

V. எச்சரிப்பியவன்

கேபிடல் ப்ளோட் ஒருமைப்பாடு, அர்ப்பணிப்பு மற்றும் வேகத்தை வழங்கக்கூடிய மற்றும் செயல்படக்கூடிய வகையில் மதிப்பிடுகிறது, அதே நேரத்தில் மரியாதை மோசடி, செயல்முறை மற்றும் கொள்கைகளின் அப்பட்டமான மீறல்கள், கம்பனி நெறிமுறைகள், மற்றும் நிறுவனத்தின் நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரங்களை துஷ்பிரயோகம் செய்தல் போன்றவற்றுக்கு “பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை” கொண்டிருக்கிறது.

1. கொள்கையின் நோக்கம்

“Whistle blowing” குறித்த நிறுவனத்தின் கொள்கையையும், செயல்முறையையும் அதைச் செய்யும்போது கடைபிடிக்க வேண்டிய வழிமுறைகளையும் வெளிப்படுத்துவதே, கொள்கையின் நோக்கம் ஆகும்.

2. இந்த கொள்கை

இந்தக் கொள்கை நிறுவனத்தின் ஊழியர்களுக்கு அவர்களின் கவலைகள் மற்றும் தொழில் முறைகேடு குறித்த குறைகளை அஞ்சாமல் கண்டிப்பதற்கு ஒரு தளத்தையும் ஒரு கருவியையும் வழங்குகிறது, நிறுவனத்தின் ஊழியர், முகவர்கள், விற்பனையாளர்கள் மற்றும் நிறுவனத்துடன் தொடர்புடைய நிறுவனத்துடன் தொடர்புடைய மூன்றாம் தரப்பினரின் தவறான நடத்தை. போன்ற தொழில்முறை விஷயத்தில் தங்கள் குறைகளை நிவர்த்தி செய்ய அவர்களுக்கு வாய்ப்பு அளிக்கிறது..

கொள்கை ஒரு உகந்த சூழ்நிலைக்கு வழிவகுக்கிறது, அது பொறுப்பான மற்றும் பாதுகாக்கப்பட்ட விசில் ஊதுவதை ஊக்குவிக்கிறது. செயல்முறை, கொள்கைகள், நிறுவனத்திற்கு பொருந்தும் சட்டங்கள் , நிறுவனத்தின் மதிப்புகள், நெறிமுறைகள் அல்லது நடத்தை விதிமுறைகளை மீறுவதாக தோன்றும் சந்தேகங்களை புகார் அளிக்க வேண்டிய கடமை பற்றியும் இது ஊழியர்களுக்கு நினைவூட்டுகிறது. இது நிறுவனத்தின் பல்வேறு மட்டங்களில் உள்ள தவறு நடக்கக்கூடும் என்பது பற்றிய தகவல்களின் மாறும் ஆதாரமாகவும் இருக்கலாம், இது நிறுவனத்திற்கு நல்லாட்சி நடைமுறையின் ஒரு பகுதியாக, நிவர்த்தி செய்யும் நடவடிக்கைகளை எடுக்க உதவும்.

3. கொள்கையின் பயன்பாடு

இந்த கொள்கை கேபிடல் ப்ளோட்டின் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பொருந்தும் மேலும் நடந்த அல்லது நடக்கப்போவதாக சந்தேகிக்கப்படும் கீழ்க்கண்ட அனைத்து நிகழ்வுகளுக்கும் பொருந்தும்:

- அதிகார துஷ்பிரயோகம்
- ஒப்பந்த மீறல்
- நிறுவனத்தின் பதிவு மற்றும் தரவை சூழ்ச்சியுடன் கையாளுதல்
- மோசடி அல்லது சந்தேகத்திற்கிடமான மோசடி போன்ற நிதி முறைகேடுகள்
- கிரிமினல் குற்றம்
- ரகசிய / தனியுரிம தகவல்களைப் பறித்தல்
- சட்டம் / ஒழுங்குமுறைகளை அப்பட்டமாக மீறுதல்
- நிறுவனத்தின் நிதி / சொத்து முறைகேடு
- நடத்தை விதிமுறை / நெறிமுறைகள் / கொள்கை அல்லது நிறுவனத்தின் பரிந்துரைக்கப்பட்ட விதிமுறைகளை மீறுதல்
- நெறிமுறையற்ற, பக்கச்சார்பான, ஆதரவான அல்லது ஒரு விவேகமற்ற நிகழ்வு
- மேற்கூறிய எந்தவொரு செயலையும் செயல்படுத்துதல்

4. விசில் ப்ளோவர் யார்?

ஒழுக்கமற்ற செயல்பாடு அல்லது நிறுவனத்தின் நடத்தை விதிமுறைகள், நெறிமுறைகள், செயல்முறை மற்றும் கொள்கைகள் அல்லது அதன் மதிப்புகளை மீறுவதற்கு வழிவகுக்கும் எந்தவொரு நடத்தையையும் வெளிப்படுத்தும் அல்லது நிரூபிக்கும் ஒரு மூன்றாம் தரப்பு / ஊழியர் ஆவார்.

5. பாதுகாப்பு

விசில் ப்ளோவர் (மூன்றாம் தரப்பு / பணியாளர்) அடையாள பாதுகாப்பு / வெளிவராமல் இருக்குமாறு இந்த செயல்முறை வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது, இது ஒரு விசில் ப்ளோவர் செய்த வெளிப்பாடு / கவலை / குற்றச்சாட்டுகள் நம்பும்படி இருப்பதாகவும், கூறப்படும் நடவடிக்கை அல்லது நடவடிக்கை அல்லாதவை போன்றவை நிறுவனத்தின் தொகுப்புக் கொள்கைகள், அதன் முக்கிய மதிப்புகள் அல்லது அதன் நடத்தை நெறிமுறைகளின் உண்மையான மீறலுக்கு உத்தரவாதம் அளிக்கிறது.

சரியான ஆர்வத்துடன் ஒரு கவலையை எழுப்பியதற்காக எந்தவொரு விசில் ப்ளோவரையும் அபராதம் விதிக்க அனுமதிக்காது என்று நிறுவனம் மேலும் ஒப்புக்கொள்கிறது.

ஒரு நிறுவனமாக இது எந்தவொரு நபருக்கும் எதிரான எந்தவிதமான பாகுபாடு, மோசடி , பழிவாங்கல் அல்லது வேறு எந்த நியாயமற்ற நடைமுறைகளையும் கண்டிக்கிறது. விசில் ப்ளோவருக்கு எதிராக பதிலடி, அச்சுறுத்தல் அல்லது மிரட்டல், சேவையை நிறுத்துதல் / நிராகரித்தல் , ஒழுங்கு நடவடிக்கை, இடமாற்றம், பதவி நீக்கம் அல்லது பதவி உயர்வு மறுத்தல் போன்ற நியாயமற்ற நடைமுறைகளுக்கு நிறுவனம் முழுமையான பாதுகாப்பை வழங்கும், அல்லது அதிகாரத்தை நோடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ பயன்படுத்துவது உட்பட விசில் ப்ளோவர் தனது கடமைகளை / செயல்பாடுகளை இலவசமாகவும் நியாயமான முறையிலும் தொடர்ந்து செய்வதற்கான உரிமையைத் தடுக்கும் நடைமுறைகளுக்கும் எதிராக நிறுவனம் முழுமையான பாதுகாப்பு வழங்கும்..

6 நல்ல நம்பிக்கையுடன் அறிக்கை செய்தல்

ஒவ்வொரு விசில் ப்ளோவரும் குறிப்பாக ஊழியரும் இந்தக் கொள்கையைப் படித்து புரிந்துகொள்வார்கள், அதற்குக் கட்டுப்படுவார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. எந்தவொரு நபரும் புகாரளிக்க விரும்பினால், அவரது அறிக்கைகளை உறுதிப்படுத்த போதுமான உண்மைகள் / தரவு மற்றும் தகவல்களை சேகரித்த பின்னர் அவ்வாறு செய்ய பரிந்துரைக்கப்படுகிறது. விசில் ப்ளோவர் அறப்பமான அல்லது ஆதாரமற்ற அடிப்படையில் அல்லது

தீங்கிழைக்கும் நோக்கத்துடன் புகார் செய்யவோ அல்லது குற்றச்சாட்டுகளை கூறவோ கூடாது என்பதையும் இது வலியுறுத்துகிறது

இதன் பொருள் என்னவென்றால், புகார் நல்ல நம்பிக்கையுடன் செய்யப்பட்டு, விசாரணையின் பின்னர் எந்த முறைகேடும் நடக்க வில்லை என்றால், விசில்ப்ளோவர் மீது எந்தவொரு நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படக்கூடாது.

விசாரணைக்குப் பின்னர் ஒரு புகார் போலித்தனமானது, ஆதாரமற்றது அல்லது ஒரு முரட்டு நோக்கத்துடன் அல்லது ஒரு வெளிப்படையான நோக்கத்துடன் குற்றம் சாட்டப்பட்டால், நிறுவனத்தின் விசில் ப்ளோவர் (ஊழியர்) மீது நிறுவனம் ஒரு ஒழுக்கு நடவடிக்கை எடுக்கத் தொடங்கும்.

7. விலக்குகளின் பட்டியல்

இந்தக் கொள்கையின் கீழ் இவ்வகை புகார்கள் அனுமதிக்கப்படாது:

- புரியாத வகையில் இருக்கும் கையால் எழுதப்பட்ட புகார்கள்
- அற்பமான மற்றும் அற்பமான
- இயற்கையில் தீங்கிழைக்கும்
- லிஸ் பெண்டென்ஸ் (நிலுவையில் உள்ள சட்ட நடவடிக்கை, அல்லது ஒரு முறையான அறிவிப்பு)
- பதவி உயர்வு, சம்பள அதிகரிப்பு, மதிப்பீடு போன்ற தனிப்பட்ட குறைகளைப் பற்றிய புகார்கள்.

8. அநாமதேயத்துடன் கையாள்வது

ஒரு விசில் ப்ளோவர் தனது அடையாளத்தை அநாமதேயமாக வைத்திருக்க முடிவு செய்யலாம், அத்தகைய சூழ்நிலையில் புகார் / குற்றச்சாட்டுகள் வலுவான சான்றுகள் மற்றும் தரவுகளால் ஆதரிக்கப்பட வேண்டும்.

9. ரகசியம்

நிறுவனம் அனைத்து புகார்களையும் / குற்றச்சாட்டுகளையும்

ஒரு ரகசிய மற்றும் உணர்திறன் முறையில் நடத்தும். விசில் ப்ளோவரின் அடையாளத்தை வெளிப்படுத்துவதற்கான விமர்சனமும் அவசியமும் தேவைப்படும் தனித்துவமான சந்தர்ப்பங்களில், விசில் ப்ளோவரின் முன் அனுமதியுடன் மட்டுமே இது செய்யப்படும்.

10. புகார் செய்வதற்கான நடைமுறை

whistle blower@capital float.com க்கு மின்னஞ்சல் அனுப்புவதன் மூலம் நிறுவனத்தின் கொள்கை அல்லது பொருந்தக்கூடிய எந்தவொரு சட்ட மீறல்களையும் அல்லது மீறப்பட்டதாக சந்தேகிக்கப்படுவதையும் ஒரு விசில் ப்ளோவர் புகாரளிக்கலாம்.

நியமிக்கப்பட்ட மின்னஞ்சல் ஐடிக்கான அணுகல் இணை நிறுவனர்கள் / மனிதவளத் தலைவரால் மட்டுமே இயலும்.

ஏதேனும் விசில் ப்ளோவரின் அஞ்சல் அல்லது தொடர்புடைய தகவல்களைப் பெற்றால், இந்த வழக்கு நிறுவனத்தின் விருப்பப்படி, மோசடி இடர் மேலாண்மை - தலைவர் அல்லது வெளி நிறுவனத்திற்கு, விரிவான விசாரணைக்கு, குறிப்பிடப்படும்.

மீறல் / சந்தேகத்திற்குரிய மீறல் மற்றும் தொடர்புடைய அனைத்து தகவல்களையும் பற்றி மோசடி இடர் மேலாண்மை குழு (எஃப்.ஆர்.எம்) விரிவாக விசாரிக்கும். விசாரணையின் போது கிடைக்கக்கூடிய தெளிவான மதிப்பின் உண்மைகள் மற்றும் பொருள் / விசாரணையை மேற்கொள்ளும்போது வழங்கப்பட்டவை, FRM அத்தகைய விசாரணையின் கடுமையான இரகசியத்தன்மையை உறுதி செய்யும். விசாரணையைப் பொறுத்தவரை சாத்தியமான ஒவ்வொரு வகையிலும் ஒத்துழைப்பதும், எஃப்.ஆர்.எம் குழுவின் விசாரணையின் போதும் அதற்குப் பிறகும் அது எப்போது வேண்டுமானாலும் வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதும் ஒவ்வொரு ஊழியரின் கடமையாகும். ஒத்துழைக்கத் தவறுவது அல்லது விசாரணையில் தவறான தகவலை வழங்க வேண்டுமென்றே முயற்சிப்பது என்பது, நிறுவனத்தின் மனிதவளக் கொள்கையின்படி ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு ஒரு அடிப்படையாக இருக்கும்.

எஃப்.ஆர்.எம்(FRM) குழு விசாரணை முடிந்தபின் ஒரு விரிவான அறிக்கையை சமர்ப்பிக்கும், உண்மைகள் மற்றும் பணியாளர் மற்றும் எஃப்.ஆர்.எம்(FRM) ஆகியோரால் செய்யப்பட்ட தவறான செயல்களைக் குறிப்பிடுகிறது. பின்வருவனவற்றின் அடிப்படையில் நிறுவனத்தின் மனிதவளக் கொள்கையின் படி பொருத்தமான நடவடிக்கைகளை மனிதவள குழுவுக்கு எஃப்.ஆர்.எம்(FRM) பரிந்துரைக்கும்

- தவறான நடத்தையின் தீவிரம்
 - நிறுவனத்தின் மீதான தாக்கம் (நற்பெயர், நிதி சார்ந்தது / நிதி சாராதது)
 - ஊழியரின் கடந்த பதிவு
 - இதேபோன்ற மீறல்களை கையாண்ட கடந்தகால அனுபவம் (அதன் சுருக்கம் நிறுவனத்தின் HR குழுவிடம் கொடுக்கப்படும்) மற்றும்
 - மேலும் நிறுவனத்தின் கொள்கை மீறல்களை இனி நடவாமை தடுக்க நியாயமான மற்றும் தேவையான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்
- இந்த நடவடிக்கை குறைந்தபட்ச எழுதப்பட்ட எச்சரிக்கை, பதட்டம், பதவி உயர்வு நிறுத்தம் , ஊழியரை நிறுவனத்தின் சேவைகளிலிருந்து விடுவித்தல் மற்றும் / அல்லது நிலத்தின் சட்டத்தின்படி வழக்குத் தொடுப்பது போன்றவையாகும்.

11. ஆவணம் வைத்திருத்தல்

இந்த கொள்கையின்படி அறிக்கையிடல், விசாரணை மற்றும் அமலாக்கம் தொடர்பான அனைத்து ஆவணங்களும் 1 ஆண்டு முதல் 3 ஆண்டுகள் வரை நிறுவனத்தின் தக்கவைத்தல் கொள்கையின் படி வைத்துக்கொள்ளப்படும்

12. விசில் ப்ளோவர் குழு

பின்வரும் உறுப்பினர்கள் விசில்-ப்ளோவர் குழுவில் உள்ளனர், மேலும் விசாரணை, பின்தொடர்தல் மற்றும் எடுக்க வேண்டிய தேவையான நடவடிக்கைகளுக்கு பொறுப்பாவார்கள்:

- பிரசாந்த் மஞ்சநாத்
- அங்கித் சத்சங்கி
- ஆர் என் மூர்த்தி
- சாயா சர்மா