



टाटा आधारसंहिता 2015



નેતૃત્વ જે પ્રેરણા આપે છે

100 થી વધુ વર્ષોથી, ટાટા સમૂહનું નેતૃત્વ એવા દૂરદર્શી લોકોએ કર્યું છે જેઓ સમૂહના સંસ્થાપક, જમશેદજી ટાટાના દૂરદેશીપણા પર ખરા ઉતર્યા છે. એક એવી દ્રષ્ટિ જેણે સમાજની ભલાઈને વ્યવસાયના વિકાસ સમાન આંકી. એક એવી દ્રષ્ટિ જેણે નવીન સામાજિક પહેલના કાર્યોને અમલમાં મુક્યા જેણે જવાબદારીપૂર્વક વ્યવસાય ચલાવવાની પદ્ધતિમાં બદલાવ આણ્યો. અને એક એવી દ્રષ્ટિ જે સમૂહમાં એક મજબૂત સામાજિક અંતરાત્મા લઈને આવી.



અમે અન્ય લોકો કરતા વધુ નિઃસ્વાર્થ, વધુ ઉદાર અથવા વધુ પરોપકારી
હોવાનો દાવો કરતા નથી. પરંતુ અમને લાગે છે કે અમે
શેરધારકોના હિતો અમારા માનીને, અને કર્મચારીઓના સ્વાસ્થ્ય
અને કલ્યાણને ધ્યાનમાં રાખીને, એક મજબૂત અને સરળ
વ્યાવસાયિક સિદ્ધાંતોના પાયા પર, અમારી નિશ્ચિત સફળતાની શરૂઆત કરી છે.

જમશેદજી ટાટા

ટાટા સમૂહના સંસ્થાપક

અધ્યક્ષ (1868 - 1904)

અનુક્રમણિકા

પ્રસ્તાવના	3
A અમારા મૂલ્યો	4
B આ સંહિતાનો વ્યાપ અને ઉદ્દેશ્ય	5
C અમારા મુખ્ય સિદ્ધાંતો	7
D અમારા કર્મચારીઓ	9
E અમારા ગ્રાહકો	18
F અમારા સમુદાયો અને પર્યાવરણ	21
G અમારા મૂલ્ય-શૃંખલાના ભાગીદારો	23
H અમારા નાણાકીય હિસ્સેદારો	25
I સરકારો	27
J અમારા સમૂહની કંપનીઓ	29
વધતી ચિંતાઓ	30
ઉત્તરદાયિત્વ	31
સ્વીકૃતિ પત્ર	33

પ્રસ્તાવના

ટાટા સમૂહની કંપનીઓ 150 થી વધુ વર્ષોથી તેમના સંસ્થાપક દ્વારા દર્શાવાયેલા મૂલ્યો અને આદર્શોને સતત વળગી રહી છે. સૌ પ્રથમ શ્રી રતન ટાટાએ ટાટા આચારસંહિતાને ઔપચારિક સ્વરૂપ આપ્યું હતું. તે જૂથના મૂલ્યો અને આદર્શોને સ્પષ્ટ કરે છે જે અમારી કંપનીઓ તેમજ અમારા સહકર્મીઓનું વ્યવસાય સંબંધિત તમામ બાબતોમાં માર્ગદર્શન અને સંચાલન કરે છે. આજે, ટાટાના મુખ્ય સિદ્ધાંતો પ્રત્યે આપણી વ્યક્તિગત, તેમજ નેતૃત્વ પ્રતિબદ્ધતાઓનો આધાર આ સંહિતા છે.

ટાટા આચારસંહિતા અમારા દરેક હિસ્સેદારો પ્રત્યેની અમારી પ્રતિબદ્ધતાની રૂપરેખા આપે છે, જેમાં અમે જે સમુદાયોમાં કાર્ય કરીએ છીએ તેનો સમાવેશ થાય છે, અને કેટલીકવાર અમારે નૈતિકતાના ચોરાહા પર વ્યાવસાયિક મૂંઝવણોનો સામનો કરવો પડે છે. ત્યારે તે અમને માર્ગદર્શનની રોશની પૂરી પાડે છે. સંહિતા પણ ગતિશીલ છે કેકારણ કે સમયાંતરે તેના કાયદા અને નિયમોમાં ફેરફારો કરીને તેને સમકાલીન અને અર્થપૂર્ણ બનાવવા માટે તેનું નવીનીકરણ કરવામાં આવે છે, જો કે તે ધરમૂળથી બદલાતી નથી.

એક વ્યાવસાયિક એકમ તરીકે અમારી ભવ્ય પ્રતિષ્ઠા અને સફળતા આ સંહિતામાં દર્શાવેલ મુખ્ય મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતો પ્રત્યેની અમારા કર્મચારીઓ, નિર્દેશકો અને ભાગીદારોની મજબૂત પ્રતિબદ્ધતા અને તેના અનુપાલન દ્વારા વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવી છે. મને વિશ્વાસ છે કે ટાટાનો પ્રત્યેક સહકર્મચારી અને ટાટા કંપની માત્ર એવા જ કાયદા અને વિનિયમોનું અનુપાલન નહીં કરતી રહે જે સમગ્ર વિશ્વમાં અમારા વ્યાવસાયિક હિતોને સંચાલિત કરતાં હોય, પરંતુ નૈતિક આચરણના નવા મૂલ્યો સ્થાપિત કરવાનું પણ ચાલુ રાખશે જે ખૂબ સન્માન અપાવશે અને અન્ય લોકોને તેના અનુકરણ માટે પ્રેરિત કરશે.

એન. ચંદ્રશેખરન

21 ફેબ્રુઆરી, 2017



A. અમારા મૂલ્યો

ટાટા હંમેશા મૂલ્યો ના આધાર પર ચાલે છે.
અમારી વ્યાવસાયિક પ્રવૃત્તિઓના સંચાલનની પદ્ધતિ દર્શાવતા મુખ્ય પાંચ મૂલ્યો છે:



ઈમાનદારી

અમે અમારા આચરણમાં ન્યાયી, પ્રમાણિક, પારદર્શક અને નૈતિક રહીશું; અમે જે કંઈ કરીએ છીએ તે સાર્વજનિક ચકાસણીની કસોટીમાં ખરું ઊતરવું જોઈએ.

એકતા

અમે અમારા લોકો અને ભાગીદારોમાં રોકાણ કરીશું, સતત શિક્ષણને સક્ષમ કરીશું તથા વિશ્વાસ અને પરસ્પર આદરના આધારે માવાજત ભર્યા અને સહયોગ સંબંધો બનાવીશું.

ઉત્તરદાયિત્વ

અમે અમારા વ્યવસાયમાં પર્યાવરણીય અને સામાજિક સિદ્ધાંતોને એકીકૃત કરીશું, એ સુનિશ્ચિત કરીશું કે લોકો પાસેથી જે આવે છે તેનું અનેક ગણું લોકો પાસે પાછું જાય.

અગ્રણી

અમે સાહસિક અને ચપલ બનીશું, હિંમતભરે પડકારોનો સામનો કરીશું, નવીન ઉકેલો વિકસિત કરવા માટે ગ્રાહકો વિષેની ઊંડી સૂઝનો ઉપયોગ કરીશું.

ઉત્કૃષ્ટતા

હંમેશા યોગ્યતાને પ્રોત્સાહન આપીને, અમે ગુણવત્તાના ઉચ્ચતમ ધોરણો હાંસલકરવા માટે ઉત્સુક રહીશું.

આ સાર્વત્રિક મૂલ્યો ટાટા આચારસંહિતાનો પાયો છે.
દરેક ટાટા કંપનીની મૂલ્ય વ્યવસ્થામાં આ મૂલ્યો અભિવ્યક્ત થાય છે.

B. આ સંહિતાનો વ્યાપ અને હેતુ

1. આ સંહિતા દર્શાવે છે કે આપણે કોની સાથે કેવું વર્તન કરવું:
 - આપણાં કર્મચારીઓ, અથવા જેઓ આપની સાથે કામ કરે છે;
 - આપણાં ગ્રાહકો;
 - આપણે જેમની વચ્ચે કામ કરીએ છીએ તે સમુદાયો અને પર્યાવરણ;
 - સપ્લાયર્સ અને સેવા પ્રદાતાઓ, વિતરકો, વેચાણ પ્રતિનિધિઓ, ઠેકેદારો, ચેનલ ભાગીદારો, સલાહકારો, મધ્યસ્થીઓ અને એજન્ટો સહિતના આપણી મૂલ્ય-શૃંખલાના ભાગીદારો;
 - આપણાં સંયુક્ત સાહસ ભાગીદારો અથવા અન્ય વ્યવસાયિક સહયોગીઓ;
 - આપણાં નાણાકીય હિસ્સેદારો;
 - આપણે જે દેશોમાં કામ કરીએ છીએ ત્યાંની સરકારો; અને.
 - આપણા સમૂહની કંપનીઓ.
2. આ કોડમાં, સંદર્ભ તરીકે, "અમે અથવા આપણે" એટલે કે આપણી કંપની, આપણાં એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર્સ, અધિકારીઓ, કર્મચારીઓ અને આપણી સાથે કામ કરનારાઓ.
3. આ કોડમાં "અમારી ગ્રુપ કંપનીઓ" શબ્દનો અર્થ છે કે તે સામાન્ય રીતે એવી કંપનીઓ છે જેના પર ટાટા સન્સ આ સંહિતા લાગુ કરવા માગે છે, અને / અથવા જે કંપનીઓ પર ટાટા સન્સે આ સંહિતા લાગુ કરેલ છે.
4. આ સંહિતા અમારી સાથે કામ કરનારા તમામ માટે અમારી અપેક્ષાઓ નક્કી કરે છે. અમે અમારી સાથે વ્યવસાય કરનારાઓ પાસેથી પણ અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે તેઓ પણ એ જાણે કે અમે જે કંઈપણ કરીએ છીએ તે આ સંહિતાને આધિન છે, અને અમારી સાથે કામ કરવા માટે તેમણે આ સંહિતાને સુસંગત રીતે કાર્ય કરવું આવશ્યક છે.

યાદ રાખો...

આ સંહિતામાં નિર્ધારિત મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતોનું પાલન કરીને અમારી પ્રતિષ્ઠા અને અમારી બ્રાન્ડ ઈકિવટીનું રક્ષણ કરવાની અમારી પ્રતિબદ્ધતા છે. તેના દ્વારા, અમે અમારી અનન્ય સંસ્કૃતિ અને ઓળખને મજબૂત બનાવીએ છીએ.

અમારા મુખ્ય સિદ્ધાંતો



મેનેજમેન્ટની કાયમથી ટાટા ફિલસૂફી રહી છે, અને આજે તો તે એટલી ઊંડી છે કે પહેલા ક્યારેય ન હતી, અને તે એ છે કે કોર્પોરેટ સાહસોનું સંચાલન માત્ર તેમના માલિકોના હિતમાં જ નહીં, પરંતુ તેમના કર્મચારીઓ, તેમના ઉત્પાદનોના ઉપભોક્તાઓ, સ્થાનિક સમુદાય અને આખરે સમગ્ર દેશના હિતો પણ સમાન રીતે જળવાય તેવી રીતે સંચાલન થવું જોઈએ.

જે.આર.ડી. ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1938 – 1991)

C. અમારા મુખ્ય સિદ્ધાંતો

1. અમે ઉચ્ચતમ નૈતિક અને સૈદ્ધાંતિક ધોરણોને અનુરૂપ અમારા વ્યવસાયો ચલાવવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ. અમે કોઈપણ સ્વરૂપે લાંચ કે ભ્રષ્ટાચાર સહન કરતા નથી. અમે જે કંઈ કરીએ છીએ તે આ પ્રતિબદ્ધતાના આધારે જ છે.
2. અમે સારા કોર્પોરેટ નાગરિકત્વ માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ. અમે સામાજિક વિકાસની પ્રવૃત્તિઓ કરતાં રહીએ છીએ, જે સમુદાયોને લાભ આપે છે અને તેમાં અમે અમારી વ્યવસાયિક યોજનાના અભિન્ન અંગ તરીકે કાર્ય કરીએ છીએ.
3. અમે જે દેશો અને પ્રદેશોમાં કામ કરીએ છીએ, તેમના સમુદાયોના આર્થિક વિકાસમાં યોગદાન આપવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ, સાથે-સાથે તેમની સંસ્કૃતિ, માપદંડો અને વારસાનો આદર કરીએ છીએ. અમે જે કામ કરીએ છીએ, તેમાં એવા કોઈપણ પ્રોજેક્ટ અથવા પ્રવૃત્તિને ટાળવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ જે સમુદાયોના વ્યાપક હિતો માટે હાનિકારક હોય.
4. વ્યાવસાયિક લાભ વધારવા માટે અમે સલામતી સાથે સમાધાન કરીશું નહીં. અમે અમારા કર્મચારીઓ અને અમારી સાથે કામ કરતા તમામ લોકો માટે સલામત, સ્વસ્થ અને સ્વચ્છ કાર્યકારી વાતાવરણ પૂરું પાડવા માટે ભારે જહેમત ઉઠાવીશું.
5. અમારી કંપનીનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી વખતે, અમે વ્યાવસાયિકતા, પ્રામાણિકતા અને અખંડિતતાથી કાર્ય કરીશું અને ઉચ્ચતમ નૈતિક અને સૈદ્ધાંતિક માપદંડોનું પાલન કરીશું. અમે જે દેશોમાં કામ કરીએ ત્યાં ઉચિત સાંસ્કૃતિક વર્તન કરીશું. અમારું વર્તન સારું અને પારદર્શક રહેશે અને તૃતીય પક્ષોને પણ તે સુંદર અને પારદર્શક જણાશે.
6. અમે અમારા તમામ હિસ્સેદારોના માનવાધિકારો અને ગૌરવનું સન્માન કરીશું.
7. અમે અમારા હિસ્સેદારો સાથે ન્યાયપૂર્ણ વર્તન કરીને અને કોઈપણ પ્રકારના અન્યાયી ભેદભાવથી દૂર રહીને તેમના હિતો સંતુલિત કરવાનો પ્રયત્ન કરીશું.
8. અમારા હિસ્સેદારોને અમારા તરફથી કરવામાં આવતા નિવેદનો સાચા અને સદ્ભાવનાથી કરવામાં આવશે.
9. અમે પ્રતિબંધિત અથવા અનુચિત હોય તેવી કોઈપણ વ્યાપાર પ્રણાલીમાં જોડાઈશું નહીં.
10. અમારા હિસ્સેદારોને તેમની ચિંતાઓ દર્શાવવા માટે કે પ્રશ્નો પૂછવા માટે, અથવા તેમણે અમારી સંહિતાનું ખરેખર ઉલ્લંઘન થતું જોયું હોય કે સંહિતના ઉલ્લંઘન જેવું લાગતું હોય તો તેની જાણ કરવા માટે મોકળો માર્ગ આપીશું.
11. અમે સદ્ભાવનાથી કરવામાં આવેલી ચિંતા અથવા કેસોના ઉકેલ માટે બદલાના ભયથી મુક્ત વાતાવરણ બનાવવાનો પ્રયત્ન કરીશું. સદ્ભાવનાપૂર્વક અથવા જાહેર હિત માટે ચિંતા વ્યક્ત કરવા બદલ કે જાહેરાતો કરવા બદલ કોઈને સજા કરવામાં આવશે નહીં અને તેને તકલીફ ભોગવવી પડશે નહીં.
12. અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે અમારા વ્યવસાયનું નેતૃત્વ સંભાળનાર, તેમના પોતાના વર્તન દ્વારા અને તેમની કંપનીઓમાં ઉચિત કાર્યપદ્ધતિઓ સ્થાપિત કરીને આ સંહિતામાં દર્શાવેલ નૈતિક ધોરણો પ્રત્યેની તેમની પ્રતિબદ્ધતા દર્શાવે.
13. અમે જે દેશોમાં કામ કરીએ ત્યાંના અમને લાગુ પડતા કાયદાઓનું અમે પાલન કરીશું. સ્પષ્ટ રીતે લાગુ પડતા કાયદા અથવા રોજગાર માટેની શરતો હેઠળ આવરી લેવામાં આવતી હોય તે મુજબની સંહિતાની જોગવાઈઓના અનુસંધાનમાં, તે કાયદા અને શરતોને પ્રાધાન્ય આપવાનું રહેશે. કોઈપણ લાગુ કાયદાનું વ્યાખ્યાયિત ધોરણ જો સંહિતના માપદંડ કરતાં નીચું હોય, તો અમે સંહિતાના પ્રાવધાન મુજબ વર્તીશું.

યાદ રાખો...

"સદ્ભાવના" નો અર્થ છે કે તમે આપેલી માહિતી સાચી છે એવો વિશ્વાસ હોવો. તેનો અર્થ એ નથી કે સંભવિત ઉલ્લંઘન અથવા નોંધાયેલા કેસ વિશે 'તમામ પુરાવા' હોવા.

અમારા કર્મચારીઓ



એકવાર તેમને શ્રેષ્ઠ લોકો મળી ગયા, જેમણે આપણા મૂલ્યો અને આદર્શો પ્રસારિત કર્યા, અમે તેમને તેમની પોતાની રીતે કાર્ય માટે મુક્તિ આપી. અમે તેમને બાંધી રાખતા નથી. અમે તેમને પ્રોત્સાહિત કરીએ છીએ અને તેમને નેતૃત્વ માટેની તકો આપીએ છીએ.

જે.આર.ડી. ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1938 – 1991)

D. અમારા કર્મચારીઓ

સમાન તક આપનાર નિયોક્તા

1. અમે અમારા તમામ કર્મચારીઓને અને અમારી કંપનીમાં રોજગાર માટે લાયક તમામ અરજદારોને સમાન તકો પૂરી પાડીએ છીએ. અમે જાતિ, વર્ણ, ધર્મ, રંગ, વંશ, વૈવાહિક દરજ્જો, લિંગ, જાતીય અભિગમ, ઉંમર, રાષ્ટ્રીયતા, વંશીય મૂળ, વિકલાંગતા અથવા લાગુ કાયદા દ્વારા સુરક્ષિત અન્ય કોઈપણ શ્રેણી સહિતની કોઈપણ બાબતને આધાર બનાવીને અન્યાયી રીતે ભેદભાવ કરતા નથી.
2. અમારા કર્મચારીઓની ભરતી, વિકાસ અને બઢતી દરમ્યાન, અમારા નિર્ણયો માત્ર તેમની કામગીરી, યોગ્યતા, કાબેલિયત અને ક્ષમતા પર આધારિત રહેશે.
3. અમારી કર્મચારી નીતિઓ લાગુ કાયદા અને આ સંહિતાની અન્ય જોગવાઈઓ અનુસાર વિવિધતા અને સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપતી ન્યાયી, પારદર્શક અને સ્પષ્ટ હશે. આ નીતિઓ રોજગાર, તાલીમ, વિકાસ અને પ્રદર્શન સંચાલનની સ્પષ્ટ શરતો પૂરી કરશે.

Q&A

નોકરીની જરૂરિયાતમાં બહોળી મુસાફરીનો સમાવેશ થાય છે. એક ઉમેદવાર કામ-સંબંધિત શ્રેષ્ઠ અનુભવ અને લાયકાત ધરાવે છે. જો કે, આ ઉમેદવાર સિંગલ પેરેન્ટ છે. પરિણામે, મને લાગે છે કે આ ઉમેદવારની આવી પરિસ્થિતિ તેની નોકરીની જરૂરિયાતનો સામનો કરવાની ક્ષમતાને નોંધપાત્ર રીતે અવરોધે છે. મારે શું કરવું જોઈએ?

સંહિતા અનુસાર, કર્મચારીની ભરતી કરવાનો નિર્ણય તેની યોગ્યતાના આધારે હોવો જોઈએ. આપણે અનુમાન કરી શકીએ નહીં કે ઉમેદવાર નોકરી દરમ્યાન આવશ્યક મુસાફરી કરી શકશે કે નહીં. તમામ લાયક ઉમેદવારોને તેઓ નોકરીમાં આવશ્યક મુસાફરી કરી શકે છે તે દર્શાવવા અથવા ન્યાયી ઠેરવવાની સમાન તક પૂરી પાડવી જોઈએ. આપણી કંપનીમાં ભરતીના તબક્કે અથવા ચાલુ નોકરીના કોઈપણ તબક્કે સિંગલ પેરેન્ટ હોવું તે ભેદભાવનું કારણ બની શકે નહીં.

યાદ રાખો...

અમે કોઈપણ પ્રકારની સતામણી ચલાવી લેતા નથી, અને તેથી અમે દરેક કર્મચારી પાસેથી અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે કાર્યસ્થળે કોઈએ આવા દુષ્કૃત્યો કરવા નહીં.

પ્રતિષ્ઠા અને આદર

4. અમારા આગેવાનો સહનશીલતા, સમજદારી, પરસ્પર સહકાર અને વ્યક્તિગત ગોપનીયતા માટે આદર પર આધારિત એવા કાર્ય માટે અનુકૂળ વાતાવરણ બનાવવા માટે જવાબદાર રહેશે.
5. આપણા કાર્ય વાતાવરણમાં દરેક વ્યક્તિ સાથે ગૌરવ અને આદર સાથે વ્યવહાર થવો જોઈએ. અમે જાતીય, શારીરિક, શાબ્દિક કે મનોવૈજ્ઞાનિક, કોઈપણ પ્રકારની પજવાણી સહન કરતા નથી.
6. અમારી શિસ્તની પ્રક્રિયાઓ સ્પષ્ટ અને વ્યાજબી છે, જેમાં કર્મચારીના એ અધિકારનો આવશ્યક રીતે સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે, કે તેને સાંભળવામાં આવે.
7. અમે અમારા કર્મચારીઓના તેમની ગોપનીયતાના અધિકારનું સન્માન કરીએ છીએ. અમારા કાર્યસ્થળની બહાર તેમના આચરણની અમને કોઈ ચિંતા નથી, સિવાય કે આ પ્રકારનું વર્તન તેમના કામની ગુણવત્તા બગાડે, હિતોના સંઘર્ષો સર્જે અથવા અમારી પ્રતિષ્ઠા કે વ્યવસાયિક હિતોને પ્રતિકૂળ અસર કરે.

માનવાધિકાર

8. અમે અમારા કાર્યસ્થળો પર બાળકોને નોકરીએ રાખતા નથી.
9. અમે કોઈપણ રીતે બળજબરીપૂર્વક મજૂરી કરાવતા નથી. અમે અમારા કર્મચારીઓના વ્યક્તિગત દસ્તાવેજો જપ્ત કરતા નથી, તેમને તેમની નોકરી બચાવવા માટે કે અમારી સાથે કામ કરવા માટે અમને કે અન્ય કોઈને પૈસા ચૂકવવા માટે દબાણ કરતા નથી.

લાંચ અને ભ્રષ્ટાચાર

10. અમારા કર્મચારીઓ અને અમારું પ્રતિનિધિત્વ કરતા એજન્ટો અને મધ્યસ્થીઓ સહિત કોઈપણ, અમારા વ્યવસાયના સંચાલન માટે અયોગ્ય તરફેણ મેળવવાના ઉદ્દેશ્યથી પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે, કોઈપણ ગેરકાયદેસર અથવા અયોગ્ય ચૂકવણી અથવા તુલનાત્મક લાભો ઓફર નહીં કરે કે આવા લાભો લેશે નહીં.

યાદ રાખો...

એક પણ કર્મચારી દ્વારા લાંચ-વિરોધી, ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી, સ્પર્ધા વિરોધી, માહિતીની ગોપનીયતા વગેરે સંબંધિત કોઈપણ કાયદાનું ઉલ્લંઘન ગંભીર નાણાકીય દંડમાં પરિણમી શકે છે અને ભરપાઈ ન થઈ શકે એવા કંપનીના પ્રતિષ્ઠાત્મક નુકસાનનું કારણ બની શકે છે.

ઉપહારો અને આતિથ્યસત્કાર

11. કેટલીકવાર વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિના ભાગરૂપે વ્યવસાયિક ઉપહારો અને આતિથ્યનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે. જો કે, જો ભેટો અથવા આતિથ્યની ઓફર (મનોરંજન અથવા મુસાફરી સહિત) વારંવાર અથવા નોંધપાત્ર મૂલ્યની હોય, તો તે હિત માટેનો વાસ્તવિક સંઘર્ષ અથવા 'ગેરકાયદેસર ચુકવણી' ની ધારણા પેદા કરી શકે છે. તેથી, આપેલ અથવા મેળવેલ ઉપહારો અને આતિથ્યનું મૂલ્ય ઉચિત હોવું જોઈએ, અને અમારી કંપનીની ભેટો અને આતિથ્ય નીતિ સાથે સુસંગત હોવું જોઈએ.

સંગઠનની સ્વતંત્રતા

12. અમે જાણીએ છીએ કે કર્મચારીઓ તેમની વ્યક્તિગત ક્ષમતા અનુસાર સંગઠનોમાં જોડાવા અથવા નાગરિક અથવા જાહેર બાબતોમાં સામેલ થવામાં રસ ધરાવી શકે છે, જો કે, આવી પ્રવૃત્તિઓ અમારી કંપનીના હિતો સાથે વાસ્તવિક અથવા સંભવિત સંઘર્ષ ઊભો કરે તેવી નહોતી જોઈએ. અમારા કર્મચારીઓએ આ સંહિતાની કલમ 'હિતોના સંઘર્ષ' મુજબ અને લાગુ પડતી કંપનીની નીતિઓ તથા કાયદા અનુસાર આવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ માટે કંપનીને સૂચિત કરીને પૂર્વ મંજૂરી લેવી જોઈએ.

યાદ રાખો...

સામાન્ય નિયમ મુજબ, અમે વ્યવસાયના સહયોગી પાસેથી ઉપહાર અથવા આતિથ્ય સ્વીકારી શકીએ છીએ, જો ઉપહાર આવા હોય તો જ:

- શિષ્ટ મૂલ્ય ધરાવતા હોય અને એવી ધારણા (અથવા ગર્ભિત જવાબદારી) ઊભી ના કરતાં હોય કે તે આપનાર કોઈપણ પ્રકારની વિશેષ તરફેણ માટે હકદાર છે;
- અમારી કંપનીના શ્રેષ્ઠ હિતમાં કાર્ય કરવાની અમારી ક્ષમતાને પ્રભાવિત ન કરતાં હોય અથવા અથવા પ્રભાવિત કરવાનો પ્રયાસ ન કરતાં હોય;
- જાહેરમાં તે ઉપહાર ખોલવામાં આવે તો અમારી કંપની અથવા આપનારને મૂંઝવણમાં મૂકે તેવો ન હોય.

નીચેના ઉપહારો ક્યારેય યોગ્ય નથી અને તે ક્યારેય આપવા કે સ્વીકારવા જોઈએ નહીં:

- ઉપહારોઉપહાર તરીકે રોકડ અથવા સોનું અથવા અન્ય કિંમતી ધાતુઓ, રત્નો અથવા સ્ટોન્સ;
- લાગુ કાયદા હેઠળ પ્રતિબંધિત ભેટો;
- લાંચ, ચૂકવણી, કિકબેક અથવા સુવિધા માટે ચુકવણી તરીકે અપાતાં ઉપહારોઉપહારો*;
- ઉપહારોઉપહાર આપનાર અથવા લેનારની સંસ્થા દ્વારા પ્રતિબંધિત હોય તેવા ઉપહારોઉપહાર; અને.
- સેવાઓ અથવા અન્ય બિન-રોકડ લાભોના રૂપમાં અપાતાં ઉપહારોઉપહાર (દા.ત. રોજગારનું વચન).

(*'ફેસિલીટીશન' પેમેન્ટ એટલે નિયમિત કાનૂની સરકારી ક્રિયાઓનું રક્ષણ મેળવવા કે તેને ઝડપી બનાવવા માટે કરવામાં આવતી ચુકવણી, જેમ કે પરમિટ આપવી અથવા કર્મચારીમાં રાખવામાં આવેલા માલને મુક્ત કરવા.)

નોકરી અમારી, કામ બીજાનું

13. રોજગાર લેવો, જવાબદારીનો હોદ્દો સ્વીકારવો અથવા રોજગારની બહાર અમારી કંપની સાથે વ્યવસાય ચલાવવો, તમારા પોતાના સમયમાં, મહેનતાણું લઈને કે તે વગર, અમારી કંપનીમાં અસરકારક રીતે કામ કરવાની તમારી ક્ષમતામાં વિક્ષેપ લાવી શકે છે અથવા હિતો માટેના સંઘર્ષો ઉભા કરી શકે છે. આવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ અમારી કંપનીના કોઈપણ ગ્રાહક, સપ્લાયર, વિતરક અથવા સ્પર્ધક સાથે થવી જોઈએ નહીં. અમારા કર્મચારીઓએ આવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ માટે આ સંહિતાની કલમ 'હિતોના ઘર્ષણ' મુજબ અને લાગુ પડતી કંપની નીતિઓ તથા કાયદા અનુસાર સૂચિત કરીને પૂર્વમંજૂરી લેવી જોઈએ.

માહિતી અને સંપત્તિની અખંડિતતા

14. અમારા કર્મચારીઓ ઈરાદાપૂર્વકની કોઈપણ ભૂલ અથવા સામગ્રીની ખોટી રજૂઆત કરશે નહીં જેને કારણે અમારા રેકૉર્ડ, આંતરિક અથવા બાહ્ય સંદેશાવ્યવહાર અને નાણાકીય નિવેદનો સહિતના અહેવાલોની અખંડિતતા સાથે ચેડાં થાય .
15. અમારા કર્મચારીઓ અને ડિરેક્ટરો કંપની અથવા વ્યવસાય સંબંધિત માહિતી સાર્વજનિક કરતા પહેલા યોગ્ય અધિકૃતતા સાધશે , અને આવા ખુલાસા અમારી કંપનીની મીડિયા અને સંચાર નીતિ અનુસાર કરવામાં આવશે. આમાં સોશિયલ મીડિયા સહિત

કોઈપણ મંચ અથવા માધ્યમ દ્વારા કરતા ખુલાસાનો સમાવેશ થાય છે.

16. અમારા કર્મચારીઓ તેમના દ્વારા અમારી કંપનીને આપવામાં આવેલા વ્યક્તિગત ડેટા અથવા માહિતીની અખંડિતતા સુનિશ્ચિત કરશે. કંપનીની લાગુ નીતિઓ અથવા કાયદા અનુસાર અમને આપવામાં આવેલા આવા તમામ ડેટા અથવા માહિતીની ગોપનીયતાનું અમે રક્ષણ કરીશું.
17. અમારા કર્મચારીઓ અમારી કંપનીની તમામ ગુપ્ત માહિતી અને બૌદ્ધિક સંપદાનું સન્માન અને રક્ષણ કરશે.
18. અમારા કર્મચારીઓ તમામ તૃતીય પક્ષની બૌદ્ધિક સંપદા અને ડેટાની ગુપ્તતાનું રક્ષણ કરશે. અમારા કર્મચારીઓ તેમના કબજામાં આવતી આવી બૌદ્ધિક સંપદા અને ડેટાનો દુરુપયોગ કરશે નહીં અને તેને કોઈની સાથે શેર કરશે નહીં, સિવાય કે તે કંપની અમલી નીતિઓ અથવા કાયદા અનુસાર પ્રસાર કરી શકાતી હોય.
19. અમારા કર્મચારીઓ અમારી કંપનીની કે કોઈપણ તૃતીય પક્ષની કોઈપણ ગુપ્ત માહિતી અથવા બૌદ્ધિક સંપદાના ડેટા ખોવાઈ જવા, તેની ચોરી થવી કે તે નાશ પામવાની તાત્કાલિક જાણ કરશે.

Q&A

હું મારી કંપનીના નાણાં વિભાગમાં એકાઉન્ટન્ટ છું. મારી ક્વાલ્મિક કુશળતાને લીધે, મને બાળકોના પ્રકાશન માટે ટૂંક દોરવાનો પ્રસ્તાવ મળ્યો, જેના માટે મને વળતર મળશે. સપ્તાહના અંતમાં આ પ્રવૃત્તિ હાથ પર લેવાની મારી યોજના છે. આ પ્રસ્તાવ સ્વીકારતા પહેલા મારે શું કરવું જોઈએ?

પ્રસ્તાવ સ્વીકારતા પહેલા, તમારે સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે કંપનીની નીતિઓ અને નિયમો મુજબ તમારે તમારા સુપરવાઈઝરને આ વિષે જાણાવવું જરૂરી છે કે નહીં, જેથી કંપની નક્કી કરી શકે કે તમારી આ પ્રવૃત્તિ અમારી કંપનીના હિતો પર પ્રતિકૂળ અસર કરે છે કે નહીં. કંપની તરફથી પુષ્ટિ કરવામાં આવે કે એમાં કોઈ નુકસાન નથી, તો તમને આ પ્રવૃત્તિ કરવાની છૂટ છે. તમે રજૂ કરેલી પરિસ્થિતિમાં કોઈ ફેરફાર થાય ત્યારે તે અંગે કંપનીનું ધ્યાન દોરવાની તમારી ફરજ છે.

20. અમારો વ્યવસાય ચલાવવા માટે અમારા કર્મચારીઓ કમ્પ્યુટર અને સંદેશાવ્યવહારના સાધનો સહિત મૂર્ત અને અમૂર્ત એવી કંપનીની તમામ સંપત્તિઓનો ઉપયોગ કરે છે. આવી સંપત્તિઓનો દુરુપયોગ થવો જોઈએ નહીં. અમે છેતરપિંડી, અને ઉચાપત અથવા અમારી સંપત્તિના દુરુપયોગના જોખમને ઘટાડવા માટેની પ્રક્રિયાઓ સ્થાપિત કરીશું.
21. અમે નાણાંની અવૈદ્ય હેરાફેરી વિરોધી, છેતરપિંડી વિરોધી અને ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી કાયદાઓનું પાલન કરીશું અને આવા કાયદાઓના ઉલ્લંઘન તપાસવા અને

અટકાવવા માટેની પ્રક્રિયાઓ સ્થાપિત કરીશું.

આંતરિક વ્યાપાર

22. અમારા કર્મચારીઓએ કોઈપણ પ્રકારના ગેરકાયદેસર આંતરિક વેપારમાં સામેલ ન થવું જોઈએ કે સાર્વજનિક રીતે જાહેર ન હોય તેવી કિમતને લગતી સંવેદનશીલ માહિતી દ્વારા કોઈ લાભ મેળવવા માટે પોતાના નજીકના કુટુંબ, મિત્રો કે વ્યવસાયિક સહયોગીઓ સહિત કોઈને મદદ કરવી જોઈએ નહીં. આવી માહિતીમાં અમારી કંપની, અમારા સમૂહની કંપનીઓ, અમારા ગ્રાહકો અને અમારા સપ્લાયર્સ વિશેની માહિતીનો સમાવેશ થતો હોય છે.

Q&A

આપણી કંપનીએ તાજેતરમાં નવી વ્યાવસાયિક પહેલ શરૂ કરવાની જાહેરાત કરી છે. આ સંબંધમાં, તમારા મિત્ર જે એક અગ્રણી વ્યાવસાયિક સમાચારપત્રના પત્રકાર છે, તેણે તમને તેના આગામી લેખમાં આવરી શકે તેવી કેટલીક માહિતી આપવાનું કહ્યું છે. તેણે તમને તમારી ઓળખ જાહેર નહીં કરવાનું વચન આપ્યું છે. તમારે તેને આ માહિતી આપવી જોઈએ?

ના. તમારે મીડિયા સાથે આ પ્રકારની માહિતી પ્રસારિત કરવી જોઈએ નહીં, પછી ભલેને ખાતરી આપવામાં આવી હોય કે માહિતીનો સ્રોત ગુપ્ત રહેશે. કંપનીમાં માત્ર અધિકૃત કર્મચારીઓને જ મીડિયા સાથે વાત કરવાની અને આ પ્રકારની માહિતી આપવાની મંજૂરી છે.

અમારી કંપનીની "સોશિયલ મીડિયાનો ઉપયોગ" નીતિ છે જે સોશિયલ મીડિયાના ઉપયોગ માટે "શું કરવું અને શું ન કરવું" તે નિર્ધારિત કરે છે પછી ભલે તમે તમારા સમયે આવા મીડિયા એક્સેસ કરો. આવી નીતિ શા માટે છે?

બાહ્ય સંદેશાવ્યવહાર એક ગંભીર બાબત છે. તેનું સંચાલન કાળજીપૂર્વક થવું જોઈએ કારણ કે અમારી કંપની અથવા તેના વ્યવસાયોના સંદર્ભમાં જાહેર કરેલ માહિતી સ્પષ્ટ, સાચી હોવી જોઈએ અને તેનાથી અમે અન્ય પક્ષોને આપેલી કોઈપણ બાંધકામનું ઉલ્લંઘન ન થવું જોઈએ. દરેક વ્યવસાયમાં બહારના વિશ્વને અધિકૃત રીતે વિવિધ પ્રકારના નિવેદનો કરવા માટે મેનેજરો નિયુક્ત કરેલા હોય છે. તમને જે માહિતી મળતી હોય કે તમારે કોઈ માહિતી આપવી હોય તો તે માટે તમારે આ મેનેજરોનો સંપર્ક કરવો જોઈએ.

સોશિયલ મીડિયા, ખાસ કરીને બ્લોગ્સ અથવા સોશિયલ નેટવર્કિંગ સાઈટ્સનો ઉપયોગ કરતી વખતે, અમારી કંપની અથવા અમે જે વ્યવસાય કરીએ છીએ તેના વિશે વાત કરતી વખતે તમારે ખૂબ સાવધાની રાખવી જોઈએ. તમને એવું લાગતું હોય કે તમે મિત્રો સાથે ગપસપ કરી રહ્યા છો અથવા તમારો વ્યક્તિગત અભિપ્રાય રજૂ કરી રહ્યા છો પરંતુ આ દરમિયાન તમે અમારી કંપનીની કોઈપણ ગુપ્ત માહિતી પ્રસારિત કરી શકો નહીં..

યાદ રાખો...

અનધિકૃત સોફ્ટવેર, ટ્રેડમાર્ક, કોપીરાઈટ ધરાવતી સામગ્રી અથવા લોગોની નકલ કે ડાઉનલોડ કરવા સહિત અન્યની સંપત્તિ, બૌદ્ધિક સંપત્તિ અથવા વેપારના સંદર્ભોનો ક્યારેય દુરુપયોગ ન કરવો જોઈએ નહિ, અને અન્ય લોકોની આ પ્રકારની સંપત્તિના અધિકારોનો આદર કરવો જોઈએ. આપણે ક્યારેય પણ કમ્પ્યુટર સોફ્ટવેર પ્રોગ્રામ્સની અનધિકૃત નકલો કરવી જોઈએ નહીં કે ન તો કંપનીના કમ્પ્યુટર્સ પર લાઈસન્સ વિનાના વ્યક્તિગત સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ.

પ્રતિબંધિત દવાઓ અને પદાર્થો

23. અમારા કાર્યસ્થળો પર પ્રતિબંધિત દવાઓ અને પદાર્થોનો ઉપયોગ કરવાથી વાસ્તવિક સલામતીનું અને અન્ય જોખમો ઊભા થાય છે. અમે અમારા કાર્યસ્થળો પર, અથવા કંપનીમાં ફરજો દરમિયાન પ્રતિબંધિત દવાઓ અને પદાર્થો રાખવા, તેનો ઉપયોગ કરવો કે તેની વહેંચણી કરવી તે ચલાવી લેવામાં આવશે નહિ.

હિતોનો સંઘર્ષ

24. અમારા કર્મચારીઓ અને એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટરો હંમેશા અમારી કંપનીના હિતમાં કાર્ય કરે છે અને તે સુનિશ્ચિત કરે છે કે નજીકના વ્યક્તિગત સંબંધો ધરાવતું કોઈપણ વ્યાવસાયિક કે વ્યક્તિગત સંગઠન અમારી કંપનીમાં તેમની ભૂમિકાઓ અને ફરજો દ્વારા કંપનીના હિતનો સંઘર્ષ ઉત્પન્ન કરતું નથી કે કંપનીના સંચાલનમાં અવરોધ લાવતું નથી. વધુમાં, અમારા કર્મચારીઓ અને એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર્સ એવા કોઈ પણ વ્યવસાય, સંબંધ અથવા પ્રવૃત્તિમાં જોડાશે નહીં, જે અમારી કંપની કે અમારા સમૂહની કંપનીઓના હિતથી વિપરીત હોઈ શકે

25. જો કોઈ હિતનો સંઘર્ષ ખરેખર ઊભો થયો હોય કે તેની સંભાવના હોય, તો સંબંધિત વ્યક્તિએ તરત જ આવા સંઘર્ષોની જાણ કરવી જોઈએ અને લાગુ થતા કાયદા તથા કંપનીની નીતિ મુજબ આવશ્યક મંજૂરીઓ લેવી જોઈએ. કંપનીની નીતિમાં દર્શાવ્યા મુજબ સક્ષમ અધિકારી ઉચિત સમયની અંદર કર્મચારીને પરત કરશે, જેથી સંબંધિત કર્મચારી તેને આપવામાં આવતી સલાહ પ્રમાણે સંઘર્ષનો ઝડપથી ઉકેલ લાવી શકે કે તેને ટાળી શકે.

26. એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર સિવાયના તમામ કર્મચારીઓ માટે, મુખ્ય કાર્યકારી અધિકારી / મેનેજિંગ ડિરેક્ટર સક્ષમ અધિકારી હશે, જે ત્રિમાસિક ધોરણે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સને આવા કેસોની જાણ કરશે. મુખ્ય કાર્યકારી અધિકારી/ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર્સ માટે, અમારી કંપનીનું બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ સક્ષમ અધિકારી હશે.

Q & A

અમારી કંપનીનાં ગ્રાહક ડેટાબેઝને જાળવવા માટેની જવાબદારી તમારી છે. તમારો એક મિત્ર એક વ્યાવસાયિક ઉપક્રમ શરૂ કરી રહ્યો છે અને તેના વ્યવસાયના માર્કેટિંગ હેતુઓ માટે કંપનીના આ ડેટાબેઝમાંથી કેટલીક વિગતો તેને શેર કરવા માટે તમને વિનંતી કરે છે. એ તમને ખાતરી આપે છે કે એ ડેટા તેમજ તેના સ્ત્રોતને ગુપ્ત રાખશે. તમારે આવું કરવું જોઈએ?

ના. તમારે ગ્રાહકની માહિતીની ગોપનીયતાનું સન્માન કરવું જોઈએ અને ડેટાબેઝનો કોઈ પણ ભાગ યોગ્ય અધિકૃતતા વગર કોઈ પણ વ્યક્તિ સાથે શેર કરવો જોઈએ નહીં.

તમારી પાસે અમારી કંપનીના વિવિધ વ્યાવસાય એકમોના રેવન્યુ નંબરની ઉપલબ્ધતા છે. તમારી સાથે સાંજના ડ્રિંક્સ લેતા દરમિયાન થતી વાતચીતમાં, તમારો મિત્ર અમારી કંપનીની આર્થિક કામગીરી વિશે પૂછપરછ કરે છે. તમે તમારા મિત્ર સાથે વિગતવાર માહિતી શેર કરતા નથી, પરંતુ કંપનીની આવકના અંદાજિત આંકડા શેર કરો છો. શું તમારું આ વર્તન યોગ્ય છે?

ના, તે યોગ્ય નથી. જે લોકોને અમારી કંપનીની નાણાકીય માહિતી જાણવાની આવશ્યકતા નથી તેવા અન્ય લોકો સાથે તે શેર કરવાની તમને પરવાનગી નથી. નાણાકીય માહિતી હંમેશા સુરક્ષિત હોવી જોઈએ અને તે જાણવાની જરૂરિયાતના આધારે અને જરૂરી મંજૂરીઓ મેળવ્યા પછી જ જાહેર કરવી જોઈએ. ભાવ-તાલ સંબંધી કોઈપણ માહિતી કે જે સામાન્ય રીતે લોકોને ઉપલબ્ધ ન હોય તેને શેર કરવાથી આંતરિક વ્યાપાર અંગેના કાયદાનું ઉલ્લંઘન પણ થઈ શકે છે.

27. ઐતિહાસિક કારણોસર અસ્તિત્વમાં હોય તેવા હિતોના સંઘર્ષના આવા કે અન્ય કોઈ ઉદાહરણો હોવા છતાં, ઈચ્છુક કર્મચારીઓ દ્વારા અમારી કંપનીના મનેજમેન્ટને તેની પર્યાપ્ત અને સંપૂર્ણ જાણ કરવામાં આવશે. અમારી કંપનીમાં નિયુક્તિ સમયે, અમારા કર્મચારીઓ અને કાર્યકારી નિર્દેશક કોઈ વાસ્તવિક કે સંભવિત સંઘર્ષને કારણે કોઈપણ હિત જોખમાય તો

સક્ષમ અધિકારીને તેની સંપૂર્ણ જાણકારી આપશે કે એવા વ્યક્તિ કે તેમનું નજીકનું કુટુંબ (માતા-પિતા, ભાઈ-બહેન, પતિ કે પત્ની, ભાગીદાર, બાળકો સહિત) કે ઘનિષ્ઠ સંબંધીનો પરિવાર, વ્યવસાય કે કંપની કે પેટી હોઈ શકે છે જે અમારી કંપનીનો પ્રતિસ્પર્ધી, સપ્લાયર, ગ્રાહક કે વિતરક હોય કે તેની સાથે વ્યવહાર રાખતો હોય, તે કંપનીના હિતો માટે જોખમી બની શકે છે.

યાદ રાખો...

કોઈ કર્મચારીનો નજીકનો પરિવાર (માતાપિતા, ભાઈ-બહેન, પત્ની, ભાગીદાર અને બાળકો સહિત), સંબંધીઓ અથવા નજીકના અંગત સંબંધો, જે કોઈપણ જાણીતી પ્રવૃત્તિ, લેવડ-દેવડ, સંબંધ અથવા સેવામાં સંકળાયેલ હોય, તે (તેના ઉદ્દેશ્યના આધારે) કંપનીના હિતના સંઘર્ષનું કારણ બની શકે છે. તે ચિંતાનું કારણ બની શકે છે કે કર્મચારી અમારી કંપનીમાં યોગ્ય રીતે પોતાની ફરજો નિભાવી શકે કે ન પણ નિભાવી શકે.

સંભાવિત હિત સંઘર્ષના ઉદાહરણો

વાસ્તવિક અથવા સંભવિત હિતોનો સંઘર્ષ ત્યાં ઊભો થાય છે, જ્યાં પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે, કર્મચારી અથવા કાર્યકારી નિયામક:

- અમારી કંપની સાથેના વ્યવહારમાં સામેલ કોઈપણ વ્યક્તિ સાથે વ્યવસાય, પ્રવૃત્તિ અથવા સંબંધમાં જોડાય;
- કોઈપણ લેવડ-દેવડ સંબંધિત નિર્ણયો લઈને અથવા પ્રભાવિત કરીને, વ્યક્તિગત રીતે અથવા પરિવારના કોઈપણ સભ્ય માટે અથવા નજીકના વ્યક્તિગત સંબંધ ધરાવતી કોઈપણ વ્યક્તિ માટે અયોગ્ય લાભ મેળવવાની સ્થિતિમાં હોય;
- અમારી કંપની તરફથી વ્યાપાર કરતો હોય કે કોઈ સપ્લાયર અથવા ગ્રાહક સાથે અમારી કંપનીના વ્યાપાર સંબંધિત નિર્ણયોને પ્રભાવી કરવાની સ્થિતિમાં હોય, મુખ્ય અધિકારી કે પ્રતિનિધિ તરીકે ફરજ બજાવનાર વ્યક્તિ કોઈ સંબંધી, કર્મચારી કે કાર્યકારી નિર્દેશક સાથે ઘનિષ્ઠ વ્યક્તિગત સંબંધ ધરાવતો હોય, જેને પરિણામે વ્યક્તિગત લાભ થાય કે સંબંધીને લાભ થાય;
- પગારમાં વધારો અથવા અન્ય મહેનતાણું, પોર્સિટિંગ, પ્રમોશન અથવા કોઈ સંબંધીની ભરતી અથવા અમારી કંપની અથવા અમારા સમૂહની કોઈપણ કંપનીમાં કાર્યરત નજીકના અંગત સંબંધમાં ધરાવતી વ્યક્તિ જે ફાયદાકારક નિર્ણયોને પ્રભાવિત કરવાની સ્થિતિમાં હોય;
- એવી પ્રવૃત્તિ કરે કે જેના દ્વારા અમારી કંપની અથવા અમારા સમૂહની કંપનીઓના હિત સાથે ચેડા થાય; અથવા
- એવું કંઈ કરે કે જેના દ્વારા અમારી કંપની અથવા અમારા સમૂહની કંપનીઓના શ્રેષ્ઠ હિત માટેનો સ્વતંત્ર ચુકાદો અમલમાં લાવી શકાય નહીં

28. જો કોઈ જરૂરી ખુલાસા કરવામાં નિષ્ફળ જાય અને અમારું મેનેજમેન્ટ હિતોના સંઘર્ષના ઘટનાથી વાકેફ થાય કે જેને કર્મચારી અથવા એક્ઝિક્યુટિવ ડિરેક્ટર આ ખુલાસા કરવામાં નિષ્ફળ ગયા છે, તો અમારું

મેનેજમેન્ટ આ બાબતને ગંભીરતાથી લેશે અને રોજગારની શરતો મુજબ શિસ્તને લગતી ઉચિત કાર્યવાહી પર વિચાર કરશે. આવી તમામ બાબતોમાં, અમે કર્મચારીને સાંભળવાના અધિકારનો આદર કરીશું, સ્પષ્ટ અને ન્યાયપૂર્ણ શિસ્ત પ્રક્રિયાઓનું પાલન કરીશું.

કંપનીની અમલી નીતિ મુજબ સામાન્ય રીતે મંજૂરી-પ્રાપ્ત (ખુલાસા પછી) પ્રવૃત્તિઓના ઉદાહરણો

નીચેના કેસોમાં જવાબદારીની સ્થિતિની (મહેનતાણા માટે હોય કે અન્યથા સ્વીકૃતિને સામાન્ય રીતે મંજૂરી આપવામાં આવશે, જો કે સમયની પ્રતિબદ્ધતાઓની માંગ છે કે અમારી કંપનીમાં કર્મચારીને તેની પ્રાથમિક ફરજો અને જવાબદારીઓમાં તે ખલેલ પહોંચાડે નહીં કે તેને વિચલિત કરે નહિ, અને સંબંધિત સક્ષમ અધિકારી સમક્ષ તેનો તાત્કાલિક ખુલાસો કરવામાં આવે.

- અમારી કોઈપણ સમૂહ કંપનીઓ, સંયુક્ત સાહસો અથવા સહયોગી કંપનીઓના બોર્ડમાં ડિરેક્ટરશિપ.
- શૈક્ષણિક/વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓમાં સભ્યપદ/જવાબદારીના હોદ્દાઓ, જ્યાં આવા સંગઠન અમારી કંપનીના હિતોને પ્રોત્સાહન આપશે.
- રકારી સમિતિઓ/મંડળો અથવા સંસ્થાઓમાં સભ્યપદ અથવા ભાગીદારી.

Q & A

તમે એવા સહકર્મચારી સાથે સંબંધમાં છો જેને તાજેતરમાં તમારી ટીમમાં ખસેડવામાં આવ્યો છે અને હવે તે તમને રિપોર્ટ કરશે. તમારે શું કરવું જોઈએ?

અન્ય કર્મચારી સાથેના રોમેન્ટિક અથવા નજીકના વ્યક્તિગત સંબંધોની સાથે રિપોર્ટિંગ કરવાનો સંબંધ પણ અસ્તિત્વમાં હોય ત્યારે એની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરવાની જવાબદારી પણ છે, જે હિતોનો સંઘર્ષ ઊભો કરે તેવી શક્યતા છે. આવી સ્થિતિમાં, તમારે તમારા સુપરવાઈઝરને આ સંભવિત સંઘર્ષની જાણ કરવાની જરૂર પડશે.

તમારી કંપની એવી કંપનીને દરખાસ્ત મોકલી રહી છે જેમાં તમે અગાઉ નોકરી કરતા હતા. તમારી પાસે તમારા અગાઉના એમ્પ્લોયરને લગતી ગુપ્ત માહિતી છે, અને તમને લાગે છે કે કરાર મેળવવામાં તે માહિતી તમારા વર્તમાન એમ્પ્લોયરને મદદ કરશે. તમારે આ માહિતી શેર કરવી જોઈએ?

ના. તમારે આ માહિતી તમારી કંપની સાથે શેર કરવી જોઈએ નહીં કારણ કે તે તૃતીય પક્ષની ગુપ્ત માહિતી છે. તમારી કંપની તેમના કર્મચારીઓની ફરજનું સન્માન કરે છે કે તેઓ તેમના અગાઉના એમ્પ્લોયર સંબંધિત ગુપ્ત માહિતીનું રક્ષણ કરે.

તમે તમારી કંપનીના ક્ય વિભાગમાં ક્ય પ્રબંધક છો. તમને એક સપ્લાયર તરફથી તેના અતિથિ તરીકે પ્રીમિયર સ્પોર્ટિંગ ઈવેન્ટમાં હાજરી આપવા માટે આમંત્રણ મળે છે. આ સપ્લાયર એ વિક્રેતાઓમાંથી એક છે જેણે તમારી કંપની દ્વારા પ્રસ્તુત ઓપન ટેન્ડર માટે દરખાસ્ત રજૂ કરી છે. તમારે આમંત્રણ સ્વીકારવું જોઈએ?

ના. તમારે આ કિસ્સામાં આમંત્રણ સ્વીકારવું જોઈએ નહીં. તમે ટેન્ડર માટે મહત્વનો નિર્ણય લેવાની ભૂમિકામાં હોવાથી, તમને મળતા કોઈપણ અસામાન્ય લાભને પ્રેરણા તરીકે માનવામાં આવે છે જે તમારી વિશ્વસનીયતા પર પ્રશ્ન કરી શકે છે.

અમારા ગ્રાહકો



આપણે સમૃદ્ધિનો આનંદ લેવાનું ચાલુ રાખ્યું છે, એવા પ્રતિકૂળ સમયે પણ કે જેની સામે લડવાનું છે. તમામ સાથે અમારા સંબંધો સૌથી મૈત્રીપૂર્ણ છે. અમે અમારા ઘટકો અને ગ્રાહકો સાથે સરળ વ્યવહાર માટે સમાન ચરિત્ર જાળવી રાખ્યું છે. અમારા ઉત્પાદનો એ જ ઉચ્ચ ગુણવત્તાના રહ્યા છે, અને તેથી શ્રેષ્ઠ પ્રતિષ્ઠાના પડઘા સાથે ઉચ્ચતમ કિંમતો અનુભવે છે. ... હું આ તથ્યોનો ઉલ્લેખ માત્ર એટલા માટે કરું છું કે પ્રામાણિક અને સરળ ધંધાકીય સિદ્ધાંતો, વિગતો પર નજીકથી અને સાવચેતીપૂર્વક આપવામાં આવતું ધ્યાન તથા અનુકૂળ તકો અને સંજોગોનો લાભ લેવાની ક્ષમતા સાથે સફળતાનો વ્યાપ છે.

જમશેદજી ટાટા

ટાટા સમૂહના સંસ્થાપક

અધ્યક્ષ (1868 - 1904)

E. અમારા ગ્રાહકો

ઉત્પાદનો અને સેવાઓ

1. અમે વિશ્વસ્તરીય ગુણવત્તાના ઉત્પાદનો અને સેવાઓ પૂરી પાડવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ જે લાગુ પડતાં તમામ માપદંડોને પૂર્ણ કરે.
2. અમે જે ઉત્પાદનો અને સેવાઓ આપીએ છીએ તે લાગુ પડતા કાયદાઓનું પાલન કરશે, જેમાં ઉત્પાદન પેકેજિંગ, લેબલિંગ અને વેચાણ પછીની સેવાની જવાબદારીઓનો સમાવેશ થાય છે.
3. અમે અમારા ઉત્પાદનો અને સેવાઓનું તેમના પોતાના ગુણાનુસાર વેચાણ કરીશું અને અમારા સ્પર્ધકોના ઉત્પાદનો અને સેવાઓ વિશે અનુચિત કે ગેરમાર્ગે દોરનારા નિવેદનો આપીશું નહીં.

નિકાસ નિયંત્રણો અને વ્યાપાર પરવાના

4. અમે અમારા વ્યવસાય દરમિયાન તમામ સંબંધિત નિકાસ નિયંત્રણો અથવા વ્યાપાર પરવાના/પ્રતિબંધોનું પાલન કરીશું.

નિષ્પક્ષ સ્પર્ધા

5. અમે સ્પર્ધાત્મક ખુલ્લા બજારોના વિકાસ અને કામગીરીને તથા જ્યાં અમે કામ કરીએ છીએ તે દરેક દેશ અને બજારમાં વ્યાપાર અને રોકાણના ઉદારીકરણને સમર્થન આપીએ છીએ.
6. અમે સ્પર્ધાત્મક વિરોધી વર્તણૂક ધરાવતી કોઈપણ પ્રવૃત્તિમાં પ્રવેશ કરીશું નહીં જેમ કે બજારના વર્ચસ્વનો દુરુપયોગ, છૂપી સંતલસ, કાર્ટેલમાં ભાગ લેવો અથવા સ્પર્ધકો સાથે માહિતીનો અયોગ્ય વિનિમય.
7. અમે વ્યવસાયના સામાન્ય કોર્સમાં જ સ્પર્ધાત્મક માહિતી એકત્રિત કરીએ છીએ અને તે કાયદાકીય રીતે માન્ય સ્ત્રોતો અને માધ્યમો દ્વારા મેળવીએ છીએ.

ગ્રાહકો સાથે વ્યવહાર

8. અમારા ગ્રાહકો સાથે અમારો વ્યવહાર વ્યાવસાયિક, ન્યાયપૂર્ણ અને પારદર્શક રહેશે.
9. અમે અમારા ગ્રાહકોના વ્યક્તિગત ડેટાના સંબંધમાં તેમના ગોપનીયતાના અધિકારનું સન્માન કરીએ છીએ. અમે અમલી કાયદા અનુસાર અમારા ગ્રાહકોના વ્યક્તિગત ડેટાની સુરક્ષા કરીશું.

Q&A

તમે અમારી કંપનીના પ્રાદેશિક વેચાણ વ્યવસ્થાપક છો. તમે ત્વરિત મેસેજિંગ સેવા પર "અનૌપચારિક જૂથ" ના સભ્ય બન્યા છો, જેના સભ્યો અમારી કંપનીના સ્પર્ધકોના પ્રાદેશિક વેચાણ અધિકારીઓ છે. જૂથના વહીવટકર્તાએ ઉદ્યોગની દ્રષ્ટિએ "ભાવોની વ્યૂહરચના" પર બજારની પરિસ્થિતિઓ વિષે વિચારવિમર્શ અને તેના ઉકેલ માટે અનૌપચારિક ચર્ચા કરવા વ્યક્તિગત રૂપે બેઠક કરવાની વિનંતી કરી છે. તમારે શું કરવું જોઈએ?

સ્પર્ધકો સાથેની કોઈપણ મીટિંગ, ખાસ કરીને "પ્રાઈસિંગ સ્ટ્રેટેજી" પર ચર્ચા કરવા માટે, સ્પર્ધાત્મક વિરોધી પ્રથાને પ્રોત્સાહન આપવાનો અથવા ભાવમાં હેરફેર કરવાનો પ્રયાસ હોઈ શકે છે. તમારે આ આમંત્રણને નકારીને તેના પ્રત્યુત્તર તરીકે "અનૌપચારિક જૂથ" માંથી નીકળી જવું જોઈએ. તમારે તમારા સુપરવાઈઝર અને તમારા કાનૂની વિભાગને પણ આ ઘટનાની જાણ કરવી જોઈએ.

તમે કોઈ સાથી કર્મચારી સાથે ગ્રાહકો સાથેની બેઠકમાં ભાગ લઈ રહ્યા છો, અને તમારો સાથી કર્મચારી કંપનીની સેવાઓ વિશે ખોટું નિવેદન આપે છે. તમારે શું કરવું જોઈએ?

જો શક્ય હોય તો મીટિંગ દરમિયાન તમે તમારા સાથી કર્મચારીને તે ત્રુટિ સુધારવામાં મદદ કરો. જો આ શક્ય ન હોય તો, મીટિંગ પછી તેની સાથે આ મુદ્દો ઉઠાવો જેથી તે સાથી અથવા કંપની ગ્રાહક સમક્ષ કરેલી ખોટી રજૂઆત સુધારી શકે.

કસ્ટમર પ્રોજેક્ટ પર કામ કરતી વખતે, તમને તમારા સહકર્મચારીનો ફોન આવે છે. તમે તેની ભૂમિકા સંભાળતા થયા તે પહેલા તે ગ્રાહકોના ખાતાનું સંચાલન કરતા હતા. તે યાદ કરે છે કે તેણે ગ્રાહક સાથે નવી ઓર્ડર સિસ્ટમ વિકસાવવા પર કામ કર્યું હતું અને તેને લાગે છે કે બીજા ગ્રાહક માટે તે ફાયદાકારક રહેશે, તેથી તે તમને પ્રોજેક્ટની વિગતો મોકલવા માટે વિનંતી કરે છે. તમારે શું કરવું જોઈએ?

તમારે ગ્રાહકની વિશેષ મંજૂરી વિના આ માહિતી શેર કરવી જોઈએ નહીં; તમને અન્ય ગ્રાહક માટે અથવા કોઈપણ વ્યક્તિગત ઉપયોગ માટે સોફ્ટવેર સહિત ગ્રાહકની સંપત્તિનો ઉપયોગ કરવાની પરવાનગી નથી.

યાદ રાખો...

અમારા કામના ધોરણો તથા અમારા માલ અને સેવાઓની ગુણવત્તામાં શ્રેષ્ઠતા જાળવવા માટે પ્રયત્નશીલ રહેવું એ ટાટાના મૂલ્યોમાંનું એક મુખ્ય મૂલ્ય છે. મૂલ્યની આ અટલ પ્રથા છે જે અમારી બ્રાન્ડમાં ગ્રાહકોનો વિશ્વાસ જગાવે છે અને તેને ટકાવી રાખે છે.

અમારા સમુદાયો અને પર્યાવરણ



એક મુક્ત સાહસમાં, સમુદાય એ વ્યવસાયમાં માત્ર અન્ય શેરધારક નથી પરંતુ વાસ્તવમાં તેના અસ્તિત્વનો ઉદ્દેશ્ય છે.

જમશેદજી ટાટા

ટાટા સમૂહના સંસ્થાપક

અધ્યક્ષ (1868 - 1904)

F. અમારા સમુદાયો અને પર્યાવરણ

સમુદાયો

1. અમે સારા કોર્પોરેટ નાગરિકત્વ માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ, અને અમે જે સમુદાયોમાં કામ કરીએ છીએ તેમાં લોકોના જીવનની ગુણવત્તા સુધારવામાં સક્રિયપણે મદદ કરીશું.
2. સ્થાનિક સમુદાય અને પર્યાવરણ પર અમારી વ્યાવસાયિક કામગીરીની કોઈપણ પ્રતિકૂળ અસર થઈ શકતી હોય તેને ઘટાડવા માટે અમે સમુદાય અને અન્ય હિસ્સેદારો સાથે વચનબદ્ધ થઈએ છીએ.
3. અમે અમારા કાર્યબળને એવા પ્રોજેક્ટ્સ પર સ્વયંસેવક બનવા માટે પ્રોત્સાહિત કરીએ છીએ જે સમુદાયોમાં અમે કાર્ય કરીએ છીએ, અને આ સંહિતા જ્યાં લાગુ પડે ત્યાં અને ખાસ કરીને 'હિતોના સંઘર્ષ' કલમનું પાલન કરવામાં આવે ત્યાં લોકોને તેનો લાભ મળે.

પર્યાવરણ

4. અમારા ઉત્પાદનો અને સેવાઓના ઉત્પાદન અને વેચાણમાં, અમે પર્યાવરણીય સ્થિરતા જાળવવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ અને તે માટે લાગુ થતા તમામ કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરીએ છીએ.
5. અમે કુદરતી સંસાધનોનો દુરુપયોગ અટકાવવા માંગીએ છીએ અને પર્યાવરણને સુધારવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ, ખાસ કરીને ગ્રીનહાઉસ વાયુઓના ઉત્સર્જન, પાણી અને ઊર્જાનો વપરાશ અને કચરા તથા જોખમી સામગ્રીના સંચાલનના સંદર્ભમાં. અમે અમારી કામગીરી દરમિયાન આબોહવા પરિવર્તનની અસરને સરભર કરવાનો પ્રયાસ કરીશું.

અમારા મૂલ્ય-શૃંખલાના ભાગીદારો



આપણે બીજા કેટલાક સમૂહો દ્વારા કરવામાં આવેલી કેટલીક બાબતો કરી હોત, તો આપણે આજે છીએ તેના કરતાં બમણા મોટા હોત. પરંતુ આપણે એવું ન કર્યું, અને મારી પાસે તે સિવાય અન્ય કોઈ રસ્તો ન હતો.

જે.આર.ડી. ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1938 – 1991)

(1960 અને 70 ના દાયકામાં ટાટા સમૂહના વિસ્તરણના)

G. અમારા મૂલ્ય-શૃંખલા ભાગીદારો

1. અમે અમારા પુરવઠાકારો અને સેવા પ્રદાતાઓની પસંદગી બિલકુલ પારદર્શક રીતે કરીશું.
2. અમે એવા પુરવઠાકારો અને સેવા સાથે કામ કરવા માંગીએ છીએ જે સમાન મૂલ્યો ધરાવતા હોય.. અમે અપેક્ષા રાખીએ છીએ કે તેઓ પણ અમારી સાથે એવા જ નૈતિક ધોરણો અપનાવે.
3. અમારા પુરવઠાકારો અને સેવા પ્રદાતાઓ અમારી કંપની તરફથી યોગ્ય અધિકૃત લેખિત પરવાનગી સાથે જ અમારી કંપનીનું પ્રતિનિધિત્વ કરશે. તેમની પાસેથી અપેક્ષિત છે કે તેઓ તેમની સાથે શેર કરેલી માહિતીની ગોપનીયતાનું સન્માન કરશે અને તે સાથે, તેમની ક્રિયાપ્રતિક્રિયામાં અને અમારા વતી આ સંહિતાનું પાલન કરશે.
4. અમે સુનિશ્ચિત કરીશું કે અમારા સપ્લાયર્સ અથવા સર્વિસ પ્રોવાઈડર્સ તરફથી મળેલ, અથવા આપવામાં આવેલ કોઈપણ ઉપહાર અથવા આતિથ્ય અમારી કંપનીની ઉપહાર અને આતિથ્ય નીતિનું પાલન કરે છે.
5. અમે તૃતીય પક્ષની બૌદ્ધિક સંપત્તિ અને ડેટાના ઉપયોગ કરવા બાબતે અમારી જવાબદારીઓનો આદર કરીએ છીએ.

Q&A

તમે અમારી કંપનીમાં ખરીદીના કાર્યનું નેતૃત્વ કરો છો. તમે જે પ્રોજેક્ટ પર કામ કરી રહ્યા છો તેના માટે તમારી પાસે અંદાજપત્રની તંતોતંત મર્યાદાઓ છે. લક્ષ્યાંકિત ખર્ચમાં પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ કરવા માટે, તમે તમારા સપ્લાયરને વિનંતી કરવાનો ઈરાદો ધરાવો છો કે તે તમને આ પ્રોજેક્ટના ઓર્ડર પર અપવાદરૂપ ડિસ્કાઉન્ટ પ્રદાન કરે અને ભવિષ્યમાં તેને અન્ય ઓર્ડરમાં "સરભર" કરી આપવાની સમજૂતી કરવી. શું અહીં તમે સંહિતાનું ઉલ્લંઘન કરી રહ્યા છો?

હા, તે ઉલ્લંઘન જ કહેવાશે. સપ્લાયરને ભવિષ્યના લાભો સહિત કોઈપણ સ્વરૂપમાં અપાતું પ્રલોભન, ઉદ્દેશ્યપૂર્વક અને કંપનીના શ્રેષ્ઠ હિતમાં કાર્ય કરવાની તમારી ક્ષમતા સાથે સમાધાન કરી શકે છે અને તેથી તેને ટાળવું જોઈએ.

યાદ રાખો...

અમારા મૂલ્ય-શૃંખલા ભાગીદારોમાં અમારા સપ્લાયર્સ અને સેવા પ્રદાતાઓ, વિતરકો, વેચાણ પ્રતિનિધિઓ, ઠેકેદારો, ચેનલ ભાગીદારો, સલાહકારો, મધ્યસ્થીઓ અને એજન્ટો; સંયુક્ત સાહસ ભાગીદારો અને અન્ય વ્યવસાયિક સહયોગીઓનો સમાવેશ થશે.

અમારા નાણાંકીય હિસ્સેદારો



વ્યવસાયમાં નૈતિક વ્યવહાર - દરેક ક્ષેત્રમાં અને તમામ ઘટકો સાથે - ટાટા જૂથે તેના ઉદ્યોગોનું નિર્માણ અને સંચાલન કર્યું છે ત્યારથી જ તે એક આધારશીલા રહી છે. આ એક મુદ્રાલેખ રહ્યો છે - શરૂઆતથી જ સમૂહ માટે શ્રદ્ધા એટલે આપણા પ્રિય વારસાનું મૂળભૂત તત્વ અને આપણી જીવનશૈલીનો સાર.

રતન ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1991 – 2012)

H. અમારા નાણાંકીય હિસ્સેદારો

1. અમે શેરધારકોનું મૂલ્ય વધારવા માટે અને શેરધારકોના અધિકારોનું સંચાલન કરતા કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ.
 2. અમે અમારા નાણાકીય હિસ્સેદારોને અમારા વ્યવસાય સંબંધિત પાસાઓ વિશે ઉચિત, સચોટ અને સમયસર જાણ કરીશું તથા લાગુ થતા કાયદા અને કરારો અનુસાર આવી માહિતી જાહેર કરીશું.
 3. અમે અમારી પ્રવૃત્તિઓના સચોટ રેકોર્ડ રાખીશું અને કાયદાકીય તથા ઔદ્યોગિક ધોરણો અનુસાર તેની જાહેરાત કરવાના માપદંડોનું પાલન કરીશું.
-

સરકારો



મેં જોયું છે કે, વ્યવસાય, તમારા પર એક મોટી અપેક્ષા રાખે છે; તમારે દરેક સમયે નીતિ, મૂલ્યો, નિષ્પક્ષતા અને નિરપેક્ષતાનું માળખું લાદવાની જરૂર પડે છે. આ કરવું સહેલું નથી; તમે તેને તમારા પર બળજબરીથી લાદી શકતા નથી કારણ કે તે તમારો અભિન્ન ભાગ છે.

રતન ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1991 – 2012)

I. સરકારો

રાજકીય બિન-જોડાણ

1. અમે જે દેશોમાં કાર્ય કરીએ છીએ તેના રાજબંધારણ અને શાસન પ્રણાલી અનુસાર કાર્ય કરીશું. અમે જાહેર ચૂંટણીના પરિણામોને પ્રભાવિત કરવા નથી માંગતા, કે જે-તે સરકારની કોઈપણ વ્યવસ્થાને નબળી પાડવા કે બદલવાની ઈચ્છા નથી રાખતા. અમે કોઈ ચોક્કસ રાજકીય પક્ષ અથવા રાજકીય કાર્યાલયના ઉમેદવારને ટેકો આપતા નથી. અમારા આચરણમાં કોઈપણ રાજકીય સંસ્થા અથવા વ્યક્તિ સાથે પરસ્પર નિર્ભરતા/તરફેણ તરીકે અર્થઘટન કરી શકાય તેવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિને અમે આવશ્યક રીતે અટકાવી છીએ. અને અમે કોઈ ચોક્કસ રાજકીય પક્ષ, ઉમેદવાર કે અભિયાનને દાન તરીકે કોઈ કંપની ભંડોળ અથવા મિલકત અથવા અન્ય સંસાધનો ઓફર કરતા નથી.

સ્વચ્છ ચૂંટણી પ્રક્રિયા દ્વારા લોકશાહી દળોને મજબૂત કરવા માટે અમારા નિયામક મંડળ દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવતા કોઈપણ નાણાકીય યોગદાનને ભારતમાં ફક્ત પ્રોગ્રેસિવ ઈલેક્ટોરલ ટ્રસ્ટ દ્વારા અથવા ભારતની બહાર તેના સમાન પારદર્શક, યોગ્ય રીતે અધિકૃત, બિન-ભેદભાવપૂર્ણ અને બિન-વિસંગત માધ્યમ દ્વારા આપવામાં આવશે.

સરકારી જોડાણ

2. સુશાસનને પ્રોત્સાહન આપવા માટે અમે સરકાર અને નિયમનકારો સાથે સ્વચ્છતા રીતે જોડાઈએ છીએ. અમે અમારી સંહિતા અનુસાર તેમની સાથે અમારી ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓ કરીએ છીએ.
3. અમે કોઈપણ સરકારી સમીક્ષા અથવા તપાસ માટે ડેટા અથવા દસ્તાવેજોની અખંડિતતા અથવા ઉપલબ્ધતા અટકાવવાનું, અવરોધવાનું કે તેમાં અનુચિત વગવડો લેવાવાનું કામ કરતાં નથી.

અમારા સમૂહની કંપનીઓ



મને નથી લાગતું કે કોઈ ઔદ્યોગિક સ્વપ્નદ્રષ્ટા તરીકે જમશેદજીની સમકક્ષ કોઈ હતું. પરંતુ હું જમશેદજીનો પ્રશંસક રહ્યો છું તે માટે આ એકમાત્ર કારણ નથી. તેનું મુખ્ય કારણ મૂલ્યો માટેની તેમની ભાવના હતી, તેમણે આ સમૂહને એ સ્ટર્લિંગ (અમુલ્ય) મૂલ્યો આપ્યા છે. જો કોઈ મને પૂછે કે, ટાટા કંપનીઓને કઈ બાબતો પરસ્પર જોડે છે, તો હું કહીશ કે તે અમારા વર્લ્ડવ્યાયેલા આદર્શો અને મૂલ્યો છે જે અમને જમશેદજી ટાટા પાસેથી વારસામાં મળ્યા છે.

જે.આર.ડી. ટાટા

અધ્યક્ષ, ટાટા સન્સ (1938 – 1991)

J. અમારા સમૂહની કંપનીઓ

1. અમે જ્ઞાન, ભૌતિક સંસાધનો, માનવ અને વ્યવસ્થાપન સંસાધનોની વહેંચણી કરીને અને સ્પર્ધાત્મક કાયદાના પાલન સહિત લાગુ થતા કાયદા અનુસાર અગ્રણી શાસન નીતિઓ અને પદ્ધતિઓ અપનાવીને, સંયુક્ત સાહસો સહિતની અમારા સમૂહની કંપનીઓને સુસંગત સહકાર આપવાનો પ્રયાસ કરીએ છીએ.
2. અમે વિવાદ નિવારણની ઉચિત પદ્ધતિ દ્વારા અમારી અને અમારા સમૂહની કંપનીઓ વચ્ચેના કોઈપણ વિવાદનો સુખદ ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ કરીશું જેથી તે અમારા વ્યવસાયિક હિતો અને હિસ્સેદારોના મૂલ્ય પર પ્રતિકૂળ અસર ન કરે.
3. યોગ્ય અધિકૃતતા વગર કોઈ તૃતીય પક્ષ અથવા સંયુક્ત સાહસ પોતાના હિતોને આગળ વધારવા માટે ટાટા નામ/બ્રાન્ડનો ઉપયોગ ન કરે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે અમે પ્રક્રિયાઓનો ઉપયોગ કરીશું.
4. ટાટા સન્સ દ્વારા સમયાંતરે ઘડવામાં આવેલી નીતિઓ અને માર્ગદર્શિકાઓને અમારા બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ ધ્યાનમાં લેશે અને તે અમારા સમૂહની કંપનીઓને મોકલવામાં આવશે.

Q&A

તમે અમારી કંપનીમાં IT પ્રોજેક્ટ માટે સક્ષમ વિકેતાઓ પસંદ કરવાની પ્રક્રિયામાં છો. બે કંપનીઓની અંતિમ શોર્ટલિસ્ટમાં, એક કંપની મર્યાદિત સંદર્ભો ધરાવે છે અને નીચા ભાવ ટાંકીને નવી શરૂઆત કરે છે, જ્યારે બીજી એક ટાટા કંપની છે જેનો ત્રીસ વર્ષનો અમલીકરણનો અનુભવ છે અને તે સારા સંદર્ભો ધરાવે છે, પરંતુ તે આ કામ માટે થોડો વધારે ભાવ રાખે છે. પસંદગીના અન્ય તમામ પરિમાણો લગભગ સમાન હોવાથી, તમારે તમારા કામ માટે કઈ કંપની પસંદ કરવી જોઈએ?

બેશક જ્યારે નિર્ણય લેવા માટે કિંમત એક મહત્વપૂર્ણ માપદંડ હોય, ત્યારે તે સ્પષ્ટ મૂલ્યાંકન કરવા માટેનો એકમાત્ર માપદંડ નથી. તમારા IT ભાગીદારની પસંદગી કરવા માટે તમારે સારા ગ્રાહક સંદર્ભો, સાબિત થયેલા ટ્રેક રેકોર્ડ અને વહેંચાયેલ મૂલ્ય પ્રણાલીઓ પણ ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર પડી શકે છે.

તમે એક પ્રોજેક્ટ માટે સક્ષમ વિકેતાઓ પસંદ કરવાની પ્રક્રિયામાં છો. ત્રણ ફાઈનલિસ્ટમાંથી એક સમૂહની કંપની છે. અંતિમ દરખાસ્તોની સમીક્ષામાં, તમે સમૂહની કંપનીને તેના નાણાકીય મૂલ્ય અને માલિકીની કુલ કિંમતના આધારે ત્રણ દરખાસ્તોમાંથી બીજો ક્રમાંક આપો છો અને પ્રથમ ક્રમાંકિત વિકેતાને પસંદ કરો છો. આ નિર્ણય યોગ્ય છે?

હા. તમારે યોગ્યતાના આધારે તે વિકેતાની પસંદગી કરવી જોઈએ, કારણ કે તે તમારી કંપનીની જરૂરિયાતો માટે સૌથી યોગ્ય વિકેતા છે. તમારે માત્ર તમારી સાથેના જોડાણને કારણે સમૂહની કંપની પસંદ ન કરવી જોઈએ.

વધતી ચિંતાઓ

અમે અમારા કર્મચારીઓ, ગ્રાહકો, સપ્લાયર્સ અને અન્ય હિસ્સેદારોને અમારી સંહિતા, નીતિઓ અથવા કાયદાના વાસ્તવિક અથવા સંભવિત ઉલ્લંઘન અંગે જાણ થાય ત્યારે તે અંગે અમને જાણાવવાની ચિંતા કરવા અથવા જાહેર કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરીએ છીએ. અમે અમારા મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતોને પ્રતિબિંબિત કરતી ન હોય તેવી ગેરવર્તણૂકની (વાસ્તવિક અથવા સંભવિત) કોઈપણ ઘટનાના રિપોર્ટિંગને પણ આવકારીએ છીએ.

નીચે જાણાવેલ સ્થાનો પર ચિંતા વ્યક્ત કરી શકાય છે અથવા પ્રશ્નો ઉઠાવી શકાય છે કે પછી કેસોની જાણ કરી શકાય છે:

- અમારી કંપનીના તત્કાલિન લાઈન મેનેજર અથવા માનવ સંસાધન વિભાગને.
- અમારી કંપનીમાં નિયુક્ત નીતિ અધિકારીઓને.
- 'ગોપનીય રિપોર્ટિંગ' થર્ડ પાર્ટી એથિક્સ હેલ્પલાઈન (જો ઉપલબ્ધ હોય તો).
- અમારી કંપનીની 'વિલસલબ્લોઅર' નીતિમાં દર્શાવેલ અન્ય કોઈપણ રિપોર્ટિંગ ચેનલ.

અમને કાયદેસર ચિંતાની જાણ કરનાર કોઈની સામે કોઈ પણ પ્રકારનો બદલો લેવામાં આવે તે અમારા માટે સહ્ય નથી. આવી વ્યક્તિને નિશાન બનાવવામાં સામેલ કોઈપણ શિસ્તભંગની કાર્યવાહીને પાત્ર બનશે.

જો તમને શંકા છે કે તમે અથવા તમારા પરિચિત વ્યક્તિ ચિંતા દર્શાવવા બદલ અથવા એ મામલાનો રિપોર્ટ કરવા બદલ બદલાનો ભોગ બન્યા છો, તો અમે તમને તમારા લાઈન મેનેજર, કંપનીના એથિક્સ કાઉન્સેલર, માનવ સંસાધન વિભાગ, MD/CEO અથવા સમૂહના ચીફ એથિક્સ ઓફિસરની ઓફિસનો તાત્કાલિક સંપર્ક કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરીએ છીએ.

Q&A

મારા સુપરવાઈઝરે મને એવું કંઈક કરવાનું કહ્યું છે જે મને લાગે છે કે તે ગેરકાયદેસર છે. મને ડર છે કે જો હું એમનું કહ્યું નહીં કરું તો હું મારી નોકરી ગુમાવી શકું છું. શું મારે તે કામ કરવું જોઈએ?

ના. કાયદો તોડવો એ કોઈ વિકલ્પ નથી. તમારા સુપરવાઈઝર સાથે પરિસ્થિતિની ચર્ચા કરો, જેથી તમે બંને હકીકતો સમજો. જો તમારી ચિંતાઓનો ઉકેલ ન આવે તો, ઉચ્ચ સ્તરના સુપરવાઈઝર, નીતિશાસ્ત્ર સલાહકાર, કાનૂની વિભાગનો સંપર્ક કરો અથવા જો કંપનીની ગુપ્ત રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમ ઉપલબ્ધ હોય તો તેમને જાણ કરો.

મને લાગે છે કે મેં નૈતિક સલાહકારને મારી ચિંતાની જાણ કરી તે બદલ મારા સુપરવાઈઝર મારી સાથે અન્યાયી વ્યવહાર કરે છે. મારે શું કરવું જોઈએ?

ચિંતા વ્યક્ત કરનાર વ્યક્તિ સામે બદલો લેવો એ સંહિતાનું ઉલ્લંઘન છે. તમારે એથિક્સ કાઉન્સેલરને અથવા તમારી કંપનીના MD/CEO ને અથવા જો કંપનીની ગુપ્ત રિપોર્ટિંગ સિસ્ટમ ઉપલબ્ધ હોય તો તે મારફતે તમારા સુપરવાઈઝરની આ વર્તણૂકની જાણ કરવી જોઈએ.

ઉત્તરદાયિત્વ

આ સંહિતા માત્ર ઔપચારિક પાલન માટે પ્રસ્તુત આદેશાત્મક માર્ગદર્શિકાઓના સમૂહ કરતાં વિશેષ છે. તે અમારી મૂલ્ય પ્રણાલી અને અમારા મૂળ સિદ્ધાંતો પ્રત્યેની અમારી સામૂહિક પ્રતિબદ્ધતાની રજૂઆત કરે છે.

અમારા દ્વારા પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે નોકરીમાં રખાયેલ દરેક વ્યક્તિ પોતાના વર્તન માટે સ્વયં જવાબદાર રહેશે. જો તેની વર્તણૂક આ સંહિતાનું ઉલ્લંઘન કરતી હોય તો તેમની રોજગારની શરતો અને સંબંધિત કંપની નીતિઓ અનુસાર તેઓ કાર્યવાહીને પાત્ર હોઈ શકે છે.

જ્યારે અક્ષર અને ભાવના સહિત અનુસરણ કરવામાં આવે છે, ત્યારે આ સંહિતા અમારા કર્મચારીઓ તેમજ અમારી સાથે કામ કરનારાઓ દ્વારા 'જીવંત' બની જાય છે. તે અમારા બંધા હિસ્સેદારો પ્રત્યેની અમારી સહિયારી જવાબદારી અને એકબીજા પ્રત્યેની પરસ્પર પ્રતિબદ્ધતાનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે.

અવાજ ઉઠાવો...

જો તમને ખાતરી ન હોય કે તમે જે નિશ્ચિત કામ હાથ પર લેવાના છો તે સંહિતામાં દર્શાવેલા સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત છે કે નહીં, તો સ્વયંને પૂછો:

- શું તે પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે કોઈને જોખમમાં મૂકી શકે છે અથવા તેમને ઈજા પહોંચાડી શકે છે?
- શું તે ગેરકાયદેસર/કાયદા-વિરુદ્ધ છે અથવા અમારી નીતિઓ અને પ્રક્રિયાઓથી બહાર છે?
- મારો અંતરાત્મા તેને નકારે છે? તે મારા વ્યક્તિગત મૂલ્યોથી વિરુદ્ધ છે?
- આ વાત મીડિયામાં પ્રદર્શિત થાય તો હું અસ્વસ્થતા અનુભવીશ? તે મારી કંપની, જીવનસાથી, ભાગીદાર, માતાપિતા અથવા બાળકને માટે શરમજનક હશે?
- તે 'ખોટું' હોવાની અનુભૂતિ થાય છે?

જો આમાંના કોઈપણ સવાલનો જવાબ "હા" હોય તો, કૃપા કરીને અહીં અટકી જાવ અને તમારા રિપોર્ટિંગ મેનેજર, એથિક્સ કાઉન્સેલર, માનવ સંસાધન વિભાગ, કાનૂની વિભાગ અથવા વરિષ્ઠ મેનેજમેન્ટ ટીમના કોઈપણ સભ્યનો સંપર્ક કરો અને નિર્ણય લેવામાં તમારી સહાય કરવા માટે તેની સલાહ લો.

દ્વિધા નો સામનો કરવો પડે ત્યારે: થંભી જાવ, વિચારો, જવાબદારીપૂર્વક વર્તો.

નોંધ

આ સંહિતા કંપનીના ટ્રસ્ટિકોર્પોરેટી કે હિતધારકોના ટ્રસ્ટિકોર્પોરેટી દાયિત્વસભર અપેક્ષાઓનું વ્યાપક અને પૂર્ણ સ્પષ્ટિકરણ પ્રદાન કરતી નથી.

અમારા કર્મચારીઓની તે સતત જવાબદારી છે કે તેઓ તમામ અમલી કાયદા, જૂથ-સ્તરની સલાહ અને નીતિઓ, કંપની-સ્તરની નીતિઓ, પ્રક્રિયાઓ અને સંબંધિત કામના નિયમોથી પરિચિત રહે. સંહિતાના અર્થઘટન અંગેના કોઈપણ માર્ગદર્શન માટે, આપણે આપણી ના એથિક્સ કાઉન્સેલર અથવા ગ્રુપના ચીફ એથિક્સ ઓફિસર પાસેથી યોગ્ય સહાય મેળવી શકીએ છીએ.

તમામ સંયુક્ત સાહસોને ટાટા આચારસંહિતા (TCOC) અથવા TCOC ના તમામ ઘટકો સમાવતી આચારસંહિતા અપનાવવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે.

ટાટા આચારસંહિતાનું આ સંસ્કરણ અગાઉના તમામ સંસ્કરણો અને સંલગ્ન દસ્તાવેજોનું અધિક્કમાણ કરે છે અને 29 જુલાઈ, 2015 થી અમલમાં છે.

સંહિતા વિષે કોઈપણ પ્રશ્નો અથવા સ્પષ્ટતા માટે, કૃપા કરીને જૂથના મુખ્ય નીતિશાસ્ત્ર અધિકારીની કચેરીનો ઈમેઈલ દ્વારા સંપર્ક કરો: ethicsoffice@tata.com.

ટાટા આચારસંહિતા – 2015

હું સ્વીકારું છું કે મને ટાટા આચારસંહિતા મળી છે.

મેં ટાટા આચારસંહિતા વાંચી છે અને હું સ્વીકારું છું કે ટાટા કર્મચારી તરીકે, મારે તેમાં વર્ણવેલ માર્ગદર્શિકાનું પાલન કરવું જરૂરી છે અને તેમાં નિષ્ફળતાના સંજોગોમાં મારા રોજગારની શરતો અને સંબંધિત કંપની નીતિઓ અનુસાર મારા પર કાર્યવાહી થઈ શકે છે.

જો મને ટાટા આચારસંહિતાના ઉલ્લંઘન અથવા સંભવિત ઉલ્લંઘનની ચિંતા હોય, તો હું સમજું છું કે મારી કંપનીમાં આવી ચિંતાઓનો અહેવાલ આપવા માટે મારી પાસે ચેનલો ઉપલબ્ધ છે. જ્યારે જરૂરી હોય ત્યારે આ ચેનલોનો ઉપયોગ કરીને, હું મારા ઉચ્ચ નૈતિક ધોરણો જાળવી રાખવામાં મારી ભૂમિકા અદા કરીશ.

હસ્તાક્ષર _____

તારીખ _____

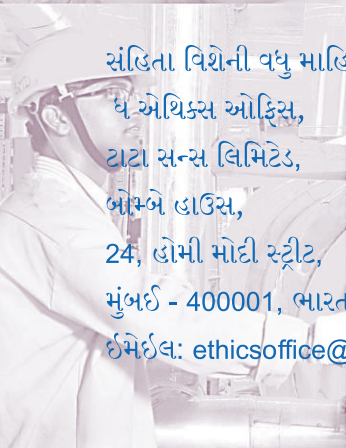
નામ _____

વિભાગ: _____

સરનામું: _____

(કૃપા કરીને આ સ્વીકૃતિ-પત્ર તમારા એથિક્સ કાઉન્સેલર અથવા તમારી કંપનીના માનવ સંસાધન વિભાગને કરશો.)

નોંધ



સંહિતા વિશેની વધુ માહિતી માટે કૃપા કરીને સંપર્ક કરો:
ધ એથિક્સ ઓફિસ,
ટાટા સન્સ લિમિટેડ,
બોમ્બે હાઉસ,
24, હોમી મોદી સ્ટ્રીટ,
મુંબઈ - 400001, ભારત.
ઈમેઇલ: ethicsoffice@tata.com



અસ્વીકરણ : કૃપા કરીને નોંધ લેશો કે ટાટા આચારસંહિતા એક અધિકૃત દસ્તાવેજ છે. પ્રદેશિક ભાષાઓમાં ભાષાંતર કરેલ દસ્તાવેજમાં દેખાતા ફેરફારોને કાયદાકીય રીતે માન્ય ગણવામાં આવશે નહીં. ભાષાંતરીત દસ્તાવેજમાં ચોકસાઈ બાબતે કોઈ પ્રશ્નો કે ચિંતા હોય તો મહેરબાની કરીને અધિકૃત અંગ્રેજી-ભાષામાં ટાટા આચારસંહિતા દસ્તાવેજનો સંદર્ભ લેવો.

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.