ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്ട്
2015

പ്രചോദിപ്പിക്കുന്ന നേതൃത്വം

100 വർഷങ്ങളിലുപരിയായി, ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പ് നയിക്കപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത് സ്ഥാപകനായ ജംഷേഡ്ജി ടാറ്റയുടെ ദർശനത്തോട് സത്യസന്ധരായി നിലനിൽക്കുന്ന ദാർശനികരാലാണ്.

സമൂഹത്തിന്റെ നന്മയ്ക്ക് ബിസിനസ്സിന്റെ വളർച്ചയ്ക്ക് തുല്യമായ വില നൽകിയ ഒരു ദർശനം.

ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള ബിസിനസ്സ് നടത്തുന്ന രീതിയെ പരിവർത്തിപ്പിച്ച, മാർഗ്ഗദർശകമായ സാമൂഹിക സംരംഭങ്ങൾ നടപ്പിൽ വരുത്തിയ ഒരു ദർശനം.

ഗ്രൂപ്പിലേക്ക് ശക്തമായ ഒരു സാമൂഹിക മനസ്സാക്ഷി കൊണ്ടുവന്ന ഒരു ദർശനം.

ഞങ്ങൾ മറ്റാളുകളേക്കാൾ കൂടുതൽ നിസ്വാർത്ഥരോ കൂടുതൽ മഹാമനസ്കരോ അല്ലെങ്കിൽ മനുഷ്യസ്നേഹികളോ ആണെന്ന് ഞങ്ങൾ അവകാശപ്പെടുന്നില്ല. എന്നാൽ, ഞങ്ങൾ ആരംഭിച്ചത് വിവേകവും സത്യസന്ധതയും ഉള്ള ബിസിനസ്സ് തത്വങ്ങളിൽ നിന്നാണെന്നും, ഓഹരിയുടമകളുടെ താൽപര്യങ്ങൾ ഞങ്ങളുടേതു കൂടിയാണെന്നും, ജീവനക്കാരുടെ ആരോഗ്യവും ക്ഷേമവും പരിഗണിച്ചുകൊണ്ടാണെന്നും, അതാണ് ഉറപ്പായും ഞങ്ങളുടെ വിജയത്തിന്റെ അടിത്തറയെന്നും ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

ജംഷേഡ്ജി ടാറ്റ

ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്ഥാപകൻ

ചെയർമാൻ (1868 – 1904)

ഉള്ളടക്കം

മുഖവുര 3

എ ഞങ്ങളുടെ മൂല്യങ്ങൾ 4

ബി ഈ കോഡിന്റെ വ്യാപ്തിയും ഉദ്ദേശ്യവും 5

സി ഞങ്ങളുടെ കാതലായ തത്വങ്ങൾ 7

ഡി ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ 9

ഇ ഞങ്ങളുടെ ഉപഭോക്താക്കൾ 18

എഫ് ഞങ്ങളുടെ സമൂഹങ്ങളും പരിസ്ഥിതിയും 21

ജി നമ്മളുടെ മൂല്യ–ശൃംഖലാ പങ്കാളികൾ 23

എച്ച് ഞങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക തൽപരകക്ഷികൾ 25

ഐ സർക്കാരുകൾ 27

ജെ ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ 29

ആശങ്കകൾ ഉന്നയിക്കൽ 30

ഉത്തരവാദിത്തം ബോധിപ്പിക്കുവാനുള്ള ബാദ്ധ്യത 31

അക്നോളജ്മെൻറ് ഷീറ്റ് 33

മുഖവുര

150 വർഷങ്ങളിലേറെയായി ടാറ്റാ കമ്പനികൾ സ്ഥാപകൻ സ്പഷ്ടമാക്കിയ മൂല്യങ്ങളും ആദർശങ്ങളും തെല്ലും വ്യതിചലിക്കാതെ പിൻതുടരുന്നു. ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോൺഡക്ട് ആദ്യമായി ചിട്ടപ്പെടുത്തിയത് ശ്രീ രത്തൻ ടാറ്റയായിരുന്നു. ബിസിനസ്സുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളിലും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനികളുടെയും അതുപോലെ ഞങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകരുടെയും നടത്തിപ്പിനെ നയിക്കുകയും ഭരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ഈ ഗ്രൂപ്പിന്റെ മൂല്യങ്ങളും ആദർശങ്ങളും അത് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഇന്ന്, ഈ കോഡാണ് കാതലായ ടാറ്റാ മൂല്യങ്ങളോടുള്ള ഞങ്ങളുടെ വ്യക്തിഗതവും അതുപോലെ നേതൃത്വപരവുമായ പ്രതിബദ്ധതകൾ ഞങ്ങൾ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തുന്നതായ അടിസ്ഥാനശില.

ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോൺഡക്ട് ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളുൾപ്പെടെ, ഞങ്ങളുടെ ഓരോ തൽപരകക്ഷികളോടുമുള്ള ഞങ്ങളുടെ പ്രതിബദ്ധത സൂചിപ്പിക്കുകയും ചില സമയത്ത് ഞങ്ങളെ ധാർമ്മികമായ ധർമ്മസങ്കടങ്ങളിൽ കൊണ്ടെത്തിക്കുന്ന ബിസിനസ്സ് വൈഷമ്യങ്ങൾ നേരിടുമ്പോൾ ഞങ്ങളുടെ മാർഗ്ഗദീപവുമാണ്. നിയമത്തിലും ചട്ടങ്ങളിലുമുണ്ടാകുന്ന മാറ്റങ്ങൾക്കനുസരണമായി സമകാലികവും സന്ദർഭോചിതവുമായി തുടരുന്നതിനു വേണ്ടി ആനുകാലികമായി അത് പുതുക്കപ്പെടുന്നു എന്ന തരത്തിൽ ടാറ്റാ കോഡ് ചലനാത്മകവുമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, അതിന്റെ കാതൽ മാറ്റം വരുത്തപ്പെടാത്തതായി നിലനിൽക്കുന്നു.

ഒരു ബിസിനസ്സ് അസ്തിത്വമെന്ന നിലയിലുള്ള ഞങ്ങളുടെ താരം പോലെ മിന്നുന്ന യശ്ശസ്സും വിജയവും ഈ കോഡിൽ ആവിഷ്കരിച്ചിട്ടുള്ള കാതലായ മൂല്യങ്ങളോടും തത്വങ്ങളോടുമുള്ള ഞങ്ങളുടെ എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും ഡയറക്ടർമാരുടെയും പങ്കാളികളുടെയും ശക്തമായ പ്രതിബദ്ധതയാലും അനുസരണത്താലും നിർവചിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. എല്ലാ ടാറ്റാ സഹപ്രവർത്തകരെയും ഞാൻ വിശ്വസിക്കുന്നു; ടാറ്റാ കമ്പനി ലോകമെമ്പാടുമുള്ള ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് താൽപര്യങ്ങളെ ഭരിക്കുന്ന നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും പാലിക്കുന്നതു തുടരുമെന്നു മാത്രമല്ല, മറ്റുള്ളവരിൽ ആഴത്തിലുള്ള ബഹുമാനവും അനുകരണത്തിനുള്ള പ്രചോദനവും ഉണ്ടാക്കുന്ന തരത്തിൽ ധാർമ്മിക പെരുമാറ്റത്തിൻ പുതിയ മാനദണ്ഡങ്ങൾ വയ്ക്കുന്നതു തുടരുകയും ചെയ്യും.

എൻ. ചന്ദ്രശേഖരൻ
ഫെബ്രുവരി 21, 2017

എ. ഞങ്ങളുടെ മൂല്യങ്ങൾ

ടാറ്റാ എല്ലാക്കാലത്തും മൂല്യങ്ങളാലാണ് നയിക്കപ്പെട്ടു പോരുന്നത്. ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്ന രീതിയ്ക്ക് അടിവരയിടുന്ന അഞ്ച് കാതലായ മൂല്യങ്ങൾ ഇവയാണ്:

സത്യസന്ധത

ഞങ്ങളുടെ പെരുമാറ്റത്തിൽ ഞങ്ങൾ ന്യായവും സത്യസന്ധതയും സുതാര്യതയും ധർമ്മനിഷ്ഠയും പുലർത്തുന്നതായിരിക്കും; ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളും പൊതുജന പരിശോധനയുടെ പരീക്ഷണങ്ങളെ അതി ജീവിക്കുന്നതാവണം.

ഐക്യം

ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ ജനങ്ങളിലും പങ്കാളികളിലും നിക്ഷേപിക്കുകയും, തുടർച്ചയായ പഠനം സാധ്യമാക്കുകയും, വിശ്വാസത്തിലും പരസ്പര ബഹുമാനത്തിലും അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയ കരുതലുള്ളതും സഹകരണപരവുമായ ബന്ധങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യും.

ഉത്തരവാദിത്തം

ജനങ്ങളിൽ നിന്നു വരുന്നത് ജനങ്ങളിലേക്കുതന്നെ വീണ്ടും വീണ്ടും തിരികെ ചെല്ലുന്നു എന്നുറപ്പു വരുത്തിക്കൊണ്ട്, ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സുകളിൽ ഞങ്ങൾ പാരിസ്ഥിതികവും സാമൂഹികവുമായ തത്വങ്ങൾ സമന്വയിപ്പിക്കും.

വഴിതെളിക്കൽ

ഞങ്ങൾ ധീരരും ഊർജ്ജസ്വലരും, വെല്ലുവിളികൾ ധൈര്യപൂർവ്വം ഏറ്റെടുക്കുന്നവരും, നവീനാശയങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിന് ആഴത്തിലുള്ള ഉപഭോക്തൃ ഉൾക്കാഴ്ച ഉപയോഗിക്കുന്നവരുമായിരിക്കും.റല്ലഹീു ശിീീമശേ്ല ീഹൗശേീി.

മികവ്

ഗുണമേന്മയുടെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ നേടുന്നതിനെക്കുറിച്ച് ഞങ്ങൾ അഭിനിവേശമുള്ളവരും, എല്ലായ്പ്പോഴും കഴിവിനനുസരണമായ തെരഞ്ഞെടുപ്പിനെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നവരും ആയിരിക്കും.

ഈ സാർവ്വലൗകിക മൂല്യങ്ങളാണ് ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്ടിനുള്ള അടിസ്ഥാനമായി വർത്തിക്കുന്നത്. ഓരോ ടാറ്റാ കമ്പനിയുടെയും മൂല്യ വ്യവസ്ഥയ്ക്കുള്ളിൽ അവ പ്രകാശനം കണ്ടെത്തുന്നു.

ഈ കോഡിന്റെ വ്യാപ്തിയും ഉദ്ദേശ്യവും

1. ചുവടെ പറയുന്നവരോട് ഞങ്ങൾ എങ്ങനെ പെരുമാറുന്നുവെന്ന് ഈ കോഡ് പ്രതിപാദിക്കുന്നു:
   - ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്നവർ;
   - ഞങ്ങളുടെ ഉപഭോക്താക്കൾ;
   - ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നയിടങ്ങളിലെ സമൂഹങ്ങളും പരിസ്ഥിതിയും;
   - സപ്ലയർമാരും സേവനദാതാക്കളും, വിതരണക്കാരും, വിൽപന പ്രതിനിധികളും, കോൺട്രാക്ടർമാരും, ചാനൽ പങ്കാളികളും, കൺസൾട്ടൻറുമാരും, ഇടനിലക്കാരും ഏജൻറുമാരും ഉൾപ്പെടെയുള്ള നമ്മുടെ മൂല്യ-ശൃംഖലാ പങ്കാളികൾ;
   - ഞങ്ങളുടെ സംയുക്ത-സംരംഭ പങ്കാളികൾ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ബിസിനസ്സ് പങ്കാളികൾ;
   - ഞങ്ങളുടെ ധനകാര്യ തൽപരകക്ഷികൾ;
   - ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെ സർക്കാരുകൾ; കൂടാതെ
   - ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ

2. ഈ കോഡിൽ, 'ഞങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളെ' എന്നാൽ പശ്ചാത്തലത്തിൻ ആവശ്യമായ വിധത്തിൽ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനി, ഞങ്ങളുടെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർമാർ, ഓഫീസർമാർ, ജീവനക്കാരും ഞങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്നവരും എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

3. ഈ കോഡിൽ 'ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ' എന്ന പദത്തിന്റെ സ്വഭാവാനുസരേണയുള്ള അർത്ഥം ഈ കോഡ് ബാധകമാകണം എന്ന് ടാറ്റാ സൺസ് ഉദ്ദേശിക്കുന്ന കമ്പനികളും / അല്ലെങ്കിൽ ആർക്കാണോ ടാറ്റാ സൺസ് ഈ കോഡ് നൽകിയത് അവരുമാണ്.

4. ഈ കോഡ് ഞങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാവരെക്കുറിച്ചുമുള്ള ഞങ്ങളുടെ പ്രതീക്ഷകൾ പ്രതിപാദിക്കുന്നു. ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന എല്ലാ കാര്യങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനം ഈ കോഡ് ആണെന്ന് ഞങ്ങളുമായി ഇടപെടുന്ന എല്ലാവർക്കും അവബോധം **ഉണ്ടാ**യിരിക്കണമെന്നും, ഞങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്നതിൻ അതുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന വിധത്തിൽ അവർ പ്രവർത്തിക്കണമെന്നും ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

ഓർമ്മിക്കുക...

ഈ കോഡിൽ പ്രതിപാദിച്ചിരിക്കുന്ന മൂല്യങ്ങളും തത്വങ്ങളും പാലിക്കുന്നതിലൂടെ ഞങ്ങളുടെ മതിപ്പും ഞങ്ങളുടെ ബ്രാൻഡ് സമതയും സംരക്ഷിക്കേണ്ടത് ഞങ്ങളുടെ പ്രതിബദ്ധതയാണ്. അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിലൂടെ, ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ അതുല്യമായ സംസ്കാരത്തെയും സ്വത്വത്തെയും ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നു.

ഞങ്ങളുടെ കാതലായ തത്വങ്ങൾ

കോർപ്പറേറ്റ് സംരംഭങ്ങൾ കേവലം അവയുടെ ഉടമസ്ഥരുടെ താൽപര്യ പ്രകാരം മാത്രമല്ല, മറിച്ച് അവരുടെ ജീവനക്കാരുടെയും, അവരുടെ ഉൽപന്നങ്ങളുടെ ഉപഭോക്താക്കളുടെയും, തദ്ദേശ സമൂഹത്തിന്റെയും, അവസാനമായി ആ രാജ്യത്തിന്റെ മൊത്തത്തിലുമുള്ള തുല്യ താൽപര്യ പ്രകാരം ആയിരിക്കണം എന്നായിരുന്നു എല്ലാക്കാലത്തും, എന്നത്തേതിലുമേറെ ഇന്നും, ടാറ്റായുടെ മാനേജ്മെൻറ് തത്വശാസ്ത്രം.

ജെ.ആർ.ഡി. ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1938 – 1991)

സി. ഞങ്ങളുടെ കാതലായ തത്വങ്ങൾ

1. ഏറ്റവും ഉന്നതമായ ധാർമ്മികവും നൈതികവുമായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട് ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് നടത്തുന്നതിന് ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരാണ്. യാതൊരു രൂപത്തിലുമുള്ള കൈക്കൂലിയോ അഴിമതിയോ ഞങ്ങൾ അനുവദിക്കുകയില്ല. ഈ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധത ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന എല്ലാത്തിന്റെയും അടിത്തറയാണ്.

2. നല്ല കോർപ്പറേറ്റ് പൗരത്വത്തിന് ഞങ്ങൾ പ്രതിബദ്ധരാണ്. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങൾക്ക് പ്രയോജനമുണ്ടാക്കുന്ന സാമൂഹിക വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളെ ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് പദ്ധതിയുടെ ഒരു അവിഭാജ്യ ഭാഗമായി ഞങ്ങൾ കാണുന്നു.

3. അവരുടെ സംസ്കാരത്തെയും നിയമങ്ങളെയും പൈതൃകത്തെയും ബഹുമാനിച്ചുകൊണ്ട്, ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെയും പ്രദേശങ്ങളുടെയും സമൂഹങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക വികസനത്തിന് സംഭാവന ചെയ്യുവാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളുടെ വിശാല താല്പര്യങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായ പ്രോജക്ടുകളോ പ്രവർത്തനങ്ങളോ ഒഴിവാക്കുവാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

4. വാണിജ്യപരമായ നേട്ടത്തിനായുള്ള പരിശ്രമത്തിൽ സുരക്ഷയുടെ കാര്യത്തിൽ ഞങ്ങൾ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യുകയില്ല. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർക്കും ഞങ്ങളോടൊപ്പം പ്രവർത്തിക്കുന്ന എല്ലാവർക്കും സുരക്ഷിതവും ആരോഗ്യകരവും വൃത്തിയുള്ളതുമായ ഒരു പ്രവർത്തന ചുറ്റുപാട് ലഭ്യമാക്കുവാൻ ഞങ്ങൾ പ്രയത്നിക്കും.

5. ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെ പ്രതിനിധീകരിക്കുമ്പോൾ, ഞങ്ങൾ തൊഴിൽപരമായ വൈശിഷ്ട്യവും സത്യസന്ധതയും ആത്മാർത്ഥതയും കാണിക്കുകയും ഏറ്റവും ഉന്നതമായ ധാർമ്മികവും നൈതികവുമായ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കുകയും ചെയ്യും. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളിൽ, സാംസ്കാരികമായി ഉചിതമായ പെരുമാറ്റരീതി ഞങ്ങൾ പ്രദർശിപ്പിക്കും. ഞങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ന്യായവും സുതാര്യവും ആയിരിക്കുകയും മൂന്നാം കക്ഷികളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ ന്യായവും സുതാര്യവും ആയിരിക്കുകയും വേണം.

6. ഞങ്ങളുടെ എല്ലാ തത്പരകക്ഷികളുടെയും മനുഷ്യാവകാശങ്ങളെയും അന്തസ്സിനെയും ഞങ്ങൾ ബഹുമാനിക്കും.

7. ഞങ്ങളുടെ ഓരോ തത്പരകക്ഷികളോടും ന്യായപൂർവ്വമായും ഏതു തരത്തിലുമുള്ള അന്യായമായ വിവേചനം ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ടും പെരുമാറുന്നതിലൂടെ അവരുടെ താല്പര്യങ്ങൾ സന്തുലനം ചെയ്യുവാൻ ഞങ്ങൾ പരിശ്രമിക്കും.

8. ഞങ്ങളുടെ തത്പരകക്ഷികളോട് ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന പ്രസ്താവനകൾ സത്യസന്ധവും ഉത്തമ വിശ്വാസത്തിൽ ചെയ്യുന്നവയുമായിരിക്കും.

9. നിയന്ത്രണപരമായതോ അന്യായപൂർണ്ണമോ ആയ വിപണന രീതികളിൽ ഞങ്ങൾ ഏർപ്പെടുകയില്ല.

10. ഞങ്ങളുടെ തത്പരകക്ഷികൾക്ക് ഉത്തമ വിശ്വാസത്തിൽ ആശങ്കകളോ ചോദ്യങ്ങളോ ഉന്നയിക്കുന്നതിനോ, ഞങ്ങളുടെ കോഡിന്റെ യഥാർത്ഥമോ നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടതോ ആയ ലംഘനങ്ങളുടെ സംഭവങ്ങൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിനോ വേണ്ട മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഞങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കും.

11. ഉത്തമ വിശ്വാസത്തിൽ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട ആശങ്കകളോ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട കേസുകളോ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് പ്രതികാരനടപടികളുടെ ഭയമില്ലാത്ത ഒരു അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുവാൻ ഞങ്ങൾ പ്രയത്നിക്കും. ആശങ്കകൾ ഉന്നയിക്കുന്നതിനോ ഉത്തമവിശ്വാസത്തിലോ പൊതുജന താല്പര്യത്തിലോ വെളിപ്പെടുത്തലുകൾ നടത്തുന്നതിനോ ഒരാളും ശിക്ഷിക്കപ്പെടുകയോ ക്ലേശിക്കേണ്ടി വരികയോ ചെയ്യുകയില്ല.

12. ഈ കോഡിൽ വച്ചിരിക്കുന്ന ധാർമ്മിക മാനദണ്ഡങ്ങളോടുള്ള തങ്ങളുടെ പ്രതിബദ്ധത ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സിന്റെ നേതാക്കൾ അവരുടെ സ്വന്തം പെരുമാറ്റത്തിലൂടെയും അവരുടെ കമ്പനികൾക്കുള്ളിൽ ഉചിതമായ പ്രക്രിയകൾ ദൃഢീകരിക്കുന്നതിലൂടെയും പ്രകടിപ്പിക്കുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

13. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെ നിയമങ്ങളും ഞങ്ങൾക്ക് ബാധകമായ മറ്റേതു നിയമങ്ങളും ഞങ്ങൾ അനുസരിക്കും. ബാധകമായ ഒരു നിയമത്തിന് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾക്കു കീഴിൽ സ്പഷ്ടമായി കൈകാര്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഈ കോഡിലുൾപ്പെടുന്ന നിബന്ധനകളുടെ കാര്യത്തിൽ, ആ നിയമത്തിനും ആ വ്യവസ്ഥകൾക്കുമാവും പ്രഥമഗണന. ബാധകമായ ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിനു കീഴിൽ നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഈ കോഡിലുള്ളതിനേക്കാൾ താഴ്ന്നതാകുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, ഞങ്ങൾ സ്വയം ഈ കോഡിനനുസൃതമായി പെരുമാറുന്നതായിരിക്കും.

ഓർമ്മിക്കുക...

'ഉത്തമ വിശ്വാസം' എന്നാൽ നിങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കിയ വിവരങ്ങൾ സത്യസന്ധമാണെന്നുള്ള ന്യായമായ വിശ്വാസം ഉണ്ടാവുക എന്നാണ്. സാധ്യതയുള്ള ലംഘനം അല്ലെങ്കിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട കേസിനെക്കുറിച്ച് 'എല്ലാ തെളിവുകളും' ഉണ്ടെന്ന് അതിനർത്ഥമില്ല.

ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ

ഏറ്റവും മികച്ച ആളുകളെ, നിങ്ങളുടെ മൂല്യങ്ങളും ആദർശങ്ങളും പങ്കുവയ്ക്കുന്ന ആളുകളെ, നിങ്ങൾക്കു ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, സ്വതന്ത്രമായി പ്രവർത്തിക്കുവാൻ ഞങ്ങളവരെ വിടുന്നു. ഞങ്ങളവർക്ക് തടസ്സങ്ങളുണ്ടാക്കുന്നില്ല. ഞങ്ങളവരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും നേതൃത്വത്തിനുള്ള അവസരങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു.

ജെ.ആർ.ഡി. ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1938 – 1991)

ഡി. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ

തുല്യ അവസര തൊഴിലുടമ

1. ഞങ്ങളുടെ എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ തൊഴിലിനുവേണ്ടി അപേക്ഷിച്ചിട്ടുള്ള യോഗ്യതയുള്ള എല്ലാ അപേക്ഷകർക്കും തുല്യ അവസരം ഞങ്ങൾ നല്കുന്നു. വംശം, ജാതി, മതം, വർണ്ണം, കുലം, വൈവാഹികാവസ്ഥ, ലിംഗഭേദം, ലിംഗാഭിമുഖ്യം, പ്രായം, ദേശീയത, വംശീയ ഉത്ഭവം, ഭിന്നശേഷി അല്ലെങ്കിൽ ബാധകമായ നിയമത്താൽ സംരക്ഷിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വിഭാഗം എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ കുലം, വൈവാഹികാവസ്ഥ, ലിംഗഭേദം, ലൈംഗികാഭിമുഖ്യം എന്നിവ എന്തിന്റെയെങ്കിലും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഞങ്ങൾ ന്യായരഹിതമായി വിവേചനം കാണിക്കുന്നില്ല.

2. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരെ ജോലിക്കെടുക്കുകയും പരിപോഷിപ്പിക്കുകയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, ഞങ്ങളുടെ തീരുമാനങ്ങൾ പ്രകടനത്തിന്റെയും, യോഗ്യതയുടെയും, കാര്യക്ഷമതയുടെയും ശേഷിയുടെയും മാത്രം അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും.

3. ഞങ്ങൾക്ക് നാനാത്വത്തെയും സമത്വത്തെയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതും, ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കും ഈ കോഡിന്റെ മറ്റു വ്യവസ്ഥകൾക്കും അനുസൃതവുമായ, നീതിയുക്തവും സുതാര്യവും വ്യക്തവുമായ തൊഴിലാളി നയങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കും. ഈ നയങ്ങൾ തൊഴിൽ പരിശീലനം, വികാസം, പെർഫോമൻസ് മാനേജ്മെന്റ് എന്നിവയ്ക്ക് വ്യക്തമായ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രദാനം ചെയ്യും..

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

ഒരു ജോലിയുടെ ആവശ്യകതയിൽ അതിവ്യാപകമായ യാത്ര ആവശ്യമായി വരുന്നു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ ഒരാൾക്ക് തക്കതായ മികച്ച അനുഭവ പരിചയവും യോഗ്യതകളുമുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ ഉദ്യോഗാർത്ഥി ഒറ്റയ്ക്ക് കുട്ടിയെ വളർത്തുന്ന മാതാവ് അല്ലെങ്കിൽ പിതാവാണ്. തത്ഫലമായി, ജോലിയുടെ ആവശ്യകതകളെ തൃപ്തികരമായി നേരിടുന്നതിനുള്ള ഈ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ പ്രാപ്തിയെ ഇത്തരമൊരു സാഹചര്യം ഗണ്യമായി തടസ്സപ്പെടുത്തുമെന്ന് എനിക്കു തോന്നുന്നു. ഞാൻ എന്തു ചെയ്യണം?

ഈ കോഡ് പ്രകാരം, ഒരു ജീവനക്കാരനെ നിയമിക്കുന്നതിനുള്ള തീരുമാനം യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം. പ്രസ്തുത ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ജോലിയുടെ യാത്രാ ആവശ്യകതകൾ നിറവേറ്റാൻ സാധിക്കില്ല എന്ന ഒരു അനുമാനം എടുക്കുവാൻ ഞങ്ങൾക്കു സാധിക്കുകയില്ല. യോഗ്യരായ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും തങ്ങൾക്ക് ജോലിയുടെ യാത്രാ ആവശ്യകതകൾ തൃപ്തിപ്പെടുത്തുവാൻ സാധിക്കുമെന്ന് തെളിയിക്കുന്നതിനുള്ള അല്ലെങ്കിൽ ന്യായീകരിക്കുന്നതിനുള്ള തുല്യമായ അവസരം നൽകേണ്ടതാണ്. ഒറ്റയ്ക്ക് കുട്ടിയെ വളർത്തുന്ന മാതാവ് അല്ലെങ്കിൽ പിതാവാണ് അവർ എന്നത് നിയമനത്തിന്റെ ഒരു ഘട്ടത്തിലും അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ ജോലിയിലിരിക്കുന്ന ഒരു ഘട്ടത്തിലും അവർക്കെതിരെ വിവേചനം കാട്ടുന്നതിനുള്ള ഒരു ഹേതുവാകുവാൻ പാടില്ല.

ഓർമ്മിക്കുക...

യാതൊരു രൂപത്തിലുമുള്ള പീഡനത്തോടും ഞങ്ങൾ വിട്ടുവീഴ്ച്ച കാട്ടുകയില്ല; അതുകൊണ്ട് ഓരോ തൊഴിലാളിയും തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് അത്തരം ദുർനടപടികൾ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു.

അന്തസ്സും ബഹുമാനവും

4. സഹിഷ്ണുതയിലും മനസ്സിലാക്കലിലും പരസ്പര സഹകരണത്തിലും വ്യക്തിപരമായ സ്വകാര്യതയോടുള്ള ബഹുമാനത്തിലും കെട്ടുപണി ചെയ്യപ്പെട്ട അനുയോജ്യമായ ഒരു തൊഴിൽ പരിസ്ഥിതി സൃഷ്ടിക്കുന്നതിന് ഞങ്ങളുടെ നേതാക്കൾക്ക് ഉത്തരവാദിത്തം ഉണ്ടായിരിക്കും

5. ഞങ്ങളുടെ തൊഴിൽ പരിസ്ഥിതിയിലുള്ള എല്ലാവരോടും അന്തസ്സോടെയും ബഹുമാനത്തോടെയും പെരുമാറേണ്ടതാണ്. ലൈംഗികമോ ശാരീരികമോ വാചികമോ മാനസികമോ ആയ ഏതു രൂപത്തിലുമുള്ള പീഡനവും ഞങ്ങൾ അനുവദിക്കുകയില്ല.

6. ശ്രവിക്കപ്പെടുന്നതിനുള്ള ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശം അനിവാര്യമായും ഉൾപ്പെടുന്ന, വ്യക്തവും നീതിയുക്തവുമായ അച്ചടക്ക നടപടിക്രമങ്ങൾ ഞങ്ങൾക്കുണ്ട്.

7. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരുടെ സ്വകാര്യതയ്ക്കുള്ള അവകാശത്തെ ഞങ്ങൾ മാനിക്കുന്നു. ഞങ്ങളുടെ തൊഴിൽ ചുറ്റുപാടിനു വെളിയിലുള്ള അവരുടെ പെരുമാറ്റത്തെക്കുറിച്ച്, അത്തരം പെരുമാറ്റം അവരുടെ തൊഴിൽപരമായ പ്രകടനത്തിനു കോട്ടം വരുത്തുകയോ, താല്പര്യ സംഘർഷം സൃഷ്ടിക്കുകയോ, ഞങ്ങളുടെ യശസ്സിനെയോ ബിസിനസ്സ് താല്പര്യങ്ങളെയോ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുകയോ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ, ഞങ്ങൾക്ക് ആശങ്കയില്ല.

മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ

8. ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ കുട്ടികളെ ജോലിക്കു വയ്ക്കുന്നില്ല.

9. യാതൊരു രൂപത്തിലുള്ള നിർബന്ധിത അദ്ധ്വാനവും ഞങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നില്ല. ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരുടെ വ്യക്തിപരമായ രേഖകൾ പിടിച്ചെടുക്കുകയോ, ഞങ്ങളുടെ സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി സമ്പാദിക്കുന്നതിനായി അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളോടൊപ്പം പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനായി ഞങ്ങൾക്കോ മറ്റാർക്കെങ്കിലുമോ എന്തെങ്കിലും പണം നല്കുവാൻ അവരെ നിർബന്ധിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നില്ല.

കൈക്കൂലിയും അഴിമതിയും

10. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരും ഞങ്ങളെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നവരും, ഏജന്റുമാരും ഇടനിലക്കാരുമുൾപ്പെടെ, ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സിന്റെ നടത്തിപ്പിനുവേണ്ടി അന ർഹമയ ഉപകാരങ്ങൾ നേടുവാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടോ കണക്കാക്കിയിട്ടോ പ്രത്യക്ഷമായോ പരേ ാക്ഷമായോ, ഏതെങ്കിലും നിയമവിരുദ്ധമോ അനുചിതമോ ആയ പണമോ താരതമ്യപ്പെടുത്താവുന്ന നേട്ടങ്ങളോ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയോ സ്വീകരിക്കുകയോ ചെയ്യുകയില്ല.

ഓർമ്മിക്കുക...

കൈക്കൂലി വിരുദ്ധത, അഴിമതി വിരുദ്ധത, മത്സര വിരുദ്ധത, ഡാറ്റാ സ്വകാര്യത മുതലായവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും നിയമം ഒരൊറ്റ ജീവനക്കാരനെങ്കിലും ലംഘിച്ചാൽ, അത് കടുത്ത സാമ്പത്തിക പിഴകളുണ്ടാക്കുകയും കമ്പനിയുടെ ഖ്യാതിക്ക് അപരിഹാര്യമായ കോട്ടത്തിനു കാരണമാകുകയും ചെയ്യും.

പാരിതോഷികങ്ങളും ആതിഥ്യവും

11. ബിസിനസ്സ് പാരിതോഷികങ്ങളും ആതിഥ്യങ്ങളും ചിലപ്പോൾ ബിസിനസ്സിന്റെ സ്വാഭാവിക നടപടിയുടെ ഭാഗമായി ഉപയോഗിക്കാറുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, പാരിതോഷികങ്ങളോ ആതിഥ്യമോ (വിനോദങ്ങളോ യാത്രകളോ ഉൾപ്പെടെ) നല്കുന്നത് ഇടയ്ക്കിടെയുള്ളതും അല്ലെങ്കിൽ ഗണ്യമായ മൂല്യമുള്ളതും ആണെങ്കിൽ, അവ ശരിക്കും ഒരു താല്പര്യ സംഘർഷമോ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു 'നിയമവിരുദ്ധമായ പണം നല്കലോ' അല്ലെങ്കിൽ അങ്ങനെയുള്ള ഒരു ധാരണയോ സൃഷ്ടിച്ചേക്കാം. അതുകൊണ്ട്, പാരിതോഷികങ്ങളും ആതിഥ്യങ്ങളും നല്കുന്നതോ സ്വീകരിക്കുന്നതോ വലിയ പണച്ചെലവു വരുത്താത്തതും ഉചിതവുമായ രീതിയിലും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ പാരിതോഷികങ്ങളും ആതിഥ്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ചുള്ള നയത്തിന് അനുസൃതവുമായിരിക്കണം.

സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യം

12. ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ വ്യക്തിപരമായ പേരിൽ സംഘടനകളിൽ ചേരുവാനോ പൗരസംബന്ധിയായ വിഷയങ്ങളിലോ പൊതുക്കാര്യങ്ങളിലോ ഇടപെടുന്നതിനും താല്പര്യമുണ്ടായിരിക്കും എന്നത് ഞങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്നു; അത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ താല്പര്യങ്ങൾക്ക് യഥാർത്ഥമോ സാധ്യതയുള്ളതോ ആയ ഒരു താല്പര്യ സംഘർഷം സൃഷ്ടിക്കാത്തിടത്തോളം. അത്തരം ഏതു പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും, ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ ഈ കോഡിന്റെ 'താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷം' വകുപ്പ് പ്രകാരവും ബാധകമായ കമ്പനി നയങ്ങൾക്കും നിയമത്തിനും അനുസരണമായും അറിയിക്കുകയും മുൻകൂർ അനുമതി തേടുകയും വേണം.

ഓർമ്മിക്കുക...

ഒരു പൊതു തത്വമെന്ന നിലയിൽ, ഒരു ബിസിനസ്സ് പങ്കാളിയിൽ നിന്ന് പാരിതോഷികങ്ങളോ ആതിഥ്യമോ, അത്തരമൊരു പാരിതോഷികം ചുവടെ പറയുന്ന തരത്തിൽ ആണെങ്കിൽ മാത്രം, ഞങ്ങൾ സ്വീകരിച്ചേക്കാം:

- വലിയ പണച്ചെലവു വരുത്താത്തതും നൽകിയ വ്യക്തിക്ക് ഏതെങ്കിലും തരത്തിൽ മുൻഗണനാപരമായ പെരുമാറ്റത്തിൻ അവകാശമുണ്ട് എന്ന ഒരു ധാരണ (അല്ലെങ്കിൽ പരോക്ഷമായ ഒരു ബാദ്ധ്യത) ഉണ്ടാക്കാത്തതും
- ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ മികച്ച താൽപര്യത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനുള്ള ഞങ്ങളുടെ കഴിവിനെ സ്വാധീനിക്കുകയോ, സ്വാധീനിക്കുന്നതായി തോന്നിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യാത്തത്
- പരസ്യമായി വെളിവാക്കപ്പെട്ടാൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെയോ നൽകിയ വ്യക്തിയെയോ ലജ്ജിപ്പിക്കാത്തത്

ചുവടെ പറയുന്ന പാരിതോഷികങ്ങൾ ഒരിക്കലും ഉചിതമല്ലാത്തതും ഒരിക്കലും നൽകുകയോ സ്വീകരിക്കുകയോ ചെയ്യുവാൻ പാടില്ലാത്തവയുമാണ്:

- പണത്തിന്റെയോ സ്വർണ്ണത്തിന്റെയോ മറ്റു വിലയേറിയ ലോഹങ്ങളുടെയോ, രത്നങ്ങളുടെയോ കല്ലുകളുടെയോ പാരിതോഷികങ്ങൾ;
- ബാധകമായ നിയമത്തിനു കീഴിൽ നിരോധിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള പാരിതോഷികങ്ങൾ;
- കോഴയുടെയോ, പേഓഫിന്റെയോ, കൈക്കൂലിയുടെയോ, ഫെസിലിറ്റേഷൻ പേയ്മൻറിന്റെയോ* സ്വഭാവമുള്ള പാരിതോഷികങ്ങൾ;
- പാരിതോഷികം നൽകുന്നയാളിന്റെയോ സ്വീകരിക്കുന്നയാളിന്റെയോ സംഘടനയാൽ നിരോധിതമായ പാരിതോഷികങ്ങൾ; കൂടാതെ
- സേവനങ്ങളുടെയോ മറ്റ് പണമല്ലാത്ത നേട്ടങ്ങളുടെയോ (ഉദാ. ജോലി നൽകാമെന്നുള്ള വാഗ്ദാനം) രൂപത്തിലുള്ള പാരിതോഷികങ്ങൾ;

(*പെർമിറ്റുകൾ നൽകുകയോ കസ്റ്റംസിൽ പിടിച്ചു വച്ചിരിക്കുന്ന ചരക്കുകൾ വിട്ടു കിട്ടുകയോ പോലെയുള്ള, പതിവു നിയമ സർക്കാർ നടപടികൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനോ വേഗത്തിലാക്കുന്നതിനോ വേണ്ടി പണം നൽകുന്നതാണ് 'ഫെസിലിറ്റേഷൻ' പേയ്മൻറ്.)

ഞങ്ങളുടെ ജോലിയിലിരിക്കെ പുറത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്നത്

13. ഞങ്ങളുടെ ജോലിയിലിരിക്കെ, നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം സമയത്ത്, പ്രതിഫലത്തോടുകൂടിയോ അല്ലാതെയോ, പുറത്ത് ജോലി എടുക്കുന്നതോ, ഉത്തരവാദിത്തപ്പെട്ട ഒരു സ്ഥാനം സ്വീകരിക്കുന്നതോ, ഒരു ബിസിനസ്സ് നടത്തുന്നതോ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ ഫലപ്രദമായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നിങ്ങളുടെ ശേഷിക്ക് പ്രതിബന്ധം ഉണ്ടാക്കുകയോ താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയോ ചെയ്യാം. അത്തരം ഒരു പ്രവൃത്തിയും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ഏതെങ്കിലും ഇടപാടുകാരുമായോ, സപ്ലൈയർമാരുമായോ, വിതരണക്കാരുമായോ, പ്രതിയോഗികളുമായോ ആവരുത്. അത്തരം ഏതു പ്രവൃത്തികൾക്കും, ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ ഈ കോഡിന്റെ 'താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷം' വകുപ്പ് പ്രകാരവും ബാധകമായ കമ്പനി നയങ്ങൾക്കും നിയമത്തിനും അനുസൃതമായും അറിയിക്കുകയും മുൻകൂർ അനുമതി തേടുകയും വേണം.

വിവരങ്ങളുടെയും ആസ്തികളുടെയും സത്യസന്ധത

14. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ ഞങ്ങളുടെ രേഖകളുടെയും ആന്തരികമോ ബാഹ്യമോ ആയ ആശയവിനിമയങ്ങളുടെയും ഫിനാൻഷ്യൽ സ്റ്റേറ്റ്മെന്റുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള റിപ്പോർട്ടുകളുടെയും സത്യസന്ധത വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യുന്ന മനഃപൂർവ്വമുള്ള വിട്ടുകളയലുകളോ വസ്തുതാപരമായി തെറ്റായ അവതരണങ്ങളോ നടത്തരുത്.

15. കമ്പനിയുമായോ ബിസിനസ്സുമായോ ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്നതിനു മുമ്പ് ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരും ഡയറക്ടർമാരും ഉചിതമായ അനുമതി തേടുകയും, അത്തരം വെളിപ്പെടുത്തലുകൾ മാധ്യമങ്ങളെയും ആശയവിനിമയത്തെയും സംബന്ധിച്ചുള്ള ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ നയങ്ങൾക്കനുസരണമായി ആയിരിക്കുകയും വേണം. ഇതിൽ സാമൂഹ്യമാധ്യമങ്ങൾ മുഖേന ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഏത് ഫോറത്തിലൂടെയും അഥവാ മാധ്യമങ്ങളിലൂടെയും നടത്തുന്ന വെളിപ്പെടുത്തലുകൾ ഉൾപ്പെടുന്നു.

16. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിക്കു അവർ നല്കുന്ന വ്യക്തിപരമായ ഡാറ്റയുടെയും വിവരങ്ങളുടെയും സത്യസന്ധത ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടതാണ്. അത്തരം എല്ലാ ഡാറ്റയുടെയും വിവരങ്ങളുടെയും സ്വകാര്യത ബാധകമായ കമ്പനി നയങ്ങൾക്ക് അല്ലെങ്കിൽ നിയമങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി ഞങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതായിരിക്കും.

17. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ മുഴുവൻ രഹസ്യാത്മക വിവരങ്ങളെയും ബൗദ്ധിക സ്വത്തിനെയും ബഹുമാനിക്കുകയും സംരക്ഷിക്കുകയും വേണം.

18. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ എല്ലാ മൂന്നാംകക്ഷി ബൗദ്ധിക സ്വത്തിന്റെയും ഡാറ്റയുടെയും രഹസ്യാത്മകത സംരക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ അവരുടെ കൈവശത്തിൽ വരുന്ന അത്തരം ബൗദ്ധിക സ്വത്തും ഡാറ്റയും ദുരുപയോഗം ചെയ്യുകയോ, ബാധകമായ കമ്പനി നയങ്ങൾക്കോ നിയമങ്ങൾക്കോ അനുസൃതമായല്ലാതെ അത് ആരുമായും പങ്കുവയ്ക്കുകയോ ചെയ്യരുത്.

19. ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെയോ ഏതെങ്കിലും മൂന്നാം കക്ഷിയുടെയോ രഹസ്യാത്മക വിവരങ്ങളുടെയോ ബൗദ്ധിക സ്വത്തിന്റെയും ഡാറ്റയുടെയുമോ നഷ്ടപ്പെടൽ അല്ലെങ്കിൽ മോഷണം അല്ലെങ്കിൽ നശീകരണം ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ സത്വരം റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

ഞാൻ എന്റെ കമ്പനിയുടെ ധനകാര്യ വിഭാഗത്തിൽ ഒരു അക്കൗണ്ടൻറാണ്. എന്റെ കലാപരമായ വൈദഗ്ദ്ധ്യം കാരണം, ഒരു കുട്ടികളുടെ പ്രസിദ്ധീകരണത്തിനുവേണ്ടി കാർട്ടൂണുകൾ വരയ്ക്കുന്നതിന് എനിക്കൊരു അവസരം വാഗ്ദാനം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്; അതിനെനിക്ക് പ്രതിഫലം ലഭിക്കും. ആഴ്ചാവസാനങ്ങളിൽ ഈ പ്രവൃത്തി നടത്തുവാൻ ഞാൻ പദ്ധതിയിടുന്നു. ഈ വാഗ്ദാനം സ്വീകരിക്കുന്നതിനു മുമ്പ് ഞാൻ എന്തു ചെയ്യണം?

ഈ വാഗ്ദാനം സ്വീകരിക്കുന്നതിനു മുമ്പ്, ഈ പ്രവൃത്തി നിങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നത് ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ താൽപര്യങ്ങളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുമോ എന്ന് കമ്പനിക്ക് നിർണ്ണയിക്കുവാൻ സാധിക്കത്തക്കവിധത്തിൽ നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറോട് ഒരു വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തണമെന്ന് കമ്പനി നയങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും ആവശ്യപ്പെടുന്നുണ്ടോ എന്ന് നിങ്ങൾ ഉറപ്പു വരുത്തണം. അതങ്ങനെ ചെയ്യുന്നില്ലെന്ന് കമ്പനിയിൽ നിന്ന് സ്ഥിരീകരണം ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, ആ ജോലി ഏറ്റെടുക്കുന്നതിന് നിങ്ങൾക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യമുണ്ടായിരിക്കും. നിങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തിയ സാഹചര്യത്തിൽ എന്തെങ്കിലും മാറ്റം എപ്പോഴുണ്ടായാലും അത് കമ്പനിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടു വരേണ്ടതും നിങ്ങളുടെ കടമയാണ്.

20. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ സ്പർശവേദ്യവും അല്ലാത്തതുമായ, കമ്പ്യൂട്ടറും ആശയവിനിമയ ഉപകരണവും ഉൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ കമ്പനി ആസ്തികളും, അവ ലഭ്യമാക്കിയിരിക്കുന്നത് ഏതുദ്ദേശ്യത്തിനാണോ അതിനായും ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് നടത്തുന്നതിനും ഉപയോഗിക്കേണ്ടതാണ്. അത്തരം ആസ്തികൾ ദുരുപയോഗം ചെയ്യരുത്. ഞങ്ങളുടെ ആസ്തികളുടെ വെട്ടിപ്പ്, അപഹരണം അല്ലെങ്കിൽ ദുരുപയോഗം എന്നിവയ്ക്കുള്ള അപകടസാദ്ധ്യത പരമാവധി കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള പ്രക്രിയകൾ ഞങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കും.

21. കള്ളപ്പണം വെളുപ്പിക്കൽ വിരുദ്ധവും വഞ്ചനാവിരുദ്ധവും അഴിമതി വിരുദ്ധവുമായ ബാധകമായ എല്ലാ നിയമങ്ങളും ഞങ്ങൾ അനുസരിക്കുകയും അത്തരം നിയമങ്ങളുടെ ലംഘനങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതിനും തടയുന്നതിനുമുള്ള പ്രക്രിയകൾ സ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യും.

ആന്തരിക വ്യാപാരം

22. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ യാതൊരു തരത്തിലുമുള്ള ആന്തരിക വ്യാപാരത്തിലും ഏർപ്പെടുകയോ, പൊതു മണ്ഡലത്തിലില്ലാത്ത പ്രൈസ് സെൻസിറ്റീവ് വിവരങ്ങളിലേക്കുള്ള പ്രാപ്യതയും അതിന്റെ കൈവശവും മുതലെടുത്ത് എന്തെങ്കിലും നേട്ടം ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് അടുത്ത കുടുംബാംഗങ്ങളോ സുഹൃത്തുക്കളോ ബിസിനസ്സ് പങ്കാളികളോ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മറ്റുള്ളവരെ സഹായിക്കുകയോ ചെയ്യുവാൻ പാടില്ല. അത്തരം വിവരങ്ങളിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെയും ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികളെയും, ഞങ്ങളുടെ കക്ഷികളെയും ഞങ്ങളുടെ സപ്ലയർമാരെയും കുറിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ ഉൾപ്പെടും.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

ഞങ്ങളുടെ കമ്പനി അടുത്തിടെ ഒരു പുതിയ ബിസിനസ്സ് സംരംഭത്തിന്റെ ആരംഭം പ്രഖ്യാപിക്കുകയുണ്ടായി. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, ഒരു മുൻനിര ബിസിനസ്സ് വർത്തമാനപ്പത്രത്തിൽ ഒരു ജേർണലിസ്റ്റായ നിങ്ങളുടെ സുഹൃത്ത് അയാളുടെ വരാൻ പോകുന്ന ലേഖനത്തിൽ എഴുതുന്നതിനായി ഏതാനും വിവരങ്ങൾ നൽകുവാൻ നിങ്ങളോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. നിങ്ങളുടെ പേർ പറയുകയില്ല അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളാരാണെന്ന് വെളിപ്പെടുത്തുകയില്ലെന്ന് അയാൾ നിങ്ങളോട് വാഗ്ദാനം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. നിങ്ങളയാൾക്ക് ഈ വിവരം നൽകണമോ?

വേണ്ട. സ്രോതസ്സ് അജ്ഞാതമായിരിക്കും എന്ന് ഉറപ്പു ലഭിച്ചാലും, ഈ തരത്തിലുള്ള വിവരങ്ങൾ നിങ്ങൾ മാധ്യമങ്ങളുമായി പങ്കുവയ്ക്കുവാൻ പാടില്ല. കമ്പനിയിലുള്ള അധികാരപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കു മാത്രമേ മാധ്യമങ്ങളുമായി സംസാരിക്കുവാനും ഇത്തരത്തിലുള്ള വിവരങ്ങൾ നൽകുവാനും അനുവാദമുള്ളൂ.

നിങ്ങളുടെ സ്വന്തം സമയത്താണ് നിങ്ങൾ സാമൂഹ്യ മാധ്യമങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതെങ്കിൽ പോലും അത്തരം മാധ്യമങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ 'ചെയ്യേണ്ടവയും ചെയ്യുവാൻ പാടില്ലാത്തവയും' പ്രതിപാദിക്കുന്ന, 'സാമൂഹ്യ മാധ്യമങ്ങളുടെ ഉപയോഗം' എന്ന ഒരു നയം ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിക്കുണ്ട്. എന്തുകൊണ്ടാണ് അങ്ങനെയൊരു നയം ഉള്ളത്?

ബാഹ്യ ആശയവിനിമയം ഗുരുതരമായ ഒരു സംഗതിയാണ്. അത് ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം മാനേജ് ചെയ്യേണ്ടതാണ് കാരണം ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെ അല്ലെങ്കിൽ അതിൻറ ബിസിനസ്സിനെ സംബന്ധിച്ചു പുറത്തു വിടുന്ന വിവരങ്ങൾ വ്യക്തവും സത്യസന്ധവും മറ്റു കക്ഷികൾക്ക് ഞങ്ങൾ നൽകിയിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും വാഗ്ദാനങ്ങളെ ലംഘിക്കാത്തതും ആയിരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഓരോ ബിസിനസ്സിലും പുറം ലോകത്തേക്ക് വിവിധ തരത്തിലുള്ള പ്രസ്താവനകൾ നൽകുന്നതിൻ അധികാരപ്പെടുത്തുന്നതിനും നടത്തുന്നതിനുമായി നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട മാനേജർമാരുണ്ട്. വിവരങ്ങൾ അറിയുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള എന്തെങ്കിലും അപേക്ഷ നിങ്ങൾക്കു ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അല്ലെങ്കിൽ നമ്മൾ പുറത്തു വിടണമെന്ന് നിങ്ങൾ കരുതുന്ന ഏതെങ്കിലും വിവരങ്ങളുണ്ടെങ്കിൽ അതേപ്പറ്റി ഈ മാനേജർമാരോട് അഭിപ്രായമാരായേണ്ടതാണ്. സാമൂഹ്യ മാധ്യമങ്ങൾ, വിശേഷിച്ചും ബ്ലോഗുകളോ സാമൂഹ്യ നെറ്റ്വർക്കിംഗ് സൈറ്റുകളോ ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെയോ ഞങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന ബിസിനസ്സിനെയോ സംബന്ധിച്ച് സംസാരിക്കുമ്പോൾ നിങ്ങൾ അതീവ ശ്രദ്ധ പാലിക്കണം. നിങ്ങൾ സുഹൃത്തുക്കളുമായി ചാറ്റ് ചെയ്യുകയാണെന്നോ ഒരു വ്യക്തിപരമായ അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കുകയാണെന്നോ തോന്നിയേക്കാം പക്ഷേ അങ്ങനെ ചെയ്യുമ്പോൾ പോലും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ രഹസ്യാത്മക വിവരങ്ങളൊന്നും നിങ്ങൾക്ക് പങ്കുവയ്ക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ല.

ഓർമ്മിക്കുക...

മറ്റുള്ളവരുടെ ആസ്തികളോ ബൗദ്ധിക സ്വത്തോ വ്യാപാര രഹസ്യങ്ങളോ, അനധികൃതമായ സോഫ്റ്റ്വെയറോ ട്രേഡ്മാർക്കുകളോ പകർപ്പവകാശമുള്ള വസ്തുക്കളോ ലോഗോകളോ പകർത്തുകയോ ഡൗൺലോഡ് ചെയ്യുകയോ ചെയ്യുന്നതുൾപ്പെടെ, ഒരിക്കലും ദുരുപയോഗം ചെയ്യാതിരിക്കുന്നതിലൂടെ അവരുടെ സ്വത്തവകാശങ്ങളെ നമ്മൾ ബഹുമാനിക്കണം. നാം ഒരിക്കലും കമ്പ്യൂട്ടർ സോഫ്റ്റ്വെയർ പ്രോഗ്രാമുകളുടെ അനധികൃതമായ പകർപ്പുകൾ ഉണ്ടാക്കുകയോ കമ്പനി കമ്പ്യൂട്ടറുകളിൽ ലൈസൻസില്ലാത്ത വ്യക്തിപരമായ സോഫ്റ്റ്വെയർ ഉപയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യരുത്.

നിരോധിത മയക്കുമരുന്നുകളും ദ്രവ്യങ്ങളും

23. നിരോധിത മയക്കുമരുന്നുകളുടെയും ദ്രവ്യങ്ങളുടെയും ഉപയോഗം ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ യഥാർത്ഥമായ സുരക്ഷാ അപകടസാദ്ധ്യതകളും മറ്റ് അപകടസാദ്ധ്യതകളും ഉണ്ടാക്കുന്നു. ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലിടങ്ങളിലോ കമ്പനി ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുമ്പോഴോ നിരോധിത മയക്കുമരുന്നുകളും ദ്രവ്യങ്ങളും സൂക്ഷിക്കുന്നതോ ഉപയോഗിക്കുന്നതോ വിതരണം ചെയ്യുന്നതോ ഞങ്ങൾ ക്ഷമിക്കുകയില്ല.

താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷം

24. ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരും എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർമാരും എല്ലായ്പ്പോഴും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ താല്പര്യത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുകയും അവർക്കുണ്ടായിരിക്കാവുന്ന അടുത്ത വ്യക്തിപരമായ ബന്ധങ്ങളുൾപ്പെടെയുള്ള ഒരു ബിസിനസ്സ് അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തിപരമായ കൂട്ടുകെട്ടുകളും, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിലുള്ള അവരുടെ പങ്കുകളുമായും ചുമതലകളുമായും അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളുമായും ഒരു താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷ ബിസിനസ്സ് സൃഷ്ടിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുകയും വേണം.

25. യഥാർത്ഥമോ ഭാവിയിൽ സാദ്ധ്യതയുള്ളതോ ആയ ഏതെങ്കിലും താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷം ഉണ്ടാകുന്നപക്ഷം, ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തി അത്തരം സംഘർഷങ്ങൾ ഉടനടി റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയും ബാധകമായ നിയമവും കമ്പനി നയവും ആവശ്യപ്പെടുന്ന പ്രകാരമുള്ള അനുമതികൾ തേടുകയും വേണം. താമസംവിനാ സംഘർഷം പരിഹരിക്കുകയോ ഒഴിവാക്കുകയോ ചെയ്യുവാൻ സാധ്യമാകത്തക്കവണ്ണം ആവശ്യമായ നടപടികൾ എടുക്കുവാൻ ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന് സാധിക്കുന്നതിന് ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ നയത്തിൽ നിർവചിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന തരത്തിൽ ന്യായമായ ഒരു സമയത്തിനുള്ളിൽ അർഹതപ്പെട്ട അധികാരികൾ ജീവനക്കാരനെ തിരികെ ബന്ധപ്പെടുന്നതായിരിക്കും.

26. എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർമാർ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും കാര്യത്തിൽ ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസർ / മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ ആയിരിക്കും ഈ അർഹതപ്പെട്ട അധികാരി; ത്രൈമാസികാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇത്തരം കേസുകൾ അദ്ദേഹം ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സിന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യും. ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസർ, മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർമാർ എന്നിവരുടെ കാര്യത്തിൽ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സ് ആയിരിക്കും ഈ അർഹതപ്പെട്ട അധികാരി.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ഉടപാടുകാരുടെ ഡാറ്റാബേസ് സൂക്ഷിക്കുന്നതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം നിങ്ങൾക്കാണ്. നിങ്ങളുടെ സുഹൃത്തുക്കളിലൊരാൾ ഒരു ബിസിനസ്സ് സംരംഭം ആരംഭിക്കുകയും അയാളുടെ ബിസിനസ്സിന്റെ മാർക്കറ്റിംഗ് ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾക്കായി ഈ ഡാറ്റാബേസിൽ നിന്ന് ഏതാനും വിവരങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുവാൻ നിങ്ങളോട് അപേക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ ഡാറ്റയും അയാൾക്കതു ലഭിച്ച സ്രോതസ്സും രഹസ്യാത്മകമായി സൂക്ഷിക്കുമെന്ന് അയാൾ നിങ്ങൾക്ക് ഉറപ്പു നൽകുന്നു. നിങ്ങളങ്ങനെ ചെയ്യണമോ?

വേണ്ട. പാടില്ല. ഇടപാടുകാരുടെ വിവരങ്ങളുടെ രഹസ്യാത്മകതയെ നിങ്ങൾ മാനിക്കുകയും നിയമാനുസൃതമായ അധികാരപ്പെടുത്തൽ കൂടാതെ ഡാറ്റാബേസിന്റെ യാതൊരു ഭാഗവും ഒരു വ്യക്തിയുമായും പങ്കുവയ്ക്കാതിരിക്കുകയും വേണം.

ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ വ്യത്യസ്ത ബിസിനസ് യൂണിറ്റുകളുടെ നികുതി സംഖ്യകൾ നിങ്ങൾക്ക് പ്രാപ്യമാണ്. ഒരുമിച്ചുള്ള സായാഹ്ന മദ്യപാന സമയത്ത് നിങ്ങളുമായി സംഭാഷണം നടത്തുന്നതിനിടയിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ സാമ്പത്തിക പ്രകടനത്തെക്കുറിച്ച് നിങ്ങളുടെ സുഹൃത്ത് നിങ്ങളോട് ആരായുന്നു. നിങ്ങളുടെ സുഹൃത്തിനോട് നിങ്ങൾ വിശദമായ വിവരങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നില്ല, പക്ഷേ ഏകദേശ വരുമാന സംഖ്യകൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നു. നിങ്ങളുടെ ഈ പെരുമാറ്റം ശരിയാണോ?

അല്ല, അതു ശരിയല്ല. ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ സാമ്പത്തിക വിവരങ്ങൾ, ഈ വിവരങ്ങൾ അറിയേണ്ട ആവശ്യമില്ലാത്ത മറ്റുള്ളവരുമായി പങ്കുവയ്ക്കുവാൻ നിങ്ങൾക്ക് അനുവാദമില്ല. സാമ്പത്തിക വിവരങ്ങൾ എല്ലായ്പ്പോഴും സംരക്ഷിക്കപ്പെടേണ്ടതും ആവശ്യമായ അനുമതികൾ ലഭിച്ചതിനു ശേഷം അറിയേണ്ട ആവശ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രം വെളിപ്പെടുത്തേണ്ടതുമാണ്. പൊതുജനങ്ങൾക്ക് പൊതുവെ ലഭ്യമല്ലാത്ത ഏതെങ്കിലും വിലയെ ബാധിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നതും ബാധകമായ ഇൻസൈഡർ ട്രേഡിംഗ് നിയമങ്ങളുടെ ലംഘനത്തിലേക്കു നയിച്ചേക്കാം.

27. ചരിത്രപരമായ കാരണങ്ങളാൽ താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷത്തിന്റെ അത്തരം അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും സന്ദർഭം ഉണ്ടെങ്കിൽത്തന്നെയും, തല്പരരായ ജീവനക്കാർ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ മാനേജ്മെന്റിനോട് മതിയായ പൂർണ്ണമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തേണ്ടതാണ്. ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ നിയമനം ലഭിക്കുന്ന സമയത്ത്, ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരും എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർമാരും, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ഒരു പ്രതിയോഗിയോ, സപ്ലയറോ, വിതരണക്കാരനോ ആയ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുമായി മറ്റ് ബിസിനസ്സ് ഇടപാടുകൾ ഉള്ള ഒരു കുടുംബ ബിസിനസ്സിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു കമ്പനി അല്ലെങ്കിൽ ഫേമിൽ അത്തരം വ്യക്തികൾക്കോ അവരുടെ അടുത്ത കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കോ (മാതാപിതാക്കളും സഹോദരങ്ങളും, ജീവിതപങ്കാളിയും പങ്കാളിയും കുട്ടികളും ഉൾപ്പെടെ) അവർക്ക് അടുത്ത വ്യക്തിപരമായ ബന്ധങ്ങളുള്ള വ്യക്തികൾക്കോ ഉണ്ടായിരിക്കാവുന്ന യഥാർത്ഥമോ ഭാവിയിൽ ഉണ്ടാകുവാൻ സാധ്യതയുള്ളതോ ആയ സംഘർഷത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്ന എന്തെങ്കിലും താല്പര്യം ഉണ്ടെങ്കിൽ അർഹതപ്പെട്ട അധികാരികളോട് പൂർണ്ണമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തേണ്ടതാണ്

ഓർമ്മിക്കുക...

ഒരു ജീവനക്കാരൻ(രി), അയാളുടെ/അവരുടെ വളരെ അടുത്ത കുടുംബാംഗം (മാതാപിതാക്കൾ, സഹോദരീസഹോദരന്മാർ, വിവാഹപങ്കാളി, പങ്കാളി, കുട്ടികൾ എന്നിവർ ഉൾപ്പെടെ), ബന്ധുക്കൾ, അല്ലെങ്കിൽ വളരെയടുത്ത വ്യക്തി ബന്ധത്തിലുള്ള ഒരു വ്യക്തി, ആ ജീവനക്കാരൻ(രിക്ക്) നമ്മുടെ കമ്പനിയോടുള്ള തന്റെ ചുമതലകൾ ന്യായമായ വിധത്തിൽ നിർവഹിക്കാനാവില്ല അല്ലെങ്കിൽ നിർവഹിക്കാൻ സാധിച്ചേക്കില്ല എന്ന ആശങ്ക ഉയർത്തിയേക്കാവുന്ന (വസ്തുനിഷ്ഠമായ നിർണയത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ) വിധത്തിൽ ഏർപ്പെടുന്ന ഏത് അറിയാവുന്ന പ്രവൃത്തിയും, ഇടപാടും, ബന്ധപ്പെടലും അല്ലെങ്കിൽ സേവനവും ഒരു താൽപര്യത്തിന്റെ സംഘർഷമാകാവുന്നതാണ്.

സാദ്ധ്യതയുള്ള താൽപര്യത്തിന്റെ സംഘർഷങ്ങളുടെ ഉദാഹരണങ്ങൾ

വാസ്തവത്തിലുള്ള അല്ലെങ്കിൽ സാദ്ധ്യതയുള്ള ഒരു താൽപര്യത്തിന്റെ സംഘർഷം ഉടലെടുക്കുന്നത്, നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ, ഒരു ജീവനക്കാരൻ(രി) അല്ലെങ്കിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ:

(എ) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുമൊത്തുള്ള ഒരു ഇടപാടിൽ കക്ഷിയായ ആരുമായും ഒരു ബിസിനസ്സിലോ, പ്രവൃത്തിയിലോ ബന്ധത്തിലോ ഏർപ്പെടുക;

(ബി) ഏതെങ്കിലും ഇടപാടുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തീരുമാനങ്ങളെടുത്തോ അല്ലെങ്കിൽ അവയെ സ്വാധീനിച്ചോ, വ്യക്തിപരമായോ ഏതെങ്കിലും കുടുംബാംഗത്തിനോ അല്ലെങ്കിൽ വളരെയടുത്ത വ്യക്തിപരമായ ബന്ധമുള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിക്കോ അന്യായമായ നേട്ടമുണ്ടാക്കാനാവുന്ന ഒരു സ്ഥാനത്തായിരിക്കുക;

(സി) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയ്ക്കു വേണ്ടി ബിസിനസ്സ് നടത്തുകയും അല്ലങ്കിൽ ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ അല്ലെങ്കിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടറുടെ ബന്ധു അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തിപരമായി അടുത്ത ബന്ധമുള്ള ഒരു വ്യക്തി പ്രിൻസിപ്പൾ ഓഫീസറോ പ്രതിനിധിയോ ആയ ഒരു സപ്ലൈയറുമൊത്ത് അല്ലെങ്കിൽ ഉപഭോക്താവുമൊത്തുള്ള ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ബിസിനസ്സുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തീരുമാനത്തെ സ്വാധീനിക്കാൻ കഴിയുന്ന സ്ഥാനത്തായിരിക്കുകയും, അത് വ്യക്തിപരമായ നേട്ടത്തിന് അല്ലെങ്കിൽ ബന്ധുവിന് നേട്ടമുണ്ടാകുന്നതിന് കാരണമാവുകയും ചെയ്യുക:

(ഡി) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ ഏതിലെങ്കിലും ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു ബന്ധുവിന്റെ അല്ലെങ്കിൽ വളരെ അടുത്ത വ്യക്തിപരമായ ബന്ധമുള്ള ഒരു വ്യക്തിയുടെ ശമ്പളം അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു പ്രതിഫലത്തിലെ വർദ്ധനവ്, നിയമനം, സ്ഥാനക്കയറ്റം അല്ലെങ്കിൽ റിക്രൂട്ട്മെൻറ് പോലെയുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള തീരുമാനങ്ങളെ സ്വാധീനിക്കുന്ന ഒരു സ്ഥാനത്തായിരിക്കുക;

(ഇ) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനിയുടെ താൽപര്യത്തിൽ വിട്ടുവീഴ്ച്ച ചെയ്യുന്ന അതിനെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തി ഏറ്റെടുക്കുക; അല്ലെങ്കിൽ

(എഫ്) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികളുടെ ഉത്തമ താൽപര്യത്തിന്റെ ഒരു സ്വതന്ത്ര നിർണയം പ്രയോഗിക്കാൻ സാധിക്കാത്ത വിധത്തിൽ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യുക.

28. ആവശ്യമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തുന്നതിൽ ഒരു പരാജയം സംഭവിക്കുകയും ഒരു ജീവനക്കാരൻ അല്ലെങ്കിൽ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ വെളിപ്പെടുത്തേണ്ടതായിരുന്ന ഒരു താല്പര്യ സംഘർഷത്തിന്റെ ഒരു സന്ദർഭത്തെക്കുറിച്ച് ഞങ്ങളുടെ മാനേജ്മെന്റിന് അറിവു ലഭിക്കുകയും ചെയ്യുന്നപക്ഷം, ഞങ്ങളുടെ മാനേജ്മെന്റ് അക്കാര്യം ഗൗരവമായി എടുക്കുകയും തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം അനുയോജ്യമായ അച്ചടക്ക നടപടികൾ പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്യും. അത്തരം എല്ലാ സംഗതികളിലും, ശ്രവിക്കപ്പെടുവാനുള്ള ജീവനക്കാരന്റെ അവകാശത്തെ മാനിച്ചുകൊണ്ട്, വ്യക്തവും നീതിപൂർവ്വകവുമായ അച്ചടക്ക നടപടിക്രമങ്ങൾ ഞങ്ങൾ പിന്തുടരുന്നതായിരിക്കും.

ബാധകമായ കമ്പനി നയത്തിൻ അനുസൃതമായി സാധാരണഗതിയിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള പ്രവൃത്തികളുടെ (വെളിപ്പെടുത്തലിനു ശേഷം) ഉദാഹരണങ്ങൾ

ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള ഒരു പദവി സ്വീകരിക്കുന്നത് (പ്രതിഫലത്തിനായാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും) ചുവടെ പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ, അത് ആവശ്യപ്പെടുന്ന സമയ പ്രതിബദ്ധതകൾ ജീവനക്കാരന്റെ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിലെ പ്രാഥമിക കടമകളെയും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളെയും തടസ്സപ്പെടുത്തുകയോ അവയിൽ നിന്ന് ശ്രദ്ധതിരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യില്ല എന്നതിനും പ്രസക്തമായ അധികാരപ്പെടുത്തപ്പെട്ട അധികാരിക്ക് സത്വരമായി വെളിപ്പെടുത്തുന്നു എന്നതിനും വിധേയമായി, സാധാരണഗതിയിൽ അനുവദിക്കുന്നതാണ്:

(എ) ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ, സംയുക്ത സംരംഭങ്ങൾ, അനുബന്ധ കമ്പനികൾ എന്നിവയിൽ ഏതിൻയെങ്കിലും ബോർഡുകളിലെ ഡയറക്ടർ പദവി.

(ബി) ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ താൽപര്യങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന വിധത്തിലുള്ള സഹകരണത്തോടെ, വിദ്യാഭ്യാസ/പ്രൊഫഷണൽ ബോഡികളിൽ അംഗത്വം/ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള സ്ഥാനങ്ങൾ.

(സി) സർക്കാർ കമ്മിറ്റികളിൽ/ബോഡികളിൽ അല്ലെങ്കിൽ സംഘടനകളിൽ അംഗത്വം അല്ലെങ്കിൽ പങ്കെടുക്കൽ.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

നിങ്ങളുടെ ടീമിലേക്ക് അടുത്തകാലത്ത് വന്നതും ഇപ്പോൾ നിങ്ങളുടെ പക്കൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതുമായ ഒരു സഹപ്രവർത്തകയുമായി നിങ്ങൾ ഒരു ബന്ധത്തിലാണ്. നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യണം?

ഒരു റിപ്പോർട്ടിംഗ് ബന്ധം നിലനിൽക്കുകയും ഒരു ജീവനക്കാരൻ(രി) മറ്റേ ആളുടെ പ്രകടനം വിലയിരുത്തുന്നതിൻ ഉത്തരവാദിയായിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നിടത്തെ പ്രേമ അല്ലെങ്കിൽ അടുത്ത വ്യക്തിപരമായ ബന്ധങ്ങൾ ഒരു താൽപര്യ സംഘർഷം സൃഷ്ടിച്ചേക്കാവുന്നതാണ്. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, നിങ്ങൾ നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറോട് സാദ്ധ്യതയുള്ള സംഘർഷം റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യേണ്ടത് ആവശ്യമായേക്കാം.

നിങ്ങളുടെ കമ്പനി നിങ്ങൾ മുമ്പ് ജോലി ചെയ്തിരുന്ന ഒരു കമ്പനിക്ക് ഒരു പ്രപോസൽ സമർപ്പിക്കുകയാണ്. നിങ്ങളുടെ മുൻ തൊഴിൽദാതാവിനെ സംബന്ധിക്കുന്നതും, നിങ്ങളുടെ നിലവിലെ തൊഴിൽ ദാതാവിനെ കരാർ കരസ്ഥമാക്കുന്നതിൽ സഹായിക്കുമെന്ന് നിങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്നതുമായ രഹസ്യാത്മക വിവരം നിങ്ങൾക്കറിയാം. നിങ്ങൾ ഈ വിവരം പങ്കുവയ്ക്കേണ്ടതുണ്ടോ?

പാടില്ല. ഈ വിവരം ഒരു മൂന്നാം കക്ഷിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രഹസ്യാത്മക വിവരമായതിനാൽ നിങ്ങൾ അത് നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുമായി പങ്കുവയ്ക്കേണ്ടതില്ല. നിങ്ങളുടെ കമ്പനി അതിന്റെ ജീവനക്കാരുടെ മുൻ ഉദ്യോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അവർക്കുണ്ടായേക്കാവുന്ന രഹസ്യാത്മക വിവരം സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള അവരുടെ കടമയെ മാനിക്കുന്നു.

നിങ്ങൾ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ പ്രൊക്യൂർമെൻറ് ഡിപാർട്ട്മെൻറിലെ പർച്ചേസിംഗ് മാനേജരാണ്. ഒരു സ്പോർട്ടിംഗ് ഈവൻറിൽ അവരുടെ അതിഥിയായി പങ്കെടുക്കാൻ ഒരു സപ്ലൈയറിൽ നിന്ന് നിങ്ങൾക്ക് ക്ഷണം ലഭിച്ചു. ഈ സപ്ലൈയർ നിങ്ങളുടെ കമ്പനി ഇഷ്യൂ ചെയ്ത ഒരു ഓപ്പൺ ടെൻഡറിൻ ഒരു പ്രപോസൽ സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന വെൻഡർമാരിൽ ഒരാളാണ്. നിങ്ങൾ ഈ ക്ഷണം സ്വീകരിക്കാമോ?

പാടില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ നിങ്ങൾ ക്ഷണം സ്വീകരിക്കാൻ പാടില്ല. നിങ്ങൾ ടെൻഡറിനുള്ള തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട വ്യക്തിയായതിനാൽ, നിങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുന്ന ഏത് അസാധാരണമായ ആനുകൂല്യവും നിങ്ങളുടെ വസ്തുനിഷ്ഠതയിൽ വിട്ടുവീഴ്ച്ച ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രേരകമായി പരിഗണിക്കപ്പെടാവുന്നതാണ്.

ഞങ്ങളുടെ ഉപഭോക്താക്കൾ

പ്രതികൂല സമയങ്ങളെ എതിരിട്ടപ്പോഴും നമ്മൾ സമൃദ്ധി ആസ്വദിക്കുന്നത് തുടർന്നിരുന്നു. ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാവരുമായുള്ള നമ്മുടെ ബന്ധങ്ങൾ ഏറ്റവും സൗഹാർദ്ദപരമായിരുന്നു. നമ്മുടെ ഘടകങ്ങളുമായും ഉപഭോക്താക്കളുമായും നേരെ ചൊവ്വെയുള്ള ഇടപാടിനായി അതേ സ്വഭാവമാണ് നമ്മൾ നിലനിർത്തുന്നത്. ഞങ്ങളുടെ ഉൽപന്നങ്ങൾ അതേ ഉന്നതമായ ഗുണമേന്മയുള്ളതായി തുടർന്നുപോരുന്നു, ആയതിനാൽ മികച്ച യശസ്സ് ആർജ്ജിക്കുകയും ഏറ്റവും ഉയർന്ന വില നേടിയെടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ...... ഈ വസ്തുതകൾ ഞാൻ സൂചിപ്പിക്കുന്നത് സത്യസന്ധവും നേരെചൊവ്വെയുള്ളതുമായ ബിസിനസ്സ് തത്വങ്ങൾ, വിശദാംശങ്ങളുടെ അടുത്തതും ശ്രദ്ധാപൂർവ്വവുമായുള്ള ശ്രദ്ധ, അനുകൂലമായ അവസരങ്ങളും സാഹചര്യങ്ങളും പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള കഴിവ് എന്നിവയോടെ വിജയത്തിനുള്ള സാദ്ധ്യതയുണ്ട് എന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നതിനാണ്.

ജംഷേഡ്ജി ടാറ്റ

ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്ഥാപകൻ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1868 – 1904)

ഇ. ഞങ്ങളുടെ ഇടപാടുകാർ

ഉല്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും

1. ബാധകമായ എല്ലാ മാനദണ്ഡങ്ങളും പാലിക്കുന്ന ലോകോത്തര-നിലവാരത്തിലുള്ള ഗുണമേന്മയുള്ള ഉല്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും വിതരണം ചെയ്യുന്നതിന് ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരാണ്.

2. ഞങ്ങൾ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന ഉല്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും, ഉല്പന്നം പാക്കേജ് ചെയ്യുന്നതിലും ലേബൽ ചെയ്യുന്നതിലും വില്പനാനന്തര സേവന ബാദ്ധ്യതകളിലും ഉൾപ്പെടെ ബാധകമായ എല്ലാ നിയമങ്ങളും പാലിക്കുന്നതായിരിക്കും.

3. ഞങ്ങളുടെ ഉല്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും അവയുടെ സ്വന്തം യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഞങ്ങൾ വിപണനം ചെയ്യും, അല്ലാതെ ഞങ്ങളുടെ പ്രതിയോഗികളുടെ ഉല്പന്നങ്ങളെയും സേവനങ്ങളെയും കുറിച്ച് ന്യായരഹിതമായതോ തെറ്റിദ്ധരിപ്പിക്കുന്നതോ ആയ പ്രസ്താവനകൾ നടത്തുകയില്ല.

കയറ്റുമതി നിയന്ത്രണങ്ങളും വ്യാപാര വിലക്കുകളും

4. ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് നടത്തിപ്പിൽ പ്രസക്തമായ എല്ലാ കയറ്റുമതി നിയന്ത്രണങ്ങളും വ്യാപാര വിലക്കുകളും ഞങ്ങൾ പാലിക്കും.

നീതിപൂർവ്വകമായ മത്സരം

5. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഓരോ രാജ്യത്തും വിപണിയിലും മത്സരസ്വഭാവമുള്ള തുറന്ന വിപണികൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതിനെയും പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നതിനെയും വ്യാപാരത്തിന്റെയും നിക്ഷേപത്തിന്റെയും ഉദാരവല്ക്കരണത്തെയും ഞങ്ങൾ പിന്തുണയ്ക്കുന്നു.

6. വിപണിയുടെ ദുരുപയോഗം, ആധിപത്യം, ഗൂഢാലോചന, സഖ്യങ്ങളിലുള്ള പങ്കാളിത്തം അല്ലെങ്കിൽ പ്രതിയോഗികളുമായി അനുചിതമായ വിവര കൈമാറ്റം തുടങ്ങിയ മത്സര-വിരുദ്ധ പെരുമാറ്റങ്ങൾ രൂപവല്ക്കരിക്കുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയിലും ഞങ്ങൾ പ്രവേശിക്കുകയില്ല.

7. മത്സരസ്വഭാവമുള്ള വിവരങ്ങൾ ഞങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നത് ബിസിനസ്സിന്റെ സ്വാഭാവിക പ്രവർത്തനത്തിനിടയിൽ ആയിരിക്കുന്നതും അത് നേടുന്നത് നിയമപരമായി അനുവദനീയമായ സ്രോതസ്സുകളിലൂടെയും മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെയും ആയിരിക്കുന്നതുമാണ്.

ഇടപാടുകാരുമായുള്ള ഇടപാടുകൾ

8. ഞങ്ങളുടെ ഇടപാടുകാരുമായുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഇടപാടുകൾ തൊഴിൽപരവും നീതിപൂർവ്വകവും സുതാര്യവുമായിരിക്കും.

9. അവരുടെ വ്യക്തിപരമായ ഡാറ്റയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഇടപാടുകാരുടെ സ്വകാര്യത ഞങ്ങൾ മാനിക്കുന്നു. ഞങ്ങളുടെ ഇടപാടുകാരുടെ വ്യക്തിപരമായ ഡാറ്റ ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഞങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കും.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

നിങ്ങൾ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ റീജിയണൽ സെയിൽസ് മാനേജറാണ്. നിങ്ങൾ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ പ്രതിയോഗികളുടെ റീജിയണൽ സെയിൽസ് മേധാവികൾ അംഗങ്ങളായിട്ടുള്ള ഒരു ഇൻസ്റ്റൻറ് മെസ്സേജിംഗ് സർവീസിലെ ഒരു 'അനൗപചാരിക ഗ്രൂപ്പി' ലെ ഒരു അംഗം ആയിരിക്കുന്നു. വിപണി സാഹര്യങ്ങൾ അനൗപചാരികമായി ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനും ഒരു വ്യവസായ പരിപ്രേക്ഷ്യത്തിൽ നിന്ന് 'പ്രൈസിംഗ് തന്ത്രത്തെ' കുറിച്ച് മസ്തിഷ്കോദ്ദീപനം നടത്താനുമായി നേരിട്ടു കണ്ടുമുട്ടണമെന്ന് ഗ്രൂപ്പിന്റെ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ അഭ്യർത്ഥിച്ചിരിക്കുന്ന. നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യണം?

പ്രതിയോഗികളുമൊത്തുള്ള ഏത് യോഗവും, വിശേഷിച്ച് 'പ്രൈസിംഗ് തന്ത്രം' ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനുള്ളത്, മത്സരവിരുദ്ധ ശീലം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അല്ലെങ്കിൽ വിലകളിൽ കൃത്രിമം കാണിക്കുന്നതിനുമുള്ള ഒരു ശ്രമമാകാവുന്നതാണ്. ഈ ക്ഷണം നിരാകരിച്ചും 'അനൗപചാരിക ഗ്രൂപ്പി'ൽ നിന്ന് പുറത്തുവന്നുകൊണ്ടും നിങ്ങൾ പ്രതികരിക്കേണ്ടതാണ്. നിങ്ങൾ ഈ സംഭവം നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസർക്കും നിങ്ങളുടെ ലീഗൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെൻറിനും റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയും വേണം.

നിങ്ങൾ ഒരു സഹപ്രവർത്തകനു(യു)മൊത്ത് ഒരു ഉപഭോക്തൃ യോഗത്തിൽ സംബന്ധിക്കുകയും, നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തക(ൻ) കമ്പനിയുടെ സേവനങ്ങളെ കുറിച്ച് അസത്യപൂർണ്ണമായ ഒരു പ്രസ്താവന നടത്തുന്നു. നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യണം?

സാദ്ധ്യമാണെങ്കിൽ, യോഗത്തിൽ വച്ചു തന്നെ കൃത്യതയില്ലായ്മ തിരുന്നതിൻ നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകനെ(യെ) നിങ്ങൾ സഹായിക്കേണ്ടതാണ്. അത് സാദ്ധ്യമല്ലെങ്കിൽ, ഉപഭോക്താവിൻ നൽകിയ ഏത് തെറ്റായ ധാരണയും തിരുത്തുന്നതിനായി, യോഗത്തിനു ശേഷം വിഷയം നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകനെ(യെ) പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനായി നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകനോ(യോ)ട് അല്ലെങ്കിൽ കമ്പനിയോട് ഉന്നയിക്കുക.

ഒരു ഉപഭോക്താവിന്റെ പ്രോജക്ടിൽ ജോലി ചെയ്യുമ്പോൾ, നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകന്റെ പക്കൽ നിന്നും നിങ്ങൾക്കൊരു ഫോൺ വിളി വരുന്നു. നിങ്ങൾ അയാളുടെ സ്ഥാനം ഏറ്റെടുക്കുന്നതിനു മുമ്പ് ആ ഇടപാടുകാരന്റെ അക്കൗണ്ട് കൈകാര്യം ചെയ്തിരുന്നത് അയാളായിരുന്നു. ഒരു പുതിയ ഓർഡറിംഗ് സംവിധാനം വികസിപ്പിക്കുന്നതിൽ അയാൾ ആ ഇടപാടുകാരനുമായി ചേർന്ന് പ്രവർത്തിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് അയാൾ ഓർക്കുകയും, ആ സംവിധാനം മറ്റൊരു ഇടപാടുകാരൻ പ്രയോജനപ്രദമായിരിക്കുമെന്ന് താൻ കരുതുന്നുവെന്നും ആ പ്രോജക്ട് വിശദാംശങ്ങൾ അയാൾക്കയക്കണമെന്നും അയാൾ നിങ്ങളോട് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യണം?

ഉപഭോക്താവിന്റെ വ്യക്തമായ അനുമതി കൂടാതെ നിങ്ങൾ ഈ വിവരം പങ്കുവയ്ക്കരുത്; ഒരു ഇടപാടുകാരന്റെ സോഫ്റ്റ്വെയർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ആസ്തികൾ മറ്റൊരു ഇടപാടുകാരനുവേണ്ടിയോ എന്തെങ്കിലും വ്യക്തിപരമായ ഉപയോഗത്തിനോ ഉപയോഗിക്കുവാൻ നിങ്ങൾക്ക് അനുവാദമില്ല.

ഓർമ്മിക്കുക...

ഞങ്ങളുടെ ജോലിയുടെ ഗുണനിലവാരത്തിലും ഞങ്ങളുടെ ചരക്കുകളുടെയും സേവനങ്ങളുടെയും ഗുണനിലവാരത്തിലും ശ്രേഷ്ഠതയ്ക്കുവേണ്ടി പരിശ്രമിക്കുന്നത് കാതലായ ഒരു ടാറ്റാ മൂല്യമാണ്. ഈ മൂല്യത്തിന്റെ അചഞ്ചലമായ പ്രാവർത്തികമാക്കലാണ് ഞങ്ങളുടെ ബ്രാൻഡിലുള്ള ഇടപാടുകാരുടെ വിശ്വാസം നിലനിർത്തുന്നത്.

എഫ് ഞങ്ങളുടെ സമൂഹങ്ങളും പരിസ്ഥിതിയും

ഒരു സ്വതന്ത്ര വ്യവസായത്തിൽ, സമൂഹം കേവലം ബിസിനസ്സിലെ മറ്റൊരു ഓഹരിയുടമ മാത്രമല്ല യഥാർത്ഥത്തിൽ അതിന്റെ നിലനിൽപിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം തന്നെയാണ്.

ജംഷേഡ്ജി ടാറ്റ

ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പിന്റെ സ്ഥാപകൻ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1868 – 1904)

എഫ്. ഞങ്ങളുടെ സമൂഹങ്ങളും പരിസ്ഥിതിയും

സമൂഹങ്ങൾ

1. നല്ല കോർപ്പറേറ്റ് പൗരത്വത്തിന് ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരും ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങളിലുള്ള ആളുകളുടെ ജീവിത നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിൽ ഞങ്ങൾ സജീവമായി സഹായിക്കുന്നതുമായിരിക്കും.

2. ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ തദ്ദേശ സമൂഹത്തിന്മേലും പരിസ്ഥിതിയിന്മേലും ഉണ്ടാക്കിയേക്കാവുന്ന പ്രതികൂല പ്രഭാവം പരമാവധി കുറയ്ക്കുന്നതിന് സമൂഹവുമായും മറ്റു തല്പരകക്ഷികളുമായും ഞങ്ങൾ സഹകരിക്കുന്നു.

3. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സമൂഹങ്ങൾക്ക് പ്രയോജനമുണ്ടാക്കുന്ന പ്രോജക്ടുകളിൽ സന്നദ്ധപ്രവർത്തനം നടത്തുന്നതിന് ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലാളികളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു; ബാധകമായിടത്ത് ഈ കോഡിന്റെ തത്വങ്ങളും വിശേഷിച്ചും ‘താല്പര്യങ്ങളുടെ സംഘർഷം’ വകുപ്പും പാലിക്കണം എന്നു മാത്രം.

പരിസ്ഥിതി

4. ഞങ്ങളുടെ ഉല്പന്നങ്ങളുടെയും സേവനങ്ങളുടെയും ഉല്പാദനത്തിലും വില്പനയിലും, പാരിസ്ഥിതിക സുസ്ഥിരതയ്ക്കുവേണ്ടി ഞങ്ങൾ പ്രയത്നിക്കുകയും ബാധകമായ എല്ലാ നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും പാലിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

5. പ്രകൃതി വിഭവങ്ങളുടെ അനാവശ്യമായ ഉപയോഗം തടയുന്നതിന് ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കുകയും, പരിസ്ഥിതി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന്, വിശേഷിച്ചും ഹരിതഗൃഹ വാതകങ്ങളുടെ പുറന്തള്ളലും, ജലത്തിന്റെയും ഊർജ്ജത്തിന്റെയും ഉപഭോഗവും, മാലിന്യങ്ങളുടെയും അപകടകരമായ വസ്തുക്കളുടെയും കൈകാര്യം ചെയ്യലും സംബന്ധിച്ച്, ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരുമാണ്. ഞങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ, കാലാവസ്ഥാ വ്യതിയാനത്തിന്റെ പ്രഭാവം പ്രതിരോധനം ചെയ്യുന്നതിന് ഞങ്ങൾ പരിശ്രമിക്കും.

നമ്മളുടെ മൂല്യ-ശൃംഖലാ പങ്കാളികൾ

മറ്റു ചില ഗ്രൂപ്പുകൾ ചെയ്ത കാര്യങ്ങളിൽ ചിലവ നമ്മൾ ചെയ്തിരുന്നുവെങ്കിൽ, നാം ഇന്ന് ആയിരിക്കുന്നതിന്റെ ഇരട്ടി വലുതായേനേ. പക്ഷേ നാമത് ചെയ്തില്ല, മറ്റൊരു രീതിയിലും ഞാനത് ചെയ്യില്ല.

ജെ.ആർ.ഡി. ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1938 – 1991)

(1960കളിലും 70കളിലും ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പിന്റെ വ്യാപനത്തിന്റെ വേഗതയെ സംബന്ധിച്ച്)

ജി. ഞങ്ങളുടെ വാല്യൂ-ചെയിൻ പങ്കാളികൾ

1. ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ സപ്ലയർമാരെയും സേവനദാതാക്കളെയും തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് നീതിപൂർവ്വകമായും സുതാര്യമായുമാണ്

2. സമാനമായ മൂല്യങ്ങൾ പങ്കുവയ്ക്കുന്നു എന്ന് തെളിയിക്കുവാൻ സാധിക്കുന്ന സപ്ലയർമാരുടെയും സേവനദാതാക്കളുടെയും ഒപ്പം ജോലി ചെയ്യുവാൻ ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കുന്നു.

3. ഞങ്ങളുടെ സപ്ലയർമാരും സേവനദാതാക്കളും ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നത് ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ മുറപ്രകാരമുള്ള രേഖാമൂലമുള്ള അനുവാദത്തോടെ മാത്രമായിരിക്കണം. ഞങ്ങളുമായും ഞങ്ങളെ പ്രതിനിധീകരിച്ചുമുള്ള അവരുടെ ഇടപെടലുകളിൽ, അവരുമായി പങ്കു വയ്ക്കപ്പെട്ട വിവരങ്ങളുടെ രഹസ്യാത്മകതയെ മാനിക്കുന്നതുൾപ്പെടെ, ഈ കോഡ് അവർ പാലിക്കണമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നു.

4. ഞങ്ങളുടെ സപ്ലയർമാരിൽ നിന്നോ സേവന ദാതാക്കളിൽ നിന്നോ സ്വീകരിക്കുന്നതോ അവർക്കു നല്കുന്നതോ ആയ എന്തെങ്കിലും പാരിതോഷികങ്ങളോ ആതിഥ്യമോ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ പാരിതോഷികങ്ങളും ആതിഥ്യങ്ങളും സംബന്ധിച്ചുള്ള നയത്തിന് അനുസൃതമാണ് എന്ന് ഞങ്ങൾ ഉറപ്പു വരുത്തും.

5. മൂന്നാംകക്ഷി ബൗദ്ധിക സ്വത്തിന്റെയും ഡാറ്റയുടെയും ഉപയോഗത്തിൽ ഞങ്ങളുടെ ബാദ്ധ്യതകളെ ഞങ്ങൾ ബഹുമാനിക്കുന്നു.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

നിങ്ങൾ നമ്മുടെ കമ്പനിയിലെ പ്രൊക്യൂർമെൻറ് ഫംഗ്ഷന്റെ മേധാവിയാണ്. നിങ്ങൾക്ക് നിങ്ങൾ പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒരു പ്രോജക്റ്റിൻ കടുത്ത ബഡ്ജറ്ററി നിയന്ത്രണങ്ങളുണ്ട്. ലക്ഷ്യമിട്ടിരിക്കുന്ന ചെലവുകൾക്കുള്ളിൽ പ്രോജക്റ്റ് പൂർത്തിയാക്കുന്നതിൻ, ഭാവി ഓർഡറുകളിൽ നിങ്ങൾ 'നിങ്ങളുടെ സപ്ലൈയർക്ക് നഷ്ടം നികത്തിക്കൊടുക്കാം' എന്നുള്ള ധാരണയിൽ ഈ പ്രോജക്റ്റ് ഓർഡറിൽ അസാധാരണമായ ഒരു കിഴിവ് നിങ്ങൾക്ക് നൽകുന്നതിൻ അദ്ദേഹത്തോട് അഭ്യർത്ഥിക്കാൻ നിങ്ങൾ ഉദ്ദേശിക്കുന്നു. നിങ്ങൾ ലംഘിക്കുകയായിരിക്കുമോ?

അതെ. നിങ്ങൾ ലംഘിക്കുകയായിരിക്കും. സപ്ലൈയർക്കുള്ള ഭാവി ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഏതു രൂപത്തിലുള്ള പ്രേരണയും, വസ്തുനിഷ്ഠമായും കമ്പനിയുടെ ഉത്തമ താൽപര്യങ്ങളിലും പ്രവർത്തിക്കുവാനുള്ള നിങ്ങളുടെ ശേഷിയിൽ വിട്ടുവീഴ്ച്ച വരുത്താവുന്നതും, ആയതിനാൽ ഒഴിവാക്കേണ്ടതുമാണ്.

ഓർമ്മിക്കുക...

നമ്മളുടെ മൂല്യ-ശൃംഖലാ പങ്കാളികൾ എന്നതിൽ നമ്മുടെ സപ്ലയർമാരും സേവനദാതാക്കളും, വിതരണക്കാരും, വിൽപന പ്രതിനിധികളും, കോൺട്രാക്ടർമാരും, ചാനൽ പങ്കാളികളും, കൺസൾട്ടൻറുമാരും, ഇടനിലക്കാരും ഏജൻറുമാരും, സംയുക്ത സംരംഭ പങ്കാളികളും മറ്റ് ബിസിനസ്സ് അസോസ്സിയേറ്റുകളും ഉൾപ്പെടുന്നതാണ്.

ഞങ്ങളുടെ ധനകാര്യ സ്റ്റേക്ക്ഹോൾഡർമാർ

ടാറ്റാ ഗ്രൂപ്പ് അതിന്റെ സംരംഭങ്ങൾ കെട്ടിപ്പടുക്കുകയും, ഓപ്പറേറ്റ് ചെയ്യുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളത് ബിസിനസ്സിലെ ധാർമ്മികമായ പെരുമാറ്റം – ഓരോ മണ്ഡലത്തിലും എല്ലാ ഘടകങ്ങളുമൊത്തും – എന്ന അടിസ്ഥാന ശിലയിന്മേലാണ്. ഇത് ഗ്രൂപ്പിന്റെ തുടക്കം മുതലുള്ള ഒരു വിശ്വാസ പ്രമാണവും, ഞങ്ങളുടെ പരിലാളിക്കപ്പെടുന്ന പൈതൃകത്തിന്റെ ഒരു അടിസ്ഥാന ഘടകവും, ഞങ്ങളുടെ ജീവിത മാർഗ്ഗത്തിന്റെ സത്തയുമാണ്.

രത്തൻ ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1991 – 2012)

എച്ച്. ഞങ്ങളുടെ ധനകാര്യ തല്പരകക്ഷികൾ

1. ഓഹരിയുടമ മൂല്യം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും ഓഹരിയുടമയുടെ അവകാശങ്ങളെ ഭരിക്കുന്ന നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും അനുസരിക്കുന്നതിനും ഞങ്ങൾ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരാണ്.

2. ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സിന്റെ പ്രസക്തമായ സാമ്പത്തിക വശങ്ങളെക്കുറിച്ച് നീതിപൂർവ്വകവും കൃത്യവുമായ രീതിയിലും തക്കസമയത്തും ഞങ്ങളുടെ ധനകാര്യ തല്പരകക്ഷികളെ ഞങ്ങൾ അറിയിക്കുകയും അത്തരം വിവരങ്ങൾ ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കും കരാറുകൾക്കും അനുസൃതമായി വെളിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യും.

3. ഞങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ കൃത്യമായ രേഖകൾ ഞങ്ങൾ സൂക്ഷിക്കുകയും ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കും വ്യവസായ മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായുള്ള വെളിപ്പെടുത്തൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കുകയും ചെയ്യും.

സർക്കാറുകൾ

ബിസിനസ്സ്, ഞാൻ അതിനെ കാണുന്നതു പോലെ, നിങ്ങളുടെ മേൽ ഒരു വലിയ ഡിമാൻറ് വയ്ക്കുന്നു; അത് എല്ലാക്കാലത്തും നിങ്ങളുടെ മേൽ ധാർമ്മികതയുടെയും, മൂല്യങ്ങളുടെയും, ന്യായത്തിന്റെയും, വസ്തുനിഷ്ഠതയുടെയും ഒരു ചട്ടക്കൂട് സ്വായത്തമാക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാക്കുന്നു. അത് ചെയ്യുന്നത് എളുപ്പമല്ല; അത് നിങ്ങൾക്ക് സ്വയം നിർബന്ധപൂർവ്വം ചെലുത്താനാവില്ല, കാരണം അത് നിങ്ങളുടെ ഒരു അവിഭാജ്യ ഭാഗമാകേണ്ടതാണ്.

രത്തൻ ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1991 – 2012)

ഐ. സർക്കാരുകൾ

രാഷ്ട്രീയ ചേരിചേരായ്മ

1. ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെ ഭരണഘടനയ്ക്കും ഭരണനിർവഹണ സംവിധാനങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി ഞങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നതായിരിക്കും. പൊതു തെരഞ്ഞെടുപ്പുകളുടെ ഫലത്തെ സ്വാധീനിക്കുവാനോ സർക്കാരിന്റെ ഏതെങ്കിലും സംവിധാനത്തെ ദുർബലമാക്കുവാനോ മാറ്റുവാനോ ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കാറില്ല. ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിയെയോ രാഷ്ട്രീയ സ്ഥാനത്തേക്ക് ഏതെങ്കിലും സ്ഥാനാർത്ഥിയെയോ ഞങ്ങൾ പിന്തുണയ്ക്കാറില്ല. ഏതെങ്കിലും രാഷ്ട്രീയ സമിതിയുമായോ വ്യക്തിയുമായോ ഉള്ള പരസ്പര ആശ്രയം/ സഹായമായി വ്യാഖ്യാനിക്കപ്പെടാവുന്ന എല്ലാ പ്രവൃത്തികളും ഞങ്ങളുടെ പെരുമാറ്റത്തിൽ അകറ്റി നിർത്തേണ്ടതാണ്; ഏതെങ്കിലും കമ്പനി ഫണ്ടുകളോ വസ്തുക്കളോ മറ്റു വിഭവങ്ങളോ ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക രാഷ്ട്രീയ പാർട്ടിക്കോ സ്ഥാനാർത്ഥിക്കോ പ്രചരണത്തിനോ സംഭാവനയായി ഞങ്ങൾ നല്കാറില്ല.

   കറയറ്റ ഒരു തെരഞ്ഞെടുപ്പു പ്രക്രിയയിലൂടെ ജനാധിപത്യ ശക്തികളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനായി ഞങ്ങളുടെ ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സ് പരിഗണിക്കുന്ന ഏതു സാമ്പത്തിക സംഭാവനകളും ഇന്ത്യയിലെ പുരോഗമന ഇലക്ടറൽ ട്രസ്റ്റ് വഴിയും, അല്ലെങ്കിൽ ഇന്ത്യയ്ക്കു പുറത്ത് സമാനമായ സുതാര്യവും മുറപ്രകാരം അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതും, വിവേചനം കാട്ടാത്തതും വേർതിരിവില്ലാത്തതുമായ ഒരു മാധ്യമത്തിലൂടെ മാത്രമേ നല്കുകയുള്ളൂ.

സർക്കാരുമൊത്തുള്ള ഇടപെടലുകൾ

2. സൽഭരണം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനായി സർക്കാരുമായും നിയന്ത്രണാധികാരികളുമായും സൃഷ്ടിപരമായ രീതിയിൽ ഞങ്ങൾ ഏർപ്പെടാറു**ണ്ട്**. ഞങ്ങളുടെ കോഡിനു ചേരുന്ന വിധത്തിലാണ് അവരുമായുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഇടപെടലുകൾ നടത്തുന്നത്.

3. ഞങ്ങൾ ഒരു സർക്കാർ വിലയിരുത്തലിന്റെയും അല്ലെങ്കിൽ അന്വേഷണത്തിന്റെയും തീർപ്പുകളെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയോ പ്രതിബന്ധം സൃഷ്ടിക്കുകയോ അനുചിതമായി സ്വാധീനിക്കുകയോ ഡാറ്റയുടെയോ രേഖകളുടെയോ സത്യസന്ധതയെയോ ലഭ്യതയെയോ ബാധിക്കുന്ന ഒന്നും ചെയ്യുകയോ ഇല്ല.

ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ

ഒരു വ്യാവസായിക ദാർശനികൻ എന്ന നിലയിൽ ജംഷേഡ്ജിയോട് കിടപിടക്കുന്ന ആരെങ്കിലുമുണ്ടെന്ന് ഞാൻ കരുതുന്നില്ല. എന്നാൽ ഞാൻ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഒരു ആരാധകനായതിനുള്ള ഏക കാരണം അതല്ല. പ്രധാന കാരണം മൂല്യങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള, ഈ ഗ്രൂപ്പിൽ അദ്ദേഹം സന്നിവേശിപ്പിച്ച തിളക്കമാർന്ന മൂല്യങ്ങളാണ്. എന്താണ് മറ്റെന്തിനേക്കാളും ഉപരിയായി ടാറ്റാ കമ്പനികളെ ഒരുമിച്ച് നിറുത്തുന്നതെന്ന് ആരെങ്കിലും എന്നോടു ചോദിച്ചാൽ, അത് ജംഷേഡ്ജി ടാറ്റയിൽ നിന്ന് ഞങ്ങൾ പൈതൃകമായി നേടിയ ഞങ്ങളുടെ പങ്കുവയ്ക്കപ്പെടുന്ന ആശയങ്ങളും മൂല്യങ്ങളുമാണ് എന്നു ഞാൻ പറയും.

ജെ.ആർ.ഡി. ടാറ്റ

ചെയർമാൻ, ടാറ്റാ സൺസ് (1938 – 1991)

ജെ. ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾ

1. പ്രസക്തമായിടത്ത് മത്സര നിയമം മുറുകെപ്പിടിക്കുന്നതുൾപ്പെടെയുള്ള, ബാധകമായ നിയമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി, അറിവും, ഭൗതിക വിഭവങ്ങളും മാനവ വിഭവങ്ങളും, മാനേജ്മെന്റ് വിഭവങ്ങളും പങ്കുവയ്ക്കുന്നതിലൂടെയും പ്രധാനപ്പെട്ട ഭരണ നയങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും സ്വീകരിക്കുന്നതിലൂടെയും സംയുക്ത സംരംഭങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഞങ്ങളുടെ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികളുമായി സഹകരിക്കുവാൻ ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കുന്നു.

2. ഞങ്ങൾക്കും ഞങ്ങളുടെ ഏതെങ്കിലും ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾക്കും മധ്യേയുള്ള ഏതു തർക്കത്തിനും, അത് ഞങ്ങളുടെ ബിസിനസ്സ് താല്പര്യങ്ങളെയും തല്പരകക്ഷി മൂല്യത്തെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കാതിരിക്കത്തക്കവണ്ണം ഉചിതമായ തർക്ക പരിഹാര സംവിധാനത്തിലൂടെ രമ്യമായ പരിഹാരം നേടുവാൻ ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കും.

3. മതിയായ അംഗീകാരം കൂടാതെ ഏതെങ്കിലും മൂന്നാം കക്ഷി അല്ലെങ്കിൽ സംയുക്ത സംരംഭം അതിന്റെ താല്പര്യങ്ങൾ വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിന് ടാറ്റാ എന്ന പേര്/ബ്രാൻഡ് ഉപയോഗിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ പ്രക്രിയകൾ നമുക്ക് യഥാസ്ഥാനത്തുണ്ടായിരിക്കണം.

4. ടാറ്റാ സൺസ് ആനുകാലികമായി രൂപപ്പെടുത്തുകയും ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനികൾക്ക് പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന നയങ്ങളും മാർഗ്ഗരേഖകളും അവലംബിക്കുന്നതിനായി ഞങ്ങളുടെ ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സ് പരിഗണിക്കുന്നതാണ്.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

നിങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിലെ ഒരു ഐ.ടി. പ്രോജക്ടിനുള്ള സാദ്ധ്യതയുള്ള വെൻഡർമാരെ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയിലാണ്. രണ്ടു കമ്പനികളുടെ അന്തിമ ചുരുക്കപ്പട്ടികയിൽ, ഒരെണ്ണം പരിമിതമായ റെഫറൻസുകളോടെയുള്ളതും താഴ്ന്ന വിലയുള്ളതുമായ ഒരു പുതിയ സ്റ്റാർട്ട് അപ്പും, മറ്റേത് മുപ്പത് വർഷത്തെ നടപ്പിലാക്കൽ പരിചയസമ്പത്തും നല്ല റഫറൻസുമുള്ളതുമ എന്നാൽ അതേ ജോലിക്കു തന്നെ നാമമാത്രമായി ഉയർന്ന ഒരു ക്വോട്ടോടു കൂടിയ ഒരു ടാറ്റാ കമ്പനിയുമാണ്. തെരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള മറ്റെല്ലാ മാനദണ്ഡങ്ങളും മിക്കവാറും തുല്യമായിരിക്കെ, ഏതു കമ്പനിയെ ആവും നിങ്ങൾ ജോലിക്കായി തെരഞ്ഞെടുക്കുക?

തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിൻ വില നിസ്സംശയം ഒരു മാനദണ്ഡമായിരിക്കുമ്പോൾ തന്നെ, വ്യക്തമായും അതു മാത്രമല്ല വിലയിരുത്തേണ്ടത്. നല്ല ഉപഭോക്തൃ റെഫറൻസ്, തെളിയിക്കപ്പെട്ട ട്രാക്ക് റെക്കോർഡ്, പങ്കുവയ്ക്കപ്പെടുന്ന മൂല്യ വ്യവസ്ഥ എന്നിവയും കൂടി നിങ്ങളുടെ ഐ.ടി. പങ്കാളിയെ തെരഞ്ഞെടുക്കുമ്പോൾ നിങ്ങൾ പരിഗണിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.

നിങ്ങൾ ഒരു പ്രോജക്ടിനുള്ള സാദ്ധ്യതയുള്ള വെൻഡർമാരെ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയയിലാണ്. മൂന്ന് ഫൈനലിസ്റ്റുകളിലൊന്ന് ഒരു ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനിയാണ്. അന്തിമ പ്രപോസലുകൾ അവലോകനം ചെയ്തതതിൽ, പ്രൈസിംഗ്, ഉടമസ്ഥതയുടെ മൊത്തം ചെലവ് എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി നിങ്ങൾ ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനിയെ മൂന്ന് പ്രപോസലുകളിൽ രണ്ടാമതായി റാങ്ക് ചെയ്യുകയും, ഒന്നാം റാങ്ക് നേടിയ വെൻഡറെ തെരഞ്ഞെടുക്കുകയും ചെയ്തു. ഇത് ശരിയായ തീരുമാനമാണോ?

അതെ. നിങ്ങൾ തെരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടത് അതിന്റെ സ്വന്തം മെരിറ്റിൽ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ആവശ്യകതകൾക്ക് ഏറ്റവും അനുയോജ്യമായ വെൻഡറെയാണ്. അതിന്റെ അഫിലിയേഷൻ കാരണമായി മാത്രം നിങ്ങൾ ഒരു ഗ്രൂപ്പ് കമ്പനിയെ തെരഞ്ഞെടുക്കാൻ പാടില്ല.

ആശങ്കകൾ ഉന്നയിക്കൽ

ഞങ്ങളുടെ കോഡ്, നയങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ നിയമത്തിന്റെ വാസ്തവത്തിലുള്ളതോ സാദ്ധ്യതയുള്ളതോ ആയ ഏത് ലംഘനത്തെ കുറിച്ചും അറിവുണ്ടാകുമ്പോൾ ആശങ്കകൾ ഉന്നയിക്കുന്നതിൻ അല്ലെങ്കിൽ അതേക്കുറിച്ച് വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തുന്നതിൻ ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ, ഉപഭോക്താക്കൾ, സപ്ലെയർമാർ, മറ്റ് സ്റ്റേക്ക്ഹോൾഡർമാർ എന്നിവരെ ഞങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു. ഞങ്ങളുടെ മൂല്യങ്ങളും തത്വങ്ങളും പ്രതിഫലിപ്പിക്കാത്ത പെരുമാറ്റ ലംഘനത്തിന്റെ ഏത് സംഭവവും (വാസ്തവത്തിലുള്ളതോ സാദ്ധ്യതയുള്ളതോ) റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാനും ഞങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു.

ആശങ്കകൾ, സംശയങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ കേസുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിൻ ലഭ്യമായ മാർഗ്ഗങ്ങളിൽ ഇവ ഉൾപ്പെടാവുന്നതാണ്:

- തൊട്ടടുത്ത ലൈൻ മാനേജർ അല്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സസ് ഡിപാർട്ട്മെൻറ
- ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ നിയുക്തരായ എത്തിക്സ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ
- രഹസ്യാത്മക റിപ്പോർട്ടിംഗ് മൂന്നാം കക്ഷി എത്തിക്സ് ഹെൽപ്ലൈൻ (ലഭ്യമാണെങ്കിൽ)
- ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ വിസിൽബ്ലോവർ നയത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന മറ്റേത് റിപ്പോർട്ടിംഗ് ചാനലും

ന്യായമായ ആശങ്കകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്ന ആർക്കെതിരെയുമുള്ള ഏത് രൂപത്തിലുള്ള പ്രതികാര നടപടിയും ഞങ്ങൾ വച്ചുപൊറുപ്പിക്കില്ല. അത്തരമൊരു വ്യക്തിയെ ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്നതിൽ ഏർപ്പെടുന്ന ഏത് വ്യക്തിയെയും അച്ചടക്ക നടപടിക്ക് വിധേയമാക്കുന്നതാണ്.

ഒരു ആശങ്ക ഉന്നയിച്ചതിൻ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു കേസ് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിൻ നിങ്ങളോ നിങ്ങൾക്കറിയുന്ന മറ്റാരെങ്കിലുമോ പ്രതികാര നടപടിക്ക് വിധേയമായതായി നിങ്ങൾ സംശയിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ ലൈൻ മാനേജർ, കമ്പനിയുടെ എത്തിക്സ് കൗൺസലർ, ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സസ് ഡിപാർട്ട്മെൻറ് , എം.ഡി./സി.ഇ.ഒ. അല്ലെങ്കിൽ ഗ്രൂപ്പിന്റെ ചീഫ് എത്തിക്സ് ഓഫീസറുടെ ഓഫീസുമായി ഉടനടി ബന്ധപ്പെടാൻ ഞങ്ങൾ നിങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു.

ചോദ്യവും ഉത്തരവും

നിയമവിരുദ്ധമെന്ന് ഞാൻ വിശ്വസിക്കുന്ന ഒരു കാര്യം ചെയ്യാൻ എന്റെ സൂപ്പർവൈസർ എന്നോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു. എന്നോട് ആവശ്യപ്പെട്ട കാര്യം ഞാൻ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ എന്റെ ജോലി നഷ്ടപ്പെടുമെന്ന് ഞാൻ ഭയക്കുന്നു. ഞാനത് ചെയ്യേണമോ?

പാടില്ല. നിയമം ലംഘിക്കുന്നത് ഒരിക്കലും ഒരു ഓപ്ഷനല്ല. നിങ്ങൾക്ക് ഇരുവർക്കും വസ്തുതകൾ മനസ്സിലായി എന്ന് ഉറപ്പിക്കുന്നതിൻ സാഹചര്യം നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറുമായി ചർച്ച ചെയ്യുക. നിങ്ങളുടെ ആശങ്കകൾ പരിഹരിക്കപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ, ഉയർന്ന തലത്തിലുള്ള ഒരു സൂപ്പർവൈസറുമായി, എത്തിക്സ് കൗൺസലറുമായി, ലീഗൽ ഡിപാർട്ട്മെൻറുമായി ബന്ധപ്പെടുക, അല്ലെങ്കിൽ കമ്പനിയുടെ രഹസ്യാത്മക റിപ്പോർട്ടിംഗ് സംവിധാനം, ലഭ്യമാണെങ്കിൽ, അതിലൂടെ അക്കാര്യങ്ങൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുക.

ഒരു ആശങ്ക എത്തിക്സ് കൗൺസലർക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തതിനാൽ എന്റെ സൂപ്പർവൈസർ എന്നോട് അന്യായമായി പെരുമാറുന്നു എന്നെനിക്ക് തോന്നുന്നു. ഞാൻ എന്തു ചെയ്യണം?

ഒരു ആശങ്ക ഉന്നയിക്കുന്ന ആർക്കെതിരായുമുള്ള പ്രതികാരനടപടി ഈ കോഡിന്റെ ഒരു ലംഘനമാണ്. അതിനാൽ നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറുടെ ഈ നടപടി നിങ്ങൾ എത്തിക്സ് കൗൺസലർക്ക് അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ എം.ഡി./സി.ഇ.ഒ.യ്ക്ക് അല്ലെങ്കിൽ കമ്പനിയുടെ രഹസ്യാത്മക റിപ്പോർട്ടിംഗ് സംവിധാനം, ലഭ്യമാണെങ്കിൽ, അതിലൂടെ സത്വരം റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യണം.

ഉത്തരവാദിത്തം ബോധിപ്പിക്കുവാനുള്ള ബാദ്ധ്യത

ഈ കോഡ് ഔപചാരിക അനുവർത്തന ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി മാത്രം പുറപ്പെടുവിച്ചിരിക്കുന്ന നിർദേശക മാർഗ്ഗനിദേശങ്ങളുടെ ഒരു ഗണത്തേക്കാൾ ഉപരിയാണ്. അത് നമ്മുടെ മൂല്യ വ്യവസ്ഥയോടും നമ്മുടെ കാതലായ തത്വങ്ങളോടുമുള്ള നമ്മുടെ ഒത്തൊരുമിച്ചുള്ള പ്രതിബദ്ധതയെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു.

നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ ഞങ്ങൾ ഉദ്യോഗത്തിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന ഓരോ വ്യക്തിയും തന്റെ പെരുമാറ്റത്തിൽ ഉത്തരവാദിത്തം ബോധിപ്പിക്കേണ്ടതാണെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്.

അത്തരം പെരുമാറ്റം ഈ കോഡിന്റെ ലംഘനമാവുകയാണെങ്കിൽ, അവരെ അവരുടെ ഉദ്യോഗത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾക്കും പ്രസക്തമായ കമ്പനി നയങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായ നടപടികൾക്കു വിധേയമാക്കുന്നതാണ്.

അക്ഷരത്തിലും അർത്ഥത്തിലും പാലിക്കപ്പെടുമ്പോൾ ഈ കോഡ് ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാരും അതുപോലെതന്നെ നമ്മോടൊപ്പം പ്രവർത്തിക്കുന്നവരും പ്രാവർത്തികമാക്കുകയാണ്. അത് നമ്മുടെ എല്ലാ സ്റ്റേക്ക്ഹോൾഡർമാരോടുമുള്ള നമ്മുടെ ഒത്തൊരുമിച്ചുള്ള ഉത്തരവാദിത്തത്തെയും നമുക്ക് ഓരോരുത്തരോടുമുള്ള പരസ്പര പ്രതിബദ്ധതയെയും പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നു.

തുറന്നു പറയുക...

നിങ്ങൾ എടുക്കാൻ പോകുന്ന ഒരു നിശ്ചിത നടപടി ഈ കോഡിൽ മുന്നോട്ടുവച്ചിരിക്കുന്ന തത്വങ്ങൾക്ക് അനുരൂപമാണോ എന്ന കാര്യത്തിൽ നിങ്ങൾക്ക് തീർച്ചയില്ലെങ്കിൽ, ചുവടെയുള്ള ചോദ്യങ്ങൾ നിങ്ങളോടു തന്നെ ചോദിക്കുക:

- അത് നേരിട്ടോ പരോക്ഷമായോ ആരെയെങ്കിലും അപകടത്തിലാക്കുകയോ പരിക്കേൽപിക്കുകയോ ചെയ്യുമോ?
- അത് നിയമവിരുദ്ധമാണോ അല്ലെങ്കിൽ നമ്മുടെ നയങ്ങളുമായും നടപടിക്രമങ്ങളുമായും പൊരുത്തമില്ലാത്തതാണോ
- എന്റെ മനസ്സാക്ഷി അതിനെ നിരാകരിക്കുമോ? അത് എന്റെ വ്യക്തിപമായ മൂല്യങ്ങളുമായി ഏറ്റുമുട്ടുമോ?
- സംഭവം മാധ്യമങ്ങളിൽ പ്രത്യക്ഷപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ എനിക്ക് അസ്വസ്ഥത തോന്നുമോ? അത് എന്റെ കമ്പനിക്കോ, വിവാഹപങ്കാളിക്കോ, പങ്കാളിക്കോ, മാതാപിതാക്കൾക്കോ കുട്ടിക്കോ നാണക്കേടുണ്ടാക്കുമോ?
- അത് തെറ്റാണെന്നുള്ള ബോധമുണ്ടാക്കുമോ?

ഈ ചോദ്യങ്ങളേതിനെങ്കിലും നിങ്ങളുടെ ഉത്തരം അതെ എന്നാണെങ്കിൽ, തീരുമാനം എടുക്കുന്നതിൽ നിങ്ങളെ സഹായിക്കുന്നതിനായി, ദയവായി നിൽക്കുകയും നിങ്ങളുടെ റിപ്പോർട്ടിംഗ് മാനേജർ, എത്തിക്സ് കൗൺസലർ, ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് ഡിപാർട്ട്മെൻറ്, ലീഗൽ ഡിപാർട്ട്മെൻറ് അല്ലെങ്കിൽ സീനിയർ മാനേജ്മെൻറ് ടീമിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗവുമായി കൂടിയോലോചിക്കുക.

ചിന്താകുഴപ്പം അഭിമുഖീകരിക്കുമ്പോൾ: നിൽക്കൂ, ചിന്തിക്കൂ, ഉത്തരവാദിത്തത്തോടെ പ്രവർത്തിക്കൂ

കുറിപ്പ്

ഒരു കമ്പനി നിലപാടിൽ നിന്നുള്ള എല്ലാ പ്രതീക്ഷകളുടെയും ഒരു സ്റേക്ക്കേ്ഹാൾഡർ നിലപാടിൽ നിന്നുള്ള ബാദ്ധ്യതകളുടെയും സമഗ്രവും പൂർണ്ണവുമായ വിശദീകരണം ഈ കോഡ് പ്രദാനം ചെയ്യുന്നില്ല.ഒരു കമ്പനി നിലപാടിൽ നിന്നുള്ള എല്ലാ പ്രതീക്ഷകളുടെയും ഒരു സ്റേക്ക്കേ്ഹാൾഡർ നിലപാടിൽ നിന്നുള്ള ബാദ്ധ്യതകളുടെയും സമഗ്രവും പൂർണ്ണവുമായ വിശദീകരണം ഈ കോഡ് പ്രദാനം ചെയ്യുന്നില്ല.

ബാധകമായ എല്ലാ നിയമങ്ങളും, ഗ്രൂപ്പ് തല മാർഗ്ഗനിർദേശങ്ങളും നയങ്ങളും, കമ്പനി തല നയങ്ങളും, നടപടിക്രമങ്ങളും, പ്രസക്തമായതു പോലെയുള്ള തൊഴിൽ ചട്ടങ്ങളും പരിചിതമാക്കിയിരിക്കേണ്ട തുടർച്ചയായ ബാദ്ധ്യത ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർക്കുണ്ട്. കോഡിന്റെ വ്യാഖ്യാനത്തെ സംബന്ധിച്ച ഏത് മാർഗ്ഗനിർദേശത്തിനും, ഞങ്ങൾ യുക്താനുസരണം ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ എത്തിക്സ് കൗൺസിലറിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഗ്രൂപ്പിന്റെ ചീഫ് എത്തിക്സ് ഓഫീസറിൽ നിന്നുള്ള പിന്തുണ തേടിയേക്കാവുന്നതാണ്.

എല്ലാ സംയുക്ത സംരംഭങ്ങളെയും, ടാററ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്ട് (ടി.സി.ഒ.സി.) അല്ലെങ്കിൽ ടി.സി.ഒ.സി.യുടെ എല്ലാ ഘടകങ്ങളും ഉൾച്ചേർത്തിട്ടുള്ള ഒരു കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്ട് അവലംബിക്കാൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു.

ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്ടിന്റെ ഈ പതിപ്പ് എല്ലാ മുൻ പതിപ്പുകളെയും അനുബന്ധ പ്രമാണങ്ങളെയും അസാധുവാക്കുകയും 2015 ജൂലൈ 29 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിലാവുകയും ചെയ്യുന്നു.

കോഡിനെ സംബന്ധിച്ച ഏത് സംശയങ്ങൾക്കും അല്ലെങ്കിൽ സ്പഷ്ടീകരണങ്ങൾക്കും ദയവായി ഗ്രൂപ്പിന്റെ ചീഫ് എത്തിക്സ് ഓഫീസറെ ethicsoffice@tata.com എന്ന ഇമെയിലൂടെ ബന്ധപ്പെടുക.

ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്റ്റ് – 2015

ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്റ്റ് എനിക്ക് ലഭിച്ചു എന്നു ഞാൻ അംഗീകരിക്കുന്നു.

ടാറ്റ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്റ്റ് ഞാൻ വായിച്ചു. ഒരു ടാറ്റാ ജീവനക്കാരൻ എന്നുള്ള നിലയിൽ, അതിൽ വിവരിച്ചിരിക്കുന്ന മാർഗ്ഗനിർദേശങ്ങൾ ഞാൻ പാലിക്കേണ്ടതാണെന്നും, അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് എന്റെ ഉദ്യോഗ നിബന്ധനകളും പ്രസക്തമായ കമ്പനി നയങ്ങളും അനുസരിച്ചുള്ള നടപടിക്ക് എന്നെ വിധേയമാക്കുന്നതാണെന്നും ഞാൻ അംഗീകരിക്കുന്നു.

ടാറ്റാ കോഡ് ഓഫ് കോണ്ടക്റ്റിന്റെ ഒരു ലംഘനത്തെ അല്ലെങ്കിൽ സാദ്ധ്യതയുള്ള ഒരു ലംഘനത്തെ കുറിച്ച് എനിക്ക് ആശങ്കയുണ്ടെങ്കിൽ, അത്തരം ആശങ്കകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ചാനലുകൾ എന്റെ കമ്പനിയിൽ എനിക്ക് ലഭ്യമാണെന്ന് ഞാൻ മനസ്സിലാക്കുന്നു. ആവശ്യമുള്ളപ്പോൾ ഈ ചാനലുകൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതിലൂടെ, നാം മുറുകെപ്പിടുക്കുന്ന ഉന്നതമായ ധാർമ്മിക നിലവാരങ്ങൾ നിലനിർത്തുന്നതിൽ എന്റെ പങ്ക് ഞാൻ നിറവേറ്റുന്നതാണ്.

ഒപ്പ്: ____

തീയതി: ____

പേര്:____

ഡിപാർട്ട്മെൻറ്: ____

മേൽവിലാസം: ____

____

____

(ദയവായി ഈ പ്രഖ്യാപനം നിങ്ങളുടെ എത്തിക്സ് കൗൺസിലർക്ക് അല്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ കമ്പനിയുടെ ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് ഡിപാർട്ട്മെൻറിന് സമർപ്പിക്കുക.)

കുറിപ്പുകൾ

കുറിപ്പുകൾ

Disclaimer : Please note that the English version of TATA Code of Conduct is the official text. Any differences created in translation in regional language have no legal effect. If there are any concerns regarding the accuracy of the information presented within the translated versions of TATA Code of Conduct, please refer back to the official English-language TATA Code of Conduct copy.

കോഡ് സംബന്ധിച്ച കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്ക് ദയവായി ബന്ധപ്പെടുക:

ദി എത്തിക്സ് ഓഫീസ്,
ടാറ്റാ സൺസ് ലിമിറ്റഡ്,
ബോംബെ ഹൗസ്,
24, ഹോമി മോഡി സ്ട്രീറ്റ്,
മുംബൈ – 400001, ഇന്ത്യ.
ഇമെയിൽ: ethicsoffice@tata.com