



VicenteFerrer

**ప్రయోజనాల సంఘర్షణ గురించి విధానం**  
**రూరల్ డెవలప్‌మెంట్ ట్రస్టు (ఆర్.డి.టి.)**

1) లక్ష్యం: రూరల్ డెవలప్‌మెంట్ ట్రస్టు (ఆర్.డి.టి.) యొక్క నిర్ణయాలు తీసుకునే ప్రక్రియలో పారదర్శకత మరియు సరసత ఉండేటట్లు చూడటమే ఈ విధాన లక్ష్యం. అంతేకాక ఆర్.డి.టికి ఉన్న మంచి పేరును, సమగ్రతను మరియు ప్రయోజనాలను కాపాడటం; దానితోపాటు, ప్రజా బాహుళ్యంలో ఉన్న నమ్మకం, ఆర్.డి.టి యాజమాన్యం పట్ల మరియు దాని కార్యక్రమాల అమలు పట్ల గల విశ్వాసం కొనసాగేటట్లు చూడటం కూడా దీని లక్ష్యం.

2) రూరల్ డెవలప్‌మెంట్ ట్రస్టుకు చెందిన ట్రస్టీలు అందరికీ, డైరెక్టర్ స్థాయిలోను, మేనేజర్ స్థాయిలోను ఉన్న వారందరికీ ఈ విధానం వర్తిస్తుంది.

3) “ప్రయోజనాల సంఘర్షణ” ట్రస్టీలకు / డైరెక్టర్లకు / మేనేజర్లకు ఈ క్రింది పరిస్థితులలో ఉత్పన్నమవుతుంది.

ఎ) వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలు, లేదా

బి) ట్రస్టీ / డైరెక్టర్ కు గణనీయమైన ఆసక్తి కలిగిన కుటుంబ సభ్యుడు / సభ్యురాలు, స్నేహితుడు / స్నేహితురాలు, వ్యాపార సహచరుడు, కార్పొరేషన్ లేదా భాగస్వామ్య అంగం, లేదా

సి) ట్రస్టీ / డైరెక్టర్ కు తప్పనిసరి బద్ధత ఉన్న ఎవరైనా ఒక వ్యక్తి; ట్రస్టీ యొక్క / డైరెక్టర్ యొక్క / మేనేజర్ యొక్క నిర్ణయాలను ప్రభావితం చేసి ఈ క్రింది సామర్థ్యాలను ఆటంక పరచవచ్చును:

i) ఆర్.డి.టి. అత్యుత్తమ ప్రయోజనాల కోసం పనిచేసే సామర్థ్యం, లేదా;

ii) ఎటువంటి ముందస్తు భావనలు లేకుండా, ఆర్.డి.టికి సరసంగాను, నిష్పక్షపాతంగాను ప్రాతినిధ్యం వహించే సామర్థ్యం.

4) నిర్ణయం ప్రభావితంగా ఉండే అవకాశం ఉన్నా, ప్రభావితంగా ఉన్నట్లు కనిపించినా “ప్రయోజనాల సంఘర్షణ” ఉంటుందని గమనించడం ఇక్కడ ముఖ్యం. వాస్తవంగా అక్కడ ప్రభావం ఉండవలసిన అవసరం లేదు.

5) బోర్డు ట్రస్టీలచే, లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తిచే అధికారాన్ని పొందితే తప్ప, ట్రస్టీలు / డైరెక్టర్లు / మేనేజర్లు ఈ క్రింది పనులు చేయరాదు:

ఎ) ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్న చోట లేదా ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నట్లు కనిపించిన చోట ఆర్.డి.టి తరపున, లేదా ఆర్.డి.టితో వ్యవహారం జరుపుట.

బి) వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలను కొనసాగించేందుకు లేదా పెంపొందించుకునేందుకు లేదా 1(బి)లో వివరించబడిన ఒక వ్యక్తి ప్రయోజనాల కోసం ఆర్.డి.టిలో తన పదవిని, స్థానాన్ని మరియు ఆర్.డి.టితో తనకున్న సంబంధాన్ని ఉపయోగించుట.

6) ట్రస్టీ / డైరెక్టర్ / మేనేజర్ ఆర్.డి.టి తరపున తీసుకునే నిర్ణయాల ద్వారా వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలను పెంపొందించుకుంటున్నట్లు లేదా 1(బి)లో వివరించబడిన ఒక వ్యక్తి యొక్క వ్యక్తిగత ప్రయోజనాలను పెంపొందిస్తున్నట్లు ఒక సమర్థ వ్యక్తి తన హేతుబద్ధమైన గ్రహణ ద్వారా భావించినట్లయితే, అక్కడ “ప్రయోజనాల సంఘర్షణ కనిపించడం” జరుగుతుంది.



7) ఎక్కడైనా ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నట్లయితే, బ్రస్టీలు / డైరెక్టర్లు / మేనేజర్లు, బోర్డు బ్రస్టీలకు లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తికి వ్రాతపూర్వకంగా లేదా బోర్డు బ్రస్టీల సమావేశపు మినిట్స్ లో పొందుపరచడం ద్వారా వెంటనే ఈ విషయాన్ని తెలియజేయాలి.

8) సంఘర్షణ గురించి తెలిసిన వెంటనే తెలియజేయడం ముఖ్యం. ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉండేమోనన్న విషయంలో సందేహం ఉంటే, బ్రస్టీలు / డైరెక్టర్లు / మేనేజర్లు బోర్డు బ్రస్టీలను లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తిని సలహా అడగాలి.

9) ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నా, లేదా ఉన్నట్లు కనిపించినా, ప్రయోజనాల సంఘర్షణల బ్రస్టీలు / డైరెక్టర్లు / మేనేజర్లు ఆ సంఘర్షణను పరిష్కరించేందుకు లేదా ఉన్న సందేహాన్ని తొలగించేందుకు ఈ క్రింది విధాలుగా వెంటనే చర్యలు తీసుకోవాలి:

ఎ) ఈ విధానంచే నిర్వచించబడి, అక్కడ ఉన్న ప్రయోజనాల సంఘర్షణ గురించి బోర్డు బ్రస్టీలకు లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తికి ప్రకటన చేసి ఆ ప్రకటన మినిట్స్ లో నమోదు చేయమని కోరాలి.

బి) తనకు పాల్గొనే మరియు / లేదా ఓటు చేసే అధికారం ఉన్న సమావేశంలో ప్రయోజనాల సంఘర్షణకు దారితీసే విషయం గురించి చర్చిస్తున్నప్పుడు, ఆ చర్చలో మరియు / లేదా ఓటింగ్ లో తాను పాల్గొనకూడదు.

10) ప్రయోజనాల సంఘర్షణ లేదా ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నట్లు కనిపించడం గురించి తమకు తెలిసినప్పుడు, బోర్డు బ్రస్టీలు (ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్న బ్రస్టీ తప్ప) లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తి, ప్రయోజనాల సంఘర్షణను, ప్రయోజనాల సంఘర్షణ కనిపించడాన్ని తొలగించటానికి అవసరమైన చర్యలపై నిర్ణయం తీసుకోవాలి.

11) **తెలియజేయకపోవడం గురించి క్రమశిక్షణ చర్య:** ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నప్పటికీ బోర్డు బ్రస్టీలకుగాని బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తికిగాని, ఈ విధానం నిర్దేశించిన విధంగా చెప్పకపోయినట్లయితే, ప్రయోజనాల సంఘర్షణ ఉన్నట్లు లేదా ప్రయోజనాల సంఘర్షణ కనిపిస్తున్నట్లు ఎందుకు విశ్వసించబడుతున్నదో ఆ వ్యక్తికి తెలియజేసి, తాము చెప్పకపోవడానికిగల కారణాలను వివరించే అవకాశం ఇవ్వాలి. ఆ వ్యక్తి జవాబును విన్న తరువాత మరియు మరింత విచారణ జరిపిన మీదట, బోర్డు బ్రస్టీలు లేదా బోర్డు ప్రతిపాదించిన వ్యక్తి సదరు బ్రస్టీ / డైరెక్టర్ / మేనేజర్, ప్రయోజనాల సంఘర్షణను గురించి తెలియజేయడంలో విఫలమైనట్లు నిర్ధారణకు వచ్చి, ఆర్.డి.టి. ఫిర్యాదుల మరియు క్రమశిక్షణ ప్రక్రియలను అనుసరించి క్రమశిక్షణ చర్యను తీసుకోవాలని నిర్ణయిస్తారు. ఈ విధాన ఉల్లంఘనకు పాల్పడిన వ్యక్తిపట్ల తీసుకునే క్రమశిక్షణ చర్య, తాను తెలియజేయకపోవడానికిగల కారణాలను బట్టి మరియు సంఘర్షణ పరిమాణాన్ని బట్టి నిర్ణయించబడుతుంది.

12) ఒకరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది బ్రస్టీలు ప్రయోజనాల సంఘర్షణలో ఉన్నట్లయితే, ఈ విధాన లక్ష్యం కోసం వారు బోర్డు బ్రస్టీలుగా పాల్గొనకూడదు.

13) బోర్డు బ్రస్టీలచే ప్రతిపాదించిన వ్యక్తి ప్రయోజనాల సంఘర్షణలో ఉన్నట్లయితే, ఈ విధాన అమలును తామే చేపట్టడంగాని లేదా అందుకు మరొక వ్యక్తిని ప్రతిపాదించడంగాని చేయాలి.