



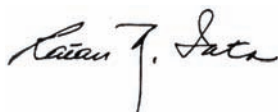
Código de Conduta Tata 2008

Introdução

Os valores e princípios que vêm orientando o modo como as empresas do Grupo Tata e seus colaboradores se comportam foram articulados formalmente pela primeira vez como o Código de Conduta Tata em 1998. O Código foi criado para servir como guia de valores, de ética e de princípios comerciais para os colaboradores, tanto em sua vida profissional quanto na pessoal.

Contudo, é importante considerar o efeito que o grande crescimento das empresas do Grupo Tata em outras regiões e junto a outras nacionalidades teve no presente Código, que é o cerne da marca Tata e de sua reputação. Tal presença global emergente demanda uma modificação apropriada ao Código a fim de assegurar que alcance e acompanhe de maneira universal questões culturais, comerciais e outras mais em todo o Grupo.

Insisto para que todos os colaboradores leiam a versão atual do Código de Conduta Tata e, assim, orgulhem-se de apoiar tais altos padrões de comportamento pessoal e profissional sobre os quais a reputação e a respeitabilidade do Grupo Tata foram construídas nos últimos 140 anos.



Ratan N. Tata

Cláusula: 1

Interesse nacional

O Grupo Tata é comprometido com o desenvolvimento econômico dos países em que opera. Nenhuma das empresas Tata deve envolver-se em projetos ou atividades conflitantes com os interesses amplos e gerais das comunidades nas quais estiverem instaladas.

O modelo de gestão e de condução de negócios de uma empresa Tata deve trazer benefícios ao país, às localidades e às comunidades em que opera, tanto quanto seja possível, e deve estar em conformidade com as leis do país.

Uma empresa Tata, no transcurso de suas atividades comerciais, deve respeitar a cultura, os costumes e as tradições de cada país e região a partir dos quais opera. Deve conformar-se às práticas comerciais locais, inclusive no tocante a licenças, documentação e outras formalidades necessárias, conforme o caso.

Cláusula: 2

Informes e registros financeiros

Uma empresa Tata deve organizar e manter sua contabilidade de forma correta e precisa, em conformidade com os melhores padrões de registros contábeis e financeiros que representem diretrizes, princípios, padrões, leis e regulamentos amplamente aceitos no país no qual realiza suas transações.

Procedimentos de contabilidade interna e de auditoria devem refletir, de maneira clara e precisa, todas as transações comerciais da empresa, bem como a disposição dos seus ativos, e devem possibilitar o controle interno necessário para garantir a seus gestores e acionistas que as transações sejam adequadas e legítimas. Toda informação

relevante deve estar disponível para os auditores da empresa e para terceiros autorizados, assim como para agências do governo. Não deve ocorrer omissão intencional de qualquer transação realizada pela empresa em quaisquer de seus livros e registros, e não deve haver nenhum reconhecimento antecipado de receita ou ainda qualquer conta ou fundo bancário oculto.

Toda e qualquer representação e/ou prestação de informação intencionalmente errônea acerca de contas e informes financeiros serão consideradas como violações ao Código, além de implicarem em tomada de medidas legais cíveis e criminais com base na legislação vigente. Nenhum funcionário deve proceder, autorizar, encorajar ou participar de pagamentos indevidos, comissionamentos ilegais ou subornos.

Cláusula: 3

Concorrência

Uma empresa Tata deve apoiar integralmente o desenvolvimento e a manutenção de mercados abertos, competitivos, e deve promover a liberalização do comércio e dos investimentos em cada um dos países e mercados em que atua. Especificamente, nenhuma empresa ou colaborador Tata deve envolver-se em práticas comerciais restritivas, de dominação abusiva do mercado ou qualquer forma de atividade comercial irregular.

Uma empresa ou colaborador Tata deve comercializar produtos e serviços da empresa de modo a ressaltar seus próprios méritos e características reais, e não deve fazer declarações equivocadas e enganosas sobre produtos e serviços da concorrência. Qualquer levantamento de informações sobre a concorrência deve ser feito exclusivamente por meio do transcurso regular dos negócios e deve dar-se apenas através de fontes e de meios legais.

Cláusula: 4

Empregador: oportunidades iguais de trabalho

Uma empresa Tata deve oferecer oportunidades iguais a todos os seus colaboradores e a todos os candidatos a ingressar em seus quadros, sem distinção de raça, casta, religião, cor, filiação, estado civil, sexo, orientação sexual, idade, nacionalidade, origem étnica ou deficiência.

As políticas de recursos humanos devem promover a diversidade e a igualdade no ambiente de trabalho, assim como garantir a conformidade com toda a legislação trabalhista local e, ao mesmo tempo, estimular a adoção das melhores práticas internacionais.

Os colaboradores de uma empresa Tata devem ser tratados com dignidade e em conformidade com a política da Tata de manter o local de trabalho livre de qualquer tipo de assédio, seja físico, verbal ou psicológico. As políticas e práticas relacionadas a colaboradores devem ser administradas de maneira consistente com as leis pertinentes bem como com as outras disposições deste Código, com o respeito ao direito à privacidade e ao direito de ser ouvido e, acima de tudo, com o oferecimento de oportunidades iguais às pessoas elegíveis, sendo as decisões tomadas com base no mérito.

Cláusula: 5

Presentes e doações

Uma empresa Tata e seus colaboradores não devem receber, oferecer e nem fazer, direta ou indiretamente, quaisquer pagamentos, remunerações, presentes e doações ilegais, ou outros tipos similares de benefícios, com o propósito de conseguir favores indevidos relacionados à condução de seus negócios. A empresa

deve cooperar com as autoridades governamentais no sentido de eliminar todas as formas de suborno, de fraude e de corrupção.

Entretanto, uma empresa Tata e seus colaboradores podem, desde que de forma aberta e não sigilosa, aceitar e oferecer presentes pessoais uma vez que configure-se um costume local e/ou que tenham caráter comemorativo. Cada empresa deve ter sua própria política que deixe claras as suas regras e seus regulamentos relacionados a presentes e entretenimento , a fim de orientar seus colaboradores.

Cláusula: 6

Entidades governamentais

Uma empresa Tata e seus colaboradores não devem, a não ser que obrigados por força de lei, oferecer ou fornecer quaisquer fundos ou propriedade da empresa como doação a qualquer entidade governamental ou a seus representantes, diretamente ou por meio de intermediários, visando obter favorecimento no desempenho de suas atividades oficiais. Uma empresa Tata deve atuar em conformidade com as normas governamentais e deve ser transparente em todas as suas negociações com as entidades governamentais.

Cláusula: 7

Neutralidade política

Uma empresa Tata deve observar e apoiar a Constituição e os sistemas governamentais do país em que atua.

Uma empresa Tata não deve apoiar nenhum partido político ou candidato a cargo público em especial. A empresa deve abster-se de qualquer conduta que possa

ser interpretada como forma de dependência mútua/favorecimento de/a qualquer entidade política ou indivíduo, e não deve oferecer nem entregar qualquer bem ou propriedade da empresa como doação a um partido político, candidato ou campanha.

Cláusula: 8

Saúde, segurança e ambiente

Uma empresa Tata deve esforçar-se para oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável, limpo e ergonomicamente adequado a seus colaboradores. Deve alinhar-se à regulamentação sobre saúde, segurança e ambiente vigente na jurisdição em que atua. Uma empresa Tata deve comprometer-se a seguir as melhores práticas visando a saúde e a integridade de seus colaboradores. Deve evitar o desperdício de recursos naturais e estar comprometida com a melhora do meio ambiente, particularmente no tocante à emissão de gases do efeito estufa. Deve esforçar-se para minimizar as mudanças climáticas em todas as suas esferas de atividades.

Uma empresa Tata, no processo de produção e de venda de seus produtos e serviços, deve buscar a sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Cláusula: 9

Qualidade de produtos e serviços

Uma empresa Tata deve comprometer-se a fornecer bens e serviços com padrão de qualidade de classe mundial, apoiados por serviços pós-venda consistentes com as necessidades de seus clientes, de modo a buscar sua satisfação total. O padrão de qualidade dos bens e serviços da empresa deve atender os padrões nacionais e internacionais aplicáveis.

Uma empresa Tata deve fazer constar de seus produtos e embalagens etiquetas adequadas que tragam informações pertinentes sobre saúde e segurança, alertas e outras informações relevantes.

Cláusula: 10

Cidadania corporativa

Uma empresa Tata deve estar comprometida com a boa cidadania corporativa, não apenas em termos de conformar-se a todas as leis pertinentes, mas também através de colaborar ativamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas das comunidades nas quais atua. A empresa deve encorajar ações voluntárias por parte de seus colaboradores e a colaboração com grupos da comunidade.

As empresas Tata são também encorajadas a desenvolverem processos sistemáticos e conduzirem revisões por parte das equipes de gestão, periodicamente, nos termos do “protocolo corporativo de sustentabilidade” da Tata, de modo a estabelecerem um direcionamento estratégico das atividades de desenvolvimento social.

A empresa não deve tratar tais atividades como opcionais, mas deve esforçar-se para incorporá-las como parte integral de seu plano de negócios.

Cláusula: 11

Cooperação entre empresas Tata

Uma empresa Tata deve cooperar com outras empresas Tata, incluindo joint ventures, através da transferência de conhecimento, de recursos físicos, humanos e gerenciais, esforçando-se para resolver eventuais disputas de maneira amigável, contanto que isto não afete seus interesses comerciais e prejudique os acionistas.

Para casos de aquisição de produtos e serviços, uma empresa Tata deve dar preferência à outras empresas Tata, contanto que elas possam fornecê-los de forma competitiva quando comparadas à terceiros.

Cláusula: 12

Representação pública da empresa e do Grupo

O Grupo Tata honra os pedidos de informação por parte do público e de seus stakeholders. Em suas aparições públicas, quando revela informações sobre a empresa e sobre seus negócios à entidades públicas, como a mídia, a comunidade financeira, seus colaboradores, acionistas, franqueados, representantes, distribuidores e importadores, uma empresa Tata ou o Grupo Tata devem ser representados apenas por diretores e colaboradores especificamente autorizados a fazê-lo. Será exclusiva responsabilidade de tais representantes autorizados o fornecimento de informações sobre a empresa ou sobre o Grupo.

Cláusula: 13

Representação por terceiros

As partes que têm negócios com o Grupo Tata mas não são membros do Grupo, como consultores, agentes, representantes de vendas, distribuidores, parceiros de canais, prestadores de serviços, contratados e fornecedores, não estão autorizadas a representar uma empresa Tata sem autorização, por escrito, da empresa Tata, mormente se sua conduta comercial e ética forem sabidamente incongruentes com o Código.

Espera-se que terceiros e seus funcionários atenham-se ao Código em sua interação com, e em suas ações em nome de uma empresa Tata. As empresas Tata são encorajadas a assinar um acordo de confidencialidade com terceiros para manter o sigilo das informações.

Cláusula: 14

O uso da marca Tata

O uso do nome Tata e da marca registrada deve ser regido por manuais, códigos e acordos a serem publicados pela Tata Sons. O uso da marca Tata é definido e regulamentado pelo Acordo de Uso da Marca e Promoção de Negócios Tata (Tata Brand Equity and Business Promotion Agreement). Nenhum terceiro ou parceiro em joint venture deverá usar a marca Tata para promoção de seus interesses sem a autorização específica.

Cláusula: 15

Políticas do Grupo

Uma empresa Tata deve recomendar aos seus diretores que adotem as políticas e diretrizes periodicamente formuladas pela Tata Sons.

Cláusula 16

Acionistas

Uma empresa Tata deve ser comprometida com o aumento de valor para os acionistas e com o cumprimento de todos os regulamentos e leis que versem sobre os direitos daqueles. O corpo de diretores de uma empresa Tata deve informar correta e diligentemente seus

acionistas sobre todos os aspectos relevantes acerca dos negócios da empresa e fornecer tais informações em conformidade com os regulamentos e acordos pertinentes.

Cláusula: 17

Conduta ética

Todos os colaboradores de uma empresa Tata, incluindo os diretores em tempo integral e o CEO, devem apresentar comportamento culturalmente apropriado nos países nos quais estiverem trabalhando e atuar com profissionalismo, honestidade e integridade ao tratar os assuntos da empresa, ao mesmo tempo que devem seguir altos padrões morais e éticos. Tal conduta deve ser justa e transparente, e deve ser percebida assim também por terceiros eventualmente envolvidos.

Todo colaborador de uma empresa Tata deve preservar os direitos humanos de cada indivíduo e também da comunidade, e deve esforçar-se para honrar seus compromissos.

Cada colaborador deve ser responsável pela implementação do Código e pela aderência ao mesmo em seu ambiente. A falha em seguir o Código pode acarretar sérias conseqüências, incluindo o término da relação trabalhista.

Cláusula: 18

Aderência à regulamentação

Os colaboradores de uma empresa Tata, no tocante à sua conduta profissional, devem observar todas as leis e regulamentos aplicáveis, em letra e espírito, em todos os

territórios nos quais a empresa atue. Se os padrões éticos e profissionais das leis e regulamentos aplicáveis forem menos abrangentes que as disposições do Código, então os padrões do Código deverão prevalecer.

Os diretores de uma empresa Tata devem observar as leis e os regulamentos aplicáveis provenientes de todas as autoridades regulamentares e outras autoridades também relevantes. Como uma boa prática de governança, eles devem preservar a confidencialidade de todas as informações recebidas por força da sua posição.

Cláusula: 19

Empregabilidade simultânea

Em consonância com as leis aplicáveis, um colaborador de uma empresa Tata não deve, sem autorização oficial por escrito da empresa, aceitar emprego ou posição de responsabilidade (e.g. consultor ou diretor) em qualquer outra empresa, nem fornecer serviços free-lance a quem quer que seja, com ou sem remuneração. No caso de diretores em tempo integral ou do CEO, referida aprovação deve ser obtida junto ao conselho de diretores da empresa.

Cláusula: 20

Conflito de interesse

Um colaborador ou diretor de uma empresa Tata deve sempre agir de acordo com os interesses da empresa e garantir que qualquer associação comercial ou pessoal que porventura mantenha não gere conflito de interesses para as operações da empresa e para o desempenho de suas funções junto a mesma.

Um colaborador, incluindo o diretor executivo (não um diretor independente) de uma empresa Tata, não deve aceitar uma posição de responsabilidade em nenhuma empresa não-pertencente ao Grupo Tata ou em organização sem fins lucrativos sem que antes obtenha a permissão específica.

O exposto acima não se aplica a (independentemente de haver remuneração ou não):

- a) indicações para conselhos diretores de empresas pertencentes ao Grupo Tata, de joint ventures ou de empresas associadas;
- b) filiações, posições de responsabilidade em entidades educacionais e entidades profissionais, nos casos em que tal associação beneficiar o colaborador e/ou a empresa Tata;
- c) indicações, associações a comitês, entidades e/ou organizações governamentais;
- d) circunstâncias excepcionais, conforme determinação da autoridade competente.

A autoridade competente, no caso dos colaboradores em geral, deve ser o CEO, que deverá reportar tais casos excepcionais ao conselho de diretores trimestralmente. No caso do CEO e dos diretores executivos, o Centro Corporativo do Grupo (Group Corporate Centre) será a autoridade competente.

Um colaborador ou um diretor de uma empresa Tata não deve envolver-se em negócios, relacionamentos ou atividades que possam conflitar com os interesses da empresa Tata em que atua ou com os interesses do Grupo Tata. Um conflito de interesses, real ou potencial, pode surgir direta ou indiretamente nos casos em que ...

- a) um colaborador de uma empresa Tata estabelecer negócios, relacionamentos ou atividades com alguém que faz parte de uma transação com sua empresa;

- b) um colaborador estiver em posição de obter benefício indevido, para si ou para quaisquer de seus parentes, por meio de tomada de decisão ou por influência em decisões relativas a determinadas transações;
- c) um julgamento independente acerca dos melhores interesses da empresa ou do Grupo não possa ser levado a cabo.

As principais áreas relacionadas a tais conflitos de interesses reais ou potenciais devem incluir os seguintes casos:

- a) Um colaborador ou um diretor em período integral de uma empresa Tata que conduz negócios em nome de sua empresa, ou que esteja em posição de influenciar uma decisão quanto aos negócios de sua empresa com um fornecedor ou cliente em que um parente seu é o principal executivo ou representante, resultando em benefícios para ele e/ou para este seu parente.
- b) Concessão de benefícios tais como aumento de salário ou de outra remuneração, promoção ou recrutamento de um parente de funcionário de uma empresa Tata, sendo que tal indivíduo está em posição de influenciar decisões quanto a tais benefícios.
- c) O interesse da empresa ou do Grupo pode ser comprometido ou mesmo completamente prejudicado.

Em face de tais exemplos de conflito de interesses, além de outros advindos de razões históricas, os colaboradores interessados devem tornar sua situação pública e clara para os gestores da empresa. Também é obrigatório que todos os colaboradores informem qualquer eventual interesse que eles próprios ou que sua família imediata, incluindo pais, cônjuge e filhos, tenham junto a uma empresa familiar, empresa ou firma concorrente, fornecedora, cliente ou distribuidora de sua empresa, ou que tenha com ela quaisquer outros negócios estabelecidos.

Quando for necessário emitir decisão relacionada a este tema, o colaborador envolvido deve ser intimado a tomar as medidas necessárias, conforme orientação, a fim de resolver/evitar o conflito.

Caso o colaborador não reporte situação conflitante que devesse haver sido por ele informada e os gestores venham a descobri-la por conta própria, a gerência deverá proceder a análise detalhada da situação e considerar as ações disciplinares adequadas contra o colaborador.

Cláusula: 21

Transações de títulos e informações confidenciais

Um colaborador de uma empresa Tata e sua família imediata não devem obter vantagens ou informações, nem ajudar outros a obter vantagens beneficiando-se de seu acesso e posse de informações da empresa ou do Grupo, ou ainda de seus clientes ou fornecedores, que não sejam de domínio público e que, portanto, constituam informações restritas e não-publicadas que possam inclusive afetar os preços de determinado produto ou serviço.

Um colaborador de uma empresa Tata não deve usar ou divulgar informações que não estejam disponíveis ao público investidor, e que portanto constituam informação interna, a fim de investir ou de aconselhar decisões sobre investimentos em títulos da respectiva empresa Tata, do Grupo, de clientes ou de fornecedores acerca dos quais a informação privilegiada tenha sido obtida.

Tais informações internas podem incluir (mas não se limitam) o seguinte:

- Aquisições e alienações de empresas ou unidades empresariais.

- Informações financeiras, tais como lucro, receita e dividendos.
- Anúncios de lançamento ou de desenvolvimento de novos produtos.
- Reavaliação de ativos.
- Decisões/planos de investimento.
- Planos de reestruturação.
- Grandes acordos de fornecimento e de entrega (delivery).
- Incremento financeiro.

Um colaborador de uma empresa Tata deve também respeitar e observar a confidencialidade das informações pertencentes a outras empresas, bem como suas patentes, seus direitos de propriedade intelectual, marcas registradas e invenções, e observar rigorosamente uma prática consistente de confidencialidade e de isenção de responsabilidades.

Cláusula: 22

Proteção dos ativos da empresa

Os ativos de uma empresa Tata não devem ser mal utilizados; devem ser usados primária e principalmente com o propósito de realizar os negócios para os quais foram adquiridos/autorizados. Incluem-se os ativos tangíveis, como equipamentos e máquinas, sistemas, instalações, materiais e recursos, assim como ativos intangíveis, como tecnologia e sistemas de informação, informação proprietária, propriedade intelectual e relacionamentos com clientes e fornecedores.

Cláusula: 23

Cidadania

O envolvimento de colaborador de uma empresa Tata em questões cívicas e públicas deve ser aprovado pelo CEO de sua empresa, e isso somente se tal envolvimento não acarretar impacto negativo nos negócios da empresa ou nos do Grupo Tata.

Cláusula: 24

Integridade das informações fornecidas

Todos os colaboradores de uma empresa Tata devem assegurar, a qualquer tempo, a integridade dos dados ou informações fornecidas por eles à empresa. Devem ser inteiramente responsáveis por garantir que a confidencialidade de todos os dados seja mantida e que, em nenhuma circunstância, estes sejam transferidos para terceiros (pessoas/partes externas) durante o transcurso normal das operações sem que haja expressa diretriz dos gestores nesse sentido, ou ainda sua aprovação.

Cláusula: 25

Reporte de preocupações

Todo colaborador de uma empresa Tata deve reportar prontamente à gerência e/ou a um helpline de ética terceirizado, qualquer violação, real ou potencial, do Código, ou ainda um evento de má conduta, ato delituoso ou ato contrário aos interesses da empresa, quando quer que venha a tomar conhecimento deles. Tal relatório deve ser também colocado à disposição de fornecedores e parceiros.

Qualquer colaborador da Tata pode optar por fazer uma denúncia protegida com base na política de denúncias da empresa, reportando ao dirigente do comitê de auditoria do conselho de diretores ou a outra autoridade especificada. Tal reporte protegido será enviado adiante quando houver evidência suficiente para concluir que a violação é possível ou ainda que já tenha ocorrido, juntamente com uma carta adjunta que deverá trazer a identidade do denunciante.

A empresa deve garantir proteção ao denunciante, e qualquer tentativa de intimidá-lo será tratada como violação ao Código.

Nota:

O Código de Conduta TATA (CCT) não elenca de forma completa e integral todas as regras a que estão sujeitos os colaboradores. Os colaboradores têm por obrigação familiarizarem-se continuamente com a legislação vigente, com as políticas da empresa e com os procedimentos e regras de trabalho.

Todas as JVs (joint-ventures) podem adotar o CCT ou um código de conduta conjunto que abarque todos os elementos do CCT.

A presente versão do CCT substitui todas as suas versões anteriores, bem como quaisquer documentos relacionados, e entra em vigor em 1º de outubro de 2008."

Código de Conduta TATA – 2008

Declaro haver recebido o Código de Conduta TATA .

Declaro ainda haver lido o Código de Conduta TATA e afirmo estar ciente de que, como um empregado da Tata, devo seguir as diretrizes nele descritas e que, ao falhar em assim fazê-lo, estarei sujeito à ações disciplinares, inclusive o desligamento, e, nos casos aplicáveis, à persecução civil e criminal.

Entendo ainda que, caso venha a tomar conhecimento de alguma violação ao Código de Conduta TATA, bem como de qualquer potencial violação ao Código de Conduta TATA, devo reportar tais violações imediatamente ao conselho de ética, ao helpline de ética e/ou à autoridade apontada como responsável em minha empresa.

Assinatura: _____

Data: _____

Name: _____

Departamento: _____

Endereço: _____

