



টাটা কোড অফ কল্পনা 2015

নেতৃত্ব যা অনুপ্রাণিত করে

100 বছরেরও বেশি সময় ধরে, টাটা গোষ্ঠীর নেতৃত্বে ছিলেন দূরদর্শীরা যাঁরা এই গোষ্ঠীর প্রতিষ্ঠাতা জামশেদজি টাটার স্বপ্নের উপর আস্থা রেখেছেন।

এক দূরদর্শী যা ব্যবসায়িক উন্নতি এবং সমাজ কল্যাণের মধ্যে সমতা রেখেছে।
এমন একটি দৃষ্টিভঙ্গি যা সামাজিক উদ্যোগকে বাস্তবায়িত করতে অগ্রণী ভূমিকা নেয়
এবং ব্যবসায়িকভাবে দায়িত্ব পালনের পদ্ধতি পরিবর্তন করে।
এক দৃষ্টিভঙ্গি যা এক পরিবারে শক্তিশালী সামাজিক চেতনাকে নিয়ে।



আমরা দাবি করি না যে আমরা অন্য মানুষের চাইতে বেশী নিঃস্বার্থ,
বেশি উদার, বা বেশি জনহিতৈষী। কিন্তু আমরা মনে করি আমরা
অংশীদারদের স্বার্থ এবং কর্মীদের স্বাস্থ্য ও কল্যাণকে বিবেচনায় রেখে
একটি আটুট এবং সহজবোধ্য ব্যবসায়িক নীতির ভিত্তিতে আমাদের
সুনির্দিষ্ট সাফল্যের ভিত্তি গড়েছি।

জামশেদজি টাটা

টাটা গোষ্ঠীর প্রতিষ্ঠাতা এবং
চেয়ারম্যান (1868 – 1904)

সূচি

ভূমিকা	3
A আমাদের মূল্যবোধ	4
B এই কোডের সুযোগ ও উদ্দেশ্য	5
C আমাদের মূল নীতি	7
D আমাদেরক মর্চারীবৃন্দ	9
E আমাদের গ্রাহক	18
F আমাদের সম্প্রদায় এবং পরিবেশ	21
G আমাদের ভ্যালু-চেইন পার্টনার	23
H আমাদের আর্থিক অংশীদার গণ	25
I সরকার	27
J আমাদের গ্রুপ কোম্পানি	29
ক্রমবর্ধমান উদ্বেগ	30
দায়িত্ব	31
স্বীকৃতিপত্র	33

ভূমিকা

টাটা গ্রুপের কোম্পানিগুলি ১৫০ বছরের ও বেশি সময় ধরে এর প্রতিষ্ঠাতা কর্তৃক বর্ণিত মূল্যবোধ এবং আদর্শকে মেনে চলেছে। টাটা কোড অফ কন্ডাক্ট আনুষ্ঠানিকভাবে প্রণীত করেন শ্রী রতন টাটা। এটি গ্রুপের মূল্যবোধ এবং আদর্শকে সংজ্ঞায়িত করে যা আমাদের কোম্পানির পাশাপাশি আমাদের সহকর্মীদের ব্যবসা সম্পর্কিত সকল বিষয়ে নির্দেশনা ও পরিচালনা করে। কোডটি আজ একটি বুনিয়াদ যার ওপর আমরা ভিত্তি করে রেখেছি টাটার মূল মূল্যবোধের প্রতি আমাদের ব্যক্তিগত এবং নেতৃত্বের প্রতিশূলতা।

টাটা আচরণবিধি আমাদের অঙ্গীকারের রূপরেখা - আমাদের প্রতিটি স্টেকহোল্ডারের প্রতি, যেসব সম্প্রদায়ের মধ্যে আমরা কাজ করি তাদের প্রতি এবং যখন আমরা মাঝে মাঝে মুখোমুখি হই ব্যবসায়িক দ্বিধা - দ্বন্দ্বের যা আমাদের দিশাইন নেতৃত্বকার সামনে ফেলে দেয় তখন আমাদের পথপ্রদর্শক হিসেবে ও আলো দেখায়। কোডটি গতিশীল, পরিবর্তনশীল আইন এবং বিনিমালায় সমসাময়িক এবং প্রাসঙ্গিক থাকার জন্য পর্যায়ক্রমে কিছু রদবদল করা হলেও মূলঅংশ অপরিবর্তিত রয়েছে।

ব্যবসায়ী সন্তা হিসেবে আমাদের গৌরবময় খ্যাতি এবং সাফল্য সংজ্ঞায়িত হয়েছে আমাদের কর্মচারী, পরিচালক এবং অংশীদারদের দ্বারা কোডে প্রকাশিত মীতি, দৃঢ় অঙ্গীকার এবং মূল মূল্যবোধের দ্বারা। আমি বিশ্বাস করি প্রতিটি টাটা সহকর্মী এবং টাটা কোম্পানি বিশ্বব্যাপী আমাদের ব্যবসায়িক স্বার্থকে নিয়ন্ত্রণ করে এমন আইন ও বিধি মেনে চলবে পাশাপাশি নেতৃত্ব আচরণের নতুন মানদণ্ড স্থাপন করাও অব্যাহত রাখবে যা গভীর শ্রদ্ধার জন্ম দেবে এবং অন্যদের অনুকরণে অনুপ্রাণিত করবে।

এন. চন্দ্রশেখরন

21 শেফেব্রুয়ারি 2017



A. আমাদের মূল্যবোধ

টাটা সবসময়ই মূল্যবোধ-চালিত।

যে পাঁচটি মূল মূল্যবোধ জোরালো করে আমাদের ব্যবসা পরিচালনার কার্যক্রমকে সেগুলি হল:



স্বচ্ছতা

আমরা আমাদের পরিচালন
পদ্ধতিতে ন্যায্য, সৎ,
স্বচ্ছ এবং নেতৃত্বহীন;
আমরা যা কিছু করবো তা
জনসাধারণের সুবিবেচনা
যাচাইয়ের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হবে।

একতা

আমরা আমাদের মানুষ
এবং অংশীদারদের মধ্যে
বিনিয়োগ করব,
ধারাবাহিক শিক্ষাকে সক্ষম করব এবং
বিশ্বাস এবং পারম্পরিক শ্রদ্ধার ও
সম্মানের উপর ভিত্তি করে যত্নশীল
এবং সহযোগী সম্পর্ক গড়ে তুলব।

দায়িত্ব

আমরা আমাদের ব্যবসার মধ্যে
পরিবেশগত এবং সামাজিক নীতিগুলিকে
একীভূত করব, এটানিশ্চিত করতে যে
যা আসে মানুষের থেকে তা বহুবার
মানুষের কাছেই ফিরে যায়।

অগ্রগামী

আমরা দৃঃসাহসী এবং চটপটে হব,
সাহসিকতার সঙ্গে চ্যালেঞ্চ গ্রহণ করব,
গ্রাহকের গভীর অন্তর্দৃষ্টি ব্যবহার করে
উদ্ভাবনী সমাধানগুলি বিকাশ ঘটাব।

শ্রেষ্ঠত্ব

সর্বদা যোগ্যতা প্রচারের মাধ্যমে,
আমরা উৎসাহী হস্তরোচ্চ
শ্রেষ্ঠত্বের মাত্রার্জন করতে

এই সর্বজনীন মূল্যগুলি টাটা কোড অফ কন্ডাক্টের ভিত্তি হিসেবে কাজ করে।
এগুলি প্রতিটি টাটা কোম্পানির মূল্য ব্যবস্থার মধ্যে নিজেদের অভিব্যক্তি খুঁজে পায়।

B. এই কোডের সুযোগ এবং উদ্দেশ্য

1. এই কোডটি ব্যাখ্যা করে যে আমরা কার সঙ্গে কীভাবে আচরণ করি:
 - আমাদের কর্মচারী, অথবা যাঁরা আমাদের সঙ্গে কাজ করেন;
 - আমাদের প্রাহকদের;
 - সম্প্রদায় এবং পরিবেশ যার মধ্যে আমরা কাজ করি;
 - সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারী, পরিবেশক, বিক্রয় প্রতিনিধি, ঠিকাদার, চ্যানেল অংশীদার, পরামর্শদাতা, মধ্যস্থতাকারী এবং এজেন্ট সহ আমাদের মূল্যবান অংশীদাররা;
 - যৌথ উদ্যোগের অংশীদার বা অন্যান্য ব্যবসায়িক সহযোগী;
 - আমাদের আর্থিক অংশীদার;
 - যেসব দেশে আমরা কাজ করি তাদের সরকার; এবং
 - আমাদের গ্রুপ কোম্পানি।
2. এই কোডে, "আমরা বা আমাদের" অর্থ আমাদের কোম্পানি, আমাদের নির্বাহী পরিচালক, কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং যাঁরা আমাদের সাথে কাজ করেন, যেখানে যেমন প্রয়োজন।
3. এই কোডে "আমাদের গ্রুপ কোম্পানি" শব্দটির অর্থ হল যে সাধারণত সেই কোম্পানি যাদের সমন্বয়ে ওপর টাটা সম্পর্ক এই কোডটি প্রয়োগ করতে চায়, এবং / অথবা যেসব কোম্পানিতে এই কোড টাটা সম্পর্ক ব্যবহারের অধিকার দিয়েছে।
4. এই কোডটি আমাদের সঙ্গে যারা কাজ করে তাঁদের সকলের কাছে প্রত্যাশা নির্ধারণ করে। আমরা আশা করব যাঁরা আমাদের সঙ্গে কাজ করে তাঁরাও সচেতন থাকবে যে আমরা যা কিছু করি তা বহন করে এই কোডটি এবং আমাদের সঙ্গে কাজ করার জন্য তাদের এর সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে কাজ করতে হবে।

মনে রাখতে হবে ..

এই কোডে নির্ধারিত মূল্যবোধ এবং নীতিগুলি মেনে আমাদের সুনাম, মর্যাদা, খ্যাতি এবং ব্র্যান্ড ইকুইটি রক্ষা করা আমাদের অঙ্গীকার। এটি করার মধ্যে দিয়ে আমরা আমাদের অনন্য সংস্কৃতি ও পরিচয়কে শক্তিশালী করি।

আমাদের মূল নীতি



টাটার বরাবরই পরিচালনার একটি দর্শন ছিল, এবং আজ এটি আগের চেয়ে
আরও গভীর, এটা পরিষ্কার করে যেকর্পেরেট এন্টারপ্রাইজগুলির ব্যবস্থাপনা
কেবল তাঁদের মালিকদের স্বার্থে নয়, তাঁদের কর্মচারী, তাঁদের পণ্যের ভোক্তাদের,
স্থানীয় সম্প্রদায়ের এবং শেষ পর্যন্ত সামগ্রিকভাবে দেশের জন্য
সমানভাবে পরিচালিত হতে হবে।

জে.আর.ডি.টাটা
চেয়ারম্যান, টাটা সঙ্গ (1938 – 1991)

C. আমাদের মূল নীতি

1. আমরা সর্বোচ্চ নেতৃত্বক এবং তাত্ত্বিক মান অনুযায়ী আমাদের ব্যবসা পরিচালনার জন্য প্রতিশ্রূতিবদ্ধ। আমরা কোনও প্রকার ঘূষ বা দুর্নীতি সহ্য করি না। আমরা যা করি তা এই প্রতিশ্রূতির উপর ভিত্তি করে।
2. আমরা ভালো কর্পোরেট নাগরিকত্বের জন্য প্রতিশ্রূতিবদ্ধ। সামাজিক উন্নয়ন কার্যক্রম যা সম্প্রদায়ের উপকার করে এবং যেখানে আমরা আমাদের ব্যবসায়িক পরিকল্পনার অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে কাজ করি।
3. আমরা যে দেশ এবং অঞ্চলগুলিতে কাজ করি তাদের সম্প্রদায়ের অর্থনৈতিক উন্নয়নে অবদান রাখার পাশাপাশি তাদের সংস্কৃতি, মান এবং ঐতিহ্যের প্রতি সম্মান দেখানোর চেষ্টা করি। আমরা সম্প্রদায়গুলির বৃহত্তর স্বার্থের জন্য ক্ষতিকর কোনও প্রকল্প বা কার্যকলাপ এডানোর চেষ্টা করি।
4. আমরা বাণিজ্যিক সুবিধাগুলি সর্বাধিক করার জন্য নিরাপত্তার সঙ্গে আপোস করব না। আমরা আমাদের কর্মীদের এবং আমাদের সঙ্গে ঘাঁঠা কাজ করেন তাঁদের জন্য একটি নিরাপদ, স্বাস্থ্যকর এবং পরিকার-পরিচ্ছন্ন কাজের পরিবেশ প্রদানের জন্য কঠোর পরিশ্রম করব।
5. আমাদের কোম্পানির প্রতিনিধিত্ব করার সময়, আমরা পেশাদারিত্ব, সততা এবং সততার সঙ্গে কাজ করব এবং সর্বোচ্চ নেতৃত্বক এবং তাত্ত্বিক মান মেনে চলব। আমরা যেসব দেশে কাজ করি সেখানে আমরা সাংস্কৃতিকভাবে উপযুক্ত আচরণ প্রদর্শন করব। আমাদের আচরণ ন্যায় এবং স্বচ্ছ হবে এবং ততীয় পক্ষের দ্বারা ন্যায় এবং স্বচ্ছ হিসাবে বিবেচিত হবে।
6. আমরা আমাদের সকল স্টেকহোল্ডারদের মানবাধিকার এবং মর্যাদার প্রতি শ্রদ্ধা জানাব।
7. আমরা আমাদের স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে ন্যায় আচরণ করে, যে কোনও ধরনের অন্যায় বৈষম্য এড়িয়ে, আমাদের স্বার্থের ভারসাম্য বজায় রাখার চেষ্টা করব।
8. আমরা আমাদের স্টেকহোল্ডারদের কাছে সবসময় সত্য তথ্য তুলে ধরব।
9. আমরা কোনরকম সীমাবদ্ধ বা অন্যায় বাণিজ্য অনুশীলনে জড়িত হব না।
10. আমরা আমাদের স্টেকহোল্ডারদের উদ্বেগ প্রকাশ করতে বা প্রশংসনের উপায় প্রদান করব, অথবা আমাদের কোড লঙ্ঘনের ঘটনা যা তাঁরা দেখেছে তা রিপোর্ট করার জন্য পাঠিয়ে দেব।
11. সৎ বিশ্বাসে উত্থাপিত মামলা বা উদ্বেগের সমাধানের জন্য আমরা ভয়মুক্ত পরিবেশ তৈরী করার চেষ্টা করব করবো। সৎ বিশ্বাসে বা জনস্বার্থে উদ্বেগ উত্থাপন বা প্রকাশের জন্য কাউকে শান্তি দেওয়া হবে না বা কষ্ট দেওয়া হবে না।
12. আমরা আশা করি আমাদের ব্যবসার অধিনায়করা এই কোডে নির্ধারিত নেতৃত্বক মানদণ্ডের প্রতি তাঁদের প্রতিশ্রূতি প্রদর্শন করবেন এবং তাঁদের কোম্পানির মধ্যে ষষ্ঠাথ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করবে।
13. আমরা যে দেশগুলোতে কাজ করি এবং যেসব আইন আমাদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সেসব আইন মেনে চলব। প্রযোজ্য আইন বা কর্মসংস্থানের শর্তাবলীর অধীনে স্পষ্টভাবে উল্লিখিত কোডের বিধান অনুসারে সেই আইন এবং সেই শর্তগুলির অগ্রাধিকার থাকবে। যদি কোনও প্রযোজ্য আইনের সংজ্ঞায়িত মান কোডের মান থেকে কম হয়, আমরা কোডের বিধান অনুযায়ী কাজ করব।

মনে রাখতে হবে ..

”সরল বিশ্বাস“মানে ঘৃক্তিসংজ্ঞত বিশ্বাস থাকা যে আপনি যে তথ্য দিয়েছেন তা সত্য। এর অর্থ এই নয় যে সন্তান লঙ্ঘন বা মামলা রিপোর্ট সম্পর্কে ‘সমস্ত প্রমাণ’আছে।

আমাদের কর্মচারীরা



কবার আপনি সেরা ব্যক্তিদের পেয়ে গেলে, যারা আমাদের মূল্যবোধ এবং
আদর্শগুলি ভাগ করে নিয়েছে, আমরা তাঁদের নিজেদের কাজ করার
জন্য স্বাধীনতা দিই। আমরা তাদের বেঁধে রাখি না। আমরা তাঁদের
উৎসাহিত করি এবং তাঁদের নেতৃত্বের সুযোগ করে দিই।

জে.আর.ডি.টাটা

চেয়ারম্যান, টাটা সন্স (1938 – 1991)

D. আমাদের কর্মী

সমান সুযোগ নিয়ে গকর্তা

1. আমরা আমাদের সকল কর্মচারী এবং আমাদের কোম্পানিতে চাকরির জন্য সকল যোগ্য আবেদনকারীদের সমান সুযোগ প্রদান করি। জাতি, বর্ণ, ধর্ম, রঙ, বংশ, বৈবাহিক অবস্থা, লিঙ্গ, ঘোন অভিমুখ, বয়স, জাতীয়তা, জাতিগত উৎপত্তি, অক্ষমতা বা প্রযোজ্য আইন দ্বারা সুরক্ষিত অন্য কোন বিভাগ সহ আমরা কোন ভিত্তিতে অন্যায়ভাবে বৈষম্য করি না।

2. আমাদের কর্মীদের নিয়োগ, উন্নয়ন এবং পদোন্নতির সময়, আমাদের সিদ্ধান্তগুলি কেবল তাঁদের কর্মক্ষমতা, গুণ, যোগ্যতা এবং সক্ষমতার উপর ভিত্তি করে হবে।
3. আমাদের ন্যায্য, স্বচ্ছ এবং স্পষ্ট কর্মচারী নীতি থাকবে যেগুলি প্রযোজ্য আইন এবং এই কোডের অন্যান্য বিধান অনুসারে বৈচিত্র্য এবং সমতার প্রচার করবে। এই নীতিগুলি চাকরির স্পষ্ট শর্তাবলী, প্রশিক্ষণ, উন্নয়ন এবং কর্মক্ষমতা ব্যবস্থাপনা প্রদান করবে।

Q & A

কাজের প্রয়োজনীয়তার মধ্যে রয়েছে ব্যাপক প্রম্যাণ। একজন প্রার্থীর চমৎ কার প্রাসঙ্গিক অভিজ্ঞতা এবং যোগ্যতা রয়েছে। যাইহোক, এই প্রার্থী একজন একক অভিভাবক। ফলস্বরূপ, আমি মনে করি এই ধরনের পরিস্থিতি চাকরির প্রয়োজনীয়তা মোকাবেলায় এই প্রার্থীর ক্ষমতাকে উল্লেখযোগ্যভাবে বাধাগ্রস্ত করবে। আমার কীকরা উচিত?

কোড অনুসারে, একজন কর্মী নিয়োগের সিদ্ধান্ত যোগ্যতার ভিত্তিতে হওয়া উচিত। আমরা অনুমান করতে পারি না যে চাকরি চলাকালীন প্রার্থী প্রয়োজনীয় প্রম্যাণ করতে পারবেন কিনা। সকল যোগ্য প্রার্থীদের চাকরির জন্য প্রয়োজনীয় প্রম্যাণ করতে পারার প্রদর্শন বা ন্যায্যতার সমান সুযোগ প্রদান করা উচিত। নিয়োগ বা কর্মসংস্থানের কোনও পর্যায়ে একক অভিভাবক হওয়া আমাদের কোম্পানিতে বৈষম্যের শিকার হতে পারে না।

মনে রাখতে হবে ..

আমরা কোন প্রকার হয়রানি সহ্য করি না এবং তাই আমরা আশা করি যে প্রত্যেক কর্মচারী কর্মক্ষেত্রে এই ধরনের অসদাচরণ করবেন না।

খ্যাতি এবং সম্মান

4. আমাদের নেতৃত্বন্দি সহনশীলতা, বোঝাপড়া, পারম্পরিক সহযোগিতা এবং ব্যক্তিগত গোপনীয়তার প্রতি শ্রদ্ধার ভিত্তিতে অনুকূল কাজের পরিবেশ তৈরির জন্য দারী থাকবেন।
5. আমাদের কাজের পরিবেশে প্রত্যেকের মর্যাদা এবং সম্মানের সঙ্গে আচরণ করা উচিত। আমরা কোনও প্রকার হয়রানি সহ্য করি না, সে ঘোন, শারীরিক, মৌখিক বা মানসিক।
6. আমাদের স্পষ্ট এবং নিরপেক্ষ শান্তিমূলক পদ্ধতি রয়েছে, যার মধ্যে একজন বিচারের অধিকার অন্তর্ভুক্ত।
7. আমরা আমাদের কর্মচারীদের গোপনীয়তার অধিকারকে সম্মান করি। আমাদের কাজের পরিবেশের বাইরে তাদের আচার -আচরণ নিয়ে আমাদের কোনো চিন্তা নেই, যদি না এই ধরনের আচরণ তাদের কাজের কর্মক্ষমতা নষ্ট করে, স্বার্থের দ্঵ন্দ্ব সৃষ্টি করে বা আমাদের সুনাম বা ব্যবসায়িক স্বার্থকে বিক্রিপ্তভাবে ক্ষুণ্ণ করে।

মানবাধিকার

8. আমরা আমাদের কর্মক্ষেত্রে শিশুদের নিয়োগ করি না।
9. আমরা কোনওভাবেই জোর করে শ্রমকে কাজে লাগাই না। আমরা আমাদের কর্মীদের ব্যক্তিগত নথিপত্র বাজেয়াপ্ত করি না, তাঁদের তাদের চাকরি বা আমাদের সঙ্গে কাজ করার জন্য আমরা তাঁদের বা অন্য কাউকে অর্থ প্রদান করতে বাধ্য করি না।

ঘূষ ও দুর্নীতি

10. আমাদের কর্মচারী এবং এজেন্ট এবং মধ্যস্থতাকারী সহ আমাদের প্রতিনিধিত্বকারী কেউই আমাদের ব্যবসা পরিচালনার জন্য অন্যায্য অনুগ্রহ লাভের উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে এমন কোন সুবিধা প্রদান বা গ্রহণ করবেন না।

মনে রাখতে হবে ..

একজন কর্মচারীও যদি ঘূষ-বিরোধী, দুর্নীতি-বিরোধী, প্রতিযোগিতা-বিরোধী, ডেটা গোপনীয়তা সম্পর্কিত কিছু লঙ্ঘন করেন ফল হতে পারে মারাত্মক আর্থিক জরিমানা এবং কোম্পানির অপূরণীয় সম্মানহানি।

উপহার এবং আতিথেয়তা

11. মাঝে মাঝে ব্যবসায়িক উপহার এবং আতিথেয়তা একটি ব্যবসায়িক ক্রিয়াকলাপের স্বাভাবিক পদ্ধতি হিসাবে ব্যবহৃত হয়। যাইহোক, যদি উপহার বা আতিথেয়তার প্রস্তাব (বিনোদন বা শ্রমণসহ) ঘন ঘন বা তাৎপর্যপূর্ণ হয়, তাহলে এটি প্রকৃত স্বার্থের দ্বন্দ্ব বা 'অবৈধ অর্থ প্রদানের' অনুমানের দিকে নিয়ে যেতে পারে। অতএব, প্রদত্ত বা প্রাপ্ত উপহার এবং আতিথেয়তার মূল্য যুক্তিসঙ্গত এবং আমাদের কোম্পানির উপহার এবং আতিথেয়তা নীতির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত।

মেলামেশায় স্বাধীনতা

12. আমরা স্থাকার করি যে কর্মচারীরা তাঁদের ব্যক্তিগত যোগ্যতা অনুসারে সংগঠনে যোগ দিতে বা নাগরিক বা জনসাধারণের কাজে জড়িত হতে আগ্রহী হতে পারে, তবে আমাদের কোম্পানির স্বার্থের সঙ্গে প্রকৃত বা সন্তান্য দ্বন্দ্ব যেন না সৃষ্টি হয়। আমাদের কর্মীদের অবশ্যই এই কোডের 'স্বার্থের দ্বন্দ্ব' ধারা অনুসারে এবং প্রযোজ্য কোম্পানি নীতি এবং আইন অনুসারে এই ধরনের কোনও কার্যকলাপের বিষয়ে অবহিত করে পূর্ব অনুমোদন নিতে হবে এবং জানতে হবে।

মনে রাখতে হবে ..

একটি সাধারণ নিয়ম হিসাবে, আমরা একটি ব্যবসায়িক সহযোগীর কাছ থেকে উপহার বা আতিথেয়তা গ্রহণ করতে পারি, শুধুমাত্র যদি উপহারটি হয়:

- বিনয়ী মূল্য আছে এবং এটি এমন একটি ধারণা (বা একটি অন্তর্নিহিত বাধ্যবাধকতা) তৈরি করবে না যে দাতা কোনও ধরণের পক্ষপাতী আচরণের অধিকারী;
- আমাদের কোম্পানির সর্বোত্তম স্বার্থে কাজ করার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করবে না বা প্রভাবিত করার চেষ্টা করবে না;
- যদি জনসমক্ষে প্রকাশিত হয় তাহলে আমাদের কোম্পানিকে অথবা প্রদানকারীকে অপ্রস্তুত হতে হবেনা।

নিম্নলিখিত উপহারগুলি কখনই উপযুক্ত নয় এবং কখনই দেওয়া বা গ্রহণ করা উচিত নয়:

- নগদ বা স্বর্ণ বা অন্যান্য মূল্যবান ধাতু, রত্ন বা পাথর
 - প্রযোজ্য আইনে নিষিদ্ধ এমন উপহার;
 - ঘৃষ, পেটাফ, কিকব্যাক বা ফেলিসিটেশন পেমেন্ট *;
 - উপহার যা উপহার দাতা বা প্রাপকের সংস্থার দ্বারা নিষিদ্ধ; এবং
 - পরিষেবা বা অন্যান্য নগদ সুবিধা আকারে উপহার (যেমন চাকরির স্থানের প্রতিশ্রূতি)।
- (*নিয়মিত আইনি সরকারি কাজকে সুরক্ষিত যে গতিশীল করার জন্য প্রদেয় অর্থ যেমন পারমিট প্রদান বা শুক্রের মধ্যে থাকা পণ্য ছেড়ে দেওয়া।)

আমাদের সঙ্গে চাকরির বাইরে কাজ করা

13. কর্মসংস্থানে নিযুক্ত হওয়া, দায়িত্বশীল পদ গ্রহণ করা অথবা আমাদের কোম্পানির সঙ্গে কর্মসংস্থানের বাইরে ব্যবসা পরিচালনা করা, আপনার নিজের সময়ে, পারিশ্রমিক সহ বা ছাড়াই, আমাদের সংস্থায় আপনার কার্যক্ষমতা ব্যাহত করতে পারে বা স্বার্থের দ্বন্দ্ব সৃষ্টি করতে পারে। আমাদের কোম্পানির কোন গ্রাহক, সরবরাহকারী, ডিস্ট্রিবিউটর বা প্রতিদ্বন্দ্বীর সঙ্গে এরকম কোনও কার্যকলাপ হওয়া উচিত নয়। আমাদের কর্মচারীদের অবশ্যই এই কোডে 'স্বার্থের দ্বন্দ্ব' ধারা অনুসারে এবং প্রযোজ্য কোম্পানী নীতি এবং আইন অনুসারে এই ধরনের কোনও কার্যকলাপের জন্য পূর্বনুমতি নিতে হবে।

তথ্য এবং সম্পদের সততা

14. আমাদের কর্মচারীরা ইচ্ছাকৃতভাবে এমন কোনও বাদ দেওয়ার বা উপাদানে ভুল তথ্য উপস্থাপন করবেন না যা আমাদের রেকর্ডের সততাকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে, যার মধ্যে আর্থিক সহ অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিক লেনদেন এবং রিপোর্ট আছে।
15. আমাদের কর্মচারী এবং পরিচালকগণ কোম্পানি বা ব্যবসা সংক্রান্ত তথ্য প্রকাশের পূর্বে যথাযথ অনুমোদন চাইবেন এবং এই ধরনের প্রকাশ আমাদের কোম্পানির মিডিয়া এবং যোগাযোগ নীতি অনুযায়ী করা হবে। এটা অন্তর্ভুক্ত সামাজিক মিডিয়া সহ যেকোন ফোরাম বা মিডিয়ার মাধ্যমে।

16. আমাদের কর্মচারীরা আমাদের কোম্পানিকে তাদের দেওয়া ব্যক্তিগত তথ্য বা তথ্যের ইন্টিগ্রিটি নিশ্চিত করবে। আমরা প্রযোজ্য কোম্পানী নীতি বা আইন অনুযায়ী আমাদের দেওয়া সমস্ত তথ্য বা তথ্যের গোপনীয়তা রক্ষা করবে।
17. আমাদের কর্মচারীরা আমাদের কোম্পানির সকল বুদ্ধিমত্তা এবং মেধা সম্পদের সম্মান করবে এবং রক্ষা করবে।
18. আমাদের কর্মচারীরা সমস্ত তৃতীয় পক্ষের মেধা সম্পত্তি এবং ডেটার গোপনীয়তা রক্ষা করবেন। আমাদের কর্মচারীরা এই ধরনের মেধা সম্পত্তি এবং তাদের দখলে থাকা ডেটার অপব্যবহার করবেন না এবং প্রযোজ্য কোম্পানী নীতি বা আইন অনুসারে ছাড়া এটি কারো সাথে শেয়ার করবে না।
19. কর্মচারীরা অবিলম্বে আমাদের কোম্পানি বা যে কোনো তৃতীয় পক্ষের হারিয়ে যাওয়া বা চুরি হওয়া বা নষ্ট হওয়া গোপনীয় তথ্য বা বুদ্ধিগৃহিতে সম্পত্তি, ডেটার তথ্য রিপোর্ট করবে।

Q & A

আমি আমার কোম্পানির ফিন্যান্স বিভাগে একজন হিসাবরক্ষক। আমার শৈল্পিক দক্ষতার কারণে, আমি একটি শিশু প্রকাশনার জন্য কলম কার্টুন আঁকার প্রস্তাব পেয়েছিলাম, যার জন্য আমি সাম্মানিক পাব। আমি সপ্তাহান্তে এই ক্রিয়াকলা পটি করার পরিকল্পনা করছি। এই প্রস্তাব গ্রহণ করার আগে আমার কী করা উচিত?

প্রস্তাবটি গ্রহণ করার আগে, আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে কোম্পানির নীতি ও নিয়ম অনুযায়ী আপনার সুপারভাইজারকে অবহিত করতে হবে, যাতে কোম্পানি নির্ধারণ করতে পারে যে আপনার কার্যকলাপ আমাদের কোম্পানির স্বার্থকে বিরুদ্ধভাবে প্রভাবিত করবে কিনা। যদি কোম্পানির পক্ষ থেকে নিশ্চিত করা হয় যে কোন ক্ষতি নেই, তাহলে আপনাকে এই কাজটি স্বাধীনভাবে গ্রহণ করতে পারবেন। আপনার প্রকাশিত পরিস্থিতিতে কোন পরিবর্তন এলে তা কোম্পানির নজরে আনা আপনার কর্তব্য।

20. আমাদের ব্যবসা চালানোর জন্য, আমাদের কর্মচারীরা কোম্পানির সমস্ত সম্পদ ব্যবহার করবে, স্পিট্টার এবং ঘোগাঘোগ সরঞ্জাম। এই ধরনের সম্পদের অপব্যবহার করা উচিত নয়। আমরা জালিয়াতি, আভুসাং বা আমাদের সম্পদের অপব্যবহারের ঝুকি করাতে প্রক্রিয়াশুর করব।
21. আমরা সকল প্রযোজ্য মানি লভারিং, জালিয়াতি এবং দুর্ভিবিরোধী আইন মেনে চলব এবং এই ধরনের আইনের লঙ্ঘন ঘাচাই, তদন্ত ও প্রতিরোধের পদ্ধতি স্থাপন করব।

অভ্যন্তরীণ ব্যবসা

22. আমাদের কর্মচারীদের অবশাই কোন ধরনের অভ্যন্তরীণ ট্রেডিংয়ে লিপ্ত হবে না বা তাৎক্ষণিক পরিবার, বন্ধুবান্ধব বা ব্যবসায়িক সহযোগী সহ অন্যদের সাহায্য করবে না যাতে জনগোষ্ঠীর কাছে উপলব্ধ নয় এমন সুস্থ অর্থকরী সমন্বে তথ্যের নাগাল এবং অধিকার পাওয়া যায়। আমাদের কোম্পানি, আমাদের গ্রুপ কোম্পানি, আমাদের প্রাহক এবং আমাদের সরবরাহকারীদের এই ধরনের তথ্যের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত।

Q & A

আমাদের কোম্পানি সম্প্রতি একটি নতুন ব্যবসায়িক উদ্যোগ চালু করার ঘোষণা দিয়েছে। এর সাথে সম্পর্কিত, আপনার বন্ধুযোগী একজন শীর্ষস্থানীয় ব্যবসায়িক সংবাদপত্রের সাংবাদিক, একটি প্রতিবেদন তৈরি করবেন বলে আপনাকে কিছু তথ্য দিতে বলেছেন। তিনি আপনাকে উদ্ধৃত না করার অথবা আপনার পরিচয় প্রকাশ না করার প্রতিশ্রূতি দিয়েছেন। আপনার কি তাঁকে এই তথ্য দেওয়া উচিত?

না। উৎসটি বেনামে থাকবে এমন নিশ্চিত করলেও আপনার এই প্রকৃতির তথ্য গণমাধ্যমের সঙ্গে শেয়ার করবেন না। শুধুমাত্র কোম্পানির অনুমোদিত কর্মচারীদেরই গণমাধ্যমের সাথে কথা বলার এবং এই ধরনের তথ্য প্রদানের অনুমতি আছে।

যদি আপনি বিজের সময়ে এই ধরনের মিডিয়া অ্যাকসেস করতে পারলেও আমাদের কোম্পানির "সোশ্যাল মিডিয়া ব্যবহার"- এর একটি নীতি রয়েছে যাসোশ্যাল মিডিয়া ব্যবহারের জন্য "করণীয় এবং না করা" নিয়ম বলা আছে। কেন এমন নীতি?

বাহ্যিক ঘোগাঘোগ একটি গুরুতর বিষয়। এটি অবশ্যই সাবধানে যত্ন সহকারে পরিচালিত হতে হবে কারণ আমাদের কোম্পানি বা এর ব্যবসার ব্যাপারে যে তথ্য প্রকাশ করা হবে তা পরিষ্কার, নির্ভুল হওয়া উচিত এবং আমরা অন্য পক্ষকে প্রতিশ্রূতি দিয়েছি তার কেনেটি লঙ্ঘন করা উচিত নয়। প্রতিটি ব্যবসাতেই অনুমোদিত এবং বিহিবিশের কাছে বিভিন্ন রনে বিভিন্ন দেওয়ার জন্য মনেন্নীত ম্যানেজার রয়েছেন। আপনি যে তথ্য পেতে পারেন বা যে তথ্য আমাদের দেওয়া উচিত বলে মনে করেন তার জন্য এই ম্যানেজার দের সঙ্গে পরামর্শ করা উচিত।

সামাজিক গণমাধ্যম ব্যবহার করার ক্ষেত্রে, বিশেষ করে ব্লগ বা সোশ্যাল নেটওয়ার্কিং সাইটগুলিতে, আমাদের কোম্পানি বা আমাদের ব্যবসা সম্পর্কে কথা বলার সময় আপনাকে খুব সর্তর্কতা অবলম্বন করতে হবে। আপনি মনে করতে পারেন আপনি বন্ধুদের সাথে আড্ডা দিচ্ছেন বা ব্যক্তিগত মতামত প্রকাশ করছেন কিন্তু তা করার সময় আপনি আমাদের কোম্পানির কোনও গোপনীয় তথ্য শেয়ার করতে পারবেন না।

মনে রাখতে হবে ..

অননুমোদিত সফটওয়্যার, ট্রেডমার্ক, কপিরাইটযুক্ত সামগ্রী বা লোগোর অনুলিপি বা ডাউনলোড সহ আমাদের সম্পদ, বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পত্তি বা বাণিজ্যিক গোপনীয়তার অপব্যবহার না করে আমাদের অবশ্যই অন্যের অধিকারকে সম্মান করা উচিত। আমাদের কখনই কম্পিউটার সফটওয়্যার প্রোগ্রামের অননুমোদিত অনুলিপি করা বা কোম্পানির কম্পিউটারে লাইসেন্সবিহীন ব্যক্তিগত সফটওয়্যার ব্যবহারকরা উচিত নয়।

নিষিদ্ধ ওষুধ এবং পদার্থ

23. আমাদের কর্মক্ষেত্রে নিষিদ্ধ ওষুধ এবং পদার্থের ব্যবহার প্রকৃত নিরাপত্তা এবং অন্যান্য ঝুঁকি তৈরি করে। আমরা আমাদের কর্মক্ষেত্রে বা কোম্পানির দায়িত্ব পালনকালে নিষিদ্ধ ওষুধ এবং পদার্থগুলি বহন, ব্যবহার বা বিতরণ সহ্য করি না।

স্বার্থের দ্বন্দ্ব

24. আমাদের কর্মচারী এবং নির্বাহী পরিচালক সর্বদা আমাদের কোম্পানির সর্বোত্তম স্বার্থে কাজ করে এবং নিশ্চিত করে যে কোন ব্যবসায়িক বা ব্যক্তিগত সংগঠন যার সাথে ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্ক রয়েছে, তারা আমাদের কোম্পানিতে তাদের ভূমিকাগুলির মাধ্যমে স্বার্থের দ্বন্দ্ব সৃষ্টি করে না। উপরন্তু, আমাদের কর্মচারী এবং নির্বাহী পরিচালক এমন কোন ব্যবসা, সম্পর্ক বা ক্রিয়াকলাপে জড়িত হবেন না, যাতামাদের কোম্পানি বা আমাদের গ্রুপ কোম্পানীর স্বার্থের সাথে সাংঘর্ষিক হতে পারে।

25. যদি কোন প্রকৃত বা সম্ভাব্য স্বার্থের দ্বন্দ্ব সত্যিই উদ্ভৃত হয়, তাহলে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে অবিলম্বে এই ধরনের দ্বন্দ্বের প্রতিবেদন করতে হবে এবং প্রযোজ্য আইন এবং কোম্পানির নীতি অনুযায়ী অনুমোদন চাহিতে হবে। যোগ্য কর্তৃপক্ষ আমাদের কোম্পানির নীতিমালায় সংজ্ঞায়িত যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে কর্মচারীর কাছে ফিরে যাবে, যাতে সংশ্লিষ্ট কর্মচারী বিতর্কিত দ্বৃত সমাধান করতে পারে বা পরামর্শ অনুযায়ী এড়িয়ে যেতে পারে।

26. নির্বাহী পরিচালক ব্যতীত অন্য সকল কর্মচারীর ক্ষেত্রে, প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা / ব্যবস্থাপনা পরিচালক একজন যোগ্য কর্মকর্তা হবেন, যিনি এর পরিবর্তে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে পরিচালনা পর্ষদের কাছে এই ধরনের ঘটনা রিপোর্ট করবেন। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা / ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং নির্বাহী পরিচালকদের ক্ষেত্রে, আমাদের কোম্পানির পরিচালনা পর্ষদ যোগ্য কর্মকর্তা হবে।

Q & A

আপনি আমাদের কোম্পানির গ্রাহক ডাটাবেস রক্ষণ পাবেক্ষণের জন্য দায়ী। আপনার একজন বন্ধু একটি ব্যবসায়িক উদ্যোগ শুরু করছে এবং আপনার ব্যবসার পণ্যের জন্য এই ডাটাবেস থেকে কয়েকটি বিবরণ শেয়ার করার জন্য আ পনাকে অনুরোধ করছে এইটি আ পনাকে আশ্বস্ত করে যেতিনি তথ্য এবং তার উৎস গোপন রাখবেন। আপনার কি তাই করা উচিত?

না। আপনার গ্রাহকের তথ্যের গোপনীয়তাকে সম্মান করা উচিত এবং যথাযথ অনুমোদন ব্যতীত ডাটাবেসের কোন অংশ কোন ব্যক্তির সাথে শেয়ার করবেন না।

আমাদের কোম্পানির বিভিন্ন ব্যবসায়িক ইউনিটের রাজস্ব নম্বরগুলিতে আপনার অ্যাকসেস আছে। সন্ধ্যায় পানীয় নিয়ে আপনার সাথে কথো পক্ষনেরসময়, আপনার বন্ধু আমাদের কোম্পানির আর্থিক কর্মক্ষমতা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করে। আপনি আপনার বন্ধুর সাথে বিস্তারিত তথ্য শেয়ার করবেন না, কিন্তু অনুমানিক রাজস্ব পরিসংখ্যান শেয়ার করুন। আপনার এই আচরণ কি সঠিক?

না এটা নয়। আমাদের কোম্পানির আর্থিক তথ্য অন্যদের সাথে শেয়ার করার অনুমতি নেই যাদের এই তথ্য জানার প্রয়োজন নেই। আর্থিক তথ্য সর্বদা সুরক্ষিত করে রাখা উচিত এবং কেবল প্রয়োজনের ভিত্তিতে প্রকাশ রা উচিত প্রয়োজনীয় অনুমোদন পাওয়ার পর। সাধারণ জনগোষ্ঠী জানে না এমন মূল্য সংবেদনশীল তথ্য শেয়ার করা দেশীয় বাণিজ্য আইন লঙ্ঘনের দিকে নিয়ে যেতে পারে।

- 27.** ঐতিহাসিক কারণে বিদ্যমান স্বার্থের দৃষ্টিতে এমন বা অন্য কোন উদাহরণ সত্ত্বেও, আগ্রহী কর্মচারীদের দ্বারা পর্যাপ্ত এবং সম্পূর্ণ প্রকাশ আমাদের কোম্পানির ব্যবস্থাপনায় করা হবে। আমাদের কোম্পানিতে নিয়োগের সময়, আমাদের কর্মচারী এবং নির্বাহী পরিচালক গণ উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছে সম্পূর্ণভাবে অবহিত করবেন, যে কোনো স্বার্থের বা সন্তান্ব

দৃষ্টিতে কারণে ব্যক্তি বা তাদের ঘনিষ্ঠ পরিবার (বাবা-মা, ভাইবোন, স্ত্রী, সঙ্গী সহ, শিশু) অথবা যাদের সাথে তারা ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্ক উপভোগ করে, তাদের পারিবারিক ব্যবসা বা এমন একটি কোম্পানি বা ফার্ম থাকতে পারে যা আমাদের কোম্পানির একজন প্রতিযোগী, সরবরাহকারী, গ্রাহক বা পরিবেশক অথবা অন্যান্য ব্যবসায়িক লেনদেন করছে।

মনে রাখতে হবে ..

স্বার্থের দ্বন্দ্ব হতে পারে কোন পরিচিত কর্মকাণ্ড, লেনদেন, সম্পর্ক বা কোনো কর্মচারী তার / তার নিকটবর্তী পরিবার (বাবা -মা, ভাই -বোন, স্ত্রী, সঙ্গী এবং সন্তানসহ), আত্মীয় বা ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্ক, যা উদ্বেগ সৃষ্টি করতে পারে (একটি বস্তুনিষ্ঠ সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে) যে কর্মচারী আমাদের কোম্পানীর প্রতি তার দায়িত্ব সঠিক ভাবে পালন করতে পারে না বা নাও পড়তে পারে।

সন্তান্ব স্বার্থের দৃষ্টিতে উদাহরণ

স্বার্থের দ্বন্দ্ব, প্রকৃত বা সন্তান্ব, সেইখানেই দেখা যায় যেখানে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে একজন কর্মচারী নির্বাহী পরিচালক:

- (a) ব্যবসা, ক্রিয়াকলাপ বা সম্পর্কের সাথে জড়িয়ে পড়া যে আমাদের কোম্পানির সাথে লেনদেন রয়েছে;
- (b) অনুপযুক্ত সুবিধা পেতে ব্যক্তিগতভাবে বা পরিবারের কোনো সদস্যের জন্য অথবা ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্কের কোনো ব্যক্তির জন্য লেনদেন সংক্রান্ত সিদ্ধান্তের ওপর প্রবাহ খাটোনা;
- (c) আমাদের কোম্পানির পক্ষ থেকে ব্যবসা পরিচালনা করা অথবা আমাদের সরবরাহকারীর বা গ্রাহকের সাথে আমাদের কোম্পানির ব্যবসার ব্যাপারে সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার অবস্থানে থাকা যেখানে একজন কর্মচারী বা নির্বাহী পরিচালকের আত্মীয়, অথবা ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্কের ব্যক্তি, একজন প্রধান কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি, যার ফলে ব্যক্তিগত সুবিধা বা স্বজনদের উপকার হয়;
- (d) বেতন বাঢ়িয়ে পারিশ্রমিক বৃদ্ধি, পদোন্নতি, পদোন্নতি বা আত্মীয় বা আমাদের কোম্পানিতে নিযুক্ত ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্কের একজন ব্যক্তির নিয়োগের মতো সিদ্ধান্তের উপর প্রভাব ফেলার অবস্থা;
- (e) এমন একটি কার্যক্রম গ্রহণ করে যার দ্বারা আমাদের কোম্পানি বা আমাদের গ্রুপ কোম্পানীর স্বার্থের সাথে আপোষ বা পরাজিত হতে পারে; অথবা
- (f) এমন কিছু করা যাব দ্বারা আমাদের কোম্পানীর বা আমাদের গ্রুপ কোম্পানীর সেরা স্বার্থের স্বাধীন রাখ প্রয়োগ না করা যায়।

28. যদি প্রয়োজনীয় ঘোষণা করতে ব্যর্থ হয় এবং আমাদের ম্যানেজমেন্ট স্বার্থের দ্বন্দ্বের একটি উদাহরণ সম্পর্কে সচেতন হয় যেটা একজন কর্মচারী বা নির্বাহী পরিচালকের প্রকাশ করা উচিত ছিল, তাহলে আমাদের ম্যানেজমেন্ট

বিষয়টিকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করবে এবং চাকরির শর্ত অনুযায়ী উপযুক্ত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এই ধরনের সমস্ত বিষয়, আমরা কর্মচারীটির বিচার পাওয়ার অধিকারকে সম্মান জানিয়ে পরিষ্কার এবং ন্যায্য শাস্তিমূল কপন্ডতি অনুসরণ করব।

কোম্পানির প্রয়োগ নীতি অনুসারে সাধারণত অনুমোদিত (ঘোষণার পরে) কার্যক্রমের উদাহরণ নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে দায়বদ্ধতার অবস্থান গ্রহণ করা (পারিশ্রমিকের জন্য হোক বা অন্যথায়) সাধারণত অনুমতি দেওয়া হবে, যদি এই সময়ের প্রতিশ্রুতিগুলি আমাদের কোম্পানিতে কর্মচারীর প্রাথমিক কর্তব্য এবং দায়িত্ব থেকে বিরক্ত বা বিচ্যুত না হয় এবং তা সংশ্লিষ্ট সক্ষম কর্তৃপক্ষের কাছে অবিলম্বে প্রকাশ করা হয়:

- আমাদের গ্রুপ কোম্পানির বোর্ডগুলিতে পরিচালক পদ, যৌথ উদ্যোগ বা সহযোগী কোম্পানি।
- শিক্ষাগত/পেশাগত সংস্থায় সদস্যপদ/দায়িত্বের অবস্থান, যেখানে এই ধরনের সংগঠন আমাদের কোম্পানির স্বার্থ প্রচার করবে।
- সরকারি কমিটি/সংস্থা বা সংস্থায় সদস্যপদ বা অংশগ্রহণ।

Q & A

আপনি একজন সহকর্মীর সাথে সম্পর্কের মধ্যে আছেন যিনি সম্প্রতি আপনার দলে স্থানান্তরিত হয়েছেন এবং এখন তিনি আপনাকে রিপোর্ট করবেন। আপনার কী করা উচিত কি করা উচিত? অন্য একজন কর্মচারীর সাথে রোমান্টিক বা ঘনিষ্ঠ ব্যক্তিগত সম্পর্কের সাথে একটি রিপোর্ট সম্পর্ক বিদ্যমান থাকলে এবং একজন অন্যের কর্মক্ষমতা মূল্যায়নের দায়িত্ব রয়েছে, স্বার্থের দ্বন্দ্ব তৈরী করার সম্ভবনা তৈরী হতে পারে। এই ধরনের পরিস্থিতিতে, আপনাকে আপনার সুপারভাইজারকে সংঘাতের সম্ভবনা সম্পর্কে অবহিত করতে হবে।

আপনার কোম্পানি এমন একটি কোম্পানির কাছে একটি প্রস্তাব জমা দিচ্ছে যেখানে আপনি আগে নিযুক্ত ছিলেন। আপনার পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তা সম্পর্কে গোপনীয় তথ্য রয়েছে, যা আপনি বিশ্বাস করেন যে চুক্তি জিততে আপনার বর্তমান নিয়োগকর্তাকে সাহায্য করবে। আপনি এই তথ্য শেয়ার করবেন কী? না। আপনার কোম্পানির সঙ্গে এই তথ্য শেয়ার করাটি চিরকারণ এটি তৃতীয় পক্ষের গোপনীয় তথ্যের সঙ্গে সম্পর্কিত। আপনার কোম্পানি তার পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তা সম্পর্কিত গোপনীয় তথ্য রক্ষা করার জন্য তাদের কর্মচারীদের কর্তব্যকে সম্মান করে।

আপনি আপনার কোম্পানির ক্রয় বিভাগে ক্রয় ব্যবস্থাপক। আপনি একটি সরবরাহকারীর থেকে তার অতিথি হিসাবে একটি প্রধান ক্রীড়া অনুষ্ঠানে ঘোগ দেওয়ার জন্য একটি আমন্ত্রণ পান। এই বিশেষ সরবরাহকারী একজন সেই বিক্রেতাদের একজন যিনি আপনার কোম্পানির দ্বারা জারি করা একটি উন্মুক্ত দরপত্রের জন্য একটি প্রস্তাব জমা দিয়েছেন। আপনার কি আমন্ত্রণ গ্রহণ করা উচিত?

না। এইক্ষেত্রে আপনার আমন্ত্রণ গ্রহণ করা উচিত নয়। যেহেতু আপনি টেক্নোলজির জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেওয়ার ভূমিকা পালন করছেন তাই আপনি যে কোনও অস্বাভাবিক সুবিধা পান তা একটি প্রগোদ্ধনা হিসাবে বিবেচিত হতে পারে যা আপনার বিশ্বাসযোগ্যতাকে প্রশ্নবিদ্ধ করতে পারে।

আমাদের ক্রেতারা



আমরা সমৃদ্ধি উপভোগ করা অব্যাহত রেখেছি, এমনকি প্রতিকূল সময়ের বিরুদ্ধে
লড়াই করেও। সংশ্লিষ্ট সকলের সাথে আমাদের সম্পর্ক সবচেয়ে বন্ধুত্বপূর্ণ।
আমরা আমাদের উপাদান এবং গ্রাহকদের সাথে সরাসরি কাজ করার জন্য একই
চরিত্র বজায় রেখেছি। আমাদের প্রযোজনাগুলি একই উচ্চ মানের রয়ে রয়েছে,
এবং সেইজন্য সেরা খ্যাতি অর্জন করে এবং সর্বোচ্চ মূল্য উপলব্ধি করে। ...
আমি এই তথ্যগুলো কেবলমাত্র উল্লেখ করেছি যে সৎ এবং সহজ ব্যবসায়িক নীতি,
খুব কাছ থেকে মন দিয়ে খুঁটিনাটি বিষয় নজর এবং অনুকূল পরিস্থিতি এবং
সুযোগের সম্ব্যবহার করার ক্ষমতায় সাফল্যের সুযোগ রয়েছে।

জামশেদজি টাটা

প্রতিষ্ঠাতা টাটা গ্রুপ

চেয়ারম্যান, টাটা সন্স (1868-1904)

E. আমাদের ক্ষেত্র

পণ্য এবং সেবা

1. আমরা বিশ্বমানের পণ্য এবং পরিষেবা সরবরাহ করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ যা সমস্ত প্রযোজ্য মানদণ্ড পূরণ করে।
2. আমরা প্রদান করা পণ্য এবং পরিষেবাগুলি প্রযোজ্য আইন মেনে চলবে যার মধ্যে পণ্যপ্র্যাকেজিং, লেবেলিং এবং বিক্রয়েতের সেবা বাধ্যবাধকভা রয়েছে।
3. আমরা আমাদের যোগ্যতা অনুযায়ী আমাদের পণ্যও সেবা বাজারজাত করব এবং আমাদের প্রতিযোগীদের পণ্য ও সেবা সম্পর্কে অন্যায় বাবিভ্রান্তিকর বিরুতি দেব না।

রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ এবং বাণিজ্য নিষেধাজ্ঞা

4. আমরা আমাদের ব্যবসার সময় সমস্ত প্রাসঙ্গিক রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ বা বাণিজ্য নিষেধাজ্ঞা মেনে চলব।

স্বচ্ছ প্রতিযোগিতা

5. আমরা প্রতিযোগিতামূলক উন্মুক্ত বাজারের উন্নয়ন ও পরিচালনা এবং প্রতিটি দেশ এবং বাজারে যে ব্যবসা আমরা পরিচালনা করি সেখানে বাণিজ্য ও বিনিয়োগের উদারীকরণকে সমর্থন করি।
6. আমরা বাজারের আধিপত্যের অপ্রয়বহার, সংঘর্ষ, বাণিজ্যিক জোটে অংশগ্রহণ বা প্রতিযোগীদের সাথে অনুপযুক্ত তথ্যের আদান-প্রদানের মতো প্রতিযোগিতামূলক বিরোধী আচরণকারী কোনো কার্যকলাপে প্রবেশ করব না।
7. আমরা শুধুমাত্র ব্যবসার স্বাভাবিক পদ্ধতিতে প্রতিযোগিতামূলক তথ্য সংগ্রহ করি এবং আইনগতভাবে অনুমোদিত উৎস এবং উপায় সেগুলি পাই।

গ্রাহকদের সঙ্গে কারবার

8. আমাদের গ্রাহকদের সাথে আমাদের লেনদেন হবে পেশাদার, ন্যায্য এবং স্বচ্ছ।
9. আমরা আমাদের গ্রাহকদের ব্যক্তিগত তথ্য সম্পর্কিত গোপনীয়তার অধিকারকে সম্মান করি। আমরা প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী আমাদের গ্রাহকদের ব্যক্তিগত তথ্য রক্ষা করি।

Q & A

আপনি আমাদের কোম্পানির আঞ্চলিক বিক্রয় ব্যবস্থাপক। আপনি একটি তাৎক্ষণিক বার্তা পরিষেবাতে একটি "অনানুষ্ঠানিক গোষ্ঠীর" সদস্য হয়েছেন, যার সদস্যরা আমাদের কোম্পানির প্রতিযোগীদের আঞ্চলিক বিক্রয় কর্মকর্তা। গ্রুপের প্রশাসক একটি অনুরোধ করেছেন শিল্পের দৃষ্টিকোণ থেকে "মূল্যের কৌশল" সম্পর্কে বাজারের পরিস্থিতি এবং "প্রাইসিং স্ট্রাটেজি" নিয়ে অনানুষ্ঠানিকভাবে আলোচনা করার জন্য ব্যক্তিগতভাবে বৈঠকের অনুরোধ করেছেন। আপনার কী করা উচিত?

প্রতিযোগীদের সঙ্গে কোন বৈঠক, বিশেষ করে "প্রাইসিং স্ট্রাটেজি" নিয়ে আলোচনা করার জন্য, একটি প্রতিযোগিতামূলক বিরোধী চৰ্চা বা দাম হেরফের করার প্রচেষ্টা হতে পারে। আপনার এই আমন্ত্রণ প্রত্যাখ্যন করে এবং "অনানুষ্ঠানিক গোষ্ঠী" ত্যাগ করে সাড়া দেওয়া উচিত। আপনার ঘটনাটি আপনার সুপারভাইজার এবং আপনার আইন বিভাগকেও জানানো উচিত।

সহকর্মীর সঙ্গে একটি গ্রাহক সভায় যোগ দিচ্ছেন এবং আপনার সহকর্মী কোম্পানির পরিষেবা সম্পর্কে একটি অসত্য বক্তৃতা মনে করার উচিত?

আপনার সহকর্মীকে যদি সন্তুষ্ট হয় তবে মিটিংয়ের সময় ভুলগুলি সংশোধন করতে সহায়তা করা উচিত। যদি এটি সন্তুষ্ট না হয়, মিটিংয়ের পরে আপনার সহকর্মীর সাথে সমস্যাটি উপ্রাপন করুন যাতে তিনি / তার কোম্পানি গ্রাহকের কাছে করা ভুল উপস্থাপনা সংশোধন করতে সক্ষম হন।

একটি গ্রাহক প্রকল্পে কাজ করার সময়, আপনি আপনার সহকর্মীর কাছ থেকে একটি কল পান। আপনি তার তৃতীমিকা নেওয়ার আগে তিনি সেই গ্রাহক অ্যাকাউন্টটি পরিচালনা করতেন। তিনি স্বরূপ করেন যে গ্রাহকের সাথে একটি নতুন অর্ডারিং সিস্টেম তৈরিতে কাজ করেছেন যা তিনি অন্য গ্রাহকের জন্য উপকারী বলে মনে করেন এবং আপনাকে প্রকল্পের বিবরণ পাঠানোর অনুরোধ করেন। আপনার কী করা করা উচিত?

গ্রাহকের সুনির্দিষ্ট অনুমোদন ছাড়া আপনাকে অবশ্যই এই তথ্য শেয়ার করবেন না; আপনাকে সঁট্টওয়্যার সহ গ্রাহকের সম্পদ অন্য গ্রাহকের জন্য বা ব্যক্তিগত ব্যবহারের জন্য প্রয়োগ করার অনুমতি নেই।

মনে রাখতে হবে ..

টাটার মূল মূল্যবোধগুলির মধ্যে একটি হল আমাদের কাজের মান এবং আমাদের পণ্য ও সেবার মান উন্নত করার জন্য চেষ্টা করা। মূল্যবোধের এই অটুট অভ্যাসই আমাদের ব্র্যান্ডের প্রতি গ্রাহকদের আস্থা তৈরি করে এবং এটিকে টিকিয়ে রাখে।

আমাদের সম্প্রদায় এবং পরিবেশ



একটি মুক্ত উদ্যোগে, সম্প্রদায়টি ব্যবসার অন্য অংশীদার নয় বরং
প্রকৃতপক্ষে এটি তার অস্তিত্বের উদ্দেশ্য।

জামশোদজি টাটা
প্রতিষ্ঠাতা টাটা গ্রুপ
চেয়ারম্যান, টাটা সম্পর্ক (1868-1904)

F. আমাদের সম্প্রদায় ও পরিবেশ

সম্প্রদায়

1. আমরা ভালো কর্পোরেট নাগরিকের কাছে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ এবং আমরা যে সম্প্রদায়ের মানুষের সাথে কাজ করি তাদের জীবনযাত্রার মানের উন্নয়নে সক্রিয়ভাবে সাহায্য করে থাকি।
2. আমরা সম্প্রদায় এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে যুক্ত হয়ে আমাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রম স্থানীয় সম্প্রদায় এবং পরিবেশের উপর যে বিকল্প প্রভাব ফেলতে পারে তা লাঘব করি।
3. আমরা যে সম্প্রদায়ের মধ্যে কাজ করি, তাদের সুবিধা করে যে প্রকল্পগুলি সেই প্রকল্পগুলিতে স্থেচ্ছায় নিযুক্ত হতে উৎসাহিত করি আমাদের কর্মীদের যদি কোডের নীতিগুলি যেখানে প্রযোজ্য সেখানে মেনে চলা হয় এবং বিশেষভাবে 'স্বার্থের দ্বন্দ্ব' ধারা অনুসরণ করা হয়।

পরিবেশ

4. আমাদের পণ্য ও পরিষেবার উৎপাদন এবং বিক্রিতে, আমরা পরিবেশগত স্থায়িত্বের জন্য চেষ্টা করি এবং সমস্ত প্রযোজ্য আইন ও বিধি মেনে চলি।
5. আমরা প্রাকৃতিক সম্পদের অপচয় রোধ করতে চাই এবং বিশেষ করে প্রিনহাউস নির্গমনের ক্ষেত্রে পরিবেশ উন্নত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ গ্যাস, জল এবং শক্তি খরচ, এবং বর্জ্য এবং বিপজ্জনক সামগ্রীর ব্যবস্থাপনার জন্য। আমরা আমাদের কর্মকাণ্ডে জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাব দূর করার চেষ্টা করব।

আমাদের ভ্যালু-চেইনের অংশীদার



আমরা যদি এমন কিছু কাজ করতে পারতাম যেটা অন্য কোনো
গোষ্ঠী করেছে, তাহলে আমরা আজকের চেয়ে দ্বিগুণ বড় হতাম।
কিন্তু আমরা তা করিনি, এবং এটা অন্য কোনো উপায় হত না।

জে.আর.ডি.টাটা

চেয়ারম্যান, টাটা সন্স (1938 – 1991)

(1960 এবং 70 এর দশকে টাটা গোষ্ঠীর সম্প্রসারণের সময়)

G. আমাদের ভ্যালু চেন পার্টনাররা

1. আমরা আমাদের সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারীদের সুষ্ঠ ও স্বচ্ছভাবে নির্বাচন করব।
2. আমরা সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারীদের সাথে কাজ করতে চাই যারা দেখাতে পারবে যে তারা একই মান ভাগ করে। আমরা আশা করি তারা আমাদের নিজেদের সাথে তুলনায় নেতৃত্ব মান গ্রহণ করবে।
3. আমাদের সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারীরা শুধুমাত্র আমাদের কোম্পানির কাছ থেকে ঘথাঘথ অনুমোদিত নিখিত অনুমতি নিয়ে আমাদের কোম্পানির প্রতিনিধিত্ব করবে।
4. তাদের সাথে কথোপকথনে এবং আমাদের পক্ষ থেকে তাদের সাথে ভাগ করা তথ্যের গোপনীয়তাকে সম্মান করা সহ তারা কোডটি মেনে চলবে বলে আশা করা যায়
5. আমরা নিশ্চিত করব যে আমাদের সরবরাহকারী বা পরিষেবা প্রদানকারীদের কাছ থেকে প্রাপ্ত কোন উপহার বা আতিথেয়তা আমাদের কোম্পানির উপহার এবং আতিথেয়তা নীতি মেনে চলে।
6. আমরা ততীয় পক্ষের বুদ্ধিগুণ্ঠি কসম্পত্তি এবং ডেটা ব্যবহারের বিষয়ে আমাদের বাধ্যবাধকতাকে সম্মান করি।

Q & A

আপনি আমাদের কোম্পানির ক্রয়ের কাজে নেতৃত্ব দেন। আপনি যে প্রকল্পে কাজ করছেন তার জন্য আপনার বাজেটের সীমাবদ্ধতা রয়েছে। নির্ধারিত খরচের মধ্যে প্রকল্পটি সম্পূর্ণ করার জন্য, আপনি আপনার সরবরাহকারীকে এই প্রকল্পের অর্ডারের উপর একটি ব্যতিক্রমী ডিসকাউন্ট প্রদানের অনুরোধ জানাতে চান এইটি বুঝিয়ে যে ভবিষ্য অর্ডারে সেটি পুরিয়ে দেবেন। আপনি কি কোড লঙ্ঘন করবেন?

হ্যাঁ, আপনি করবেন। সরবরাহকারীকে ভবিষ্যতের সুবিধা সহ যে কোনও আকারে প্রলোভন, বস্তুনিষ্ঠভাবে এবং কোম্পানির সর্বোত্তম স্বার্থে কাজ করার ক্ষমতাকে আপস করতে পারে এবং তাই এড়িয়ে চলতে হবে।

মনে রাখতে হবে ..

আমাদের ভ্যালু-চেইন অংশীদারদের মধ্যে আমাদের সরবরাহকারী এবং পরিষেবা প্রদানকারী, পরিবেশক, বিক্রয় প্রতিনিধি, ঠিকাদার, চ্যানেল অংশীদার, পরামর্শদাতা মধ্যস্থতাকারী এবং এজেন্ট অন্তর্ভুক্ত থাকবে; যৌথ উদ্যোগের অংশীদার এবং অন্যান্য ব্যবসায়িক সহযোগী।

আমাদের আর্থিক অংশীদাররা



ব্যবসায়ের নৈতিক আচরণ - প্রতিটি ক্ষেত্রে এবং সমস্ত উপাদানগুলির
সাথে - টাটা গোষ্ঠী তার উদ্যোগগুলি গড়ে তুলেছে এবং পরিচালনা
করছে। গোষ্ঠীর প্রতিষ্ঠার পর থেকে এটি গোষ্ঠীর জন্য বিশ্বাসের একটি
নিবন্ধ হয়েছে, আমাদের লালিত প্রতিষ্য একটি মৌলিক উপাদান এবং
আমাদের জীবনযাত্রার সারাংশ।

রতন টাটা
চেয়ারম্যান, টাটা সন্স (1991-2012)

H. আমাদের আর্থিক অংশীদারেরা

1. আমরা শেয়ারহোল্ডারের মান বাড়ানোর জন্য এবং শেয়ারহোল্ডার দের অধিকার নিয়ন্ত্রণকারী আইন ও নিয়ম মেনে চলতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।
2. আমরা আমাদের আর্থিক অংশীদারদেরকে আমাদের ব্যবসার প্রাসঙ্গিক দিক সম্পর্কে সুষ্ঠ সঠিক এবং সময়ে পয়োগীভাবে অবহিত করব এবং প্রযোজ্য আইন এবং চুক্তি অনুযায়ী এই ধরনের তথ্য প্রকাশ করব।
3. আমরা আমাদের আর্থিক অংশীদারদেরকে আমাদের ব্যবসার প্রাসঙ্গিক দিক সম্পর্কে সুষ্ঠ সঠিক এবং সময়ে পয়োগীভাবে অবহিত করব এবং প্রযোজ্য আইন এবং চুক্তি অনুযায়ী এই ধরনের তথ্য প্রকাশ করব।

সরকার



ব্যবসা, যেমনটা আমিদেখেছি, আপনার কাছ থেকে একটি বড় চাহিদা রাখে;
এটি চায় সর্বদা আপনি নেতৃত্বাতা, মূল্যবোধ, ন্যায্যতা এবং বস্তুনির্ণতার
একটি কাঠামো আরোপ আপনার ওপরে। এটা করা সহজ নয়;
আপনি এটি জোর করে নিজের উপর চাপিয়ে দিতে পারবেন না কারণ
এটি আপনার অবিচ্ছেদ্য অংশ হয়ে উঠতে হবে।

রতন টাটা
চেয়ারম্যান, টাটা সন্স (1991-2012)

I. সরকার

রাজনৈতিক জোট-নিরপেক্ষতা

1. আমরা যেসব দেশে কাজ করি সেগুলোর সংবিধান এবং শাসন ব্যবস্থা অনুযায়ী কাজ করব। আমরা গণ নির্বাচনের ফলাফলকে প্রভাবিত করতে চাই না, অথবা কোনো সরকার ব্যবস্থাকে দুর্বল বা পরিবর্তন করতে চাই না। আমরা কোন নির্দিষ্ট রাজনৈতিক দল বা রাজনৈতিক কার্যালয়ের প্রার্থীকে সমর্থন করি না। আমাদের আচার -আচরণ অবশ্যই এমন কোনো কার্যকলাপকে বাদ দেবে যাকে কোন রাজনৈতিক সংস্থা বা ব্যক্তির সাথে পারস্পরিক নির্ভরশীলতা/ অনুকূলতা হিসাবে ব্যাখ্যা করা যেতে পারে এবং আমরা কোন নির্দিষ্ট রাজনৈতিক দল, প্রার্থী বা প্রচারণার জন্য অনুদান হিসেবে কোন কোম্পানির তহবিল বা সম্পত্তি বা অন্যান্য সম্পদ প্রদান বা প্রদান করি না।

আমাদের বোর্ড অফ ডিরেকটরদের দ্বারা বিবেচিত আর্থিক অবদান শুধুমাত্র ভারতবর্ষের প্রগতিশীল ট্রাস্টের মাধ্যমে অথবা ভারতবর্ষের বাইরে একইরকম স্বচ্ছতার সাথে যথাযথভাবে অনুমানিত, অবৈষ্যম্যমূলক, এবং অবিবেচনামূলক যানবাহনের দ্বারা পর্যবেক্ষণকে শক্তিশালী করার জন্য গনতাত্ত্বিক শক্তি পরিচালনা করা হয়।

সরকারি কাজকর্মের সাথে জড়িত থাকা

2. আমরা সুশাসন প্রচারের জন্য গঠনমূলক পদ্ধতিতে সরকার এবং নিয়ন্ত্রকদের সাথে যুক্ত হই। আমরা তাদের সাথে পারস্পরিক কার্যকলাপ পরিচালনা করি যেটা আমাদের কোডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।
3. আমরা কোন সরকারী পর্যালোচনা বা তদন্তের জন্য তথ্য বা নথির অখণ্ডতা বা প্রাপ্যতাকে প্রতিরোধ, বাধা বা অনুপযুক্তভাবে প্রভাবিত করি না।

আমাদের গ্রুপ কোম্পানিগুলি



আমি মনে করি না যে কেউ শিল্প স্বপ্নদ্রষ্টা হিসাবে জামশেদজীর সমতুল্য ছিল।
কিন্তু সেটাই একমাত্র কারণ নয় যে আমি জামশেদজীর একজন ভক্ত
ছিলাম। প্রধান কারণ ছিল তার মূল্যবোধ, নিখাদ মূল্যবোধ,
যা তিনি এই গোষ্ঠীকে প্রদান করেছিলেন। যদি কেউ আমাকে জিজ্ঞাসাক
রত, টাটা কোম্পানিগুলিকে একসাথে রাখে, অন্য কিছুর চেয়ে বেশি,
আমি বলব এটি আমাদের ভাগ করা আদর্শ এবং মূল্যবোধ যা আমরা
জামশেদজী টাটার কাছ থেকে উত্তরাধিকার সূত্রে পেয়েছি।

জে.আর.ডি. টাটা

চেয়ারম্যান, টাটা সম্পর্ক (1938 – 1991)

J. আমাদের গ্রুপ কোম্পানিগুলি

1. যেখানে প্রাসঙ্গিক, সেখানে আমরা জ্ঞান, ভৌত সম্পদ, মানব ও ব্যবস্থাপনা সম্পদ ভাগ করে এবং প্রতিযোগিতামূলক আইন মেনে চলার সাথে সাথে প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী নেতৃত্বান্বিত শাসন নীতি এবং অনুশীলন গ্রহণ করে যৌথ উদ্যোগ সহ আমাদের গ্রুপ কোম্পানিকে সহযোগিতা করতে চাই।
2. আমরা যথাযথ বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থার মাধ্যমে আমাদের এবং আমাদের গ্রুপের যেকোনো কোম্পানির মধ্যে যেকোনো বিরোধের মীমাংসা পূর্ণ সমাধান করার চেষ্টা করব যাতে এটি আমাদের ব্যবসায়িক স্বার্থ এবং স্টেকহোল্ডার মূল্যকে বিরাপভাবে প্রভাবিত না করে।
3. যথোর্থ অনুমোদন ব্যতীত কোন ততীয় পক্ষ বা যৌথ উদ্যোগ টাটা নাম / ব্র্যান্ডকে তার স্বার্থের জন্য ব্যবহার না করে তা নিশ্চিত করার জন্য আমরা পদ্ধতি ব্যবহার করব।
4. আমাদের পরিচালনা পর্যবেক্ষণ টাটা সম্পর্ক প্রণীত নীতি এবং নির্দেশিকা পর্যায়ক্রমেগ্রহণের জন্য বিবেচনা করবে এবং গোষ্ঠী সংস্থাগুলিকে বন্টন করবে।

Q & A

আপনি আমাদের কোম্পানিতে একটি আইটি প্রকল্পের জন্য সম্ভাব্য বিক্রেতাদের নির্বাচন করার প্রক্রিয়ায় আছেন? দুটি কোম্পানির চূড়ান্ত সংক্ষিপ্ত তালিকায়, একটি সীমিত রেফারেন্স এবং লোয়ার প্রাইস কোটেশন সহ একটি নতুন স্টার্ট - আপ, অন্যটি একটি টাটা কোম্পানি যার ৩০ বছরের বাস্তবায়নের অভিজ্ঞতা এবং ভাল রেফারেন্স রয়েছে, কিন্তু এর জন্য সামান্য বেশি কোট। চাকরি পছন্দের অন্যান্য সমস্ত প্যারামিটার প্রায় সমান হওয়ায়, চাকরির জন্য আপনার কোন কোম্পানি নির্বাচন করাউচিত?

বাদিও মূল্য নিঃসন্দেহে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ মানদণ্ড, কিন্তু স্পষ্টভাবে মূল্যায়নের একমাত্র মানদণ্ড নয়। আপনার আইটি প্যার্টনার সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য আপনাকে ভাল গ্রাহক রেফারেন্স, প্রমাণিত ট্র্যাক রেকর্ড এবং শেয়ার্ড ভ্যালু সিস্টেম গুলিও বিবেচনা করতে হতে পারে।

আপনি একটি প্রকল্পের জন্য সম্ভাব্য বিক্রেতাদের নির্বাচন করার প্রক্রিয়াতে আছেন। তিনটি ফাইনালিস্টের মধ্যে একটি হল একটি গ্রুপ কোম্পানি। চূড়ান্ত প্রস্তাবগুলি পর্যালোচনা করার সময়, আপনি মূল্য এবং মালিকানার মোট খরচের উপর ভিত্তি করে তিনটি প্রস্তাবের মধ্যে গ্রুপ কোম্পানিকে দ্বিতীয় স্থান দেন এবং প্রথম স্থানাধিকারী বিক্রেতা নির্বাচন করেন। এটা কি সঠিক সিদ্ধান্ত?

হ্যাঁ। আপনার বিক্রেতা নির্বাচন করা উচিত, যা তার নিজের যোগ্যতায়, বিক্রেতা যা আপনার কোম্পানির প্রয়োজনীয়তার জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত। আপনি শুধুমাত্র একটি গ্রুপ কোম্পানী তার অনুমোদনের কারণে নির্বাচন করা উচিত নয়।

বৃদ্ধিকারী উদ্বেগ

আমরা আমাদের কর্মচারী, গ্রাহক, সরবরাহকারীদের উৎসাহিত করিএবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের উদ্বেগ বাড়াতে বা করতেপ্রকাশ ষথন তারা কোন বাস্তব সচেতন হয়অথবা আমাদের কোড, নীতি বা আইনের সম্ভাব্য লঙ্ঘন।আমরা যেকোন ইভেন্টের রিপোর্ট করতেও উৎসাহিত করি (প্রকৃতবা সম্ভাব্য) অসদাচরণ যা প্রতিফলিত নয়আমাদের মূল্যবোধ এবং নীতি।

উদ্বেগ বা প্রশ্ন উত্থাপন বা মামলা রিপোর্ট করার জন্য উপলব্ধ উপায় অন্ত ভুক্তহতে পারে:

- বর্তমা লাইন ম্যানেজার বা আমাদের কোম্পানির মানবসম্পদ বিভাগ
- আমাদের কোম্পানির মনোনীত নেতৃত্বক কর্মকর্তারা
- 'গোপনীয় রিপোর্টিং' থার্ড পার্টি এথিক্স হেল্পলাইন (যদি পাওয়া যায়)
- আমাদের কোম্পানির 'হুইসেলরোয়ার' নীতির মধ্যে অন্য কোনো রিপোর্টিং চ্যানেল বা পথ।

বৈধ উদ্বেগ রিপোর্টকারীর বিবৃত্বে কোনো প্রকার প্রতিশোধ আমরা সহ্য করি না। এই ধরনের ব্যক্তিকে টার্গেট করার সাথে জড়িত ব্যক্তি শাস্তি মূলক ব্যবস্থার অধীন থাকবে।

যদি আপনি সন্দেহ করেন যে আপনি বা আপনার পরিচিত কেউ একটি উদ্বেগ উত্থাপন করার জন্য বা একটি মামলা রিপোর্ট করার জন্য প্রতিশোধের শিকার হয়েছেন, অতি শীঘ্র লাইন ম্যানেজার, কোম্পানির এথিক্স কাউন্সেলর, মানব সম্পদ বিভাগ, MD/CEO অথবা গরুপের চিফএথিক্স অফিসারের সাথে যোগাযোগে পরামর্শ দিচ্ছি।

Q & A

আমার সুপারভাইজার আমাকে এমন কিছু করতে বলেছেন যা আমি বিশ্বাস করি অবৈধ হতে পারে। আমি ভয় পাচ্ছি আমায় যা বলা হয়েছে তা যদি আমি না করি, আমি আমার চাকরি হারাতে পারি। এটা কি আমার করা উচিত?

না। আইন ভঙ্গ করা কখনই বিকল্প নয়। আপনার সুপারভাইজারের সাথে পরিস্থিতি নিয়ে আলোচনা করুন যাতে আপনারা উভয়ই ঘটনাগুলি বুঝতে পারেন। যদি আপনার উদ্বেগের সমাধান না হয়, তাহলে উচ্চ পর্যায়ের, সুপারভাইজার, এথিক্স কাউন্সেলর, আইন বিভাগের সাথে যোগাযোগ করুন অথবা কোম্পানির গোপনীয় রিপোর্টিং সিস্টেম উপলব্ধ থাকলে রিপোর্ট করুন।

আমি অনুভব করছি যে আমার সুপারভাইজার আমার সাথে অন্যায় আচরণ করছেন কারণ আমি একজন নেতৃত্বক উপদেষ্টাকে আমার উদ্বেগের করা জানিয়েছি। আমার কী করা উচিত?

উদ্বেগ প্রকাশের ফলে তার বিবৃত্বে প্রতিশোধ নেওয়া হলো কোডের উল্লঙ্ঘন। অতএব, আপনার তত্ত্বাবধায়কের এই পদক্ষেপ সাথে সাথে আপনার কোম্পানির এথিক্স কাউন্সেলর অথবা এমডি / সিইও অথবা কোম্পানির গোপন রিপোর্টিং সিস্টেমের মাধ্যমে রিপোর্ট করা উচিত।

দায়

এই কোডটি একটি জারি করা নির্দেশমালা যার উদ্দেশ্য কেবলমাত্র আনুষ্ঠানিক সম্মতি। এটি আমাদের মূল্যবোধ এবং আমাদের মূল নীতির প্রতি আমাদের সম্মিলিত অঙ্গীকারের প্রতিনিধিত্ব করে।

আমাদের দ্বারা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নিযুক্ত প্রতিটি ব্যক্তির, তার নিজের ব্যবহারের জন্য দায়ী থাকা উচিত।
যদি এই ব্যবহার কোডকে লঙ্ঘন করে

তাদের বিরুদ্ধে কর্মসংস্থানের শর্তাবলী এবং প্রাসঙ্গিক কোম্পানির নীতি অন্যায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হতে পারে।

যখন লেখায় ও কাজে অনুসরণ করা হয়, এই কোডটি আমাদের কর্মীদের পাশাপাশি যারা আমাদের সাথে কাজ করে তাদের দ্বারা 'জীবিত' হয়ে ওঠে।

মনে রাখতে হবে ..

যদি আপনি নিশ্চিত না হন যে আপনি যে বিশেষ পদক্ষেপ নিতে যাচ্ছেন তা কোডে বর্ণিত নীতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়, তাহলে নিজেকে জিজ্ঞাসা করুন:

- এটি কি প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাউকে বিপদে ফেলতে বা আঘাত / আহত করতে পারে?
- এটা কি অবৈধ / বেআইনি বা আমাদের নীতি ও পদ্ধতির বাইরে?
- আমার বিবেক কি তা প্রত্যাখ্যান করে? এটা কি আমার ব্যক্তিগত মূল্যবোধের পরিপন্থী?
- যদি গণমাধ্যমে বিষয়টি প্রকাশিত হয় তবে আমি কি অস্বীকৃতি বোধ করব? এটা কি আমার কোম্পানি, স্ত্রী, সঙ্গী, পিতামাতা বা সন্তানকে লজ্জা দেবে?
- এটা কি 'ভুল' মনে হয়?

যদি এই প্রশ্নের কোনটির উত্তর হ্যাঁ হয়, তাহলে দয়া করে থামুন এবং সিদ্ধান্ত নিতে অনুগ্রহ করে আ পনা রারিপোটিং ম্যানেজার, এথিক্স কাউন্সিলর, মানব সম্পদ বিভাগ, আইন বিভাগ বা সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট টিমের কোন সদস্যের সাথে পরামর্শ করুন।

দ্বিধা-দ্বন্দ্বের সম্মুখীন হলে: থামুন, চিন্তাকরণ, দায়িত্বশীলভাবে কাজ করুন

নোট

কোড কোম্পানির দৃষ্টিকোণ থেকে সমস্ত প্রত্যাশা বা স্টেকহোল্ডারের দৃষ্টিকোণ থেকে বাধ্যবাধকতার ব্যাপক এবং সম্পূর্ণ ব্যাখ্যা প্রদান করে না।

সমস্ত প্রযোজ্য আইন, গ্রুপ-স্তরের পরামর্শ এবং নীতি, কোম্পানি-স্তরের নীতিমালা, পদ্ধতি এবং সংশ্লিষ্ট কা জের নিয়মাবলী সম্পর্কে পরিচিত হওয়া, সচেতন থাকা আমাদের কর্মীদের নিরন্তর দায়িত্ব। কোডের ব্যাখ্যার বিষয়ে, যে কোন নির্দেশনার জন্য আমরা আমাদের কোম্পানির এথিক্স কাউন্সিলর অথবা গ্রুপের চিফ এথিক্স অফিসারের যথাযথভাবে সহায় নিতে পারি।

সমস্ত যৌথ উদ্যোগকে টাটা কোড অফ কন্ডাক্ট (TCOC) বা TCOC-এর সমস্ত উপাদান সংলিপ্ত আচরণবিধি গ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হয়।

টাটা কোড অফ কন্ডাক্টের এই সংস্করণটি 29 জুলাই, 29/07/2015 থেকে কার্যকর হয়েছে এবং আগের সব সংস্করণ এবং সংশ্লিষ্ট নথিগুলিকে বাতিল বলে ঘোষণা করে।

কোড সম্পর্কে যেকোনো প্রশ্ন বা স্পষ্টতার জন্য, দয়া করে গ্রুপের চিফ এথিক্স অফিসারের অফিসে ইমেলের মাধ্যমে যোগাযোগ করুন: ethicsoffice@tata.com

টাটা আচরণবিধি - 2015

আমি স্বীকার করি যে আমি টাটা আচরণবিধি পেয়েছি।

আমি টাটা কোড অফ কন্ডাক্ট পড়েছি এবং আমি স্বীকার করি যে টাটা কর্মচারী হিসাবে আমি সেখানে বর্ণিত নির্দেশিকা মেনে চলতে বাধ্য এবং তা করতে ব্যর্থ হলে আমার কর্মসং স্থানের শর্তাবলী এবং কোম্পানির নীতিমালা অনুসারে আমার বিরুদ্ধে মামলা হতে পারে।

যদি আমার লঙ্ঘন বা টাটা আচরণবিধির সম্ভাব্য লঙ্ঘনের বিষয় উদ্বিগ্ন হই, আমি বুবাতে পারি যে আমার কোম্পানিতে এই ধরনের উদ্বেগ জানানোর জন্য আমার কাছে চ্যানেল রয়েছে। প্রয়োজনে এই চ্যানেলগুলি ব্যবহার করে, আমি আমার উচ্চ নৈতিক মান বজায় রাখতে আমার ভূমিকা পালন করব।

সাক্ষর: _____

তারিখ: _____

নাম: _____

বিভাগ: _____

ঠিকানা: _____

(অনুগ্রহ করে এই ঘোষণাটি আপনার এথিক্স কাউন্সিল বা আপনার কোম্পানির মানব সম্পদ বিভাগে জমা দিন।)



ନୋଟ୍ସ

নোটস



কোড সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য অনুগ্রহ করে যোগাযোগ

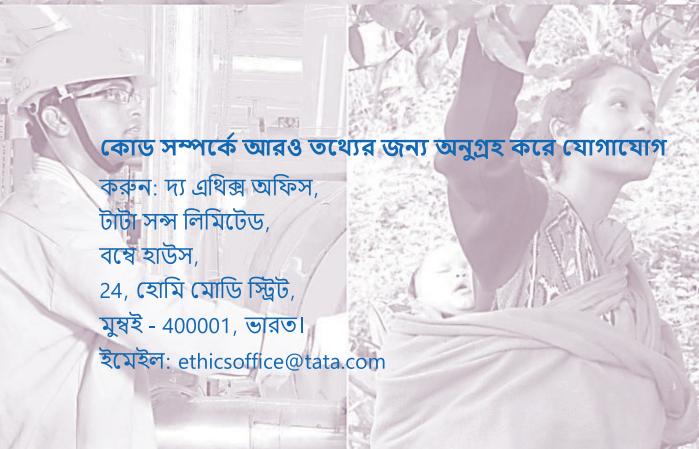
করুন: দ্য এথিক্স অফিস,
টাটা সঙ্গ লিমিটেড,

বঙ্গ হাউস,

24, হোমি মোড়ি স্ট্রিট,

মুম্বই - 400001, ভারত।

ইমেইল: ethicsoffice@tata.com





সতর্কীকরণ : ইংরেজিতে লেখা 'টাটা কোড অফ কন্ট্রাক্ট'-ই সংস্থার মূল বক্তব্য। আঞ্চলিক ভাষায় এর অনুবাদে কোনও পরিবর্তন হয়ে থাকলে তার ওপর ভিত্তি করে কোনও আইনি পদক্ষেপ গ্রাহ্য হবে না। আঞ্চলিক ভাষায় 'টাটা কোড অফ কন্ট্রাক্ট'- এর অনুবাদ নিয়ে কোনও সমস্যা হলে এটির ইংরেজি কপিটি দেখে নিতেহবে।

Disclaimer : Please note that the English version of TATA Code of Conduct is the official text. Any differences created in translation in regional language have no legal effect. If there are any concerns regarding the accuracy of the information presented within the translated versions of TATA Code of Conduct, please refer back to the official English-language TATA Code of Conduct copy.