TATA

# टाटा आचार संहिता

## २०१५

# प्रेरणा देणारे नेतृत्व

१०० वर्षाहून अधिक काळ, टाटा उद्योग समूहाचे नेतृत्व, संस्थापक जमशेतजी टाटा यांच्या दूरदृष्टिशी इमान राखणाऱ्या द्रष्ट्या व्यक्तींनी केले.
एक दूरदृष्टी, जिच्यामुळे उद्योगाच्या वाढीच्या बरोबरीने समाजाचे जास्त भले साधण्यात आले.
एक दूरदृष्टी, जिच्यामुळे सामाजिक कार्यातील योगदानात अग्रेसर राहून, जबाबदार व्यवसाय करण्याची असलेली पध्दतच बदलली आणि एक दूरदृष्टी जिच्यामुळे समूहात एक प्रबळ सामाजिक जाणीव आली.

इतर लोकांच्या तुलनेत, अधिक निःस्वार्थी, अधिक उदार किंवा अधिक परोपकारी असल्याचा दावा आम्ही करत नाही. पण आम्हाला वाटते, भक्कम व सरळमार्गी उद्योग-तत्वांवर आमची सुरुवात, भागधारकांचे स्वारस्य तेच आपले मानणे आणि कर्मचाऱ्यांचे स्वास्थ्य व कल्याण, हा आमच्या यशाचा खरा पाया आहे.

**जमशेदजी टाटा**
टाटा उद्योग समूहाचे संस्थापक
अध्यक्ष (१८६८-१९०४)

## समाविष्ट


प्रस्तावना ....................................................................................३

अ. आपली मूल्ये ....................................................................................४

ब. ह्या संहितेची व्याप्ती आणि उद्देश....................................................५

क. आपली मूलभूत तत्वे..............................................................................७

ड. आमचे कर्मचारी........................................................................................९

इ. आपले ग्राहक.............................................................................................१८

फ. आपला समाज आणि पर्यावरण................................................................ २१

ग. आपल्या मूल्य शृखंलेतील भागीदार...................................................... २३

ह. आपले वित्तीय हितसंबधी ......................................................................... २५

ई. शासनकर्ते...................................................................................................२७

ज. आपल्या उद्योग समूहातील कंपन्या......................................................... २९

चिंता नोंदवणे................................................................................................. ३०

दायित्व.............................................................................................................३१

पोच पावती पत्रक.............................................................................................३३

# प्रस्तावना

टाटा ग्रुपची प्रत्येक कंपनी गेली १५० वर्षे संस्थापकांनी सांगितलेल्या मूलतत्वांवर आणि मूल्यांवरच आपला कारभार चालवत आली आहे. टाटा संस्थेची आचारसंहिता सर्वप्रथम श्री. रतन टाटा यांनी आखून दिली. या आचारसंहितेने आमच्या समूहातील प्रत्येक कंपनीसाठी तसेच, आमच्या प्रत्येक कर्मचाऱ्यासाठी व्यावसायिक दृष्टिकोनातून काही मूल्ये आणि विचारसरणीचा पाया घालून दिला. आज, टाटा समुहाच्या मूळ तत्वांशी असलेली आमची वैयक्तिक आणि नेतृत्वपातळीवरील बांधिलकी याच आचारसंहितेच्या भक्कम आधारावर उभी आहे.

टाटाच्या आचारसंहितेच्या माध्यमातून आमच्या भागीदारांप्रती तसेच, कंपनीशी संबंधित असलेल्या सर्व समाजगटांसाठीची आमची निष्ठा दिसून येते. जेव्हा कधी व्यावसायिक समस्यांमध्ये आम्हाला तात्विक अडचणींना सामोरे जावे लागते, तेव्हा या आचारसंहितेमुळे आम्हाला मार्गदर्शन मिळते. वर्षानुवर्षे चालत आलेली कंपनीची ही आचारसंहिता कालानुरूप बरीच बदलली असून कायदे व नियमांच्या बाबतीतही तिचे आधुनिकीकरण करण्यात आले आहे. असे असले तरीही, या संहितेचा गाभा मात्र कायम टिकून आहे.

आमच्या सर्व कर्मचारी, संचालक आणि भागीदारांची या आचारसंहितेत दिलेल्या तत्वांच्या आणि मूल्यांच्या मूळ गाभ्यावर निष्ठा आहे आणि या तत्त्वांचे निष्ठेने पालनही केले जाते. यातून एक व्यवसायिक संस्था म्हणून आमचे चमकदार यश आणि प्रतिमा प्रतित होते. टाटातील प्रत्येक सहकारी आणि टाटा कंपनीकडून आमच्या जगभरातील व्यवसायाला नियंत्रित करणाऱ्या या नियमांचे आणि कायद्यांचे पालन केले जाईल, यावर माझा विश्वास आहेच. पण त्याचबरोबर, इतरांना निकोप स्पर्धेसाठी प्रोत्साहन देणाऱ्या आणि नितांत आदर निर्माण करणाऱ्या नवनवीन नैतिक मुल्यांची सातत्याने मांडणी केली जाईल, यावरही माझा विश्वास आहे.

**एन. चंद्रशेखरन**
२१ फेब्रुवारी २०१७

# (अ) आपली मूल्ये

टाटा उद्योग समूह नेहमीच मूल्याधिष्ठित राहिला आहे. आपल्या व्यावसायिक कार्यकृतींसाठी आपण अनुसरुन असलेल्या रीतींमागील पाच मूलभूत मूल्ये म्हणजेः

### सचोटी

आपण आपल्या वर्तणूकीत वाजवी, प्रामाणिक, पारदर्शक व नैतिक राहू; आपली प्रत्येक कृती जनतेच्या कसोटीत योग्य ठरायलाच हवी.

### एकी

आपण आपल्या माणसांमध्ये आणि भागीदारांमध्ये गुंतवणूक करू, सतत शिकण्यास समर्थ राहू, आणि विश्वास व परस्परांचा आदर यावर आधारीत काळजी घेणारे व सहकार्याचे नाते उभे करू.

### जबाबदारी

समाजाकडून जे येत आहे ते कितीतरी अधिक पटीने समाजाकडेच जात आहे याची खात्री होण्यासाठी आपण आपल्या उद्योगामध्ये पर्यावरणीय आणि सामाजिक तत्त्वे अंतर्भूत करू.

### अग्रणी

नाविन्यपूर्ण उपाय विकसीत करण्यासाठी आपण ग्राहकांचे अंतरंग खोलवर अभ्यासून धैर्याने आव्हाने स्विकारणारे, धीट व चपळ असू.

### उत्कृष्टता

सर्वोच्च दर्जाची मानके साध्य करण्यासाठी आपण उत्कट राहू, नेहमीच गुणवत्तेला प्रोत्साहन देऊ.

ही सार्वत्रिक तत्वे टाटा आचार संहितेचा पायाभूत आधार आहेत.
प्रत्येक टाटा-कंपनीच्या मूल्य-प्रणालीमध्ये त्यांचा अविष्कार दिसून येतो

## (ब) ह्या संहितेची व्याप्ती आणि उद्देश

(१) ही संहिता, ह्यांच्याशी आपण कसे वागावे ह्याचे मार्गदर्शन करते.

- आपले सहकारी किंवा आपल्या बरोबर काम करणारे
- आपले ग्राहक
- आपण कार्य करतो ते वातावरण व समाज
- पुरवठेदार व सेवा देणारे, वितरक, विक्री-प्रतिनिधी, कंत्राटदार, वाहिनी-भागीदार, सल्लागार, मध्यस्थ आणि एजंट ह्यासह आपल्या मूल्य-शृंखलेमधील भागीदार
- आपल्या संयुक्त उद्योगामधील भागीदार किंवा इतर व्यवसाय-सहकारी
- आपले वित्तीय हितसंबधी
- आपण कार्यरत असलेल्या देशाचे शासन आणि
- आपल्या समूहातील कंपन्या

(२) ह्या संहितेमध्ये "आम्ही" म्हणजे, संदर्भ असेल त्यानुसार, आपली कंपनी, आपले कार्यकारी संचालक, अधिकारी, कर्मचारी आणि आपल्याबरोबर काम करणाऱ्या व्यक्ती.

(३) ह्या संहितेमधील "आपल्या समूहातील कंपन्या" म्हणजे विशेषतः अशा कंपन्या, ज्यांना टाटा सन्स ही संहिता लागू करु इच्छिते, आणि/किंवा टाटा सन्स ह्यांनी ज्यांना ही संहिता दिली आहे अशा कंपन्या.

(४) ही संहिता आपल्याबरोबर काम करणाऱ्या सर्वांकडून असलेल्या अपेक्षा निर्देशित करते. तसेच, आम्ही करत असलेल्या सर्व नैतिक कार्यकृती ह्या संहितेच्या आधारभूत असल्याची जाणीव आमच्याबरोबर व्यवहार करणारांनीही ठेवावी अशी आमची अपेक्षा आहे. आणि आमच्याबरोबर काम करण्यासाठी त्यांनी ह्या संहितेला संयुक्तिक असलेल्या रितीने वर्तणूक ठेवणे जरुरीचे आहे.

### लक्षात ठेवा

ह्या संहितेत दिल्या गेलेल्या मूल्यांना आणि तत्वांना धरुन, आमचा नावलौकिक व नाममूल्याचे संरक्षण करणे ही आमची बांधिलकी आहे. अशाप्रकारे आपल्या अद्वितीय संस्कृतिला व व्यक्तित्त्वाला मजबूती येईल.

# आपली मूलभूत तत्वे

टाटा व्यवस्थापनचे तत्वज्ञान, नेहमीच असलेले आणि आज अधिक प्रकर्षाने लागू असलेले म्हणजे, सांघिक उद्योगांचे (कॉर्पोरेट एंटरप्रायझेस) व्यवस्थापन, केवळ त्यांच्या मालकांचेच स्वारस्य जपण्यापुरते नसावे; तर त्याचबरोबर त्यांच्या कर्मचाऱ्यांचे, त्यांच्या उत्पादनांच्या ग्राहकांचे, स्थानिक समाजाचे आणि अंततः संपूर्ण देशाचे हित जपणारे असावे.

**जे आर डी टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९३८-१९९१)

## (क) आपली मूलभूत तत्वे

(१) सर्वोच्च अशा नैतिक व विवेकनिष्ठ मानकांनुसार आपला व्यवसाय चालविण्यासाठी आपण वचनबध्द आहोत. आपण कोणत्याही स्वरुपात लाच किंवा भ्रष्टाचार चालवून घेत नाही. आपल्या सर्व कार्यकृतींसाठी हीच वचनबध्दता आधारभूत आहे.

(२) एक चांगले सांघिक नागरिकत्व (कॉर्पोरेट सिटिझनशिप) देण्यास आपण वचनबध्द आहोत. आपण कार्यरत असलेल्या समाजाचे हित साधणारी सामाजिक विकास कार्ये करणे हा आपल्या व्यावसायिक योजनेचा एक अंतर्भूत भाग आहे.

(३) आपण कार्यरत असलेले देश आणि समाज ह्यांची संस्कृती, मानके आणि वारसा ह्यांच्याबाबत आदर बाळगून त्यांच्या आर्थिक विकासात आपला सहयोग देण्यासाठी आपण प्रयत्नशील राहू. आपण कार्यरत असलेल्या समाजाच्या व्यापक हिताला बाधक असा कोणताही प्रकल्प किंवा कार्यकृती टाळण्याचा आपण प्रयत्न करु.

(४) व्यापारी लाभ मिळविण्यासाठी आपण सुरक्षेचा बळी देणार नाही. आपले सर्व कर्मचारी आणि आपल्याबरोबर काम करणाऱ्या सर्वांसाठी, आपण एक सुरक्षित, निरोगी व स्वच्छ वातावरण देण्यासाठी प्रयत्नांची पराकाष्ठा करु.

(५) आपल्या कंपनीचे प्रतिनिधित्व करताना आपण व्यावसायिक, प्रामाणिक व सचोटीची वर्तणूक ठेवू आणि सर्वोच्च अशा विवेक व नैतिक मानकांचे पालन करु. आपण कार्यरत असलेल्या देशांमध्ये आपण सांस्कृतिक दृष्ट्या सुयोग्य असलेली वर्तणूक ठेवू. आमची वर्तणूक योग्य व पारदर्शी असेल आणि इतरांनाही ती योग्य व पारदर्शीच असल्याचे दिसेल.

(६) आपल्या सर्व हितसंबधींचे मानवी हक्क व प्रतिष्ठा ह्यांचा आपण आदर ठेवू.

(७) आपण आपल्या हितसंबधींचे स्वारस्य संतुलित ठेवण्यासाठी, कसलाही अनुचित भेद भाव न ठेवता प्रत्येकाला उचित वर्तणूक देण्याची पराकाष्ठा करु.

(८) आपल्या हितसंबधींना देण्यात येणारी विवरणपत्रे ही सत्ययुक्त असतील व ती पूर्ण विश्वासाने तयार केली जातील.

(९) आपण कोणत्याही प्रकारच्या निर्बंधित किंवा अनुचित व्यवसाय कार्यकृतीं मध्ये भाग घेणार नाही.

(१०) आपल्या हितसंबधीना, चिंता व्यक्त करण्यासाठी किंवा सद्‌हेतूने चौकशी करण्यासाठी किंवा आपल्या संहितेची प्रत्यक्ष होत असलेली किंवा वाटलेली उल्लंघने नोंदविण्यासाठी आपण मार्ग उपलब्ध करुन देऊ.

(११) सद्‌हेतूने व्यक्त केलेल्या चिंता किंवा कळविण्यात आलेली प्रकरणे ह्यांना हाताळण्यासाठी, आपण सूडाच्या भयापासून मुक्त अशा वातावरणाची निर्मिती करण्याची पराकाष्ठा करु. सद्‌हेतूने किंवा सार्वजनिक हिताच्या दृष्टीने चिंता व्यक्त केल्यास किंवा प्रकटीकरणे केली गेल्यास कोणालाही शिक्षा केली जाणार नाही किंवा त्रास दिला जाणार नाही.

(१२) आपल्या निरनिराळ्या व्यवसायांचे प्रमुख, त्यांच्या स्वतःच्या वर्तणूकीद्वारा आणि त्यांच्या कंपन्यांमध्ये सुयोग्य प्रणाली प्रस्थापित करुन ह्या आचार संहितेत दिलेल्या नैतिक मानकांशी असलेली त्यांची वचनबध्दता प्रदर्शित करतील अशी अपेक्षा आहे.

(१३) आपण व्यवसाय करत असलेल्या देशांचे कायदे आणि आपल्याशी संबधित इतर कोणतेही कायदे ह्यांचे आपण पालन करु. संहितेमधील ज्या तरतुदीं, स्पष्टपणाने संबधित कायदा किंवा नोकरीच्या अटी ह्यांच्या खाली येतात, तिथे कायदा आणि त्या अटींनाच अग्रक्रम दिला जाईल. कोणत्याही संबधित कायद्यात विहित केलेली मानके, ह्या संहितेत दिलेल्या मानकांपेक्षा कमी स्तरावर असल्यास, आपण ह्या संहितेमधील तरतुदींनुसारच वर्तणूक ठेवू.

### लक्षात ठेवा

"सद्‌हेतू" (गुड फेथ) म्हणजे, तुम्ही दिलेली माहिती ही सत्य आहे असा वाजवी विश्वास. संभाव्य उल्लंघन किंवा कळविलेले प्रकरण ह्याबाबतचा तो "संपूर्ण पुरावा" आहे असा त्याचा अर्थ नव्हे.

# आमचे कर्मचारी

आमची मूल्ये व आदर्श यात सहभागी असलेले सर्वोत्तम लोक आम्हाला एकदा मिळाल्यावर, आम्ही त्यांना स्वतःच कृती करण्याचे स्वातंत्र्य देऊन टाकतो. आम्ही त्यांना बेड्या घालत नाही. त्यांना प्रोत्साहन देतो आणि नेतृत्वासाठी संधी देतो.

**जे आर डी टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९३८-१९९१)

## (ड) आमचे कर्मचारी

### समान संधी देणारा उद्योजक

(१) आम्ही आमच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना आणि नोकरीसाठी आलेल्या सर्व लायक अर्जदारांना आमच्या कंपनीत समान संधी देतो. आम्ही वंश, जात, धर्म, वर्ण, घराणे, वैवाहिक स्थिती, लिंग, लैंगिक कल, वय, राष्ट्रीयत्व, पंथ, अपंगत्व किंवा कायद्याने संरक्षित अन्य वर्ग अशा कोणत्याही कारणाने अनुचित भेदभाव करत नाही.

(२) आमच्या कर्मचाऱ्यांची भरती, विकास व बढती करत असताना, आमचे निर्णय केवळ कामगिरी, गुणवत्ता, लायकी व भावी क्षमता ह्यावरच आधारित असतील.

(३) आमची कर्मचाऱ्यांविषयीची धोरणे, संबधित कायदे व ह्या संहितेमधील इतर तरतुदींनुसार समानता व विविधता ह्यांचा पुरस्कार करणारी, उचित, पारदर्शक व स्पष्ट असतील. ह्या धोरणांमध्ये नोकरी, प्रशिक्षण, विकास व कामगिरी व्यवस्थापनाच्या स्पष्ट अटी दिलेल्या असतील.

**प्रश्न व उत्तरे**

**एका पदभारासाठी वारंवार प्रवास करणे आवश्यक आहे. एका उमेदवाराकडे, उत्कृष्ट असा संबंधित अनुभव व शैक्षणिक अर्हताही आहे. तथापि, हा उमेदवार एकमेव पालक आहे. अशा परिस्थितीमुळे, कामाबाबतच्या आवश्यकता पूर्ण करण्याची त्या उमेदवाराची क्षमता खूप कमी होईल असे मला वाटते. मी काय करावे?**

ह्या संहितेनुसार, उमेदवाराची भरती करण्याचा निर्णय त्याच्या गुणवत्तेचरच आधारित असावयास पाहिजे. तो उमेदवार कामानिमित्त प्रवास करण्याची आवश्यकता पूर्ण करु शकणार नाही असे आपण गृहीत धरु शकत नाही. कामानिमित्त प्रवास करण्याची आवश्यकता पूर्ण करु शकतात हे दर्शविण्यासाठी किंवा सिध्द करण्यासाठी योग्यता असलेल्या सर्व उमेदवारांना समान संधी दिली गेली पाहिजे. एकमेव पालक असणे हे, आपल्या कंपनीमधील भरती प्रक्रियेच्या कोणत्याही टप्प्यावर किंवा नेहमी होणाऱ्या भरतीसाठी भेदभाव करणारे कारण असू शकत नाही.

**लक्षात ठेवा**

आम्ही कोणत्याही स्वरुपाचा छळ चालू देत नाही आणि म्हणूनच, कामाच्या जागी अशा दुराचरणाला थारा न देण्याची अपेक्षा प्रत्येक कर्मचाऱ्याकडून करतो.

## प्रतिष्ठा व आदर

(४) आमचे नेतृत्व, सहनशीलता, समजूतदारपणा, परस्पर सहकार्य आणि वैयक्तिक खाजगीपणासाठी आदर ह्यांच्यावर आधारित हितकारक वातावरण निर्माण करण्यास जबाबदार असेल.

(५) आमच्या कार्य-वातावरणामधील प्रत्येकाला प्रतिष्ठित व आदराची वागणूक दिली गेली पाहिजे. आम्ही लैंगिक, शारिरीक, शाब्दिक किंवा मानसिक कोणत्याही प्रकारचा छळ सहन करत नाही.

(६) आमच्या शिस्तविषयक कार्यप्रणाली स्पष्ट व उचित आहेत आणि त्यात कर्मचाऱ्याचा, त्याची बाजू मांडण्याचा हक्कही समाविष्ट आहे.

(७) आमच्या कर्मचाऱ्यांच्या खाजगीपणाबाबत असलेल्या हक्कांचा आम्ही आदर करतो. आमच्या कार्य-वातावरणाच्या बाहेरील त्यांची वर्तणूक, त्यांच्या कार्य-कामगिरीवर विपरीत परिणाम करत नसल्यास, परस्परविरोधी स्वारस्य निर्माण होत नसल्यास, किंवा आमच्या नावलौकिकावर किंवा व्यावसायिक स्वारस्यावर विपरीत परिणाम करणारी नसल्यास, आम्हाला चिंता नाही.

## मानवी हक्क

(८) आमच्या काम करण्याच्या जागी आम्ही लहान मुलांना नोकरी देत नाही.

(९) आम्ही कोणत्याही प्रकारच्या वेठबिगारीचा वापर करत नाही. आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांची वैयक्तिक कागदपत्रे जप्त करत नाही किंवा आमच्याकडे नोकरी मिळविण्यासाठी किंवा आमच्याबरोबर काम करण्यासाठी आम्हाला किंवा अन्य कोणालाही पैसे देण्यासाठी बळजबरी करत नाही.

## लाच आणि भ्रष्टाचार

(१०) आमचा व्यवसाय चालविताना अयोग्य मेहेरनजर मिळविण्यासाठी किंवा तशी शक्यता वाढविण्यासाठी आमचे कर्मचारी तसेच एजंट्स व मध्यस्थ व्यक्तींसह आमचे प्रतिनिधी, प्रत्यक्षपणे किंवा अप्रत्यक्षपणे बेकायदेशीर मोबदला किंवा तुलनात्मक लाभ देणार किंवा घेणार नाहीत.

### लक्षात ठेवा

केवळ एका कर्मचाऱ्याने, लाच-विरोधक, भ्रष्टाचार-विरोधक, स्पर्धा-विरोधक, माहिती-सुरक्षा बाबतच्या कोणत्याही कायद्याचे उल्लंघन केल्याचा परिणाम म्हणून कंपनीला जबरदस्त आर्थिक दंड होऊ शकतो आणि कंपनीच्या नावलौकिकाची कधीही भरुन न येणारी हानी होऊ शकते.

## भेटवस्तू आणि आतिथ्य

(११) व्यावसायिक भेटवस्तू व आदरातिथ्य ह्याचा कधीतरी व्यावसायिक कृतिंमध्ये सहज उपयोग केला जातो. तथापि, अशा भेटवस्तू किंवा आदरातिथ्य (करमणूक व प्रवास ह्यासह) वारंवार दिल्या गेल्यास किंवा त्याबाबतचा खर्च लक्षणीय असल्यास, असे करणे, परस्परविरोधी स्वारस्य निर्माण करणारे किंवा बेकायदेशीर मोबदला म्हणून समजले जाण्याची शक्यता होते. ह्यासाठी, देण्यात येणाऱ्या किंवा मिळालेल्या भेटवस्तू किंवा आदरातिथ्य मर्यादित मूल्याचे, सुयोग्य आणि आपल्या कंपनीच्या, भेटवस्तू व आतिथ्याच्या धोरणानुसार असावे.

## सहयोगाचे स्वातंत्र्य

(१२) आम्हाला जाणीव आहे की, कर्मचा-यांना त्यांच्या वैयक्तिक क्षमतेत, एखाद्या संघटनेत सामिल होण्यात किंवा सार्वजनिक कार्यात सहभागी होण्यात स्वारस्य असू शकते मात्र, त्यांच्या अशा कार्यकृती, आपल्या कंपनीच्या स्वारस्यात प्रत्यक्ष किंवा भविष्यकाळात परस्परविरोध निर्माण करणाऱ्या नसाव्यात. आपल्या कर्मचाऱ्यांनी, ह्या आचार संहितेमधील परस्परविरोधी स्वारस्य (कॉनफ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट) अनुसार आणि कंपनीची संबधित धोरणे व कायदा ह्यांना अनुसरुन, अशा कोणत्याही कार्यकृतीबाबत कळवून, त्याबाबत पूर्व परवानगी घेतली पाहिजे.

### लक्षात ठेवा

एक सर्वसाधारण नियम म्हणून आपण आपल्या व्यवसाय-सहकाऱ्याकडून भेटवस्तू किंवा आतिथ्य स्वीकारु शकतो. मात्र ती भेटवस्तू:

- मर्यादित मूल्याची असावी व ती दिल्यामुळे देणारा कोणत्याही प्रकारची खास वागणूक मिळविण्यास पात्र आहे असा समज (किंवा ध्वनित बंधन) निर्माण होऊ नये
- आपल्या कंपनीचे सर्वोत्तम स्वारस्य जपण्याच्या क्षमतेवर तिचा परिणाम होऊ नये किंवा परिणाम होऊ शकेल असे असू नये.
- सार्वजनिक प्रसिध्दी झाल्यास आपल्या कंपनीला किंवा देणाऱ्याला ओशाळे वाटू नये.

पुढील भेटवस्तू कधीही योग्य नाहीत आणि कधीही देऊ किंवा स्वीकारु नयेत.

- रोख रक्कम किंवा सोने किंवा इतर मूल्यवान धातू, रत्ने किंवा खडे स्वरूपातील भेटवस्तू.
- संबधित कायद्यानुसार मनाई असलेल्या भेटवस्तू
- लाच, परतफेड (पे-ऑफ), देयकांच्या प्रदानासाठीचे मिळालेले पैसे किंवा सुलभीकरणासाठीचे (फॅसिलिटेशन)* पैसे.
- देणाराच्या किंवा त्या स्वीकारणाराच्या संस्थेने मनाई केलेल्या भेटवस्तू. आणि
- सेवांच्या स्वरुपात किंवा इतर रोख नसलेल्या स्वरुपातील लाभ (उदा. नोकरीचे आश्वासन).

(*सुलभीकरण म्हणजे, परवाने देणे किंवा कस्टम्समधील माल सोडविणे ह्यासारख्या नित्यनेमाच्या कायदेशीर सरकारी कृती लवकर करविण्यासाठी पैसे देणे).

## आमच्याकडे नोकरी करत असतानाच समांतर नोकरी करणे

(१३) आमच्या कंपनीत नोकरी करत असतानाच, बाहेर नोकरी करणे, जबाबदारीचे पद स्वीकारणे किंवा बाहेर एखादा व्यवसाय-उद्योग तुमच्या वेळेमध्येच, मोबदला घेऊन किंवा न घेता करणे. ह्यामुळे आमच्या कंपनीमधील तुमच्या काम करण्याच्या क्षमतेवर विपरीत परिणाम होऊ शकतो किंवा परस्परविरोधी स्वारस्य निर्माण होऊ शकते. आमच्या कंपनीचे कोणतेही ग्राहक, पुरवठेदार, वितरक किंवा स्पर्धक ह्यांच्याबरोबर अशी कोणतीही कार्यकृती करता येणार नाही. ह्या आचार संहितेमधील "परस्परविरोधी स्वारस्य" ह्या कलमानुसार आणि कंपनीची संबधित धोरणे व कायदे ह्यांना अनुसरुन आमच्या कर्मचाऱ्यांनी अशी कार्यकृती कळवून त्याबाबत पूर्वपरवानगी घेतलीच पाहिजे.

## माहिती व मालमत्तेची अभेद्यता

(१४) वित्तीय विवरणपत्रांसह, आमचे अभिलेख (रेकॉर्ड्स), अंतर्गत किंवा बाह्य संवाद व अहवाल ह्यांच्या अखंडतेला बाधा होईल असे जाणून बुजून वगळणे किंवा भौतिक विपर्यास आमचे कर्मचारी, करणार नाहीत.

(१५) आमचे कर्मचारी व संचालक, कंपनी किंवा व्यवसायाशी संबंधित माहिती प्रकट करण्यापूर्वी योग्य अधिकृतता घेतील आणि अशी प्रकटीकरणे, आमच्या कंपनीच्या माध्यम व संवाद धोरणानुसार केली जातील. ह्यामध्ये सामाजिक माध्यमांसह कोणत्याही मंचामार्फत किंवा माध्यमामार्फत केलेल्या प्रकटीकरणांचाही समावेश आहे

(१६) आमचे कर्मचारी, त्यांनी आमच्या कंपनीला दिलेली वैयक्तिक माहिती पूर्ण व खरी असल्याची खात्री करुन घेतील. कंपनीच्या संबधित धोरणानुसार किंवा कायद्यानुसार अशी खाजगी माहिती आम्ही सुरक्षित ठेवू.

(१७) आमचे सर्व कर्मचारी, आमच्या कंपनीच्या सर्व गोपनीय माहिती व बौध्दिक मालमत्तेचा आदर ठेवून ती सुरक्षित ठेवतील.

(१८) आमचे कर्मचारी, सर्व तृतीय पक्षीय बौध्दिक मालमत्ता व माहितीच्या गोपनीयतेचे रक्षण करतील. आमचे कर्मचारी, त्यांना मिळालेल्या अशा बौध्दिक मालमत्ता व माहितीचा गैरवापर करणार नाहीत आणि कंपनीच्या संबधित धोरणाशी किंवा कायद्याशी संयुक्तिक असल्याशिवाय इतर कोणालाही देणार नाहीत.

(१९) आमचे कर्मचारी, आमच्या कंपनीच्या किंवा तृतीय पक्षाच्या गोपनीय माहितीची किंवा बौध्दिक मालमत्तेची चोरी झाल्यास, ती गहाळ झाल्यास किंवा नाश झाल्यास ती बाब तातडीने कळवतील.

### प्रश्न व उत्तरे

**मी आमच्या कंपनीच्या वित्तीय विभागात एक लेखाकार म्हणून काम करतो. माझ्याकडील कलात्मक कौशल्यांमुळे, लहान मुलांसाठी असलेल्या एका प्रकाशनासाठी व्यंगचित्रे काढण्याचे काम देऊ करण्यात आले आहे. त्यासाठी मला मोबदलाही मिळेल. आठवड्याअखेरच्या सुटीच्या दिवसात हे काम करण्याचा माझा विचार आहे. हे काम स्वीकारण्यापूर्वी मी काय करावे?**

हे काम स्विकारण्यापूर्वी, कंपनीची धोरणे व नियम ह्यांच्यानुसार, ही बाब तुमच्या पर्यवेक्षकाला सांगणे आवश्यक आहे काय ह्याची तुम्ही खातरजमा करुन घ्यावी. त्यानुसार, तुम्ही हे काम स्विकारल्यामुळे आमच्या कंपनीच्या स्वारस्यावर विपरीत परिणाम होतील काय हे कंपनी ठरवू शकेल. असा विपरीत परिणाम होणार नसल्याबाबत कंपनीने दुजोरा दिल्यास तुम्ही ते काम करण्यास स्वतंत्र आहात. तुम्ही वर प्रकट केलेल्या परिस्थितीत बदल झाल्यास, ते कंपनीच्या नजरेस आणणे हे देखील तुमचे कर्तव्य आहे.

(२०) आमचे कर्मचारी, संगणक व संवादाची साधने ह्यासह, कंपनीच्या मूर्त व अमूर्त अशा सर्व मालमत्तेचा उपयोग ती साधने ज्यासाठी दिलेली आहेत त्या आमचा व्यवसाय चालविण्यासाठीच्या कामासाठी करतील. अशा मालमत्तांचा गैरवापर केला जाणार नाही. आमच्या मालमत्तेबाबतची फसवणूक व अफरातफर किंवा गैरवापर ह्याबाबतची जोखीम कमी करण्यासाठी आम्ही योग्य त्या प्रणाली स्थापन करु.

(२१) काळा पैसा पांढरा करण्याविरुध्दच्या (अँटी मनी लाँडरिंग), फसवणूकी विरुध्दच्या (अँटी फ्रॉड) व भ्रष्टाचारा विरुध्दच्या संबधित सर्व कायद्यांचे आम्ही पालन करु आणि अशा कायद्यांचे भंग तपासण्यासाठी व प्रतिबंध करण्यासाठी आम्ही विशिष्ट प्रणाली स्थापन करु.

## अंतर्गत व्यापार (इनसायडर ट्रेडिंग)

(२२) सार्वजनिक करण्यात न आलेली मूल्य-संवेदनशील माहिती प्राप्त झाल्यामूळे, त्यापासून अंतर्गत व्यापारामार्फत लाभ मिळविण्याच्या कार्यकृती आमचे कर्मचारी करणार नाहीत आणि जवळचे नातेवाईक, मित्र, व्यवसायसहभागी अशा इतरांनाही मदत करणार नाहीत. अशा माहितीमध्ये आमची कंपनी, आमच्या समूहामधील कंपन्या, आमचे पक्षकार व पुरवठेदार ह्यांच्या संबंधीची माहिती समाविष्ट आहे.

### प्रश्न व उत्तरे

**आपल्या कंपनीने एक नवीन व्यवसाय घोषित केला आहे. एक अग्रगण्य वृत्तपत्रामध्ये पत्रकार असलेल्या तुमच्या मित्राने त्याच्या वृत्तपत्राच्या पुढील लेखामध्ये देण्यासाठी त्याबाबत काही माहिती देण्यास तुम्हाला सांगितले आहे. त्याने तुमचे नाव किंवा ओळख प्रकट न करण्याचे वचनही दिले आहे. तुम्ही त्याला माहिती द्यावी का?**

नाही. माहितीचा स्त्रोत प्रकट न करण्याचे वचन दिले असले तरीही अशा स्वरुपाची माहिती तुम्ही माध्यमाला देऊ नये. फक्त कंपनीच्या प्राधिकृत अधिकाऱ्यांनाच, माध्यमाशी बोलण्यास किंवा अशा स्वरुपाची माहिती देण्यास परवानगी आहे.

**आपल्या कंपनीचे "सामाजिक माध्यमाचा वापर" नावाचे एक धोरण असून, सामाजिक माध्यमांच्या वापरा बाबतचे "करा व करु नका" नियम त्यात दिले आहेत. तुम्ही तुमच्या खाजगी वेळात या माध्यमाचा वापर करणार असलात तरीही असे धोरण का आहे?**

बाह्य संवाद ही एक गंभीर बाब आहे. ती खूप काळजीपूर्वक हाताळली जाणे आवश्यक आहे. कारण, आपल्या कंपनीच्या किंवा तिच्या व्यवसायाच्या संबंधाने दिली जाणारी माहिती ही स्पष्ट, सत्य आणि आम्ही अन्य पक्षांना दिलेल्या कोणत्याही वचनांचा भंग न करणारी असणे आवश्यक आहे. बाहेरील जगाला निरनिराळी निवेदने देण्यासाठी व प्राधिकृत करण्यासाठी व्यवस्थापक प्रत्येक उद्योगात नेमलेले आहेत. माहितीसाठी तुम्हाला आलेल्या विनंतीसंबंधाने किंवा तुम्हाला द्याव्याशा वाटलेल्या माहिती संबंधाने ह्या व्यवस्थापकांचा सल्ला घेतला जावा. सामाजिक माध्यमांचा वापर करताना, विशेषतः ब्लॉग्ज् किंवा सोशल नेटवर्किंग साईट्सवर आपल्या कंपनीबाबत किंवा आपण करत असलेल्या व्यवसायाबाबत बोलताना तुम्ही खूप सावधानता ठेवली पाहिजे. तुम्हाला भले वाटत असेल की तुम्ही मित्रांबरोबर बोलत आहात किंवा व्यक्तिगत मत प्रदर्शित करत आहात, पण तसे करत असतानाही तुम्ही आपल्या कंपनीबाबतची गोपनीय माहिती देऊ शकत नाही.

### लक्षात ठेवा

इतरांची मालमत्ता, बौध्दिक संपदा किंवा व्यवसाय-रहस्ये, अनधिकृत सॉफ्टवेअर्स, व्यापारचिन्हे (ट्रेड मार्क), स्वाधीनता (कॉपीराईट) केलेला मजकुर किंवा लोगो ह्यांची नक्कल किंवा डाऊन लोडिंग ह्यांचा गैरवापर न करता त्यांच्या मालमत्ता-हक्कांचा आदर ठेवला पाहिजे. कॉंप्युटर सॉफ्टवेअर प्रोग्राम्सच्या अनधिकृत नकला कधीही करु नयेत किंवा कंपनीच्या संगणकांवर परवाना नसलेल्या व्यक्तिगत सॉफ्टवेअरचा वापर करु नये.

## मनाई केलेली मादक द्रव्ये व पदार्थ

(२३) मनाई केलेल्या मादक द्रव्यांचा व पदार्थांचे सेवन केल्याने, आमच्या कामकाजाच्या ठिकाणी गंभीर सुरक्षा व इतर जोखमी निर्माण होतात. कामाच्या जागी किंवा कंपनीचे काम करत असताना, मनाई केलेली मादक द्रव्ये किंवा पदार्थ बाळगणे, सेवन करणे किंवा वाटप करणे आम्ही खपवून घेत नाही.

## परस्परविरोधी स्वारस्य

(२४) आमचे कर्मचारी व कार्यकारी संचालक, नेहमीच आमच्या कंपनीचे स्वारस्य जपणारी वर्तणूक ठेवतील आणि खात्री करुन घेतील की, कुठचाही व्यापार किंवा वैयक्तिक सहयोग, घनिष्ट वैयक्तिक संबधांसह, त्यांचा असला तर, त्यामुळे कंपनीमधील त्यांच्या भूमिका व कर्तव्ये किंवा कंपनीचे संचालन ह्या मध्ये परस्परविरोधी स्वारस्य निर्माण होणार नाही. ह्याशिवाय, आमचे कर्मचारी व कार्यकारी संचालक, आमच्या कंपनीच्या किंवा आमच्या समूहामधील कंपन्यांच्या स्वारस्यात परस्परविरोध निर्माण होईल असा कोणताही व्यवसाय, संबंध किंवा कार्यकृती करणार नाहीत.

(२५) कंपनीच्या स्वारस्यात कोणतेही प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य परस्परविरोध निर्माण झाल्यास, संबंधित व्यक्ती असे परस्परविरोध ताबडतोब कळवील आणि कंपनीने मंजूर केलेल्या धोरणानुसार व संबधित कायद्यानुसार त्याबाबतची मंजूरी प्राप्त करील. आमच्या कंपनीच्या धोरणात विहित केल्यानुसार, सक्षम प्राधिकरणाद्वारे त्या कर्मचाऱ्याला वाजवी कालावधीमध्ये त्याबाबत कळविले जाईल. त्यामुळे, संबंधित कर्मचाऱ्याला, सल्ल्यानुसार पावले टाकून परस्परविरोध झटपट सोडविण्यास किंवा टाळण्यास मदत होईल.

(२६) कार्यकारी संचालक सोडून सर्व कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, मुख्य कार्यकारी अधिकारी/व्यवस्थापकीय संचालक हेच सक्षम प्राधिकरण असतील आणि ते अशी प्रकरणे संचालक मंडळाला तिमाही धर्तीवर कळवतील. मुख्य कार्यकारी अधिकारी/व्यवस्थापकीय संचालक ह्यांच्या बाबतीत, आमच्या कंपनीचे संचालक मंडळ हेच सक्षम प्राधिकरण असेल.

### प्रश्न व उत्तरे

**आमच्या कंपनीच्या ग्राहकांची संपूर्ण माहिती (डेटा बेस) ठेवण्याची जबाबदारी तुमच्यावर आहे. तुमचा एक मित्र एक नवीन व्यवसाय सुरु करतो आहे. ह्या डेटा बेस मधील काही माहिती, त्याच्या व्यवसायाच्या विपणनासाठी द्यावी अशी त्याने तुम्हाला विनंती केली आहे. ती माहिती व तिचा स्त्रोत तो गुप्त ठेवील. तर तुम्ही तसे करावे का ?**

नाही. ग्राहकांबाबतच्या माहितीच्या गोपनीयतेचा तुम्ही आदर केला पाहिजे आणि योग्य ती प्राधिकृतता घेतल्याशिवाय, अशा माहितीचा कोणताही भाग अन्य व्यक्तीला देऊ नये.

**आपल्या कंपनी मधील निरनिराळ्या व्यवसाय-एककांचे महसुलांचे आकडे तुम्हाला मिळविता येतात. संध्याकाळी पेयपान करतेवेळी गप्पा मारताना, तुमच्या मित्राने आपल्या कंपनीच्या आर्थिक परिस्थितीविषयी प्रश्न विचारला असताना, तुम्ही तुमच्या मित्राला सविस्तर माहिती देत नाही, पण अंदाजाने महसुली आकडे मात्र दिले. तुमची ही वागणूक योग्य आहे का ?**

नाही. अजिबात नाही. ही माहिती समजण्याची गरज नसलेल्या इतर कोणालाही, आपल्या कंपनीची वित्तीय माहिती देण्यास तुम्हाला परवानगी नाही. वित्तीय माहिती ही नेहमीच सुरक्षित ठेवली पाहिजे आणि आवश्यक ती मंजूरी घेतल्यानंतरच, केवळ गरजेपुरतीच प्रकट केली जावी. सार्वजनिकरीत्या उपलब्ध नसलेली व मूल्य-संवेदनशील अशी कोणतीही माहिती इतरांना देण्यामुळे, संबधित अंतर्गत व्यापार कायद्यांचा भंगही होऊ शकतो.

(२७) पूर्वेतिहासामुळे किंवा कशामुळेही स्वारस्यातील परस्परविरोध अस्तित्वात असल्यास, संबंधित कर्मचाऱ्याने ती बाब आपल्या कंपनीच्या व्यवस्थानासमोर सुयोग्यपणे व संपूर्णपणे उघड केली पाहिजे. आमच्या कंपनीत नेमणूक केली जात असताना, आमचे कर्मचारी व कार्यकारी संचालक यांनी ते स्वतः किंवा त्यांचे जवळचे कुटुंब (आई-वडील, पती/पत्नी, मुले, भावंडे, भागीदार ह्यांच्यासह) किंवा घनिष्ट वैयक्तिक संबध असलेले, आमच्या कंपनीशी व्यवहार करत असलेल्या एखादा पुरवठेदार, ग्राहक, वितरक किंवा प्रतिस्पर्धी असलेल्या कंपनीत किंवा कैटुंबिक व्यवसायात किंवा संस्थेंत असतील आणि त्यांचा आमच्या कंपनीशी व्यावसायिक देवाण घेवाण असणारा व्यवसाय असून, प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य स्वारस्यातील परस्परविरोध निर्माण होणार असेल तर त्यासंबंधीची संपूर्ण माहिती सक्षम प्राधिकरणाला देणे आवश्यक आहे

## लक्षात ठेवा

स्वारस्यातील परस्परविरोध म्हणजे, कुठचीही माहीत असलेली कार्यकृती, व्यवहार, नातेसंबध किंवा सेवा ज्यामध्ये कर्मचारी स्वतः किंवा त्याचे जवळचे कुटुंब (आई-वडील, पती/पत्नी, मुले, भावंडे, भागीदार ह्यांच्यासह) नातेवाईक किंवा घनिष्ट वैयक्तिक संबध असलेली व्यक्ती सहभागी आहेत ज्यामुळे आमच्या कंपनीमध्ये त्याला/तिला नेमून दिलेले कर्तव्य तो कर्मचारी चांगल्या प्रकारे करु शकणार नाही किंवा करु न शकण्याची शक्यता आहे अशी चिंता (वस्तुनिष्ठ निर्धाराच्या आधारावर) व्यक्त होते.

## संभाव्य स्वारस्यातील परस्परविरोधाची उदाहरणे

एखाद्या संचालकाने किंवा कर्मचाऱ्याने, प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे पुढील कृती केल्यास, प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य असा स्वारस्यातील परस्परविरोध निर्माण होतो.

(अ) आमच्या कंपनीशी व्यवहार करत असलेल्या व्यक्तीबरोबर, व्यवसाय, कार्यकृती करणे किंवा संबंध ठेवणे.

(ब) स्वतःचा किंवा कुटुंबातील कोणत्याही सभासदाचा किंवा घनिष्ट वैयक्तिक संबंध असलेल्या कोणत्याही व्यक्तीचा अयोग्य लाभ होण्यासाठी, कोणत्याही व्यवहारासंबंधाने निर्णय घेण्याच्या किंवा निर्णयावर प्रभाव पाडण्याच्या पदावर असणे.

(क) आमच्या कंपनीच्या वतीने व्यवसाय करत आहे किंवा आमच्या कंपनीद्वारा पुरवठेदार किंवा ग्राहक ह्यांच्याशी केल्या जाणाऱ्या व्यवहाराबाबतच्या निर्णयावर प्रभाव टाकता येईल अशा पदावर आहे, जेथे नातेवाईक किंवा घनिष्ट वैयक्तिक संबंध असलेली व्यक्ती एक कर्मचारी किंवा कार्यकारी संचालक किंवा मुख्य अधिकारी किंवा प्रतिनिधी आहे, परिणामी त्या नातेवाईकाला व्यक्तिगत लाभ होऊ शकेल.

(ड) आमच्या कंपनीत किंवा आमच्या उद्योग समूहात नोकरीस असलेल्या नातेवाईक किंवा घनिष्ट वैयक्तिक संबंध असलेल्या व्यक्तींची पगारवाढ किंवा अन्य मोबदला, नेमणूक, बढती, भरती ह्यासारखे लाभ ह्याबाबतच्या निर्णयांवर प्रभाव पाडू शकणाऱ्या पदावर असणे.

(ई) आमच्या कंपनीचे किंवा आमच्या समूहामधील कंपनीचे स्वारस्य धोक्यात येईल अशी कार्यकृती करणे.

(फ) अशी कोणतीही कृती करण ज्यामुळे आमच्या कंपनीच्या किंवा आमच्या समूहातील कंपनीच्या स्वारस्याबाबत सर्वोत्कृष्ठ, स्वतंत्र निर्णयांची अंमलबजावणी करता येणार नाही.

(२८) एखाद्या स्वारस्यातील परस्परविरोधाच्या बाबतीत, कर्मचाऱ्याने किंवा कार्यकारी संचालकाने आधीच उघड करावयास हवी होती अशी आवश्यक माहिती देण्यात कसुरी केली गेली असल्याचे आमच्या व्यवस्थापनास आढळून आल्यास, आमचे व्यवस्थापन त्याची गंभीर दखल घेईल आणि नोकरीच्या अटींनुसार त्याबाबत शिस्तभंगाची योग्य ती कारवाई करण्याचा विचार करील. अशा सर्व प्रकरणात, त्या कर्मचाऱ्याला त्याची बाजू मांडू देण्याच्या हक्काचा, आदर ठेवून आम्ही स्पष्ट व योग्य शिस्तसंबधी कार्यरीतींचे पालन करु.

## कंपनीच्या संबधित धोरणांनुसार मंजूर केलेल्या (प्रकटीकरणानंतर) कार्यकृतींची उदाहरणे

पुढील बाबतीत जबाबदारीचे पद (मोबदल्यासह किंवा मोबदल्याशिवाय) स्वीकारण्यास परवानगी आहे. मात्र, ह्यासाठी आवश्यक असलेला कालावधी, कर्मचाऱ्याच्या आमच्या कंपनीमधील मूलभूत कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या ह्यांच्या आड येणार नाही आणि संबंधित सक्षम अधिकाऱ्याकडे ते ताबडतोब उघड केले जाईल:

(अ) आमच्या समूहातील कंपन्या, संयुक्त उद्योग, किंवा सहाय्यक कंपन्यांच्या संचालक मंडळाचे संचालकत्व.

(ब) आमच्या कंपनीच्या स्वारस्याची उन्नती होईल अशा शैक्षणिक/व्यावसायिक संस्थांमध्ये सभासदत्व/जबाबदारीचे पद

(क) सरकारी समित्या/संस्था किंवा संघ ह्यामधील सभासदत्व किंवा सहभाग.

## प्रश्न व उत्तरे

**अलिकडेच तुमच्या चमूमध्ये सामील झालेल्या एका सहयोगीबरोबर तुमचे निकटचे संबंध असून ती व्यक्ती तुम्हालाच कामाचा अहवाल सादर करणार आहे, तुम्ही काय कराल ?**

एखाद्या व्यक्तीशी कामाचा अहवाल देण्याबाबत संबंध असून त्या व्यक्तीचे मूल्यमापन करण्याची जबाबदारीही तुमचीच आहे अशा कर्मचारी व्यक्तीशी असलेले भावनिक किंवा घनिष्ट व्यक्तिगत संबंध, कंपनीच्या स्वारस्यात परस्परविरोध निर्माण करु शकतात. अशा परिस्थितीत, तुम्ही ह्या संभाव्य परस्परविरोधाबाबत तुमच्या पर्यवेक्षकाला कळविले पाहिजे.

**तुम्ही पूर्वी नोकरी करत असलेल्या कंपनीला, तुमची कंपनी एक प्रस्ताव सादर करणार आहे. तुमच्या पूर्वीच्या कंपनीबाबतची काही गोपनीय माहिती तुमच्याजवळ आहे आणि त्यामुळे हे कंत्राट मिळविण्यात तुमच्या सध्याच्या कंपनीला नक्की यश मिळेल असे तुम्हाला वाटते. तुम्ही ही माहिती द्यावी का?**

नाही. तुम्ही ही माहिती तुमच्या कंपनीला देऊ नये कारण, ती तृतीय पक्षाची गोपनीय माहिती आहे. पूर्वीच्या कंपनी संबंधीची गोपनीय माहिती सुरक्षित ठेवण्याबाबतच्या कर्मचाऱ्यांच्या कर्तव्याचा तुमची कंपनी आदर करते.

**तुमच्या कंपनीच्या खरेदी विभागातील तुम्ही खरेदी-व्यवस्थापक आहात. एका पुरवठेदाराने, एका मोठ्या क्रिडामहोत्सवासाठी पाहुणा म्हणून तुम्हाला आमंत्रित केले आहे. हा पुरवठेदार, तुमच्या कंपनीने दिलेल्या खुल्या निविदेसाठी प्रस्ताव सादर केलेला एक विक्रेता (व्हेंडर) आहे. तुम्ही ह्या आमंत्रणाचा स्वीकार करावा का?**

नाही. अशा प्रसंगी तुम्ही हे आमंत्रण स्वीकारु नये. तुम्ही त्या निवेदेबाबत निर्णय घेण्यात भूमिका बजावत असल्याने, तुम्हाला मिळालेला अवास्तव लाभ हा एक प्रलोभन म्हणून समजला जाईल व त्यामुळे तुमच्या वस्तुनिष्ठतेला बाधा येऊ शकेल.

# आपले ग्राहक

प्रतिकुल काळात खूप संघर्ष करावा लागला तरीही, आम्हाला सातत्याने समृध्दी मिळतच राहिली. संबंधित लोकांशी आमचे नाते-संबंध अत्यंत स्नेहशील आहेत. आम्ही आमचे घटक व ग्राहक ह्यांच्याबरोबर तेच पूर्वीचे सरळ मार्गी व्यवहार ठेवले आहेत. आमची उत्पादनेही सातत्याने त्याच उच्च दर्जाची राहिली असल्यानेच, त्यांना सर्वोच्च नावलौकिक आणि उच्चतर किंमत मिळत आहे. ही वस्तुनिष्ठ सत्ये मी ह्यासाठीच सांगतो आहे की, प्रामाणिक व सरळमार्गी व्यवसाय तत्वे, तपशीलाचे बारकाईने व काळजीपूर्वक अवलोकन आणि अनुकूल संधी व परिस्थितीचा लाभ घेण्याची क्षमता ठेवल्यास यशासाठी भरपुर वाव असतो हे निर्देशित व्हावे.

**जमशेदजी टाटा**
टाटा समुहाचे संस्थापक
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१८६८-१९०४)

# (इ) आपले ग्राहक

## उत्पादन व सेवा

(१) संबधित सर्व मानके पूर्ण करणारी, जागतिक दर्जाची उत्पादने व सेवा देण्यास आम्ही वचनबध्द आहोत.

(२) आम्ही देऊ करत असलेली उत्पादने व सेवा, त्या उत्पादनांची वेष्टने, सूचनापट्ट्या (लेबल) आणि विक्रीनंतरची सेवा सर्व संबधित कायद्यांचे पालन करतील.

(३) आम्ही, आमचे उत्पादन व सेवा ह्यांचे विपणन त्यांच्या गुणवत्तेवरच करु आणि आमच्या प्रतिस्पर्ध्यांचे उत्पादन व सेवांबाबत अनुचित किंवा दिशाभूल करणारी निवेदने करणार नाही.

## निर्यात नियंत्रण व व्यापारी मंजूऱ्या

(४) आमचा व्यवसाय करत असतांना आम्ही निर्यात नियंत्रण व व्यापारी मंजूऱ्या ह्यांचे सर्वार्थाने पालन करु.

## उचित स्पर्धा

(५) स्पर्धात्मक खुल्या बाजारपेठांचा विकास व संचालन याला आणि प्रत्येक देशामधील व आम्ही कार्यरत असलेल्या बाजारपेठेतील व्यापार व गुंतवणुंकींचे उदारीकरण याला आमचा पाठिंबा आहे.

(६) बाजारपेठेतील वर्चस्वाचा दुरुपयोग, संगनमत, अयोग्य युती किंवा स्पर्धकांबरोबर माहितीची अयोग्य देवाण घेवाण, ह्यासारख्या अस्पर्धात्मक वर्तणूकीच्या कोणत्याही कार्यकृती आम्ही करणार नाही.

(७) आम्ही केवळ सर्वसामान्य व्यवसाय मार्गानेच स्पर्धात्मक माहिती गोळा करतो व ती कायद्याने परवानगी असलेल्या स्त्रोतांमधून व साधनांनी मिळवितो

## ग्राहकांशी व्यवहार

(८) ग्राहकांशी आम्ही करत असलेले व्यवहार हे नेहमीच व्यावसायिक, उचित व पारदर्शक असतील.

(९) ग्राहकांच्या वैयक्तिक माहिती संबंधाने, त्यांच्या गोपनीयतेच्या हक्काचा आम्ही आदर करतो. संबधित कायद्यानुसार, आम्ही ग्राहकाची वैयक्तिक माहिती सुरक्षित ठेवू.

## प्रश्न व उत्तरे

**तुम्ही आपल्या कंपनीचे प्रादेशिक विक्री व्यवस्थापक आहात. एका इंस्टंट मेसेजिंग सेवेवरील “अनौपचारिक गटा” चे तुम्ही एक सभासद झाले आहात आणि त्याचे इतर सभासद हे आपल्या कंपनीच्या प्रतिस्पर्धीचे प्रादेशिक विक्री प्रमुख आहेत. ह्या गटाच्या प्रशासकाने, उद्योग-व्यवसायाच्या दृष्टिकोनातून, बाजारपेठेतील परिस्थितीवर चर्चा करण्यासाठी व “किंमत ठरविण्याचे धोरण” यावर विचार मंथनासाठी (ब्रेन स्टॉर्म) अनौपचारिक व्यक्तिगत भेटीसाठी विनंती केली आहे. तुम्ही काय केले पाहिजे?**

स्पर्धकांबरोबरची कोणतीही भेट, विशेषतः “किंमत ठरविण्याचे धोरण” यावर चर्चा ही स्पर्धा-विरोधक कृती किंवा “किंमतींची चलाखी” करण्याचा एक प्रयत्न असू शकतो. तुम्ही हे आमंत्रण नाकारावे व त्या “अनौपचारिक गटा” मधून बाहेर पडावे. तुम्ही ही घटना तुमच्या पर्यवेक्षकाला व विधि-विभागालाही कळवावी.

**तुम्ही तुमच्या सहकाऱ्याबरोबर ग्राहकभेटीमध्ये आहात, तुमच्या सहकाऱ्याने, कंपनीच्या सेवांबाबत असत्य निवेदन दिले. तुम्ही काय करावयास पाहिजे?**

शक्य असल्यास, त्या भेटीमध्येच, तुम्ही तुमच्या सहकाऱ्याला चूक सुधारण्यास मदत करावी. ते शक्य नसल्यास, ती भेट संपल्यावर, सहकाऱ्याशी या विषयावर चर्चा करून ग्राहकाकडे झालेले गैरसादरीकरण सुधारण्यासाठी त्याला / तिला किंवा कंपनीला सक्षम करावे.

**एका ग्राहक प्रकल्पावर काम करत असताना तुमच्या सहकाऱ्याचा फोन आला आहे. तुमच्यापूर्वी हा ग्राहक तोच सांभाळत होता. त्याला आठवले आहे की, ऑर्डर देण्याची एक नवीन प्रणाली विकसित करण्यासाठी त्याने त्याच ग्राहकाबरोबर काम केले होते आणि ते दुसऱ्या ग्राहकासाठीही लाभदायक असेल. आणि ह्यासाठी तुमच्या प्रकल्पाचा तपशील त्याला पाठविण्याची त्याने विनंती केली आहे. तुम्ही काय केले पाहिजे?**

ग्राहकाची नेमकी परवानगी घेतल्याशिवाय तुम्ही ही माहिती देऊ नये. एका ग्राहकाची मालमत्ता, सॉफ्टवेअरसह, दुसऱ्या ग्राहकासाठी किंवा वैयक्तिक वापरासाठी तुम्हाला परवानगी नाही.

## लक्षात ठेवा

आपल्या कामांमधील मानकांमध्ये आणि उत्पादन व सेवांच्या दर्जामध्ये उत्कृष्टता आणण्याची पराकाष्ठा करणे हे मूलभूत टाटा मूल्य आहे. ह्या मूल्याच्या अचल परिपाठामुळेच आपल्या व्यापार चिन्हाबाबत ग्राहकांमध्ये विश्वास निर्माण होऊन तो टिकून राहीला आहे.

# आपला समाज आणि पर्यावरण

स्वतंत्र उद्योगामध्ये समाज म्हणजे व्यवसायामधील फक्त आणखी एक भागधारक नव्हे तर वास्तविक तो त्याच्या अस्तित्वाचा मूळ उद्देश आहे.

**जमशेदजी टाटा**
टाटा समुहाचे संस्थापक
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१८६८-१९०४)

# (फ) आपला समाज आणि पर्यावरण

## समाज

(१) चांगले औद्योगिक नागरिकत्व देण्यास आम्ही वचनबध्द आहोत आणि आम्ही ज्या समाजांमध्ये काम करतो त्या लोकांच्या जीवनमानाचा दर्जा सुधारण्यासाठी आम्ही सक्रीय सहाय्य करु.

(२) स्थानिक समाज व पर्यावरणावर आमच्या व्यावसायिक कार्यकृतींमुळे झालेला विपरीत परिणाम कमी करण्यासाठी आम्ही समाज व अन्य हितसंबधीना बरोबर घेतो.

(३) आम्ही कार्यरत असलेल्या समाजाचा फायदा होईल अशा प्रकल्पांवर स्वेच्छेने काम करण्यास आम्ही आमच्या कर्मचाऱ्यांना प्रोत्साहन देतो. मात्र त्यासाठी ह्या संहितेची संबधित तत्वे आणि विशेषतः “स्वारस्यामधील परस्परविरोध” कलमे पाळली पाहिजेत.

## पर्यावरण

(४) आमचे उत्पादन व सेवा ह्यांची निर्मिती व विक्री करताना, आम्ही पर्यावरण शाश्वत राहण्यासाठी पराकाष्ठा करतो आणि सर्व संबधित कायद्यांचे व विनियमांचे पालन करतो.

(५) नैसर्गिक स्त्रोतांचा अपव्यय टाळण्याचा आम्ही प्रयत्न करु आणि पर्यावरण सुधारण्यासाठी आम्ही वचनबध्द आहोत. विशेषतः पर्यावरणामधील हानिकारक वायूंचे (ग्रीन हाऊस गॅसेस) उत्सर्जन, पाण्याचा व ऊर्जेचा वापर आणि टाकाऊ व धोकादायक पदार्थांचे व्यवस्थापन. आम्ही आमच्या कार्यकृतींमार्फत हवामान बदलांच्या परिणामांची भरपाई करण्याचा प्रयास करू.

# आपल्या मूल्य शृंखलेतील भागीदार

इतर काही उद्योग समूहांनी केलेल्या गोष्टी आम्ही केल्या असत्या, तर आज आहोत त्याच्या दुप्पटीने आमची वाढ झाली असती, पण आम्ही तसे केले नाही. आणि मी तसे काही होऊ देणार नाही.

**जे आर डी टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९३८-१९९१)
(१९६० व ७० च्या दशकामधील टाटा उद्योग समूहाच्या विस्ताराच्या प्रगतीवर बोलतांना)

## (ग) आपल्या मूल्य शृखंलेतील भागीदार

(१) आम्ही आमचे पुरवठेदार व सेवादात्यांची निवड उचित व पारदर्शक रितीने करु.

(२) आमच्यासारखीच मूल्ये मानत आहे हे दर्शविणाऱ्या पुरवठेदारांबरोबर व सेवा दात्यांबरोबर काम करण्याची आमची इच्छा आहे. आमच्या नैतिक मानकांशी तुलनीय अशी नैतिक मानके त्यांनीही स्वीकारावीत अशी आम्ही अपेक्षा करतो.

(३) केवळ आमच्या कंपनीने दिलेली प्राधिकृत व लेखी परवानगी असल्यासच आमचे पुरवठेदार व सेवादाते आमचे प्रतिनिधित्व करु शकतील. त्यांना दिलेल्या माहितीच्या गोपनीयतेचा आदर ठेवण्यासह, आमच्याशी व आमच्या वतीने केलेल्या क्रिया-प्रतिक्रियांमध्ये त्यांनी ह्या संहितेच्या बंधनात रहावे अशी अपेक्षा आहे.

(४) आमचे पुरवठेदार किंवा सेवादाते ह्यांनी दिलेल्या किंवा त्यांना देण्यात येणाऱ्या भेटवस्तू किंवा आतिथ्य, आमच्या कंपनीच्या भेटवस्तू व आतिथ्याबाबतच्या धोरणाला धरुनच आहेत ह्याची आम्ही खात्री करुन घेऊ.

(५) तृतीय पक्षाची बौध्दिक संपदा व माहिती ह्यांच्या उपयोगाबाबतची आमच्यावरील बंधने आम्ही मानतो.

### प्रश्न व उत्तरे

**आपल्या कंपनीमधील खरेदी विभागाचे तुम्ही प्रमुख आहात. तुम्ही काम करत असलेल्या प्रकल्पासाठी अत्यंत कडक आर्थिक निर्बंध आहेत. ठरविलेल्या खर्चात तो प्रकल्प पूर्ण करण्यासाठी, तुम्ही पुरवठेदाराला विनंती करण्याच्या विचारात आहात की, पुढील ऑर्डर्समध्ये भरपाई केली जाईल अशा बोलीवर ह्या प्रकल्पासाठी त्याने असाधारण सूट द्यावी. असे केल्यास तुम्ही आचार संहितेचा भंग केल्याचे समजले जाईल काय?**

होय. तुम्ही भंग केला असल्याचेच समजले जाईल. पुरवठेदाराला भविष्यात लाभ देणे ह्यासह कोणत्याही स्वरुपाची प्रलोभने देण्याने, कंपनीचे स्वारस्य जपण्यात आणि तुमच्या वस्तुनिष्ठ वर्तणुकीत बाधा येऊ शकते आणि हे टाळलेच पाहीजे.

### लक्षात ठेवा

आपल्या मूल्य-साखळीच्या भागीदारांमध्ये, आपले पुरवठेदार व सेवादाते, वितरक, विक्री प्रतिनिधी, कंत्राटदार, व्यवस्थेतील भागीदार, सल्लागार, मध्यस्थ व एजंट्स, संयुक्त उद्योगातील भागीदार व इतर व्यावसायिक सहकारी ह्यांचाही समावेश आहे.

# आपले वित्तीय हितसंबधी

व्यवसायामधे नैतिक वर्तणूक - प्रत्येक क्षेत्रात आणि सर्व घटकांबरोबर, ह्या पायावरच टाटा समूह व्यवसाय उभे करून चालवत आहे. जन्मा पासूनच समूहसाठी हे एक विश्वासाचे द्योतक आहे, आमच्या उदात्त वारशाचा एक मूलभूत घटक आणि आमच्या जीवन पध्दतीचे सार.

**रतन टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९९१-२०१२)

# (ह) आपले वित्तीय हितसंबधी

(१) आमच्या भागधारकांच्या मूल्य वृध्दीसाठी आणि त्यांच्या हक्कांचे नियंत्रण करणारे कायदे व विनियम ह्यांचे पालन करण्यास आम्ही वचनबध्द आहोत.

(२) आमच्या वित्तीय हितसंबधीना, आमच्या व्यवसायातील संबंधित मुद्दयांबाबत, उचित, अचूक आणि वेळेवारी माहिती देत राहू, आणि संबधित कायद्यांनुसार व करारांनुसार अशी माहिती उघड करु.

(३) आम्ही आमच्या कार्यकृतींच्या बिनचूक नोंदी ठेवू आणि संबधित कायदे व उद्योग मानकांना अनुसरुन प्रकटीकरणांच्या मानकांचे पालन करु.

# शासनकर्ते

व्यवसाय, जसा मी पाहिलाय, तुमच्याकडून एक खूप मोठी मागणी करतो; सदोदित तुमच्या स्वतःवर नीतिमत्ता, मूल्ये, औचित्य आणि वस्तुनिष्ठता ह्यांची एक चौकट लादून घेण्याची गरज निर्माण करतो. हे काम सोपे नाही. हे तुमच्यावर जबरदस्तीने लादून घेता येत नाही; ते तुमचे एक अविभाज्य अंग बनावे लागते.

**रतन टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९९१-२०१२)

# (ई) शासनकर्ते

## राजकीय अलिप्तता

(१) आम्ही कार्यरत असलेल्या देशांमधील घटना आणि प्रशासकीय प्रणालींना अनुसरुन आमची वर्तणूक असेल. सार्वजनिक निवर्डणूकींच्या निकालांवर परिणाम होईल असे प्रयत्न करणार नाही किंवा एखादी सरकारी प्रणाली ढासळण्याचा किंवा ती बदलण्याचा प्रयत्न करणार नाही. आम्ही कोणत्याही विशिष्ट राजकीय पक्षाला किंवा उमेदवाराला राजकीय पदासाठी पाठिंबा देणार नाही. आपल्या वर्तणूकीत अशी कृती टाळली पाहिजे, जिचा अन्वयार्थ, कोणत्याही राजकीय पक्षाशी किंवा व्यक्तीशी उभयपक्षी परावलंबित्व/मेहेरनजर आहे असा लावला जाऊ शकेल. तसेच, आम्ही कोणत्याही विशिष्ट राजकीय पक्षाला किंवा उमेदवाराला किंवा मोहीमेला आपल्या कंपनीचा निधी किंवा मालमत्ता किंवा इतर स्त्रोत देणगी म्हणून देऊ करणार नाही किंवा देणारही नाही.

एका स्वच्छ निवडणूक प्रक्रियेमार्फत लोकशाही सशक्त करण्यासाठी, आपल्या संचालक मंडळाने ठरविलेली कोणतीही आर्थिक वर्गणी भारतामधील पुरोगामी निवडणूक न्यासामार्फत (प्रोग्रेसिव्ह इलेक्टोरल ट्रस्ट) किंवा भारताबाहेरील एखाद्या पारदर्शक, प्राधिकृत, भेदभाव न करणाऱ्या आणि मुखत्यारी नसलेल्या व्यवस्थेमार्फतच दिली जाईल.

## शासनकर्त्यांशी सहसंबध

(२) चांगला राज्यकारभार करण्यास मदत व्हावी म्हणून आम्ही शासनकर्ते व नियामकांशी विधायक संबध ठेऊ. आमच्या त्यांच्याबरोबरच्या क्रिया-प्रतिक्रिया आमच्या संहितेला धरुन असतील.

(३) शासनाला पुनरावलोकनासाठी किंवा चौकशीसाठी लागणाऱ्या माहितीच्या किंवा कागदपत्रांच्या आड आम्ही येणार नाही, अडथळा आणणार नाही किंवा निष्कर्शांवर अयोग्य प्रभाव टाकणार नाही किंवा अखंडत्वामध्ये किंवा उपलब्धतेमध्ये बाधा निर्माण करणार नाही.

# आपल्या उद्योग समूहातील कंपन्या

एक औद्योगिक द्रष्टा पुरुष म्हणून जमशेदजी टाटा ह्यांच्या तोडीचे दुसरे कोणी असेल असे मला वाटत नाही. पण मी जमशेतजींचा प्रशंसक असण्यामागे तेवढेच एक कारण नाही, त्याचे मुख्य कारण होते, त्यांची मूल्यांची जाणीव, बावनकशी मूल्ये, जी त्यांनी या उद्योगसमूहाला दिली. जर मला कोणी विचारले, टाटा कंपन्या प्रामुख्याने कशामुळे एकसंध राहिल्या आहेत, मी सांगेन, त्याचे कारण म्हणजे आमचे सामायिक आदर्श व मूल्ये जी आम्हाला जमशेतजी टाटा ह्यांच्याकडून वारसा मिळालेली आहेत.

**जे आर डी टाटा**
अध्यक्ष, टाटा सन्स (१९३८-१९९१)

## (ज) आपल्या उद्योग समूहातील कंपन्या

(१) ज्ञान, भौतिक स्त्रोत, मनुष्यबळ व व्यवस्थापन स्त्रोत ह्यांची देवाण-घेवाण करुन आणि स्पर्धा कायद्यासह संबधित कायद्याला अनुसरून, प्रगत प्रशासकीय धोरणे व रीती अवलंबून, आम्ही संयुक्त उद्योगांसह आमच्या समूहामधील कंपन्यांशी सहकार्य करण्याचा प्रयत्न करतो.

(२) आम्ही, आमच्यामधील व आमच्या समूहातील कोणत्याही कंपनीमधील वाद एका सुयोग्य अशा वाद निवारण यंत्रणेमार्फत सलोख्याने सोडवितो. त्यामुळे आमच्या व्यावसायिक स्वारस्यावर व हितसंबधींच्या मूल्यावर विपरीत परिणाम होत नाही.

(३) योग्य अशी प्राधिकृतता मिळविल्याशिवाय कोणताही त्रयस्थ पक्ष किंवा संयुक्त उद्योग आमच्या टाटा नावाचा/बोधचिन्हाचा वापर स्वतःच्या फायद्यासाठी करणार नाही ह्याची खात्री करुन घेण्यासाठी आम्ही प्रक्रिया स्थापन करु.

(४) टाटा सन्सनी समूहातील कंपन्यांना वितरीत करण्यासाठी वेळोवेळी तयार केलेली धोरणे व मार्गदर्शक तत्वे स्विकारण्यासाठी आमचे संचालक मंडळ विचार करील.

### प्रश्न व उत्तरे

**आपल्या कंपनीमधील एका आयटी प्रकल्पासाठी तुम्ही पुरवठादार (व्हेंडर) निवडण्याची प्रक्रिया करत आहात. अंतिम यादीमधील दोन कंपन्यांपैकी, एक कंपनी अलिकडेच सुरु झालेली, सीमित संदर्भ असलेली व कमी दरात काम करुन देणारी आहे, तर दुसरी कंपनी ही एक टाटा समूहातीलच कंपनी असून, तीस वर्षांचा संस्थापन अनुभव असलेली आणि चांगले संदर्भ असलेली असून त्याच कामासाठी तिचा दर थोडा जास्त आहे. निवड करण्याबाबतचे बाकी सर्व निकर्ष जवळ जवळ समान आहेत. तर त्या कामासाठी तुम्ही कोणत्या कंपनीची निवड कराल?**

निर्णय घेण्यासाठी दर हा निःसंशयपणे एक महत्वाचा घटक आहे. पण तरीही केवळ तोच विचारात घेतला पाहिजे असे नाही. तुमचा आयटी प्रकल्प कोणाला द्यावा हे ठरविण्यासाठी, ग्राहकांचे चांगले संदर्भ, सिध्द केलेली पूर्व कामगिरी आणि मूल्य प्रणालींची एकात्मता ह्यांचाही विचार तुम्ही करणे आवश्यक आहे.

**तुम्ही एका प्रकल्पासाठी भावी पुरवठेदार (व्हेंडर्स) निवडण्याच्या प्रक्रियेमध्ये आहात. अंतिम यादीमधील तीन कंपन्यांपैकी एक समूहातील कंपनी आहे. अंतिम प्रस्तावांचे पुनरावलोकन करतेवेळी, दर व मालकीसाठी एकूण खर्च ह्याच्या आधारावर तुम्ही ह्या तीन कंपन्यांमधील प्रथम क्रमांक मिळविलेल्या पुरवठेदाराची निवड करता आणि समूहातील कंपनीला दुसरे स्थान देता. तुमचा हा निर्णय योग्य आहे का?**

होय. तुम्ही गुणवत्तेच्या निकर्षावर तुमच्या कंपनीच्या गरजांना साजेसा पुरवठेदारच, निवडला पाहिजे. केवळ संलग्नता आहे म्हणून तुम्ही समूहातील कंपनीची निवड करु नये.

# चिंता नोंदवणे

आमचे कर्मचारी, ग्राहक, पुरवठेदार व इतर हितसंबधी ह्यांना, आमची आचार संहिता, धोरणे किंवा कायदे ह्यांचा प्रत्यक्ष भंग झाल्याचे किंवा संभाव्यता असल्याचे दिसून आल्यास, त्याबाबत चिंता नोंदवण्यास किंवा ते उघड करण्यास आम्ही प्रोत्साहन देतो. आमच्या मूल्यांना व तत्वांना धरुन नाहीत असे गैरवर्तणुकीचे प्रसंगही (प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य) कळविण्यास आम्ही प्रोत्साहन देतो.

चिंता नोंदवण्यासाठी किंवा चौकशी करण्यासाठी किंवा प्रकरणे कळविण्यासाठीचे मार्ग पुढील प्रमाणे आहेत.

- वरिष्ठ मॅनेजर किंवा आमच्या कंपनीचा मनुष्यबळ स्त्रोत विभाग.
- आमच्या कंपनीने नेमलेले नैतिक मूल्य अधिकारी.
- "गोपनीय अहवाल" पाठविण्यासाठीची त्रयस्थ पक्षाची मदत वाहिनी (उपलब्ध असल्यास).
- कंपनीच्या धोक्याची घंटा (व्हिसल ब्लोअर) धोरणामध्ये दिलेली कळविण्यासाठीची इतर कोणतीही वाहिनी.

एखाद्याने कायदेशीर अशी चिंतेची बाब कळविल्यास त्याच्या विरुध्दची सूडाची वर्तणूक आम्ही खपवून घेत नाही. अशा व्यक्तीला लक्ष्य करणाऱ्या व्यक्तीवर शिस्तभंगाची कारवाई केली जाईल.

एखादी चिंता नोंदविल्यामुळे किंवा प्रकरण कळविल्यामुळे तुमच्यावर किंवा तुमच्या माहितीमधील कुणावर सूड उगविला जात आहे अशा संशय तुम्हाला आल्यास, तुम्ही तुमचा वरिष्ठ मॅनेजर, कंपनीचे नीतिमुल्य समुपदेशक, मनुष्यबळ स्त्रोत विभाग किंवा व्यवस्थापकीय संचालक/मुख्य कार्यकारी अधिकारी किंवा तुमच्या उद्योग समूहाचा मुख्य नीतिमुल्य अधिकारी ह्यांच्याशी त्वरित संपर्क करण्यास आम्ही प्रोत्साहन देतो.

## प्रश्न व उत्तरे

**बेकायदेशीर असू शकेल असे काहीतरी करण्यास माझ्या पर्यवेक्षकांनी मला करण्यास सांगितले आहे. मला सांगितलेले काम मी केले नाही तर माझी नोकरीच जाईल अशी मला भीती वाटते. मी ते काम करावे का?**

नाही. कायदा किंवा नियम मोडणे हा कधीच एक पर्याय असू शकत नाही. सत्य काय आहे हे दोघांनाही समजण्यासाठी तुम्ही ह्या बाबतीत तुमच्या पर्यवेक्षकांबरोबर चर्चा करावी. तुमची चिंता मिटली नाही तर तुम्ही वरच्या दर्जावरील पर्यवेक्षक, नीतिमूल्य समुपदेशक, कायदे विभाग किंवा कंपनीच्या गोपनीय अहवाल प्रणाली मार्फत ही बाब कळवावी.

**नीतिमूल्य समुपदेशकाकडे चिंता नोंदविल्यामुळे, माझा पर्यवेक्षक माझ्याशी अनुचित वागत आहे असे मला वाटते. मी काय करावे?**

एखादी चिंता नोंदविल्यामुळे कोणाही विरुध्द सूड बुध्दीने वागणे हा संहितेचा भंग आहे. तुम्ही तुमच्या पर्यवेक्षकाची ही कृती, नीतिमूल्य समुपदेशकाला किंवा तुमच्या कंपनीचे व्यवस्थापकीय संचालक/मुख्य कार्यकारी अधिकारी ह्यांना किंवा कंपनीच्या गोपनीय अहवाल प्रणालीमार्फत (उपलब्ध असल्यास) कळवावी.

# दायित्व

ह्या संहितेचा हेतू केवळ औपचारिकता म्हणून पाळण्यासाठी विहित केलेला मार्गदर्शक सूचनांचा एक संच, यापेक्षा कितीतरी अधिक आहे. ही संहिता आमची मूल्य-प्रणाली व मूलभूत तत्वांबाबतच्या आमच्या सामूहिक दायित्वाचेही प्रतिनिधित्व करते.

आम्ही प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे नोकरीवर ठेवलेल्या, प्रत्येक व्यक्तीने, त्याच्या/तिच्या वर्तणूकीबाबत जबाबदार धरले जाण्याची अपेक्षा ठेवावी. एखाद्या वर्तणूकीमुळे ह्या संहितेचा भंग झाल्यास, त्यांच्या नोकरीच्या अटी व कंपनीची संबंधित धोरणे ह्यानुसार कारवाई केली जाईल.

ह्यामधील प्रत्येक शब्दानुसार व भावार्थानुसार अनुपालन केल्यास आमचे कर्मचारी व आमच्यासह काम करणारे, ही संहिता "जगले" असे म्हणता येईल. आमच्या सर्व हितसंबधीप्रति असलेली आमची सामायिक जबाबदारी आणि आमची एकमेकांशी आपापसात असलेली वचनबध्दता ह्यांचे प्रतिनिधित्व ही संहिता करते.

## बोलते व्हा

तुम्ही करणार असलेली कार्यकृती ह्या संहितेत मांडलेल्या तत्त्वांना धरुन आहे की नाही ह्याबाबत खात्री नसेल तर, स्वतःलाच विचारा.

- ह्यामुळे एखाद्याला प्रत्यक्षपणे किंवा अप्रत्यक्षपणे धोका आहे किंवा इजा होण्याची शक्यता आहे का?
- ही कार्यकृती बेकायदेशीर/नियमात न बसणारी किंवा आमची धोरणे व कार्यरीतींपासून फटकून आहे का?
- माझी सद्सदविवेक बुध्दी नको म्हणते आहे का? माझ्या वैय्यक्तिक मूल्यांच्या ती विरोधात आहे का?
- माध्यमांमधून ह्या गोष्टीला प्रसिध्दी मिळाल्यास मला अस्वस्थ वाटेल का? त्यामुळे माझी कंपनी, पत्नी/पती, भागीदार, आई-वडील, मुले ह्यांना लाज वाटेल का?
- ती चुकीचीच आहे असे 'वाटते' का?

वरीलपैकी कोणत्याही प्रश्नाचे उत्तर "होय" असल्यास, कृपया थांबा आणि योग्य तो निर्णय घेण्यास तुम्हाला मदत होण्यासाठी, तुमचे व्यवस्थापक, नीतिमूल्य समुपदेशक, मनुष्यबळ स्त्रोत विभाग, कायदे विभाग किंवा वरिष्ठ व्यवस्थापन चमूमधील कोणत्याही सभासदाशी संपर्क साधा.

**पेचप्रसंग समोर आल्यास** : थांबा, विचार करा, आणि जबाबदारीने वागा.

# सूचना

ही आचार संहिता, कंपनीच्या दृष्टिकोनातून असलेल्या अपेक्षा आणि हितसंबधींच्या दृष्टिकोनातून अपेक्षित दायित्वे, ह्यांचे सर्वसमावेशक व संपूर्ण स्पष्टीकरण देत नाही.

संबधित सर्व कायदे, समूह स्तरावरील सल्ले व धोरणे, कंपनी स्तरावरील धोरणे, प्रणाली व संबंधित नियम ह्यांच्याशी ओळख करुन घेण्याचे बंधन सातत्याने आमच्या कर्मचाऱ्यांवर आहे. ह्या आचार संहितेच्या अर्थबोधाबाबतच्या मार्गदर्शनासाठी, आम्ही योग्य असेल त्यानुसार, आमच्या कंपनीचे नीतिमुल्य समुपदेशक किंवा उद्योग समूहाचे मुख्य नीतिमुल्य अधिकारी ह्यांची मदत घेऊ शकतो.

आमच्या सर्व संयुक्त उद्योगांना, टाटा आचार संहितेचा (टीसीओसी) किंवा टाटा आचार सहितेमधील सर्व घटक असलेल्या आचार संहितेचा स्वीकार करण्यास प्रोत्साहन देण्यात येत आहे.

टाटा आचार संहितेची ही आवृत्ती आधीच्या सर्व आवृत्ती व संलग्न कागदपत्रे रद्द करते आणि जुलै २९, २०१५ पासून ही जारी होत आहे.

ह्या आचार संहितेबाबतचे प्रश्न किंवा स्पष्टीकरणे ह्यासाठी, कृपया, ethicsoffice@tata.com ह्या ई-मेल द्वारा आमच्या उद्योगसमूहाच्या मुख्य नीतिमूल्य अधिका-याशी संपर्क करावा.

**(हे भाषांतर हे मूळ इंग्रजी संहितेचा स्वैर अनुवाद आहे. एखाद्या मुद्याच्या अर्थाबद्दल वाद निर्माण झाल्यास मूळ इंग्रजी संहितेत अभिप्रेत असलेला अर्थच प्रमाण मानला जाईल.)**

# टाटा आचार संहिता - २०१५

टाटा आचार संहिता मला मिळाल्याची मी पोच-पावती देते/देतो.

मी टाटा आचार संहिता वाचली असून, मी कबूल करते/करतो की, टाटांचा एक कर्मचारी म्हणून, मला ह्या आचार संहितेत दिलेल्या मार्गदर्शक तत्वांचे पालन करणे आवश्यक आहे आणि ते न केल्यास, माझ्या नोकरीच्या अटी व कंपनीची संबंधित धोरणे ह्यानुसार माझ्यावर कारवाई केली जाईल.

टाटा आचार संहितेच्या उल्लंघनाबाबत किंवा संभाव्य उल्लंघनाबाबत मला चिंता वाटल्यास, अशी चिंता कळविण्यासाठी मार्ग उपलब्ध असल्याची मला जाणीव आहे. आवश्यक तेव्हा अशा मार्गांचा उपयोग करुन, आम्ही पाळत असलेली उच्च नैतिक मूल्ये सांभाळण्याची माझी भूमिका मी करेन.

सही: ____________________

तारीख: ____________________

नाव: ________________________________________

विभाग: ________________________________________

पत्ता: ________________________________________

________________________________________

________________________________________

*(हे घोषणापत्र, कृपया, तुमच्या कंपनीचे, नीतिमूल्य समुपदेशक किंवा मनुष्यबळ विकास विभागाकडे सादर करावे.)*

# टीपा

# टीपा

संहितेच्या अधिक माहिती साठी कृपया येथे संपर्क करा :
दि एथिक्स ऑफिस
टाटा सन्स लिमिटेड,
बॉम्बे हाऊस,
२४, होमी मोदी स्ट्रीट,
मुंबई - ४००००१, भारत.
ईमेल: ethicsoffice@tata.com