



**CÓDIGO DE CONDUCTA DE TATA
2015**

LIDERAZGO QUE INSPIRA

A lo largo de más de 100 años el Grupo Tata ha sido liderado por visionarios que se han mantenido fieles a la visión del fundador, Jamsetji Tata.

Una visión que situaba el mayor bien de la sociedad en pie de igualdad con el crecimiento empresarial.

Una visión que puso en práctica el promover iniciativas sociales que cambiaron la forma en que se gestionaban las empresas responsables. Y una visión que imbuyó en el grupo una conciencia social muy fuerte.



No pretendemos ser más desinteresados, más generosos ni más filantrópicos que otras personas. Pero pensamos que hemos empezado basándonos en unos principios empresariales buenos y honrados, tomando en consideración los intereses de los accionistas, los nuestros propios y la salud y el bienestar de los empleados, los sólidos cimientos de nuestro éxito.

Jamsetji Tata

Fundador del Grupo Tata
Presidente del Consejo (1867 – 1904)

CONTENIDO

Prólogo	3
A. Nuestros valores	4
B. Alcance y objeto de este Código	5
C. Nuestros principios fundamentales	7
D. Nuestros empleados	9
E. Nuestros clientes	18
F. Nuestras comunidades y el medio ambiente	21
G. Nuestros socios de la cadena de valor	23
H. Nuestros copartícipes financieros	25
I. Los gobiernos	27
J. Las compañías de nuestro grupo	29
Plantear cuestiones	30
Responsabilidad	31
Formulario de acuse de recibo	33

PRÓLOGO

Las compañías Tata se han adherido firmemente durante más de 150 años a los valores e ideales expresados por el Fundador. El Código de Conducta de Tata fue inicialmente formalizado por D. Ratan Tata. Expresa los valores e ideales del Grupo que orientan y rigen el comportamiento de nuestras compañías así como de nuestros compañeros en todos los asuntos relativos a los negocios. Hoy en día, el Código es el firme cimiento sobre el que basamos nuestros compromisos individuales así como de liderazgo con los valores fundamentales de Tata.

El Código de Conducta de Tata resume nuestro compromiso con cada uno de nuestros accionistas, incluyendo las comunidades en las que operamos, y es la luz de guía cuando a veces nos enfrentamos a dilemas empresariales que nos ponen en una encrucijada ética. El Código también es dinámico en el sentido de que ha sido periódicamente renovado a fin de mantenerlo actualizado y en contexto con los cambios en las leyes y reglamentos. No obstante lo cual, se mantiene inalterado en cuanto a su núcleo.

Nuestro prestigio estelar y éxito como entidad empresarial ha sido definido por el fuerte compromiso y adhesión a los valores y principios fundamentales expresados en este Código, por todos nuestros empleados, directores y socios. Tengo el pleno convencimiento de que todo empleado de Tata y toda compañía del grupo Tata seguirán no solo cumpliendo las leyes y reglamentos que gobiernan nuestros intereses empresariales por todo el mundo, sino estableciendo nuevas normas de comportamiento ético que generarán un profundo respeto y que inspirarán la emulación por parte de otros.

N. Chandrasekaran

21 de febrero de 2017



A. NUESTROS VALORES

TATA siempre ha sido impulsado por valores. Los cinco valores que cimientan la forma en que llevamos a cabo nuestras actividades empresariales son:



Estos valores universales sirven como fundamento del Código de Conducta de Tata. Encuentran su expresión dentro del sistema de valores de cada una de las compañías Tata.

B. ALCANCE Y OBJETO DE ESTE CÓDIGO

1. El Código establece cómo nos comportamos con:
 - nuestros empleados, o aquellos que trabajan con nosotros;
 - nuestros clientes;
 - las comunidades y el medio ambiente en los que operamos;
 - nuestros socios en la cadena de valor, incluyendo los proveedores de bienes y servicios, distribuidores, representantes de ventas, contratistas, socios de canal, consultores, intermediarios y agentes;
 - nuestros socios en uniones temporales de empresas u otros asociados empresariales;
 - nuestros copartícipes financieros;
 - los gobiernos de los países en los que operamos; y
 - las compañías del grupo.
2. En este Código “nosotros” significa nuestra compañía, nuestros directores ejecutivos, apoderados, empleados y aquellos que trabajan con nosotros, tal como pueda requerir el contexto.
3. La expresión “nuestras compañías del grupo” significa habitualmente en este Código las compañías a las que Tata Sons desea que sean aplicables este Código y/o para las que Tata Sons ha emitido este Código.
4. Este Código establece nuestras expectativas respecto a todos aquellos que trabajan con nosotros. También esperamos que aquellos que tratan con nosotros sean conscientes de que este Código sustenta todo cuanto hacemos y que para trabajar con nosotros han de actuar de una manera coherente con él.

RECUERDE...

Nuestro compromiso es proteger nuestro prestigio y el valor de nuestra marca adhiriéndonos a los valores y principios expuestos en este Código. Al así hacerlo fortalecemos nuestra singular cultura e identidad.

NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



La filosofía de gestión de Tata siempre ha existido y hoy en día más que nunca, en el sentido de que las empresas mercantiles tienen que gestionarse no solo en interés de sus propietarios, sino igualmente en el de sus empleados, de los consumidores de sus productos, de la comunidad local y finalmente, del país en su conjunto.

J.R.D. Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1938 – 1991)

C. NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

1. Estamos comprometidos a operar con nuestras empresas conforme a las más elevadas normas morales y éticas. No toleramos el soborno o la corrupción en ninguna de sus formas. Este compromiso sustenta todo lo que hacemos.
2. Estamos comprometidos a una buena ciudadanía corporativa. Tratamos las actividades de desarrollo social que benefician a las comunidades en las que operamos como una parte integral de nuestro plan empresarial.
3. Buscamos la mejor forma de contribuir al desarrollo económico de las comunidades de los países y regiones en que operamos, al tiempo que respetamos su cultura, normas y patrimonio. Tratamos de evitar cualquier proyecto o actividad que vaya en detrimento de los más amplios intereses de las comunidades en las que operamos.
4. No comprometeremos la seguridad en la búsqueda de una ventaja comercial. Nos esforzaremos por dotar de un entorno de trabajo seguro, saludable y limpio a nuestros empleados y todos aquellos que trabajen con nosotros.
5. Cuando representemos a nuestra compañía actuaremos con profesionalidad, honradez e integridad, y de acuerdo con las más elevadas normas morales y éticas. En los países en que actuemos, mantendremos un comportamiento culturalmente adecuado. Nuestro comportamiento será justo y transparente y también será considerado justo y transparente por terceros.
6. Respetaremos los derechos humanos y la dignidad de todos nuestros copartícipes.
7. Nos esforzaremos por equilibrar los intereses de nuestros copartícipes, tratando justamente a cada uno de ellos y evitando discriminaciones injustas de cualquier clase.
8. Las declaraciones que hagamos a nuestros copartícipes han de ser ciertas y hechas de buena fe.
9. No emprenderemos cualesquiera prácticas comerciales que sean restrictivas o injustas.
10. Facilitaremos medios para que nuestros copartícipes formulen cuestiones o consultas de buena fe, o que informen de casos de infracciones reales o aparentes de nuestro Código.
11. Nos esforzaremos por crear un entorno libre de miedo a las represalias para abordar de buena fe las preocupaciones que surjan o los casos de que se informe. Nadie será castigado ni se le hará sufrir por exponer preocupaciones o hacer revelaciones de buena fe o que vayan en interés público.
12. Esperamos que los líderes de nuestras empresas demuestren su compromiso con los valores éticos que se exponen en este Código mediante su propio comportamiento y estableciendo unos procesos apropiados dentro de sus compañías.
13. Cumpliremos las leyes de los países en los que operemos y cualesquiera otras leyes que nos sean aplicables. Con relación a aquellas disposiciones del Código que se hayan de tratar explícitamente a tenor de una ley aplicable o unas condiciones de empleo, la ley y esas condiciones tendrán precedencia. En caso de que las disposiciones prescritas a tenor de cualquier ley aplicable sean de un rango inferior al de este Código, nos comportaremos a tenor de lo dispuesto en el presente Código.

RECUERDE...

“Buena fe” significa tener una razonable confianza en que la información que uno ha aportado es cierta. No significa “tener todas las pruebas” acerca de la potencial infracción o caso que se revele.

NUESTROS EMPLEADOS



Una vez que hemos conseguido el mejor personal, personas que comparten nuestros valores e ideales, les dejamos que actúen a su manera. No les atosigamos.

Les alentamos y les brindamos oportunidades de ejercer el liderazgo.

J.R.D. Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1938 – 1991)

D. NUESTROS EMPLEADOS

Empleador que ofrece igualdad de oportunidades

1. Ofrecemos igualdad de oportunidades a todos nuestros empleados y a todos los demandantes de empleo en nuestra compañía. No discriminamos injustamente por ningún motivo, incluyendo raza, casta, religión, color, ascendencia, estado civil, género, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por una ley aplicable.
2. Cuando reclutemos, desarrollemos y ascendamos a nuestros empleados, nuestras decisiones se basarán exclusivamente en el rendimiento, el mérito, la competencia y el potencial.
3. Tendremos unas políticas laborales justas, transparentes y claras que promuevan la diversidad y la igualdad, de acuerdo con las leyes aplicables y otras disposiciones de este Código. Estas políticas darán como resultado unas claras condiciones de trabajo, formación, desarrollo y gestión del rendimiento.

P&R

Una condición del puesto entraña viajar frecuentemente. Uno de los candidatos tiene experiencia y cualificaciones excelentes y apropiadas. Sin embargo, este candidato es padre soltero. Como resultado, pienso que tal situación entorpecería significativamente la capacidad de este candidato para cumplir esa exigencia del puesto. ¿Qué debo hacer?

De acuerdo con el Código, la decisión de reclutar a un empleado se ha de basar en el mérito. No podemos hacer la presunción de que el candidato no sería capaz de cumplir la exigencia de viaje que requiere el puesto. Se ha de brindar a todos los candidatos elegibles una igualdad de oportunidades para demostrar o justificar que pueden cumplir las exigencias de viaje del puesto. Ser un padre soltero no puede ser una razón para ser discriminado negativamente en cualquier etapa del reclutamiento o del empleo en curso dentro de nuestra compañía.

RECUERDE...

No toleramos el acoso en ninguna de sus formas y por lo tanto esperamos que todos los empleados desalienten tales faltas en el lugar de trabajo.

Dignidad y respeto

4. Nuestros líderes serán responsables de crear un entorno de trabajo conductual basado en la tolerancia, la comprensión, la mutua cooperación y el respeto de la privacidad individual.
5. Todo el mundo dentro de nuestro entorno de trabajo tiene que ser tratado con dignidad y respeto. No toleramos cualquier forma de acoso, sea sexual, físico, oral o psicológico.
6. Tenemos procedimientos disciplinarios claros y justos en los que necesariamente se incluye el derecho de un empleado a ser oído.
7. Respetamos el derecho a la privacidad de nuestros empleados. Nada tenemos que decir respecto a su conducta fuera del entorno de trabajo, a menos que tal conducta interfiera con su rendimiento en el trabajo, cree conflictos de intereses o afecte adversamente a nuestro prestigio o intereses empresariales.

Derechos humanos

8. No empleamos niños en nuestros centros de trabajo.
9. No usamos ninguna forma de trabajos forzados. No confiscamos documentos personales de nuestros empleados ni les obligamos a hacer pago alguno ni a nosotros ni a cualquier otro a fin de asegurarse el empleo con nosotros o para empezar a trabajar con nosotros.

Sobornos y corrupción

10. Nuestros empleados y aquellos que nos representan, incluyendo agentes e intermediarios, no ofrecerán ni recibirán, directa o indirectamente, cualquier pago inadecuado o prestaciones comparables que estén destinados, real o presuntamente, a conseguir favores indebidos en la gestión de nuestras empresas.

RECUERDE...

La infracción, incluso por un solo empleado, de cualquier ley relativa a la lucha contra el soborno, la corrupción, la competencia desleal, la privacidad de datos, etc. puede dar como resultado graves sanciones económicas y causar un irreparable daño al prestigio de la compañía.

Regalos y atenciones

11. A veces se usan regalos de empresa y atenciones en el curso normal de la actividad empresarial. No obstante, si las ofertas de regalos o detalles (incluyendo atenciones o viajes) son frecuentes o de un valor sustancial pueden crear la percepción o la existencia real de un conflicto de intereses o de un “pago ilícito”. Por lo tanto, los regalos y las atenciones concedidos o recibidos deben ser de poco valor y apropiados y cumpliendo siempre la política de nuestra compañía para regalos y atenciones.

Libertad de asociación

12. Reconocemos que los empleados pueden estar interesados en incorporarse a asociaciones o en participar por sí mismos en asuntos cívicos o públicos dentro de su capacidad personal, siempre que tales actividades no creen un conflicto real o potencial con los intereses de nuestra compañía. Nuestros empleados deben notificar cualquiera de tales actividades y solicitar su previa aprobación de conformidad con la cláusula “Conflictos de intereses” de este Código y de acuerdo con las políticas de la compañía y las leyes que sean aplicables.

RECUERDE...

Como regla general, podemos aceptar regalos o atenciones de un socio empresarial, solamente si tal regalo:

- tiene un valor reducido y no crea la percepción (o la obligación implícita) de que el donante tiene derecho a un tratamiento preferencial de cualquier clase;
- no influirá, ni parecerá influir, en nuestra capacidad de actuar en pro de los mejores intereses de nuestra compañía;
- no pondrá en un compromiso a nuestra compañía o al donante si se revelara públicamente;

Los siguientes regalos nunca son apropiados y nunca se darán o aceptarán:

- regalos de efectivo u oro u otros metales, gemas o piedras preciosos;
- regalos que estén prohibidos a tenor de las leyes aplicables;
- regalos en calidad de pago de soborno, mordida, reembolso secreto o complicidad indirecta*;
- regalos que estén prohibidos por la organización del donante o del receptor; y
- regalos en forma de servicios u otras prestaciones no monetarias (p.ej.: una promesa de empleo).

(*El pago por “complicidad indirecta” es un pago hecho para asegurar o acelerar acciones legales rutinarias del gobierno, tales como la concesión de permisos o el despacho de bienes depositados en la Aduana.)

Trabajar fuera del empleo con nosotros

13. Asumir cualquier empleo, aceptar un cargo de responsabilidad o llevar un negocio fuera del empleo en nuestra compañía, en el propio tiempo de quien lo hiciere, con o sin remuneración, puede interferir en su capacidad para trabajar eficazmente en nuestra compañía o crear conflictos de intereses. Cualquier actividad de estas no se realizará con ningún cliente, proveedor, distribuidor o competidor de nuestra compañía. Nuestros empleados han de notificar y solicitar la previa aprobación de cualquiera de estas actividades, a tenor de la cláusula "Conflictos de interés" de este Código y de acuerdo con las políticas de la compañía y las leyes que sean aplicables.

Integridad de la información y los activos

14. Nuestros empleados no harán omisiones premeditadas o declaraciones sustanciales falsas que pudieran comprometer la integridad de nuestros registros, las comunicaciones internas o externas y los informes, incluidos los estados financieros.
15. Nuestros empleados y directores solicitarán la adecuada autorización antes de revelar información de la compañía o relacionada con sus negocios, y tales revelaciones se harán de acuerdo con la política de medios y comunicación de nuestra compañía. Esto incluye las revelaciones por medio de cualesquiera foros o medios, incluyendo los medios de comunicación social.
16. Nuestros empleados se asegurarán de la integridad de los datos personales o de la información facilitada por ellos a nuestra compañía. Salvaguardaremos la privacidad de todos aquellos datos o información que nos hayan sido dados de acuerdo con las políticas de la compañía o las leyes que sean aplicables.
17. Nuestros empleados respetarán y protegerán toda información confidencial y propiedad intelectual de nuestra compañía.
18. Nuestros empleados salvaguardarán la confidencialidad de todos los datos y propiedad intelectual de terceros. Nuestros empleados no usarán indebidamente aquella propiedad intelectual y datos que lleguen a su poder y no los compartirán con nadie, excepto si es de acuerdo con las políticas de la compañía o las leyes que sean aplicables.
19. Nuestros empleados informarán inmediatamente de la pérdida, robo o destrucción de cualquier información confidencial o propiedad intelectual y datos de nuestra compañía o de cualquier tercero.

P&R

Soy contable en el departamento financiero de mi compañía. Debido a mis habilidades artísticas, recibí una oferta para dibujar historietas en una publicación infantil, por lo que recibiría una retribución. Pienso que podría emprender esta actividad durante los fines de semana. ¿Qué debo hacer antes de aceptar esta oferta?

Antes de aceptar la oferta debe asegurarse de si las políticas y normas de la compañía requieren que usted lo manifieste a su supervisor, de tal modo que la compañía pueda determinar si el ejercicio de esta actividad por usted afecta adversamente a los intereses de nuestra compañía. Si se produce la confirmación por la compañía de que no afecta el que la realice, usted será libre de ejercer la actividad. También es obligación de usted poner en conocimiento de la compañía cualquier cambio que hubiera en la situación que usted ha indicado.

20. Nuestros empleados usarán todos los activos de la compañía, tangibles e intangibles, incluyendo los ordenadores y demás equipos de comunicación, para aquel fin al que fueron destinados y con objeto de llevar a cabo nuestras actividades. No se usarán indebidamente tales activos. Estableceremos procesos para minimizar el riesgo de fraude y distracción o uso incorrecto de nuestros activos.
21. Cumpliremos todas las leyes aplicables contra el blanqueo de dinero, contra el fraude y contra la corrupción y estableceremos procesos para comprobar y evitar cualquier infracción de tales leyes.

Información privilegiada

22. Nuestros empleados no han de utilizar cualquier forma de información privilegiada, ni ayudar a otros, incluyendo a sus familiares más cercanos, amigos o asociados comerciales, a que obtengan algún beneficio del acceso y la posesión de información susceptible de afectar a los precios y que no sea de dominio público. Tal información incluiría información acerca de nuestra compañía, las compañías de nuestro grupo, nuestros clientes y nuestros proveedores.

P&R

Nuestra compañía ha anunciado recientemente el lanzamiento de una nueva iniciativa empresarial. En conexión con esto, un amigo suyo que es periodista en un periódico de negocios líder le ha pedido que le facilite alguna información que él pudiera publicar en su próximo artículo. Le ha prometido que no citará la fuente ni revelará el nombre de usted. ¿Debería usted darle esa información?

No. Usted no debe compartir con los medios una información de esta naturaleza, aunque se le asegure que la fuente se mantendrá anónima. Solo el personal autorizado de la compañía está facultado para hablar a los medios y dar información de esta naturaleza.

Nuestra compañía tiene una política de “Uso de los Medios de Comunicación Social” que establece “lo que se puede hacer y lo que no” en cuanto al uso de los medios de comunicación social, incluso cuando uno pudiera acceder a tales medios en su tiempo libre.

¿Por qué hay esta política?

La comunicación externa es un asunto serio. Se ha de gestionar cuidadosamente porque la información difundida con referencia a nuestra compañía o sus negocios tiene que ser clara, cierta y que no infrinja cualesquiera indicaciones que hayamos hecho a otras partes. En cada empresa hay directores nombrados para autorizar y hacer diferentes tipos de declaraciones al mundo exterior. Estos directores han de ser consultados acerca de cualquier solicitud de información que usted pueda recibir o de información que usted piense que debería dar.

Al usar los medios de comunicación social, en particular los blogs o las redes sociales debe tener usted mucho cuidado al hablar de nuestra compañía o de los negocios que hacemos. Puede parecer que está usted chateando con amigos o expresando una opinión personal pero incluso cuando así sea, usted no puede compartir ninguna información confidencial de nuestra compañía.

RECUERDE...

Debemos respetar los derechos de propiedad de otros y nunca haremos un mal uso de sus activos, propiedad intelectual o secretos industriales, incluyendo la copia o descarga de software, marcas comerciales, textos con derechos de autor o logotipos no autorizados. Nunca haremos copias no autorizadas de programas de software informático o usaremos en los ordenadores de la compañía software personal carente de licencia.

Drogas y sustancias prohibidas

23. El uso de drogas y sustancias prohibidas crea auténticos peligros de seguridad y otros riesgos en nuestros centros de trabajo. No toleramos la posesión, consumo o distribución de drogas y sustancias prohibidas en nuestros centros de trabajo o en el desarrollo de las tareas dentro de la compañía.

Conflicto de intereses

24. Nuestros empleados y directores ejecutivos actuarán siempre en pro de los intereses de nuestra compañía y se asegurarán de que cualquier asociación empresarial o personal *incluyendo las estrechas relaciones personales* que puedan tener, no cree un conflicto de intereses con sus funciones y obligaciones en nuestra compañía o en las operaciones de nuestra compañía. Además, nuestros empleados y directores ejecutivos no se involucrarán en ningún negocio, relación o actividad que pudiera entrar en conflicto con los intereses de nuestra compañía o nuestro grupo de compañías.
25. En caso de que surgieran cualesquiera conflictos de intereses, reales o potenciales, la persona en cuestión ha de informar inmediatamente de tales conflictos y solicitar las aprobaciones que sean requeridas tanto por las leyes como por la política de la compañía. La autoridad competente contactará con el empleado dentro de un tiempo razonable, según se define en la política de nuestra compañía, a fin de capacitar al empleado en cuestión para que emprenda la acción necesaria conforme se le indique para resolver o evitar el conflicto de una manera diligente.
26. En el caso de todos los empleados, salvo los directores ejecutivos, el Consejero Delegado (CD) / Director Gerente (DG) será la autoridad competente, que a su vez informará de tales casos al Consejo de Administración sobre una base trimestral. En el caso del Consejero Delegado (CD) / Director Gerente (DG) y los directores ejecutivos, el Consejo de Administración de nuestra compañía será la autoridad competente.

P&R

Usted es responsable del mantenimiento de la base de datos de clientes de nuestra compañía. Una de sus amistades está poniendo en marcha un proyecto mercantil y le solicita que comparta con él algunos detalles de esta base de datos a efectos de marketing para ese proyecto. Le asegura a usted que mantendrá la máxima confidencialidad tanto de los datos como de la fuente. ¿Debe usted hacerlo?

No. Tiene usted que respetar la confidencialidad de la información de clientes y no ha de compartir parte alguna de la base de datos con cualquier persona sin la debida autorización.

Usted tiene acceso a las cifras de ingresos de diferentes unidades de negocio de nuestra compañía. Mientras conversa con usted en torno a unas bebidas por la noche, un amigo suyo le pregunta por los resultados financieros de nuestra compañía. Usted no comparte información detallada con su amigo, pero sí que le indica unas cifras aproximadas de los ingresos. ¿Es correcta su conducta?

No, no lo es. Usted no está autorizado para compartir información financiera de nuestra compañía con otros que necesiten conocer esta información. La información financiera se debe salvaguardar en todo momento y solo se revelará sobre la base de que sea imperioso su conocimiento y después de obtener las aprobaciones requeridas. Compartir cualquier información susceptible de afectar a los precios y que no se pueda obtener generalmente de fuentes públicas podría dar lugar a una infracción de las leyes aplicables en materia de información privilegiada.

27. Al margen de tal, o cualquier otro, caso de conflicto de intereses que exista debido a razones históricas, se hará a la dirección de nuestra compañía la adecuada y plena revelación por los empleados interesados. En el momento de su nombramiento para incorporarse a nuestra compañía, nuestros empleados y directores ejecutivos harán una plena revelación a la autoridad competente de cualquier interés que tales personas

o sus familiares cercanos (incluyendo padres, hermanos, cónyuge, pareja, hijos) o personas con quienes mantengan una estrecha relación personal pudieran tener en una empresa, compañía o firma familiar que fuera competidora, proveedora, cliente o distribuidora o que tenga otros tratos comerciales con nuestra compañía y cuyo susodicho interés pudiera dar lugar a un conflicto real o potencial.

RECUERDE...

Un conflicto de intereses puede ser cualquier actividad, transacción, relación o servicio conocido en que intervenga un empleado, su familia cercana (incluyendo padres, hermanos, cónyuge, pareja e hijos), otros parientes o una estrecha relación personal, que pudiera causar preocupaciones (sobre la base de una determinación objetiva) acerca de si el empleado podría o no ser capaz de cumplir ecuánimemente sus obligaciones dentro de nuestra empresa.

Ejemplos de Conflictos de Interés Potenciales

Un conflicto de interés, real o potencial, surge cuando, directa o indirectamente, un empleado o director ejecutivo:

- (a) toma parte en una empresa, actividad o relación con alguien que es parte en una transacción con nuestra compañía;
- (b) está en posición de obtener un beneficio impropio, personalmente o para cualquier miembro de su familia o para cualquier persona con la que mantenga una estrecha relación personal, tomando o influyendo en decisiones relativas a cualquier transacción;
- (c) hace negocios en nombre de nuestra compañía o está en posición de influir en una decisión relativa al negocio de nuestra compañía con un proveedor o cliente donde un familiar o una persona en estrecha relación personal con el empleado o director ejecutivo es un apoderado principal o representante, lo que daría como resultado un beneficio personal o un beneficio para el familiar;
- (d) está en posición de influir en decisiones relativas a la concesión de beneficios tales como un aumento del sueldo u otra remuneración, la concesión de un puesto o un ascenso o el reclutamiento de un familiar o una persona en estrecha relación personal empleada en nuestra compañía o en cualquier de las compañías de nuestro grupo;
- (e) emprende una actividad por la que los intereses de nuestra compañía o las compañías de nuestro grupo se pueden ver comprometidos o defraudados; o
- (f) hace algo por lo que no se pueda ejercer un juicio independiente respecto a los mejores intereses de nuestra compañía o de las compañías de nuestro grupo.

28. En caso de producirse alguna omisión en cuanto a la requerida revelación y nuestra dirección tuviera conocimiento de un caso de conflicto de interés que debería haber sido revelado por un empleado o director ejecutivo, nuestra dirección

analizará seriamente el asunto y considerará la adecuada acción disciplinaria conforme a las condiciones de empleo. En todos estos asuntos seguiremos unos procedimientos disciplinarios claros y justos, respetando el derecho del empleado a ser oído.

Ejemplos de actividades normalmente aprobadas (tras su revelación) según la política aplicable de la compañía

La aceptación de un cargo de responsabilidad (sea con remuneración o de otro modo) se aceptaría normalmente en los siguientes casos, a condición de que los compromisos de tiempo que tal puesto demandara no perturbaran o distrajeran al empleado de sus deberes y obligaciones primordiales dentro de nuestra compañía, y de que fueran prontamente revelados a la autoridad competente que procediera:

- (a) Cargos de consejero en los Consejos de cualquiera de nuestras compañías del grupo, UTEs o compañías asociadas.
- (b) Pertenencia a puestos de responsabilidad en organismos educativos/profesionales, en los que tal asociación promueva los intereses de nuestra compañía.
- (c) Pertenencia a o participación en comités/organismos u organizaciones gubernamentales.

P&R

Usted mantiene una relación con un compañero que ha sido recientemente incorporado a su equipo y que ahora dependerá de usted. ¿Qué debe hacer usted?

Las relaciones románticas o estrechamente personales con otra persona empleada con la que vaya a existir un determinado nivel de subordinación y donde una sea responsable de evaluar la actuación de la otra es probable que creen un conflicto de intereses. En tal situación, usted necesitaría informar del potencial conflicto a su supervisor.

Su compañía está presentando una propuesta a una compañía en la que usted estuvo previamente empleado. Usted tiene información confidencial relativa a su anterior empleador que usted cree que ayudaría a su actual empleador a conseguir el contrato. ¿Debe usted compartir esta información?

No. Usted no debe compartir esta información con su compañía dado que constituye información confidencial de terceros. Su compañía respeta el deber de sus empleados de proteger la información confidencial que puedan tener relativa a sus anteriores empleadores.

Usted es el jefe de compras en el departamento de aprovisionamientos de su compañía. Usted recibe una invitación de un proveedor para asistir como invitado suyo a un importante evento deportivo. Este proveedor en particular es uno de los distribuidores que ha presentado una propuesta para una licitación abierta convocada por su compañía. ¿Debe usted aceptar la invitación?

No. Usted no debe aceptar la invitación en este caso. Dado que usted desempeña un papel decisivo para la toma de decisiones en cuanto a la licitación, cualquier beneficio inusual que usted recibiera se podría considerar como un aliciente que podría comprometer su objetividad.

NUESTROS CLIENTES



Hemos seguido disfrutando de la prosperidad, incluso en tiempos adversos contra los que luchar. Nuestras relaciones con todos son de lo más amistosas. Hemos mantenido el mismo carácter de franqueza para tratar con nuestros empleados y clientes. Nuestra producción ha seguido siendo de la misma calidad superior y, por lo tanto, nos ha reportado el mayor prestigio y los mejores precios... Menciono estos hechos únicamente para destacar que con principios empresariales honrados y claros, con una estrecha y cuidadosa atención a los detalles, y con capacidad para aprovechar las oportunidades y circunstancias ventajosas, siempre hay lugar para el éxito.

Jamsetji Tata

Fundador del grupo Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1868 – 1904)

E. NUESTROS CLIENTES

Productos y servicios

1. Estamos comprometidos a suministrar productos y servicios de la mejor calidad y que cumplan todas las normas aplicables.
2. Los productos y servicios que ofrecemos cumplirán las leyes aplicables, incluyendo el embalaje de los productos, su etiquetado y la obligaciones de servicio posventa.
3. Comercializaremos nuestros productos y servicios conforme a sus propios méritos y no haremos manifestaciones injustas o equívocas acerca de los productos y servicios de nuestros competidores.

Controles a la exportación y sanciones comerciales

4. Cumpliremos todos los controles a la exportación o sanciones comerciales que sean pertinentes en el curso de nuestros negocios.

Competencia leal

5. Respaldamos el desarrollo y funcionamiento de mercados abiertos competitivos y la liberación del comercio y la inversión en cada país y mercado en los que operamos.
6. No emprenderemos actividad alguna que constituya un comportamiento contrario a la competencia, tal como el abuso del dominio de mercado, colusión, participación en cárteles o intercambio inadecuado de información con competidores.
7. Recogemos información de la competencia solamente en el curso normal de los negocios y obtenemos la misma por medio de fuentes y medios legalmente permitidos.

Tratos con clientes

8. Nuestros tratos con nuestros clientes serán profesionales, justos y transparentes.
 9. Respetamos el derecho a la privacidad de nuestros clientes con relación a sus datos personales. Salvaguardaremos los datos personales de nuestros clientes de acuerdo con las leyes aplicables.
-

P&R

Usted es el Director Regional de Ventas de nuestra compañía. Usted se ha incorporado a un “grupo informal” de un servicio de mensajería instantánea, cuyos miembros son los jefes regionales de ventas de los competidores de nuestra compañía. El administrador del grupo ha convocado una reunión personal para tratar informalmente las condiciones de mercado y hacer un brainstorming de la “estrategia de determinación de precios” desde la perspectiva del sector. ¿Qué debe hacer usted?

Cualquier reunión con competidores, especialmente para hablar de “estrategia de determinación de precios” puede ser un intento para promover una práctica contraria a la competencia o de manipulación de precios. Usted debe responder declinando esta invitación y abandonando el “grupo informal”. Y también tiene usted que informar de este incidente a su superior y a su departamento jurídico.

Usted está asistiendo con un compañero a una reunión con un cliente y su compañero hace una declaración incierta acerca de los servicios de la compañía. ¿Qué debe hacer usted?

Usted debe ayudar a su compañero a corregir la inexactitud durante la reunión, si es posible. Si esto no fuera posible, plantee el asunto a su compañero después de la reunión para permitir que él/ella, o la compañía, corrijan cualquier falsedad formulada al cliente.

Mientras está trabajando en un proyecto para un cliente, usted recibe una llamada de su compañero. Este solía gestionar la cuenta de ese cliente antes de que usted asumiera ese cometido. Le recuerda que él había trabajado con el cliente en el desarrollo de un nuevo sistema de formulación de pedidos que piensa podría ser beneficioso para otro cliente y le pide a usted que le envíe los detalles del proyecto. ¿Qué debe hacer usted?

Usted no debe compartir la información sin la aprobación específica del cliente; no se le permite a usted usar los activos de un cliente, incluido el software, para otro cliente o para cualquier uso personal.

RECUERDE...

Esforzarse por la excelencia en los estándares de nuestro trabajo y en la calidad de nuestros bienes y servicios es un valor fundamental en Tata. La inquebrantable adhesión a este valor es lo que crea y mantiene la confianza del cliente en nuestra marca.

NUESTRAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE



En una empresa libre, la comunidad no es simplemente otro partícipe en el negocio, sino que es, de hecho, el auténtico objeto de su existencia.

Jamsetji Tata

Fundador del grupo Tata
Presidente del Consejo, Tata Sons (1868 – 1904)

F. NUESTRAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE

Comunidades

1. Estamos comprometidos con la buena ciudadanía corporativa, y colaboraremos activamente en la mejora de la calidad de vida de las personas integrantes de las comunidades en las que operamos.
2. Nos comprometemos con la comunidad y otros copartícipes para minimizar cualquier impacto adverso que nuestras operaciones empresariales puedan tener sobre la comunidad local y el medio ambiente.
3. Animamos a todos nuestros trabajadores para que se ofrezcan a participar en proyectos que beneficien a las comunidades en las que operamos, a condición de que se sigan los principios de este Código, en lo que sean aplicables, y en particular la cláusula de "Conflictos de interés".

El medio ambiente

4. En la producción y venta de nuestros productos y servicios tenemos muy presente la sostenibilidad del medio ambiente y cumplimos todas las leyes y reglamentos aplicables.
5. Procuramos evitar el uso inútil de recursos naturales y estamos comprometidos con la mejora del medio ambiente, particularmente en lo que concierne a la emisión de gases de efecto invernadero, el consumo de agua y energía, y la gestión de residuos y materiales peligrosos. Nos esforzaremos siempre por compensar el efecto del cambio climático en nuestras actividades.

NUESTROS SOCIOS EN LA CADENA DE VALOR



Si hubiéramos hecho algunas de las cosas que otros grupos han hecho, habríamos sido el doble de lo que somos hoy.

Pero no lo hicimos, y no lo haría de otra manera.

J.R.D. Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1938 – 1991)

(Sobre el ritmo de expansión del grupo Tata en las décadas de 1960 y 1970)

G. NUESTROS SOCIOS DE LA CADENA DE VALOR

1. Seleccionaremos a nuestros proveedores de bienes o servicios de una forma justa y transparente.
2. Procuraremos trabajar con proveedores de bienes o servicios que puedan demostrar que comparten valores similares. Esperamos que ellos adopten un código ético comparable con el nuestro.
3. Nuestros proveedores de bienes o servicios representarán a nuestra compañía solamente con el debido permiso autorizado por escrito de nuestra compañía. Se espera que obren de acuerdo con el Código en sus interacciones con nosotros o en nombre de nosotros, incluyendo el respeto a la confidencialidad de la información compartida con ellos.
4. Nos aseguraremos de que cualesquiera regalos o atenciones recibidos de, o dados a, nuestros proveedores de bienes o servicios cumplan la política de nuestra compañía en materia de regalos y atenciones.
5. Respetamos nuestras obligaciones en el uso de propiedad intelectual y datos de terceros.

P&R

Usted dirige la función de aprovisionamientos de nuestra compañía. Tiene usted fuertes limitaciones presupuestarias para un proyecto en el que ha estado trabajando. A fin de completar el proyecto dentro de los costes marcados como objetivo, intenta usted recabar de su proveedor que le conceda un descuento excepcional en el pedido para este proyecto, en el bien entendido que usted “se lo compensará” en futuros pedidos. ¿Estaría usted infringiendo el Código?

Sí, lo estaría haciendo. Los alicientes de cualquier forma, incluyendo las futuras ventajas para el proveedor, podrían comprometer la capacidad de usted para actuar objetivamente y en pro de los mejores intereses de la compañía y, por lo tanto, se han de evitar.

RECUERDE...

Nuestros socios de la cadena de valor son nuestros proveedores de bienes o servicios, distribuidores, representantes de ventas, contratistas, socios de canal, consultores, intermediarios y agentes, socios de join-ventures y otros asociados empresariales.

NUESTROS COPARTÍCI- PES FINANCIEROS



El comportamiento ético en los negocios – en todas las esferas y con todos los participantes – ha sido el fundamento sobre el que el grupo Tata ha creado y gestiona sus empresas. Esto ha sido un dogma de fe para el grupo, incluso desde su puesta en marcha, un elemento fundamental de nuestro querido patrimonio y la esencia de nuestra forma de vida.

Ratan Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1991 – 2012)

H. NUESTROS COPARTÍCIPIES FINANCIEROS

1. Estamos comprometidos a mejorar el valor para el accionista y a cumplir las leyes y reglamentos que rigen los derechos del accionista.
 2. Informaremos a nuestros copartícipes financieros de los aspectos relevantes de nuestra empresa de una forma justa, exacta y oportuna y revelaremos tal información de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables.
 3. Llevaremos unos registros exactos de nuestras actividades y nos adheriremos a las normas de revelación de acuerdo con las leyes y las normas del sector que sean aplicables.
-

LOS GOBIERNOS



La empresa, tal como yo la veo, impone una gran exigencia sobre uno; requiere que uno se imponga a sí mismo un marco de ética, valores, justicia y objetividad en todo momento. Y no es fácil hacer esto; uno no se lo puede imponer a la fuerza porque tiene que llegar a ser una parte integral de uno mismo.

Ratan Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1991 – 2012)

I. LOS GOBIERNOS

No alineación política

1. Actuaremos de acuerdo con la constitución y sistemas de gobierno de los países en que operemos. No trataremos de influir en el resultado de las elecciones públicas, ni socavaremos o alteraremos ningún sistema de gobierno. No apoyamos a ningún partido político en particular o candidato a un cargo político. Nuestra conducta ha de excluir cualquier actividad que pudiera interpretarse como dependencia/favor mutuo con cualquier organismo o persona de la política, y no ofrecemos ni damos cualesquiera fondos, propiedades u otros recursos de la compañía como donaciones a cualquier partido, candidato o campaña política en particular.

Cualesquiera aportaciones económicas tomadas en consideración por nuestro Consejo de Administración a fin de fortalecer las fuerzas democráticas por medio de un limpio proceso electoral se materializarán solamente por medio de la Confianza Electoral Progresiva de India, o por un medio similar transparente, debidamente autorizado, no discriminatorio y no discrecional fuera de India.

Relación con el gobierno

2. Nos relacionamos con el gobierno y las autoridades reguladoras de una manera constructiva a fin de promover la buena gobernanza. Mantenemos nuestras interacciones con ellos de una forma coherente con nuestro Código.
3. No impedimos, obstruimos ni inadecuadamente influimos en las conclusiones de cualquier inspección o investigación gubernamental ni afectamos la integridad o disponibilidad de datos o documentos para ellas.

LAS COMPAÑÍAS DE NUESTRO GRUPO



No creo que nadie estuviera a la altura de Jamsetji como visionario industrial.

Pero no es esto la única razón por la que he sido un admirador de Jamsetji.

La principal razón fue su sentido de los valores, valores destacados, que impartió a este grupo. Si alguien me llegara a preguntar qué mantiene unidas a las compañías Tata, más que cualquier otra cosa, yo le diría que son nuestros ideales y valores compartidos que hemos heredado de Jamsetji Tata.

J.R.D. Tata

Presidente del Consejo, Tata Sons (1938 – 1991)

J. LAS COMPAÑÍAS DE NUESTRO GRUPO

1. Procuramos cooperar con nuestras compañías del grupo, incluyendo las uniones temporales de empresas, compartiendo conocimiento, recursos materiales, recursos humanos y de gestión y adoptando políticas y prácticas líderes en materia de gobernanza de acuerdo con las leyes aplicables, incluyendo la adhesión a las leyes sobre competencia, según sea pertinente.
2. Nos esforzaremos por alcanzar una solución amistosa en cualquier disputa entre nosotros y cualquiera de nuestras compañías del grupo, por medio de un mecanismo apropiado para resolución de disputas, de tal manera que no afecte adversamente a nuestros intereses empresariales y al valor para los accionistas.
3. Contaremos con procesos establecidos para asegurar que ningún tercero o unión temporal de empresas use el nombre o marca de TATA para promover sus intereses sin la debida autorización.
4. Nuestro Consejo de Administración tomará en consideración la adopción de políticas y pautas formuladas periódicamente por Tata Sons y comunicadas a todas las compañías del grupo.

P&R

Usted está inmerso en el proceso de seleccionar potenciales proveedores para un proyecto de TI en nuestra compañía. En la lista final de candidatos hay dos compañías: una startup con referencias limitadas y que cotiza unos precios más bajos, mientras que la otra es una compañía Tata con treinta años de experiencia en la implementación de tales tareas y con buenas referencias, pero que cotiza unos precios marginalmente mayores para el mismo trabajo. Siendo casi iguales todos los demás parámetros de elección, ¿qué compañía debe usted elegir para el trabajo?

Aunque el precio es indudablemente un criterio importante para la toma de decisiones, queda claro que no es el único que se ha de evaluar. También puede ser necesario que usted tome en consideración las buenas referencias de clientes, un historial de buena ejecutoria demostrada y unos sistemas de valores compartidos a fin de decidir quién será su copartícipe en IT.

Usted está inmerso en el proceso de seleccionar potenciales proveedores para un proyecto. Uno de los tres finalistas es una compañía del grupo. Al revisar las propuestas finales, usted sitúa a la compañía del grupo en segundo lugar entre las tres propuestas basándose en los precios y el coste total de propiedad, y selecciona al proveedor clasificado en primer lugar. ¿Es esta la decisión idónea?

Si. Usted debe seleccionar al proveedor que, por sus propios méritos, sea más apropiado para las exigencias de su compañía. Usted no tiene que seleccionar a una compañía del grupo solamente porque pertenezca a él.

PLANTEAR CUESTIONES

Alentamos a nuestros empleados, clientes, proveedores y otros copartícipes a que planteen cuestiones o hagan revelaciones cuando tengan conocimiento de cualquier infracción real o potencial de nuestro Código y políticas, o de las leyes. Del mismo modo alentamos a que se informe de cualquier caso (real o potencial) de mala conducta que no sea reflejo de nuestros valores y principios.

Las vías disponibles para plantear cuestiones o consultas o informar de casos pueden incluir:

- El más inmediato director de línea o el departamento de Recursos Humanos de nuestra compañía.
- Los responsables de ética designados en nuestra compañía.
- La línea de ayuda para “información confidencial” sobre ética de terceros (si dispone de ella).
- Cualquier otro canal de información expuesto en la política de “información sobre alertas” de nuestra compañía.

No toleramos forma alguna de represalia contra alguien que desvele unas preocupaciones legítimas por algo. Cualquiera que intervenga en poner en evidencia a tal persona estará sujeto a acciones disciplinarias.

Si usted sospecha que usted mismo o cualquier otra persona que conozca ha estado sujeto a represalias por desvelar un asunto preocupante o por informar de un caso raro, le animamos a contactar inmediatamente con su director de línea, el Consejero Ético de la compañía, el departamento de Recursos Humanos, el DG/CD o la oficina del Jefe Superior de Ética del grupo.

P&

Mi supervisor me ha pedido que haga algo que yo creo que es ilegal. Temo que si no hago lo que se me dice podría perder mi empleo. ¿Debo hacerlo?

No. Infringir la ley nunca es una opción. Comente la situación con su supervisor para asegurarse de que ambos comprenden los hechos. Si no se resuelven sus preocupaciones, contacte con un supervisor de nivel superior, el Consejero Ético, el Departamento Jurídico o informe de ello por medio del sistema de información confidencial de la compañía, si dispone de él.

Creo que mi supervisor me está tratando injustamente por haber desvelado una preocupación al Consejero Ético. ¿Qué debo hacer?

Las represalias contra alguien que haya desvelado una preocupación son una infracción del Código. Por lo tanto, usted debe informar prontamente de esta acción de su supervisor al Consejero Ético o al DG/CD de su compañía o hacerlo por medio del sistema de información confidencial de la compañía, si dispone de él.

RESPONSABILIDAD

Este Código es mucho más que un conjunto de pautas prescriptivas formuladas solamente a efectos de un cumplimiento formal. Representan nuestro compromiso colectivo con nuestro sistema de valores y con nuestros principios fundamentales.

Toda persona empleada por nosotros, directa o indirectamente, esperar que se le haga responsable de su comportamiento. En caso de que tal comportamiento infrinja este Código,

se puede estar sujeto a acciones conformes con los términos de su empleo y las pertinentes políticas de la compañía.

Cuando se siguen en letra y en espíritu, este Código es “vivido” por nuestros empleados así como por aquellos que trabajan con nosotros. Representa nuestra responsabilidad compartida con todos nuestros copartícipes, y nuestro mutuo compromiso de unos con otros.

DIGA LO QUE PIENSA...

Si no está seguro acerca de si la acción que está a punto de emprender es coherente con los principios expuestos en el Código, pregúntese:

- ¿Puede esto poner directa o indirectamente en peligro a alguien o producirle algún daño corporal?
- ¿Es esto ilegal/ilegítimo o está fuera de lugar respecto a nuestras políticas y procedimientos?
- ¿Lo rechaza mi conciencia? ¿Entra en conflicto con mis valores personales?
- ¿Me sentiría incómodo si el caso apareciera en los medios? ¿Avergonzaría a mi compañía, mi cónyuge, pareja, padres o hijos?
- ¿"Parece" erróneo?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es “Sí” deténgase, por favor, consulte al director de quien dependa, al Consejero Ético, al departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico o a cualquier miembro del equipo de alta dirección para que le ayuden a tomar la decisión correcta.

Cuando se enfrente a un dilema: Deténgase, Piense, Actúe Responsablemente.

NOTA

El Código no brinda una explicación exhaustiva y completa de todas las expectativas desde el punto de vista de la compañía o de las obligaciones desde el punto de vista de las partes interesadas.

Nuestros empleados tienen la continua obligación de familiarizarse con todas las leyes, orientaciones y políticas a nivel de grupo, políticas a nivel de compañía, procedimientos y normas de trabajo según corresponda. Para cualquier orientación o interpretación del Código, se puede pedir ayuda al Consejero Ético de nuestra compañía o al Jefe Superior de Ética del grupo, según sea apropiado.

Se alienta a todas las uniones temporales de empresas a adoptar el Código de Conducta de Tata (CDCT) o unas normas de conducta que incorporen todos los elementos del CDCT.

Esta versión del Código de Conducta de Tata sustituye a todas las versiones anteriores y sus documentos asociados y entra en vigor a partir del 29 de julio de 2015.

Para cualquier consulta o aclaración de este Código, contacte por favor con la oficina del Jefe Superior de Ética del grupo, por medio del correo electrónico en: ethicsoffice@tata.com

CÓDIGO DE CONDUCTA DE TATA – 2015

Declaro haber recibido el Código de Conducta de Tata.

He leído el Código de Conducta de Tata y declaro que como empleado de Tata se me requiere que cumpla las pautas que se describen allí y que el dejar de hacerlo puede someterme a acciones conforme a las condiciones de mi empleo y las oportunas políticas de la compañía.

Si tuviera cualquier preocupación acerca de una infracción, real o potencial, del Código de conducta de Tata, entiendo que hay canales a mi disposición dentro de la compañía para informar de tales preocupaciones. Al hacer uso de estos canales cuando sea necesario, haré todo cuanto esté a mi alcance para mantener las más exigentes normas éticas a las que nosotros mismos nos sometemos.

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre: _____

Departamento: _____

Dirección: _____

(Por favor, entregar esta declaración a su Consejero Ético o al departamento de Recursos Humanos de su compañía.)

NOTAS

[illegible]

NOTAS

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Para más información sobre el Código de Conducta contactar con:

The Ethics Office,
Tata Sons Ltd.,
Bombay House,
24, Homi Mody Street,
Mumbai – 40000, India
e-mail: ethicsoffice@tata.com