



టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి
2015

స్ఫూర్తినిచ్చే నాయకత్వం

గత శతాబ్దకాలంలో టాటా సంస్థల బృందం సంస్థాపకులైన జెంపెడ్ జీ టాటా ఆశయాలకు అనుగుణంగా ఆదర్శాల బాటను అనుసరించిన మహా దార్శనికుల నాయకత్వంలో పయనిస్తూ ప్రగతి సాధిస్తూ వచ్చింది. వ్యాపారాభివృద్ధితో పాటు నాయకుల దృక్పథం సమాజ సంక్షేమానికి కూడా పెద్ద పీట వేసింది.

సామాజిక కార్యకలాపాలను ఆచరణలో పెట్టి బాధ్యతాయుతమైన వ్యాపారము నిర్వహించే విధానాన్ని కూడా మార్చిన ఒక దృక్పథం మరియు ఈ దృక్పథం గ్రూప్ లో ఒక సుదృఢమైన సామాజిక స్పృహను రేకెత్తించింది.



మేము వేరే వాళ్ళకన్నా చాలా నిస్వార్థపరులమనీ, చాలా ఉదారస్వభావం కలిగిన వాళ్ళమనీ
లేదా చాలా ఎక్కువ మానవ ప్రేమ కలిగిన వాళ్ళమనీ గొప్పలు చెప్పుకోవడం లేదు.
అయితే మేము ముక్కు సూటిగా ఆదర్శప్రాయమైన, సుదృఢమైన,
వాణిజ్య సిద్ధాంతాలతో వ్యాపారాన్ని ప్రారంభించాం.
ఈ తరుణంలో వాటాదారుల హితాసక్తుల్ని, మా సంక్షేమాన్ని, ఉద్యోగుల ఆరోగ్యాన్ని,
సంక్షేమాలని దృష్టిలో పెట్టుకున్నాం. ఇదే మా విజయాలకు పునాది.

జెంషెడ్ జీ టాటా

టాటా గ్రూప్ వ్యవస్థాపకుడు
చైర్మన్ (1868 – 1904)

విషయ సూచిక

ముందు మాట.....	3
A మన విలువలు.....	4
B ఈ ప్రవర్తనా నియమావళి పరిధి మరియు ఉద్దేశం.....	5
C మా ప్రధాన సూత్రాలు.....	7
D మా ఉద్యోగులు.....	9
E మా వినియోగదారులు.....	18
F మా సముదాయాలు మరియు పరిసరాలు.....	21
G మా నమ్మకమైన వాటాదారులు.....	23
H మా ఆర్థిక వాటాదారులు.....	25
I ప్రభుత్వాలు.....	27
J మా గ్రూప్ కంపెనీలు.....	29
ఆందోళనలు వ్యక్తంచేయటం.....	30
జవాబుదారీతనం.....	31
అంగీకార పత్రం.....	33

ముందు మాట

గత 150 ఏళ్ళ కాలంలో సంస్థాపకులు చాటిన ఆదర్శాల్ని, విలువల్ని టాటా కంపెనీలు నిరంతరం తు. చ. తప్పకుండా పాటిస్తూ వచ్చాయి. టాటా ప్రవర్తనా నియమావళిని తొలుతగా ఏర్పరచిన వ్యక్తి శ్రీ రతన్ టాటా. మా వ్యాపారానికి సంబంధించిన అన్ని అంశాలకి వర్తించే నియమాల్ని, ఆదర్శాల్ని, కంపెనీల బాధ్యతల్ని చాటి చెప్పేటే టాటా గ్రూప్ ప్రవర్తనా నియమావళి. మా ఉద్యోగులకు, అధికారులకు అందరికీ ఇది ఆచరణీయం. ఈ ప్రవర్తనా నియమావళి మా వ్యక్తిగత మరియు నాయకత్వ కట్టుబాట్లకు, అలాగే ముఖ్యమైన టాటా విలువలకు పునాది వంటిది.

టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి మా వాటాదారులు మరియు మేము పని చేసే సముదాయాలలో సహా ఒక నిబద్ధతను నిర్దేశిస్తుంది. మరియు ఒక్కోసారి నైతికంగా ధర్మ సంకటాలు ఏర్పడిన వేళలో ఈ ప్రవర్తనా నియమావళి మనకు మార్గదర్శనం చేసే కాంతి పుంజమై నిలుస్తుంది. చట్టాలు, నియమాలు మారుతున్న కొద్దీ సమకాలీన సమాజానికి ఉపకరించే రీతిలో ఆయా నిర్ణీత సమయాల్లో, ప్రవర్తనా నియమావళిలో సమకాలీనంగా కొన్ని మార్పులు, చేర్పులు చేస్తున్నాం. అయితే ప్రాథమిక సూత్రాలలో ఎలాంటి మార్పులుండవు.

మనం వ్యాపారాభివృద్ధిలో విజయపరంపరను సాధించి విఖ్యాతిని గడించాం. దీనికి కారణం ప్రవర్తనా నియమావళిలో ఉన్న నిబద్ధత, తు. చ. తప్పకుండా సిద్ధాంతాల్ని, విలువల్ని, నియమాల్ని పాటించడమే. మా ఉద్యోగులు, డైరెక్టర్లు, భాగస్వామ్యం ఉన్న వాళ్ళంతా దీన్ని పాటించారు. టాటాలో ఉన్న ప్రతి సహోద్యోగుల బృందం మరియు టాటా కంపెనీ నియమాల్ని, చట్టాల్ని అనుసరించడం కొనసాగిస్తుందని మా నమ్మకం. అంతేకాదు, ప్రపంచవ్యాప్తంగా నడిచే మా వ్యాపారాన్ని అభివృద్ధి పరచే చట్టాల్ని, నియమాల్ని, మా వ్యాపారహితాసక్తుల్ని కాపాడే సూత్రాల్ని తు. చ. తప్పక పాటిస్తుందని మా విశ్వాసం. అంతే కాక నైతికమైన రీతిలో నూతనమైన ప్రక్రియల్ని, ప్రమాణాల్ని కూడ స్థాపిస్తుంది. ఇవి వేరే వాళ్లకు ఆదర్శప్రాయమౌతాయి.

ఎన్. చంద్రశేఖరన్

ఫిబ్రవరి 21, 2017



A. మా విలువలు

టాటా నిరంతరం విలువలతో ముందడుగు వేస్తోంది.
మా వ్యాపార కార్యకలాపాలకు మూలాధారమైన విలువలు క్రింది విధంగా ఉంటాయి.



నడవడిక

మేము మా ప్రవర్తనలో
నీతియుతంగా, ఆదర్శంగా,
పొరదర్శకంగా, ప్రామాణికరీతిలో
ఉంటాము. మేము చేసే ప్రతి
పని ప్రజల పరిశీలన అనే
అగ్ని పరీక్షలో నెగ్గాలి.

సమైక్యత

మేము ప్రజల కోసం
పెట్టుబడి పెడతాం.
భాగస్వామ్యం ఉన్న వాళ్ళ కోసం
పెట్టుబడి పెడతాం.
నిరంతరం అధ్యయనం సాగిస్తాం.
సమ్మకం, పరస్పర గౌరవమే
పునాదులుగా ఉన్న చక్కని
సహకారాన్ని, సంబంధాల్ని
అల్లుకుంటాం.

బాధ్యత

మేము మా వ్యాపారంలో పరిసరాలకు,
సామాజిక అంశాలకు సంబంధించిన
సిద్ధాంతాల్ని సమన్వయం చేస్తాం.
ప్రజలు పెట్టిన పెట్టుబడి ఎన్నో రెట్లు
పెరిగి మళ్ళీ ప్రజలకే చేరేట్లు చేస్తాం

నాయకత్వం

మేము ధైర్యంతో, సాహసంతో
సవాళ్ళను ఎదుర్కుంటాం.
వినియోగదారుల సమస్యలకు
వినూత్న పరిష్కారాల్ని అందిస్తాం.

సమర్థత

ప్రతిభకే అగ్రతాంబూలం అందిస్తూ
ఉన్నత ప్రమాణాలు అందుకునేందుకు
ఆసక్తితో కృషిచేస్తాం.

ఈ విశ్వజనీనమైన మార్గదర్శకాలు, సిద్ధాంతాలు, విలువలు టాటా ప్రవర్తనా నియమావళికి గట్టి పునాదులు.
ప్రతి టాటా కంపెనీలోని ఆదర్శాల వ్యవస్థలో ఈ విలువల అభివ్యక్తి గోచరిస్తుంటుంది.

B. ఈ ప్రవర్తనా నియమావళి పరిధి మరియు ఉద్దేశం

1. నియమావళిలో మనం ఎలా ప్రవర్తించాలో వర్ణించడం జరిగింది.
 - మా ఉద్యోగస్థులతో లేదా మాతో పనిచేసే వాళ్ళతో
 - మా వినియోగదారులు
 - మనం పని చేసే పరిసరాలు, వాతావరణం మరియు సముదాయాలు
 - మా వ్యూల్యు చైన్ పార్టనర్లు, సప్లయర్లు, సర్వీస్ ప్రొవైడర్లు, డిస్ట్రిబ్యూటర్లు, సేల్స్ ప్రతినిధులు, కాంట్రాక్టర్లు, చానెల్ పార్టనర్లు, కన్సల్టంట్లు, మధ్యవర్తులు మరియు ఏజెంట్లు
 - మా జాయింట్ వెంచర్ భాగస్వాములు లేక ఇతర వ్యాపార సహచరులు
 - మా ఆర్థిక వాటాదారులు
 - మేము పనిచేసే దేశాల్లోని ప్రభుత్వాలు
 - మా గ్రూప్ కంపెనీలు
2. నియమావళిలో 'మేము' 'మాకు' అంటే మా కంపెనీ, మా ఎక్సిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు, ఆఫీసర్లు, ఉద్యోగస్థులు, మాతో పని చేసే వాళ్ళు - లేదా సందర్భాభేదంగా అవసరమైన వ్యక్తులు అని అర్థం.
3. "మా గ్రూపు కంపెనీలు" అంటే ఎవరికైతే టాటా సంస్థ ఈ ప్రవర్తనా నియమావళిని అందించిందో ఆ సంస్థలు, లేదా ఏ సంస్థలకు ప్రవర్తనా నియమావళి వర్తిస్తుందో ఆ సంస్థలు అని ఖచ్చితమైన అర్థం.
4. ఈ ప్రవర్తనా నియమావళిలో మనతో పాటు పని చేసే వాళ్ళ నుంచి ఆశించే ఫలితాలు, లక్ష్యాలున్నాయి. మన వద్ద పని చేసే వాళ్ళంతా ఈ ప్రవర్తనా నియమావళిని తప్పక పాటించాల్సిందే. మన వద్ద పని చేయాలంటే ఏమేం చేయాలో ఆ వివరాలు ఇందులో ఉన్నాయి. మన దగ్గర పనిచేయాలంటే ప్రవర్తనా నియమావళిలోని నియమాల్ని ఖచ్చితంగా పాటించాల్సి ఉంటుంది.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

ప్రవర్తనా నియమావళిలోని సూత్రాల్ని, విలువలను చక్కగా పాటించుకొని, మన పేరు ప్రతిష్టలను, బ్రాండ్ క్వాలిటీని పరిరక్షించుకోవడం మన నిబద్ధత. దీని ద్వారా అద్వితీయమైన మన సంస్కృతిని, మన అభిజ్ఞానాన్ని బలపరచుకోవడం సాధ్యం.

మా ప్రధాన సూత్రాలు



టాటా గ్రూప్ కంపెనీల నిర్వహణలో మూల సిద్ధాంతం ఏమిటి? కంపెనీ యజమానుల హితాసక్తిని పరిరక్షించడమే కాదు, ఉద్యోగుల, వినియోగదారుల, ఉత్పత్తుల, స్థానిక సముదాయాల మరియు చివరకు మన దేశం యొక్క సమగ్ర హితాసక్తుల్ని పరిరక్షించడమే.

జే.ఆర్.డి. టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1938 - 1991)

C. మా ప్రధాన మార్గదర్శకాలు

1. అత్యున్నతమైన నైతిక, మానవతా విలువలను పరిరక్షించుకుంటూ, అనుసరిస్తూ మేము మా వ్యాపార కార్యకలాపాల్ని కొనసాగిస్తున్నాం. ఏ విధంగానూ లంచగొండితనాన్ని మేము సహించలేము. ఎంతో నిబద్ధతతో మనం అన్ని కార్యాలు చేస్తుంటాం.
2. మేము ఆదర్శమైన కార్పొరేట్ పౌరులుగా ఊహించేందుకు బద్ధులం. సామాజిక ప్రగతి కార్యక్రమాలు సమాజానికి మేలు కల్గిస్తాయి. ఈ కార్యక్రమాలు మా వాణిజ్య ప్రణాళికలో ఒక ముఖ్యంశంగా మేము భావిస్తాం.
3. ఆయా దేశాల, సముదాయాల, ప్రదేశాల సంస్కృతిని, సంప్రదాయాలు, నియమాలు, పరంపర - వీటిని గౌరవిస్తూ వాటి ఆర్థికాభివృద్ధి కోసం నిరంతరం కృషి చేస్తాం. మనం ఎవరికోసమైతే పని చేస్తున్నామో ఆ సముదాయాల హితాసక్తులకు భంగం కల్గించే ఎలాంటి ప్రాజెక్టుల్ని మేము చేపట్టలేము.
4. వాణిజ్య ప్రగతి సాధించడంలో భద్రతను వదులుకోవడానికి మేము ఎన్నడూ ఇష్టపడము, రాజీ పడలేము. మన కంపెనీలో పని చేసే సిబ్బందికి, ఉద్యోగులకు పరిశుభ్రమైన వాతావరణాన్ని అందిస్తాం. ఆరోగ్యకరమైన భద్రతను అందిస్తాం.
5. కంపెనీ ప్రతినిధులుగా మేము చాలా సమర్థవంతంగా కర్తవ్యాన్ని నిర్వహిస్తాం. న్యాయబుద్ధితో, ప్రామాణికంగా పనిచేస్తాం. అత్యున్నత నైతిక ప్రమాణాల్ని అనుసరిస్తాం. ఆయా దేశాల్లో వారి వారి సంస్కృతులకు అనుగుణంగా ప్రవర్తిస్తాం. సాంస్కృతికంగా సముచిత ప్రవర్తనను ప్రదర్శిస్తాం. మన కార్యశైలి న్యాయబద్ధంగా, పారదర్శకంగా ఉంటుంది. మూడో వ్యక్తులంతా మన వైఖరిలోని న్యాయబద్ధతను, పారదర్శకతను ఇట్టే పసిగడతారు.
6. మేము వాటాదారుల ఆత్మగౌరవాన్ని, హక్కుల్ని గౌరవిస్తాం.
7. మన భాగస్వాముల పట్ల నిష్పక్షపాతంగా, న్యాయబద్ధంగా వ్యవహరించి వారి హితాసక్తుల్ని పరిరక్షిస్తాం.
8. భాగస్వాములకు మేము అందించే వాగ్దానాలు సత్యసమ్మతంగా, విశ్వసనీయంగా ఉంటాయి.
9. అనైతిక, అక్రమకలాపాలకు ఎన్నడూ పాల్పడము.
10. విశ్వాసభరిత రీతిలో భాగస్వాములకు ప్రశ్నలడిగే స్వాతంత్ర్యాన్ని అందిస్తాం. తమ సమస్యలు చెప్పుకునేందుకు అవకాశం కల్పిస్తాం. ప్రవర్తనా నియమావళిని ఉల్లంఘించిన ప్రకరణాలను లేవనెత్తే అవకాశం కల్పిస్తాం.
11. ప్రకరణాలు దృష్టికి వచ్చిన వేళలో శిక్ష పడే భయాలు లేని, స్వచ్ఛాయితమైన వాతావరణాన్ని సృష్టించే ప్రయత్నం చేస్తాం. సమస్యల్ని ప్రస్తావించిన వ్యక్తులకు ఎవ్వరికీ ఎలాంటి శిక్ష పడకుండా చూసుకుంటాం. ప్రజలహిత దృష్టితో సమస్యని కంపెనీ దృష్టికి తెచ్చిన వ్యక్తులకు ఎలాంటి ఇబ్బందులు కలగకుండా చూసుకుంటాం.
12. వాణిజ్య కలాపాల్ని సాగించే మన నాయకులు స్వయంగా ప్రవర్తనా నియమావళిలోని నియమాల్ని పాటించేటట్లు చేస్తాం. ఉన్నత ప్రమాణాల్ని అనుసరిస్తూ నిబద్ధతతో పని చేయనిస్తాం. దీనికి కంపెనీలో సముచితరీతి నీతుల్ని కల్పిస్తాం.
13. మనం ఏ దేశంలో పని చేస్తున్నామో ఆ దేశానికి సంబంధించిన చట్టాల్ని అనుసరిస్తాం. వేరే చట్టాలుంటే వాటిని ఆచరణలో పెడతాం. ఏదో ఒక చట్టం క్రిందికి లేదా ఉద్యోగం నియమావళి పరిధిలోకి వచ్చే అంశాల విషయంలో చట్టానికే ప్రాధాన్యం ఇస్తాం. ఏదో ఒక చట్టం క్రింద నిర్దేశించబడిన ప్రమాణాలు నిర్దిష్ట స్థాయికన్న తక్కువ స్థాయిలో ఉన్న వేళ ప్రవర్తనా నియమావళిలోని నియమాల్ని అనుసరిస్తాం.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

మంచి నమ్మకం అంటే మీరిచ్చిన సమాచారం అంతా నిజం, సత్యం అనే ఒక దృఢమైన విశ్వాసం. అంతేకాని, రిపోర్టు చేయబడిన సంభావ్య ఉల్లంఘన లేదా కే గురించిన “అన్నిరుజువులు” ఉన్నాయి అని అర్థం కాదు.

మా ఉద్యోగులు



ఒక సారి మంచి సిబ్బంది దొరికిన పిమ్మట, వాళ్ళు మన ఆదర్శాల్ని విలువల్ని అనుసరిస్తే వాళ్ళను స్వచ్ఛగా పని చేయనిస్తాం. వాళ్ళను ఏరకంగానూ ఆపడం జరగదు. మేము ప్రోత్సాహం అందిస్తాం. నాయకత్వం వహించేందుకు అవకాశాలందిస్తాం.

జే.ఆర్.డి. టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1938 - 1991)

D. మా ఉద్యోగులు

సమాన అవకాశాల్ని కల్పించే యాజమాన్యం

1. అర్హతలున్న వ్యక్తులకు, అభ్యర్థులకు అందరికీ మా కంపెనీలో సమానావకాశాలు కల్పిస్తాం. ఏదేని విషయంలో, నెపంతో పక్షపాతం చూపించడం, విచక్షణ చూపించడం ఉండదు. జాతి, కులం, మతం, రంగు, ప్రాచీనత, వయస్సు, జాతీయత, ప్రదేశం-ప్రాంతీయత, లింగవివక్ష- వికలాంగత్వం లేదా ఏవిషయం మీద కూడా ఎవరిపట్లా ఎలాంటి భేద భావం ప్రదర్శించం.
2. సిబ్బంది నియామకంలో, అభివృద్ధి కార్యకలాపాల్లో పదోన్నతులు కల్పించడంలో మా నిర్ణయాలన్నీ కేవలం ప్రతిభ, సామర్థ్యం, తెలివితేటలు, కార్యవైఖరి మీద ఆధారపడి ఉంటాయి.
3. ప్రవర్తనా నియమావళిలోని నియమాలు, చట్టాలు- వీటికి అనుగుణంగా ఉద్యోగుల విషయంలో మా పాలసీలు పారదర్శకంగా, స్పష్టంగా ఉంటాయి. వైవిధ్యానికి, సమానతకు ప్రాధాన్యం అందిస్తాం. ఈ పాలసీలు ఉద్యోగ నియామకాలు, శిక్షణ, అభివృద్ధి మరియు నిర్వహణ విషయాల్లో స్పష్టమైన మార్గదర్శకాల్ని అందిస్తాయి.

Q & A

ఒక ఉద్యోగంలో బాగా ప్రయాణాలు చేయాల్సి వస్తుంది. ఒక అభ్యర్థికి చక్కని అనుభవం ఉంది మరియు అర్హతలున్నాయి. అయితే ఈ అభ్యర్థి సింగిల్ పేరెంట్. అలాంటి వేళల్లో ఉద్యోగ బాధ్యతల్ని నిర్వర్తించడంలో ఈ అభ్యర్థికి కొన్ని ఇబ్బందులు తప్పవనుకుంటా. నేనేంచేయాలి?

ప్రతిభ ప్రాతిపదికపైనే ప్రవర్తనా నియమావళిలో చెప్పబడిన విధంగా ఒక ఉద్యోగిని నియమించడం జరుగుతుంది. ఒక అభ్యర్థి ఆఫీసు పనిపై వేరేచోటకు ప్రయాణం చేయజాలడని మేము భావించలేం. అభ్యర్థులందరికీ సామర్థ్యాన్ని ప్రదర్శించేందుకు సమానావకాశాల్ని అందించాలి. అభ్యర్థులు ఉద్యోగ బాధ్యతలపై ప్రయాణం చేసేందుకు సిద్ధంగా ఉండాలి. నియమానుగుణంగా నడుచుకోవాలి. సింగిల్ పేరెంట్ అనే నెపంతో ఏ అభ్యర్థిపట్ల కూడా వివక్ష చూపించలేం. నియామకంలో ఏస్థాయిలోనూ, లేదా ఉద్యోగ నిర్వహణవేళలోనూ ఎలాంటి వివక్ష చూపించలేం.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

ఆఫీసులో ఎలాంటి హింసను, పీడించడాన్ని మేము సహించం. అందుకే ప్రతి ఉద్యోగి కూడా, ఎలాంటి దుష్ప్రవర్తన కల్గి ఉండరాదని మా భావన. వీటిని మేము ప్రోత్సహించలేం.

ఆత్మాభిమానం మరియు గౌరవం

4. సహనం, అవగాహన, పరస్పర సహకారం - వీటి పునాదులపై చక్కని ప్రోత్సాహక వాతావరణాన్ని సృష్టించడం మన కంపెనీలోని నాయకుల బాధ్యత. వ్యక్తిగతమైన ఏకాంతానికి తగిన గౌరవం ఇవ్వబడుతుంది.
5. ఉద్యోగం చేసే ప్రదేశంలో ఉండే ప్రతీ వ్యక్తికీ గౌరవం ఇవ్వాలి. అతనికి తగిన ఆత్మగౌరవం కల్పించాలి. ఏ రకమైన హింసను - భౌతికమైనది కావచ్చు, లైంగిక వేధింపు కావచ్చు, మాటల ద్వారా కావచ్చు, మానసిక వేదనకు గురి చేయవచ్చు, దేన్నీ సహించలేం.
6. క్రమశిక్షణకు సంబంధించిన చర్యలు మన కంపెనీలో స్పష్టంగా ఉన్నాయి. ఇందులో ఉద్యోగులకు తమ సమస్యల్ని చెప్పుకునే హక్కు కూడా ఉంది.
7. ఉద్యోగుల ఏకాంతపు హక్కును మేము గౌరవిస్తాం. బయట వాళ్ళ ప్రవర్తన ఎలా ఉంది అనే దానితో మాకు సంబంధం లేదు. అతని సామర్థ్యానికి దుస్తువర్తన భంగం కల్గించే స్థితికి వస్తే మాత్రమే చర్యలు తీసుకుంటాం. సంఘర్షణకు, విరోధాభాసాలకు దారితీస్తే, మా కీర్తికి భంగం కల్గిస్తే తగిన చర్యలు తీసుకుంటాం

మానవహక్కులు

8. పిల్లలకు మా కంపెనీలో ఉద్యోగావకాశాలు కల్పించం
9. వెళ్లి చాకిరికి మా కంపెనీలో చోటు లేదు. ఉద్యోగుల వ్యక్తిగతమైన దాఖలాల్ని మేము స్వాధీనం చేసుకోం. బలవంతంగా డబ్బు చెల్లించమని కోరం. మావద్ద ఉద్యోగానికి డబ్బు చెల్లించమని బలవంత పెట్టం. మాతో పని చేసేందుకు లంచాలివ్వమని అడగం.

లంచగొండితనం

10. మా వ్యాపార కలాపాల్లో ఏదో వ్యక్తిగత ప్రయోజనం పొందేందుకు మా ప్రతినిధులు, ఉద్యోగులు, ఏజెంట్లు మరియు దళారీలు - వీళ్లంతా ప్రత్యక్షంగా కానీ, పరోక్షంగా కానీ చట్ట విరుద్ధంగా డబ్బులు ఇవ్వడంగానీ, తీసుకోవడం గానీ నిషిద్ధం.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

లంచగొండితనం నిర్మూలనకు సంబంధించి ఏ చట్టాన్నైనా మన ఉద్యోగుల్లో ఏ ఒక్కరైనా ఉల్లంఘిస్తే, డేటా ప్రైవేసీకి భంగం కలిగిస్తే అలాంటి వ్యక్తులపై ఆర్థికమైన దండన విధించడం జరుగుతుంది. కంపెనీ కీర్తికి, పేరు ప్రతిష్ఠలకు అపారమైన భంగం కలిగించే ఏ పనినైనా సహించలేము.

కానుకలు మరియు ఆతిథ్యం

11. సాధారణంగా వ్యాపార కార్యకలాపాల్లో వ్యాపార కానుకలు మరియు ఆతిథ్యం ఇవ్వడం చాలా ముఖ్యం. అయితే కానుకలు పడే పడే ఇవ్వడం, పడే పడే ఆతిథ్యం అందించడం చేస్తే, ఆ కానుకల, ఆతిథ్యాల విలువ అధికంగా ఉంటే ఆసక్తుల మధ్య సంఘర్షణ ఏర్పడుతుంది. చట్ట విరుద్ధమైన చెల్లింపు అనే భావన ఏర్పడవచ్చు.

సామాజిక సమావేశాల స్వేచ్ఛ

12. సంఘాలుగా ఏర్పడి ఉద్యోగులు ప్రజాసంక్షేమ కార్యక్రమాల్లో పాల్గొనవచ్చు. ఇది వాళ్లు వ్యక్తిగతంగా చేసుకోవాలి. అయితే వాళ్లు చేపట్టే పనులు కంపెనీ హితాసక్తులకు బలమైన సంఘర్షణ కల్గించేవిగా వుండరాదు. ప్రవర్తనా నియమావళిలో హితాసక్తుల సంఘర్షణ అనే అంశం ఉంది. అయితే ఇలాంటి కార్యక్రమాలు చేపట్టే ముందు ఉద్యోగులు కంపెనీ నుండి ముందస్తు అనుమతిని పొందాల్సి ఉంటుంది.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

సాధారణ నియమానుసారం ఉద్యోగులు వ్యాపార లావాదేవీలున్నవారి నుండి కానుకల్ని, లేదా ఆతిథ్యాన్ని పొందవచ్చు అయితే :

- డబ్బు/కానుక ఇచ్చిన వ్యక్తికి ప్రత్యేక ప్రయోజనం చేకూరే స్థితి ఉండరాదు. లేదా ఒక పనిని తప్పక చేయాల్సిందే అనే పరిస్థితి ఉద్భవించరాదు.
- కంపెనీ హితాసక్తులకు భంగం కల్గించే రీతిలో ప్రభావాన్ని చూపించేదిగా ఉండరాదు. కంపెనీకి అపకీర్తి కలిగించేదిగా ఉండరాదు.
- బహిరంగంగా ప్రకటిస్తే కానుకలు ఇచ్చిన వ్యక్తికి ఇబ్బందికరంగా పరిణమించరాదు.

క్రింది విధంగా కానుకలు తీసుకోవడం, ఇవ్వడం సరికాదు.

- నగదు, బంగారం, విలువైన లోహాలు, వజ్రాలు వంటి కానుకలు.
- చట్టం దృష్టిలో నిషేధించబడిన కానుకలు
- లంచంగా ఇచ్చినవి, కమిషన్ ఇవ్వబడినవి లేదా ఒక విపరీత ప్రయోజనం పొందేందుకు ఉద్దేశించబడినవి
- కానుక ఇచ్చే వ్యక్తికి సంబంధించిన కానుక తీసుకునే వ్యక్తికి చెందిన సంస్థల దృష్టిలో నిషేధించబడినవి. మరియు
- సేవల రూపంలో కానుకలు లేదా నగదు రూపంలో కాక భిన్నమైన కానుకలు (ఉదా : ఉద్యోగం ఇస్తాననే భరోసా లాంటివి)

(* ఫెసిలిటీషన్ చెల్లింపులంటే - రోజువారీ ప్రభుత్వ చట్టాల పనులు చేసుకోవడానికి వాటిని త్వరగా పూర్తి చేసుకునేందుకు పర్మిట్ల కోసం లేదా కష్టమైన పట్టుబడ్డ సరుకుల, వస్తువుల విడుదల కోసం చేసే చెల్లింపులు)

బయట ఉద్యోగాలు చేయడం

13. కంపెనీలో ఉద్యోగం చేస్తూ మరో చోట మరో పనినో, బాధ్యతనో చేపట్టడం, బయట వ్యాపార కార్యకలాపాలు సాగించడం, మనకున్న సమయంలో తీరికగా పని చేయడం, పారితోషికం తీసుకుంటూ లేదా తీసుకోకుండా పని చేయడం ఇలాంటివి ఉద్యోగి కంపెనీలో చేసే పనిలో అతని సామర్థ్యాన్ని తగ్గిస్తాయి. కంపెనీకి చెందిన కష్టమర్లతో, సఫలమర్లతో, డిస్టిబ్యూట్లతో లేదా మన కంపెనీ కాంపిటీటర్లతో కలిసి పనిచేయరాదు. ప్రవర్తనా నియమావళి లో 'హితాసక్తుల మధ్య సంఘర్షణ' అనే విభాగంలో వీటి వివరణ ఉంది. కంపెనీ నియమావళి చట్టాలకు అనుగుణంగా నడుచుకోవాలి.

సమాచారం గోప్యత, ఆస్తుల గోప్యతను రక్షించడం

14. కంపెనీలోని అంతర్గత నివేదికలు, బహిర్గత నివేదికలు, ఆస్తుల వివరాలు వీటిని ఉద్దేశపూర్వకంగా ఇతరులకు చెప్పడం తగదు. ఆర్థిక లావాదేవీల దాఖలాలు కూడ బట్ట బయలు చేయ రాదు. వీటిని గోప్యంగా ఉంచడం ఉద్యోగుల కర్తవ్యం.
15. కంపెనీకి సంబంధించిన లేదా కంపెనీ వ్యాపారానికి సంబంధించిన సమాచారాన్ని మన ఉద్యోగులు లేదా డైరెక్టర్లు వేరేవాళ్లకు అందించే ముందు ముందస్తు అనుమతిని పొందాల్సి ఉంటుంది. కంపెనీ మీడియా, కమ్యూనికేషన్ పాలసీ నియమాలకు అనుగుణంగా

ఇలాంటి వివరాలు అందించాలి. ఏదేని మీడియా లేక వేదిక, సామాజిక మాధ్యమాలు వీటి ద్వారా సమాచారం అందించేందుకు కూడ కంపెనీ అనుమతి చాలా అవసరం.

16. కంపెనీకి అందించిన పర్సనల్ డేటాను పరిరక్షించడం ఉద్యోగుల బాధ్యత. అలాంటి డేటా లేదా సమాచారం ప్రైవసీని మేము పరిరక్షిస్తాం. దీనికి కంపెనీ ఏర్పరచిన చట్టాల్ని అనుసరిస్తాం.
17. కంపెనీకి చెందిన గోప్యతను సమాచారాన్ని, కంపెనీ ఇంటెలెక్చువల్ ప్రాపర్టీని ఉద్యోగులంతా గౌరవించాలి. పరిరక్షించాలి.
18. ధర్డ్ పార్టీ ఇంటెలెక్చువల్ ప్రాపర్టీని మన ఉద్యోగులంతా పరిరక్షించాలి, డేటాను కాపాడాలి. ఇలాంటి సమాచారాన్ని, డేటాను ఉద్యోగులు దుర్వినియోగం చేయరాదు. ఎవరితోనూ పంచుకోరాదు. కంపెనీ చట్టాలకు అనుగుణంగా సమాచారం ఇవ్వాలే తప్ప వేరేవిధంగా ఇవ్వరాదు.
19. ధర్డ్ పార్టీ డేటా, సమాచారం లేదా మన కంపెనీ డేటా సమాచారం వేరే వాళ్లకు లీకే అయితే, లేదా నాశనం చేయబడితే, ఏదైనా గోప్య సమాచారం బయటకు పొక్కితే ఆ విషయాన్ని వెంటనే కంపెనీకి తెలపాలి. ఇంటెలెక్చువల్ ప్రాపర్టీ విషయంలోనూ ఇదే చట్టం వర్తిస్తుంది.

Q & A

నేను ఒక కంపెనీ ఆర్థికశాఖలో అకౌంటెంట్ ని! నాలో చిత్రకళా నైపుణ్యం చూసి, ఒక పిల్లల పత్రిక యాజమాన్యం కార్టూన్లు గీయమని చెప్పింది. దానికి తగిన పారితోషికం నాకు లభిస్తుంది. వారంతంలో ఈ పని చేయదలచాను. ఈ ప్రస్తావనకు అంగీకరించే ముందు నేనేంచేయాలి?

ఇలాంటి ప్రస్తావనకు అంగీకరించే ముందు - ఇది కంపెనీ నియమావళికి విరుద్ధమా? కాదా? అని గ్రహించాలి. చిత్రకళ ద్వారా కంపెనీ హితాసక్తులకు భంగం కలుగుతుందా? లేదా? పరిశీలించుకోవాలి. కంపెనీ వాళ్ళు, దీని వల్ల ఎలాంటి ఇబ్బంది లేదని చెప్పిన తర్వాతనే ఈ చిత్రకళను కొనసాగించవచ్చు. మీరు చేపట్టిన పనిలో ఏదైనా మార్పులుంటే కంపెనీ దృష్టికి తీసుకురావాలి.

20. మన ఉద్యోగులు కంపెనీకి సంబంధించిన అన్ని ఆస్తులను, స్వర్కకు దొరికే పరికరాల్ని, స్వర్కకు దొరికని పరికరాల్ని వాడవచ్చు. కంప్యూటర్లు కమ్యూనికేషన్ పరికరాల్ని ఉపయోగించవచ్చు. కంపెనీ వ్యాపార వ్యవహారాల్ని కొనసాగించేందుకు ఇది చాలా అవసరం. ఈ పరికరాల దురుపయోగం చేయరాదు. ఎలాంటి కుంభకోణాలు జరగకుండా మేము తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకుంటున్నాం. కంపెనీ ఆస్తుల దురుపయోగాన్ని నిరోధిస్తున్నాం.

21. మా వద్ద వాచాలా వ్యవహారాల్ని మరియు లండగొండితనాన్ని నివారించే యుక్తులున్నాయి. చట్టాల ఉల్లంఘన

ఎక్కడ జరిగినా దాన్ని పసిగట్టే యంత్రాంగం మన వద్ద ఉంది.

అంతర్గత వ్యాపారం

22. మన కంపెనీ, మన గ్రూపు సంస్థలు, మన క్లయింట్లు, సప్లయర్లు వీళ్లకు సంబంధించిన సమాచారం ఎక్కడా లీక్ చేయ రాదు. ఉద్యోగులు ఏరకమైన అంతర్గత వ్యాపారం చేయరాదు. అలాంటి కార్యకలాపాలకు సహాయపడరాదు. మన కుటుంబ సభ్యులు, మిత్రులు, వ్యాపార భాగస్వాములను ఇలాంటి చట్ట విరుద్ధ కార్యక్రమాలలో ఉపయోగించుకో రాదు. కంపెనీ రహస్య సమాచారాన్ని అమ్ముకోవడం, లీక్ చేయడం నిషిద్ధం.

Q&A

మా కంపెనీ ఇటీవల ఒక క్రొత్త వ్యాపార ప్రక్రియను ప్రవేశ పెట్టింది. ఈ విషయంలో పత్రికా విలేఖరి అయిన మీ మిత్రుడు తన వ్యాపార పత్రిక కోసం మీకు కొంత సమాచారం ఇవ్వమని అడిగాడు. ఆ సమాచారంతో పత్రికలో వ్యాసం రాస్తాడు. మీ పేరును బయటికి పోకనివ్వనని మాట ఇచ్చాడు. మీరు ఆయనకు ఈ సమాచారం అందిస్తారా?

లేదు ఇలాంటి సమాచారం మీడియాకు తెలుపదగింది కాదు. సమాచారం ఇచ్చిన వ్యక్తి పేరు వెల్లడించము అని చెప్పినా కంపెనీలో సరైన ప్రామాణికత అధికారులు మాత్రమే ఇలాంటి పని చేయాలి. వాళ్ళు మీడియాతో మాట్లాడి తగిన సమాచారాన్ని అందించవచ్చు.

మా కంపెనీలో "సోషల్ మీడియా యూసేజ్ పాలసీ" ఉంది. సామాజిక మాధ్యమాల విషయంలో ఇది కొన్ని విధి నిషిధాల్ని ప్రవేశ పెట్టింది. మీరు మీడియాను అందుబాటులో పెట్టుకున్నా విధి నిషిధాలు వర్తిస్తాయి. ఇలాంటి పాలసీ ఎందుకుంది?

సమాచారాన్ని బహిరంగం చేయడం అనేది ఒక గంభీరమైన అంశం దీన్ని చాలా జాగ్రత్తగా చూడాలి. మన కంపెనీ గురించి, వ్యాపారం గురించి ఇచ్చిన సమాచారం స్పష్టంగా ఉండాలి. సత్యంగా ఉండాలి. వేరే పార్టీలకు ఇచ్చిన వాగ్దానాలను ఉల్లంఘించేదిగా ఉండరాదు. ప్రతి వ్యాపారంలో సమాచారం బహిరంగం చేసేందుకు బిజినెస్ మేనేజర్లు ఉన్నారు. వీళ్లకు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా భిన్నమైన మాటల్ని స్టేట్మెంట్లని ఇచ్చే అధికారం ఉంది. మీరు ఏదైనా సమాచారం కావాలని భావిస్తే ఎవరైనా కావాలని అడిగితే వెంటనే బిజినెస్ మేనేజర్లను సంప్రదించాలి. మన కంపెనీ గురించి కంపెనీ వ్యాపారం గురించి సామాజిక మాధ్యమాల్లో బ్లాగుల్లో లేదా సామజిక నెట్వర్క్స్లో సమాచారం ఇచ్చే వేళలో చాలా జాగ్రత్తగా వ్యవహరించాలి. మాట్లాడే వేళ తగు జాగ్రత్తలు తీసుకోవాలి. మీరు స్నేహపూర్వకంగా ప్రజలకు వివరాలు అందిస్తున్నట్లే అనిపించాలి. అయితే మీరు ఇలా చేసే తరుణంలో కంపెనీకి సంబంధించిన గోప్య సమాచారాన్ని ఎన్నటికీ బహిరంగం చేయరాదు.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

వేరే వాళ్ళ ఆస్తి హక్కుల్ని గౌరవించాలి. వాటిని దురుపయోగం చేయరాదు. ఇంటెలక్చువల్ ప్రొపర్టీని (మేధాసంపత్తి), వ్యాపార రహస్యాల్ని, బహిరంగం చేయరాదు. అనధికారికమైన సాఫ్ట్వేర్ డౌన్లోడింగ్, కాపీరైట్ మెటీరియల్, లోగో వీటిని బహిరంగం చేయరాదు. కంప్యూటర్ సాఫ్ట్వేర్ ప్రోగ్రాంలను అనధికారికంగా ఫోటోకాపీ చేయరాదు. అనధికృతమైన పర్సనల్ సాఫ్ట్వేర్ ను కంపెనీ కంప్యూటర్లలో వాడరాదు.

నిషేధించబడిన మందులు మరియు పదార్థాలు

23. నిషేధమైన మాదక పదార్థాల వాడకం వల్ల ఆఫీసుల్లో భద్రతా సంబంధమైన సమస్యలు వస్తాయి. మన దగ్గర అలాంటి నిషేధ వస్తువులు ఉండడం ప్రమాదకరం. వాటిని వాడడం లేదా పంచడం, ఆఫీసుల్లో ఉపయోగించటాన్ని మేము సహించేది లేదు. కర్తవ్య నిర్వహణ వేళలో సేవించడం ఇవన్నీ మేము సహించలేము.

హితాసక్తుల సంఘర్షణ.

24. మా ఉద్యోగులు, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు (కార్యనిర్వాహక సంచాలకులు) కంపెనీకి మేలు జరిగే రీతిలో వ్యవహరించాలి. వాళ్లు వేరే వ్యక్తులతో కల్గిఉన్న సంబంధ బాంధవ్యాల వల్ల కంపెనీ వ్యవహారాల్లో సంఘర్షణలు, విరోధాభాసాలు రాకుండా చూసుకోవాలి. మన కంపెనీలో పని చేస్తూ వేరేవాళ్ళతో సంబంధాలు పెట్టుకోవడం వల్ల కంపెనీ ప్రయోజనాలకు భంగం వాటిల్లుతుంది. ఇలాంటి పనులు ఎవరూ చేయ రాదు. గ్రూప్ ఆఫ్ కంపెనీ సంస్థల వ్యాపార వ్యవహారాలకు

ప్రతిబంధకంగా పరిణమించే పనుల్ని మన ఉద్యోగులు, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు ఎవరూ చేయరాదు.

25. ఏదైనా వాస్తవికమైన, బలీయమైన సంఘర్షణ - హితాసక్తుల ఘర్షణ ఏర్పడితే వాటి గురించి సంబంధించిన వ్యక్తి వెంటనే పై అధికారులకు సమాచారం అందించాలి. చట్టం ప్రకారం, కంపెనీ నియమావళి ప్రకారం అనుమతులు స్వీకరించాలి. కంపెనీ పాలసీలో చెప్పినట్లుగా సమర్థుడైన అధికారి వెంటనే స్పందించాలి. అది నిర్దిష్ట సమయంలోపల జరగాలి. దీని వల్ల ఆ ఉద్యోగి సకాలంలో చర్యలు తీసుకొని హితాసక్తుల సంఘర్షణను ఉపశమింప జేయగలుగుతాడు. ఈ ప్రక్రియ శీఘ్రగతీలో సాగుతుంది.

26. ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లను మినహాయిస్తే మిగతా ఉద్యోగస్థులందరి విషయంలో చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్, మేనేజింగ్ డైరెక్టర్స్ - వీళ్ళే సమర్థులైన అధికారులు. వీళ్ళు ఇలాంటి ప్రకరణాల్ని బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ దృష్టికి తీసుకొనివస్తారు. ఈ ప్రక్రియ మూడు నెలలకోసారి జరుగుతుంది. సీఇవో, ఎండీల విషయంలో బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ కాంపిటింట్ ఆధారితీ అవుతారు.

Q & A

మన కంపెనీ కస్టమర్ డేటాబేస్ ను నిర్వహించే బాధ్యత మీది. వ్యాపారాన్ని ప్రారంభించే మీ మిత్రుడొకరు తన వ్యాపారంల మార్కెటింగ్ చేసుకునేందుకు డేటాబేస్ లోని కొన్ని వివరాలివ్వమని అడుగుతాడు. మీరిచ్చిన వివరాల్ని గోప్యంగా ఉంచుతాననీ, మీ పేరును బయటికి పోక్కునివ్వననీ వాగ్దానం కూడా చేస్తాడు. మీరతనికి వివరాలు అందిస్తారా?

లేదు. కస్టమర్ల సమాచారం గోప్యతను పరిరక్షించడం మీ ప్రథమ కర్తవ్యం. ఎవరతోనూ, ఏరకమైన సమాచారాన్ని డేటాబేస్ నుంచి మీరు పంచుకోవడం కుదరదు. సరైన అనుమతులు పొందకుండా ఇలా చేయరాదు.

మీ కంపెనీకి చెందిన వివిధ వాణిజ్య ఘటకాల (యూనిట్స్) ఆర్థిక వ్యవహారాలు మీకు అందుబాటులో ఉన్నాయి. మీ కంపెనీ ఆర్థిక సామర్థ్యం గురించి సాయంత్రం మధ్యపాన వేళలో మీ మిత్రుడు ప్రశ్నిస్తాడు. మీ మిత్రుడితో మీరన్ని వివరాల్ని పంచుకోరు. అయితే అందాజగా 'ఇంత' అని చెప్పుకుంటారు. ఇలా చేయడం సబబేనా?

కాదు. వేరేవాళ్ళకు మన కంపెనీ ఆర్థిక విషయాలు తెలియాలన్న అవసరం లేదు. మీరు చెప్పడం కుదరదు. సాధారణంగా ఆర్థిక సమాచారాన్ని గోప్యంగా ఉంచాలి. ఇలాంటి సమాచారాన్ని ఎల్లప్పుడూ పరిరక్షించాలి. ధరలకు సంబంధించిన చాలా నాజుకైన సమాచారం పబ్లిక్ కు అందుబాటులో ఉండదు. దాన్ని పంచుకోవడం అంటే అది ఇన్సైడర్ వ్యాపార నియమాల ఉల్లంఘనే అవుతుంది.

27. చారిత్రక కారణాల వల్ల ఏర్పడే హితాసక్తుల సంఘర్షణతో నిమిత్తం లేకుండా, ఆసక్తి ఉన్న ఉద్యోగులు, కంపెనీ యాజమాన్యానికి అలాంటి సమాచారాన్ని అందిస్తారు. నియామకం జరిగే సమయంలో మా ఉద్యోగులు మరియు ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు ఎలాంటి విపరీత సంఘర్షణ ఉన్నా, దాని గురించి కంపెనీకి తెలియజేస్తారు. అది ఉద్యోగి కుటుంబ సభ్యులకు (తల్లిదండ్రులు, సంతానం,

భార్య, వాటాదారులు) లేదా వారితో సన్నిహిత సంబంధాలున్నవారికి సంబంధించినదైన దాన్ని కంపెనీకి తెలుపుతారు. సప్లయర్స్, వినియోగదారుడు, డిస్ట్రిబ్యూటర్, కుటుంబ వ్యాపార భాగస్వామి ఇలా కంపెనీతో, వ్యాపార సంబంధాలున్నవాళ్ళ కారణంగా ఏర్పడిన విపరీత సంఘర్షణ గురించి కంపెనీకి తెలియజేస్తారు.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

విరుద్ధ సంఘర్షణ అంటే ఏదైనా కృత్యం కావచ్చు, లావాదేవీలు లేదా సంబంధం, లేదా సేవలు, ఉద్యోగి ఏర్పాటు చేసుకున్నవి, లేదా అతని భార్య, సంతానం, కుటుంబం, భాగస్వామి, పిల్లలు, బంధువులు, స్నేహితులు, నికల సంబంధం కల్గినవాళ్ళతో ఏదో ఒక వ్యాపారం చేయడం - దీనివల్ల కంపెనీకి సమస్య ఏర్పడుతుంది. (ఇది ఒక లక్ష్యకృద్ధిపై ఆధారపడి ఉంటుంది) ఇలాంటి సంఘర్షణ వల్ల ఉద్యోగి నిష్పక్షపాతంగా తన విధిని నిర్వహించలేడు

విరుద్ధ సంఘర్షణకు ఉదాహరణలు:

- ఒక విరుద్ధ సంఘర్షణ ఎందుకు వస్తుంది? అంటే నేరుగా లేదా పరోక్షంగా ఒక ఉద్యోగి లేదా ఒక ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్
- మా కంపెనీ తో లావాదేవీలున్న ఒక వ్యక్తితో వ్యాపారం చేసినవేళ, వ్యాపారం జరిపినవేళ సంఘర్షణ ఏర్పడుతుంది.
 - పై వ్యక్తులు చట్ట విరుద్ధంగా ప్రయోజనం పొందాలనుకున్నప్పుడు, వ్యక్తిగతంగా లాభం పొందడానికి లేదా కుటుంబానికి ప్రయోజనం కల్గించేందుకు ప్రయత్నిస్తే, తనకు సన్నిహితుడైన వ్యక్తితో వ్యవహారం చేస్తే, ఏదేని లావాదేవీ వ్యవహారంలో నిర్ణయం తీసుకునే ప్రక్రియను తనకు అనుకూలంగా మార్చుకుంటే విరుద్ధ సంఘర్షణ కలుగుతుంది.
 - కంపెనీ ప్రతినిధిగా వ్యవహారం చేస్తూ కంపెనీకి సంబంధించిన నిర్ణయాన్ని ప్రభావితం చేస్తే - ఒక బంధువుతో, సరఫరాదారునితో, వితరకునితో (డిస్ట్రిబ్యూటర్) వ్యవహారంచేస్తే, తనకు సన్నిహితుడైన వ్యక్తికి లాభం కల్గేట్లు వ్యవహారంపై ఒక ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ నో, ఒక అధికారి నో, ఉద్యోగి నో వ్యక్తిగత లాభం కోసం వాడుకుంటే విపరీత సంఘర్షణ కలుగుతుంది.
 - జీతాన్ని పెంచడంలో, ప్రమోషన్ ఇవ్వడంలో పారితోషికం పెంచడంలో తనకు తెలిసిన వ్యక్తిని నియామకం చేసుకోవడంలో తన ప్రభావాన్ని ప్రదర్శిస్తే, తనకు నచ్చిన వ్యక్తిని ఉద్యోగంలోకి తీసుకుంటే విపరీత సంఘర్షణ కలుగుతుంది.
 - కంపెనీ ఉద్దేశాలకు, లక్ష్యాలకు హితాసక్తులకు తిలోదకాలిచ్చే రీతిలో ఏదైనా వ్యవహారం చేసినపుడు.
 - మన కంపెనీకి ఆమోదయోగ్యం కాని నిర్ణయం తీసుకున్నప్పుడు విపరీత సంఘర్షణ.

28. ఒక విపరీత సంఘర్షణ ఏర్పడిందనే విషయాన్ని వివరించడంలో ఇతరులు విఫలమైతే, అలాంటి అంశాన్ని ఉద్యోగియో లేక ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ తెలపాల్సి ఉంది. కాని అలా జరగకపోతే, దీన్ని గంభీరంగా పరిగణించి,

యాజమాన్యం ఉద్యోగ నియమాల ప్రకారం కఠిన చర్యలు తీసుకుంటుంది. ఈ సమయంలో, మనం ఉద్యోగ హక్కులకు భంగం కల్గని రీతిలో, క్రమశిక్షణ చర్యలు చేపట్టాలి. ఆ చర్యలు స్పష్టంగా, నిష్పక్షపాతంగా ఉండాలి.

కంపెనీ పాలసీకి అనుగుణంగా సాధారణంగా అనుమతించబడే వ్యవహారాలు

పారితోషికం పొందుతూ లేదా పారితోషికం లేకుండా బాధ్యతల్ని స్వీకరిస్తే - క్రింది అంశాలకు అనుమతి లభిస్తుంది. అయితే ఈ బాధ్యత వల్ల కంపెనీ కర్తవ్యానికి ఎలాంటి విఘాతం కల్గరాదు. తర్వాత దీన్ని గురించి పై అధికారులకు వెంటనే తెలియజేయాలి.

- (a) మన గ్రూప్ లలో ఏదో ఒక గ్రూప్ డైరెక్టర్ గా వ్యవహరించడం జాయింట్ వెంచర్ లలో, లేదా అనుబంధ సంస్థలకు డైరెక్టర్ గా వ్యవహరించడం.
- (b) కంపెనీ హితాసక్తులకు ప్రోత్సాహకరంగా ఉండే సభ్యత్వాలు, బాధ్యతాయుతమైన పదవులు, శైక్షణిక సంస్థల్లో, వృత్తిపరమైన సంస్థల్లో సభ్యత్వాలు.
- (c) ప్రభుత్వ కమిటీలలో/సంస్థలలో సభ్యత్వం.

Q & A

మీ టీంలో చేరిన ఒక సహోద్యోగితో మీకు సన్నిహితమైన సంబంధం కల్గి ఉన్న వేళ - ఆ వ్యక్తి మీకే రిపోర్ట్ చేసుకుంటే ఏం చేస్తారు?

తన క్రింద పనిచేసే వ్యక్తితో శారీరక సంబంధం కల్పించుకుంటే, రోమాంటిక్ సాహసాల్లో మునిగితేలుతుంటే ఆ వ్యక్తి సామర్థ్యాన్ని బేరీజు వేసే సమయంలో విపరీత సంఘర్షణ కలిగే అవకాశముంది. ఆ తరుణంలో ఈ విషయాన్ని వెంటనే మా పై అధికారులకు తెలియజేయాలి.

మీరు ఇంతకు ముందు పని చేసిన కంపెనీకి మీ కంపెనీ ఒక ప్రస్తావనను సమర్పిస్తుంది. మీకు పాతకంపెనీ రహస్యాలన్నీ తెలుసు అవి క్రొత్త కంపెనీ కాంటాక్టును గెలుచుకోవడంలో ఉపయోగపడతాయి. మీకు తెలిసిన రహస్యాల్ని వివరిస్తారా?

లేదు. పాత కంపెనీ మూడోవ్యక్తి, మూడోవ్యక్తి రహస్యాల్ని బహిష్కారం చేయడం తప్ప. కొత్త కంపెనీ పాత కంపెనీ యొక్క గోప్యత హక్కును పరిరక్షిస్తుంది.

మీ కంపెనీలో మీరు పర్సెనింగ్ మేనేజర్. ఒక సప్లయర్. ఒక క్రీడాకార్యక్రమంలో మిమ్మల్ని అతిథిగా రమ్మని పిలుస్తాడు. ఓపెన్ టెండర్లో టెండర్ సమర్పించిన వారిలో ఈమె కూడా ఉంది. మీరు ఆమె ఆహ్వానాన్ని మన్నిస్తారా?

లేదు. మీరు ఆమె కార్యక్రమానికి వెళ్ళి ఏదైనా కానుక స్వీకరిస్తే ఆమె పట్ల పక్షపాతం చూపించే అవకాశం ఉంది. ఈ విషయంలో మొహమాటానికి అవకాశముంది. అందువల్ల కుదరదు.

మా వినియోగదారులు



ప్రతికూల పరిస్థితుల్లోనూ మేము సమ్మర్థిని అనుభవించాం. అందరితో మాకు మధుర సంబంధాలున్నాయి. మా భాగస్వాములతో, కష్టమర్థతో చాలా సాదాసీదాగా, నియమబద్ధంగా నడుచుకున్నాం. మా ఉత్పత్తుల ప్రమాణాలు అత్యున్నతంగా ఉన్నాయి. అందువల్ల మంచి పేరుంది. చక్కని ధరలు కల్గిఉన్నాం. ఇవన్నీ ఎందుకు చెబుతున్నానంటే - నిక్కచ్చిగా, ప్రామాణికంగా వ్యవహరించడం, వ్యాపార నియమాల్ని పాటించడం, వివరాల్ని సమగ్రంగా, ఏకాగ్రతతో పరిశీలించడం అనుకూల పరిస్థితుల్ని, అవకాశాల్ని స్వీకరించడం ఇవన్నీ విజయానికి దారితీస్తాయని చెప్పడానికే!

జెంషెడ్ జీ టాటా

టాటా గ్రూప్ సంస్థాపకులు

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1868-1904)

E. మా కష్టమర్లు

ఉత్పత్తులు మరియు సేవలు

1. ప్రపంచస్థాయిలో నాణ్యమైన ఉత్పత్తుల్ని, సేవల్ని అందించేందుకు కట్టుబడి ఉన్నాం. మేము మా సేవలు, ఉత్పత్తులు అన్నీ ప్రపంచస్థాయిలో ప్రమాణాలు కల్గి ఉంటాయి.
2. ప్రాడెక్ట్స్ ప్యాకేజింగ్, లేబలింగ్, విక్రయానంతర సేవలు - లాంటి నియమాలకు మా వస్తువులు, సేవలు లోబడి ఉన్నాయి.
3. మేము వస్తువుల్ని, సేవల్ని నాణ్యత ప్రాతిపదిక పైనే అమ్ముతాం. అతిశయోక్తులు వల్లించం! వేరే వాళ్ళతో పోల్చుము. పోల్చుకోము.

ఎగుమతి కంట్రోళ్ళు మరియు వ్యాపార నిబంధనలు

4. ఎగుమతి చట్టాలకు, వ్యాపార నిబంధనలకు కట్టుబడి వ్యాపారం చేస్తాం.

స్పష్టమైనస్పర్ధ

5. స్పర్ధాత్మకమైన బహిరంగ మార్కెట్ల అభివృద్ధిని, కార్యకలాపాల్ని ప్రోత్సహిస్తాం. ఆయా దేశాల్లో వ్యాపారంలో ఉన్న ముక్త వాతావరణాన్ని, పెట్టుబడి విధానాన్ని గౌరవిస్తాం.
6. తప్పుడు కృత్యాలకు పాల్పడము, స్పర్ధాత్మక ప్రవర్తనకు విరుద్ధంగా ప్రవర్తించము. మార్కెట్లో చట్ట విరుద్ధంగా సమాచార సేకరణ చేయం. మార్కెట్ డామినేషన్ ను నిందించం. లాలూచీ వ్యవహారాలు చేయం.
7. వ్యాపార సమయంలో చట్టబద్ధరీతితో కావాల్సిన సమాచారాన్ని మేము సేకరిస్తాం.

కష్టమర్లతో వ్యవహారం

8. కష్టమర్లతో పారదర్శకంగా, న్యాయోచితంగా, వాణిజ్యాత్మకంగా వ్యవహరిస్తాం.
9. కష్టమర్ల వ్యక్తిగత సమాచారం విషయంలో వాళ్ళ ఏకాంత హక్కును గౌరవిస్తాం. చట్టంలోని నియమాలకు అనుగుణంగా మేము కష్టమర్ల వ్యక్తిగత డేటాను పరిరక్షిస్తాం.

Q&A

మీరు మా కంపెనీకి రీజనల్ సేల్స్ మేనేజర్. మీరు ఒక పిచ్చాపాటి గ్రూప్ లో చేరారు. అందులోని సభ్యులంతా మన కంపెనీకి కాంపిటిటర్ సంస్థలకు అధిపతులు. ఈ గ్రూప్ కు చెందిన అడ్మినిస్ట్రేటర్ ధరలపై ఒక వ్యక్తిగతమైన ముఖాముఖి చర్చకు మిమ్మల్ని ఆహ్వానించారు. ఒక పరిశ్రమ దృక్పథంతో పిలిచాడు. మీరేం చేస్తారు?

కాంపిటిటర్లతో సమావేశం అంటే - అదీ ధరల నియంత్రణపై చర్చ అంటే ధరల్ని ఇష్టం వచ్చినట్లు నిర్ణయించే ఉద్దేశంతో పని చేయడం. స్పర్ధాత్మకతను తగ్గించడం. ఇలాంటి ఆహ్వానాన్ని తిరస్కరించాలి. ఈ సంఘటన గురించి మీ పై అధికారులకు, లీగల్ శాఖకు వివరించాలి.

మీరు ఒక సహోద్యోగితో కష్టమర్ల సమావేశానికి వెళ్ళుతున్నారు. కంపెనీ సేవల గురించి సహోద్యోగి ఏవో అవాకులు, చవాకులు పైలుతాడు. అప్పుడు మీరేం చేస్తారు?

అతడికున్న తప్పుడు అభిప్రాయాన్ని సరిదిద్ది వివరించాలి. అది సాధ్యం కాకపోతే, సమావేశం తర్వాత సరైన సమాచారం అందించి వివరించాలి. కష్టమర్లకు అతడు తప్పుడు సమాచారం అందిస్తే దాన్ని ఖండించాలి.

వినియోగదారుల ప్రాజెక్టు లో మీరు పని చేస్తున్నారు. మీ సహోద్యోగి ఒకాయన ఫోన్ చేశాడు. అంతకు ముందు అతడి కంపెనీ లో పనిచేశాడు. అతడు పాత కంపెనీలో ఉన్నవేళ కొత్త ఆర్డరింగ్ వ్యవస్థను ఏర్పరచాడు అది ఇతర వినియోగదారులకు కూడా ఉపయోగకరం అని అతని భావన. అతడు ప్రాజెక్టు వివరాలు పంపమని కోరాడు. మీరేం చేస్తారు?

కష్టమర్ల అనుమతి లేకుండా ఎలాంటి సమాచారాన్ని బహిష్కారం చేయరాదు. ఒక కష్టమర్ అసెట్స్ లను, సాఫ్ట్ వేర్ తో సహా మరో కష్టమర్ కోసం ఉపయోగించేందుకు మీకు అనుమతి లేదు.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

ఉన్నత ప్రమాణాలు కల్గి ఉండడం, ఉన్నతస్థాయి వస్తువుల్ని, సేవల్ని అందించడం - టాటాల ప్రధాన మౌల్యం. ఇదే మన కంపెనీ పై కష్టమర్ కు అచంచల విశ్వాసాన్ని కల్గిస్తుంది.

మా సముదాయాలు మరియు పరిసరాలు



ముఖ్యమైన పరిశ్రమల వ్యవస్థలో కమ్యూనిటీ అనేది మరో పేర్లోల్డర్ (వాటాదారు) మాత్రమే కాదు, కంపెనీ అస్తిత్వానికి పునాది కూడ.

జెంషెడ్ జీ టాటా

టాటా గ్రూప్ సంస్థాపకులు

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1868-1904)

F. మా సముదాయాలు మరియు మా పరిసరాలు

సముదాయాలు

1. మేము చక్కని కార్పొరేట్ వారసత్వానికి కట్టుబడి ఉన్నాం. మనం పని చేసే సముదాయాల జీవన ప్రమాణాన్ని పెంపొందించే ప్రయత్నం చేస్తాం.
2. నిరంతరం సముదాయంతో పేర్లతో లక్ష్యాలతో సంప్రదింపులు జరుపుతూ స్థానిక సముదాయం మరియు పరిసరాల పై మా వాణిజ్య చర్యల విపరీత ప్రభావాన్ని బాగా తగ్గించేందుకు ప్రయత్నిస్తాం.
3. సముదాయాలకు ప్రయోజనాన్ని చేకూర్చే పనుల్లో నిమగ్నం కావాలని మా కార్యకర్తలకు చెబుతాం. ఈ కార్యక్రమంలో ప్రవర్తనా నియమావళి అన్వయిస్తుంది. ముఖ్యంగా 'విపరీత సంఘర్షణ' (కాన్ఫ్లిక్ట్ ఆఫ్ ఇంటిరెస్ట్) రాకుండా చూడాలని విన్నవిస్తాం.

పరిసరాలు

4. వస్తువుల ఉత్పత్తిలో, సేవల ఉత్పత్తిలో విక్రయంలో పరిసరాలకు ఎలాంటి విఘాతం కల్గకుండా చూసుకుంటాం. నియమాలు, చట్టాలు, నిబంధనల్ని తు.చ. తప్పక పాటిస్తాం.
5. సహజ వనరులు వ్యర్థం కాకుండా నిరోధిస్తాం. పరిసరాల్ని పరిరక్షించేందుకు కట్టుబడి ఉంటాం. గ్రీన్హౌస్ ల వల్ల కలిగే కాలుష్యం, నీటి వినియోగం, విద్యుచ్ఛక్తి వినియోగం, వ్యర్థాల నిర్వహణ, హానికారక పదార్థాల నిర్వహణ గురించి శ్రద్ధవహిస్తాం. మన కార్యక్రమాల ద్వారా వాతావరణంలో పరివర్తనం తెచ్చేందుకు కృషిచేస్తాం.

మా వాల్యూ చైన పార్ట్నర్లు



వేరే గ్రూపులు చేసే కొన్ని పనుల్ని మేము చేసి ఉంటే - నేటి స్థితి కన్న రెండింతలు పెద్దవాళ్ళమై ఉండేవాళ్ళం. అయితే అలా చేయలేదు. అలాంటి పనులు ఎన్నడూ చేయం.

జె.ఆర్.డి. టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1938 - 1991)

(1960 లోమరియు 70 లలో టాటా గ్రూప్ విస్తరణలో)

G. మా వాల్యూ-చైన్ పార్ట్నర్లు

1. మేము మా సరఫరాదారుల్ని, సేవా వితరకుల్ని (సర్వీస్ ప్రొవైడర్స్) పారదర్శక రీతిలో, క్రమశిక్షణగా ఎన్నుకుంటాం.
2. మన మౌల్యల్ని అనుసరించే సప్లయర్స్ తో, సర్వీస్ ప్రొవైడర్స్ తో పని చేసేందుకు ప్రయత్నిస్తాం. మాతో సమానంగా నైతిక విలువలు వాళ్ళు పాటించాలని భావిస్తాం.
3. మా లిఖితపూర్వకమైన అనుమతి పత్రంతోనే మా సప్లయర్స్, సర్వీస్ ప్రొవైడర్లు మాకంపెనీకి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారు. ప్రవర్తనా నియమావళిని పాటించాలి. మన తరపున సమాచార గోప్యతను కాపాడాలి.
4. మన కంపెనీ కానుకలు, ఆతిథ్యం చట్టానికి లోబడి సప్లయర్స్, సర్వీస్ ప్రొవైడర్లు కానుకల్ని, ఆతిథ్యాన్ని పొందవచ్చు.
5. మూడో పార్టీకి చెందిన ఇంటిలెక్చువల్ ప్రొపర్టీ మరియు డేటాను వినియోగించడంలో మన కర్తవ్యాన్ని నిర్వహిస్తాం.

Q&A

కంపెనీలో మీరు వస్తువుల కొనుగోలు విభాగానికి అధిపతి. మీకు బడ్జెట్ విషయంలో చాలా కట్టుబాటున్నాయి. ప్రాజెక్ట్ పూర్తి చేసేందుకు, లక్ష్యాన్ని అందుకునేందుకు మీరు సప్లయర్లు కొంతరాయి తీ (డిస్కాంట్) ఇమ్మని అడుగుతారు. మున్ముందు దీన్ని తదుపరి వ్యవహారంలో భర్తీ చేస్తానంటారు. ఇలా చేస్తే మీరు చట్టాన్ని ఉల్లంఘించినట్లేనా?

ఔను. ఇలా మీరు మున్ముందు 'అడ్వెంట్' చేస్తానంటే కంపెనీ ప్రగతికి భంగం వాటిల్లుతుంది. ఎలాంటి తరుణంలోనూ ఈ రకంగా మొహమాటానికి చోవడం తప్పదు.

జ్ఞాపకం పెట్టుకోండి ..

మా వ్యాల్యూ చైన్ పార్ట్నర్లు, సప్లయర్స్, సర్వీస్ ప్రొవైడర్లు, డిస్ట్రిబ్యూటర్స్, సేల్స్ ప్రతినిధులు, కాంట్రాక్టర్లు, ఛానల్ వాటాదారులు, కన్సల్టంట్ లు, మధ్యవర్తులు, ఏజెంట్ల జాయింట్ వెంచర్ భాగస్వాములు ఇతర వ్యాపార ప్రతినిధులున్నారు.

మా పైనాన్షియల్ స్ట్రీక్ హోల్డ్లు



వ్యాపారంలో నైతిక ప్రవర్తన ప్రతి రంగంలో మౌల్యాలకు ప్రాధాన్యం - ఇదే టాటా గ్రూప్ భవనానికి పునాది. వీటినే టాటా గ్రూప్ ప్రోత్సహిస్తుంది. సంస్థ ప్రారంభమైనప్పటి నుంచి ఈ సత్ప్రవర్తనే ఒక విశ్వాసంగా మనకు ఉపకరిస్తోంది. ఇలాంటి ప్రవర్తనే మా లక్ష్యాలకు, మూలస్థంభం. మాజీవన వేదం కూడా ఇదే ! ఇదే మా అద్భుత సంప్రదాయం.

రతన్ టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్, (1991-2012)

H. మా ఫైనాన్సియల్ స్ట్రేట్ హోల్డర్లు

1. షేర్ హోల్డర్ విలువను పెంపొందించేందుకు నడుము బిగించాం. షేర్ హోల్డర్స్ హక్కుల విషయంలో చట్టాల్ని, నిబంధనల్ని తు.చ. తప్పకుండా అనుసరిస్తాం.
 2. మా వ్యాపార ప్రణాళిక గురించి మా ఆర్థిక స్ట్రేట్ హోల్డర్లకు తెలియజేస్తాం. చక్కగా, స్పష్టంగా, సకాలంలో వ్యాపారాంశాల్ని వివరిస్తాం. చట్టాలు, ఒప్పందాల ప్రకారం అడిగిన సమాచారం అందిస్తాం.
 3. మన కార్యకలాపాల గురించి సరైన దాఖలాలు తయారు చేస్తాం. పరిశ్రమల రంగంలో ప్రామాణిక రీతిలో చట్టాలకు అనుగుణంగా అవసరమైన సమాచారం అందిస్తాం.
-

ప్రభుత్వాలు



నేను గమనించినట్లుగా వ్యాపారం అనేది మీ మీద ఒక పెద్ద డిమాండు ఉంచుతుంది. మీరు నీతి నియమాలు, క్రమశిక్షణ, లక్ష్యశుద్ధితో కూడిన ఒక ప్రణాళికను తయారు చేసుకోవాలి. ఇది అంత సులభం కాదు. మీ మీద మీరు దీన్ని ఆరోపించు కోలేరు బలవంతంగా! ఎందుకంటే అది మీలో ఒకభాగం కావాలి.

రతన్ టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1991-2012)

I. ప్రభుత్వాలు

రాజకీయ సంబంధం లేదు

1. మేము రాజ్యాంగం ప్రకారం పనిచేస్తాం. పనిచేసే దేశం లోని ప్రభుత్వ విధానాన్ని అనుసరిస్తాం. సార్వజనిక ఎన్నికల ఫలితాల్ని ప్రభావితం చేయం. ఏదేని ప్రభుత్వ వ్యవస్థను ధిక్కరించం. ఏదేని ప్రభుత్వాన్ని మార్చం. ఏదో ఒక రాజకీయ పార్టీకి మన ప్రోత్సాహం అందించం లేదా ఏదో ఒక పార్టీ అభ్యర్థికి ప్రాధాన్యం అందించం. పరస్పరం ఆదార పడడం, పక్షపాతం చూపించడం జరగదు. ఏదేని రాజకీయపార్టీలో లేదా వ్యక్తితో కలగలసిపోవడం లాంటి వాటిని మనం ఆపివేయాలి. ఏదేని కంపెనీకి నిధులు ఇవ్వం. ఆస్తులందించం. ఏదేని పార్టీకి లేదా అభ్యర్థికి విరాళాలు అందించే విధానం మన వద్దలేదు. ఏదైనా ప్రచార కార్యక్రమానికి నిధులిచ్చే ప్రసక్తి లేదు.

మా బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ఆర్థిక సహాయాన్ని అందించాలని నిర్ణయిస్తే, ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థను పటిష్టం చేసేందుకు ప్రయత్నిస్తే ఇండియాలోని ప్రోగ్రెసివ్ ఎలెక్టోరల్ ట్రస్ట్ ద్వారా నిధులు అందిస్తాం లేదా పారదర్శకమైన, ప్రామాణికమైన, పక్షపాత రహితమైన, నిష్పక్షపాత సంస్థ ఏదైనా ఉంటే విదేశాల్లో నిధులు అందిస్తాం.

ప్రభుత్వంతో కలిసి పని చేయడం

2. సుపరిపాలనను పటిష్టం చేసేందుకు ప్రభుత్వంతో సహకరిస్తాం. ఈ సహకారం నిర్మాణాత్మకం. నియమాలకు అనుగుణంగా వాళ్ళతో ప్రతి క్రియలు జరుపుతుంటాం.
3. ప్రభుత్వ అధికారుల పరిశీలనలో, సమీక్షలో, తనిఖీ వేళలో మన దాఖలాల్ని దిద్దడం, నాశనం చేయడం లాంటివి చేయం. నిర్ణయాల్ని ప్రభావితం చేయం. దాఖలాల్ని మార్చం, డేటాను మార్చం.

మా గ్రూపు కంపెనీలు



వ్యక్తిగతంగా చూస్తే పారిశ్రామిక రంగంలో జెంపెడ్ జీ ఒక పారిశ్రామిక దార్శనికుడు. అతనికి సమాన మైన వ్యక్తి ఎవరూలేరు. నేను జెంపెడ్ జీ గారిని అభిమానించడానికి ఇదొక్కటే మూలకారణం కాదు. విలువలు, మౌల్యాల పట్ల ఆయనకున్న స్పృహ, ఆసక్తి, స్టెర్లింగ్ వాల్యూస్ ఇవన్నీ మా గ్రూప్ కు ఆయన అందించాడు. ఎవరైనా నన్ను అడిగితే నాజవాబిదే! టాటా సంస్థల సమైక్యతకు కారణం మేము అనుసరిస్తున్న ఆదర్శాలు, పాటిస్తున్న మౌల్యాలు. ఇవన్నీ జెంపెడ్ జీ టాటా గారి నుండి మాకు సంక్రమించాయి.

జే.ఆర్.డి. టాటా

చైర్మన్, టాటా సన్స్ (1938-1991)

J. మా గ్రూపు కంపెనీలు

1. మన జ్ఞానాన్ని పంచుకోవడం ద్వారా మా గ్రూపు కంపెనీలతో సహకరించేందుకు మేము సంసిద్ధులమే. భౌతిక వనరులు, మానవ వనరులు, నిర్వహణ వనరులు మరియు పరిపాలనాత్మక పాలసీల నిర్మాణం, నేతృత్వం, ఆచరణలో పెట్టడం, చట్టాలకు అనుగుణంగా నడుచు కోవడం వీటన్నిటిలో సహకరిస్తాం.
2. మాకు మా గ్రూపు కంపెనీలలో ఎవరికో ఒకరికి ఏర్పడిన వివాదాన్ని స్నేహపూర్వక వాతావరణంలో పరిష్కరించుకుంటాం. దీనివల్ల మా వ్యాపార వ్యవహారాలకు, స్టాక్ హోల్డర్ వేల్ఫ్యాకు ఎలాంటి విఘాతమూ కల్గదు.
3. సరైన అనుమతి లేకుండా మూడో పార్టీగానీ, ఏదైనా జాయింట్ వెంచర్ గానీ టాటా పేరును గానీ బ్రాండును గాని వాడకుండా, చూసేందుకు సరైన నిఘా వ్యవస్థ మన దగ్గర ఉంది.
4. మా బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్స్, అడాప్షన్ పాలసీలు, మార్గదర్శకాలు, ఆయా కాలాలకు నిర్దిష్టమైన టాటా సన్స్ సూత్రాల్ని గ్రూపు కంపెనీలకు పంపిస్తారు.

Q&A

ఒక ఐ.టి ప్రాజెక్ట్ కోసం మా కంపెనీ కోసం మీరు చక్కని వెండర్స్ (అమ్మకందారుల్ని) ఎన్నుకునే కార్యక్రమంలో ఉన్నారు. షార్ట్ లిస్టింగ్ చేయబడిన కంపెనీలలో మొదటి కొత్త స్టార్టప్ కంపెనీ. దీనికున్న రెఫరెన్సులు పరిమితం. తక్కువ ధరను కోట్ చేసింది. మరొకటి 30 ఏళ్ళ ఆచరణాత్మక అనుభవం కలిగిన టాటా కంపెనీ. మంచి రెఫరెన్సులున్నాయి. అదే ఉద్యోగానికి మార్జినల్ హయ్యర్ కోట్ కల్గి ఉంది. ఈ రెండు కంపెనీల ప్యారామీటర్స్ దాదాపు సమానం. ఈ పని కోసం ఏ కంపెనీని మీరు ఎన్ను కుంటారు?

నిర్ణయం తీసుకోవడంలో ధర అనేది నిస్సందేహంగా చాలా ముఖ్యమైన పద్ధతి. అయితే దాన్ని మాత్రమే పరిగణించాల్సిన అవసరం లేదు. చక్కని వినియోగదారుల రెఫరెన్సులు మీరు తీసుకోవాలి. చక్కని ట్రాక్ రికార్డ్ ఉండాలి. ఐ.టి. పార్టనర్స్ ను ఎన్నుకునేందుకు షేర్డ్ వాల్యూ సిస్టం ఉండాలి.

ఒక ప్రాజెక్ట్ కు మీరు పొటెన్షియల్ వెండర్స్ ని ఎన్నుకోనున్నారు. పైనలిస్టులలో ఒకటి గ్రూప్ కంపెనీ. పైన పైనల్ ప్రొఫొనల్స్ సమీక్షించి మీరు గ్రూప్ కంపెనీని సెకండ్ గా పరిగణిస్తారు. ధర మరియు మొత్తం ఓనర్షిప్ ఖర్చును దృష్టిలో పెట్టుకుని ఇలా చేస్తారు. ఫస్ట్-ర్యాంక్ వెండర్స్ ను కొంటారు. ఇది సరైన నిర్ణయమా?

ఔను. వెండర్ ను మీరు అతని ప్రతిభ ప్రాతిపదికన ఎన్నుకోవాలి. మీ కంపెనీ అవసరాలకు చాలా బాగా తగిన వెండర్స్ ఎన్నుకోవాలి. మీతో అనుబంధముందని ఒక గ్రూప్ కంపెనీని ఎన్నుకో రాదు.

ఆందోళనలు వ్యక్తం చేయటం

మన ప్రవర్తనా నియమావళిని గాని, చట్టాన్నిగాని, నియమాల్నిగాని ఎక్కడైనా ఉల్లంఘించడం జరిగితే వెంటనే కంపెనీకి తెలియజేయాలని మేము మన ఉద్యోగుల్ని, కష్టమర్లనీ, సప్లయర్స్ ను మరియు స్టేక్ హోల్డర్స్ ను ప్రోత్సహిస్తాం. పాలసీల ఉల్లంఘన, చట్టాల ఉల్లంఘన ఉంటే కంపెనీ దృష్టికి తేవాలి. మన విలువలు, ఆదర్శాలకు విరుద్ధంగా దురాచారం ఏదైనా జరిగితే దాన్ని కూడ కంపెనీకి వివరించాలని మేము ప్రోత్సహిస్తాం. సమస్యల్ని, ఉద్వేగంతల్ని వివరించేందుకు మార్గాలు లేదా ప్రశ్నలు ఎవరిని అడగాలి అంటే

- లైన్ మేనేజర్ లేదా మా కంపెనీలో మానవ వనరుల విభాగం (హెచ్ఆర్)
- మా కంపెనీలోని డెసిగ్నెడ్ ఎథిక్స్ అధికారులు
- కాన్ఫిడెన్షియల్ రిపోర్టింగ్ థర్డ్ పార్టీ ఎథిక్స్ (అందుబాటులోఉంటే)
- మా కంపెనీలో ఉండే ఏదేని రిపోర్టింగ్ చానెల్, విజిల్ బ్లోయర్ పాలసీ .

న్యాయ బద్ధంగా సమస్యలు చెప్పుకునే వారి పై ప్రతీకారం తీర్చుకోవడాన్ని మేము సహించలేం. ఎవరైనా అలా ప్రతీకార చర్యలకు పాల్పడితే అతనిపై క్రమ శిక్షణ చర్యలు తీసుకుంటాం.

మీపై గాని మీకు తెలిసిన ఏవ్యక్తి పైన గాని ఎవరైనా ప్రతీకార చర్యలు తీసుకున్నట్టు తెలిస్తే మీరు మీ లైన్ మేనేజర్ ను కలవండి. కంపెనీ ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ ను సంప్రదించండి. మానవ వనరుల విభాగాన్ని కలవండి. ఎం.డిని లేదా సి.ఇ.వోను కలవండి. గ్రూప్ చీఫ్ ఎథిక్స్ ఆఫీసర్ ను కలవండిని మేము ప్రోత్సహిస్తాం.

Q&A

మా సూపర్వైజర్ ఒక చట్ట విరుద్ధమైన పని చేయమని అడిగాడు. అతడు చెప్పినట్లు చేయకపోతే నా ఉద్యోగమే ఊడి పోవచ్చు. నేను ఆపని చేయాలా?

అలా చేయడం కుదరదు. మీ సూపర్వైజర్ తో చర్చించండి. నిజాల్పిగ్రహించండి. మీ సమస్య తీరక పోతే హైయర్ లెవెల్ సూపర్ ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ ను కలవండి. లీగల్ డిపార్ట్మెంట్ ను కలవండి. కంపెనీలోని కాన్ఫిడెన్షియల్ రిపోర్టింగ్ సిస్టం ద్వారా సంప్రదించండి. (ఉంటే)

మా సూపర్వైజర్ నాపై ప్రతీకారం తీర్చుకుంటున్నాడు. ఎందుకంటే నేను ఒక సమస్యను ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ కు మనవి చేశాను. ఇప్పుడు నేనేనేమేయాలి?

ఎవరైనా ఏదైనా విషయం గురించి ఫిర్యాదుచేస్తే వాళ్ళ పై ప్రతీకారం తీర్చుకోవడం సరికాదు. ప్రవర్తనా నియమావళిని ఉల్లంఘించడమే అవుతుంది. సూపర్వైజర్ చేస్తున్న దుష్పర్య గురించి ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ కు గాని, ఎం.డి కి గాని, సి.ఈ. ఓ కు గాని రిపోర్టు (ఫిర్యాదు) చేయాలి కాన్ఫిడెన్షియల్ రిపోర్టింగ్ సిస్టం ద్వారా ఈ పని చేయాలి. (సాధ్యమైతే)

జవాబుదారీతనము

ప్రవర్తనా నియమావళి అనేది మార్గదర్శక సూత్రాల సెట్ - అంతకు మించినది. ఇందులోని అంశాలు ఆచరణ యోగ్యములు. మౌల్య వ్యవస్థ మరియు మార్గదర్శక సూత్రాల సామూహిక నిబద్ధతకు ఇది ప్రతీక.

మాచేత ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా నియమించబడిన ప్రతి వ్యక్తి తన ప్రవర్తనకు బాధ్యత వహించాలి. ప్రవర్తనా

నియమావళిని ఉల్లంఘించరాదు. అలా చేస్తే ఉద్యోగ సూత్రాలకు అనుగుణంగా, కంపెనీ పాలసీలకు అనుగుణంగా అతనిపై క్రమశిక్షణ చర్యలు తీసుకుంటారు. తు. చ. తప్పక ప్రవర్తనా నియమావళిని పాటిస్తే మన ఉద్యోగులందరూ, పని చేసే వాళ్ళందరూ నైతికంగా జీవించినట్లే. పరస్పర నిబద్ధతకు బాధ్యతలు పంచుకోవడానికి ఇది ప్రతీక.

మాట్లాడండి

ప్రవర్తనా నియమావళిలోని మార్గదర్శక సూత్రాలతో పోల్చితే మీరు చేసిన ఒక పని దానికి అనుగుణంగా ఉందా లేదా అని మీరు పరిశీలించుకోవాలి. మీకు మీరే ప్రశ్నించుకోండి.

- ఆ పని ఎవరికైనా ప్రత్యక్షంగా గానీ పరోక్షంగా గానీ హానిని కల్గిస్తుందా?
- మా పాలసీలకు, పద్ధతులకు విరుద్ధమా? చట్టవిరుద్ధమా?
- నా మనఃసాక్షి దాన్ని తిరస్కరించిందా? నా వ్యక్తిగతమైన విలువలతో అది విభేదిస్తుందా?
- ఈ వార్త మీడియాలోకి వచ్చాక నేను అసహనంతో ఊగిపోతానా? ఆ వార్త నా కంపెనీ సిగ్గుపడేట్లు చేస్తుందా? భార్య, వాటాదారులు, తల్లిదండ్రులు, పిల్లలకు అసౌకర్యాన్ని కల్గిస్తుందా?
- ఇది అపరాధమా?

పై ప్రశ్నలలో ఏదో ఒక ప్రశ్నకు జవాబు 'ఔను' అయిన పక్షంలో అక్కడికి ఆపండి. మీ రిపోర్టింగ్ మేనేజర్ ను సంప్రదించండి లేదా ఎఫ్డీక్స్ కౌన్సిలర్ ను కలవండి. మానవ వనరుల విభాగాన్ని సంప్రదించండి.

లీగల్ డిపార్ట్మెంట్ లేదా సీనియర్ మేనేజ్మెంట్ టీంలో ఏదో ఒక సభ్యుడిని కలవండి. ఆ వ్యక్తి ఈ విషయంలో నిర్ణయం తీసుకోవడంలో మీకు సహకరిస్తారు.

ఊగిసలాటలో ఉన్నారా? ఆగండి. ఆలోచించండి. బాధ్యతాయుతంగా వ్యవహరించండి.

గమనిక

ప్రవర్తనా నియమావళిలో కంపెనీ దృష్టితో చేయాల్సిన కర్తవ్యాల పై సమగ్రమైన వివరణ లేదు. స్టేక్ హోల్డర్ దృష్టితో కూడ ఎలాంటి వ్యాఖ్యానం లేదు.

ఉద్యోగులే చట్టాలు తీసుకు రావాలి. గ్రూప్ లెవెల్ అడ్వైసరీలు, పాలసీలు, కంపెనీ లెవెల్ పాలసీలు, పద్ధతులు, నియమాలు వీటన్నిటి గురించి తెలుసుకోవాలి. ప్రవర్తనా నియమావళి విషయంలో ఏదైనా వివరణ కావాలంటే కంపెనీలోని ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ లేదా గ్రూప్ యొక్క చీఫ్ ఎథిక్స్ ఆఫీసర్ ను సంప్రదించవచ్చు.

జాయింట్ వెంచర్స్ - అందరూ టాటా ప్రవర్తనా నియమావళిని అనుసరించాలి. లేదా టాటా మార్గదర్శకాలున్న ప్రవర్తనా నియమావళినైనా అనుసరించాలి.

ఇప్పటి టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి 29 జులై 2015 నుండి అమలులోకి వచ్చింది. ఇంతకు క్రితం ఉన్న ప్రవర్తనా నియమావళులన్నీ రద్దయినట్లు భావించాలి.

ప్రవర్తనా నియమావళి విషయంలో ఏదైనా వివరణ కావాలంటే - దయచేసి గ్రూప్ యొక్క చీఫ్ ఎథిక్స్ ఆఫీసర్ కార్యాలయాన్ని ఈ మెయిల్ ద్వారా సంప్రదించవచ్చు. ఈ మెయిల్ ethicsoffice@tata.com

టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి- 2015

టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి నాకు లభించిందని తెలియజేస్తున్నాను.

నేను టాటా ప్రవర్తనా నియమావళిని చదివాను. టాటా ఉద్యోగిగా నాకిది లభించిందని తెలుపుతున్నా. ఇందులోని మార్గదర్శకాల్ని నేను అనుసరించాలి. అలా చేయని పక్షంలో ఉద్యోగ నియామకం నియమాల ప్రకారం నామీద చర్యలు తీసుకోవచ్చు. ఈ చర్యలు కంపెనీ పాలసీకి అనుగుణంగా ఉంటాయి.

ఒక ఉల్లంఘన గురించి లేదా సంభావ్య ఉల్లంఘన గురించి నాకు ఆందోళన ఉన్నా అలాంటి వాటిపై ఫిర్యాదు చేసేందుకు కంపెనీలో చానెల్స్ ఉన్నాయి. అవసరమైతే ఈ చానెల్స్ ద్వారా నేను ఉన్నత ప్రమాణాల్ని స్థిరంగా అమలు చేయడంలో కీలక పాత్ర పోషిస్తాను. ఈ ప్రమాణాల్ని నేను కూడా ఆదర్శంగా తీసుకుంటాను.

సంతకం _____

తేది _____

పేరు _____

విభాగం _____

చిరునామా _____

(దయచేసి మీ ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ కు లేదా హెచ్.ఆర్. డిపార్ట్మెంట్ కు ఈ డిక్లరేషన్ సమర్పించండి)



ప్రవర్తనా నియమావళి గురించి మరింత సమాచారం కోసం దయచేసి సంప్రదించండి:
 ది ఎథిక్స్ ఆఫీస్,
 టాటా సన్స్ లి.,
 బాంబే హౌస్,
 24, హోమి మోదీ స్ట్రీట్,
 ముంబాయి - 400001, ఇండియా.
 Email: ethicsoffice@tata.com



నిరాకరణ : 'టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి 'యొక్క ఇంగ్లీషు వెర్షన్ అయిన 'టాటా కోడ్ ఆఫ్ కండక్ట్' అధికారిక వచనం అని, ప్రాంతీయ భాషలోని ఈ అనువాదంలో ఏదైనా తేడా వచ్చినా చట్టపరమైన ప్రభావం ఉండదని దయచేసి గమనించండి. అనువదించిన టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి సంస్కరణలో అందించబడిన సమాచారం యొక్క ఖచ్చితత్వం గురించి మీకు ఏదైనా అనుమానాలు ఉంటే, దయచేసి టాటా ప్రవర్తనా నియమావళి యొక్క అధికారిక ఇంగ్లీషు వెర్షన్ కాపీని తిరిగి చూడండి.

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.