



**TATA CODE OF CONDUCT
2015**

LIDERANÇA QUE INSPIRA

Por mais de 100 anos, o grupo Tata vem sendo liderado por visionários que se mantêm fiéis à visão de seu fundador, Jamsetji Tata.

Uma visão que colocou o maior bem da sociedade a par do crescimento dos negócios, uma visão que colocou em prática iniciativas sociais pioneiras que mudaram a forma como os negócios responsáveis eram conduzidos. Esta visão trouxe para o grupo uma forte consciência social.



“Não pretendemos ser mais altruístas, generosos ou filantrópicos do que outras pessoas, porém, acreditamos que partimos de princípios sólidos e consistentes, considerando os interesses dos acionistas como nossos, e a saúde e bem-estar dos associados como a base segura de nosso sucesso.”

Jamsetji TATA
Fundador do grupo
TATA, Presidente
(1868 - 1904)

■ Índice ■

Prefácio	3
A Nossos valores	4
B Escopo e finalidade deste Código	5
C Nossos princípios fundamentais	6
D Nossos associados	8
E Nossos clientes	17
F Nossas comunidades e o meio ambiente	20
G Nossos parceiros da cadeia de valor	22
H Nossos stakeholders financeiros	24
I Governos	26
J As empresas do grupo	28
Reportando questões	30
Responsabilidade	31
Formulário de declaração	33

PREFÁCIO

As empresas TATA tem consistentemente aderido a valores e ideais articulados por seu fundador por mais de 150 anos. O Código de Conduta da TATA foi formalizado pela primeira vez por Ratan Tata. Ele articula valores e ideais do grupo que guiam regem a conduta das nossas empresas, bem como de nossos colegas de trabalho, em todos os assuntos relacionados aos negócios.

Hoje o Código é um alicerce sobre o qual baseamos nossos compromissos individuais, bem como da liderança, com os valores fundamentais da TATA .

O Código de Conduta da TATA descreve o compromisso com cada de nossos stakeholders, incluindo as comunidades em que atuamos, e é a nossa luz orientadora quando às vezes, encaramos dilemas de negócios que nos deixam em encruzilhadas éticas.

O Código também é dinâmico na medida que vem sendo periodicamente atualizado, a fim de permanecer contemporâneo e contextual com as mudanças na legislação e regulamentos.

No entanto, permanece inalterado em sua essência.

Nossa reputação estelar e sucesso como uma entidade de negócios foi definida pelo poderoso comprometimento e adesão aos valores e princípios fundamentais expressos neste Código por todos os nossos empregados, diretores e parceiros.

Eu confio que todos os colegas da TATA e o grupo TATA continuarão a não apenas cumprir a lei e regulamentos que governam nossos interesses comerciais ao redor do mundo, mas continuarão a estabelecer novos padrões de conduta ética que irão gerar profundo respeito e inspirar concorrência para os outros.

N. Chandrasekaran

21 de fevereiro, 2017



A. NOSSOS VALORES

A TATA sempre foi orientada por valores. Os cinco valores principais com base nos quais conduzimos nossos negócios são:



INTEGRIDADE

Devemos conduzir nosso negócio de forma justa, honesta e transparente. Tudo o que fazemos deve passar pelo teste do escrutínio público.

UNIDADE

Nós devemos trabalhar de forma coesa com nossos colegas do grupo inteiro, e com nossos clientes e parceiros pelo mundo, construindo relacionamentos sólidos baseados em tolerância, compreensão e cooperação mútua.

RESPONSABILIDADE

Devemos continuar a ser responsáveis e sensíveis em relação aos países, às comunidades e aos ambientes em que trabalhamos, assegurando sempre que tudo o que vem das pessoas retornará a elas diversas vezes.

PIONEIRISMO

Nós seremos ousados e ágeis, corajosamente assumindo desafios, usando o profundo conhecimento do cliente para desenvolver soluções inovadoras.

EXCELÊNCIA

Devemos nos esforçar constantemente para alcançar os padrões mais altos possíveis em nosso trabalho no dia a dia, assim como na qualidade dos produtos e dos serviços que fornecemos.

Esses valores universais constituem a base para o Código de Conduta Tata.

Eles encontram expressão dentro do sistema de valores de todas as empresas da Tata.

B. ESCOPO E FINALIDADE DESTE CÓDIGO

1. Este Código define nosso comportamento com:
 - Nossos associados ou aqueles que trabalham conosco;
 - Nossos clientes;
 - As comunidades e o ambiente nos quais operamos;
 - Nossos parceiros da cadeia de valor, incluindo fornecedores e prestadores de serviços, distribuidores, representantes de vendas, contratantes, canais parceiros, consultores, intermediários e agentes;
 - Nossos parceiros de joint-venture ou outros parceiros de negócios;
 - Nossos stakeholders financeiros;
 - Os governos dos países em que operamos; e
 - As empresas do nosso grupo.
2. Neste Código, “nós” significa nossa empresa, nossos diretores executivos, os executivos, associando-se aqueles que trabalham conosco, conforme o contexto requiera.
3. O termo “empresas do nosso grupo” neste Código tipicamente significa as empresas Tata Sons que pretendem aplicar este Código e/ou para as quais a Tata Sons emitiu este Código.
4. Este Código estabelece nossas expectativas em relação a todos os que trabalham conosco. Nós também esperamos que todos aqueles com os quais nos relacionamos estejam cientes de que este Código apoia tudo o que fazemos e que, para trabalharem conosco, é necessário agir de maneira consistente com ele.

Lembre-se ...

É nosso compromisso proteger nossa reputação e o valor de nossa marca aderindo aos valores e aos princípios estabelecidos neste Código. Dessa maneira, fortalecemos nossa cultura e identidade exclusivas.

NOSSOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS



A filosofia de gestão da Tata sempre foi e é hoje mais do que nunca, que as empresas sejam administradas não apenas em prol dos interesses de seus proprietários, mas também de seus associados, dos consumidores de seus produtos, da comunidade local e, finalmente, do país como um todo.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

C. Nossos Princípios Fundamentais

1. Nós temos o compromisso de operar nossas empresas conforme os mais altos padrões morais e éticos. Nós não toleramos qualquer forma de suborno ou corrupção. Esse compromisso constitui a base de tudo o que fazemos.
2. Nós estamos comprometidos com a boa cidadania corporativa. Nós tratamos as atividades de desenvolvimento social que beneficiam as comunidades nas quais operamos como parte integrante de nosso plano de negócios.
3. Nós buscamos contribuir para o desenvolvimento econômico das comunidades dos países e das regiões em que operamos, no que diz respeito à sua cultura, às suas normas e ao patrimônio. Nós procuramos evitar qualquer projeto ou atividade que seja prejudicial aos interesses mais amplos das comunidades em que operamos.
4. Nós não comprometeremos a segurança em busca de vantagens comerciais. Nós vamos nos esforçar para oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável e limpo para nossos associados e todos aqueles com os quais trabalhamos.
5. Ao representar nossa empresa, agiremos com profissionalismo, honestidade e integridade, em conformidade com os mais altos padrões morais e éticos. Nos países em que operamos, demonstraremos um comportamento culturalmente apropriado. Nossa conduta deve ser justa e transparente, e deverá ser percebida como justa e transparente por terceiros.
6. Nós respeitaremos os direitos humanos e a dignidade de todos os nossos stakeholders.
7. Nós vamos nos esforçar para administrar os interesses de nossos stakeholders, tratando cada um deles de forma justa e sem discriminação de qualquer tipo.
8. As declarações que fazemos a nossos stakeholders devem ser verdadeiras e de boa-fé.
9. Nós não participaremos de quaisquer práticas comerciais restritivas ou injustas.
10. Nós proporcionaremos a todos os stakeholders canais para que possam reportar questões ou fazer consultas de boa-fé, ou relatar casos de violações reais ou potenciais do nosso Código.
11. Nós vamos nos esforçar para criar um ambiente livre do receio de represálias para lidar com as questões reportadas ou as denúncias feitas de boa-fé. Ninguém será castigado nem punido por reportar questões ou fazer divulgações de boa-fé ou que sejam do interesse público.
12. Nós esperamos que os líderes de nossas empresas demonstrem seu compromisso com os padrões éticos estabelecidos neste Código, através de seu próprio comportamento e mediante o estabelecimento dos processos apropriados em suas empresas.
13. Nós cumpriremos as leis dos países nos quais operamos, bem como quaisquer outras leis aplicáveis. No que diz respeito às disposições do presente Código que são tratadas de forma explícita sob uma lei ou termos de emprego aplicáveis, essa lei e esses termos prevalecerão. Caso os padrões estabelecidos sob qualquer lei aplicável sejam inferiores aos do presente Código, pautaremos nossa conduta nas disposições do Código.

Lembre-se de que ...

“Boa-fé” significa ter uma crença razoável de que as informações fornecidas por você são confiáveis. Isso não quer dizer que tenhamos “todas as evidências” sobre a violação potencial ou o caso reportado.

NOSSOS ASSOCIADOS



Uma vez reunidas as melhores pessoas, aquelas que compartilham nossos valores e ideais, nós as deixamos livres para agir por conta própria. Não impomos restrições a elas. Nós as incentivamos e oferecemos oportunidades de liderança.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

D.NOSSOS ASSOCIADOS

Igualdade de oportunidades

1. Nós oferecemos oportunidades iguais a todos os nossos associados, bem como a todos os candidatos elegíveis para emprego em nossa empresa. Nós não discriminamos injustamente em qualquer grau, incluindo raça, condição social, religião, cor, ascendência, estado civil, sexo, orientação sexual, idade, nacionalidade, origem étnica, deficiência ou qualquer outra categoria protegida pela legislação aplicável.
2. Ao recrutar, desenvolver e promover nossos associados, nossas decisões se basearão exclusivamente no desempenho, no mérito, na competência e no potencial
3. Aplicaremos políticas de emprego justas, transparentes e claras que promovam a diversidade e a igualdade, em conformidade com a legislação aplicável e outras disposições deste Código. Essas políticas devem prever condições claras de emprego, treinamento, desenvolvimento e gestão de desempenho.

P & R

Um cargo tem como requisito fazer viagens constantes. Um dos candidatos possui experiência e qualificações relevantes. No entanto, esse candidato é uma mãe ou pai solteiro. Como resultado, receio que tal situação venha a ser um obstáculo significativo à capacidade desse candidato para lidar com o requisito do cargo. O que devo fazer?

De acordo com o Código, a decisão de recrutar um funcionário deve se basear no mérito. Não podemos pressupor que o candidato não será capaz de cumprir os requisitos de viagem do cargo. Todos os candidatos elegíveis devem ter a mesma oportunidade de demonstrar ou justificar que são capazes de lidar com os requisitos do cargo. Ser mãe ou pai solteiro não pode ser um motivo para que alguém sofra discriminação durante qualquer estágio de recrutamento ou enquanto estiver empregado em nossa empresa.

Lembre-se ...

Nós não toleramos qualquer forma de assédio e, portanto, esperamos que todos os associados desencorajem esses tipos de comportamentos no local de trabalho.

Dignidade e respeito

4. Nossos líderes serão responsáveis por criar um ambiente de trabalho amigável, baseado em tolerância, compreensão, cooperação mútua e respeito pela privacidade individual.
5. Todos devem ser tratados com dignidade e respeito em nosso ambiente de trabalho. Não toleramos qualquer forma de assédio, seja sexual, físico, verbal ou psicológico.
6. Nós temos procedimentos disciplinares claros e justos, que incluem necessariamente o direito de os associados serem ouvidos.
7. Respeitamos o direito de nossos associados à privacidade. Não nos preocupamos com sua conduta fora de nosso ambiente de trabalho, a menos que tal conduta prejudique o desempenho, gere conflitos de interesse ou afete negativamente nossa reputação ou nossos interesses comerciais.

Direitos humanos

8. Nós não empregamos crianças em nossos locais de trabalho.
9. Nós não utilizamos qualquer forma de trabalho forçado. Nós não confiscamos documentos pessoais de nossos associados nem os obrigamos a realizar qualquer pagamento para nós ou qualquer outra pessoa para assegurar seu emprego ou trabalhar conosco.

Suborno e corrupção

10. Nossos associados e aqueles que nos representam, incluindo agentes e intermediários, não poderão, direta ou indiretamente, oferecer nem receber quaisquer pagamentos ilegais ou impróprios, ou benefícios comparáveis, que sejam destinados a ou percebidos para obtenção de favores indevidos para a condução dos nossos negócios.

Lembre-se...

A violação, mesmo por um só funcionário, de qualquer lei antissuborno, anticorrupção, anticoncorrência ou de privacidade dos dados etc. poderá resultar em sanções financeiras severas, bem como causar danos irreparáveis à reputação da empresa

Presentes e hospitalidade

11. Presentes e hospitalidade algumas vezes são usados durante o curso normal da atividade de negócios. Entretanto, se esses presentes ou hospitalidade (incluindo entretenimento ou viagem) forem frequentes ou de valor substancial, eles poderão criar a percepção de, ou ser um efetivo conflito de interesses ou de um pagamento ilícito. Portanto, presentes e hospitalidade oferecidos ou recebidos devem ser adequados e de valor modesto, bem como estar em conformidade com nossa política de presentes e hospitalidade.

Liberdade de associação

12. Nós reconhecemos que os associados podem estar interessados em participar de associações ou envolver-se em assuntos cívicos ou públicos ligados às suas capacidades pessoais, desde que tais atividades não criem um conflito real ou potencial com os interesses da nossa empresa. Nossos associados devem notificar e obter a prévia aprovação para participar de tais atividades, de acordo com a cláusula “Conflitos de Interesse” deste Código e em conformidade com as leis e as políticas corporativas aplicáveis.

Lembre-se...

Como regra geral, podemos aceitar presentes e gestos de hospitalidade de um parceiro de negócios somente se eles:

- Tiverem um valor modesto e não criarem uma percepção (ou uma obrigação implícita) de que o doador tem direito a qualquer tipo de tratamento preferencial;
- Não influenciarem, ou parecerem influenciar, nossa capacidade de agir no melhor interesse da empresa;
- Não atrapalharem nossa empresa ou o doador, caso sejam revelados publicamente.

Os seguintes presentes nunca são considerados apropriados e nunca devem ser dados ou aceitos:

- Presentes em dinheiro, ouro ou outros metais, gemas ou pedras preciosos;
- Presentes que sejam proibidos pela legislação aplicável;
- Presentes em circunstâncias que impliquem suborno, recompensa, propina ou pagamento de facilitação*;
- Presentes que sejam proibidos pela organização do doador ou do destinatário; e
- Presentes na forma de serviços ou outros benefícios não monetários (por exemplo, uma promessa de emprego).

*(*Pagamento de “facilitação” é um pagamento realizado para garantir ou acelerar ações governamentais legais de rotina, como a emissão de autorizações ou a liberação de mercadorias retidas na alfândega.)*

Trabalhando fora do emprego conosco

13. Aceitar um emprego, assumir uma posição de responsabilidade ou ter um negócio fora da empresa durante o tempo livre, com ou sem remuneração, pode interferir em sua capacidade de trabalhar de forma eficiente em nossa empresa ou criar conflitos de interesse. Essas atividades paralelas não podem ser realizadas com qualquer cliente, fornecedor, distribuidor ou concorrente da empresa. Nossos associados devem notificar e buscar a prévia aprovação para participar de tais atividades, de acordo com a cláusula "Conflitos de Interesse" deste Código e em conformidade com as leis e as políticas corporativas aplicáveis. Integridade das informações e dos ativos.

Integridade das informações e dos ativos

14. Nossos associados não devem fazer omissões intencionais ou deturpações que possam comprometer a integridade de nossos registros, comunicações e relatórios internos ou externos, incluindo as demonstrações financeiras.

15. Nossos associados e diretores devem obter a autorização apropriada antes de divulgarem informações corporativas ou comerciais, e tais divulgações devem ser feitas de acordo com a política de mídia e comunicação da empresa. Isso inclui divulgações feitas através de qualquer fórum ou mídia, incluindo mídias sociais.

16. Nossos associados devem garantir a integridade dos dados ou das informações pessoais fornecidas por eles à nossa empresa. Nós devemos assegurar a privacidade de todos esses dados ou informações, de acordo com as políticas ou as leis aplicáveis da empresa.

17. Nossos associados devem respeitar e proteger todas as informações confidenciais e de propriedade intelectual da nossa empresa.

18. Nossos associados devem assegurar a confidencialidade de todos os dados e a propriedade intelectual de terceiros. Nossos associados não devem fazer mal uso desses dados e propriedade intelectual caso venham a tomar posse deles. Além disso, essas informações não deverão ser compartilhadas, salvo conforme estabelecido pela legislação ou pelas políticas aplicáveis da empresa.

19. Nossos associados devem informar prontamente a perda, o roubo ou a destruição de quaisquer dados, informações confidenciais ou propriedade intelectual da nossa empresa ou de terceiros



Sou contador do departamento financeiro da minha empresa. Devido às minhas habilidades artísticas, recebi uma oferta para pintar desenhos para uma publicação infantil, que implicará o recebimento de uma remuneração. Pretendo realizar essa atividade durante os fins de semana. O que devo fazer antes de aceitar essa oferta?

Antes de aceitá-la, você deve verificar se as políticas e as normas da empresa exigem que você comunique isso ao seu supervisor a fim de determinar se essa atividade afeta negativamente os interesses da empresa. Se a empresa que confirma que isso não afetar nossos interesses, você estará livre para aceitar o trabalho. Também é seu dever trazer ao conhecimento da empresa qualquer mudança que venha a ocorrer na situação que você revelou.

20. Nossos associados usarão todos os ativos da empresa, tangíveis e intangíveis, incluindo computadores e equipamentos de comunicação, com a finalidade para a qual eles são fornecidos e para conduzir nossos negócios. Esses ativos não devem ser usados de forma indevida. Nós estabeleceremos processos para minimizar o risco de fraude e a apropriação indevida ou o mau uso de nossos ativos.
21. Cumpriremos todas as leis sobre antilavagem de dinheiro, antifraude e anticorrupção aplicáveis, bem como estabeleceremos processos para verificar e prevenir quaisquer violações dessas leis.

Informações privilegiadas

22. Nossos associados não devem utilizar de forma alguma informações privilegiadas nem ajudar terceiros, incluindo familiares imediatos, amigos ou parceiros de negócios, a obter qualquer benefício decorrente do acesso e da posse de informações confidenciais de preço que não sejam de domínio público. Essas informações incluirão quaisquer dados sobre a nossa empresa, as empresas do nosso grupo, nossos clientes e nossos fornecedores.



Nossa empresa anunciou recentemente o lançamento de uma nova iniciativa de negócios. Relativamente a isso, seu amigo que trabalha como jornalista em uma publicação líder em negócios solicitou que você forneça algumas informações a esse respeito para que ele as inclua em seu próximo artigo. Ele prometeu não citá-lo nem revelar sua identidade. Você deve fornecer essas informações a ele?

Não. Você não deve compartilhar informações dessa natureza com os meios de comunicação, mesmo que tenha a garantia de que sua identidade permanecerá anônima. Somente o pessoal autorizado da empresa tem permissão para falar com os meios de comunicação e fornecer informações dessa natureza.

Nossa empresa tem uma política de “Uso de Mídias Sociais” para estabelecer o que se pode ou não fazer nas redes sociais, mesmo que você acesse essas redes durante o seu tempo livre. Por que essa política existe?

A comunicação externa é uma questão séria. Ela deve ser tratada com cautela, pois todas as informações reveladas sobre a nossa empresa ou seus negócios precisam ser claras, verdadeiras e não violar quaisquer compromissos que assumimos com terceiros. Em cada empresa há gerentes designados a autorizar e a fazer diferentes tipos de declarações para o mundo externo. Esses gerentes devem ser consultados sobre qualquer solicitação de informações que você possa receber ou informações que você acha que deva revelar. Ao usar as mídias sociais, especialmente blogs ou sites de redes sociais, você deve ter muita cautela ao falar sobre a nossa empresa ou os nossos negócios. Mesmo que você pense que está apenas conversando com amigos ou expressando uma opinião pessoal, não é permitido compartilhar quaisquer informações confidenciais da empresa.

Lembre-se...

Devemos respeitar os direitos de propriedade de terceiros, nunca utilizando de forma indevida seus ativos, propriedade intelectual ou segredos comerciais, incluindo a cópia ou o download de software não autorizado, marcas comerciais, material protegido por direitos autorais ou logotipos. Nunca devemos fazer cópias não autorizadas de programas de software ou usar software pessoal não licenciado nos computadores da empresa.

Drogas e substâncias proibidas

23. O uso de drogas e substâncias proibidas cria riscos reais de segurança, além de outros, em nosso local de trabalho. Não toleramos a posse, o consumo ou a distribuição de drogas e substâncias proibidas em nosso local de trabalho ou durante o exercício das funções da empresa.

Conflitos de interesse

24. Nossos associados e diretores executivos devem agir sempre em prol dos interesses da nossa empresa e garantir que qualquer relação comercial ou pessoal, incluindo relacionamentos com amigos e familiares próximos, não criem um conflito de interesse com suas funções e responsabilidades na empresa ou com as operações da empresa. Além disso, nossos associados e diretores executivos não devem se envolver em qualquer negócio, relação ou atividade que possa conflitar com o interesse da nossa empresa ou das empresas do nosso grupo.

25. Caso surjam conflitos de interesse reais ou potenciais, o funcionário deverá comunicar imediatamente tais conflitos e obter as aprovações exigidas pela política da empresa e pelas leis aplicáveis. A autoridade competente deverá responder ao funcionário dentro de um prazo razoável, conforme definido na política da empresa, para que ele tome a ação necessária recomendada a fim de resolver ou evitar o conflito rapidamente.

26. No caso de todos os associados que não sejam diretores executivos, o Presidente Executivo/Diretor Administrativo será a autoridade competente, que, por sua vez, deverá comunicar essas situações ao Conselho de Diretores trimestralmente. No caso do Presidente Executivo/Diretor Administrativo e dos diretores executivos, o Conselho de Diretores será a autoridade competente.

P & R

Você é responsável por manter o banco de dados de clientes da nossa empresa.

Um de seus amigos está iniciando um empreendimento e solicita que você compartilhe alguns detalhes desse banco de dados para fins de marketing de seu negócio. Ele garante que manterá a confidencialidade dos dados e não revelará sua identidade. Você deve fazer isso?

Não. Você deve respeitar a confidencialidade das informações do cliente e não compartilhar as informações contidas no banco de dados com qualquer pessoa sem a devida autorização.

Você tem acesso aos dados de receita de diferentes unidades de negócio da nossa empresa. Durante uma conversa com você em uma noite de drinks, seu amigo pergunta sobre o desempenho financeiro da nossa empresa. Você não compartilha informações detalhadas com ele, mas informa os dados de receita aproximados. A sua conduta é correta?

Não, ela não é. Você não tem permissão para compartilhar informações financeiras da empresa com terceiros que não precisam ter conhecimento dessas informações. As informações financeiras devem ser sempre protegidas e divulgadas somente quando necessário, após a obtenção das devidas aprovações. O compartilhamento de qualquer informação confidencial sobre preços que não esteja disponível para o público em geral também poderá levar à violação das leis aplicáveis de informações privilegiadas.

27. Apesar dos conflitos de interesse aqui mencionados ou outros casos semelhantes que existam por motivos históricos, a divulgação adequada e completa pelos associados interessados deverá ser feita à gerência da empresa. Na ocasião designada para isso, nossos associados e diretores executivos deverão divulgar de forma completa, para a qualquer interesse que conduza a autoridade competente, conflito real ou potencial que tais pessoas

ou sua família imediata (incluindo pais, irmãos, cônjuge, parceiro, filhos) ou amigos, que leve a um conflito real ou potencial, quer esse interesse esteja relacionado a um negócio familiar ou a uma empresa ou firma que seja um concorrente, fornecedor, cliente ou distribuidor, ou que participe de outros negócios com a nossa empresa.

Lembre-se...

Um conflito de interesse poderá ser qualquer atividade conhecida, transação, relação ou serviço no qual esteja envolvido um funcionário, seus familiares imediatos (incluindo pais, irmãos, cônjuge, parceiro e filhos), parentes ou amigos, que possa causar uma preocupação (com base em uma determinação objetiva) de que o funcionário poderá não ser capaz de desempenhar suas funções adequadamente em nossa empresa.

Exemplos de Conflitos de Interesse Potenciais

Um conflito de interesse real ou potencial surge quando, direta ou indiretamente, um empregado ou diretor executivo:

- (a) Envolve-se em um negócio, atividade ou relação com qualquer pessoa que participe de uma transação com nossa empresa;
- (b) Está em posição de obter um benefício indevido, seja pessoal, para qualquer familiar ou qualquer pessoa com a qual mantenha uma estreita relação, tomando ou influenciando as decisões relacionadas a qualquer transação;
- (c) Realiza negócios em nome da nossa empresa ou está em posição de influenciar uma decisão relacionada ao negócio da empresa com um fornecedor ou cliente, em que um parente ou um amigo de um funcionário ou diretor executivo tenha um cargo de gerência ou representante, resultando em um benefício pessoal ou para o parente;
- (d) Está em posição de influenciar as decisões relacionadas à concessão de benefícios, como aumento salarial ou outra remuneração, nomeação, promoção ou recrutamento de um parente ou de uma pessoa próxima empregada em nossa empresa ou em quaisquer empresas do nosso grupo;
- (e) Empreenda uma atividade que possa comprometer ou prejudicar o interesse da nossa empresa ou das empresas do nosso grupo; ou
- (f) Faça qualquer coisa que impeça o julgamento independente do melhor interesse da nossa empresa ou das empresas do nosso grupo.

28. Se a divulgação exigida deixar de ser feita, e nossa gerência tomar conhecimento de um caso de conflito de interesse que deveria ter sido revelado por um funcionário ou diretor executivo, a gerência deverá examinar o assunto com seriedade e considerar as medidas disciplinares

adequadas, de acordo com os termos de emprego. Para todos esses casos, seguiremos procedimentos disciplinares claros e justos, respeitando o direito de o empregado ser ouvido.

Exemplos de atividades normalmente aprovadas (pós-divulgação) de acordo com a política aplicável da empresa

A aceitação de um cargo de responsabilidade (com remuneração ou outro tipo de recompensa) normalmente será permitida nos casos a seguir, desde que os compromissos de tempo envolvidos não perturbem ou desviem o funcionário de suas obrigações e responsabilidades principais em nossa empresa, bem como sejam comunicados imediatamente à autoridade competente relevante:

- (a) Cargos de direção nos Conselhos de quaisquer empresas do nosso grupo, joint-ventures ou empresas associadas.
- (b) Afiliações/posições de responsabilidade em organizações educacionais/profissionais, em que tal associação promova os interesses da nossa empresa.

Afiliações ou participação em comitês/órgãos ou organizações governamentais.

P & R

Você mantém um relacionamento com um colega que foi transferido recentemente para sua equipe e que agora será seu subordinado. O que você deve fazer?

Relacionamentos românticos ou íntimo pessoais com outro empregado provavelmente gerarão um conflito de interesse quando houver relação de subordinação e uma das partes for responsável por avaliar o desempenho da outra. Em situações como essa, você precisaria informar o conflito potencial de interesse ao seu supervisor.

Sua empresa envia uma proposta a outra na qual você trabalhou anteriormente. Você possui informações confidenciais relativas ao empregador anterior, as quais acredita que ajudarão o empregador atual a obter o contrato. Você deve compartilhar essas informações?

Não. Você não deve compartilhar essas informações com a sua empresa, uma vez que elas se referem a informações confidenciais de terceiros.

Você é gerente de compras e recebe um convite de um fornecedor para assistir a um evento esportivo importante como seu convidado. O fornecedor em questão é um dos que apresentou uma proposta em resposta a uma licitação aberta lançada por sua empresa. Você deve aceitar o convite?

Não. Você não deve aceitar o convite nesse caso. Como você tem um papel importante na tomada de decisões na licitação, qualquer benefício não usual que você receba poderá ser considerado como um incentivo que poderia comprometer sua objetividade.

NOSSOS CLIENTES



Continuamos desfrutando de prosperidade, mesmo em momentos difíceis para a empresa. Nossas relações com todas as partes interessadas são as mais cordiais. Continuamos lidando com nossos colaboradores e clientes de forma direta e honesta. Continuamos mantendo a alta qualidade de nossos produtos e serviços, o que nos ajuda a garantir nossa reputação e a justificar nossos preços elevados. Menciono esses fatos apenas para destacar que, com princípios de negócios honestos e diretos, a atenção minuciosa e o cuidado com os detalhes, bem como a capacidade de aproveitar as oportunidades e as circunstâncias favoráveis, é possível ser bem-sucedido

Jamsetji Tata
Fundador do grupo Tata
Presidente, Tata Sons (1868 – 1904)

E. NOSSOS CLIENTES

Produtos e serviços

1. Temos o compromisso de fornecer produtos e serviços de classe mundial que atendam todos os padrões aplicáveis.
2. Os produtos e os serviços que oferecemos devem obedecer às leis aplicáveis, incluindo a embalagem e a identificação dos produtos, assim como as obrigações de serviço pós-venda.
3. Nós comercializamos nossos produtos e serviços com base em seus próprios méritos e não fazemos declarações injustas ou enganosas sobre os produtos e serviços de nossos concorrentes.

Controles de exportação e sanções comerciais

4. Nós cumprimos todos os controles de exportação ou sanções comerciais relevantes no curso de nossos negócios.

Concorrência justa

5. Nós apoiamos o desenvolvimento e a operação de mercados abertos competitivos, bem como a liberalização do comércio e dos investimentos em todos os países e mercados em que atuamos.
6. Nós não participaremos de qualquer atividade que constitua uma conduta anticoncorrência, como abuso de posição dominante no mercado, conluio, participação em cartéis ou troca indevida de informações com concorrentes.
7. Nós reunimos informações da concorrência somente durante o curso normal dos negócios e obtemos essas informações por meio das fontes e dos meios legalmente permitidos.

Relações com os clientes

8. Nossas relações com os clientes serão de natureza profissional, justa e transparente.
9. Nós respeitamos o direito de nossos clientes à privacidade de seus dados pessoais. Nós protegeremos os dados pessoais de nossos clientes, de acordo com a lei aplicável.

P & R

Você é o gerente de vendas regional da nossa empresa e passou a fazer parte de um “grupo informal”, em um serviço de mensagens instantâneas, cujos membros são responsáveis pelas vendas regionais dos concorrentes da empresa. O administrador do grupo solicitou uma reunião presencial para discutir informalmente as condições do mercado e trocar algumas ideias sobre “estratégia de preços” sob a perspectiva do setor. O que você deve fazer?

Qualquer reunião com concorrentes, especialmente para discutir uma “estratégia de preços”, poderia ser uma tentativa de promover uma prática anticoncorrência ou manipular preços. Você deve recusar esse convite e sair do “grupo informal”. Você também deve comunicar esse incidente ao seu supervisor e ao departamento Jurídico.

Você está participando de uma reunião do cliente com um colega, e esse colega faz uma declaração falsa sobre os serviços da empresa. O que você deve fazer?

Você deve ajudar o seu colega a corrigir informação equivocada durante a reunião, se possível. Se isso não for possível, aborde a questão com o seu colega após a reunião para permitir que ele ou a empresa corrija quaisquer declarações falsas ou errôneas feitas para o cliente.

Você está trabalhando no projeto de um cliente e recebe uma ligação de um colega que era o gerente dessa conta antes de você assumir sua função. Ele comenta que trabalhou com esse cliente no desenvolvimento de um novo sistema de pedidos, o qual acredita que seria útil para outro cliente, e solicita que você envie os detalhes do projeto. O que você deve fazer?

Você não deve compartilhar essas informações sem a aprovação específica do cliente; você não está autorizado a usar os ativos dos clientes, incluindo software, para terceiros ou para qualquer uso pessoal.

Lembre-se...

A busca pela excelência nos padrões de nosso trabalho e na qualidade de nossos produtos e serviços é um valor fundamental da Tata. É a prática constante desse valor que ajuda a estabelecer e manter a confiança do cliente em nossa marca.

NOSSAS COMUNIDADES E O MEIO AMBIENTE



Em uma empresa livre, a comunidade não é simplesmente mais uma parte interessada no negócio, e sim o verdadeiro propósito de sua existência.

Jamsetji Tata
Fundador do grupo Tata
Presidente, Tata Sons (1868 – 1904)

F. NOSSAS COMUNIDADES E O MEIO AMBIENTE

Comunidades

1. Nós estamos comprometidos com a boa cidadania corporativa e contribuimos ativamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas nas comunidades em que operamos.
2. Nós trabalhamos com a comunidade e outros stakeholders para minimizar o impacto negativo que as operações de nossos negócios podem ter na comunidade local e no meio ambiente.
3. Nós incentivamos nosso pessoal a participar como voluntários em projetos que beneficiem as comunidades em que operamos, desde que os princípios deste Código, quando aplicáveis, e especialmente a cláusula de “Conflitos de Interesse”, seja seguida.

Meio ambiente

4. Durante a produção e a comercialização de nossos produtos e serviços, nos empenhamos para manter a sustentabilidade do meio ambiente, bem como cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis.
5. Nós procuramos evitar o desperdício dos recursos naturais e estamos empenhados em melhorar o meio ambiente, especialmente no que diz respeito à emissão de gases de efeito estufa, ao consumo de água e energia e à manipulação de resíduos e materiais perigosos. Empenharemos todos os esforços para compensar o efeito das alterações climáticas em nossas atividades.

NOSSOS PARCEIROS DA CADEIA DE VALOR



Se tivéssemos feito algumas coisas que alguns outros grupos fizeram, nós seríamos duas vezes maiores do que somos hoje.

Mas não fizemos, e não me arrependo disso.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

(Sobre o ritmo de expansão do grupo Tata nos anos 60 e 70)

G. NOSSOS PARCEIROS DA CADEIA DE VALOR

1. Selecionamos nossos fornecedores e prestadores de serviços de forma justa e transparente.
2. Procuramos trabalhar com fornecedores e prestadores de serviço capazes de demonstrar que compartilham valores semelhantes aos nossos, assim como esperamos que eles adotem padrões éticos comparáveis aos da nossa empresa.
3. Nossos fornecedores e prestadores de serviços devem representar nossa empresa somente com a devida autorização por escrito da empresa. Espera-se que eles respeitem o Código em suas interações conosco e em nosso nome, respeitando a confidencialidade das informações compartilhadas com eles.
4. Nós garantiremos que quaisquer presentes ou gestos de hospitalidade recebidos ou oferecidos a nossos fornecedores ou prestadores de serviços estejam em conformidade com a política pertinente da nossa empresa.
5. Nós cumprimos com nossas obrigações no que diz respeito ao uso da propriedade intelectual e dos dados de terceiros.

P & R

Você lidera o departamento de compras da nossa empresa e tem sérias restrições orçamentárias para um projeto em que está trabalhando. Para concluir o projeto dentro dos custos previstos, você pretende pedir ao seu fornecedor um desconto excepcional, dando a entender que o “compensaria” em pedidos futuros. Você estaria violando o Código nesse caso?

Sim, estaria. Qualquer forma de incentivo, incluindo benefícios futuros para o fornecedor, poderá comprometer sua capacidade de agir objetivamente e no melhor interesse da empresa e, portanto, deve ser evitada.

Lembre-se de que...

Nossos parceiros da cadeia de valor incluem nossos fornecedores e prestadores de serviços, distribuidores, representantes de vendas, contratantes, parceiros de mercado, consultores, intermediários e agentes; parceiros em joint-ventures e outros parceiros de negócios.

NOSSOS STAKEHOLDERS FINANCEIROS



O comportamento ético nos negócios (em todos os âmbitos e com todos os colaboradores) é a pedra angular sobre a qual o grupo Tata construiu e opera suas empresas. Esse tem sido um elemento fundamental para o grupo desde a sua criação, um de nossos patrimônios mais preciosos e a essência de nosso modo de vida como empresa.

Ratan TATA

Presidente, TATA Sons (1991 - 2012)

H. NOSSOS STAKEHOLDERS FINANCEIROS

1. Estamos comprometidos em melhorar o valor dos acionistas, bem como em cumprir as leis e os regulamentos que regem os seus direitos.
 2. Informaremos a nossos stakeholders financeiros sobre os aspectos relevantes de nosso negócio, de maneira justa, precisa e oportuna, e divulgaremos essas informações em conformidade com as leis e os acordos aplicáveis.
 3. Manteremos registros precisos de nossas atividades e respeitaremos os padrões de divulgação de informações, de acordo com a legislação e as normas aplicáveis do setor.
-

GOVERNOS



Os negócios, pelo que tenho visto, impõem uma grande demanda sobre nós. Eles exigem que imponhamos a nós mesmos uma estrutura ética, de valores, de justiça e de objetividade a todo o tempo. Essa não é uma tarefa fácil; isso não deve ser algo que nos é imposto, mas sim se tornar parte do nosso caráter.

Ratan TATA

Presidente, TATA Sons (1991 – 2012)

I. Governos

Não alinhamento político

1. Atuaremos de acordo com os sistemas constitucionais e governamentais dos países nos quais operamos. Não pretendemos influenciar o resultado das eleições públicas, seja para prejudicar ou alterar qualquer sistema de governo. Nós não apoiamos nenhum partido político específico ou candidato a um cargo político. Nossa conduta deve evitar qualquer atividade que possa ser interpretada como dependência mútua ou favor a qualquer partido político ou pessoa; além disso, não ofereceremos nem concederemos quaisquer fundos, bens ou outros recursos como doações a qualquer partido político, candidato ou campanha específica. Quaisquer contribuições financeiras consideradas por nosso Conselho de Diretores com o propósito de fortalecer as forças democráticas por meio de um processo eleitoral limpo devem ser estendidas somente através do Fundo Eleitoral Progressista da Índia ou por um organismo semelhante transparente devidamente autorizado, não discriminatório e não discricionário fora da Índia.

Compromisso com os governos

2. Nós firmamos um compromisso com os governos e as autoridades reguladoras de maneira construtiva para promover a boa governança. nós interagimos com eles de forma consistente com nosso Código.
3. Nós não impedimos, obstruímos ou influenciemos de forma indevida as conclusões de quaisquer estudos ou investigações governamentais, nem afetamos a integridade ou a disponibilidade dos dados ou dos documentos relativos a esses estudos ou investigações.

AS EMPRESAS DO GRUPO TATA



■ Não acredito que qualquer pessoa esteja em paridade com Jamsetji como o visionário industrial. foi. Porém, esse não é o único motivo pelo qual me tornei admirador de Jamsetji. A razão principal de minha admiração foi o senso de valores, valores exemplares, que ele transmitiu a esse grupo. Se alguém me perguntasse o que mantém as empresas Tata unidas, mais do qualquer outra coisa, eu diria que são os ideais e os valores compartilhados que herdamos de Jamsetji Tata. ■

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

J. AS EMPRESAS DO GRUPO TATA

1. Nós procuramos cooperar com as empresas do nosso grupo, incluindo joint-ventures, por meio do compartilhamento de conhecimento, recursos físicos, recursos humanos e gerenciais, bem como da adoção das melhores políticas e práticas de governança, em conformidade com a legislação aplicável e respeitando as leis da concorrência, quando relevante.
2. Nós sempre nos esforçaremos para encontrar uma solução amigável no caso de qualquer litígio entre nós e as empresas do nosso grupo, por meio do mecanismo adequado de resolução de litígios, de modo a não afetar negativamente nossos interesses comerciais e o valor para os stakeholders.
3. Teremos sempre processos para garantir que nenhum terceiro ou joint-venture use o nome/marca TATA para promover seus interesses sem a devida autorização.
4. Nosso Conselho de Diretores considerará a adoção de políticas e diretrizes formuladas periodicamente pela Tata Sons e distribuídas para as empresas do grupo.



Você está participando do processo de seleção de fornecedores potenciais para um projeto de TI em nossa empresa. Na lista final com duas empresas, uma delas é uma nova start-up com referências limitadas e uma cotação de preço mais baixa, enquanto a outra é uma empresa do grupo Tata com trinta anos de experiência em implementação e boas referências; porém, com uma cotação ligeiramente superior para o mesmo trabalho. Considerando que todos os demais parâmetros são praticamente idênticos, qual empresa você deve selecionar para o trabalho?

Embora o preço seja, sem dúvida, um critério importante para a tomada de decisões, ele certamente não é o único parâmetro a ser avaliado. Também poderá ser necessário considerar as boas referências do cliente, seu histórico comprovado e o sistema de valores compartilhado para decidir qual será o seu parceiro de TI.

Você está participando do processo de seleção de fornecedores potenciais para um projeto. Um dos três finalistas é uma empresa do grupo Tata. Ao examinar as propostas finais, você classifica a empresa do grupo em segundo lugar, com base no preço e no custo total de propriedade, e seleciona o fornecedor classificado em primeiro lugar. Essa é a decisão correta?

Você deve selecionar o fornecedor que, por mérito, é o mais adequado para os requisitos da sua empresa. Você não deve selecionar uma empresa do grupo somente por causa de sua afiliação.

REPORTANDO QUESTÕES

Nós incentivamos nossos associados, clientes, fornecedores e outros stakeholders a reportar questões ou fazer divulgações quando tomam conhecimento de uma violação real ou potencial de nosso Código, políticas ou da lei. Nós também os incentivamos a informar qualquer evento (real ou potencial) de conduta indevida que não esteja de acordo com nossos valores e princípios. Os canais disponíveis para reportar questões ou fazer consultas ou denúncias podem incluir:

- O superior hierárquico imediato ou o departamento de Recursos Humanos da empresa
- Os conselheiros de ética designados da empresa
- A linha de apoio à ética de “reportes confidenciais” de terceiros (se disponível)
- Qualquer outro canal estabelecido na política de “denúncia” da empresa.

Nós não toleramos qualquer forma de retaliação contra pessoas que reportem questões legítimas. Qualquer empregado que tente intimidar tal pessoa estará sujeito a uma ação disciplinar. Se suspeitar que alguém que você conheça foi objeto de represália por reportar uma questão ou fazer uma denúncia, recomendamos que você comunique imediatamente a situação ao seu superior imediato, ao Conselheiro de Ética da empresa, ao departamento de Recursos Humanos, ao Diretor Administrativo/Presidente Executivo ou ao Diretor de Ética do grupo Tata.



Meu supervisor me pediu para fazer algo que acredito ser ilegal. Receio que, se não fizer o que ele mandou, eu perca o emprego. Devo fazer isso?

Não. Violar a lei nunca é uma opção. Discuta a situação com o seu supervisor para certificar-se de que ambos entendem os fatos. Se as suas dúvidas não forem resolvidas, entre em contato com o supervisor acima dele, o Conselheiro de Ética ou o departamento Jurídico, ou reporte-as por meio do sistema de denúncia anônima da empresa, se disponível.

Percebo que o meu supervisor está me tratando de maneira injusta por eu ter reportado uma questão diretamente ao Conselheiro de Ética. O que devo fazer?

A retaliação a uma pessoa que tenha reportado uma questão é uma violação do Código. Portanto, você deve informar imediatamente essa situação ao Conselheiro de Ética, ao Diretor Administrativo/Presidente Executivo ou por meio do sistema de denúncia anônima da empresa, se disponível.

RESPONSABILIDADES

Este Código é mais do que um conjunto de diretrizes prescritivas emitidas exclusivamente com o propósito de seu cumprimento formal. Ele representa o compromisso coletivo com nosso sistema de valores e nossos princípios fundamentais.

Todas as pessoas que empregamos, direta ou indiretamente, devem ser consideradas responsáveis pelo seu próprio comportamento.

Caso tal comportamento viole este Código, elas poderão estar sujeitas a uma ação disciplinar conforme os termos de seu contrato de trabalho e as políticas relevantes da empresa.

Quando seguido de maneira estrita, este Código é considerado um documento “vivido” por nossos associados e aqueles que trabalham conosco. Ele representa a responsabilidade que compartilhamos com todos os nossos stakeholders e o compromisso mútuo que temos uns com os outros.

FALE

Se você não tiver certeza da coerência de uma ação que está prestes a tomar com os princípios estabelecidos no Código, pergunte a si mesmo:

- Ela poderia colocar em risco ou prejudicar alguém direta ou indiretamente?
- Ela é ilegal/ilícita ou não está alinhada com nossas políticas e procedimentos?
- Ela é contra meus princípios? Ela entra em conflito com meus valores pessoais?
- Eu me sentiria constrangido se a história aparecesse na mídia?
- Ela poderia envergonhar minha empresa, meu cônjuge, meu parceiro ou meu filho?
- Ela parece ser errada?

Se a resposta de alguma dessas perguntas for “Sim”, consulte seu gerente imediato, o Conselheiro de Ética, o departamento de Recursos Humanos, o departamento Jurídico ou qualquer membro da gerência sênior para ajudá-lo a tomar a decisão.

Ao se deparar com um dilema: Pare, Pense, Aja com Responsabilidade.

OBSERVAÇÃO

O Código não fornece uma explicação exaustiva e completa de todas as expectativas do ponto de vista da empresa nem de todas as obrigações do ponto de vista dos stakeholders.

Nossos associados têm o dever permanente de familiarizar-se com todas as leis aplicáveis, advertências, políticas, procedimentos e normas de trabalho, tanto no nível do grupo como de cada empresa Tata.

Para obter orientação adicional sobre a interpretação do Código, consulte o Conselheiro de Ética da nossa empresa ou o Diretor de Ética do grupo, conforme apropriado.

Incentivamos todas as joint-ventures a adotar o Código de Conduta Tata (TCOC) ou um código de conduta que incorpore todos os elementos do TCOC.

Esta versão do Código de Conduta Tata substitui todas as versões anteriores e os documentos associados, e está em vigor desde 29 de julho de 2015. Caso queira fazer uma consulta ou obter esclarecimentos sobre o Código, entre em contato com o escritório do Diretor de Ética pelo e-mail: ethicsoffice@TATA.com

Código de Conduta TATA - 2015

Declaro que recebi o Código de Conduta Tata.

Li o Código de Conduta Tata e reconheço que, como funcionário do grupo Tata, sou obrigado a cumprir todas as diretrizes nele descritas. O não cumprimento dessas diretrizes poderá resultar em uma ação disciplinar conforme os termos do meu contrato de trabalho e as políticas relevantes da empresa.

Em caso de dúvida sobre uma violação ou uma violação potencial do Código de Conduta Tata, entendo que há canais disponíveis na empresa para eu reportar tais questões. Usando esses canais quando necessário, contribuirei para manter os elevados padrões éticos que pautam nossa conduta.

Assinatura: _____

Data: _____

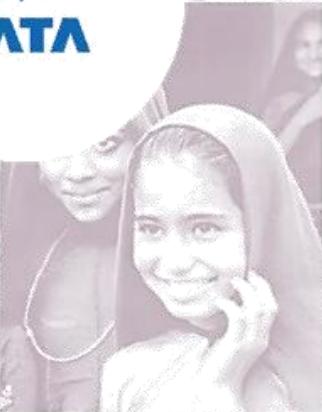
Nome: _____

Departamento: _____

Endereço: _____

(Por favor, envie esta declaração para o seu Conselheiro de Ética ou o departamento de Recursos Humanos da empresa)

Impresso em Papel FSC



Para obter mais informações sobre o Código,
entre em contato com:
O Escritório de Ética,
TATA Sons Ltd.,
Bombay House,
24, Homi Mody Street,
Mumbai - 400001- Índia.
Email: ethicsoffice@tata.com