

**TATA CODE OF CONDUCT
2015**

LIDERAZGO QUE INSPIRA

Por más de 100 años, el grupo TATA ha sido liderado por visionarios que se han mantenido fieles a la visión original de su fundador, Jamsetji TATA.

Esta visión ha emparejado el bienestar de la sociedad con el crecimiento de su negocio, poniendo en práctica iniciativas sociales pioneras que cambiaron para siempre la forma tradicional de llevar a cabo negocios de forma responsable. Así, esta visión de la que hablamos ha sido integrada dentro del grupo con una fuerte conciencia social.



No pretendemos ser menos egoístas, más generosos o más filantrópicos que otras personas, pero establecemos nuestro negocio bajo principios empresariales sólidos y coherentes, siempre teniendo en cuenta los intereses de nuestros accionistas como si fueran los nuestros, de la misma forma que atendemos la salud y bienestar de nuestros empleados como base fundamental de nuestro éxito.

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

■ Contenido ■

Prólogo	3
Nuestros valores	4
B Alcance y propósito de este Código	5
C Nuestros principios fundamentales	6
D Nuestros empleados	8
E Nuestros clientes	17
F Nuestras comunidades y el medio ambiente	20
G Nuestros socios en la cadena de valor	22
H Nuestros accionistas	24
I Los gobiernos	26
J Nuestras empresas del grupo	28
Planteamiento de inquietudes	30
Rendición de cuentas	31
Hoja de Consentimiento	33

PRÓLOGO

Las empresas Tata han adherido constantemente a los valores e ideales articulados por el fundador por más de 150 años. El código de conducta de Tata primero fue formalizado por primera vez por el señor Ratan Tata. Éste articula los valores e ideales del Grupo que guían y gobiernan la conducta de nuestras empresas, así como nuestros colegas en todos los temas relacionados con el negocio. Actualmente, el código es una base sobre la que basamos nuestro individuo, así como los compromisos de liderazgo con los valores fundamentales de Tata.

El código de conducta de Tata subraya nuestro compromiso con cada uno de nuestros grupos de interés, incluyendo las comunidades en que operamos y es nuestra luz guía, cuando a veces nos enfrentamos con dilemas de negocios que nos dejan en encrucijadas éticas. Asimismo, el código es dinámico y ha sido actualizado periódicamente para seguir siendo contemporáneo y contextual a los cambios en leyes y reglamentos. Sin embargo, permanece inalterado en su esencia

Nuestra reputación extraordinaria y éxito como una entidad empresarial ha sido definida por los compromisos firmes y adhesión a los valores y principios fundamentales expresados en este código por todos los empleados, directores y socios.

Confío en que cada colega y empresa de Tata continuara no solo cumpliendo con las leyes y reglamentos que rigen nuestros intereses comerciales en todo el mundo, sino también continuara estableciendo nuevos estándares de conducta ética que generaran un respeto e inspiraran la emulación por los demás

N. Chandrasekaran

21 de Febrero, 2017



A. NUESTROS VALORES

TATA siempre ha sido impulsada por valores. Los cinco valores centrales que sustentan la forma en que llevamos a cabo nuestros negocios son:



INTEGRIDAD

Debemos llevar a cabo nuestro negocio de forma justa, con honestidad y transparencia. Todo lo que hacemos debe resistir el peso del escrutinio público.

UNIDAD

Debemos trabajar coherentemente con nuestros colegas del mundo entero, así como nuestros clientes y socios repartidos por el mundo, en la construcción de relaciones basadas en la tolerancia, la comprensión y la cooperación mutua.

RESPONSABILIDAD

Debemos continuar siendo responsables y sensibles con los países, comunidades y entornos en los que trabajamos, siempre asegurándonos de que todo lo que hacemos para bien se devuelve de la misma forma de la gente con la que tratamos.

PIONERO

Seremos atrevidos y ágiles, valientemente asumiendo desafíos, utilizando el conocimiento profundo del cliente para así desarrollar soluciones innovadoras.

EXCELENCIA

Debemos esforzarnos constantemente por lograr los más altos estándares posibles en nuestro trabajo diario, en directa relación con la calidad de los bienes y servicios que proporcionamos.

Estos valores universales sirven como base para el presente Código de Conducta y se expresan permanentemente en el sistema de valores de cada una de las empresas del grupo TATA.

B. Alcance y propósito de este Código

1. Este Código establece la forma en que nos comportamos con:
 - Nuestros empleados, o los que trabajan con nosotros;
 - Nuestros clientes;
 - Las comunidades y el medio ambiente en los cuales operamos;
 - Nuestros socios de la cadena de valor, incluyendo proveedores, prestadores de servicios, distribuidores, representantes de ventas, contratistas, consultores, intermediarios y agentes;
 - Nuestros socios de empresas conjuntas u otros socios de negocios;
 - Nuestros accionistas financieros;
 - Los gobiernos de los países en los que operamos; y
 - Todas las empresas de nuestro grupo.
2. A lo largo de este Código, "Nosotros" se aplica a toda nuestra compañía incluyendo nuestros directores ejecutivos, funcionarios, empleados y todo aquel que trabaje con nosotros, según lo defina el contexto.
3. El término "empresas de nuestro grupo" utilizado en este Código normalmente hace referencia a las empresas TATA a las cuales se pretende aplicar este Código y/o a aquellas empresas que TATA Sons considere pertinente distribuir.
4. El presente Código establece nuestras expectativas con respecto a todos quienes trabajan con nosotros. También esperamos de aquellos que hacen negocios con TATA ser conscientes de que este Código sustenta todo lo que hacemos, y que para hacer negocios con nosotros se deberá actuar de manera coherente con los valores y principios aquí establecidos.

Recuerde...

Es nuestro compromiso proteger nuestra reputación y nuestro valor de marca mediante la adhesión a los valores y principios establecidos en este Código. De esta manera, fortalecemos nuestra destacada cultura e identidad corporativa.

NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



La filosofía de gestión de TATA siempre ha sido y es, hoy más que nunca, que sus empresas corporativas se administren no sólo en pos de los intereses de sus propietarios, sino también de sus empleados, clientes, comunidad locales y el país en su conjunto.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

C. NUESTROS PRINCIPIOS BÁSICOS

1. Estamos comprometidos a operar nuestras empresas conforme a los más altos estándares morales y éticos. No toleramos el soborno o la corrupción en cualquiera de sus formas. Este compromiso sustenta todo lo que hacemos.
2. Estamos comprometidos con la buena ciudadanía corporativa. Consideramos las actividades de desarrollo social que benefician a las comunidades en las que operamos como una parte integral de nuestro plan de negocios.
3. Buscamos contribuir al desarrollo económico de las comunidades de los países y regiones en los que operamos, respetando su cultura, sus normas y patrimonio. Buscamos evitar cualquier proyecto o actividad que va en detrimento de los intereses más amplios de las comunidades en las que operamos.
4. No pondremos en riesgo la seguridad de nuestros colaboradores y colegas por favorecer ventajas comerciales. Nos esforzaremos por proporcionar un entorno de trabajo seguro, sano y limpio tanto para nuestros empleados como para todos aquellos que trabajan con nosotros.
5. Representando a nuestra empresa, actuaremos con profesionalismo, honestidad e integridad, ajustándonos a los más altos estándares morales y éticos. En cada país que operemos mostraremos un comportamiento culturalmente apropiado. Nuestra conducta será siempre justa y transparente, a fin de ser percibida de esta forma por parte de terceros.
6. Respetaremos los derechos humanos y dignidad de todos nuestros grupos de interés.
7. Nos esforzaremos por equilibrar los intereses de nuestros accionistas, tratándolos a cada uno de manera justa y sin discriminación.
8. Las declaraciones que hacemos a nuestros grupos de interés deberán ser veraces y de buena fe.
9. No participaremos en prácticas comerciales restrictivas o desleales de ningún tipo.
10. Proporcionaremos vías para nuestros grupos de interés a fin de que puedan elevar sus inquietudes o consultas basadas en la buena fe, o denunciar los casos de violaciones reales o potenciales de nuestro Código.
11. Nos esforzaremos para crear un ambiente libre de temor a represalias frente a las preocupaciones que se plantean o casos reportados de buena fe. Nadie podrá ser castigado por exponer preocupaciones o efectuar revelaciones bajo la buena fe y/o que sean de interés público.
12. Esperamos que los líderes de nuestras empresas demuestren en todo momento su compromiso con los estándares éticos establecidos en este Código, a través de su propio comportamiento y mediante el establecimiento de procesos adecuados dentro de sus empresas.
13. Cumpliremos a cabalidad tanto con las leyes de los países en que operamos, como con cualquier otra ley que se aplique a nuestro negocio. Con respecto a las disposiciones del presente Código que hacen relación directa a alguna ley aplicable o plazo laboral, éstos últimos prevalecerán sobre el Código. En el caso de que los estándares establecidos en virtud de cualquier ley aplicable sean menores que los del Código, nos comportaremos de acuerdo con las disposiciones nuestro Código.

"Buena fe" hace relación a la certeza o creencia razonable de que la información proporcionada es veraz. Esto no quiere decir que se tengan "todas las pruebas" respecto a una posible vulneración, incumplimiento o caso reportado.

NUESTROS EMPLEADOS



Una vez que consigues a las mejores personas, aquellos que comparten nuestros valores e ideales, déjalos libres para actuar por su cuenta. No los limites: alientalos y dales oportunidades para ser

líderes.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

D. Nuestros empleados

Igualdad de oportunidades

1. Proporcionamos igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados y solicitantes elegibles para ser empleados en nuestra empresa. No discriminamos injustamente por motivo alguno, ya sea por raza, casta, religión, color, ascendencia, estado civil, género, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable.
2. Toda decisión que tomamos en base a la contratación, el desarrollo y la promoción de nuestros empleados se basa exclusivamente en el rendimiento, mérito, capacidad y potencial de cada individuo.
3. Aplicaremos siempre políticas laborales justas, transparentes y claras que promueven la diversidad y la igualdad, de conformidad con las leyes aplicables y demás disposiciones de este Código. Estas políticas deberán prever claros términos de empleo, capacitación, desarrollo y la gestión del rendimiento.



Un cargo específico que se ofrece requiere tener que viajar constantemente. Uno de los candidatos tiene una excelente experiencia y calificaciones adecuadas para el cargo; sin embargo, es un padre o una madre soltero/a. Por este hecho en particular, siento como empleador que tal situación obstaculizaría significativamente la capacidad de este candidato/a para hacer frente a la exigencia de trabajo. ¿Qué debería hacer?

En conformidad con el Código, la decisión de contratar a un empleado debe basarse en el mérito. No podemos hacer una presunción de que el candidato no sería capaz de cumplir con los requisitos de viaje que el puesto precisa.

Todos los candidatos elegibles deben contar con igualdad de oportunidades para demostrar o justificar que puedan hacer frente a las necesidades de viajes de trabajo. Ser padre o madre soltero/a no puede ser una justificación suficiente para ser discriminado durante cualquier instancia de contratación o empleo permanente en nuestra empresa.

Recuerde...

No toleramos acoso ni discriminación en nuestra empresa y por lo tanto esperamos que todos los empleados desalienten este tipo de delitos menores en su lugar de trabajo.

Dignidad y respeto

4. Nuestros líderes serán responsables de construir un ambiente de trabajo propicio sobre bases sólidas de tolerancia, comprensión, cooperación mutua y respeto a la privacidad individual.
5. Todos nuestros colegas han de ser tratados con dignidad y respeto. No toleramos ningún tipo de acoso ni abuso, ya sean sexuales, físicos, verbales o psicológicos.
6. Tenemos procedimientos disciplinarios claros y justos, que necesariamente incluyen el derecho del empleado a ser oído en sus descargos.
7. Respetamos el derecho de cada empleado/a a su privacidad. No vigilamos su conducta fuera de nuestro ambiente de trabajo, a menos que dicha conducta afecte su rendimiento en el trabajo, creando conflictos de intereses o afectando negativamente nuestra reputación o intereses comerciales.

Derechos humanos

8. No empleamos menores de edad en nuestros lugares de trabajo.
9. No utilizamos el trabajo forzoso en ninguna de sus formas. No confiscar documentos personales de nuestros empleados, ni los obligamos a realizar pago alguno a fin de asegurar su empleo o puesto de trabajo con nosotros.

Soborno y corrupción

10. Todos nuestros empleados y asociados comerciales, incluyendo agentes e intermediarios, no podrán, directa o indirectamente, ofrecer o recibir beneficios ni pagos ilegales o impropios, que estén destinados o sean percibidos para obtener favores indebidos en el desempeño de nuestro negocio.

Recuerde...

Cualquier incumplimiento o violación de una ley relativa a la lucha contra la corrupción, soborno, libre competencia, privacidad de datos, etc., aunque sea llevado a cabo por un sólo empleado, podría dar lugar a sanciones financieras severas y causar daños irreparables a la reputación de la empresa en su conjunto.

Regalos y gestos de hospitalidad

11. Los regalos y gestos de hospitalidad corporativos se utilizan a menudo durante el normal transcurso de algunas actividades empresariales. Sin embargo, si estos regalos o gestos de hospitalidad (incluyendo entretenimiento y/o viajes) son demasiado frecuentes o son de un valor sustancial, pueden crear la percepción o efectivamente ser pruebas de un conflicto de intereses real e incluso un "pago ilícito". Por lo tanto, todo obsequios o atenciones dadas o recibidas deben ser modestos en valor y adecuados en su naturaleza, en concordancia con la política de regalos y gestos de hospitalidad de nuestra empresa.

Libertad de asociación

12. Reconocemos que los empleados puedan estar interesados en formar parte de asociaciones o de involucrarse en asuntos cívicos o públicos a título personal, siempre que dichas actividades no crean un conflicto real o potencial con los intereses de nuestra empresa. Nuestros empleados deben notificar y obtener la aprobación previa para cualquier de estas actividades afines, teniendo en consideración la cláusula sobre "conflictos de intereses" del presente Código y en conformidad con las leyes y políticas aplicables para nuestra empresa.

Recuerde...

Como regla general, podremos aceptar regalos o gestos de hospitalidad de un socio de negocios, sólo si tal regalo o gesto:

- tiene un valor modesto y no crea una percepción (o una obligación implícita) que el donante tiene derecho a un trato preferencial de ningún tipo;
- no influya, o dar la sensación de que influye, sobre nuestra capacidad de actuar procurando siempre el mejor interés de nuestra empresa;
- no avergüence a nuestra empresa o al donante si se divulga públicamente.

Los siguientes regalos no son considerados apropiados por ningún motivo y jamás deberán ser otorgados ni aceptados:

- regalos de dinero en efectivo, oro u otros metales preciosos; gemas o piedras;
- regalos que están prohibidos por la ley aplicable;
- regalos bajo circunstancias que impliquen cohecho, soborno o pagos de facilitación*;
- regalos que están prohibidos según los códigos éticos de la empresa donante y/o de la empresa destinataria; y
- regalos en forma de servicios o de otros beneficios no monetarios (por ejemplo, una promesa de empleo).

**Pago de facilitación* es un pago realizado para asegurar o acelerar acciones gubernamentales legales de rutina, tales como extender permisos o liberar bienes retenidos en la aduana.

Trabajar en paralelo a empleo con nosotros

13. Al aceptar un trabajo, puesto de responsabilidad o cargo de gestión paralelo al empleo con nuestra compañía, ya sea durante su tiempo libre, y siendo remunerado o no, tal situación podría interferir con su capacidad para trabajar con eficacia en nuestra empresa o crear potenciales conflictos de intereses. Estas actividades paralelas en ningún caso podrán realizarse para alguno de nuestros clientes, proveedores, distribuidores o competidores. Nuestros empleados deberán notificar y obtener la aprobación previa antes de iniciar cualquier actividad laboral paralela, según consigna la cláusula sobre "conflictos de intereses" de este Código y en conformidad con la legislación y políticas aplicables de nuestra empresa.

Integridad de la información y de los activos

14. Nuestros empleados no realizarán omisiones dolosas ni incurrirán en falsedades materiales que pudieran comprometer la integridad de nuestros registros, las comunicaciones y los informes tanto internos como externos, incluyendo especialmente los estados financieros de la empresa.

15. Nuestros empleados y directores deberán solicitar la autorización correspondiente antes de revelar cualquier información sensible con respecto a nuestra empresa y/o negocio, y tales revelaciones se realizarán siguiendo las políticas de comunicaciones y medios de la compañía.

Esto incluye además revelaciones a través de cualquier foro o red de comunicación social.

16. Nuestros empleados deben garantizar la integridad de sus datos personales y demás información proporcionada por ellos a nuestra empresa. Resguardaremos la privacidad de todos los datos e información que nos hayan proporcionado, en conformidad con la legislación y políticas aplicables de nuestra empresa.
17. Nuestros empleados deben respetar y proteger toda información confidencial y propiedad intelectual de nuestra empresa.
18. Nuestros empleados deben resguardar la confidencialidad de todos los datos y propiedad intelectual de terceros, asegurándose de que no hacen mal uso de dichos datos y propiedad intelectual una vez que toman posesión de ellos. Esto último incluye cerciorarse de que no serán compartidos con nadie fuera de la empresa, y no compartirla con nadie, excepto lo que dictaminen la legislación y políticas aplicables de nuestra empresa.
19. Nuestros empleados deben informar a la brevedad cualquier situación de pérdida, robo o destrucción de datos, información confidencial y/o propiedad intelectual, ya sea de nuestra empresa o perteneciente a terceros.



Trabajo como contador en el Departamento de Finanzas de mi empresa. Debido a mis habilidades e intereses artísticos, recibí una oferta para realizar caricaturas en una revista infantil, que implica por cierto una remuneración asociada. Tengo la intención de llevar a cabo esta actividad durante los fines de semana. ¿Qué debo hacer antes de aceptar esta oferta?

Antes de aceptar la oferta, se debe verificar si las políticas y normas de la empresa requieren que se comunique con su supervisor, para determinar si esta actividad afecta negativamente a los intereses de nuestra empresa. De no darse una situación anómala, usted es libre de llevar a cabo sus actividades paralelas. También es su deber poner en conocimiento a empresa cuando se produzca algún cambio en la situación que ha dado a conocer.

20. Nuestros empleados utilizarán todo activo de la empresa, ya sea tangible o intangible, incluyendo computadores y equipos de comunicación, exclusivamente para fines laborales relacionados a nuestro negocio. Por ende, dichos activos no serán mal utilizados. Estableceremos estrictos procesos para minimizar riesgos relativos a fraude, apropiación indebida y/o mal uso de nuestros activos.
21. Cumpliremos a cabalidad con todas las leyes aplicables contra el lavado de dinero, fraude, soborno y/o corrupción; y estableceremos asimismo estrictos procesos para comprobar y prevenir cualquier violación o no cumplimiento de tales leyes.

Mal uso de información privilegiada

22. Nuestros empleados no utilizarán de forma perniciosa alguna cualquier información privilegiada que busque ayudar a terceros, ya sean familiares inmediatos, amigos o socios de negocios; ni para obtener algún beneficio fruto del acceso y la posesión de cualquier pieza de información sensible que no sea de carácter pública. Dicha información incluirá por cierto cualquier dato referente a nuestro grupo empresarial, sus filiales, nuestros clientes y nuestros proveedores.



Nuestra compañía ha anunciado recientemente el lanzamiento de una nueva iniciativa empresarial. Un amigo suyo periodista, quien trabaja para un importante periódico de negocios, le ha pedido que proporcionar información sobre la empresa para su próximo artículo. Su amigo le ha no citarlo directamente ni revelar su identidad. ¿Puede usted hacerle llegar esta información?

No. Usted no está autorizado para entregar información de esta naturaleza con los medios de comunicación, incluso si está seguro de que su identidad se mantendrá en el anonimato. Sólo el personal autorizado de la compañía está autorizado para hablar con los medios de comunicación y proporcionar información de esta índole.

Nuestra empresa tiene una política de "Uso de Medios de Comunicación Social", que establece lo que se puede y no se puede hacer a través de las redes sociales, incluso si se accede a estos medios durante su tiempo libre. ¿Por qué existe esa política?

La comunicación externa es un asunto serio. Debe ser manejado con sumo cuidado, por cuanto toda información expuesta referente a nuestra empresa debe que ser clara, veraz y no perjudicar la integridad de nuestros empleados ni terceros involucrados en nuestro negocio.

En cada negocio hay gerentes nominados para autorizar y hacer diferentes tipos de declaraciones, los cuales deben ser previamente consultados sobre cualquier solicitud de información que ud. cree deberíamos dar a conocer públicamente.

Respecto al uso de las redes sociales o blogs particulares o páginas web en general de dominio público, se debe tener mucho cuidado al hablar de nuestra empresa o el negocio que llevamos a cabo. Incluso de la forma más inocente como una conversación informal entre amigos a través de la Internet pueden poner en riesgo la información confidencial de nuestra empresa.

Recuerde...

Debemos respetar los derechos de propiedad de terceros, para no dar mal uso a sus activos, propiedad intelectual o secretos comerciales, incluyendo la copia o descarga de software no autorizado, marcas registradas, material con copyright o logotipos. Nunca debemos hacer copias no autorizadas de programas de software o utilizar software personal sin licencia en los computadores de nuestra empresa.

Drogas y sustancias prohibidas

23. El uso de drogas y sustancias prohibidas pone en riesgo nuestra seguridad individual y colectiva dentro de la empresa. No toleramos la posesión, consumo ni distribución de drogas y sustancias prohibidas en nuestros lugares de trabajo, ni durante el curso de la jornada laboral dentro la empresa.

Conflictos de interés

24. Nuestros empleados y directores ejecutivos siempre actuarán en pos del interés de nuestra compañía, garantizando que cualquier relación comercial o personal *incluyendo familiares o de amistad cercana* no interfieran ni puedan crear conflicto de interés alguno con sus funciones y deberes en nuestra empresa. Asimismo, nuestros empleados y directores ejecutivos no realizarán ningún negocio o actividad comercial que suponga un conflicto de interés con nuestra compañía o las empresas de nuestro grupo.

25. En caso de que surjan reales o potenciales conflictos de interés, las partes interesadas deberán reportar inmediatamente dichos conflictos y procurar las aprobaciones que exija la legislación y la política empresarial aplicable. La autoridad competente deberá responder al empleado dentro de un plazo razonable, según se define en la política de nuestra empresa, a fin de que el empleado en cuestión adopte las medidas necesarias y así resolver o evitar el conflicto de una manera expedita.

26. Para todos los empleados que no ostenten cargos directivos, será el Gerente General respectivo quien actuará como autoridad competente, y a su vez éste deberá informar trimestralmente sobre casos concretos relacionados a conflictos de interés a la Junta Directiva de la empresa. En el caso del Gerente General o los miembros del directorio, será la misma Junta Directiva de nuestra empresa la que actuará como autoridad competente.



Usted está a cargo de mantener la base de datos de clientes de nuestra empresa.

Uno de sus amigos está empezando un negocio y le pide compartir algunos detalles de esta base de datos para fines de marketing de su propio negocio. Él le asegura que usted se quedará con los datos, y que no divulgará su identidad. ¿Puede usted hacerle llegar esta información?

No. Usted debe respetar la confidencialidad de la información de los clientes, y no compartir cualquier información contenida en las bases de datos con cualquier persona sin la debida autorización.

Usted tiene acceso a datos sobre ingresos de diferentes unidades de negocio de nuestra empresa. Compartiendo socialmente en un bar con un amigo suyo, éste le pregunta sobre el desempeño financiero de la empresa. Usted no comparte información detallada con su amigo, pero le comunica las cifras de ingresos aproximadas. ¿Es correcta su conducta en relación a nuestra empresa?

No, no lo es. No se le permite compartir la información financiera de nuestra empresa con otras personas ajenas a nuestro negocio. Toda nuestra información financiera deberá ser siempre salvaguardada y divulgada solamente si existen aprobaciones necesarias previas. El intercambio de información sensible sobre ingresos y/o precios que generalmente no está disponible con el público también podría infringir las leyes de transferencia de información comercial privilegiada aplicables.

27. A pesar de los conflictos de intereses antes mencionados o cualquier otro caso similar que se dé en base a razones históricas, la divulgación adecuada y completa por parte los empleados interesados de información sensible será manejada por personal autorizado de nuestra empresa. Al momento de ser nombrado este personal, nuestros empleados y directores ejecutivos deberán hacer la revelación completa a la autoridad competente, de cualquier interés que conlleve a un conflicto real o potencial que involucre a sus familiares directos, así como

toda otra persona con la que que tenga relaciones personales cercanas, ya sea a través de un negocio familiar o una empresa que es propiedad de algún competidor, proveedor, cliente, socio o distribuidor de nuestra compañía.

Recuerde...

Un conflicto de interés puede ser cualquier actividad, transacción, relación o servicio comercial que involucre a un empleado, su familia inmediata (incluyendo sus padres, hermanos, cónyuge, pareja e hijos), parientes o amigos, que puedan causar preocupación a la empresa (en base a una determinación objetiva) de que el empleado no puede o no podría ser capaz de realizar sus labores profesionales con nuestra empresa de forma normal y transparente.

Ejemplos de posibles conflictos de intereses

Un conflicto de intereses, ya sea real o potencial, surge directa o indirectamente, si un empleado o director ejecutivo:

- (a) se involucra en una empresa, actividad o relación con cualquier individuo que es parte de una transacción con nuestra empresa;
- (b) está en condiciones de obtener algún beneficio indebido, para sí mismo para cualquier miembro de su familia o círculo cercano de amistad, pudiendo influir en las decisiones relativas a cualquier transacción;
- (c) realiza negocios en nombre de nuestra empresa o está en condiciones de influir en una decisión con respecto a los negocios de nuestra empresa con algún proveedor o cliente, donde trabaje un pariente o amigo suyo, representante, beneficiándolo personalmente u otorgándolo un beneficio a la relación;
- (d) está en condiciones de influir en decisiones relativas a liquidación de prestaciones, tales como aumentos de sueldo, ascensos o contratación de un familiar o amigo con respecto a nuestra empresa o cualquiera de sus filiales;
- (e) emprende una actividad la cual pueda comprometer o incluso mermar el interés de nuestra empresa; o
- (f) realiza cualquier acción que perjudique el interés de nuestra empresa o sus filiales.

28. De existir una falta en una declaración de conflicto de intereses y nuestra gerencia tiene conocimiento de un caso de conflicto de intereses que debiese haber sido divulgada por un empleado o director ejecutivo con anterioridad, la jefatura correspondiente deberán tener una visión

sería sobre la materia y considerar la acción disciplinaria apropiada de acuerdo con las políticas de empleo de la empresa. Para todos estos casos, seguiremos los procedimientos disciplinarios de forma clara y justa, respetando el derecho del empleado involucrado a ser oído.

Ejemplos de actividades normalmente aprobadas (post-declaración) de acuerdo con la política aplicable de nuestra empresa

La aceptación de un puesto de responsabilidad (ya sea remunerado u honorario) está permitido en los siguientes casos, siempre que se declaren a la brevedad y que sus compromisos de tiempo no entorpezcan ni calcen con los deberes y responsabilidades principales de los empleados en nuestra empresa:

- Miembro de directorio de cualquiera de las empresas del grupo, filiales o empresas asociadas.
- Miembro / Cargo de responsabilidad en organismos educativos / profesionales, cuando dicha asociación promueva los intereses de nuestra empresa.
- Pertenencia o participación en comités, organismos u organizaciones gubernamentales.

Q & A

Usted está en una relación sentimental con un/a colega que recientemente se ha integrado a su equipo y debe reportar directamente a usted. ¿Qué debe hacer?

Cualquier relación personal de índole sentimental con otro empleado/a de la empresa crea un conflicto de interés, cuando existe una relación de subordinación y una de las partes es responsable de evaluar el desempeño de la otra. En tal situación, usted tendría que reportar el posible conflicto de interés con su supervisor directo.

Su empresa presenta una propuesta a otra donde usted fue empleado anteriormente. Usted todavía cuenta con información confidencial relativa a su empleador anterior, que cree le ayudará a su empleador actual a adjudicarse el contrato. ¿Puede usted compartir esta información?

No. Usted no puede compartir esta información con su empresa, por cuanto se refiere a información confidencial de un tercero. Las empresas del grupo TATA respetan el deber de sus empleados de proteger la información confidencial de sus empleadores anteriores.

Usted es el gerente de compras de su empresa. Recibe una invitación de un proveedor para asistir a un evento deportivo de primera clase como su invitado. Este proveedor en particular es uno de los vendedores que se ha presentado a una propuesta de licitación abierta emitida por su empresa. ¿Puede usted de aceptar la invitación al evento en cuestión?

No. Usted no debe aceptar la invitación en este caso, por cuanto su cargo constituye un rol clave en la toma de decisiones para adjudicarse la licitación, ningún beneficio inusual que recibe puede percibirse como un incentivo que podría comprometer su objetividad.

NUESTROS CLIENTES



Continuamos disfrutando de prosperidad, incluso en momentos difíciles para la compañía. Nuestras relaciones con todas las partes interesadas son de lo más cordiales. Hemos mantenido el mismo carácter recto y decidido en el trato con nuestros empleados y clientes. Nuestros productos y servicios han seguido siendo de la misma alta calidad, y por lo tanto mantienen nuestra reputación y justifican sus precios. Menciono estos hechos sólo para señalar que los principios honestos y directos en los negocios, junto a la atención cuidadosa con respecto a los detalles, y la capacidad para aprovechar las chances y circunstancias favorables, determinan que el éxito sea posible

J.R.D. TATA
Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

E. Nuestros clientes

Productos y servicios

1. Estamos comprometidos con ofrecer productos y servicios de clase mundial que cumplen con todas las normas aplicables en el mercado.
2. Los productos y servicios que ofrecemos, deberán cumplir con las leyes aplicables para tales efectos, incluyendo el embalaje y etiquetado del producto, así como las obligaciones de servicio post-venta.
3. Comercializamos nuestros productos y servicios basados en sus propios méritos y no hacemos declaraciones injustas o engañosas sobre los productos y servicios de nuestros competidores.

Controles sobre exportaciones y sanciones comerciales

4. Cumpliremos con todos los controles de exportación y/o sanciones comerciales pertinentes durante el transcurso de nuestro negocio.

Competencia justa

5. Apoyamos el desarrollo y funcionamiento de mercados abiertos competitivos, la liberalización del comercio mundial y la inversión en cada país / mercado en el que operamos.
6. No llevaremos a cabo actividades que constituyan un comportamiento anticompetitivo, como son por ejemplos el abuso de posición dominante de mercado, la colusión, la participación en carteles o el intercambio inadecuado de información con los competidores.
7. Recopilamos información de la competencia sólo durante el curso normal del negocio y obtendremos esta información a través de fuentes y medios legalmente permitidos.

Relaciones con los clientes

8. Las relaciones con nuestros clientes será de naturaleza profesional, justa y transparente.
9. Respetamos el derecho de nuestros clientes a la privacidad en relación con sus datos personales. Protegeremos los datos personales de nuestros clientes, de acuerdo con la ley aplicable.

Q & A

Usted es el Gerente Regional de Ventas de nuestra empresa. Conversa informalmente en un grupo a través de una red social o servicio de mensajería instantánea, con otros profesionales que son los responsables de ventas regionales de los competidores de nuestra empresa. El administrador del grupo ha solicitado una reunión en persona para discutir informalmente condiciones del mercado y algunas ideas que tiene sobre "estrategias de precios" desde una perspectiva industrial. ¿Qué debe hacer?

Cualquier reunión con los competidores, especialmente para discutir "estrategias de precios", podría ser un intento de promover una práctica contraria a la competencia o simplemente manipular los precios del mercado. Usted debe declinar esta invitación y retirarse de este "grupo informal". También debe reportar este incidente a su supervisor y su departamento legal.

Usted asiste a una reunión con un cliente acompañado de un colega, y su colega hace una declaración falsa o errónea respecto a los servicios de la empresa. ¿Qué debe hacer?

Debe ayudar a su colega a corregir la inexactitud en la reunión si es posible. Si esto no es posible, plantear el asunto a su colega una vez finalizada la reunión, para permitir que su colega o la empresa corrija cualquier declaración falsa o errónea hecha al cliente.

Mientras trabaja en un proyecto de un cliente, recibe una llamada de su colega, quien solía gestionar la cuenta del cliente antes de que usted se hiciera cargo de ella. Su colega le recuerda que había trabajado con ese cliente en el desarrollo de un nuevo sistema de pedidos que su colega piensa sería beneficioso para un tercero y le pide que le envíe los detalles del proyecto. ¿Qué debe hacer?

Usted no debe compartir esta información sin la aprobación específica del cliente actual; usted no está autorizado a utilizar los activos de los clientes, incluyendo el software, para el uso de terceros o su uso personal.

Recuerde...

Luchas por la excelencia en pos de los más altos estándares y calidad de nuestros productos y servicios es un valor fundamental en las empresas del grupo TATA.

Es la puesta en práctica constante de este valor lo que construye y mantiene la confianza del cliente en nuestra marca.

NUESTRAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE



En una libre empresa, la comunidad no es sólo una más de las partes interesadas en el negocio, sino el verdadero propósito de su existencia.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

F. Nuestras comunidades y el medio ambiente

Comunidades

1. Estamos comprometidos con la buena ciudadanía corporativa, y asistimos activamente en la mejora de la calidad de vida de las personas en las comunidades en las que operamos.
2. Nos comprometemos con la sociedad en su conjunto, a fin de minimizar cualquier impacto adverso que nuestras operaciones comerciales pudiesen tener sobre las comunidades locales y el medio ambiente.
3. Animamos a nuestro personal a actuar como voluntarios en proyectos que beneficien a las comunidades en las que operamos, siempre que respeten los principios de este Código, y en particular la cláusula de "Conflicto de Intereses" aquí contenida.

Medio ambiente

4. Durante la producción y comercialización de nuestros productos y servicios, nos esforzamos por salvaguardar la sostenibilidad del medio ambiente y cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.
5. Buscamos evitar la depredación de los recursos naturales y aquellas acciones que comprometen de forma negativa el medio ambiente, en particular la emisión de gases de efecto invernadero, el sobreconsumo de agua y energía, y el manejo irresponsable de residuos y materiales peligrosos. Nos esforzaremos por compensar el efecto del cambio climático en nuestras actividades.

NUESTROS SOCIOS EN LA CADENA DE VALOR



(Respecto al crecimiento del grupo TATA en los años 60 y 70)

Si hubiéramos hecho algunas de las cosas que algunos otros grupos han hecho, seríamos el doble de grandes de como estamos hoy. Pero no lo hicimos, y eso no me preocupa

mayormente.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

G. Nuestros socios en la cadena de valor

1. Seleccionamos a nuestros proveedores y prestadores de servicios de manera justa y transparente.
2. Buscamos trabajar con proveedores y prestadores de servicios que puedan demostrar que comparten valores similares a nosotros. Esperamos asimismo que adopten normas éticas comparables a las nuestras.
3. Nuestros proveedores y prestadores de servicios deberán representar a nuestra empresa con un permiso escrito debidamente autorizado por la empresa.
4. Garantizaremos que cualquier regalo o gesto de hospitalidad recibidas de nuestros proveedores o prestadores de servicios cumplan con la política pertinente de nuestra empresa.
5. Respetamos nuestras obligaciones en el uso de la propiedad intelectual y los datos de terceros.

Se espera que se sometan al Código en sus interacciones con nosotros y a nombre nuestro, respetando asimismo la confidencialidad de la información compartida con ellos.



Usted dirige el Departamento de Compras en nuestra empresa. Tiene restricciones presupuestarias para un proyecto que se está trabajando. Con el fin de completar el proyecto dentro del marco de costos específicos, solicita a su proveedor proporcionarle un descuento excepcional para este proyecto dejando a entender que lo “compensará de alguna forma” en futuros pedidos. ¿Está usted infringiendo el Código en este caso?

Sí. Cualquier tipo de implicancia que prometa futuros beneficios para un proveedor, podría poner en peligro su capacidad de actuar objetivamente y en el mejor interés de la empresa. Por lo tanto, toda actitud similar debe ser evitada.

Recuerde...

Nuestros socios de la cadena de valor incluyen a nuestros proveedores y prestadores de servicios, distribuidores, representantes de ventas, contratistas, socios de canal, consultores, intermediarios y agentes; socios de empresas conjuntas y otros socios comerciales.

NUESTROS ACCIONISTAS



El comportamiento ético en los negocios - en todos los ámbitos y con todos los componentes - ha sido la piedra angular sobre la cual el grupo TATA ha construido y opera sus empresas. Este ha sido un elemento fundamental para nuestro grupo desde su creación, uno de nuestros patrimonios máspreciado y la esencia

de nuestra forma de vida como empresa.

Ratan TATA

Presidente, TATA Sons (1991 - 2012)

H. Nuestros accionistas

1. Estamos comprometidos en mejorar el valor de nuestras acciones y cumplir con las leyes y reglamentos que rigen los derechos de los accionistas.
 2. Informaremos a nuestros grupos de interés financieros sobre aspectos relevantes de nuestro negocio de una manera justa, precisa y oportuna, dando a conocer toda información pertinente de acuerdo con las leyes y acuerdos aplicables.
 3. Mantendremos registros precisos de nuestras actividades y cumpliremos con los estándares de información en conformidad con las normas legales y laborales aplicables.
-

LOS GOBIERNOS



Los negocios, según mi opinión, colocan una sola gran obligación sobre uno: requiere que uno se imponga a sí mismo un marco de ética, de valores, que incluyan la imparcialidad y la objetividad en todo momento. No es fácil llevar esto a cabo; no se puede imponer por la fuerza en uno mismo, sino que tiene

que integrarse en el carácter de cada uno.

Ratan TATA

Presidente, TATA Sons (1991 – 2012)

I. Los gobiernos

No-alineamiento político

1. Actuaremos de acuerdo con los sistemas constitucionales y de gobierno de los países en los que operamos. No buscamos influir en el resultado de las elecciones públicas, ni para socavar ni para alterar sistema de gobierno alguno. No apoyamos ningún partido político específico o candidato a un cargo político. Nuestra conducta debe evitar cualquier actividad que pueda ser interpretada como dependencia mutua o favor a cualquier partido político, y no ofreceremos ni otorgaremos ningún fondo u otros recursos como donaciones a ningún partido político, candidato o campaña específica.

Cualquier contribución financiera considerada por nuestro Consejo de Directores como tendiente de fortalecer las fuerzas democráticas, a través de un proceso electoral limpio se extenderá únicamente a través del Fideicomiso Electoral Progresista en la India, o por un organismo similar transparente, debidamente autorizado, no discriminatorio y no discrecional que pueda existir fuera de la India.

Compromiso con los gobiernos

2. Nos comprometemos con los gobiernos de manera constructiva a promover la buena gobernanza corporativa. Realizamos nuestras interacciones con ellos de una manera coherente con nuestro Código.
3. No impedimos, obstruimos ni influenciamos de forma errónea la integridad y disponibilidad de datos / documentos relacionados con estudios o investigaciones gubernamentales oficiales.

NUESTRAS EMPRESAS DEL GRUPO TATA



No creo que nadie iguale a Jamsetji TATA como el visionario industrial que llegó a ser. Pero esa no es la única razón por la que he sido siempre un gran admirador de Jamsetji.

La razón principal de mi admiración hacia él es su sólido sentido de impecables valores que se imparten en este grupo. Si alguien me preguntara qué es lo que mantiene las empresas TATA unidas, más que cualquier otra cosa, yo diría que son nuestros ideales y valores compartidos que hemos heredado de Jamsetji TATA.

J.R.D. TATA

Presidente, TATA Sons (1938 - 1991)

J. Nuestro grupo de empresas TATA

1. Buscamos cooperar con las empresas de nuestro grupo, incluidas las *joint-ventures*, mediante el intercambio de conocimientos, recursos físicos, recursos humanos y de gestión, a través de la adopción de las mejores políticas y prácticas de gobernanza en conformidad con la legislación vigente, incluyendo la adhesión a las leyes de competencia, según sea el caso.
2. Nos esforzaremos siempre por lograr la resolución amistosa de cualquier disputa entre nosotros y cualquiera de las empresas del grupo, a través de un adecuado mecanismo de resolución de conflicto, que no afecte negativamente nuestros intereses comerciales ni nuestros valores financieros.
3. Tendremos siempre procesos en marcha para garantizar que ningún tercero o empresa conjunto utiliza el nombre / marca de TATA para promover sus intereses sin la debida autorización.
4. Nuestro Consejo de Directores tendrá en cuenta las políticas y directrices de adopción formuladas periódicamente por TATA Sons y distribuidas a las diferentes empresas del grupo.



Usted participa del proceso de selección de proveedores potenciales para un proyecto de TI en nuestra empresa. En la lista final de dos empresas, una de ellas es un emprendimiento reciente con referencias limitadas y un menor precio de cotización; mientras que la otra es una empresa del grupo TATA con treinta años de experiencia en implementación y muy buenas referencias, pero un presupuesto ligeramente superior para el mismo trabajo. Con todos los demás parámetros de la opción casi iguales, ¿A cuál de las dos empresas seleccionaría usted para el trabajo?

Mientras que el precio es, sin duda, un criterio importante para la toma de decisiones, es evidente que no es el único en ser evaluado. También puede ser necesario tener en cuenta las buenas referencias de clientes, historial probado y sistemas de valores compartidos con el fin de decidir sobre su socio de TI.

Usted participa del proceso de selección de proveedores potenciales para un proyecto. Uno de los tres finalistas es una empresa TATA. En la revisión de las propuestas finales, usted clasifica a la empresa del grupo como 2º, basado en la fijación de precios y el costo total de propiedad, y por ende esa empresa TATA no se adjudica el proyecto. ¿Es esta la decisión correcta?

Sí. Usted debe seleccionar el proveedor que, por sus propios méritos, es el proveedor más adecuado para las necesidades de su empresa. No debe seleccionar una empresa del grupo sólo por su afiliación.

Planteamiento de inquietudes

Animamos a todos nuestros empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas a plantear inquietudes o hacer divulgaciones cuando tengan conocimiento de cualquier violación real o potencial de nuestro Código, políticas o leyes. También animamos a informar sobre cualquier evento (real o potencial) de mala conducta que no sea un reflejo de nuestros valores y principios.

Los diferentes canales para plantear inquietudes, consultas o denuncias son:

- Su superior jerárquico inmediato o el Departamento de Recursos Humanos de nuestra empresa
- Los oficiales de ética de nuestra empresa
- La línea de ayuda ética de información confidencial para terceros (si está disponible)
- Cualquier otro canal de información establecido en la política de mecanismos de denuncia de nuestra empresa.

No toleramos ninguna forma de represalia contra nadie por informar inquietudes legítimas. Cualquier empleado involucrado en la amonestación u hostigamiento de un denunciante será sujeto a una acción disciplinaria.

Si sospecha que usted o alguien que usted conoce ha sido objeto de represalias por haber planteado una inquietud o por haber reportado un caso, le recomendamos se comunique inmediatamente a su superior jerárquico, el consejero de ética de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos, el MD/CEO o el cargo de Director de Ética del grupo TATA.



Mi supervisor me ha pedido que haga algo que creo puede ser ilegal. Me temo que si no hago lo que me dicen, podría perder mi trabajo. ¿Debería hacerlo?

No. Violar la ley nunca es una opción. Discuta la situación con su supervisor para tener la certeza de que ambos entienden los hechos. Si no se resuelven sus inquietudes, póngase en contacto con un supervisor de nivel superior, el Consejero de Ética, el Departamento Legal o informe sobre la situación a través de sistema de información confidencial de la empresa, si está disponible.

Siento que mi supervisor me está tratando injustamente, por plantear una inquietud directamente al Consejero de Ética. ¿Qué debería hacer?

Las represalias contra cualquier persona que plantea una inquietud serán consideradas faltas graves al Código. Por lo tanto, debe informar de inmediato de esta situación al Consejero de Ética o al MD/CEO de su compañía a través del sistema de información confidencial de la empresa, si está disponible.

Rendición de cuentas

Este Código es más que un conjunto de directrices y requerimientos emitidos únicamente con el propósito de su cumplimiento formal. Representa nuestro compromiso colectivo, nuestro sistema de valores y nuestros principios fundamentales como empresa.

Cada persona empleada por nosotros, directa o indirectamente, se hace responsable de su propio comportamiento.

En caso de que su comportamiento viole este Código, puede estar sujeto a la acción disciplinaria que corresponda, de acuerdo a sus condiciones de empleo y las políticas pertinentes de la empresa.

Este Código se considera "vivo" cuando nuestros empleados y los que trabajan con nosotros lo siguen en letra y espíritu. Representa nuestra responsabilidad compartida de todos nuestros grupos de interés, y nuestro compromiso mutuo entre sí.

Dé su opinión

Si no está seguro respecto a que una determinada acción que está a punto de tomar sea consistente con los principios establecidos en el Código, pregúntese:

- ¿Podría directa o indirectamente poner en peligro o herir a alguien?
- ¿Es ilegal, ilícita o desalineada con nuestras políticas y procedimientos?
- ¿Va contra mis principios ¿Entra en conflicto con mis valores personales?
- ¿Me sentiría incómodo si la historia apareciera en los medios de comunicación?
¿Pondría esto avergonzar a mi empresa, cónyuge, pareja, padre o hijos?
- ¿Esto me hace sentir mal?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "Sí", por favor, deténgase y consulte a su jefe inmediato, el Consejero de Ética, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Legal o cualquier miembro del equipo directivo, para ayudarle a tomar su decisión.

Cuando nos enfrentamos a un dilema: Pare, piense y actúe con responsabilidad.

Nota

El presente Código no proporciona una explicación exhaustiva ni completa de todas las expectativas desde el punto de vista de la empresa, ni todas las obligaciones desde el punto de vista de las partes interesadas.

Nuestros empleados tienen la obligación permanente de familiarizarse con todas las leyes aplicables, advertencias, políticas, procedimientos y normas de trabajo a nivel del grupo como de cada empresa TATA en particular.

Para cualquier orientación adicional sobre la interpretación del Código, busque el apoyo del Consejero de Ética de su empresa o del Director de Ética del grupo, según sea cada caso.

Se anima a todas las empresas conjuntas adoptar el Código de Conducta de TATA (TCOC) o un código de conducta afín que incorpore todos los elementos del TCOC.

Esta versión del Código de Conducta de TATA reemplaza a todas las versiones anteriores / sus documentos asociados y se encuentra en vigor a partir 29 de julio 2015.

Para cualquier consulta o aclaración sobre el Código, por favor póngase en contacto con la oficina del Director de Ética del grupo a través de correo electrónico: ethicsoffice@TATA.com



Código de Conducta TATA - 2015

Declaro que he recibido conforme el Código de Conducta de TATA.

He leído a cabalidad el Código de Conducta de TATA y reconozco que como empleado de la compañía, estoy obligado a cumplir con todas las directrices descritas en el mismo. De no actuar según se conmina en el Código, me expongo a la acción que corresponda de acuerdo con mis condiciones de empleo y las políticas pertinentes de la empresa.

Si tengo una inquietud o sospecha referente a una posible violación al Código de Conducta de TATA, entiendo que existen canales disponibles en mi empresa para denunciar estas situaciones. Al hacer uso de estos canales cuando sea necesario, contribuyo en mantener los más altos estándares éticos que representamos como empleados del grupo TATA.

Firma: _____

Fecha: _____

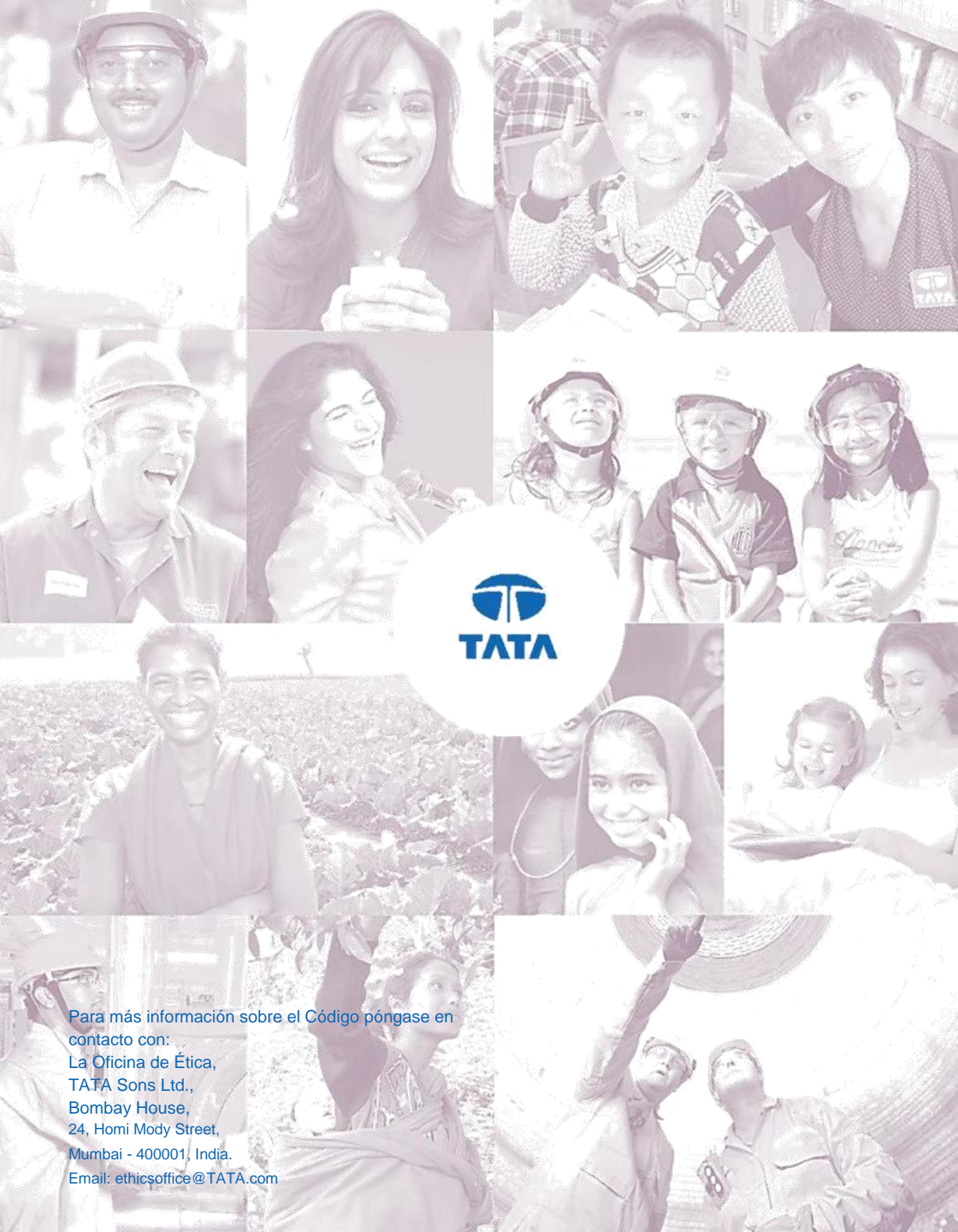
Nombre: _____

Departamento: _____

Dirección: _____

(Por favor enviar esta declaración a su Consejero de Ética o el Departamento de Recursos Humanos de su empresa.)

Impreso en papel FSC



Para más información sobre el Código póngase en contacto con:
 La Oficina de Ética,
 TATA Sons Ltd.,
 Bombay House,
 24, Homi Mody Street,
 Mumbai - 400001, India.
 Email: ethicsoffice@TATA.com