

WE  
CAPTURE  
WHAT  
MOVES



# CODE OF ETHICS

**உள்ளடக்கம்:**

I.	தைலவரின் குறிப்பு.....	2
II.	நெறிமுறை கோட்பாடுகள் யாருக்கானது?.....	3
III.	நெறிமுறை கோட்பாடுகளின் புரிதலும் மற்றும் பரவுதலும்.....	3
	1. மொழிபெயர்ப்பு மற்றும் பயிற்சி.....	3
	2. மேற்பார்வையாளர்களின் செயல்பாடுகள்.....	3
IV	நமது கொள்கைகள்.....	4
	1. வெளிப்படத்தன்மை.....	4
	2. சட்டம் மற்றும் ஒழுங்குமுறை நிலைநிறுத்துதல்.....	4
	3. மனித உரிமைகளை மதித்தல்.....	4
	4. தொழிலாளர் சட்டங்களை மேம்படுத்துதல்.....	4
	a. சங்கத்தின் சுதந்திரம் மற்றும் பரஸ்பர உடன்படிக்கைகளின் உரிமைகள்.....	4
	b. கட்டாய அல்லது கட்டாய உழைப்பின் அனைத்து வகையான ஒழிப்பு.....	5
	c. குழந்தை தொழிலாளி.....	5
	d. வேறுப்படுத்துதல்.....	5
	e. சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு.....	5
	5. பரஸ்பர மரியாதையுடன் ஒன்றினைந்து வேலை பார்த்தல்.....	5
	6. சூழலை மதித்தல்.....	6
	7. சொத்துரிமைகளை மதித்தலும் உறுதி செய்தலும்.....	6
	8. ரகசியத்தன்மை.....	6
	9. ஊழல் எதிர்ப்பு.....	7
	10. கருத்து வேற்றுமைகள்.....	7
	11. போட்டி சட்டத்தை கைப்பிடித்தல்.....	7
V	நெறிமுறைகளின் அறிக்கை அமைப்பு.....	8
	1. வைரயைர்கள்.....	8
	2. அறிக்கை செயலாக்க நடைமுறைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகள்.....	8
	3. நெறிமுறை அறிக்கையின் ஒரு பகுதியாக சேகரிக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட தரவுகளை செயலாக்குதல்.....	9

## I. தலைவரின் குறிப்பு



MANE ஐப் பொறுத்தவரை, ஒரு பொறுப்பான நிறுவனமாக இருப்பது என்பது, நெறிமுறை கோட்பாடுகள் பற்றி முதன்மையானது.

நேர்மை, ஒருமைப்பாடு மற்றும் நியாயம் ஆகியவை மூன்று அடிப்படை மதிப்புகளை கொண்டு, அன்றாட அடிப்படை முறையில் நாம் வியாபாரம் செய்கிறோம்.

இந்த நெறிமுறை கோட்பாடுகள் தான் நம் கட்டமைப்பாகும். உங்கள் முடிவுகள் மற்றும் செயல்களில் உங்களுக்கு வழிகாட்டி இது வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

நீங்கள் ஒவ்வொருவரும் இந்த வழிகாட்டியில் கோடிட்டுக் காட்டப்பட்டுள்ள கொள்கைகளை பின்பற்ற வேண்டும் மற்றும் நமது குழு மற்றும் அதன் கூட்டாளர்களுக்கு பயனளிக்க

இவற்றைப் நாம் பயன்படுத்த வேண்டும்.

என் கருத்துப்படி, தற்போதைய நெறிமுறை கோட்பாடுகள் தான் நம் வெற்றியின் ஒரு முக்கிய அங்கமாகும். நிலையான மற்றும் தற்சார்பு நிலையான வளர்ச்சிக்கு, நாம் உருவாக்கிய நெறிமுறைகளின் அடிப்படையே. நம் ஒருமைப்பாடும், நம்மைச் சுற்றியுள்ளவர்கள் மீதான நம்பிக்கையையும் இது ஊக்குவிக்கிறது மற்றும் உத்தரவாதம் அளிக்கிறது,

**Jean M. MANE**

**தலைவர் MANE Group**

## II. நெறிமுறை கோட்பாடுகள் யாருக்கானது?

அனைத்து குழு ஊழியர்களுக்கும் குழுவின் சார்பாக பணிபுரியும் எவருக்கும் பொருந்தும் மற்றும். MANE-ன் நெறிமுறை கோட்பாடுகள் கட்டாயமானது.

எந்த நாட்டில் எந்த குழு, வணிகம் செய்தாலும், நெறிமுறை நடத்தைக் கொள்கையில் MANE, ஆழ்ந்த அர்ப்பணிப்புடன் உள்ளது.

நடத்தை மற்றும் நெறிமுறை கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் தான் கொள்கைகளை அமைகிறது. பணியாளர்கள் முடிவெடுக்கும் போது மற்றும் மற்றவர்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் போது, ஒவ்வொரு MANE பணியாளரும் இந்த குறியீட்டைப் பயன்படுத்த வேண்டும். இது MANE குழுவின் அனைத்து வணிக நடவடிக்கைகளுக்கும் பொருந்தும்.

இந்த ஆவணத்தில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள கொள்கைகள் எந்த சூழ்நிலையிலும் நம் குழு வணிகம் செய்யும் வெவ்வேறு நாடுகளில் நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை மாற்றாது. MANE-ன் நெறிமுறைகள் உள்நாட்டு சட்டங்களை காட்டிலும் மிகவும் கட்டுப்படுத்தப்பட்டதாக இருக்காது. அவ்வாறு நிரூபிக்கப்பட்டால், MANE நெறிமுறைகள் ஒரு சட்டவிரோத செயலாக கருதப்படும். இல்லையெனில் உள்நாட்டு சட்டங்களை காட்டிலும் MANE நெறிமுறை கோட்பாடுகள் மேலோங்கும்.

## III. நெறிமுறை கோட்பாடுகளின் புரிதலும் மற்றும் பரவுதலும்

### 1. மொழிபெயர்ப்பு மற்றும் பயிற்சி

அனைத்து ஊழியர்களும் MANE நெறிமுறைகளை புரிந்து கொள்ள முடியும் என்பதை உறுதிப்படுத்த, இந்த கோட்பாடுகள், அரபு, சீன, ஆங்கிலம், பிரஞ்சு, ஜெர்மன், குஜராட்டி, இந்தி, இந்தோனேசிய, இத்தாலியன், ஜப்பானிய, கன்னடா, கசாக், கொரிய, மலாயலம், மராத்தி, போலந்து, போர்த்துகீசியம், ருமேனிய, ரஷ்ய, ஸ்பானிஷ், தமிழ், தெலுங்கு, தாய், துருக்கிய, உக்ரேனிய மற்றும் வியட்நாம் உள்ளிட்ட பல மொழிகளில் மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளது.

பொதுமக்களுக்கு அணுகக்கூடிய விதமாக நெறிமுறை கோட்பாடுகள் MANE கார்ப்பரேட் வலைத்தளத்தில் பொதுவெளியில் வெளியிடப்பட்டுள்ளது.

இந்த ஆவணத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நெறிமுறைக் கொள்கைகளை பின்பற்ற வேண்டும். இந்த நெறிமுறை கோட்பாடுகளுடன் இணைக்கப்பட்ட அறிவிப்பில் MANE ஊழியர்கள் கையெழுத்திட வேண்டும்.

இதற்கு உதவியாக, பயிற்சி பெறவும் பயிற்சி வழிமுறை கையேடு உருவாக்கப்பட்டுள்ளது.

இந்த பயிற்சி வழிமுறை கையேடு நெறிமுறை கோட்பாடுகளின் சாத்தியமான நடத்தை மீறல்களை பிரதிபலிக்கிறது. மற்றும் நெறிமுறை கோட்பாடுகள் சங்கடங்களை வழங்கும் சூழ்நிலைகளில் MANE ஊழியர்களுக்கு வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது. குழுவின் சி.எஸ்.ஆர் கடமைகளின் ஒரு பகுதியாக, அனைத்து ஊழியர்களும் இந்த பயிற்சியை முடித்து தேர்வு எடுக்க வேண்டும். பயிற்சி வழிமுறை கையேடு : ஷேர்பாய்ண்ட் கார்ப் > கார்ப்பரேட் சமூக பொறுப்பு > நெறிமுறை கோட்பாடுகள்.

இந்த நெறிமுறை கோட்பாடுகளை வழக்கமான அடிப்படையில் MANE ஊழியர்கள் பயன்படுத்த ஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள், இது அவர்கள் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வணிக உறவுகளின் நோக்கத்தில் நேரடியாக அக்கறை கொண்ட குறிப்பிட்ட தேவைகளை நன்கு அறிய உதவும். இதில் சந்தேகம் இருந்தால், ஊழியர்கள் முதலில் தங்கள் நேரடி மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து உதவி பெற வேண்டும்.

### 2. மேற்பார்வையாளர்களின் செயல்பாடுகள்

MANE மேற்பார்வையாளர்கள் பணியிடத்தில் உள்ள MANE நெறிமுறை கோட்பாடுகளை ஊக்குவிக்கவும் பரப்பவும் வேண்டும். இது அவர்களின் கடமை மற்றும் பொறுப்பாகும்.

நெறிமுறைகளைப் பொறுத்தவரை, மேற்பார்வையாளர்கள் செய்ய பின்வருமாறு:

- தினசரி அடிப்படையில் அவர்களின் நடத்தையை- ஒரு உதாரணமாக அமைக்கவும்.

- புதிய ஊழியர்களுக்கு MANE நெறிமுறைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கொள்கைகளை கற்பித்தல் மற்றும் விளக்குதல்
- புதிய ஊழியர்கள் இந்த கொள்கைகளை புரிந்து கொண்டுள்ளனர் என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும், குறிப்பாக பயிற்சி வகுப்பின் மூலம், அவர்கள் அவற்றைப் பயன்படுத்த அறிவுறுத்த வேண்டும்.
- நெறிமுறை கோட்பாடுகள் கேள்விகள் குறித்த உதவி அல்லது ஆலோசனையை அவர்களின் குழுவுக்கு வழங்க வேண்டும்.  
குறுகிய, நடுத்தர மற்றும் நீண்ட காலத்திற்கு காலநிலை மாற்றம் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் தாக்கம் ஆகிய விளைவுகளை கருத்தில் கொண்டு மனித உரிமைகள் போன்ற பிரச்சினைகள் உட்பட நிலையான வளர்ச்சி தொடர்பாக பிரச்சினைகளுக்கு மேலாளர்கள் மற்றும் இயக்குநர்கள் முடிவெடுக்கும் உரிமை பெற்றவர்கள் ஆவர்.

#### IV. நமது கொள்கைகள்

##### 1. வெளிப்படத்தன்மை

சமூகம் மற்றும் சுற்றுச்சூழலில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் எந்தவொரு முடிவெடுப்பதிலும் வெளிப்படத்தன்மையை உறுதி செய்வதில் குழு உறுதியுண்டுள்ளது.

மேலும், தகவலுக்கான கோரிக்கைகளுக்கு பொருத்தமான பதில்களை வழங்க குழு உறுதியுண்டுள்ளது.

##### 2. சட்டம் மற்றும் ஒழுங்குமுறை நிலைநிறுத்துதல்

வணிகத்தை நடத்தும் அனைத்து நாடுகளிலும், குறிப்பாக மனித உரிமைகள் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் மற்றும் தொழிலாளர் சட்டங்களைப் பொறுத்தவரை, சட்டங்கள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் பிற சட்டபூர்வமான கடமைகளை நிலைநிறுத்துவதில் குழு உறுதியுண்டுள்ளது.

ஒவ்வொரு ஊழியரும், அவன் / அவள் தொழில்முறை செயல்பாட்டின் கட்டமைப்பில், ஒருமைப்பாட்டை நிரூபிக்க வேண்டும் மற்றும் பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை ஆதரிக்க வேண்டும்.

##### 3. மனித உரிமைகளை மதித்தல்

மனித உரிமைகளுக்கான உலகளாவிய பிரகடனத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள உரிமைகளை மேம்படுத்துவதற்காக குழு அதை மதித்து பின்படுத்துகிறது. மேலும், அனைத்து நாடுகளிலும், கலாச்சாரங்கள் மற்றும் சூழ்நிலைகளிலும் உலகளாவிய மனித உரிமைகளின் கொள்கையை குழு அங்கீகரிக்கிறது.

இந்த வழியில், குழு மற்றும் அதன் துணை நிறுவனங்கள் எதுவும் மனித உரிமை மீறல்களில் பங்கேற்கவில்லை என்பதை உறுதி செய்கிறது. அனைத்து ஊழியர்களும் தங்கள் செயல்பாட்டு நோக்கத்தில் மனித உரிமைகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்கும், ஆதரிப்பதற்கும், நடைமுறைப்படுத்துவதற்கும் ஒத்துழைக்கிறது.

##### 4. தொழிலாளர் சட்டங்களை மேம்படுத்துதல்

###### a. சங்கத்தின் சுதந்திரம் மற்றும் பரஸ்பர உடன்படிக்கைகளின் உரிமைகள்

தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கி ஒழுங்கமைப்பதற்கான அனைத்து ஊழியர்களின் உரிமையையும் குழு மதிக்கிறது, அவர்கள் விரும்பும் தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்கள் மற்றும் அவர்கள் சார்பாக குழுவுடன் கூட்டாக பரஸ்பர ஒப்பந்தம் செய்தல்.

தொழிலாளர் தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கும் அனைத்து பணியாளர் பிரதிநிதிகள் மற்றும் ஊழியர்கள் எந்த விடபாகுபாடு, தன்புறுத்தல், தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லது தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதால் மிரட்டல் அல்லது பதிலடி, மற்றும் சட்ட சிக்கல்கள் இல்லாமல் இருத்தல் வேண்டும். இதில் ஏதேனும் கேள்விக்குரிய பிரதிநிதிகள் இருந்தால், பணியிடத்தில் உறுப்பினர்களைத் தொடர்பு கொள்ளலாம்.

###### b. கட்டாய அல்லது கட்டாய உழைப்பின் அனைத்து வகையான ஒழிப்பு

கட்டாய அல்லது கட்டாய உழைப்பில் ஈடுபடவோ அல்லது ஊக்குவிக்கவோ கூடாது என்று குழு உறுதியளிக்கிறது.

பழிவாங்கும் அல்லது அச்சுறுத்தலின் கீழ் அல்லது கடனை திருப்பிச் செலுத்துவதற்காக கட்டாய அல்லது கட்டாய உழைப்பு என்பது விருப்பமில்லாத ஒருவரால் மேற்கொள்ளப்படும் வேலையை இது குறிக்கிறது.

#### c. குழந்தைத் தொழிலாளர்

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பரிந்துரை எண். குறைந்தபட்ச வயதில் 146 இன் விதிகளுக்கு இணங்க, குழந்தைத் தொழிலாளர்களில் ஈடுபடவோ ஊக்குவிக்கவோ கூடாது என்று குழு உறுதியளிக்கிறது.

குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் என்பது 15 வயதுக்கு குறைவான குழந்தையால் மேற்கொள்ளப்படும் பணிகளைக் குறிக்கிறது, உள்ளூர் சட்டங்கள் வேலை அல்லது கட்டாயக் கல்விக்கான குறைந்தபட்ச வயதை தவிர இந்த நிர்ணயம் பொருந்தும்.

#### d. பாகுபாடு

ஊழியர்கள், சப்ளையர்கள், வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது வேறு எந்த தொடர்புகளும் பாகுபாடுகளுக்கு உட்படுத்தப்படுவதில்லை என்பதை குழு உறுதி செய்கிறது.

பாகுபாடு என்பது ஒரு வேறுபாடு விருப்பத்தை குறிக்கிறது, அதற்கான அடிப்படை பகுத்தறிவு ஒரு நியாயமான காரணத்தை விட தப்பெண்ணத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டது, இதன் விளைவாக சம வாய்ப்பு அல்லது சிகிச்சையை அடக்குகிறது. பாகுபாடு காண்பதற்கான ஆதாரமற்ற காரணங்கள்: பாலினம், வயது, தோற்றம், மதம், பாலியல் நோக்குநிலை, உடல் தோற்றம், கர்ப்பம், செல்லாத தன்மை மற்றும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர் ஆகியவை அடங்கும்.

குழு பன்முகத்தன்மை சாசனத்திலும் கையெழுத்திட்டுள்ளது. ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி மற்றும் தொழில் நிர்வாகத்தில் அனைத்து வகையான பாகுபாடுகளையும் எதிர்த்துப் போராடுவதில் குழு உறுதிபூண்டுள்ளது.

#### e. சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு

பணி தொடர்பான சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக் கொள்கையின் கட்டமைப்பிற்குள், குழு அதன் தளங்களில் ஒன்றில் பணிபுரியும் அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் வெளி நிறுவன பணியாளர்களுக்கு ஆரோக்கியமான மற்றும் பாதுகாப்பான பணிச்சூழலை வழங்க முயற்சிக்கிறது.

இதைச் செய்ய, விபத்துக்கள் மற்றும் காயங்களின் அபாயத்தைத் தவிர்ப்பதற்கு தேவையான அனைத்து தேவைகளை வழங்க குழு உறுதிபூண்டுள்ளது, இதன் விளைவாக, அல்லது பணிச்சூழலுக்கு உள்ளார்ந்த ஆபத்துக்கான காரணங்களை முடிந்தவரை குறைக்க முயல்கிறது.

தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் தொடர்பான விதிகளை, ஊழியர்கள் கடுமையாக மதிக்க வேண்டும் என்று குழு எதிர்பார்க்கிறது.

### 5. பரஸ்பர மரியாதையுடன் ஒன்றிணைந்து வேலை பார்த்தல்

அனைத்து MANE ஊழியர்களும் சக ஊழியர்களுடன் தொழில் ரீதியாக நடந்து கொள்வார்கள் மற்றும் பரஸ்பர நம்பிக்கை, மரியாதை மற்றும் மனித தன்மை அடிப்படையில் தொழில்முறை உறவுகளை ஏற்படுத்துவார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. பணியிடத்திலும் குறிப்பாக எந்தவொரு துன்புறுத்தலையும் வன்முறையையும் குழு கண்டிக்கிறது:

-வாய்மொழியாக அல்லது எழுத்துப்பூர்வமாக.

-ஒரு உளவியல், உடல் மற்றும் / அல்லது பாலியல் இயல்பு தொடர்பாக

-சக ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் துணை அதிகாரிகள், ஊழியர்கள் மற்றும் மூன்றாம் தரப்பினருக்கு இடையில் ஒரு வழக்கமான அடிப்படையில் நிறுவனத்தில் பணிபுரிகின்றனர்.

அனைத்து MANE ஊழியர்களும் தங்கள் வேலைவாய்ப்பில், வாடிக்கையாளர்கள், சப்ளையர்கள் மற்றும் பிற பங்குதாரர்களுடனான தொடர்புகளில் இந்த நடத்தை நெறியை மதிப்பார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

துன்புறுத்தல் என்பது ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத வாய்மொழி அல்லது உடல் நடத்தை ஆகும், இது மற்றொரு நபர், குழு அல்லது சமூகத்தை நோக்கி இயக்கப்படுகிறது. இந்த நடத்தை பாலினம், இன தோற்றம், தேசியம், தோல் நிறம், மத நம்பிக்கைகள், பாலியல் நோக்குநிலை, உடல் தோற்றம் அல்லது ஊனமுற்றோர் தொடர்பாக, குறிப்பிடப்படுவன உணர்ச்சிகரமான துன்பத்தை இது ஏற்படுத்தக்கூடும்.

## 6. சுற்றுச்சூழலை மதித்தல்

சுற்றுச்சூழலைப் பாதுகாப்பது MANE குழுவின் முக்கிய முன்னுரிமைகளில் ஒன்றாகும். அதன்படி வணிக நடவடிக்கைகளின் சுற்றுச்சூழல் தாக்கத்தை குறைப்பது மேலாண்மை குழுவின் ஒருங்கிணைந்த பகுதியாகும்.

அதன் நிலையான கொள்கையை வடிவமைக்கும் கடமைகளின் அடிப்படையில் மற்றும் உள்ளூர் சட்டங்களுடன் இணைந்து, குழு இதற்கு உறுதியளித்துள்ளனவை:

-நீர், ஆற்றல், பலவிதமான, பொருட்கள் வளங்களின் நியாயமான மற்றும் நிலையான பயன்பாட்டை உறுதிசெய்க. (உற்பத்தி செயல்முறை மற்றும் தயாரிப்பு மறு சுழற்சி, வளங்கள்)

- பல்லுயிரியலைப் பாதுகாக்கவும், காடழிப்பைத் தடுக்கவும்

-விஷ வாயு உமிழ்வைக் குறைப்பதன் மூலம் காலநிலை மாற்றத்திற்கு எதிரான போராட்டத்திற்கு பங்களிப்பு செய்தல்

- உற்பத்தி காரணமாக சுற்றுச்சூழல் பாதிப்பைக் குறைத்தல். (கழிவு, மாசுபாடு, கசிவுகள் )

அனைத்து குழு ஊழியர்களும் தங்கள் அன்றாட கடமைகளில் இந்த சுற்றுச்சூழல் கடமைகளை நிலைநிறுத்தவும், சுற்றுச்சூழல் தாக்கத்தை குறைப்பதை நோக்கமாகக் கொண்ட அவர்களின் நிபுணத்துவத்தில் புதுமையான தீர்வுகளைக் கண்டறியவும் தங்கள் பங்கைச் செய்ய வேண்டும்.

## 7. சொத்து உரிமைகளை மதித்து உறுதி செய்தல்

சொத்து உரிமைகள் நில உரிமைகள் மற்றும் பிற உடல் சொத்துக்கள், காப்புரிமைகள், அறிதல், உற்பத்தி ரகசியங்கள் மற்றும் பிற தொழில்நுறை சொத்துக்கள் உள்ளிட்ட உடல் மற்றும் அறிவுசார் சொத்துக்களை உள்ளடக்கியது. குறிப்பிட்ட குழுக்கள் ( எடுத்துக்காட்டாக பூர்வீக மக்கள்தொகை ) அல்லது ஊழியர்கள் அல்லது பிற நபர்களின் அறிவுசார் சொத்து போன்ற பாரம்பரிய அறிவு போன்ற பரந்த பொருளில் சொத்து உரிமை கோரல்களையும் சேறும்.

குழு மற்றவர்களின் சொத்து உரிமைகளை மதிக்க உறுதிபூண்டுள்ளது மற்றும் அதன் ஊழியர்கள் இந்த உரிமைகளை மீறும் நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடாமல் இருப்பதை உறுதி செய்கிறது.

உறுதியான மற்றும் தெளிவற்ற சொத்துக்களையும் பாதுகாப்பதன் மூலம் MANE இன் சொத்து உரிமைகளையும், நலன்களையும், அனைத்து சூழ்நிலைகளிலும் மதிக்கவும் பாதுகாக்கவும் ஊழியர்கள் கடமைப்பட்டுள்ளனர்.

## 8. ரகசியத்தன்மை

அவரது / அவள் கடமைகளின் எல்லைக்குள், எந்தவொரு ஊழியரும் பொருளாதார அல்லது மூலோபாய மதிப்பைக் கொண்ட குழுவின் அருவமான சொத்துக்களை உருவாக்கும் முக்கியமான மற்றும் ரகசிய தகவல்களாக கருத வேண்டும்

அவரது / அவள் தொழில்முறை பொறுப்புகளின் கட்டமைப்பிற்குள் பெறப்பட்ட எந்தவொரு தகவலும் அதிகாரப்பூர்வமாக பகிரங்கப்படுத்தப்படாதவை ரகசியமாகக் கருதப்படுகின்றன. இந்த தகவல் அறிவியல், தொழில்நுட்ப அல்லது வணிக தொடர்பானதாக இருக்கலாம். இது நிதி முடிவுகள், வணிக உத்திகள், வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது சப்ளையர்கள் தொடர்பான முக்கியமான வணிக தகவல்கள், மனிதவள தகவல் அல்லது தனிப்பட்ட தரவு, புதிய தயாரிப்புகள் தொடர்பான தகவல்கள், தயாரிப்பு சூத்திரங்கள், உற்பத்தி ரகசியங்கள், அடங்கும்

எல்லா சூழ்நிலைகளிலும், ஒப்படைக்கப்பட்ட அல்லது ரகசிய தகவல்களை அணுகும் ஊழியர்கள் மூன்றாம் தரப்பினருடன் பகிரப்படவில்லை அல்லது குழுவிற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் அங்கீகரிக்கப்படாத முறையில் பயன்படுத்தப்படவில்லை என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

ரகசிய தகவல்களைப் பாதுகாப்பதற்காக, ரகசிய ஆவணங்கள் பாதுகாப்பான இடத்தில் வைக்கப்படுவதை ஊழியர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

## 9. ஊழல் எதிர்ப்பு

குழு தனது வணிக பரிவர்த்தனைகளில் எந்தவொரு ஊழலையும் கண்டிக்கிறது. தேசிய மற்றும் சர்வதேச மட்டத்தில் சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளுக்கு இணங்கக்கூடிய ஒரு நிறுவனமாக, MANE க்கு அதன் வணிக பங்காளிகள் ( கூட்டு முயற்சி பங்காளிகள், அதிகாரிகள், விநியோகஸ்தர்கள், பிரதிநிதி அலுவலகங்கள், ஊழல் எதிர்ப்பு விதிமுறைகள் மற்றும் நடைமுறையில் உள்ள கொள்கைகளுக்கு இணங்க சேவை வழங்குநர்கள் மற்றும் சப்ளையர்கள் ) உள்ளது

ஊழல் என்பது தனிப்பட்ட நன்மைக்காக தங்கள் செல்வாக்கைப் பயன்படுத்தும் மக்களால் அதிகார துஷ்பிரயோகம் ஆகும். ஒரு நபர் பரிசுகள், சலுகைகள், கோரும் அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளும் எந்தவொரு நடத்தையையும் ஊழல் செயல் என குறிக்கிறது, அல்லது எந்தவொரு வகையான நன்மைகளும் தங்கள் கடமைகளின் எல்லைக்குள் வரும் ஒரு செயலைச் செய்வதிலிருந்து அல்லது விலகிவிடுவது என கருதப்படுகிறது. இத்தகைய லஞ்சம் கொடுக்கும் நபரின் செயல்கள் மற்றும் லஞ்சம் பெறும் நபர்களை ஊழலாக கருத வேண்டும்.

உள்ளூர் MANE மேலாளர்கள் இந்த விஷயத்தில் ஊழியர்களுக்கு தெளிவான வழிமுறைகளை வழங்க வேண்டும். எவ்வாறாயினும், ஒரு நாட்டிலிருந்து அடுத்த நாட்டிற்கு அல்லது மரியாதைக்கு வெளியே மாறுபடும் உள்ளூர் பழக்கவழக்கங்கள் மற்றும் மரபுகளைப் பொறுத்து, ஊழியர்கள் அந்தந்த பாத்திரங்களில், சில நேரங்களில் மலிவான டோக்கன் பரிசுகள் அல்லது மதிய உணவு போன்றவை ஆகும்

அதிகாரப்பூர்வமற்ற கொடுப்பனவுகள் (முறையான மற்றும் உத்தியோகபூர்வ கடமைகள் மற்றும் வரிகளுக்கு மாறாக ) நடைமுறைகள் அல்லது சங்க அனுமதி போன்ற சில நியாயமான நிர்வாக முறைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு அல்லது விரைவுபடுத்துவதற்கு செய்யப்படுவதை ஊழல் ஆகும். ஊழியரின் உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்பிற்கு ஆபத்தை விளைவிக்கும் ஒரு கட்டாய காரணத்தைத் தவிர, MANE குழு வசதிக் கொடுப்பனவுகளை ஏற்கவில்லை.

எந்தவொரு ஊழியரும் பணம், பரிசுகள் அல்லது பிற நன்மைகளில் பணம் செலுத்துவதை ஏற்றுக்கொள்ளவோ அல்லது நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ முன்மொழியவோ கூடாது, அவை தங்கள் வேலையைச் செய்யும் நியாயத்தை பாதிக்கக்கூடும்.

## 10. கருத்து வேற்றுமைகள்

தங்கள் கடமைகளின் போது, MANE ஊழியர்கள் MANE இன் சிறந்த நலன்களுக்காக செயல்பட வேண்டும் மற்றும் கருத்து வேற்றுமைகளை எந்தவொரு சூழ்நிலையையும் செயலையும் தவிர்க்க வேண்டும், குறிப்பாக தனிப்பட்ட மற்றும் / அல்லது குடும்ப நலன்களைப் பொறுத்தவரை, அவர்களின் சுயாதீனமான தீர்ப்பு அல்லது முடிவுகளை பாதிக்கலாம் மற்றும் MANE குழுவில் தங்கள் பணிகளுடன் முரண்படலாம்.

பல ஊழியர்கள் சுய-சுழற்சி பரிவர்த்தனைகளில் ஈடுபடக்கூடாது. ஒரு சுய கையாளுதல் பரிவர்த்தனை என்பது ஒரு நபர் ஒரு பரிவர்த்தனையில் தங்கள் பதவியில் இருந்து லாபம் ஈட்டுகிறார் மற்றும் அவர்களின் சொந்த நலன்களுக்காக செயல்படுகிறார் என கருதப்படுவர்.

கருத்து வேற்றுமைகளை உருவாக்கக்கூடிய எந்தவொரு சூழ்நிலையையும் MANE ஊழியர்கள் தங்கள் நேரடி மேற்பார்வையாளருக்கு உடனடியாக தெரிவிக்க வேண்டும். இந்த சூழ்நிலையில் உள்ள ஊழியர்கள் குறிப்பிட்ட கருத்து வேற்றுமைகளை ஆவணப்படுத்தவும் தாக்கல் செய்யவும் கேட்கப்படுகிறார்கள் ( உலகளாவிய ஆவண அமைப்பு, Q.S.E.E, இல் கிடைக்கும் FO-RSE-022 அல்லது FO-RSE-025 ஐப் பார்க்கவும்., பி.எஸ்.எல் இன்ட்ராநெட் அல்லது வேர்பாயிண்ட் Mane கார்ப் <டி.ஏ.ஜி 1> கார்ப்பரேட் சமூக பொறுப்பு <டி.ஏ.ஜி 1> எங்கள் நெறிமுறைகளின் குறியீடு <டி.ஏ.ஜி 1>. இந்த அறிவிப்பை ஊழியரின் உடனடி மேற்பார்வையாளர் மற்றும் நெறிமுறைக் குழுவுக்கு மின்னஞ்சல் மூலம் சமர்ப்பிக்க வேண்டும்: ethics@mane.com

## 11. போட்டி சட்டத்தை கடைபிடித்தல்

திட்ட ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் ஏல மோசடி உள்ளிட்ட போட்டி எதிர்ப்பு நடைமுறைகளைத் தடைசெய்வதையும், திறந்த மற்றும் நியாயமான போட்டியை ஊக்குவிப்பதையும் நோக்கமாகக்



கொண்டுள்ளது. உள்ளூர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை மதிக்க குழு மற்றும் அதன் ஊழியர்கள் இதன் மூலம் மேற்கொள்கின்றனர்

## V. நெறிமுறைகளின் அறிக்கை அமைப்பு

### 1. வரையறைகள்:

ஒரு நெறிமுறை அறிக்கையிடல் அமைப்பு என்பது ஒரு கூடுதல் அமைப்பாகும், இது ஒவ்வொரு நாட்டிலும் அறிக்கையிடல் கட்டமைப்பு, பணியாளர் பிரதிநிதி அமைப்புகள் மற்றும் மனிதவளத் துறை போன்ற பொருந்தக்கூடிய விதிகளின்படி நிலையான உள் தகவல் தொடர்பு மாற்றுவதை நோக்கமாகக் கொண்டு செயல்படும்.

விதிவிலக்காக, ஒரு MANE ஊழியர் ஒரு சாத்தியமான நெறிமுறை மீறல் குறித்து அக்கறை கொண்டிருந்தால், மேலே மேற்கோள் காட்டப்பட்ட அறிக்கையிடல் வழியாக செல்ல முடியாவிட்டால், மற்றும் நல்ல நம்பிக்கையுடன், ஆர்வமற்ற முறையில், அவர்கள் புகாரளிக்கும் செயல்களைப் பற்றிய தனிப்பட்ட அறிவோடு நடவடிக்கை எடுத்தால் அவர்கள் நெறிமுறை அறிக்கை முறையைப் பயன்படுத்தலாம்.

பொதுவாக, MANE நெறிமுறைகளின் அறியப்பட்ட அல்லது கருதப்படும் மீறல் பற்றிய அறிவைக் கொண்ட எந்தவொரு நபரும், நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளின் மீறல், அல்லது பொது நலனுக்கு கடுமையான அச்சுறுத்தல் அல்லது அச்சுறுத்தல் நெறிமுறை அறிக்கையிடல் முறையை விரைவில் மின்னஞ்சல் மூலம் தெரியப்படுத்தலாம் : [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com)

தாங்கள் புகாரளிக்கும் போது, அமைப்பின் நேரடி இணைப்பைக் கொண்ட தனிப்பட்ட தகவல்களை மட்டுமே தொடர்பு கொள்ள வேண்டும். தேவைப்பட்டால், நெறிமுறை அறிக்கை அமைப்பு தனிப்பட்ட பயன்படுத்த நேரிட்டால் பயன்படுத்தும்.

நெறிமுறை அறிக்கை அமைப்புக்கு தகவல் தெரிவிக்க பொருத்தமானதாகக் கருதப்படும் சில எடுத்துக்காட்டுகள் இங்கே:

- பின்வருவனவற்றின் எந்த மீறலும்:

- ஊழல் எதிர்ப்பு சட்டங்கள்.

- போட்டி சட்டம்.

- வங்கி மற்றும் கணக்கியல் சட்டம்.

- சட்டங்கள்:

- உள் அல்லது வெளிப்புற மோசடி.

- தார்மீக அல்லது பாலியல் துன்புறுத்தல்.

- தனிப்பட்ட உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்பு அபாயங்கள்.

- சாத்தியமான அல்லது உறுதிப்படுத்தப்பட்ட சுற்றுச்சூழல் அபாயங்கள்.

MANE குழுத் தலைவரின் மேற்பார்வையின் கீழ் நேரடியாக செயல்படும் ஒரு நெறிமுறைக் குழுவுக்கு [ethics@mane.com](mailto:ethics@mane.com) க்கு அறிவிக்கப்பட்ட எந்தவொரு நெறிமுறை மீறலும் கண்டிப்பாக ரகசிய முறையில் நடத்தப்படும்.

### 2. அறிக்கை செயலாக்க நடைமுறைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகள்

நெறிமுறைக் குழு ஒரு அறிக்கையைப் பெறும்போது, அதன் உண்மைத்தன்மையை உறுதிப்படுத்த விரைவாக விசாரணையைத் தொடங்குகிறது. ஏழு நாட்களுக்குள், அறிக்கை கிடைத்ததை உறுதிப்படுத்தும் whistle-blower க்கு மின்னஞ்சல் அனுப்பப்படுகிறது.

மேலும், அறிக்கை கிடைத்த மூன்று மாதங்களுக்கு மிகாமல் ஒரு நியாயமான காலத்திற்குள், குற்றச்சாட்டுகளின் உண்மையைத் தீர்மானிக்க எடுக்கப்பட்ட அல்லது எடுக்கப்பட வேண்டிய நடவடிக்கைகள் குறித்து whistle-blower க்கு தெரிவிக்கப்படும், தேவைப்பட்டால், குற்றச்சாட்டுகளின் பொருள் மற்றும் அவர்களுக்குப் பின்னால் உள்ள காரணங்கள் குறித்து தீர்வு காணும்.

விசாரணையின் முடிவில், அறிக்கை அநாமதேயமாக செய்யப்பட்டதா இல்லையா என்பதைப் பொருட்படுத்தாமல், குற்றச்சாட்டுகள் துல்லியமானவை என்று நெறிமுறைக் குழு கருதினால், இந்த வழக்கு குற்றவாளியின் நேரடி மேற்பார்வையாளருக்கும் குழுத் தலைவருக்கும் தெரிவிக்கப்படுகிறது. குற்றம் சாட்டப்பட்டவருக்கு எதிராக MANE உடனடி நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் (s) பொருத்தமான மற்றும் விகிதாசார ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் மற்றும்/அல்லது நடைமுறையில் உள்ள சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளுக்கு ஏற்ப அறிக்கையை திறம்பட கையாளுவதில் தேவையான பிற நடவடிக்கைகள். குற்றத்தின் தீவிரத்தன்மையைப் பொறுத்து, ஒரு MANE ஊழியரால் MANE நெறிமுறைகளின் கொள்கைகளை மீறுவது பதவி நீக்கம் செய்வதற்கான காரணங்களாக இருக்கலாம்.

விசாரணையின் முடிவில் நெறிமுறைக் குழு தீர்மானித்தால், அறிக்கை அநாமதேயமாக செய்யப்பட்டதா இல்லையா என்பதைப் பொருட்படுத்தாமல், குற்றச்சாட்டு, விசில் ஊதுகுழல்களின் பாதுகாப்பு தொடர்பான நிபந்தனைகளை பூர்த்தி செய்யவில்லை, எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் அல்லது வழக்கு மூடப்பட்டிருப்பதை அவர்களுக்குத் தெரிவிக்க நெறிமுறைக் குழு விசில் ஊதுகுழலுக்கு மின்னஞ்சல் அனுப்பும்.

நல்ல நம்பிக்கையுடன், மனித நெறிமுறைகளின் அறியப்பட்ட அல்லது சந்தேகிக்கப்படும் மீறல் பழிவாங்கல்கள், துன்புறுத்தல், அல்லது மீறலைப் புகாரளிப்பதன் விளைவாக பணியிடத்தில் பாகுபாடு காண்பது. எவ்வாறாயினும், ( நடைமுறையை தவறாகப் பயன்படுத்தும் எவரும், எடுத்துக்காட்டாக, ஒருவருக்கு தீங்கு விளைவிப்பதற்காக தவறான அல்லது அவதூறான குற்றச்சாட்டுகளை தீங்கிழைக்கும் வகையில் புகாரளிப்பதன் மூலம் ) ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளுக்கு உட்பட்டதாக இருக்கும்.

மாறாக, நல்ல நம்பிக்கையுடன் செயல்படும் விசில் ஊதுகுழல் குற்றச்சாட்டுகள் ஆதாரமற்றவை என்று நிரூபிக்கப்பட்டாலும் அல்லது மேலும் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படவில்லை என்றாலும் ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் அல்லது வழக்குகளுக்கு உட்பட்டதாக இருக்காது.

## 1. நெறிமுறை அறிக்கையின் ஒரு பகுதியாக சேகரிக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட தரவுகளை செயலாக்குதல்

நெறிமுறை அறிக்கையின் கீழ் உள்ள பகுதிகளுக்கு கண்டிப்பாக வரையறுக்கப்பட்ட தரவு மட்டுமே செயலாக்கப்படலாம் என்பதை நெறிமுறைக் குழு உறுதி செய்கிறது, அதாவது விசில் ஊதுகுழல் அடையாளம், நிலை மற்றும் தொடர்பு விவரங்கள், குற்றச்சாட்டுகளின் பொருள் (s) மற்றும் அறிக்கையை சேகரிப்பதில் அல்லது செயலாக்குவதில் ஈடுபட்டுள்ள நபர்கள்; கூறப்படும் செயல்கள்; சேகரிக்கப்பட்ட தகவல்கள்; விசாரணை சுருக்க அறிக்கை மற்றும் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள்.

இன தோற்றம் அல்லது இன தோற்றம் என்று அழைக்கப்படும் தரவு போன்ற முக்கியமான தரவை செயலாக்குவது தொடர்பாக குழு மிகவும் விழிப்புடன் இருக்கும்; அரசியல் கருத்துக்கள்; மத அல்லது தத்துவ நம்பிக்கைகள்; தொழிற்சங்க உறுப்பினர்; மரபணு தரவு; பயோமெட்ரிக் தரவு; சுகாதார தரவு; ஒருவரின் பாலியல் வாழ்க்கை அல்லது பாலியல் நோக்குநிலை தொடர்பான தரவு; மற்றும் இயற்கை நபர்கள் தொடர்பான குற்றங்கள், நம்பிக்கைகள் மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் தொடர்பான தரவு.

விசில் ஊதுகுழலின் அடையாளம் தெரிந்தால், இந்த தகவல் நெறிமுறைக் குழுவால் கண்டிப்பாக ரகசியமாக கருதப்படும்.

நெறிமுறைகள் அறிக்கையிடல் அமைப்பின் கட்டமைப்பிற்குள் நெறிமுறை மீறல் அறிக்கையை கையாளும் பணியில் உள்ள அங்கீகரிக்கப்பட்ட நபர்களுக்கு மட்டுமே இந்த தனிப்பட்ட தகவல்கள் கிடைக்கின்றன.

தனிப்பட்ட தரவு தொடர்ந்து பாதுகாக்கப்படுவதை உறுதி செய்ய, ஐரோப்பிய ஒன்றியத்திற்கு வெளியே உள்ள குழு அமைப்புகளுக்கு இந்த தனிப்பட்ட தரவை மாற்றுவது கட்டுரைகள் 44 இன் குறிப்பிட்ட விதிகளுக்கு உட்பட்டது மற்றும் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் ( EU ஒழுங்குமுறை 2016/ஐரோப்பிய நாடாளுமன்றத்தின் 679 மற்றும் 27 ஏப்ரல் 2016 ஐரோப்பிய கவுன்சில் ).

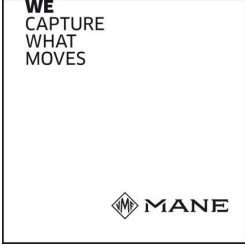
தனிப்பட்ட தரவின் தக்கவைப்பு காலம் நெறிமுறை மீறல் அறிக்கையைத் தொடர்ந்து நெறிமுறைக் குழு எடுத்த நடவடிக்கைகளைப் பொறுத்தது:

- அறிக்கை நெறிமுறைகள் அறிக்கையிடல் அமைப்பின் எல்லைக்குள் வரவில்லை என்றால், செயலாக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட தரவு தாமதமின்றி அழிக்கப்படும் அல்லது அநாமதேயமாக்கப்படும்;

- அறிக்கை நெறிமுறை அறிக்கையிடல் அமைப்பின் எல்லைக்குள் வந்தால், ஆனால் மேலும் நடவடிக்கைகள் எதுவும் எடுக்கப்படவில்லை என்றால், விசாரணை முடிந்த இரண்டு மாதங்களுக்குள் செயலாக்கப்பட்ட தனிப்பட்ட தரவு அழிக்கப்படும் அல்லது அநாமதேயப்படுத்தப்படும்;

- அறிக்கை ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளில் விளைந்தால் அல்லது அறிக்கை மோசமான நம்பிக்கையுடன் செய்யப்பட்டால் குற்றம் சாட்டப்பட்ட நபர் அல்லது விசில் ஊதுகுழலுக்கு எதிராக சட்ட நடவடிக்கைகள் தொடங்கப்பட்டால், தனிப்பட்ட தரவு நடைமுறையின் இறுதி வரை அல்லது மேல்முறையீட்டுக்கான வரம்புகளின் சட்டம் வரை சேமிக்கப்படுகிறது.

மேலதிக நடவடிக்கைகள் எதுவும் எடுக்கப்படாத நிகழ்வுகளைத் தவிர, விசில் ஊதுகுழலின் பாதுகாப்பை உறுதிசெய்யும் நோக்கங்களுக்காக அல்லது எதிர்கால குற்றங்களைக் கருத்தில் கொண்டு கண்காணிப்பை செயல்படுத்துவதற்கான நோக்கங்களுக்காக நெறிமுறைக் குழு சேகரிக்கப்பட்ட தரவை இடைநிலை காப்பகங்களில் சேமிக்கலாம். இந்த தக்கவைப்பு காலம் தொடரப்பட்ட, முன்கூட்டியே தீர்மானிக்கப்பட்ட மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட நபர்களின் கவனத்திற்கு கொண்டு வரப்படும் நோக்கங்களுக்காக கண்டிப்பாக மட்டுப்படுத்தப்பட வேண்டும்.



## பிரகடன பத்திரம்

நான் ....., இதன்மூலம் பல நெறிமுறை கோட்பாடுகளை மதிக்கிறேன்.

பல நெறிமுறைகளை மீறுவதற்கு என்னை கட்டாயப்படுத்தும் எந்தவொரு உண்மையான அல்லது சாத்தியமான கருத்து வேறுபாடுகளையும் நான் அறிந்திருக்கவில்லை.

பிற்காலத்தில் கருத்து வேறுபாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும் சூழ்நிலையில் நான் ஈடுபட்டால், பத்தி IV.10 இல் விவரிக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறைக்கு இணங்க அதை உடனடியாக எனது நேரடி மேற்பார்வையாளரிடம் தெரிவிக்க நான் மேற்கொள்கிறேன்

கையொப்பமிட்டவரின் முதல் பெயர் மற்றும் கடைசி பெயர்:

பதவி:

Mane என்டிட்டி:

தேதி :

கையொப்பம் :