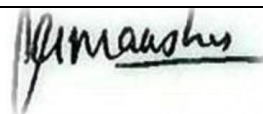




हितसंबंध संघर्ष- कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट (CoI) धोरण

(धोरण क्रमांक: 03.02.01/P-03/R0)

Rev.	जारीकरणाची तारीख	तयार करण्यात आलेली पॉलिसी
01	25-10-2021	
		चीफ एथिक्स कौन्सेलरद्वारे (CEC)

टाटा प्रोजेक्ट्स लिमिटेड कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट (COI) पॉलिसी (हितसंबंध संघर्ष धोरण)**I. धोरण विधान (पॉलिसी स्टेटमेंट) आणि उद्देश**

सर्व कर्मचाऱ्यांनी कंपनीचे सर्वोत्तम हित साधले जाईल अशा पद्धतीने कृती कराव्यात आणि आपले कोणतेही व्यवहार किंवा वैयक्तिक संबंध, यात वैयक्तिक नातेसंबंधांचाही समावेश होतो, यांमुळे कंपनीप्रती असलेल्या भूमिका व कर्तव्यांमध्ये किंवा कंपनीच्या ऑपरेशन्समध्ये, कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट ('COI'), निर्माण होऊ नये याची काळजी घ्यावी. याशिवाय कंपनी किंवा टाटा समूहातील अन्य कंपन्यांच्या हितसंबंधांना बाधा येईल अशा कोणत्याही व्यवसाय, नातेसंबंध व क्रियाकलापांमध्ये कर्मचाऱ्यांनी गुंतू नये. यावर टाटा कोड ऑफ कॉण्डक्ट 2015 ('TCOC')मधील दोन कोअर प्रिन्सिपल्सद्वारे प्रकाश टाकण्यात आला आहे:

- जेव्हा आपण कंपनीचे प्रतिनिधित्व करतो, तेव्हा आपण व्यावसायिकता, प्रामाणिकपणा आणि निष्ठेने कृती केली पाहिजे तसेच नैतिक व नीतीमताविषयक सर्वोच्च मानकांचे पालन केले पाहिजे.
- आपले आचरण न्याय्य व पारदर्शक असले पाहिजे व थर्ड पार्टींना ते न्याय्य व पारदर्शक वाटले पाहिजे.
टाटा कोड ऑफ कॉण्डक्ट, कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टबाबत, स्पष्ट मार्गदर्शन (अनेकशुअरमध्ये सूचित) पुरवतो.

II. व्याप्ती

ही COI पॉलिसी आपल्या कंपनीत लागू आहे. कंपनीच्या उपकंपन्या, सहयोगी कंपन्या व जॉइंट व्हेचर्सच्या मंडळांनीही या पॉलिसीचा अंगिकार करावा, अशी शिफारस कंपनी करते.

ही COI पॉलिसी सर्व स्तरांवर व सर्व श्रेणींमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तींना लागू आहे. यात संचालक, वरिष्ठ व्यवस्थापक, अधिकारी आणि अन्य कर्मचारी (कायमस्वरूपी, निश्चितकालीन किंवा तात्पुरत्या काळासाठी नियुक्ती असलेले), कन्सल्टंट्स, कंत्राटदार, प्रशिक्षणार्थी, इंटर्न्स, दुय्यम स्टाफ, अस्थायी कामगार व एजन्सी स्टाफ, एजंट्स किंवा कंपनीच्या वतीने कृती करणाऱ्या व त्यासाठी चीफ एथिक्स कौन्सेलरद्वारे वेळोवेळी नियुक्त करण्यात आलेल्या अन्य कोणत्याही व्यक्तीला, लागू आहे (वर उल्लेख केलेल्या सर्वांचा उल्लेख यापुढे सामूहिकरित्या "एम्प्लॉयीज" किंवा कर्मचारी असा केला जाईल.)

III. हितसंबंध संघर्षाचे प्रवर्ग (इलस्ट्रेटिव)

कर्मचारी किंवा त्याचे/तिचे कुटुंबीय (आईवडील, भावंडे, जोडीदार आणि मुले), नातेवाईक किंवा निकटच्या व्यक्तिगत नात्यातील कोणीही केलेले चिंताजनक कृत्य (तथ्यात्मक निश्चितीवर आधारित) तसेच ज्यामुळे कर्मचारी, कंपनीप्रती असलेली त्याची/तिची कर्तव्ये न्याय्य पद्धतीने पार पाडू शकणार नाही, असे जात कृत्य, व्यवहार, संबंध किंवा सेवा, हितसंबंध संघर्ष किंवा कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट, असू शकते.

टीप: कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टचे येथे सूचित प्रवर्ग हे चित्रणासाठी आहेत आणि ती संपूर्ण यादी नाही.

1. व्यक्तिगत नातेसंबंधांमुळे होणारा हितसंबंध संघर्ष

- i. कर्मचारी त्याच्या कुटुंबातील सदस्याच्या, नातेवाईकाच्या किंवा 'निकटच्या व्यक्तिगत नात्यातील व्यक्ती'च्या, कंपनीमधील किंवा समूहातील कोणत्याही कंपनीमधील, नियुक्तीच्या प्रक्रियेत सहभागी असणे.
- ii. कर्मचारी; त्याच्या/तिच्या कुटुंबातील सदस्याला, नातेवाईकाला किंवा 'निकटच्या व्यक्तिगत नात्यातील व्यक्ती'ला, लाभ देणाऱ्या, वेतनवाढ किंवा अन्य मोबदला, पोस्टिंग, पदोन्नती किंवा अनुशासनविषयक निर्णयावर; प्रभाव टाकण्याच्या स्थितीत असणे.
- iii. कर्मचार्याचा एखादा नातेवाईक किंवा 'निकटच्या नातेसंबंधांतील व्यक्ती' जेथे प्रधान अधिकारी किंवा प्रतिनिधी आहे, अशा ठिकाणी कर्मचार्याने कंपनीच्या वतीने व्यवहार करणे (किंवा कंपनीच्या एखाद्या पुरवठादारासोबतच्या किंवा ग्राहकासोबतच्या व्यवसायविषयक निर्णयावर प्रभाव टाकण्याच्या स्थितीत कर्मचारी असणे) आणि या व्यवहाराचा नातेवाईक किंवा 'निकटच्या नातेसंबंधांतील व्यक्तीला' व्यक्तिगत लाभ मिळणे.
- iv. कर्मचार्याने; आपल्या नातेवाईकाचा किंवा 'निकटच्या व्यक्तिगत नातेसंबंधांतील व्यक्तीचा' संदर्भ, नोकरीच्या संधीसाठी, एखाद्या व्हेंडरला, पुरवठादाराला, ग्राहकाला किंवा व्यवसाय भागीदाराला; देणे

2. थर्ड पार्टीमधील आर्थिक हितसंबंधांमुळे निर्माण होणारा हितसंबंध संघर्ष (प्रतिस्पर्धी/मूल्यसाखळीतील सहयोगी)

- i. कर्मचार्याने कंपनीच्या व्यवहारांमधील एक पक्ष (पार्टी) असलेल्या कोणाशीही व्यावसायिक व्यवहार (पैशाच्या स्वरूपातील किंवा अन्य स्वरूपातील फायदे देणारा) करणे.

- ii. कर्मचारी, कोणत्याही व्यवहाराशी निगडित निर्णय करून किंवा निर्णयावर प्रभाव टाकून, त्याच्या कुटुंबातील सदस्याला किंवा 'निकटच्या नातेसंबंधातील कोणत्याही व्यक्तीला' फायदा (जेथे त्यांचे आर्थिक हितसंबंध गुंतलेले असतील) मिळवून देण्याच्या, स्थितीत असणे.
- iii. कर्मचारी किंवा त्याच्या कुटुंबातील सदस्य किंवा 'निकटच्या नातेसंबंधातील कोणीही व्यक्ती' यांनी (त्यांचे आर्थिक हितसंबंध गुंतलेले असतील अशा पद्धतीने) कंपनीसोबत पुरवठादार/व्हेंडर/पोटकंत्राटदार/कन्सल्टंट अशा स्वरूपाचे किंवा ग्राहक संबंध ठेवणे.
- iv. कोणत्याही व्हेंडर, पुरवठादार, व्यवसाय भागीदार किंवा ग्राहकाकडून पैसे घेणे.
- v. ग्राहक, पुरवठादार, व्हेण्डर किंवा व्यवसाय भागीदाराला, कर्मचार्याने, त्याच्या/तिच्या पसंतीच्या सेवाभावी संस्थेला देणगी देण्याची विनंती करणे किंवा पैसा गुंतवण्याची विनंती करणे.

3. नोकरीच्या बाहेरील/बाह्यआदेश:

- i. शैक्षणिक/व्यावसायिक मंडळांवर, सरकारी समित्या/मंडळे किंवा सरकारी संस्थांवर सदस्यत्व/जबाबदारीच्या जागा घेणे.
- ii. प्राथमिक नोकरीच्या बाहेरील व्यावसायिक कृतींमध्ये जबाबदारीच्या जागा घेणे.
- iii. सामाजिक किंवा नागरी कामांशी स्वतंत्रपणे किंवा एखाद्या एण्टिटीमार्फत जोडून घेणे.

4. राजकीय प्रक्रिया/घटकांशी संबंध

- i. सार्वजनिक कार्यालयातील किंवा सार्वजनिक कार्यालयाचा दर्जा असलेल्या मंडळांमधील निवडणूक प्रक्रियेत उमेदवार म्हणून सहभाग घेणे
- ii. निवडणूक प्रक्रियेत स्वयंसेवक/प्रचारकर्ता म्हणून सहभाग घेणे.

IV. प्रकटीकरण आणि उपशमन

A. प्रकटीकरण प्रक्रिया

कर्मचार्यांना, पुढे दिलेल्या प्रकटीकरण परीक्षण प्रारूपानुसार, सेक्शन VII चे पालन करून, संभाव्य किंवा अस्तित्वात असलेल्या हितसंबंध संघर्षांचे, वेळोवेळी लेखी प्रकटीकरण करणे आवश्यक असते.

- कार्यकारी संचालक, CEC किंवा CHRO वगळता अन्य कर्मचार्यांसाठी मंजूरी देणारे अधिकारी पुढीलप्रमाणे असतील (खालील मंजूरी प्रारूपानुसार)

हितसंबंध संघर्षाचा प्रकार	आवश्यक मंजूरी
वैयक्तिक नातेसंबंध	CHRO
त्रयस्थ पक्षात (थर्ड पार्टी) गुंतलेले आर्थिक हितसंबंध (प्रतिस्पर्धी/व्यवसाय भागीदार/व्हेंडर/सबकॉन्ट्रॅक्टर)	CEC
नोकरीबाह्य/बाह्यआदेश/सामाजिक कार्यामध्ये स्वतंत्रपणे किंवा एखाद्या घटकामार्फत सहभाग	CHRO
राजकीय प्रक्रियेशी किंवा नागरी कामांशी स्वतंत्रपणे किंवा एखाद्या घटकामार्फत संबंध	CHRO

- मुख्य कार्यकारी अधिकारी/ व्यवस्थापकीय संचालक आणि कार्यकारी संचालक (एक किंवा अनेक) यांच्यासंदर्भात कंपनीचे संचालक मंडळ हे मंजूरी देणारे प्राधिकरण असेल.
- संचालक मंडळाशी निगडित हितसंबंध संघर्षाचे प्रकटीकरण, मंजूरी व रिपोर्टिंग यांचे अधिकार मंडळाच्या अध्यक्षकांडे असतात.

एखाद्या विशिष्ट परिस्थितीत हितसंबंध संघर्ष अस्तित्वात आहे की नाही याबाबत कर्मचाऱ्याला स्पष्टीकरण हवे असेल, तर त्याने/तिने याबद्दल रिपोर्टिंग मॅनेजर/HR मॅनेजर/CEC/स्थानिक एथिक्स कौन्सेलर यांच्याशी चर्चा केली पाहिजे आणि हितसंबंध संघर्ष निर्माण होत आहे की नाही हे निश्चित करून त्याचे उपशमन (मिडिगेशन) कसे केले जाऊ शकते हे बघितले पाहिजे. एखाद्या मुद्द्यावर स्पष्टीकरण मागितले जात असताना, कर्मचाऱ्याने हितसंबंध संघर्ष प्रकटीकरणात वर्णन करण्यात आलेल्या कोणत्याही कृतीमध्ये सहभाग घेणे टाळले पाहिजे.

B. प्रकटीकरणाची वारंवारता/प्रसंग

- कंपनीत नव्याने रुजू होणाऱ्या सर्व कर्मचाऱ्यांनी रुजू होतेवेळी कॉन्फ्लिक्ट ऑफ डिसक्लोजर प्रकटीकरण सादर करणे आवश्यक आहे.
- G4 ग्रेडवरील सर्व कर्मचारी किंवा पुरवठा साखळी व्यवस्थापनात काम करणारे कर्मचारी यांनी COI धोरण जाहीर झाल्यानंतर 30 दिवसांच्या आत; संभाव्य, सध्या अस्तित्वात असलेल्या किंवा मागील 3 वर्षांमध्ये अस्तित्वात होते अशा, हितसंबंध संघर्षाबद्दल, कॉन्फ्लिक्ट ऑफ डिसक्लोजर प्रकटीकरण सादर करणे आवश्यक आहे.

- अन्य सर्व कर्मचाऱ्यांनी, आपल्याशी संबंधित संभाव्य हितसंबंध संघर्षाची जाणीव झाल्यानंतर लगेच प्रकटीकरण सादर करणे आवश्यक आहे.
- ज्या कर्मचाऱ्यांनी पूर्वी कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट प्रकटीकरण सादर केले आहे, त्यांनीही, कथित प्रकटीकरणात 'काही ऐहिक बदल' झाल्यास किंवा नंतरच्या परिस्थितीत काही 'अतिरिक्त' हितसंबंध संघर्ष निर्माण झाल्यास, नवीन प्रकटीकरण सादर करावे.

C. प्रकटीकरण न करण्याचा परिणाम

कर्मचारी आवश्यक प्रकटीकरण वेळेत करण्यात अपयशी ठरला/ठरली आणि त्याने/तिने उघड करणे आवश्यक होते अशा हितसंबंध संघर्षाची माहिती, कंपनी व्यवस्थापनाला मिळाली, तर व्यवस्थापन या प्रकरणाचे गांभीर्याने परीक्षण करेल आणि कर्मचाऱ्याच्या नोकरीच्या अटीनुसार आणि शिस्तभंग कारवाईच्या लागू मार्गदर्शक तत्वांनुसार, योग्य ती शिस्तभंगाची कारवाई करेल.

D. उपशमन (मिडिगेशन)

कर्मचाऱ्याने सादर केलेल्या प्रकटीकरणानुसार, हितसंबंध संघर्ष, अस्तित्वात असल्याचे आढळले, तर संबंधितांशी सल्लामसलत करून हितसंबंध संघर्षाचा धोका टाळण्यासाठी उपाययोजना केली जाते आणि कर्मचाऱ्याशी याबाबत चर्चा केली जाते (आवश्यकता भासल्यास). या उपशमन कृतीमध्ये खालील बाबींचा समावेश असतो; पण त्या तेवढ्यापुरत्याच मर्यादित असतील असे नाही:

- कर्मचाऱ्याच्या, कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टशी संबंधित निर्णयांमधील, सहभागावर मर्यादा आणणे;
- कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टसाठी कारणीभूत ठरणान्या जबाबदाऱ्या कर्मचाऱ्याकडून काढून घेणे;
- कर्मचाऱ्याने या प्रकरणातील वैयक्तिक/आर्थिक हितसंबंधांचा त्याग करणे;
- कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टला कारणीभूत ठरणारे कारणच त्वरित नाहीसे करून टाकणे;
- प्रकटीकरणाच्या संदर्भात अन्य कोणती कृती करणे.

V. जबाबदाऱ्या

A. कर्मचारी

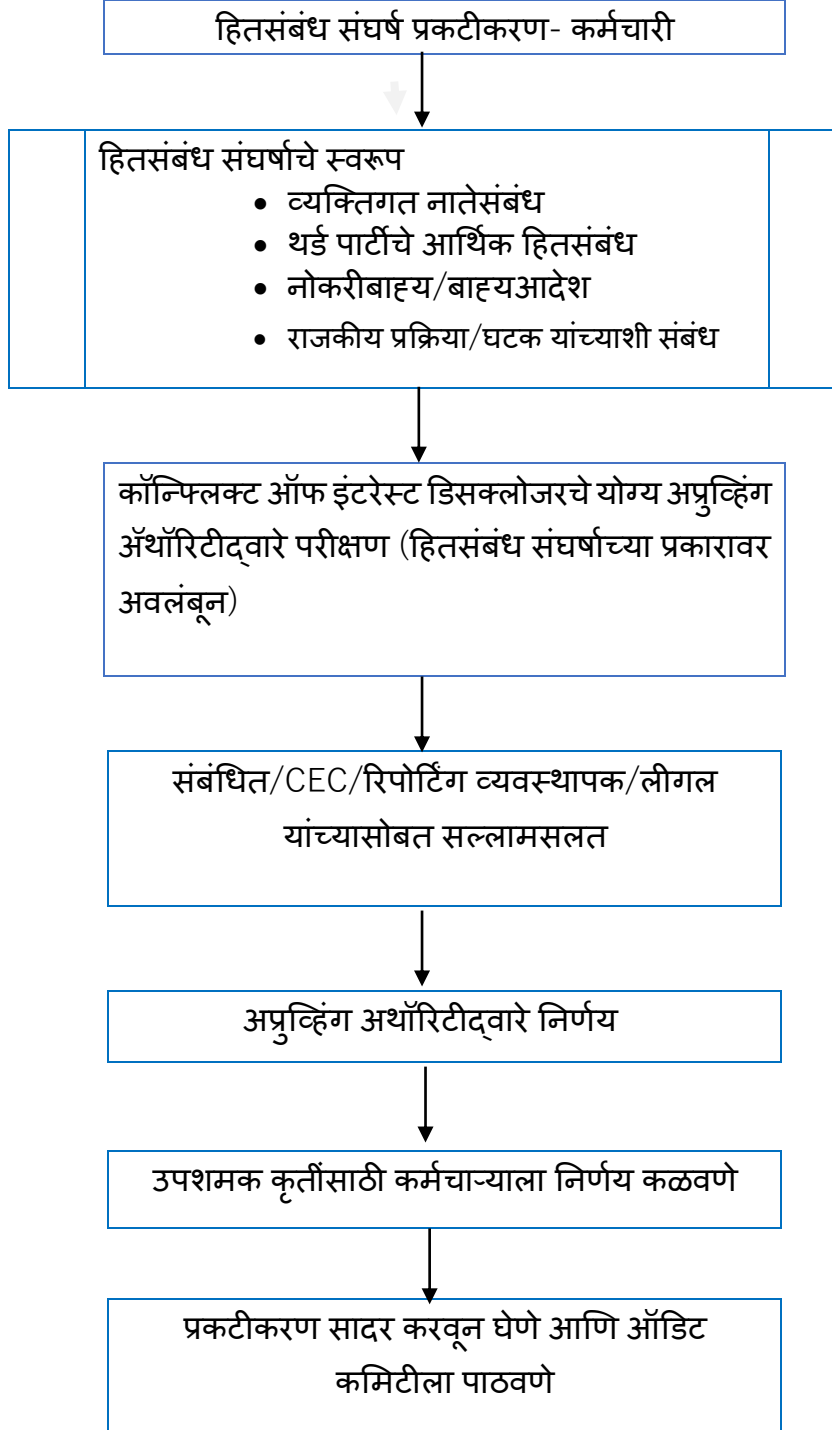
- कर्मचाऱ्यांनी नेहमीच कंपनीच्या हितासाठी कृती कराव्यात आणि त्यांच्या 'निकटच्या व्यक्तिगत नातेसंबंधां'सह कोणत्याही व्यवसायामुळे किंवा व्यक्तिगत संबंधांमुळे, आमच्या कंपनीतील किंवा आमच्या कंपनीच्या कार्यक्षेत्रातील, भूमिका व कर्तव्यांमध्ये, हितसंबंध संघर्ष निर्माण होणार नाही, याची काळजी घ्यावी.

- कंपनीच्या किंवा टाटा समूहातील अन्य कंपन्यांच्या हितसंबंधांशी संघर्ष निर्माण होईल असा व्यवसाय, संबंध किंवा उपक्रमांमध्ये कर्मचाऱ्यांनी सहभागी होऊ नये.
- त्यातूनही ऐतिहासिक कारणामुळे हितसंबंध संघर्षाचा काही प्रकार अस्तित्वात आला, तर कर्मचाऱ्यांनी त्याबाबत पुरेसे आणि संपूर्ण प्रकटीकरण देणे आवश्यक आहे.
- कंपनीत नियुक्तीच्या वेळी, कर्मचाऱ्यांने, ज्यांची परिणती प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य संघर्षात धडू शकते असे सर्व हितसंबंध उघड केले पाहिजेत, उदाहरणार्थ, त्या व्यक्तीचा किंवा तिच्या कुटुंबाचा किंवा ज्यांच्यासोबत तिचे दृढ नातेसंबंध आहेत अशांचा कौटुंबिक व्यवसाय किंवा कंपनी किंवा फर्म असू शकते आणि ती कंपनीची स्पर्धक, पुरवठादार, ग्राहक किंवा वितरक असू शकते किंवा कंपनीसोबत त्यांचे अन्य व्यावसायिक व्यवहार असू शकतात.
- कोणत्याही प्रकारचा प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य हितसंबंध संघर्ष उद्भवल्यास, संबंधित व्यक्तीने तत्काळ याबाबत माहिती दिली पाहिजे आणि COI पॉलिसीनुसार आवश्यक मंजुर्या घेतल्या पाहिजेत.

B. रिपोर्टिंग व्यवस्थापक, CHRO आणि CEC

- कर्मचाऱ्यांनी औपचारिक किंवा अनौपचारिकरित्या निदर्शनास आणून दिलेले हितसंबंध संघर्ष (संभाव्य किंवा प्रत्यक्ष) औपचारिकरित्या नोंदवून घेतले जातील आणि त्यावर कंपनीच्या प्रक्रियेनुसार वेळेत कार्यवाही केली जाईल, याची निश्चिती करणे.
- कर्मचाऱ्यांने उघड केलेली माहिती योग्य त्या गोपनीयतेने आणि पूर्वग्रह न ठेवता हाताळणे.
- कर्मचाऱ्यांने प्रकट केलेल्या हितसंबंध संघर्ष परिस्थितीचे योग्य मूल्यमापन करणे, यामध्ये कंपनीच्या प्रतिष्ठेला तसेच व्यावसायिक हितसंबंधांना निर्माण होणाऱ्या धोक्यांचा विचार करणेही समाविष्ट असते.
- आवश्यकता भासल्यास (विभागप्रमुख/फंक्शन, लीगल, CHRO) आणि CEC यांचे मार्गदर्शन घेणे.
- 'कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट'चे निराकरण करण्यासाठी व्यवहार्य निर्णय घेणे, जेणेकरून, धोका किमान पातळीवर राहिल आणि कर्मचाऱ्यांच्या व्यक्तिगत हितसंबंधांचे शक्यतोवर संरक्षण होईल.
- निर्णय आणि त्यामागील कारण कर्मचाऱ्याला कळवणे आणि मंजुरीमध्ये घालण्यात आलेल्या अटी/संरक्षक उपाय यांचे कर्मचाऱ्याद्वारे पालन होत आहे की नाही याचा पाठपुरावा करणे.
- प्रकटीकरण आणि हितसंबंध संघर्ष प्रकटीकरणावरील निर्णय यांची कागदपत्रे कंपनीच्या इन्फर्मेशन सिक्युरिटी तसेच डॉक्युमेंट रिटेन्शन धोरणानुसार जतन करून ठेवणे.

VI. प्रकटीकरण आणि मंजूरीसाठी कार्यप्रवाह (वर्कफ्लो)



VII. कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट डिसक्लोजर फॉर्म

1. कर्मचारी तपशील

नाव		एम्प्लॉयी आयडी	
हुद्दा		रिपोर्टिंग व्यवस्थापक	
विभाग		स्थळ	

2. घोषणापत्र:

- टाटा कोड ऑफ कॉन्डक्टखाली, मी कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टची (संभाव्य/प्रत्यक्ष) माहिती देणे आवश्यक आहे, याची मला जाणीव आहे;
- माझ्या माहितीप्रमाणे माझ्याकडे कळवण्याजोगा कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट नाही किंवा कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टची माहिती आधीच दिलेली आहे.

उत्तर:

हो	नाही
----	------

याचे उत्तर 'नाही' असेल, तर पुढील फॉर्म भरणे आवश्यक आहे.

3. प्रकट केले पाहिजेत असे हितसंबंध संघर्ष

अनुक्रमांक	हितसंबंध संघर्ष	खण
१	व्यक्तिगत नातेसंबंध	
२	थर्ड पार्टीतील आर्थिक हितसंबंध (स्पर्धक/व्यवसायातील भागीदार/व्हेण्डर)	
३	नोकरीबाह्य/बाह्य आदेश	
४	राजकीय प्रक्रिया/घटक यांच्याशी संबंध	
५	अन्य	

4. कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टविषयी पुरवण्याची तपशीलवार माहिती

a) कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टशी संबंधित सर्व माहिती द्या (आवश्यक ती कागदपत्रे जोडा)

b) काही घटक, कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टचा परिणाम कमी करू शकतील, असे तुम्हाला वाटत असेल तर त्या घटकांचे वर्णन करा (उदाहरणार्थ, कामाच्या तासांव्यक्तिरिक्त उरलेल्या वेळात बाहेरील कामे करणे, कामगिरीच्या चर्चांमध्ये सहभागी न होणे, पुरवठादारांशी थेट संबंध न ठेवणे)

5. कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट- मंजूरी

मंजूर- पुढे कोणतीही कारवाई करण्याची गरज नाही	
मंजूर- उपशमन कृतींना अधीन	
नामंजूर- (सुरक्षितता उपायांच्या आवश्यकतेसह/आवश्यकतेविना)	

6. आवश्यक उपशमन कृती

- कर्मचाऱ्यासाठी
- रिपोर्टिंग व्यवस्थापकासाठी

अनेकशुअर- टाटा कोड ऑफ कॉण्डक्टमधील कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्टविषयीची कलमे

कलम D24- आमचे कर्मचारी आणि कार्यकारी संचालक यांनी नेहमीच आपल्या कंपनीच्या हिताची कृत्ये करावीत आणि आपल्या कंपनीतील भूमिका व कर्तव्यांमध्ये तसेच कंपनीच्या ऑपरेशन्समध्ये, आपल्या कोणत्याही व्यवसायामुळे किंवा व्यक्तिगत संबंधांमुळे, यांमध्ये निकटच्या व्यक्तिगत नातेसंबंधांचा समावेश होतो, हितसंबंधांचा संघर्ष निर्माण होऊ नये याची काळजी घ्यावी. याशिवाय, आमचे कर्मचारी व कार्यकारी संचालकांनी, आपल्या कंपनीशी किंवा आपल्या समूहातील अन्य कंपन्यांशी, संघर्ष निर्माण होईल अशा व्यवसाय, नातेसंबंध व उपक्रमांमध्ये, सहभागी होऊ नये.

कलम D25- कोणत्याही प्रकारचा प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य हितसंबंध संघर्ष निर्माण झाल्यास, संबंधित व्यक्तीने तातडीने त्याची माहिती कळवावी आणि कंपनी पॉलिसी व लागू कायद्यानुसार आवश्यक त्या मंजूरीची मागणी करावी. पात्र प्राधिकरण आमच्या कंपनी धोरणात निश्चित केलेल्या वाजवी कालावधीत कर्मचाऱ्याला उत्तर पाठवेल, त्यात प्राप्त झालेल्या सल्ल्यानुसार, संघर्ष टाळण्यासाठी किंवा जलद गतीने सोडवण्यासाठी संबंधित कर्मचारी, आवश्यक कार्यवाही करू शकेल.

कलम 26- कार्यकारी संचालकांचा अपवाद वगळता अन्य सर्व कर्मचाऱ्यांबाबत निर्णय करण्याचे अधिकार, मुख्य कार्यकारी अधिकारी/व्यवस्थापकीय संचालक, यांच्याकडे आहेत. हे अधिकारी अशी सर्व प्रकरणे संचालक मंडळाला (बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स) तिमाही तत्वावर पुरवतील. मुख्य कार्यकारी अधिकारी/व्यवस्थापकीय संचालक आणि कार्यकारी संचालक यांच्याशी संबंधित प्रकरण असेल, तर याबाबत निर्णयाचे अधिकार कंपनीच्या संचालक मंडळाला असतील.

कलम 27- असे असले तरी किंवा ऐतिहासिक कारणांमुळे निर्माण होणाऱ्या हितसंबंध संघर्षांच्या अन्य काही प्रकारामध्ये, कर्मचाऱ्यांनी आपल्या कंपनी व्यवस्थापनाकडे पुरेसे व संपूर्ण प्रकटीकरण करणे आवश्यक आहे. आमच्या कंपनीत नियुक्तीच्या वेळीच, आमचे कर्मचारी आणि कार्यकारी संचालक, प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य संघर्षाला कारणीभूत ठरणाऱ्या, हितसंबंधाबाबत पात्र प्राधिकरणाकडे, संपूर्ण प्रकटीकरण करतील. उदाहरणार्थ, या व्यक्तीच्या किंवा तिच्या कुटुंबियांच्या (आईवडील, भावंडे, पती/पत्नी, जोडीदार, मुले) किंवा तिच्या निकटच्या नातेसंबंधांपैकी कोणाचा कौटुंबिक व्यवसाय किंवा कंपनी किंवा फर्म असू शकते आणि ती आमच्या कंपनीची स्पर्धक, पुरवठादार किंवा वितरक असू शकते किंवा त्यांचे कंपनीशी अन्य व्यावसायिक संबंध असू शकतात.

कलम 28- कर्मचाऱ्याने आवश्यक ते प्रकटीकरण केले नाही आणि कर्मचारी किंवा कार्यकारी संचालकाने प्रकट करायला हवा होता असा एखादा हितसंबंध संघर्ष आमच्या व्यवस्थापनाच्या निदर्शनास आला, तर आमचे व्यवस्थापन या प्रकरणाची गांभीर्याने दखल घेईल आणि एम्प्लॉयमेंटच्या अटीनुसार योग्य त्या शिस्तभंग

कारवाईचा विचार करेल. अशा सर्व प्रकरणांमध्ये आम्ही स्पष्ट व न्याय्य अनुशासन प्रक्रियांचे पालन करून, यात कर्मचाऱ्याला त्याची बाजू मांडण्याचा अधिकार दिला जाईल.

टीप - हितसंबंधांचा संघर्ष म्हणजे कर्मचारी, तिचे/त्याचे कुटुंबीय (यांमध्ये आईवडील, भावंडे, पती/पत्नी, जोडीदार आणि मुले यांचा समावेश होतो), नातेवाईक किंवा तिच्या निकटच्या व्यक्तिगत नातेसंबंधातील व्यक्ती, यांच्याद्वारे झालेल्या कोणत्याही ज्ञात कृती, व्यवहार, संबंध किंवा त्यांनी उपलब्ध करून घेतलेल्या सेवेमुळे, कर्मचारी त्याची/तिची कंपनीप्रती असलेली कर्तव्ये नीट निभावू शकणार नाही, असा धोका निर्माण होईल अशी परिस्थिती (तथ्यात्मक निश्चितीवर आधारित) होय.

कलम D 7- प्रतिष्ठा आणि आदर

कर्मचाऱ्यांच्या खासगीत्वाच्या अधिकाराचा आम्ही आदर राखतो. त्यांच्या कार्यस्थळाबाहेरील आचाराचा परिणाम त्यांच्या कामगिरीवर होत नाही, त्यामुळे आमच्या प्रतिष्ठेला किंवा व्यावसायिक हितसंबंधांना बाधा येत नाही, तोपर्यंत त्यांच्या कार्यस्थळाबाहेरील आचारात आम्ही हस्तक्षेप करत नाही.

कलम D 12- संघटनाचे स्वातंत्र्य

कर्मचाऱ्यांना संघटनांमध्ये सहभागी होण्याची किंवा नागरी अथवा सार्वजनिक कामांमध्ये वैयक्तिक क्षमतेत सहभागी होण्याची इच्छा होऊ शकते हे आम्ही मान्य करतो, या उपक्रमांमुळे जोवर आमच्या कंपनीच्या हितसंबंधांमध्ये प्रत्यक्ष किंवा संभाव्य संघर्ष उभा राहत नाही, तोवर आमचा त्यावर आक्षेप नाही. कर्मचाऱ्यांनी अशा उपक्रमांची माहिती आम्हाला द्यावी व आमच्या कोडमधील 'कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट' कलमाखाली तसेच कंपनी धोरणे व कायद्यांखाली, परवानगी मागावी.

कलम D 13- आमच्या नोकरीबाहेर काम करणे

कर्मचाऱ्यांनी स्वतःच्या मोकळ्या वेळात, आर्थिक मोबदला घेऊन किंवा न घेता, दुसरी नोकरी घेणे, जबाबदारीची जागा स्वीकारणे किंवा आमच्या कंपनीच्या बाहेरचा व्यवसाय चालवणे यांमुळे त्याच्या/तिच्या आमच्या कंपनीसाठी प्रभावीरित्या काम करण्याच्या क्षमतेवर परिणाम होऊ शकतो किंवा हितसंबंध संघर्ष निर्माण होऊ शकतो. अशा पद्धतीचा कोणताही उपक्रम कोणत्याही ग्राहकाशी, पुरवठादाराशी, वितरकाशी किंवा कंपनीच्या प्रतिस्पर्धी कंपनीशी संबंधित असू नये. या कोडमधील 'कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट' कलमानुसार तसेच कंपनी धोरणे व कायद्यांनुसार, आमच्या कर्मचाऱ्यांनी अशा कोणत्याही उपक्रमाची माहिती दिली पाहिजे आणि पूर्वपरवानगी घेतली पाहिजे.

कलम F 1. समुदाय

1. आम्ही उत्तम कॉर्पोरेट नागरिकत्वासाठी बांधील आहोत आणि आम्ही जेथे काम करतो, तेथील समुदायांच्या आयुष्याचा दर्जा सुधारण्यात सक्रियपणे सहाय्य करू.

2. आम्ही समुदाय आणि अन्य संबंधितांशी संपर्क ठेवून, आमच्या व्यवसायाचे स्थानिक समुदायावरील तसेच पर्यावरणावरील, घातक परिणाम किमान स्तरावर राखण्याचा प्रयत्न करतो.
3. आम्ही ज्या समुदायांच्या परिसरात काम करतो, त्यांच्या लाभासाठी राबवल्या जाणाऱ्या प्रकल्पांत स्वयंसेवा करण्यास आम्ही आमच्या मनुष्यबळाला प्रोत्साहन देतो. केवळ या कोडची लागू तत्वे आणि विशेषतः 'कॉन्फ्लिक्ट ऑफ इंटरेस्ट' कलमांचे पालन व्हावे एवढीच कंपनीची अट आहे.

कलम | 1. राजकीय तटस्थता- आपण राज्यघटनेचे आणि ज्या देशांत काम करतो, तेथील प्रशासकीय व्यवस्थेचे पालन करतो. निवडणुकांच्या निष्पत्तीवर प्रभाव टाकण्याची आपली इच्छा नाही, तसेच सरकारच्या कोणत्याही व्यवस्थेला कमी लेखण्याची किंवा त्यात बदल करण्याचीही आपली इच्छा नाही. आम्ही कोणत्याही विशिष्ट राजकीय पक्षाला किंवा राजकीय कार्यालयाला पाठिंबा देत नाही. कोणत्याही राजकीय यंत्रणेशी किंवा व्यक्तीशी परस्परालंबित्व/ अनुकूलता असा अर्थ निघू शकणाऱ्या उपक्रमांपासून आपले वर्तन दूर राहिले पाहिजे, आणि आपण कोणत्याही विशिष्ट राजकीय पक्षाला, उमेदवाराला किंवा मोहिमेला, देणगी म्हणून, कंपनीचा निधी, मालमत्ता किंवा अन्य संसाधने देऊ करत नाही.

स्वच्छ निवडणूक प्रक्रियेच्या माध्यमातून लोकशाही तत्वे भक्कम करण्याच्या उद्देशाने संचालक मंडळाने आर्थिक योगदान देण्याचा विचार केला, तर ते केवळ भारतातील प्रोग्रेसिव इलेक्टोरल ट्रस्टमार्फत किंवा भारताबाहेरील तशाच पद्धतीच्या पारदर्शक, सुसंघटित, समन्यायी आणि कोणा एका व्यक्तीच्या विवेकबुद्धीवर आधारित नसलेल्या संस्थेमार्फत, केले जाईल.