



TATA CODE OF CONDUCT 2015

(Gujarati Version)

"The original version of the "Tata Code of Conduct - 2015" is in English language. This Gujarati version is mere translation for convenience only and shall not affect the interpretation of original. For all the purposes including any discrepancies if any between the two versions, the English version shall prevail."

પ્રેરણાદાયી નેતૃત્વ

૧૦૦થી વધુ વર્ષોથી ટાટા જુથ અગ્રેસર સ્વપ્નદષ્ટા રહ્યું છે અને સંસ્થાના સ્થાપક શ્રી જમસેદજી ટાટાની વિચારસરણીને મુર્તિમંત કરી છે.

ટાટા જૂથે વ્યાપાર વૃદ્ધિની સાથે સામાજિક સેવા તેમજ મૂલ્યોનું પણ જતન થાય તેવો પ્રયાસ કરેલો છે.

ટાટા જુથે કારોબાર સાથે સામાજિક જવાબદારી પણ નિભાવવાનું સ્વપ્ન જોયું છે.

ટાટા જુથે પોતાના ઉમદા કાર્યો દ્વારા મજબુત સામાજિક ઉત્થાન અને જવાબદારીનું ઉદાહરણ પુરૂ પાડ્યું છે.

“અમો અન્ય લોકોની જેમ વધારે પડતા ઉદાર કે પરોપકારી હોવાનો દાવો કરતા નથી.
પરંતુ, અમો એવું માનીએ છીએ કે અમોએ કર્મચારીઓનું કલ્યાણ તેમજ સ્વાસ્થ્યને
ધ્યાનમાં રાખી સાચા તેમજ ઉચ્ચ મૂલ્યો સાથે કારોબારની સફળ શરૂઆત કરી છે.”

જમસેદજી ટાટા

સ્થાપક – ટાટા જુથ

ચેરમેન (૧૮૬૮ – ૧૯૦૪)

अनुक्रमणिका

प्रस्तावना

A – आपणा मूल्यो

B – आचार संछितानो छेतु अने अवकाश

C – आपणा मूल्य सिद्धांतो

D – आपणा कर्मचारीओ

E – आपणा ग्राहको

F – आपणा समूदायो अने पर्यावरण

G – आपणी साथे संकडायेला अगत्यना भागीदारो

H – आपणा नाणाकीय छिस्सेदारो

I – सरकारो

J – आपणा नूथनी कंपनीओ

- मूद्दाओनुं ध्यान दोरवुं.
- नूथनीओ
- छिस्सेदारो पत्रक

પ્રસ્તાવના

છેલ્લા ૧૫૦ વર્ષથી ટાટા જૂથની કંપનીઓ સંસ્થાપકશ્રીએ સ્થાપેલ મૂલ્યો અને વિચારોને અનુસરીને કાર્ય કરે છે. સૌપ્રથમ આચાર-સંહિતા માનનીયશ્રી રતન ટાટા દ્વારા જૂથના મૂલ્યો અને વિચારો તેમજ સાથી કર્મચારીઓ તથા સાંપ્રત ધંધાકીય મૂલ્યોને ધ્યાનમાં રાખીને ઘડવામાં આવેલી. સાંપ્રત કાળમાં આ આચાર-સંહિતા આપણા મૂલ્યો અને અગ્રેસરતા માટેનો મૂળ મંત્ર બની ગયેલ છે.

આચાર-સંહિતા આપણને આપણી સાથે જોડાયેલા વિવિધ હિતો સાથેની પ્રતિબદ્ધતા તેમજ ધંધાકીય અસંમજતા દરમિયાન કેવી રીતે વર્તવું તેનું માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે. આચાર-સંહિતા સાંપ્રત સમય તેમજ કાયદાકીય માળખાને ધ્યાનમાં રાખીને તેના મૂખ્ય હાર્દને બદલ્યા વગર સતત અધ્યતન થયા કરે છે.

આપણી ધંધાકીય અભૂતપૂર્વ સફળતા અને શાખ આપણા કર્મચારીઓ તેમજ અધિકારીઓની પ્રતિબદ્ધતા આચારસંહિતાના મૂલ્યો પ્રદર્શિત કરે છે. હું આશા રાખું કે, ટાટા જૂથના દરેક કર્મચારીઓ પોતાના કાર્ય અને વ્યસાયને લગતા દરેક કાયદા કાનુનનું સન્માન કરશે, તેમજ સાથે સાથે નવા મૂલ્યો સ્થાપિત કરે અને અન્યોને અનુસરવા માટેનો પ્રેરણાસ્ત્રોત બની રહે.

એમ ચંદ્રસેકરન

ચેરમેન, ટાટા સન્સ,

ફેબ્રુઆરી ૨૧, ૨૦૧૭.

A – આપણા મૂલ્યો

ટાટા હંમેશા મૂલ્યો પર ચાલતી સંસ્થા છે. ટાટા જૂથ નીચેના પાંચ પાયાના મૂલ્યોને અનુસરે છે.

- **ઈમાનદારી:-** અમો અમારી વર્તણૂકમાં સચ્ચાઈ, વફાદારી, પારદર્શીતા અને મૂલ્યનિષ્ઠા દાખવીશું ; અમો જે કંઈ કરીશું તે સામાજિક કસોટીમાં ખરું ઉતરશે.
- **શ્રેષ્ઠતા:-** અમો સદાય સૌથી ઉંચી ગુણવત્તા હાંસિલ કરવા માટે તત્પર રહીશું, અને સદાય શ્રેષ્ઠતાને પ્રોત્સાહિત કરીશું.
- **એકતા:-** અમો વિશ્વાસ અને પારસ્પરિક સન્માન ના પાયા પર આપણા લોકો અને ભાગીદારો સાથે સતત શીખવા અને પારસ્પરિક સંબંધો બનાવવા તેમજ જાળવવા નો પ્રયત્ન કરીશું.
- **જવાબદારી:-** અમો આપણા કાર્યક્ષેત્રમાં વાતાવરણીય અને સામાજિક સિદ્ધાંતો અપનાવીશું, એ ખાતરી સાથે કે લોકો તરફથી જેટલું પ્રાપ્ત થાય તેનાથી અનેક ગણું વધારે તેમને પરત આપીશું.
- **નાવીન્ય:-** અમો ખુલ્લા મનથી અને જાગૃત રહીને હિંમતપૂર્વક પડકારને સ્વીકારીશું, તેમજ ગ્રાહકોની સાથે રહી ને નાવીન્યપૂર્ણ ઉકેલો શોધીશું.

આ વૈશ્વિક મૂલ્યો ટાટા આચાર સંહિતાના પાયામાં રહેલા છે.

તે ટાટા જૂથની દરેક કંપનીની મૂલ્ય પ્રણાલીને અભિવ્યક્ત કરે છે.

B – આચાર સંહિતા હેતુ અને અવકાશ

૧. આ આચાર સંહિતા અમે કેની સાથે કેવી રીતે વર્તીએ તે બાબત:-

- આપણી સાથે કામ કરતા કર્મચારીઓ તેમજ સહકર્મીઓ
- આપણા ગ્રાહકો
- આપણા કામ સાથે સંકળાયેલા સમાજ અને પર્યાવરણ
- આપણી સાથે સંકળાયેલા મહત્વના પૂરવઠો પૂરો પાડનારા
- સેવા આપતા વિક્રેતાઓ, વહેચાણ વિક્રેતાઓ, કોન્ટ્રાક્ટરો, સલાહકારો અને અન્ય સંસ્થાઓ
- આપણી સાથે જોડાયેલા ધંધાકીય ભાગીદારો તેમજ અન્ય ધંધાકીય સંસ્થાઓ
- આપણા નાણાકીય ભાગીદારો
- આપણે કાર્ય કરતાં હોય તે દેશની સરકારો અને

○ ટાટા જૂથની કંપનીઓ

૨. આ કોડમાં “અમે” અથવા “આપણે” નો અર્થ કંપની, આપણા એક્ઝ્યુક્યુટીવ ડાઈરેક્ટરો, ઓફીસરો, કર્મચારીઓ અને જે આપણી સાથે કામ કરતાં હોય તે.

૩. “આપણા જૂથની કંપનીઓ” નો અર્થ ટાટા સન્સ – જે કંપનીઓ પર કોડ ઓફ કન્ડક્ટ લાગુ પાડવા માગતો હોય અથવા તો તેને લાગુ કરેલ હોય તેવો થાય છે.

૪. આ કોડ કંપનીમાં કામ કરતા દરેક કર્મચારીને લાગુ પડે છે. તેમજ આપણી સાથે વ્યહાર કરતી વ્યક્તિઓ તેમજ અન્ય સંસ્થાને આ કોડની સમજ હોવી જરૂરી છે. તેમજ કોડ અનુસાર આપણા દ્વારા થતા કાર્ય સાથે પણ તાલ મીલાવે તે જરૂરી છે.

યાદ રાખો.....

આપણે આપણી સંસ્થાની શાખ તેમજ ઉત્પાદન ગુણવત્તા જાળવી રાખવા માટે કટિબંધ છીએ. આ પ્રમાણે કરવાથી અમે અમારી બેજોડ સંસ્કૃતિ અને ઓળખને મજબુત કરશું.

આપણા મુખ્ય સિધ્ધાંતો

“ટાટા જૂથની કંપનીઓ હંમેશા તેના માલિકો, સંકળાયેલ કર્મચારીઓ, તેના ગ્રાહકો, સ્થાનિક સમુદાય સાથે તેમજ સમગ્ર દેશનું હિત જળવાય તેવી પ્રવૃત્તિ કરવાની ફીલસૂફી ધરાવે છે.”

જે. આર. ડી. ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૩૮-૯૧)

C - આપણા મુખ્ય સિધ્ધાંતો

1. અમે અમારા વ્યવસાયમાં સૌથી વધુ નૈતિક મૂલ્યો દ્વારા સંચાલન કરવા કટિબદ્ધ છીએ. અમે કોઈપણ સ્વરૂપમાં લાંચ રૂશવત કે ભ્રષ્ટાચાર સહન કરતા નથી. આ પ્રતિબંધતા આપણે જે કરીએ છીએ તેને દબાવી દે છે.
2. અમે સારા કોર્પોરેટ નાગરિકત્વ માટે પ્રતિબદ્ધ છીએ. સમુદાયો માટે વિકાસની જે પ્રવૃત્તિઓ ફાયદાકારક છે. તે અમારા વ્યાપારની યોજનાનું અભિન્ન અંગ છે.
3. અમે દેશો અને સમુદાયોની સંસ્કૃતિ, ધોરણો અને વારસોના આર્થિક વિકાસ માટે ફાળો આપીએ છીએ. અમે જે કોઈપણ પ્રોજેક્ટમાં સમુદાયોનો વ્યાપક રસ હોય તે પ્રવૃત્તિ ટાળીએ છીએ.
4. અમારા વ્યાવસાયિક ફાયદા માટે અમે સલામતીની બાબતમાં કોઈ સમજૂતી કરતા નથી. અમે અમારા કામદારો અને જે અમારી સાથે કામ કરે છે તેના માટે સલામત, સ્વસ્થ અને સ્વચ્છ કાર્ય કરવા માટેનું વાતાવરણ પુરૂ પાડીએ છીએ.
5. અમે અમારી કંપનીમાં વ્યાવસાયિકકરણ, ઈમાનદારી અને અખંડિતતા સાથે અને નૈતિક ધારાધોરણો માટે અનુકૂળ બનીએ છીએ. અમે જે દેશોમાં કામ કરીએ છીએ તેમાં તે દેશની સંસ્કૃતિને યોગ્ય વર્તન અને પ્રદર્શન કરશું. અમારો આચાર ન્યાયી અને પારદર્શક રહેશે અને તે વૃત્તીય પત્રો દ્વારા ન્યાયી અને પારદર્શકતા પૂર્વક જોવામાં આવશે.
6. અમને અમારા બધા જ સહભાગીઓના માનવ અધિકાર માટે ગૌરવ અને આદર રહેશે.
7. અમે અમારા સહભાગીઓના હિતોનું સંતુલન જળવાય, દરેકને યોગ્ય સારવાર મળે, કોઈ પણ પ્રકારના ગેરવાજબી ભેદભાવ ટાળવા માટે લડશું.
8. અમે અમારા સહભાગીઓ માટે સાચું અને સદ્ભાવનાવાળું નિવેદન કરશું.
9. અમે કોઈ પણ પ્રતિબંધિત અને ગેરવાજબી વેપાર વ્યવહારમાં જોડાશું નહિ.
10. અમે અમારા કોડમાં હિસ્સેદારો સહેલાઈથી પ્રશ્નો ઉઠાવી શકે તે પ્રકારનું વાતાવરણ તેમજ વ્યવસ્થા પુરા પાડીશું.
11. અમારામાં સારો વિશ્વાસ પ્રકાશિત કરવા, અમે ભયમુક્ત વાતાવરણનું સર્જન કરી પ્રતિશોધ કરશું નહિ. કોઈને ચિંતા વધારવા કે જાહેર હિતોનો ભોગ બનવા માટે સજા કરવામાં આવશે નહિ.
12. અમે અમારા ધંધાર્થીઓના નેતા પાસે અપેક્ષા કરીએ છીએ કે તે તેમના નૈતિક મૂલ્યો દ્વારા આ કોડ ગોઠવે અને તેમના વર્તન દ્વારા પોતાની કંપનીની યોગ્ય પ્રક્રિયા કરે.
13. અમે જે દેશમાં કાર્ય કરીએ છીએ તે દેશના કાયદા જે અમને લાગુ પડશે તેનું અમે પાલન કરશું. બાદ્ય લાગુ કાયદા અથવા રોજગાર શરતો હેઠળ કાર્યવાહી અને જોગવાઈઓ સંદર્ભ, કાયદો અને શબ્દોની અગ્રતા આપવામાં આવશે. કોઈપણ લાગુ કાયદા હેઠળ નિયત ધોરણો કોડ કરતા ઓછા હોય એ સમયે અમો કોડની જોગવાઈઓ પ્રમાણે કાર્ય કરશું.

યાદ રાખો.....

“શુદ્ધ બુદ્ધિ”નો મતલબ તમે પ્રદાન કરેલી માહિતિ સાચી અને વ્યાજબી છે. એનો અર્થ એ નથી કે તે અહેવાલમાં સંભવિત ઉલ્લંઘન કે કેશ વિશે પુરાવા આપવા.

આપણા કર્મચારીઓ

“ એક વખત તમને ઉમદા માણસો મળી જાય કે જેઓ આપણા મૂલ્યો અને આદર્શોને ફેલાવતા હોય, તેવા માણસોને આપણે તેની રીતે કાર્ય કરવાની સ્વતંત્રતા આપીશું. આપણે તેઓને ડુંધીશું નહિ. આપણે તેઓને પ્રોત્સાહન આપીશું અને એક સફળ નેતા બનવાની તક આપીશું. ”

જે. આર. ડી. ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૩૮- ૧૯૯૧)

D – આપણા કર્મચારીઓ

સમાન તક પૂરી પાડનાર સંસ્થા

૧. અમો અમારા તમામ કર્મચારીઓને એક સમાન તક આપીએ છીએ અને અમારી કંપનીના જરૂરી ગુણવત્તા તેમજ લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીઓને સમાન તક આપીએ છીએ. અમો નોકરી આપતી વખતે જાતિ, જ્ઞાતિ, ધર્મ, રંગ, લિંગ, પરિણિત ધોરણ, ઉંમર, રાષ્ટ્રીયતા, ઉદ્ભવ, શારીરિક અક્ષમ્યતા વગેરે જેવી કોઈપણ બાબતોને બિનજરૂરી મહત્ત્વ આપતા નથી.
૨. કર્મચારીની ભરતી, પ્રગતિ કે બઢતી આપતી વખતે અમારા નિર્ણયો કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા,

ગુણવત્તા અને કાર્યદક્ષતા ઉપર જ આધારિત રહેશે.

૩. અમારી પાસે સારી, સમજવામાં સરળ અને પારદર્શી માર્ગદર્શિકા હશે, જે પ્રસ્તુત નિયમાવલીની તમામ જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરતી હશે. આ માર્ગદર્શિકા કર્મચારી વિકાસ અને તાલિમ માટે પૂરક હશે.

પ્રશ્ન – જવાબ

ખૂબ જ મુસાફરી કરવી પડે તેવી એક જગ્યા છે. તેના માટે એક વ્યક્તિ કે જેની પાસે ઉમદા અનુભવ અને લાયકાત છે. જો કે આ વ્યક્તિ ઉપર તેના બાળકની સંપૂર્ણ જવાબદારી છે. જેના કારણે મને શંકા છે કે તે મુસાફરીની જરૂરિયાત સાથે તાલમેલ બેસાડી શકશે કે નહિ. તો મારે શું કરવું જોઈએ?

કંપનીની નીતિ પ્રમાણે કર્મચારીની ભરતી માત્ર તેની લાયકાતને ધ્યાને લઈ થવી જોઈએ. આપણે અગાઉથી એવું અનુમાન ન કરી શકીએ કે તે વ્યક્તિ મુસાફરી કરવાની આપણી જરૂરિયાત સાથે તાલમેલ નહિ બેસાડી શકે. દરેક અરજદારને આપણી જરૂરિયાત સાથે તાલમેલ બેસાડવાની સમાન તક મળવી જોઈએ. ઉપરોક્ત વ્યક્તિને એકલવાલી હોવાના કારણે ભરતી પ્રક્રિયામાંથી બાકાત રાખી શકાય નહિ.

યાદ રાખો.....

અમો કોઈપણ પ્રકારની હેરાનગતિ સહન કરતા નથી અને તેથી દરેક કર્મચારી પાસેથી પોતાના કાર્યસ્થળ પર આવી ઘટના ન ઘટે તેવી આશા રાખીએ છીએ.

સ્વમાન અને સન્માન

- ૪ આપણા અધિકારીઓ સહનશક્તિ, સમજશક્તિ, સહકાર અને વ્યક્તિગત નીજી બાબતોના સન્માન સાથે કાર્ય કરી શકાય તેવું વાતાવરણ ઊભું કરવા માટે જવાબદાર છે.
૫. આપણા કાર્યક્ષેત્ર સાથે જોડાયેલી દરેક વ્યક્તિનો માનમોભો જળવાય તે રીતે જ કાર્ય થવું જોઈએ. અમો જાતીય, શારીરિક, મૌખિક કે માનસિક કોઈપણ પ્રકારની સતામણી ચલાવી લેતા નથી.
૬. અમારી પાસે સ્પષ્ટ નિતિગત પ્રક્રિયા છે, જેમાં કર્મચારીને સાંભળવાનો હકક પણ સામેલ છે.
૭. અમો અમારા કર્મચારીના નિજી બાબતોના હકકનું સન્માન કરીએ છીએ. અમોને તેમના કાર્યક્ષેત્રની બહારનાં વ્યવહાર સાથે કોઈ નિસ્બત નથી, જ્યાં સુધી આ પ્રકારનો વ્યવહાર તેની કાર્યક્ષમતા પર અસર ન કરતો

હોય અને કોઈ વિવાદ કે જે કંપનીની શાખ પર અસર ન કરતો હોય.

માનવ અધિકાર

૮. અમો અમાર કાર્યક્ષેત્રમાં બાળકો પાસે કામ કરાવતા નથી.
૯. અમો કોઈપણ પ્રકારે દબાણપૂર્વક કામ કરાવતા નથી. અમો અમારા કર્મચારીના કોઈપણ દસ્તાવેજનો દુરઉપયોગ કરતા નથી અથવા તેઓને પોતાની નોકરી જાળવી રાખવાના બદલામાં અમોને કે અમારા વતી બીજા કોઈને પણ નાણા ચૂકવવાનું કહેતા નથી.

લાંચ રિસ્ક

૧૦. અમારા કર્મચારીઓ અથવા તેમને પ્રસ્તુત કરનાર સંસ્થા કે વ્યક્તિ, એજન્ટ કે વચેટીઓને અનઅધિકૃત રીતે પૈસા આપવાનું કે અન્ય કોઈપણ પ્રકારનો ફાયદો કરાવી આપવાનું કહી શકશે નહિ.

યાદ રાખો.....

એક પણ કર્મચારી દ્વારા લાંચ-રિસ્ક વિરોધી, ભ્રષ્ટાચાર વિરોધી, હરિફાઈ વિરોધી, ખાનગી માહિતી જાહેર કરવા વિરોધી વગેરે જેવા કોઈપણ કાયદાનું ઉલ્લંઘ એ ગંભીર આર્થિક દંડને નોતરશે તેમજ તેનાથી કંપનીની શાખને અક્ષમ્ય ક્ષતિ પહોંચશે.

ભેટ સોગદ અને આતિથ્ય

૧૧. વ્યવહારમાં ભેટ સોગાદનું આદાન-પ્રદાન તેમજ આતિથ્ય સત્કાર વગેરે કેટલિક વખત જોવા મળે છે. આ પ્રકારનો વ્યવહાર શુદ્ધ બુદ્ધિનો તેમજ કંપનીના કોઈ પણ પ્રકારના હિત વિરૂદ્ધ ન હોવો જોઈએ. તેમજ કંપનીના નિયમાનુસાર અને જરૂરિયાત પ્રમાણે યોગ્ય હોવો જોઈએ.

અન્ય સંસ્થાઓ સાથે જોડાણની સ્વતંત્રતા

૧૨. કેટલાક કર્મચારીઓ સામાજિક સંસ્થાઓ કે જાહેર જીવન સાથે જોડાયેલા હોય છે. તેમનું આ પ્રકારનું જોડાણ કોઈ પણ રીતે કંપનીના હિત વિરૂદ્ધનું ન હોવું જોઈએ. આ પ્રકારની કોઈ પણ પ્રવૃત્તિમાં જોડાતા પહેલા સક્ષમ અધિકારીની મંજૂરી લેવી જરૂરી છે. તેમજ આ પ્રકારનું જોડાણ કોડ ઓફ કન્ડક્ટમાં દર્શાવેલ “હિતની જાળવણી”ના નિયમ અનુસાર અને કંપનીના નિયમો અનુસાર હોવું જોઈએ.

યાદ રાખો.....

વ્યવહારમાં નીચેના કિસ્સાઓમાં આપણે ભેટ સોગાદ તેમજ આતિથ્યને યોગ્ય ગણી શકીએ:-

- જો તે યોગ્ય કારણોસર અને શિષ્ટ આદાન-પ્રદાન હોય. તેમજ, આ પ્રકારના વ્યવહારથી કોઈ પણ જાતની કોઈ પણ પ્રત્યે જવાબદારી ઉભી ન થતી હોય.
- કંપનીના કોઈ પણ પ્રકારના હિતને નુકશાન કરતી ન હોય. તેમજ, આપણને કંપનીના હિતમાં કામ કરતા રોકતુ ન હોય.
- આ પ્રકારના વ્યવહારથી કંપની જાહેરમાં ક્ષોભજનક સ્થિતિમાં મુકાતી ન હોય.

નીચેની ભેટ સોગાદો બિલકુલ વર્જ્ય છે અને કોઈપણ સંજોગોમાં અસ્વિકાર્ય છે:-

- રોકડ રકમ, સોના-ચાંદીના ઘરેણાઓ કે હિરા તેમજ મૂલ્યવાન પથ્થરો
- કાયદા પ્રમાણે પ્રતિબંધિત ભેટ સોગાદો
- લાંચ કે પછી કામ કરાવવા માટે આપેલ આપેલ રોકડ રકમ વગેરે (પરમીટ માટે કે અન્ય કામ ઝડપથી કરાવવા માટે આપેલ રકમ)
- આપનાર કે લેનારની સંસ્થા દ્વારા પ્રતિબંધિત ભેટ સોગાદ
- સુખ-સગવડના સ્વરૂપમાં કે પછી નોકરીની લાલચના સ્વરૂપમાં

કંપની સિવાય અન્ય કામ કરવા બાબત:-

૧૩. કંપનીમાં કામ કરતા કર્મચારીઓ કોઈ પણ અન્ય કંપની સાથે કે વ્યાપારિક સંસ્થા સાથે સવેતન કે અવેતન જોડાઈ ન શકે. આ પ્રકારની વર્તણુકની અસર સીધી કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા તેમજ કંપનીના હિતને અસર કરે છે. કોઈપણ કર્મચારી કંપનીના કોઈપણ ગ્રાહક, પૂરવઠો પૂરો પાડનાર કે કંપનીના ઉત્પાદનો વહેચનાર સાથે આ પ્રકારનું જોડાણ નહિ કરી શકે. આ પ્રકારનું કૃત્ય કરતા પહેલા કંપનીની મંજૂરી લેવી જરૂરી છે અને કોડ ઓફ કન્ડક્ટના, કંપનીના હિત અંગેની જે સમજણ આપેલી છે તે અંતર્ગત કાયદેસરનું કૃત્ય હોવું જોઈએ.

માહિતી અને અસ્કયામતનું જાતન:-

૧૪. કંપનીને સંલગ્ન કોઈપણ દસ્તાવેજ કે માહિતીનું ખોટું અર્થઘટન ન કરે
૧૫. કંપનીને સંલગ્ન દસ્તાવેજો, માહિતી, આર્થિક આધારો વગેરેનું કોઈપણ કર્મચારી તેનો ગેરઉપયોગ કે ખોટું અર્થઘટન ન કરી શકે
૧૬. કંપનીના કર્મચારીઓ તેમજ ડાયરેક્ટરોએ કંપની સંલગ્ન કોઈપણ વ્યાપારિક માહિતી ખુલ્લી પાડતા પહેલા સક્ષમ અધિકારીની મંજૂરી લેવી જરૂરી છે. અને આ પ્રકારની માહિતીની જાહેરાત કોઈપણ પ્રકારના

સોસિયલ મીડીયા કે અન્ય જગ્યાએ કરતા પહેલા તે કંપનીની કોમ્યુનિકેશન પોલિસીને અનુરૂપ છે કે નહિ તે જોવું જરૂરી છે.

૧૭. દરેક કર્મચારીની ફરજ છે કે કંપનીએ માંગેલ ખાનગી માહિતી સચોટ અને સત્ય આધારિત હોય. દરેક કર્મચારીની ખાનગી માહિતીની જાળવણી કંપનીના નિતિનિયમો અનુસાર થવી જોઈએ.

૧૮. આપણા કર્મચારીઓ કંપનીની ખાનગી અને બૌદ્ધિક માહિતીનું જાતન કરવા બંધાયેલા છીએ. આપણા કર્મચારીઓએ અન્ય સંસ્થાઓ કે વ્યક્તિઓ વિશે મળેલ માહિતીનું જાતન કરવું જરૂરી છે. તેમજ આ માહિતીનો કોઈપણ જગ્યાએ ગેરઉપયોગ ન થાય, તેનું ધ્યાન રાખવું. જો તેના આદાન-પ્રદાનની જરૂર પડે તો તે કંપનીના નિયમ અનુસાર કરવી.

૧૯. જ્યારે કોઈપણ પ્રકારની ખાનગી માહિતીને નુકશાન થાય કે ચોરાય જાય ત્યારે કર્મચારીએ તાત્કાલિક જાણ કરવી.

પ્રશ્ન અને જવાબ

હું આપણી કંપનીના વાણિજ્ય વિભાગમાં એકાઉન્ટન્ટ તરીકે કાર્ય કરું છું. મારા ચિત્રકૌશલ્યને કારણે બાળકો માટેના એક પ્રકાશન દ્વારા કાર્ટૂન બનાવવા માટેની તક અપાયેલી છે. જે માટે મને થોડો-ઘણો પુરસ્કાર પણ મળશે. તો મારે આ કાર્ય કરતા પહેલા શું કરવું જોઈએ?

આ કાર્ય કરતા પહેલા એ જોવું જોઈએ કે તે કંપનીના નિયમાનુસાર છે તેમજ તેની જાણ આપના સુપરવાઈઝરને કરવી. તેમજ જો આ પ્રવૃત્તિ કંપનીના હિતને નુકસાનકારક ન હોય તો તે કરવી યોગ્ય છે. પરંતુ જ્યારે કાર્યપ્રણાલીમાં બદલાવ આવે ત્યારે તેની જાણ કંપની મેનેજમેન્ટને કરવી જરૂરી છે.

૨૦. કંપનીમાં કામ કરતા કર્મચારીઓએ તેમને કામ કરવા માટે આપેલ કોમ્પ્યુટર્સ, સંદેશવહનના વિવધ સાધનો, તેમજ મુર્ત અને અમુર્ત અસ્ક્યામતોનો ઉપયોગ કંપનીના કાર્ય માટે જ કરવો. આ પ્રકારની અસ્ક્યામતોનો ગેરઉપયોગ આપણે અટકાવીશું.

૨૧. આપણે લાંચ-રૂસ્વત, ગેરકાયદેસર ધિરાણ તેમજ વિશ્વાસઘાત વિરોધી કાયદાઓનો અમલ કરીશું. તેમજ આ પ્રકારની પ્રવૃત્તિ થતી હોય તો રોકવી.

આંતરિક વેપાર:-

૨૨. આપણા કર્મચારીએ કોઈપણ પ્રકારના આંતરિક વેપાર (inside trading) કરવો નહિ, અને કંપની, જૂથની કંપનીઓ તેમજ તેની સાથે સંકળાયેલા ગ્રાહકો અને અન્ય સંસ્થાઓની માહિતીની વાત અન્ય કોઈ કુટુંબના સભ્યો, મિત્રો કે અન્ય ધંધાકીય સહકાર્યકરો સાથે કરવી નહિ કે જેની અસર કંપનીના નાણાકીય વ્યવહારો તેમજ શેરના ભાવ પર પડે.

પ્રશ્ન અને જવાબ

હાલમાં આપની કંપનીએ નવા વ્યાપારિક કાર્યની શરૂઆત કરેલ છે અને આપના એક પત્રકાર મિત્રએ આપનું નામ ન આપવાની શરતે આ નવા પગલા અંગેની માહિતી તેના સમાચાર પત્રના મુખપત્રમાં આપવા માટે માગેલ છે. આપે આ માહિતી આપવી જોઈએ કે નહિ?

બિલકુલ નહિ, આ પ્રકારની માહિતી આપ સમાચાર માધ્યમોમાં ન આપી શકો. ફક્ત કંપનીએ નક્કી કરેલ અને નિમેલ વ્યક્તિ જ આ પ્રકારની માહિતી સમાચાર માધ્યમોમાં, માહિતીની ગંભીરતાને આધારે આપી શકે છે.

આપણી કંપનીએ સોશીયલ મીડીયા (સામાજિક માધ્યમો)ના વપરાશ અંગે શું કરવું અને શું ન કરવું તે અંગેના ધારા-ધોરણો નક્કી કરેલ છે. પરંતુ, આ પ્રકારના માધ્યમોનો ઉપયોગ અમો નવરાશના સમયમાં કરતા હોવા છતાં, શા માટે કંપનીએ આ પ્રકારના નિતિનિયમો બનાવેલા છે?

માહિતિનું ભાદ્ય આદાન-પ્રદાન ખૂબજ ગંભીર બાબત છે. જ્યારે આપણે કોઈપણ સોશીયલ મીડીયા કે બ્લોગનો ઉપયોગ કરીએ ત્યારે કંપનીની કોઈપણ અગત્યની કે ખાનગી માહિતી પ્રદર્શિત ન થાય તેનો ખ્યાલ રાખવો. કંપનીની માહિતિ માધ્યમોમાં પ્રદર્શિત કરવા માટે ચોક્કસ અધિકારીની નિમણૂક થયેલ હોય છે. આપણે અજાણતા પણ મિત્રો કે સંબંધીઓ સાથે અગત્યની માહિતિ આપવી ન જોઈએ.

યાદ રાખો

આપણે હંમેશા અન્યોની માહિતી તેમજ અસ્ક્યામતોની જાળવણી કરવી જોઈએ. તેમજ તેનો દુરઉપયોગ ન થાય તેની તકેદારી રાખવી જોઈએ. આપણે કોમ્પ્યુટર સોફ્ટવેર કે પ્રોગ્રામની અનઅધિકૃત નકલો ન કરવી જોઈએ. તેમજ અન્ય સંસ્થાઓના ટ્રેડમાર્ક કે નિશાનીઓનો દુરઉપયોગ ન કરવો જોઈએ.

પ્રતિબંધિત નશીલી દવાઓ અને પદાર્થો

૨૩. પ્રતિબંધિત નશીલી દવાઓ અને પદાર્થોનો ઉપયોગ આપણા કાર્યક્ષેત્રની સલામતી માટે નુકશાનકારક છે. તેથી અમો આ પ્રકારની પ્રતિબંધિત નશીલી દવાઓ અને પદાર્થો કર્મચારી દ્વારા કાર્યક્ષેત્રની અંદર કે ફરજ દરમિયાન લેવાય તે ચલાવી લઈ શકાય નહિ.

ફરજમાં ક્ષતિ

૨૪. અમારા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ અધિકારીઓ હંમેશા કંપનીનું હિત જાળવાય તે રીતે કાર્ય કરશે અને એ બાબતનું ખાસ ધ્યાન રાખશે કે તેઓ દ્વારા અથવા તેઓના નજીકના સંબંધીઓ દ્વારા કંપનીનું હિત જોખમાય તે પ્રકારની ફરજમાં ક્ષતિ કાર્યક્ષેત્રમાં અથવા પોતાની ફરજ દરમિયાન ઊભી થવા દેશે નહિ. ઉપરાંત અમારા કર્મચારીઓ અને ઉચ્ચ અધિકારીઓ એવી પ્રવૃત્તિને સંબંધો કે ધંધા સાથે સાંકળશે નહિ કે જેના કારણે આપણી કંપની અથવા અન્ય સહયોગી કંપનીને નુકશાન પહોંચે.

સવાલ – જવાબ

તમે આપણી કંપનીના ગ્રાહકોની માહિતીની જાળવણી કરવા માટે જવાબદાર છો. તમારો એક મિત્ર પોતાનો વ્યવસાય શરૂ કરે છે અને વ્યવસાયની પ્રગતિના હેતુસર તમને ઉપરોક્ત માહિતીમાંથી થોડી માહિતી તેને આપવા જણાવે છે. તે આ માહિતી તેમજ માહિતી આપનારની વિગત ખાનગી રાખવાની ખાત્રી આપે છે. તમે તેને માહિતી આપશો?

ના. તમારે ગ્રાહકની તમામ માહિતીની ગોપનિયતાની કદર કરવી જોઈએ, અને સક્ષમ અધિકારીની પૂર્વ પરવાનગી વગર આવી માહિતી કોઈને પણ આપવી જોઈએ નહિ.

તમારે આપણી કંપનીના અલગ અલગ વ્યવસાયના આવકના આંકડા મેળવવાના હોય છે. સાંજે ખાણીપીણી સાથે તમારો મિત્ર ચર્ચા દરમિયાન તમારી કંપનીની આર્થિક પ્રગતિ બાબતમાં પૂછે છે. તમે તમારા મિત્ર સાથે કોઈ ચોક્કસ વિસ્તૃત માહિતીનું આદાન-પ્રદાન નથી કરતાં, પરંતુ અંદાજિત આંકડા જણાવો છો. શું તમારી આ વર્તણૂક યોગ્ય છે?

ના. તે યોગ્ય નથી. જે વ્યક્તિ કંપનીની આર્થિક બાબતો જાણવા માટે યોગ્ય નથી. તેની સાથે તમો આ પ્રકારની માહિતી વિશે ચર્ચા નથી કરી શકતા. આર્થિક બાબતોની માહિતી હંમેશા સુરક્ષિત રાખવી જોઈએ અને જરૂરી પરવાનગી મળ્યા બાદ જ જેટલી જરૂરી હોય તેટલી માહિતી આપી શકો છો. કિંમતને લગતી કેટલીક સંવેદનશીલ બાબતો કે જે સામાન્ય જનતા પાસે નથી હોતી તેનું આદાન-પ્રદાન કરવું તે પણ આંતર વ્યાવસાયિક કાયદાનું ઉલ્લંઘન ગણાય છે.

૨૫. જો આવી કોઈ ફરજમાં ગંભીર ક્ષતિ ઊભી થાય, તો જે તે વ્યક્તિએ આ બાબત પરત્વે તરત જ ધ્યાન દોરવું અને તેનો ઉકેલ મેળવવા માટે કંપનીની માર્ગદર્શિકા તથા નિયમોને આધીન રહી પગલાં લેવા. આ અંગે કંપનીના અધિકારીઓ નિયત સમય મર્યાદામાં જે તે કર્મચારીનો સંપર્ક કરી જરૂરી પગલાં લેવા માટે તેને નિયમોને આધીન રહીને સલાહ આપશે, જેથી આ પ્રકારની ગંભીર ક્ષતિને અટકાવી અથવા ઉકેલી શકાય.

૨૬. કંપનીના એક્ઝિક્યુટીવ ડાયરેક્ટર, ચીફ એક્ઝિક્યુટીવ ઓફિસર અને મેનેજિંગ ડાયરેક્ટર બાકીના તમામ કર્મચારીઓના આ પ્રકારની ફરજમાં ક્ષતિને ત્રિમાસિક ગાળાની બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટરની મિટિંગમાં ઉઠાવવા માટે સક્ષમ ગણાશે અને ચીફ એક્ઝી. ઓફિસર, એક્ઝી. ડાયરેક્ટર અને મેનેજિંગ ડાયરેક્ટરના આ પ્રકારની ફરજમાં ક્ષતિના મુદ્દાઓની દેખરેખ માટે બોર્ડ ઓફ ડાયરેક્ટર્સ સક્ષમ ગણાશે.

૨૭. આમ છતાં કોઈ ઐતિહાસિક કારણોસર ફરજમાં ક્ષતિ ઉદ્ભવે તેમ હોય તો આ અંગે જે તે કર્મચારીએ આ અંગેની સંપૂર્ણ જાણકારી કંપનીના મેનેજમેન્ટને તેની નિમણૂંક વખતે આપવાની રહેશે. અમારા કર્મચારીઓ અને એક્ઝી. ડાયરેક્ટરે સક્ષમ અધિકારી સમક્ષ આ પ્રકારની ગંભીર બાબતો જેના કારણે ઊભી થઈ શકે તેવા પોતાના માતાપિતા, પુત્ર-પુત્રી, પતિ / પત્ની, ભાગીદાર, બાળકો અથવા એવી

વ્યક્તિ કે જેની સાથે તેમને ખૂબ જ નિકટના સંબંધો હોય અને એવી વ્યક્તિ હરીફ કંપની, માલ પૂરો પાડનાર, ગ્રાહક, માલ વેચનાર અથવા અન્ય ધંધો કે જે આપણી કંપની સાથે જોડાયેલ હોય, તેની સાથે સંકળાયેલા હોય તો તે અંગેની તમામ માહિતી કર્મચારી તથા એક્ઝી. ડાયરેક્ટરે પોતાની નિમણૂંક વખતે જ બતાવવાની રહેશે.

યાદ રાખો

ફરજમાં ક્ષતિ કોઈપણ પ્રકારની હોઈ શકે, જેમ કે જાણીતી પ્રવૃત્તિ, લેવડ-દેવડ, સંબંધ અથવા નોકરી કે જેમાં કર્મચારી ખૂદ કે તેના કૌટુંબિક સભ્ય (માતા-પિતા, ભાઈ-બહેન, પતિ-પત્ની, ભાગીદાર અને બાળકોનો સમાવેશ થાય છે), સંબંધી અથવા નિકટના સંબંધી જેઓની દાખલગીરીથી કર્મચારી પોતાની ફરજ નિષ્પક્ષ રીતે બજાવી ન શકે.

ફરજમાં ગંભીર ક્ષતિનું ઉદાહરણ

ફરજમાં ગંભીર ક્ષતિ ત્યારે ઉદ્ભવે છે જ્યારે કર્મચારી અથવા એક્ઝી. ડાયરેક્ટર સીધા કે આડકતરી રીતે –

- (અ) ધંધા, પ્રવૃત્તિ કે સંબંધથી આપણી કંપની સાથે લેવડ-દેવડનો વ્યવહાર રાખનાર વ્યક્તિ કે સંસ્થા સંકળાયેલ હોય.
- (બ) એવા હોદ્દા પર હોય, જેના કારણે પોતે અથવા પોતાના કૌટુંબિક સભ્યને અયોગ્ય રીતે ફાયદો કરાવવા માટે કોઈ લેવડ-દેવડની પ્રક્રિયાના નિર્ણયમાં હસ્તક્ષેપ કરે.
- (ક) આપણી કંપની વતી એવો આર્થિક વ્યવહાર કરે અથવા પોતાના અથવા પોતાના સંબંધીના હિતને ધ્યાનમાં રાખીને નિર્ણય કરે, જે કંપનીના ધંધા સાથે માલ પૂરો પાડનાર અથવા ગ્રાહક તરીકે જોડાયેલા હોય. જેના કારણે પોતાને કે પોતાના સંબંધીને સીધો કે આડકતરો ફાયદો થતો હોય.
- (ડ) એવા હોદ્દા પર હોય, જેનો દુરઉપયોગ પોતાના સગા-સંબંધીને પગારવધારો, અન્ય ભથ્થા, હોદ્દો, બઢતી કે ભરતીનો લાભ આપણી અથવા આપણા ગ્રુપની કંપનીમાં અપાવવા માટે કરે.
- (ઈ) એવી પ્રવૃત્તિ કરે જેના કારણે આપણી અથવા આપણી સહયોગી કંપનીને સમાધાન કે હારનો સામનો કરવો પડે; અથવા
- (ઈ) એવું કોઈ કાર્ય કરે જેના કારણે આપણી અથવા સહયોગી કંપનીના અંગત હિતમાં હોય તેવું સ્વતંત્ર ન્યાયપૂર્ણ પગલું ભરવામાં મુશ્કેલી ઉત્પન્ન થાય.

૨૮. કેટલાક સંજોગોમાં કંપનીના કર્મચારી દ્વારા જ્યારે કંપનીનું અહિત થાય તેવું કાર્ય કરવામાં આવે અને તેની જાણ જે તે સમયે કર્મચારી કે એક્ઝીક્યુટીવ ડાયરેક્ટર દ્વારા મેનેજમેન્ટને કરવામાં ચૂક કરે ત્યારે મેનેજમેન્ટ કર્મચારી પર

નિયમનાસુર શરતભંગના પગલા લઈ શકે છે. શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દરમિયાન મેનેજમેન્ટ કર્મચારીને પોતાનો પક્ષ રજૂ કરવા માટે પૂરતો મોકો આપશે.

કંપનીના ધારાધોરણો મુજબ મંજૂર થયેલ કેટલાક કાર્યો અને જોડાણો

ચોક્કસ સંજોગોમાં અને કિસ્સાઓમાં કંપની અન્ય સંસ્થાઓ સાથે જોડાવાની કે કામ કરવાની મંજૂરી આપી શકે. આ સંજોગોમાં કર્મચારી પોતાની મૂળ ફરજોમાંથી વિચલિત ન થવો જોઈએ, તેમજ તેણે પોતાના અન્ય સંસ્થા સાથેના જોડાણોની જાણ મેનેજમેન્ટને કરવી જોઈએ. આ પ્રકારના સંજોગો નીચે પ્રમાણે છે.

(અ) આપણી કોઈ પણ જૂથ કંપની કે આપણી સાથે જોડાયેલ કંપનીના ડાયરેક્ટર તરીકે

(બ) શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ અથવા તો વાણિજ્ય સંસ્થાઓના સભ્ય કે જેની સાથે જોડાવાથી કંપનીનું હિત વધે અને ફાયદો થાય.

(ક) સરકારી કે અર્ધસરકારી સંસ્થાઓની કારોબારી(committee)ના સભ્ય

પ્રશ્ન-જવાબ

આપ જે વ્યક્તિ સાથે આત્મીય સંબંધોથી જોડાયેલા છો, તેની બદલી હમણા જ આપના ખાતામાં થઈ છે. તો, આપનો તે વ્યક્તિ પ્રત્યે કેવો વ્યવહાર રહેશે?

જ્યારે આપની આત્મીય વ્યક્તિની બદલી આપના ખાતામાં થાય ત્યારે કેટલીક વખત તેના પ્રત્યે પક્ષપાતની લાગણી થાય છે અને કંપનીના હિતને નુકશાન કરે છે. આ સમયે આ પ્રકારની પરિસ્થિતિની જાણ સુપરવાઈઝરને કરવી જરૂરી છે.

આપની કંપની આપ પહેલા જે કંપનીમાં કામ કરતા હતા તે કંપની સાથે ધંધાકીય વ્યવહાર કરવા માંગે છે. આપ આપની પૂર્વ કંપની વિશે ઘણી ખાનગી માહિતિ જાણો છો, જે માહિતિ આપની હાલની કંપનીને ફાયદો કરાવી શકે છે. શું આપે આ માહિતિ આપની કંપનીને આપવી જોઈએ?

બિલકૂલ નહિ, કોઈપણ અન્યની ખાનગી માહિતિ અન્ય સાથે આપ-લે ન કરી શકાય. આપની કંપની જે તે કર્મચારી પહેલા અન્ય કંપનીમાં કાર્ય કરતાં હોય તે કંપનીની માહિતિની ગોપનીયતા જાળવી રાખવા માટે કટિબદ્ધ છે.

આપ આપની કંપનીમાં પરચેઝ ખાતામાં પરચેઝ મેનેજર છો, આપની કંપનીને વિવિધ વસ્તુઓ પૂરી પાડતી એક કંપની કે જેણે હાલમાં જ આપની કંપનીનું સંપ્લાય માટેનું ટેન્ડર ભરેલ છે અને તેમણે આપને તેઓની કંપનીએ યોજેલ એક સમતગમતના કાર્યક્રમમાં ભાગ લેવા માટે આમંત્રણ આપેલ છે. આપે આ આમંત્રણ સ્વિકારવું જોઈએ કે નહિ?

બિલકૂલ નહિ, આપ આપના ખાતાના અગત્યના અધિકારી છો. આમંત્રણ સ્વિકારવાથી કે કોઈપણ લાભ મેળવવાથી ટેન્ડરની પ્રક્રિયા પર અસર પડી શકે છે.

આપણા ગ્રાહકો

“ આપણે પ્રતિકૂળ સમયની સામે લડત આપીને સમૃદ્ધિના ફળો ચાખવાનું ચાલુ રાખ્યું છે. આપણી સાથે સંકળાયેલા બધાની સાથે આપણા સંબંધો ખૂબ જ સુમેળભર્યા છે. આપણે આપણા ગ્રાહકો સાથે એકદમ સરળ વ્યવહાર રાખેલ છે. આપણા ઉત્પાદનો હંમેશા ઉચ્ચકોટિના રહ્યા છે. આ કારણે જ આપણા ઉત્પાદનોનું મૂલ્ય તેમજ મહત્ત્વ વધારે છે. આપણે સફળતા ત્યારે જ પ્રાપ્ત કરી શકીએ જ્યારે આપણે પ્રમાણિક અને સરળ ધંધાકીય સિદ્ધાંતો રાખીએ.

તેમજ સમયે-સમયે મળતી તકને ઝડપીએ.”

જમસેદજી ટાટા

સ્થાપક ટાટા જૂથ

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૮૬૮-૧૯૦૪)

E - અમારા ગ્રાહકો

ઉત્પાદન અને સેવાઓ

૧. અમે વિશ્વકક્ષાની અને બધા જ ધારા ધોરણોને લાગુ પડે તેવી ઉત્પાદનોને પુરી પાડતી સેવા આપવા કટિબદ્ધ છીએ.
૨. જે ઉત્પાદન અને સેવાઓ અમે આપીએ છીએ તેમા વસ્તુઓનું પેકીંગ, લેબલીંગ અને વેચાણ પછીની સેવાઓમાં લાગુ પડતા કાયદાનું પાલન કરીએ છીએ.
૩. અમે અમારા ઉત્પાદનની અને સેવાઓ તેમના પોતાની ગુણવત્તાના આધારે આપીએ છીએ. અમારા સ્પર્ધકોની ઉત્પાદન સેવાઓ અંગે અમો કોઈ ખોટી માહિતિ નહિ ફેલાવીએ.

વ્યાપારની મંજૂરી અને નિકાસનું નિયંત્રણ

૪. અમે અમારા ધંધાના તમામ સંબંધિત નિકાસના નિયંત્રણો અને વ્યાપારના પ્રતિબંધોનું પાલન કરવા કટિબદ્ધ છીએ.

વ્યાજબી સ્પર્ધા

૫. અમે ખુલ્લા બજારના વિકાસ અને સ્પર્ધાત્મક અને વ્યાપારમાં જે ઉદારીકરણ અને દરેક દેશ

કે જેમા અમે કામ કરીએ છીએ તેને ટેકો આપશું.

૬. અમે કોઈ પ્રવૃત્તિ જેવી કે વિરોધી સ્પર્ધાત્મક વર્તન જેવા કે બજારમાં પ્રભુત્વ દગાખોરી, ગુનાહિત સમુહોમાં ભાગીદારી કે સ્પર્ધકો સાથે અયોગ્ય માહિતીનું આદાન પ્રદાન કરતા નથી.
૭. અમે સામાન્ય રીતે વ્યાપારને લગતી સ્પર્ધાત્મક માહિતી કાયદેસરના માહિતીના સ્ત્રોતમાંથી ભેગી કરીએ છીએ.

ગ્રાહકો સાથે વ્યવહાર

૮. અમે અમારા ગ્રાહકો સાથે વ્યાવસાયિક, ન્યાયી અને પારદર્શક વ્યવહાર કરીએ છીએ.
૯. અમે અમારા ગ્રાહકોની વ્યક્તિગત સંબંધિત માહિતીનો આદર કરીએ છીએ. અમે અમારા ગ્રાહકોની લાગુ પડતા કાયદા અનુસાર વ્યક્તિગત માહિતીનું રક્ષણ કરીએ છીએ.

પ્રશ્ન અને જવાબ

આપ આપણી કંપનીના પ્રાદેશિક સેલ્સ હેડ છો. આપ હમણા જ આપણી સ્પર્ધક કંપનીઓના વેચાણ અધિકારીઓ સાથે એક એક ત્વરિત સંદેશા સર્વિસમાં જોડાયેલા છો. આ ગ્રુપના સંચાલકે બજારની સ્થિતિ તેમ જ ઉત્પાદનની કિંમત અંગેની ચર્ચા માટે એક મીટીંગ રાખવાનું સુચન કરેલ છે. આપે શું કરવું જોઈએ?

આ પ્રકારની કોઈ પણ બેઠકમાં ભાગ ન લેવો. તેમ જ આ પ્રકારના ગ્રુપમાંથી બહાર નીકળી જવું. આ પ્રકારની ઘટનાની આપે સુપરવાઈઝરને તેમ જ કાયદા વિભાગને જાણ કરવી.

તમે તમારા સહકર્મી સાથે એક કંપનીના ગ્રાહક સાથે મીટીંગ યોજો છો. આ મીટીંગ દરમિયાન આપનો સહકર્મી કંપની વિશે અસત્ય વિધાન કરે છે. તો આપ શું કરશો?

આપે આપના સહકર્મચારીને આ વિધાન કે ખોટી માહિતિ સુધારવા માટે મદદ કરવી જોઈએ. તેમ જ, તેની સાથે ચર્ચા કરી તેના દ્વારા કરાયેલ અસત્ય વિધાન અંગે ગ્રાહકને યોગ્ય અને સત્ય માહિતિ આપવી જોઈએ.

આપ એક ગ્રાહકના પ્રોજેક્ટ પર કામ કરી રહ્યા છો, તે દરમિયાન આપને આપના સહકર્મચારીનો ફોન આવે છે અને આપને જણાવે છે કે તેણે આ ગ્રાહક સાથે પહેલા કામ કરેલું છે અને તેના વિશે સારી માહિતિ ધરાવે છે. જો આપ આપના સહકર્મચારીને આ માહિતિ આપશો તો તે તમને આ ગ્રાહકના પ્રોજેક્ટમાં અને અન્ય ગ્રાહકોના પ્રોજેક્ટમાં પણ ઘણું મદદરૂપ થશે. આપે શું કરવું જોઈએ?

આપે આ માહિતિ ગ્રાહકની સહમતી વિના આપના સહકર્મચારીને આપવી ન જોઈએ, જેમાં ગ્રાહકની અસ્ક્યામતો, વિવિધ કોમ્પ્યુટર સોફ્ટવેર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

યાદ રાખો:

ટાટાનો મુખ્ય ધ્યેય તેના ઉત્પાદનોની ગુણવત્તા ખૂબ જ ઊંચી રહે તે છે. આ બાબતે ટાટાએ ખૂબ જ ઊંચા મૂલ્યો કેળવેલા છે અને તેની સાથે કોઈ બાંધછોડ કરી નથી. આ કારણે જ આપણામાં ગ્રાહકોનો વિશ્વાસ ટકી રહ્યો છે.

આપણા સમાજો અને પર્યાવરણ

“ એક મૂક્ત સંસ્થામાં સમાજ એ ખાલી શેરધારક નથી, પરંતુ સંસ્થાના અસ્તિત્વ માટે પણ એટલો જ મહત્વનો છે.”

જમસેદજી ટાટા

સ્થાપક ટાટા જૂથ

ચેરમેન, ટાટા સન્સ. (૧૯૬૮-૧૯૦૪)

F - આપણા સમાજો અને પર્યાવરણ

1. અમો સારા અને સાચા કોર્પોરેટ નાગરિકતાની લાગણી ધરાવીએ છીએ. તેમજ અમારી આસપાસના તેમજ સંકળાયેલા સમાજોનું જીવન ધોરણ સુધરે તેમા મદદ કરીએ છીએ.
2. અમો અમારી સાથે સંકળાયેલા લોકો, સમાજ અને પર્યાવરણ પર અમારા વ્યાપારની કોઈ ખરાબ અસર ન થાય તેનો ખ્યાલ રાખીશું.
3. અમો અમારા કર્મચારીઓને કોડ ઓફ કન્ડક્ટના દાયરામાં રહીને આસપાસની જનતા તેમજ સમાજોને મદદ રૂપ થાય

તેવી પ્રવૃત્તિઓ માટે ઉત્તેજન આપીએ છીએ.

4. અમારા ઉત્પાદન અને તેના વહેંચણામાં પર્યાવરણની જાળવણી થાય તેમજ તેને આનુસંગિક નિતિનિયમોનું પાલન કરીશું.
5. અમે ઈચ્છીએ છીએ કે, આપણી આસપાસના પર્યાવરણની સંપૂર્ણ જાળવણી થાય. તેમજ સ્ત્રોતોનો સદુપયોગ થાય. વિશેષમાં ગ્રીનહાઉસ વાયુઓ તેમજ હાનિકારક પદાર્થોનું વિસ્તરણ ઓછું કરીશું અને પર્યાવરણ જાળવીશું.

આપણી સાથે સંકળાયેલા મુખ્ય ભાગીદારો

“ જો આપણે અન્ય જૂથોની કાર્યપ્રણાલીને અનુસર્યા હોત તો, આપણે આજે છીએ તેના કરતા બે ગણા વિકસિત હોત. પરંતુ આપણે કોઈ પણ સંજોગોમાં એવું નહિ કરીએ.”

જે. આર. ડી. ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૩૮- ૧૯૯૧)

(૧૯૬૦-૧૯૭૦ના દાયકા દરમિયાન ટાટા જૂથની પ્રગતિપરનો તેમનો વિચાર)

G - આપણી સાથે સંકળાયેલા મુખ્ય ભાગીદારો

1. આપણે આપણા સપ્લાયર્સ અને વિવિધ સેવા આપતી સંસ્થાઓ કે ધંધાર્થીઓની સાચી અને પ્રમાણિકતાથી પસંદગી કરીશું.
2. આપણે એવા સપ્લાયર્સ અને વિવિધ સેવા આપતી સંસ્થાઓ સાથે કામ કરીશું, કે જે આપણા જેવા જ મૂલ્યો અને સિદ્ધાંતો ધરાવતા હોય.
3. આપણી સાથે જોડાયેલા સપ્લાયર્સ અને વિવિધ સેવાઓ આપતી સંસ્થાઓ આપણી કંપનીનું ત્યારે જ પ્રતિનિધિત્વ કરી શકે જ્યારે તેમને લેખિતમાં મંજૂરી મળેલી હોય. આ સમયે તેમણે COC અંતર્ગત તેમને આપણી કંપની વિશે મળેલ ખાનગી માહિતિની જાળવણી કરવી જોઈએ.
4. આપણે ધ્યાન રાખીશું કે આપણા દ્વારા દેવામાં આવતી અને સ્વિકારવામાં આવતી ભેટ-સોગાદો કંપનીની ભેટ-સોગાદ પોલિસી અનુસાર હોય.
5. આપણે અન્ય કોઈની બૌદ્ધિક માહિતિ અને અન્ય આંકડાઓ અંગેની જવાબદારી નિભાવીશું.

પ્રશ્ન-જવાબ

આપ આપની કંપનીના ખરીદી વિભાગના વડા છો. આપ હાલમાં જે પ્રોજેક્ટ માટે કામ કરો છો, તેના માટે આપની પાસે ભંડોળ ઓછું છે અને તે જ બજેટમાં આપે ખરીદી કરવાની છે. તો આ પરિસ્થિતિમાં આપ સામેની પાર્ટીને એમ કહીને કામ કરાવશો કે, આવતી ખરીદીમાં આ વખતે જે નુકશાન થયું છે તે ભરપાઈ કરી આપશું. શું આપ COCનું ઉલ્લંઘન કરો છો?

હા, આપ આ પ્રકારના વર્તનથી COCનું ઉલ્લંઘન કરો છો. કોઈ પણ રીતે કે પરિસ્થિતિમાં આપણે આપણા સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો સાથે બાંધછોડ નહિ કરીએ કે જેનાથી કંપનીને નુકશાન થાય.

યાદ રાખો

આપણા અગત્યના હિસ્સેદારોમાં આપણા સપ્લાયર્સ, સેવા આપનારાઓ, વિકેતાઓ, કોન્ટ્રાક્ટર્સ, સલાહકારો, દલાલો વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

આપણા નાણાકીય હિસસેદારો

“ ટાટા જૂથ તેના મૂલ્યો અને આદર્શોના પાયા પર વિસ્તરેલું છે. ટાટા જૂથ વિશ્વવાસ, વિરાસત અને ઉમદા જીવનનું પ્રતિક છે.”

રતન ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૯૧- ૨૦૧૨)

H - આપણા નાણાકીય હિસ્સેદારો

1. અમો શેરહોલ્ડરોને મહત્તમ ફાયદો થાય તેમજ શેરહોલ્ડર્સના હિતની જાળવણી માટેના કાયદાઓ પાળવા કટિબદ્ધ છીએ.
2. આપણે આપણા નાણાકીય હિસ્સેદારોને આપણા ધંધાની કાયદા અનુસાર સચોટ અને સાચી માહિતિ આપવી જોઈએ.
3. આપણે કાયદા અનુસાર આપણી કામગીરીનો જાહેર કરી શકાય તેવો સચોટ રેકોર્ડ રાખવો જોઈએ.

સરકારો

“ મારી દ્રષ્ટિએ કારોબાર આપણી પાસેથી મૂલ્યો, સિક્કાંતો અને ઔચિત્યની આશા રાખે છે. આ પ્રકારના સિક્કાંત અને મૂલ્યોને આપણી પર થોપી ન શકીએ કારણ કે તેને આપણે જીવનમાં ઉતારવાના છે.”

રતન ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૯૧- ૨૦૧૨)

I - સરકારો

રાજકીય નિસ્પૃહતા

૧. આપણે જે તે દેશના કાયદા કાનુનને આધિન રહીને કાર્ય કરીશું. આપણે ત્યાંની ચૂંટણીનું પરિણામ કે સરકાર બદલાવાની કોશીષ નહિ કરીએ. આપણે કોઈ પણ પ્રકારના રાજકીય પક્ષોને કે તેના ઉમેદવારોને સહયોગ નહિ આપીએ. આ ઉપરાંત કોઈ પણ રાજકીય પક્ષોનો આધાર નહિ લઈએ તેમજ તેને કોઈ પણ પ્રકારની સહાય પણ નહિ આપીએ.

કેટલાક સંજોગોમાં જ્યારે બોર્ડ ઓફ ડાયરેક્ટર્સ લોકશાહી રીતે ચૂંટાયેલ સંસ્થાને મજબુતી આપવા માટે કોઈ નાણાકીય સહાય આપે ત્યારે આવી સહાય ફક્ત ભારતમાં ચૂંટાયેલ પ્રગતિશીલ સંસ્થાને આપવી. અને આ પ્રક્રિયા અન્ય દેશો માટે વિશ્વનીય, પારદર્શી અને કાયદેસરની સંસ્થા દ્વારા કરવી.

સરકારી કરારો

૨. આપણે સરકાર સાથે સ્વનાત્મક કાર્ય થાય તે પ્રકારના સંબંધો રાખીશું. આપણે આપણા કોડ અનુસાર સરકાર સાથે કાર્ય કરીશું.
૩. આપણે સરકારી માલિકિ અને આંકડાઓ કે તારણોની સામે અવરોધ કે અંતરાયો ઊભા નહિ કરીએ.

આપણા જૂથની કંપનીઓ

“ હું નથી માનતો કે શ્રી જમશેદજી જેવું કોઈ દીર્ઘદ્રષ્ટા હોય. એવું નથી કે હું આ કારણથી જ શ્રી જમશેદજીનો ચાહક છું. તેને ચાહવાનું મુખ્ય કારણ તેના મહાન સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો કે જેનું તેમણે આપણા જૂથમાં સિંચન કર્યું છે. જો મને કોઈ પૂછે કે ક્યા કારણોસર ટાટા જૂથની કંપની એક જૂથ છે. તો હું કહીશ કે શ્રી જમદેશજી દ્વારા વિરાસતમાં મળેલ સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો અમોને એક જૂથ રાખે છે.”

જે. આર. ડી. ટાટા

ચેરમેન, ટાટા સન્સ (૧૯૩૮-૧૯૯૧)

J - આપણી સહયોગી કંપનીઓ

૧. અમો આપણી સહયોગી કંપનીઓ, સયુંકત સાહસો સાથે જ્ઞાનની વહેંચણી, ભૌતિક સુવિધાઓ, માનવ સંશાધન તથા અધિકારીગણ અને નિતિનિયમો પાલન તેમજ જરૂરી સેવા હરીફાઈના ધોરણો અને અમલી કાયદા માટે સહકારની ભાવના રાખીએ છીએ.
૨. અગર કોઈ પ્રકારનો વિવાદ ઉદ્ભવે તો તેના નિરાકરણ માટે અમો મૈત્રીપૂર્ણ વ્યવહાર રાખી આ વિવાદનો યોગ્ય ઉકેલ લાવવા માટે અમારાથી બનતી તમામ કોશિષો કરીએ છીએ.

જેથી અમારા ભાગીદરો અને ધંધાકીય બાબતોને કોઈ નુકશાન ન પહોંચે.

૩. અમો એ બાબતની ખાસ કાળજી રાખીએ છીએ કોઈપણ ત્રાહિત વ્યક્તિ કે સહયોગી સંસ્થા જરૂરી પરવાનગી વગર TATA ના નામનો ઉપયોગ ન કરે.
૪. અમારુ "બોર્ડ ઓફ ડાયરેક્ટર્સ" સમયાંતરે ટાટા સન્સ દ્વારા તૈયાર કરાયેલી નિર્દેશિકાને અપનાવે છે અને સહયોગી કંપનીઓને મોકલે પણ છે.

સવાલ જવાબ

આપ આપણી કંપનીના એક IT પ્રોજેક્ટ માટે ઠેકેદારની નિમાણુંક પ્રક્રિયા સાથે જોડાયેલા છો. આખરી છટણી બાદ બે કંપની એક તદ્દન નવી મર્યાદિત સંદર્ભ અને નીચા ભાવ લેનારી છે, જ્યારે બીજી કંપની ટાટા કંપની સાથે છેલ્લા ૩૦ વર્ષના અનુભવ અને સારા સંદર્ભવાળી પરંતુ થોડો ઊંચો ભાવ લેનારી છે. બાકીના બધા મુદ્દાઓમાં બન્ને લગભગ સરખી છે. આપ કઈ કંપનીને કાર્ય કરવા પસંદ કરશો ?

જો કે ભાવતાલ નિઃશંકપણે એક ખૂબજ જરૂરી મુદ્દો છે. નિર્ણય લેવા માટે પણ તે એક અને માત્ર એક જ મુદ્દો નથી. આપે આપના IT ભાગીદારની પસંદગી માટે સારા ગ્રાહક સંદર્ભ, ચાલ ચલગત અને મૂલ્ય નિતિને પણ ધ્યાનમાં રાખવા જરૂરી છે.

આપ આપણી કંપનીના એક પ્રકલ્પ માટે ઠેકેદારની નિમાણુંક પ્રક્રિયા સાથે જોડાયેલા છો. આખરી છટણી બાદ ત્રણ કંપની નક્કી થાય છે. જેમાની એક આપણી સહયોગી કંપની છે. આખરી નિરૂણય લેતી વખતે આપ સહયોગી કંપનીને તેના ભાવ અને માલિકી ખર્ચના આધારે બીજા નંબર પર મૂકો છો. અને એ પ્રમાણે પ્રથમ ક્રમાંક પર રહેલી કંપનીને પસંદ કરો છો. શું આ સાચો નિર્ણય છે ?

હા. આપે આવા ઠેકેદારની પસંદગી કરવી જોઈએ જે પોતાની રીતે જ આપણી કંપનીની જરૂરીયાતને સંતોષે. આપે સહયોગી કંપનીની નિમાણુંક માત્ર એટલે જ ન કરવી જોઈએ. કારણ કે, તે આપણી કંપની સાથે જોડાયેલી છે.

અવાજ ઉઠાવો –

અમો ઈચ્છીએ છીએ કે અમારા કર્મચારી, ગ્રાહકો, વેપારીઓ અને અન્ય ભાગીદારો અગર કોઈ પ્રકારનો નિયમભંગ થતો જૂએ તો તેના વિરૂદ્ધ અવાજ ઉઠાવે અથવા લેખિતમાં જાણ કરે. અમારા સિદ્ધાંતો અને મૂલ્યો વિરૂદ્ધ કોઈપણ પ્રકારનું કાર્ય થતું જૂએ તો અમોને જાણ કરે તેવું અમો ઈચ્છીએ છીએ.

આપના તરફથી આ પ્રકારના કોઈપણ પ્રશ્ન અથવા રજૂઆત માટે નીચેનામાંથી ગમે તેને સામેલ કરી શકો.

- તત્કાલિન ખાતા અધિકારી અથવા કંપનીનો માનવ સંશાધન વિભાગ
- અમારી કંપનીના નિયુક્ત મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારી
- 'ગોપનીય રજૂઆત' (જો હોય તો) ત્રાહિત વ્યક્તિની મૂલ્ય સંબંધી મદદ

સવાલ-જવાબ

મારા અધિકારી મને અમુક કાર્ય જે મારી દ્રષ્ટિએ ગેરકાયદેસર છે, તે કરવાનું કહે છે. મને ભય છે કે તેના કહેવા પ્રમાણે અગર હું નહિ કરૂં તો મારી નોકરી જતી રહેશે. મારે તે કરવું જોઈએ?

ના, કાયદાનો ભંગ એ કદાપિ એક વિકલ્પ ન બની શકે. આપના અધિકારી સાથે બેસીને આ બાબતે સત્ય હકિકતની જાણ કરવા ચર્ચા કરો. આમ છતાં કોઈ ઉકેલ ન આવે, તો આપ તેના ઉપરી અધિકારી, મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારી, કાયદાવિભાગનો સંપર્ક કરો અથવા તેઓને કંપનીનો ગોપનીય જાણકારી આપવાની પદ્ધતિ અગર હોય તો તેનો ઉપયોગ કરી જાન કરો.

મને એવું લાગે છે કે હું મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારીને અમુક વાતો જણાવું છું તે મારા અધિકારીને ન ગમતું હોવાથી મારી સાથે યોગ્ય વર્તણૂક નથી કરતાં. મારે શું કરવું જોઈએ?

અવાજ ઉઠાવનાર સાથે બદલાની ભાવનાથી કરેલી કાર્યવાહીએ નિતિનું ઉલ્લંઘન છે. આપે તાત્કાલિક આપના અધિકારીની આવી વર્તણૂક અંગે મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારીને કંપનીની ગોપનીય જાણકારી આપવાની પદ્ધતિ અગર હોય તો તેના દ્વારા જાણ કરવી જોઈએ.

- આ ઉપરાંત અમારી કંપની દ્વારા નિર્ધારિત કોઈપણ રજૂઆત સાંભળનાર ખાતુ

આ પ્રકારની કાયદેસરની રજૂઆત કરનાર વ્યક્તિ સાથે બદલાની ભાવનાથી કોઈપણ કાર્યવાહી અમો સાંખી લઈશું નહિ. જો કોઈ આવું કાર્ય કરશે તો તેની સામે કાયદેસરની કાર્યવાહી કરવામાં આવશે.

અગર આપને એવું લાગતું હોય કે તમોએ આ પ્રકારની કોઈ રજૂઆત કરી હોવાથી તમારી સામે આવી કોઈ બદલાની ભાવનાથી પ્રેરાઈને કાર્યવાહી કરે એમ છે, તો આપને વિનંતી કે આપ તુરંત જ આપના ખાતા અધિકારી, મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારી, માનવસંશાધન વિભાગ, કંપનીના ઉચ્ચત્તમ અધિકારી અથવા મુખ્ય મૂલ્યનિર્ધારણ અધિકારીનો સંપર્ક કરો.

જવાબદારી

આ નિર્દેશિકા અગાઉની જરૂરિયાતોની પૂર્તિની લેખિત રજૂઆત કરતાં કાંઈક વિશેષ છે. જે આપણા નિતિગત સિદ્ધાંતો માટેના નિર્ધારને રજૂ કરે છે.

અમારા દ્વારા નોકરીમાં રખાયેલ તમામ કર્મચારીઓ સીધી કે આડકતરી રીતે પોતાની વર્તણૂક માટે જવાબદાર રહેશે. કોઈપણ પ્રકારની ગેરવર્તણૂક કે જે આ નિયમોનું ઉલ્લંઘન કરતી હશે, તેના માટે તેના પર

કર્મચારીના નિયમો તેમજ કંપનીના નિયમોને આધીન પગલા લેવામાં આવશે.

જ્યારે પત્રમાં દર્શાવ્યા પ્રમાણે આ નિયમાવલિ અમારા કર્મચારીઓ તથા અમારી સાથે કામ કરનારાઓએ અપનાવેલી છે. જે અમારા ભાગીદારોની અરસપરસની જવાબદારી પ્રસ્તુત કરે છે.

કહી દો

અગર તમો નિર્દેશિકામાં જણાવ્યા પ્રમાણે પગલા લેવા જઈ રહ્યા છો, પરંતુ એ બાબતે ચોક્કસ ન હોવ, તો તમારી જાતને નીચે મૂજબ પૂછો:-

- શું તે કોઈને ભયંકર મુશ્કેલીમાં મૂકનાર કે ઈજા પમાડનાર છે?
- શું તે ગેરકાયદેસર છે અથવા આપણી નિતિ અને પ્રક્રિયાથી પર છે?
- શું મારા સિદ્ધાંતોથી વિરૂદ્ધ છે? શું તે મારી અંગત નિતિમત્તાને નડતરરૂપ છે?
- શું આ વાત જાહેરમાં આવશે તો મને અજૂગતુ લાગશે? મારી કંપની, પતિ-પત્ની, ભાગીદાર, વાલી કે બાળક માટે શરમજનક ગણાશે?
- શું આ ખોટું ગણાય છે?

અગર ઉપરનામાંથી કોઈપણ એક પ્રશ્નનો જવાબ 'હા' માં આવે તો પગલા લેવાનું બંધ કરી આપના ઉપરી અધિકારી, નિતિ સલાહાકાર, માનવસંશોધન વિભાગ, કાયદા વિભાગ કે અન્ય કોઈ વરિષ્ઠ અધિકારીનો સંપર્ક કરી પગલાં લેવામાં મદદ મેળવો.

નોંધ

આ નિર્દેશિકા દ્વારા કંપનીલક્ષી કે ગ્રાહકલક્ષી બધી જ અપેક્ષાઓનું સંપૂર્ણ વર્ણન કરવામાં આવેલ નથી.

અમારા કર્મચારીઓ નિયમો, નિર્દેશો, નિતિઓ, પ્રક્રીયાઓ અને કાર્યને સલગ્ન નિયમો સાથે તાલમેલ રાખે છે અને નિયમો અંગે કોઈપણ પ્રકારની મૂંઝવણ કે મુશ્કેલી જણાય તો અમારા ગુણવત્તા સલાહકારો અથવા મુખ્ય સલાહકારની જરૂરત પ્રમાણે મદદ લઈ શકે છે.

અમારી તમામ સહયોગી સંસ્થાઓ ટાટાની આ નિર્દેશિકા અથવા જેમાં આ નિર્દેશિકાના તમામ મુદ્દાઓ આવરી લેવાયા હોય તેવી નિર્દેશિકાનો ઉપયોગ કરે તેવી અપેક્ષા રાખીએ છીએ.

નિર્દેશિકાનો આ અંક અગાઉના તમામ અંકો અને તેને સંગત સંદર્ભ પુસ્તિકાઓને સદ્બાતલ કરે છે, અને આ નિર્દેશિકાનો અમલ ૨૮ જુલાઈ, ૨૦૧૫થી લાગુ કરે છે.

આ નિર્દેશિકા સંબંધિત કોઈપણ પ્રકારના પ્રશ્નો હોય, તો તે માટે અમારા મુખ્ય ગુણવત્તા સહાયકનો સંપર્ક ethicsoffice@tata.com ઈ-મેઈલ એડ્રેસ દ્વારા કરી શકાશે.

ટાટા આચાર સંહિતા – ૨૦૧૫

આથી હું પ્રમાણિત કરૂં છું કે મને ટાટાની આચાર સંહિતા મળેલ છે.

મેં આ આચાર સંહિતા વાંચી છે અને હું ટાટાના કર્મચારી હોવાના નાતે ખાત્રી આપું છું કે હું તેમાં બતાવેલ નિર્દેશોનું પાલન કરીશ. હું જાણું છું કે આમ ન કરવાથી મારી નોકરીની શરતો અને કંપનીની નીતિ પ્રમાણે મારા પર પગલાં લેવાઈ શકે છે.

અગર નિયમોનું ઉલ્લંઘન અથવા ગંભીર ક્ષતિ થતી મારા ધ્યાનમાં આવે તો મારે આ બાબતનું ધ્યાન જે તે વ્યક્તિનું દોરવાનું છે. આમ કરીને હું આપણી કંપનીએ અપનાવેલ ઉચ્ચ ધોરણોનું પાલન કરીશ.

સહી: _____

તારીખ: _____

નામ: _____

ખાતુ: _____

સરનામુ: _____

(ઉપરોક્ત ફોર્મ યોગ્ય રીતે ભરીને આપની કંપનીના માનવ સંશાધન વિભાગના અધિકારીને સુપ્રત કરવા વિનંતી)