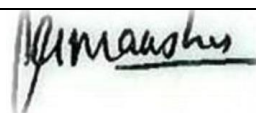




**కాన్స్ట్రక్ట్ ఆఫ్ ఇంట్రెస్ట్ (ప్రయోజన వివాదం) (సీఓఐ)
విధానం**

(ఫాలసీ నెం. 03.02.01/P-03/RO)

రిప్.	తేదీ	జారీచేసిన వారు
01	25-10-2021	
		చీఫ్ ఎడిక్స్ కొన్సిలర్ (సీఓఐ)

కాన్ఫ్లిక్ట్ ఆఫ్ ఇంట్రెస్ట్ (సీఓఐ) విధానం

I. విధాన ప్రకటన, ఉద్దేశం

ఉద్యోగులు అందరూ ఎల్లవేళలా కంపెనీ ఎల్లప్పుడూ కంపెనీ ఉత్తమ ప్రయోజనాలకు అనుగుణంగా వ్యవహరించాలి. అలాగే వారికున్న వ్యాపారపరమైన లేదా వ్యక్తిగత సాన్నిహిత్యం సహా సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధాలు కలిగిన కంపెనీ, లేదా కంపెనీ కార్యకలాపాల్లో వారు నిర్వర్తించే బాధ్యతలు, పాత్రల మధ్య ప్రయోజన వివాదం (సీఓఐ) సృష్టించరాదు. అంతే కాదు కంపెనీ లేదా టాటా గ్రూప్ కంపెనీలతో ప్రయోజన వివాదానికి దారి తీసే వ్యాపారం, సంబంధం లేదా కార్యకలాపాల్లో ఉద్యోగులు నిమగ్నం కారాదు. టాటా కోడ్ ఆఫ్ కండక్ట్, 2015 (టీసీఓసీ)లో ఈ విషయాలను రెండు ప్రధాన సిద్ధాంతాలుగా నొక్కి చెప్పడం జరిగింది:

- మన కంపెనీకి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నప్పుడు మనం వృత్తి నిబద్ధత, నిజాయితీ, చిత్తశుద్ధితో వ్యవహరించాలి. అవి అత్యున్నత నైతిక ప్రమాణాలకు లోబడి ఉండాలి.
- మా ప్రవర్తన సరళంగా, పారదర్శకంగా ఉండాలి, మూడో వ్యక్తి కూడా అవి సరళంగా, పారదర్శకంగా ఉన్నట్టు కనిపించాలి.

కాన్ఫ్లిక్ట్ ఆఫ్ ఇంట్రెస్ట్కు సంబంధించి టాటా కోడ్ ఆఫ్ కండక్ట్ (అనుబంధంలో పొందుపరిచిన రీతిలో) స్పష్టమైన మార్గదర్శనం అందిస్తుంది.

II. పరిధి

ఈ సీఓఐ విధానం మన కంపెనీకి వర్తిస్తుంది. ఈ సీఓఐ విధానాన్ని ఇతర సబ్సిడరీలు, అసోసియేట్లు, జాయింట్ వెంచర్ల బోర్డులు స్వీకరించాల్సిందిగా మన కంపెనీ సిఫార్సు చేస్తుంది.

డైరెక్టర్లు, సీనియర్ మేనేజర్లు, ఆఫీసర్లు, ఇతర ఉద్యోగులు సహా అన్ని లెవెల్స్, గ్రేడ్స్లో పనిచేసే వ్యక్తులందరూ (వారు పర్మనెంట్, ఫిక్స్డ్ టర్మ్ లేదా తాత్కాలిక), కన్సల్టెంట్లు, కాంట్రాక్టర్లు, ట్రయినీలు, ఇంటర్నులు, సెకండెడ్ స్టాఫ్, క్యాజువల్ వర్కర్లు, ఏజెన్సీ సిబ్బంది, ఏజెంట్లు, లేదా మా కంపెనీతో అనుబంధం కలిగిన ఏ వ్యక్తి అయినా, చీఫ్ ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ ఎప్పటికప్పుడు గుర్తించే కంపెనీ తరపున వ్యవహరిస్తున్న వారెవరైనా, (పైన పేర్కొన్న అందరినీ ఉమ్మడిగా ఉద్యోగి(గులు) అని పేర్కొనడం జరుగుతుంది) అందరికీ ఈ పాలసీ వర్తిస్తుంది.

III. కాన్ప్లెక్స్ ఆఫ్ ఇంట్రస్ట్ శ్రేణులు (ఉదాహరణ)

కాన్ప్లెక్స్ ఆఫ్ ఇంట్రస్ట్ అనేది ఉద్యోగి లేదా వారి తక్షణ కుటుంబం (తల్లిదండ్రులు, తోబుట్టువులు, జీవిత భాగస్వామి, భాగస్వామి, పిల్లలు సహా), బంధువులు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధంతో (ఉద్దేశ నిర్ధారణపై ఆధారపడి) చేపట్టే ఏదైనా పని, లావాదేవీ, సంబంధం లేదా సేవ ద్వారా గుర్తించవచ్చు. వాటి కారణంగా ఉద్యోగి కంపెనీలో తన విధులను సక్రమంగా నిర్వర్తించలేకపోవచ్చు. నోట్: ఇక్కడ పొందుపరిచిన కాన్ప్లెక్స్ ఆఫ్ ఇంట్రస్ట్ అన్నది కేవలం ఉదాహరణ మాత్రమే, దాన్ని పూర్తి జాబితాగా పరిగణించడానికి వీలేదు.

1. వ్యక్తిగత సంబంధాల కారణంగా ప్రయోజన వివాదం

- i. కంపెనీలో లేదా గ్రూప్ కంపెనీ దేనిలోనైనా తన తక్షణ కుటుంబం, బంధువు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తిని ఉద్యోగంలో నియమించే ప్రక్రియలో ఉద్యోగి ఉన్నప్పుడు.
- ii. తక్షణ కుటుంబం, బంధువు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తికి అందించే ప్రయోజనాలు అంటే వేతనం లేదా ఇతర ఏదైనా పారితోషికం, పోస్టింగ్, ప్రమోషన్ లేదా క్రమశిక్షణ నిర్ణయాలను ప్రభావితం చేసే హోదాలో ఉద్యోగి ఉన్నప్పుడు.
- iii. కంపెనీ తరపున ఉద్యోగి వ్యాపారం నిర్వహించేటప్పుడు (సరఫరాదారు లేదా ఖాతాదారుతో కంపెనీ వ్యాపార నిర్ణయాన్ని ప్రభావితం చేసే హోదాలో ఉన్నప్పుడు) అక్కడ ఉద్యోగి బంధువు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధం వ్యక్తి ప్రధాన అధికారి లేదా ప్రతినిధిగా ఉండటం, తద్వారా బంధువు/సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తికి వ్యక్తిగత ప్రయోజనం లేదా ప్రయోజనం చేకూరడం.
- iv. బంధువు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తికి ఉద్యోగ అవకాశం కల్పించాలని వెండార్, సరఫరాదారు, కస్టమర్ లేదా వ్యాపార భాగస్వామిని కోరడం.

2. థర్డ్ పార్టీలో (పోటీదారులు/వ్యాల్యూ చైన్ భాగస్వాములు) ఆర్థిక ఆసక్తి కారణంగా ప్రయోజన వివాదం

- i. కంపెనీతో లావాదేవీలు జరిపే ఎవరితోనైనా ఉద్యోగికి వ్యాపార సంబంధాలు (ఆర్థిక లేదా ఆర్థికేతర ప్రయోజనాలు) కలిగి ఉండటం
- ii. తక్షణ కుటుంబ సభ్యుల లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తికి (ఆర్థికపరమైన ఆసక్తి కలిగిన వారు) ప్రయోజనం అందించే స్థితిలో ఉద్యోగి ఉన్నప్పుడు

అంటే ఏదైనా లావాదేవీకి సంబంధించి నిర్ణయాలు తీసుకోవడం లేదా ప్రభావితం చేయడం.

- iii. ఉద్యోగి లేదా తక్షణ కుటుంబ సభ్యులు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత అనుబంధం కలిగిన వ్యక్తి (ఆర్థికపరమైన ఆసక్తి కలిగిన వారు) కంపెనీతో సరఫరాదారు/వెండార్/సబ్ కాంట్రాక్టర్/కన్సల్టెంట్ లేదా కస్టమర్ రిలేషన్ షిప్ ఏర్పరచుకోవడం
- iv. వెండార్, సరఫరాదారు, వ్యాపార భాగస్వామి లేదా కస్టమర్ నుంచి ఏ రూపంలోనైనా డబ్బు అంగీకరించడం
- v. మీకు నచ్చిన ధార్మిక సంస్థలో డబ్బు పెట్టుబడి పెట్టమని లేదా విరాళం ఇవ్వమని కస్టమర్, సరఫరాదారు, వెండార్ లేదా వ్యాపార భాగస్వామిని కోరడం.

3. ఉద్యోగానికి వెలుపల/ఎక్స్టర్నల్ మ్యాన్డేట్:

- i. విద్యా/వృత్తి సంస్థలు, ప్రభుత్వ కమిటీలు/సంఘాలు లేదా ప్రభుత్వ సంస్థల్లో బాధ్యతలతో కూడిన సభ్యత్వం/హోదా
- ii. ప్రాథమిక ఉద్యోగానికి వెలుపల వ్యాపార కార్యకలాపాల బాధ్యతతో కూడిన హోదా
- iii. సామాజిక లేదా పౌర కారణాల్లో స్వతంత్రంగా లేదా ఏదైనా సంస్థతో సంబంధం కలిగి ఉండటం

4. రాజకీయ ప్రక్రియ/సంస్థతో అనుబంధం

- i. ప్రభుత్వ కార్యాలయాలు లేదా ప్రభుత్వ సంస్థలుగా భావించే సంస్థల్లో అభ్యర్థిగా ఎన్నికల ప్రక్రియలో పాల్గొనడం
- ii. ఎన్నికల ప్రక్రియలో కార్యకర్త/ప్రచారకర్తగా పాల్గొనడం

IV. వెల్లడి, ఉపశమనం

A. వెల్లడి ప్రక్రియ

సెక్షన్ VIIIలోని డిస్క్లోజర్ రివ్యూ ప్రకారం ఎప్పటికప్పుడు లిఖితపూర్వకంగా తలెత్తే లేదా ఉన్న ప్రయోజన వివాదాలను ఉద్యోగులు వెల్లడించాల్సి ఉంటుంది.

- ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు కాకుండా ఇతర ఉద్యోగుల విషయంలో సీఈసీ లేదా సీహెచ్ఆర్ఓ (దిగువ పేర్కొన్న ఆమోద స్వరూపం ప్రకారం) ఆమోద అధికారులుగా ఉంటారు.

ప్రయోజన వివాద రకాలు	ఆమోదం అవసరం
వ్యక్తిగత సంబంధం	సీహెచ్ఆర్ఓ
ధర్మ పార్టీలో ఆర్థిక ఆసక్తి (పోటీదారు/వ్యాపార భాగస్వామి/వెండార్/సబ్ కాంట్రాక్టర్	సీఈసీ
ఉద్యోగానికి వెలుపల/ఎక్స్టర్నల్ మ్యానడేట్/సామాజిక కారణాల్లో స్వతంత్రంగా లేదా ఏదైనా సంస్థతో కలిసి పాల్గొనడం	సీహెచ్ఆర్ఓ
రాజకీయ ప్రక్రియతో సంబంధం లేదా పౌర కారణాల్లో స్వతంత్రంగా లేదా ఏదైనా సంస్థతో కలిసి పాల్గొనడం	సీహెచ్ఆర్ఓ

- చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్/మేనేజింగ్ డైరెక్టర్, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్(ర్లు) విషయంలో కంపెనీ బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ఆమోదం అధికారులుగా ఉంటారు.
- బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లకు సంబంధించిన ప్రయోజన వివాద వెల్లడి, ఆమోదం, నివేదించడం అన్ని కూడా బోర్డు చైర్మన్ కు ఉంటాయి.

ఏదైనా నిర్దిష్ట విషయంలో ప్రయోజన వివాదం ఉందా లేదా అని తెలుసుకునేందుకు రిపోర్టింగ్ మేనేజర్/హెచ్ఆర్ మేనేజర్/సీఈసీ/లోకల్ ఎథిక్స్ కౌన్సిలర్ ను సంప్రదించి నిర్ధారించుకోవాలి. అలాగే దాన్నుంచి ఎలా ఉపశమనం పొందాలో తెలుసుకోవాలి. ఈ విషయాలకు సంబంధించి వివరణ కోరిన సమయంలో ప్రయోజన వివాద వెల్లడిలో పేర్కొన్న ఎటువంటి పనుల్లోనూ సదరు ఉద్యోగి పాల్గొనకూడదు.

B. వెల్లడి ప్రీక్వెన్సీ/సందర్భం

- కంపెనీలో కొత్తగా చేరుతున్న అందరూ కంపెనీలో చేరే సమయంలో ప్రయోజన వివాద వెల్లడిని సమర్పించాలి.
- G4 గ్రేడ్ పైన ఉండే ఉద్యోగులందరూ లేదా సప్లై చైన్ మేనేజ్మెంట్ విధుల్లో పనిచేస్తున్నవారు COI విధానం విడుదల చేసిన 30 రోజుల్లోపు ప్రయోజన వివాదం ఏమైనా ముందు ముందు

తలెత్తుతుండా, ప్రస్తుతం ఏమైనా ఉండా లేదా గడిచిన 3 సంవత్సరాల కాలంలో ఉండా అనే విషయాలతో కూడిన ప్రయోజన వివాద వెల్లడిని సమర్పించాల్సి ఉంటుంది.

- మిగిలిన ఉద్యోగులందరూ వారికి సంబంధించి ఏదైనా ప్రయోజన వివాదం తలెత్తుందని గుర్తించిన వెంటనే వెల్లడి సమర్పించాల్సి ఉంటుంది.
- గతంలో ప్రయోజన వివాద వెల్లడి సమర్పించిన ఉద్యోగులు, అట్టి వెల్లడికి సంబంధించి ఏమైనా మార్పులు చోటుచేసుకున్నా లేదా ఆ పరిస్థితికి అదనంగా ఏమైనా ప్రయోజన వివాదం చేరినా కొత్తగా వెల్లడిని సమర్పించాల్సి ఉంటుంది.

C. వెల్లడించకపోతే పరిణామాలు

సకాలంలో వెల్లడి చేయడంలో విఫలమై, అట్టి ప్రయోజనా వివాదాన్ని ఉద్యోగి వెల్లడించలేదనే విషయాన్ని కంపెనీ మేనేజ్‌మెంట్ గుర్తించినట్టు అయితే అట్టి విషయాన్ని మేనేజ్‌మెంట్ తీవ్రంగా పరిగణిస్తుంది, ఉద్యోగుల ఉద్యోగ నిబంధనలు, వర్తించే క్రమశిక్షణా చర్యల మార్గదర్శకాల ప్రకారం తగిన క్రమశిక్షణ చర్య చేపడుతుంది.

D. ఉపశమనం

ఉద్యోగి సమర్పించిన వెల్లడి ప్రకారం ప్రయోజన వివాదాలు ఉన్నట్టు గుర్తించినట్టు అయితే సంబంధిత వాటాదారులు, ఉద్యోగితో (అవసరమైతే) చర్చించి ఆ ప్రయోజన వివాదం నుంచి ఉపశమనం కోసం చర్యలు కంపెనీ చేపడుతుంది. అట్టి ఉపశమన చర్యల్లో ఇవి సహా వీటికే పరిమితం కాకుండా ఉంటాయి:

- ప్రయోజన వివాదానికి సంబంధించిన నిర్ణయాల్లో ఉద్యోగి ప్రమేయాన్ని పరిమితం చేయడం
- ప్రయోజన వివాదం తలెత్తిన బాధ్యతల నుంచి ఉద్యోగిని తొలగించడం
- ఆ వ్యవహారంలో ఉద్యోగి వ్యక్తిగత/ఆర్థిక ఆసక్తి వదులుకునేలా చేయడం
- ప్రయోజన వివాదం కలిగించిన కారణాన్ని వేగంగా ముగించడం
- ఆ వెల్లడిని బట్టి ఏదైనా ఇతర చర్య

V. బాధ్యతలు

A. ఉద్యోగి

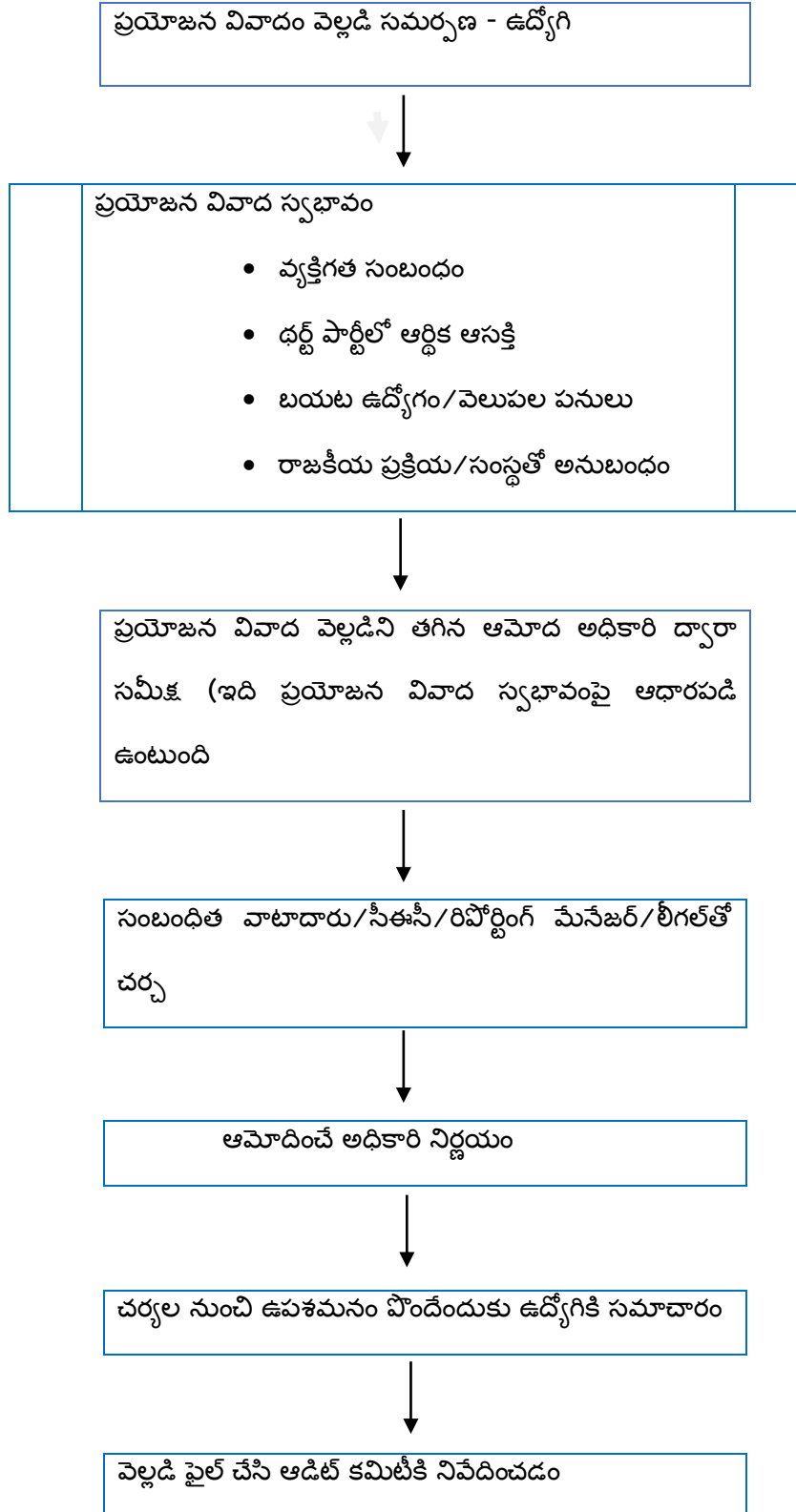
- ఉద్యోగులు ఎల్లప్పుడూ కంపెనీ ప్రయోజనాలకు అనుగుణంగా వ్యవహరించాలి. అలాగే వారి వ్యాపారం లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధాలు సహా వ్యక్తిగత అనుబంధాల కారణంగా మన కంపెనీలో లేదా మన కంపెనీ కార్యకలాపాల్లో వారి విధులు, బాధ్యతల్లో ఎటువంటి ప్రయోజన వివాదం సృష్టించకుండా ఉండాలి.
- కంపెనీ లేదా టాటా గ్రూప్ కంపెనీల ప్రయోజనాలకు విరుద్ధంగా ఉండే ఏ వ్యాపారం, సంబంధం లేదా కార్యకలాపాల్లో ఉద్యోగులు పాల్గొనకూడదు.
- చారిత్రాత్మక కారణాల వల్ల తలెత్తే ప్రయోజన వివాదాలు లేదా అలాంటివి ఏమైనా ఉంటే వాటిని తగినంతగా, పూర్తి స్థాయిలో ఉద్యోగులు వెల్లడించాలి.
- కంపెనీలో చేరే సమయంలో ఉద్యోగులు ప్రయోజన వివాదానికి దారి తీసే లేదా ముందు ముందు కారణమవుతుందని భావించే తమ తక్షణ కుటుంబం లేదా వారికి సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధాలు ఉన్న వ్యక్తులు, పోటీదారు, సరఫరాదారు కస్టమర్ లేదా డిస్ట్రిబ్యూటర్ లేదా మన కంపెనీతో లావాదేవీలు నిర్వహించే కుటుంబ వ్యాపారం లేదా కంపెనీ లేదా సంస్థ గురించిన పూర్తి వివరాలు ఉద్యోగి వెల్లడించాలి.
- వాస్తవమైన లేదా తలెత్తబోయే ప్రయోజన వివాదాల గురించి సంబంధిత వ్యక్తి వెంటనే ఆ విషయాన్ని తెలియజేసే COI విధానం ప్రకారం అవసరమైన అనుమతి తీసుకోవాలి.

B. రిపోర్టింగ్ మేనేజర్, సీహెచ్ఆర్ఓ, సీఈసీ

- ఉద్యోగులు అధికారికంగా లేదా అనధికారికంగా తమ దృష్టికి తీసుకువచ్చిన ప్రయోజన వివాదాలను (వాస్తవమైనవి లేదా తలెత్తబోయేవి) అధికారికంగా రికార్డ్ చేసి, కంపెనీ విధానాన్ని అనుసరించి సకాలంలో చర్య తీసుకునేలా చూసుకోండి.
- ఉద్యోగి వెల్లడించిన సమాచారాన్ని తగిన గోప్యతతో పరిరక్షించడంతో పాటు పక్షపాతం లేకుండా పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

- ఉద్యోగి వెల్లడించిన ప్రయోజన వివాదాలు సహా కంపెనీ వ్యాపార ప్రయోజనాలకు కలిగే ముప్పు, కంపెనీ ప్రతిష్ఠను దృష్టిలో పెట్టుకొని న్యాయంగా అంచనా వేయాలి.
- అవసరమైతే (డిపార్ట్‌మెంట్ హెడ్/ఫంక్షన్, లీగల్, CHRO) CEC నుంచి గైడెన్స్ తీసుకోండి.
- ప్రయోజన వివాదంతో తలైతే ముప్పును తగ్గించేందుకు, ఉద్యోగి వ్యక్తిగత ఆసక్తిని వీలైనంత వరకు రక్షించేందుకు ఆచరణాత్మక నిర్ణయం తీసుకోండి.
- తీసుకున్న నిర్ణయాన్ని, ఆ నిర్ణయం వెనుకకున్న కారణాన్ని ఉద్యోగికి తెలియజేసి ఆమోదంలో తెలిపిన షరతులు/రక్షణకు ఉద్యోగి కట్టుబడి ఉండేలా చూసుకోండి.
- కంపెనీ సమాచార భద్రత విధానం, డాక్యుమెంట్ రిటెన్షన్ పాలసీ ప్రకారం ప్రయోజన వివాద వెల్లడి, దానిపై తీసుకున్న నిర్ణయ పత్రాలను మీ దగ్గర పదిలపరచండి.

VI. వెల్లడి చేసేందుకు వర్క్ ఫ్లో, ఆమోదం



VII. ప్రయోజన వివాద వెల్లడి పత్రం

1. ఉద్యోగి వివరాలు

పేరు		ఉద్యోగి ఐడీ	
హోదా		రిపోర్టింగ్ మేనేజర్	
డిపార్టుమెంట్		ప్రదేశం	

2. డిక్లరేషన్

- టాటా కోడ్ ఆఫ్ కండక్ట్ ప్రకారం ప్రయోజన వివాదాన్ని (వాస్తవం/తలెత్తే) వెల్లడించాలని నాకు తెలుసు.
- నాకు తెలిసినంత వరకు నేను నివేదించేందుకు ఎటువంటి ప్రయోజన వివాదం నాకు లేదు లేదా ప్రయోజన వివాదాన్ని ఇప్పటికే నివేదించాను.

స్పందన:

అవును	కాదు
-------	------

- ఒకవేళ సమాధాన కాదు అయితే దిగువ గడులు నింపాలి.

3. వెల్లడించాల్సిన ప్రయోజన వివాదం(దాలు)

సీ.నెం.	ప్రయోజన వివాదం	టిక్
1	వ్యక్తిగత సంబంధం	
2	థర్డ్ పార్టీలో ఆర్థిక ఆసక్తి (పోటీదారు/వ్యాపార భాగస్వామి/వెండార్)	
3	ఇతర ఉద్యోగం/ఎక్స్టర్నల్ మ్యాన్డేట్	
4	రాజకీయ ప్రక్రియ/సంస్థతో అనుబంధం	
5	ఇతరములు	

4. ప్రయోజన వివాదానికి సంబంధించి సవివరమైన సమాచారం అందించాలి

<p>a) ప్రయోజన వివాదానికి సంబంధించి సవివరమైన సమాచారం అందించండి (సంబంధిత పత్రాలు ఏమైనా ఉంటే జతపరచండి)</p>
<p>b) ప్రయోజన వివాద ప్రభావాన్ని తగ్గిస్తాయని మీరు భావించే ఏవైనా అంశం(శాలు) వివరించండి. (ఉదాహరణకు పని గంటల తర్వాత బయట వేరే పనులు చేసుకోవడం, పనితీరు చర్చల్లో పాల్గొనకపోవడం, సరఫరాదారుతో నేరుగా పనిచేయకపోవడం)</p>

5. ప్రయోజన వివాదం - ఆమోదం

ఆమోదం - తదుపరి చర్య ఏమి అవసరం లేదు	
ఆమోదం - ఉపశమన చర్య(లు)కు లోబడి	
ఆమోదించలేదు (రక్షణ చర్యలతో/లేకుండా)	

6. అవసరమైన ఉపశమన చర్య(లు)

<ul style="list-style-type: none"> • ఉద్యోగికి • రిపోర్టింగ్ మేనేజరుకు
--

ప్రయోజన వివాదానికి సంబంధించి టాటా కోడ్ ఆఫ్ కండక్ట్ - అనుబంధం

క్లాజ్ D 24 - మా ఉద్యోగులు, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు ఎల్లప్పుడూ మన కంపెనీ ప్రయోజనాలకు అనుగుణంగా వ్యవహరిస్తారని వారు సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధాలు, సహా ఏదైనా వ్యాపారం లేదా వ్యక్తిగత సంబంధాల కారణంగా కంపెనీలో వారి పాత్రలు, విధుల్లో ఎటువంటి ప్రయోజన వివాదం ఏర్పడకుండా చూస్తారు. మా ఉద్యోగులు, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు మన కంపెనీ లేదా మన గ్రూప్ కంపెనీల ప్రయోజనాలకు విరుద్ధంగా ఉండే ఏ వ్యాపారం, సంబంధం లేదా కార్యకలాపాల్లో పాల్గొనకూడదు.

క్లాజ్ D 25 - వాస్తవికంగా లేదా ఏదైనా ప్రయోజన వివాదం తలెత్తితే సంబంధిత వ్యక్తి తక్షణమే అటువంటి ప్రయోజన వివాదాలను తెలియజేసి వర్తించే చట్టాలు, కంపెనీ విధానాలకు అనుగుణంగా ఆమోదం పొందాలి. సత్వర పద్ధతిలో ప్రయోజన వివాదాన్ని పరిష్కరించడం లేదా నివారించేందుకు తగిన చర్య తీసుకునేలా కంపెనీ పాలసీలో పేర్కొన్న తగిన సమయాన్ని సదరు ఉద్యోగికి ఇవ్వాలి.

క్లాజ్ 26 - ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు కాకుండా ఇతర ఉద్యోగుల విషయంలో చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్ / మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ తగిన అధికారిగా నిలుస్తారు. వారు అటువంటి కేసులను ప్రతి మూడు నెలలకోసారి బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్స్ ముందు ఉంచుతారు. ఒకవేళ చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్/మేనేజింగ్ డైరెక్టర్, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్ల విషయంలో అయితే నిర్ణయాధికారం కంపెనీ డైరెక్టర్ల బోర్డు కలిగి ఉంటుంది.

క్లాజ్ 27 - చారిత్రక కారణాల వల్ల ఏర్పడిన ప్రయోజన వివాదంతో సంబంధం లేకుండా వాటితో ఆసక్తి కలిగిన ఉద్యోగులందరూ వాటికి సంబంధించిన పూర్తి వివరాలు మేనేజ్మెంట్ కు వెల్లడించాలి. కంపెనీలో చేరే సమయంలో ఉద్యోగులు, ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్లు ప్రయోజన వివాదానికి దారి తీసే లేదా ముందు ముందు కారణమవుతుందని భావించే తమ తక్షణ కుటుంబం (తల్లిదండ్రులు, తోబుట్టువులు, జీవిత భాగస్వామి, భాగస్వామి, పిల్లలు సహా) లేదా వారికి సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధాలు ఉన్న వ్యక్తులు, పోటీదారు, సరఫరాదారు కస్టమర్ లేదా డిస్ట్రిబ్యూటర్ లేదా మన కంపెనీతో లావాదేవీలు నిర్వహించే కుటుంబ వ్యాపారం లేదా కంపెనీ లేదా సంస్థ గురించిన పూర్తి వివరాలు ఉద్యోగి వెల్లడించాలి.

క్లాజ్ 28 - సకాలంలో అవసరమైన విషయాలు వెల్లడి చేయడంలో విఫలమై, అట్టి ప్రయోజన వివాదాన్ని ఉద్యోగి వెల్లడించలేదనే విషయాన్ని మేనేజ్మెంట్ గుర్తించినట్లు అయితే అట్టి విషయాన్ని మేనేజ్మెంట్

తీవ్రంగా పరిగణిస్తుంది, ఉద్యోగుల ఉద్యోగ నిబంధనలు, వర్తించే క్రమశిక్షణా చర్యల మార్గదర్శకాల ప్రకారం తగిన క్రమశిక్షణ చర్య చేపడుతుంది. అలాంటి సందర్భాల్లో స్పష్టమైన న్యాయమైన క్రమశిక్షణ ప్రక్రియను అనుసరిస్తూ ఉద్యోగి వాదన వినాలనే హక్కును గౌరవిస్తాం.

నోట్: ప్రయోజన వివాదం అన్నది ఉద్యోగి, వారి తక్షణ కుటుంబం (తల్లిదండ్రులు, తోబుట్టువులు, జీవిత భాగస్వామి, భాగస్వామి, పిల్లలు సహా) బంధువులు లేదా సన్నిహిత వ్యక్తిగత సంబంధం చేపట్టే ఏదైనా పని, లావాదేవీ, సంబంధం లేదా సేవలు (ఉద్దేశ నిర్ధారణపై ఆధారపడి) వాటి కారణంగా ఉద్యోగి కంపెనీలో తన విధులను సక్రమంగా నిర్వర్తించలేకపోవచ్చు.

క్లాజ్ D7 - గౌరవ మర్యాదలు

మా ఉద్యోగుల గౌరవ హక్కును మేము గౌరవిస్తాం. పని వాతావరణం వెలుపల వారి ప్రవర్తన ఎలా ఉన్నా మాకు సంబంధం లేదు, కానీ వాటి వలన వారి పనితీరు దెబ్బతినడం, ప్రయోజన వివాదాలు తలెత్తడం, లేదా మా ప్రతిష్ఠ లేదా వ్యాపార ప్రయోజనాలపై ప్రతికూల ప్రభావం లేకుండా ఉండాలి.

క్లాజ్ D-12 - సంఘంగా ఏర్పడేందుకు స్వేచ్ఛ

ఉద్యోగులు సంఘాల్లో చేరేందుకు, లేదా వ్యక్తిగత హోదాలో పొర లేదా ప్రజా విషయాల్లో పాల్గొనేందుకు ఆసక్తి కలిగి ఉంటారని మేము గుర్తించాం. కానీ, అలాంటి కార్యకలాపాల కారణంగా కంపెనీతో వాస్తవంగా గాని ముందు ముందు కాని ఎటువంటి ప్రయోజన వివాదాలు ఏర్పడకుండా ఉండాలి. ఈ కోడ్లోని ప్రయోజన వివాదం నిబంధన, వర్తించే కంపెనీ విధానాలు, చట్టానికి అనుగుణంగా మా ఉద్యోగులు అట్టి విషయాలను తప్పనిసరిగా తెలియజేసి వాటికి ముందస్తు ఆమోదం పొందాలి.

క్లాజ్ D -13 మాతో పనిచేస్తూ బయట వేరే ఉద్యోగం చేయడం

మా ఉద్యోగం తర్వాత మీ ఖాళీ సమయంలో వేతనంతో లేదా వేతనం లేకుండా మరో ఉద్యోగం చేపట్టడం లేదా ఏదైనా బాధ్యత అంగీకరించడం లేదా ఏదైనా వ్యాపారాన్ని నిర్వహించడం వలన మా కంపెనీలో మీ పని సామర్థ్యంపై అది ప్రభావం చూపవచ్చు లేదా ప్రయోజన వివాదం సృష్టించవచ్చు. అలాంటి కార్యకలాపాలేవి కూడా కంపెనీకి చెందిన కస్టమర్, సరఫరాదారు, డిస్ట్రిబ్యూటర్ లేదా పోటీదారుతో చేపట్టకూడదు. ఈ కోడ్లోని ప్రయోజన వివాదం నిబంధన, వర్తించే కంపెనీ విధానాలు, చట్టానికి

అనుగుణంగా మా ఉద్యోగులు తప్పనిసరిగా అట్టి విషయాలు వెల్లడించాలి. అటువంటి కార్యకలాపాల కోసం ముందస్తు అనుమతి పొందాలి.

క్లాజ్ F 1. సమూహాలు

1. మేము చక్కని కార్పొరేట్ ఫారసత్వానికి కట్టుబడి ఉన్నాము. అలాగే మేము పని చేసే సమాజాల్లోని ప్రజల జీవన నాణ్యతను మెరుగుపరచడంలో చురుగ్గా సాయపడతాం.
2. మా వ్యాపార కార్యకలాపాల కారణంగా స్థానిక సమాజాలు, పర్యావరణంపై తలెత్తే ఏదేని ప్రతికూల ప్రభావాన్ని తగ్గించేందుకు మేము అక్కడి సమాజాలు, వాటాదారులతో నిమగ్నమై ఉంటాము.
3. మేము కార్యకలాపాలు నిర్వహించే ప్రాంతాల్లోని సమాజాలకు ప్రయోజనం చేకూర్చే ప్రాజెక్టుల్లో స్వచ్ఛందంగా పాల్గొనేలా మా సిబ్బందిని మేము ప్రోత్సహిస్తాం. అయితే వర్తించే చోట ఈ కోడ్ సూత్రాలు, ప్రత్యేకించి 'ప్రయోజన వివాదం' నిబంధనను అనుసరించాల్సి ఉంటుంది.

క్లాజ్ I 1. రాజకీయ తటస్థ విధానం - మేము కార్యకలాపాలు నిర్వహించే దేశాల్లోని రాజ్యాంగం, పాలన పద్ధతులకు లోబడి నడుచుకుంటాం. ఎన్నికల ఫలితాలను ప్రభావితం చేయడం, లేదా ప్రభుత్వ వ్యవస్థను మార్చడం లేదా తక్కువ చేయడం వంటి పనులకు పాల్పడబోం. ఎన్నికల్లో మేము ఒక నిర్దిష్ట రాజకీయ పార్టీ లేదా అభ్యర్థికి మద్దతు తెలుపం. పరస్పర సహకారం/ఏదేని రాజకీయ సంస్థ లేదా వ్యక్తికి అనుకూలంగా ఉండేలా మా ప్రవర్తన ఉండదు అలాగే ఏదేని నిర్దిష్టమైన రాజకీయ పార్టీ, అభ్యర్థి లేదా ప్రచారానికి మా కంపెనీకి చెందిన నిధులు లేదా ఆస్తులు లేదా ఏవేని వనరులను విరాళంగా అందించము, ఇవ్వము.

ఎన్నికల ప్రక్రియను శుద్ధి చేసేందుకు భారతదేశంలో ప్రజాస్వామ్య శక్తులకు బలోపేతం చేసేందుకు ఏదైనా ఆర్థిక విరాళం అందించాలని మా బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లు పరిశీలించినట్లు అయితే అట్టి దానిని భారతదేశంలో ప్రగతిశీల ఎన్నికల ట్రస్టు ద్వారా, భారతదేశం వెలుపల అయితే అలాంటి ఇతర పారదర్శక, ధ్రువీకరణ పొందిన వివక్ష రహిత, విచక్షణాధికార సంస్థ ద్వారానే అది అందించడం జరుగుతుంది.