

IJmuiden, 18 januari 2024

## **De Tata Steel Nederland (TSN) Gedragscode 2024** **Inleiding door Hans van den Berg, CEO van Tata Steel Nederland**

Beste collega,

Dank voor jouw bijdrage aan ons staalbedrijf. Zoals je weet, hebben we nog grote uitdagingen voor de boeg. Gelukkig weet ik dat de wil om te verbeteren in ons DNA zit. Het DNA van ons als staalmakers. Bij TSN willen we de manier waarop mensen in de hele wereld werken, leven en bewegen verbeteren met ons duurzame staal. We zetten grote stappen om onze impact op het klimaat en de omgeving te verminderen en vernieuwen daartoe het hart van ons huidige proces volledig: met moderne technieken en nieuwe fabrieken, zonder kolen en met groene energie.

Als we met elkaar die stappen willen zetten en die grote verandering op een goede manier willen bewerkstelligen, moeten we ook met elkaar afspreken hoe we dat doen. Dat hebben we samengevat in onze leiderschapsprincipes, namelijk: Veranderen, Verbinden en Voor elkaar zorgen. Deze principes zijn gebaseerd op de Tata-waarden zoals die zijn vastgelegd in de Tata Gedragscode en zetten de toon voor hoe we samenwerken met elkaar en met anderen, hoe we onze afwegingen maken en hoe we anderen tegemoet treden. De TSN Gedragscode 2024 is een TSN-specifieke versie van de Tata Gedragscode. De TSN Gedragscode 2024 is een richtlijn voor wat TSN van jou en al je collega's verwacht. Lees de code zorgvuldig door. Denk na welke gedragingen in jouw werk relevant zijn. Doe wat goed is en bespreek het bij twijfel met je lijnmanager.

De TSN Gedragscode 2024 bestaat uit: i) deze brief, ii) de Tata Gedragscode 2015 en iii) een Bijlage. De Tata Gedragscode 2015 vervangt de Tata Gedragscode 2008. De Bijlage bevat een nadere uitleg over hoe de diverse onderdelen van de Tata Gedragscode 2015 binnen TSN geïnterpreteerd moet worden. Indien de Tata Gedragscode 2015 in strijd is met de binnen TSN geldende wetten, regelingen of arbeidsvoorwaarden, gaan de lokaal geldende wetten en regelingen of arbeidsvoorwaarden voor op dat wat in de Tata Gedragscode 2015 staat, zoals ook is opgenomen in artikel C.13 van de Tata Gedragscode 2015. Het gaat om ethiek, normen en waarden, en bedrijfsprincipes. Scan de onderstaande QR-code om naar de TSN Gedragscode 2024 te gaan.

In de TSN Bijlage vind je ook informatie over hoe je zorgen over naleving van de TSN Gedragscode 2024 en/of wet- en regelgeving, al dan niet anoniem, kunt melden. Ik vind het enorm belangrijk om deze mogelijkheden te communiceren en uit te dragen, omdat ik geloof dat het helpt om misstanden op het werk te voorkomen. Daarbij wil ik benadrukken dat binnen TSN niemand nadeel zal ondervinden van het in goed vertrouwen uiten van je zorgen.



Ten slotte wil ik nog benadrukken dat ik het belangrijk vind dat iedereen binnen TSN zichzelf kan zijn, geaccepteerd wordt en niet buitengesloten. Neem dat mee naar je werk en draag zo bij aan een prettige en veilige werkomgeving.



---

Hans van den Berg  
CEO van Tata Steel Nederland



**TATA GEDRAGSCODE  
2015**

## **INSPIREREND LEIDERSCHAP**

Al meer dan 100 jaar wordt de Tata-groep geleid door visionairen die trouw zijn gebleven aan de visie van de oprichter, Jamsetji Tata.

Een visie die het algemeen belang van de samenleving verenigt met bedrijfsgroei.

Een visie die heeft geleid tot baanbrekende maatschappelijke initiatieven die de manier waarop verantwoord ondernemen wordt uitgevoerd, hebben veranderd.

En een visie die de groep een sterk sociaal geweten heeft gegeven.



We beweren niet dat we onbaatzuchtiger, vrijgeviger of filantropischer zijn dan andere mensen. Maar we geloven dat onze basis ligt in gezonde en eerlijke bedrijfsprincipes, waarbij we de belangen van de aandeelhouders als de onze beschouwen en de gezondheid en het welzijn van onze werknemers de zekere basis vormt van ons succes.

**Jamsetji Tata**  
Oprichter van de Tata-groep  
Voorzitter (1868 – 1904)

## INHOUD

|   |    |
|---|----|
| <b>Voorwoord</b> .....                          | 5  |
| A Onze waarden .....                            | 6  |
| B Toepassingsgebied en doel van deze Code ..... | 7  |
| C Onze kernprincipes .....                      | 8  |
| D Onze medewerkers .....                        | 10 |
| E Onze klanten .....                            | 19 |
| F Onze gemeenschappen en het milieu .....       | 22 |
| G Onze partners in de waardeketen .....         | 24 |
| H Onze financiële belanghebbenden .....         | 26 |
| I Overheden .....                               | 28 |
| J Onze dochterondernemingen .....               | 30 |
| <b>Zorgen uiten</b> .....                       | 32 |
| <b>Aansprakelijkheid</b> .....                  | 33 |

## VOORWOORD

Tata-bedrijven hebben zich, al meer dan 150 jaar, consequent gehouden aan de waarden en idealen die door de oprichter zijn geformuleerd. De Tata Gedragscode, oorspronkelijk geformaliseerd door de heer Ratan Tata, belichaamt de waarden en idealen van de groep en stuurt het gedrag van onze bedrijven en onze collega's in alle zakelijke aangelegenheden. Ook nu nog is de Code een fundament waarop we onze individuele en leiderschapsverbintenissen baseren ten aanzien van de kernwaarden van Tata.

De Code beschrijft onze toewijding aan al onze stakeholders, inclusief de gemeenschappen waarin we actief zijn, en is ons leidende licht wanneer we geconfronteerd worden met ethische dilemma's in ons zakelijke handelen. De Code is dynamisch en wordt regelmatig vernieuwd om eigentijds en relevant te blijven in overeenstemming met veranderingen in wet- en regelgeving. Niettemin blijft de essentie ervan ongewijzigd.

Onze uitstekende reputatie en succes als zakelijke entiteit zijn het resultaat van de sterke toewijding aan en naleving van de kernwaarden en principes die in deze Code worden uitgedrukt, door al onze medewerkers, directeuren en partners. Ik vertrouw erop dat elke Tata-collega en elk Tata-bedrijf zich zal blijven houden aan de wet- en regelgeving die van toepassing is op onze zakelijke belangen over de hele wereld, en dat we voortdurend nieuwe normen voor ethisch gedrag stellen, diep respect genereren en anderen inspireren om ons voorbeeld te volgen.

**N. Chandrasekaran**

21 februari 2017



## A. ONZE WAARDEN

TATA is altijd waardegedreven geweest. De vijf kernwaarden die ten grondslag liggen aan de manier waarop wij onze bedrijfsactiviteiten uitvoeren, zijn:



### INTEGRITEIT

We zijn eerlijk, transparant en ethisch in ons gedrag; alles wat we doen moet de test van publieke controle doorstaan.

### EENHEID

We investeren in onze mensen en partners, maken het mogelijk om continu te leren, en bouwen aan zorgzame en samenwerkende relaties op basis van vertrouwen en wederzijds respect.

### VERANTWOORDELIJKHEID

We integreren milieu- en sociale principes volledig in onze bedrijfsvoering en zorgen ervoor dat wat we ontvangen van de samenleving veelvuldig terugvloeit naar de mensen.

### BAANBREKEND

We zijn kordaat en wendbaar en gaan elke uitdaging moedig aan, waarbij we ons diepgaande klantinzicht gebruiken om innovatieve oplossingen te ontwikkelen.

### VOORTREFFELIJKHEID

We zijn vastbesloten om de hoogste kwaliteitsnormen te bereiken en zullen altijd een meritocratie bevorderen.

Deze universele waarden dienen als basis voor de Tata Gedragscode. Ze vinden uitdrukking in het waardesysteem van elk Tata-bedrijf.



## B. TOEPASSINGSGEBIED EN DOEL VAN DEZE CODE

1. Deze Code beschrijft hoe we ons gedragen met:
  - onze medewerkers, of degenen die bij ons werken;
  - onze klanten;
  - de gemeenschappen en het milieu waarin wij actief zijn;
  - onze partners in de waardeketen, waaronder leveranciers en dienstverleners, distributeurs, vertegenwoordigers, aannemers, consultants, tussenpersonen en agenten;
  - onze joint-venture partners of andere zakenpartners;
  - onze financiële aandeelhouders;
  - de regeringen van de landen waarin wij actief zijn; en
  - onze dochterondernemingen.
2. In deze Code betekent 'wij of ons' ons bedrijf, onze uitvoerende directeurs, functionarissen, werknemers en degenen die met ons werken, zoals de context vereist.
3. De term onze dochterondernemingen in deze Code betekent meestal bedrijven van Tata Sons waarop deze Code van toepassing is en/of aan wie Tata Sons deze Code heeft uitgegeven.
4. Deze Code beschrijft onze verwachtingen van iedereen die met ons werkt. We verwachten ook dat wie met ons omgaat zich ervan bewust is dat deze Code alles ondersteunt wat we doen en daar ook naar handelt.

### ONTHOUD...

Het is onze toewijding om onze reputatie en merkwaarde te beschermen door ons te houden aan de waarden en beginselen die in deze Code uiteengezet zijn. Zo versterken we onze unieke cultuur en identiteit.

# ONZE KERNPRINCIPES



De Tata-filosofie is altijd geweest, en dat geldt vandaag de dag meer dan ooit, dat ondernemingen niet alleen in het belang van de eigenaren moeten worden beheerd, maar ook in het belang van hun werknemers, consumenten, lokale gemeenschappen en uiteindelijk het land als geheel.

**J.R.D. Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1938 – 1991)

## C. ONZE KERNPRINCIPES

1. We zijn toegewijd aan het leiden van onze bedrijven in overeenstemming met de hoogste morele en ethische normen. We tolereren op geen enkele wijze omkoping of corruptie. Deze toewijding vormt de basis voor al onze activiteiten en beslissingen.
2. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat bij ons hoog in het vaandel. We beschouwen sociale ontwikkelingsactiviteiten die ten goede komen aan de gemeenschappen waarin we actief zijn als een integraal onderdeel van ons bedrijfsplan.
3. Wij streven ernaar bij te dragen aan de economische ontwikkeling van de gemeenschappen in de landen en regio's waarin we actief zijn, met volledig respect voor hun cultuur, normen en erfgoed. We streven ernaar om projecten en activiteiten te vermijden die schadelijk kunnen zijn voor de bredere belangen van de gemeenschappen waarin we actief zijn.
4. We zullen nooit de veiligheid opofferen in het nastreven van commercieel voordeel. We zetten ons in om een veilige, gezonde en schone werkomgeving te bieden voor onze medewerkers en iedereen die met ons samenwerkt.
5. Bij het vertegenwoordigen van ons bedrijf handelen we te allen tijde met professionaliteit, eerlijkheid en integriteit, waarbij we voldoen aan de hoogste morele en ethische normen. We gedragen ons in overeenstemming met de culturele normen van de landen waarin we actief zijn. Ons gedrag moet eerlijk en transparant zijn en ook door derden als zodanig worden gezien.
6. We respecteren de mensenrechten en de menselijke waardigheid van al onze stakeholders.
7. Wij streven ernaar om de belangen van al onze belanghebbenden te behartigen en zorgen ervoor dat elk individu eerlijk wordt behandeld, zonder enige vorm van onrechtvaardige discriminatie.
8. De verklaringen die wij aan onze belanghebbenden doen zijn waarheidsgetrouw en oprecht en we handelen te goeder trouw.
9. Wij onthouden ons van enige vorm van beperkende of oneerlijke handelspraktijken.
10. We bieden onze stakeholders de gelegenheid om te goeder trouw zorgen te uiten, vragen te stellen of melding te maken van mogelijke schendingen van onze Code.
11. We streven ernaar om een omgeving te creëren waarin er geen angst voor vergelding bestaat voor het uiten van zorgen of het melden van zaken te goeder trouw. Niemand zal gestraft worden of schade ondervinden vanwege het uiten van bezorgdheid of het verstrekken van informatie te goeder trouw of in het algemeen belang.
12. Van de leiders binnen onze organisatie verwachten we dat ze zich actief inzetten voor het handhaven van de ethische normen die zijn uiteengezet in deze Code, zowel door hun eigen gedrag als door toepassing van passende processen binnen hun bedrijven.
13. Wij voldoen volledig aan de wetten van de landen waarin we actief zijn, evenals aan alle andere toepasselijke wetten die op ons van toepassing zijn. Waar in wetgeving of arbeidsvoorwaarden expliciet wordt afgeweken van bepalingen in deze Code, hebben deze wetgeving en/of voorwaarden voorrang. In het geval dat de normen voorgeschreven door de toepasselijke wetgeving lager zijn dan die van de Code, zullen wij onszelf gedragen volgens de bepalingen van de Code.

### ONTHOUD...

'Goede trouw' betekent dat u redelijkerwijs gelooft dat de informatie die u hebt verstrekt waarheidsgetrouw is, zonder dat er 'bewijs' van mogelijke overtreding of zaak wordt vereist.

## ONZE MEDEWERKERS



Zodra we de beste mensen hebben gevonden, mensen die onze waarden en idealen delen, geven we ze de vrijheid om zelfstandig te handelen. We beperken hen niet, maar moedigen hen juist aan en bieden kansen voor leiderschap.

**J.R.D. Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1938 – 1991)

## D. ONZE MEDEWERKERS

### Werkgever met gelijke kansen

1. Wij bieden gelijke kansen aan al onze werknemers en aan alle in aanmerking komende sollicitanten voor een baan in ons bedrijf. We passen geen enkele vorm van oneerlijke discriminatie toe op basis van ras, kaste, religie, kleur, afkomst, burgerlijke staat, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, nationaliteit, etnische afkomst, handicap, of enige andere categorie beschermd door de wetgeving.
2. Onze beslissingen bij het werven, ontwikkelen en bevorderen van onze medewerkers zijn uitsluitend gebaseerd op prestaties, verdienste, competentie en potentieel.
3. Ons personeelsbeleid is eerlijk, transparant en duidelijk, waarbij diversiteit en gelijkheid worden bevorderd in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en andere bepalingen uit deze Code. Dit beleid biedt duidelijke voorwaarden op het gebied van werk, opleiding, ontwikkeling en prestatie management.

### V&A

**Een functievereiste omvat frequent reizen. Een van de kandidaten beschikt over uitstekende relevante ervaring en kwalificaties. Deze kandidaat is echter een alleenstaande ouder. Gezien deze omstandigheid zou het kunnen dat de verantwoordelijkheden van de functie moeilijker te combineren zijn met de persoonlijke verplichtingen van de kandidaat. Wat moet ik doen?**

In overeenstemming met de Code moet de beslissing om een werknemer aan te nemen gebaseerd zijn op verdienste. Er kan niet worden aangenomen dat de kandidaat niet in staat zou zijn te voldoen aan de reisvereisten van de baan. Alle in aanmerking komende kandidaten moeten gelijke kansen krijgen om aan te tonen of ze in staat zijn om aan de reisvereisten van de baan te voldoen, zonder enige vorm van discriminatie. Alleenstaand ouderschap mag op geen enkele manier leiden tot discriminatie tijdens het wervingsproces of gedurende de tewerkstelling in ons bedrijf.

### ONTHOUD...

We tolereren geen enkele vorm van intimidatie en daarom verwachten we van elke werknemer dat ze dergelijk gedrag op de werkplek ontmoedigen.

## Waardigheid en respect

4. Onze leiders hebben de verantwoordelijkheid om een gunstige werkomgeving te creëren, gebaseerd op verdraagzaamheid, begrip, samenwerking en respect voor individuele privacy.
5. Iedereen in onze werkomgeving verdient waardigheid en respect. We tolereren geen enkele vorm van intimidatie, inclusief seksuele, fysieke, verbale of psychologische vormen.
6. We hebben duidelijke en eerlijke disciplinaire procedures die het recht van de werknemer om gehoord te worden, waarborgen.
7. Wij respecteren het recht op privacy van onze medewerkers. Hun gedrag buiten onze werkomgeving gaat ons niet aan, tenzij dit gedrag hun werkprestaties schaadt, belangenconflicten creëert of een negatieve invloed heeft op onze reputatie of zakelijke belangen.

## Mensenrechten

8. Op onze werkplekken hebben wij geen kinderen in dienst.
9. Wij maken geen gebruik van dwangarbeid in welke vorm dan ook. Wij nemen geen persoonlijke documenten in beslag van onze medewerkers, of dwingen hen om ons of iemand anders te betalen om een baan bij ons veilig te stellen, of om bij ons te werken.

## Omkoping en corruptie

10. Onze medewerkers en vertegenwoordigers, inclusief agenten en tussenpersonen, mogen op geen enkele wijze direct of indirect iets aanbieden of illegale of ongepaste betalingen ontvangen, noch vergelijkbare voordelen verkrijgen die bedoeld zijn om ongerechtvaardigde gunsten voor ons bedrijf te verkrijgen.

### ONTHOUD...

Overtreding door slechts één werknemer van een wet met betrekking tot anti-omkoping, anti-corruptie, anti-concurrentie, privacy van gegevens, enzovoort, kan leiden tot hoge boetes en tot onherstelbare schade aan de reputatie van de onderneming.

## Relatiegeschenken en gastvrijheid

11. Relatiegeschenken en gastvrijheid kunnen soms worden gebruikt als onderdeel van normale zakelijke activiteiten. Echter, als het aanbieden van geschenken of gastvrijheid (inclusief entertainment of reizen) frequent voorkomt of van aanzienlijke waarde is, kan dit de schijn creëren van een belangenconflict of een ongeoorloofde betaling. Daarom moeten geschenken en gastvrijheid die gegeven of ontvangen worden bescheiden van waarde zijn en passend, en in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid omtrent geschenken en gastvrijheid.

## Vrijheid van vereniging

12. We erkennen dat onze medewerkers de interesse kunnen hebben om lid te worden van verenigingen of in hun persoonlijke hoedanigheid betrokken te zijn bij sociaal-maatschappelijke of publieke aangelegenheden, op voorwaarde dat dergelijke activiteiten geen daadwerkelijk of potentieel conflict creëren met de belangen van ons bedrijf. Onze medewerkers moeten dergelijke activiteiten van tevoren melden en er goedkeuring voor krijgen, in overeenstemming met de clausule Belangenconflicten van deze Code en conform toepasselijk bedrijfsbeleid en wetgeving.

### ONTHOUD...

Als algemene regel kunnen we geschenken of gastvrijheid van een zakenpartner alleen accepteren als een dergelijk geschenk:

- een bescheiden waarde heeft en niet de schijn creëert (of impliciete verplichting oplegt) dat de gever recht heeft op enige vorm van voorkeursbehandeling;
- geen invloed zou hebben, of lijkt te hebben, op ons vermogen om te handelen in het belang van ons bedrijf;
- ons bedrijf of de gever niet in verlegenheid zou brengen als het openbaar zou worden gemaakt.

De volgende geschenken zijn nooit gepast en mogen nooit worden gegeven of geaccepteerd:

- geschenken van contant geld of goud of andere edelmetalen, edelstenen of juwelen;
- geschenken die verboden zijn onder de toepasselijke wetgeving;
- geschenken in de vorm van steekpenningen, uitbetalingen, smeergeld of faciliterende betalingen\*;
- geschenken die verboden zijn door de organisatie van de gever of ontvanger van het geschenk; en
- geschenken in de vorm van diensten of andere niet-geldelijke voordelen (bijv. een belofte van werk).

(\*Faciliterende' betaling is een betaling die wordt gedaan om routinematige juridische overheidsprocedures te vergemakkelijken of te versnellen, zoals het verkrijgen van vergunningen of het vrijgeven van goederen die bij de douane worden vastgehouden.)

## Verrichten van werkzaamheden buiten dienstverband bij ons bedrijf

13. Het aannemen van een dienstverband, het aanvaarden van een functie van verantwoordelijkheid of het runnen van een bedrijf buiten uw tewerkstelling bij ons bedrijf, in uw eigen tijd, met of zonder vergoeding, kan uw vermogen om effectief te werken bij ons bedrijf in de weg staan en belangenconflicten creëren. Een dergelijke activiteit mag niet plaatsvinden met een klant, leverancier, distributeur of concurrent van ons bedrijf. Onze medewerkers dienen op de hoogte te worden gebracht en voorafgaande goedkeuring te verkrijgen voor een dergelijke activiteit, in overeenstemming met de clausule 'Belangenconflicten' van deze Code en conform toepasselijk bedrijfsbeleid en wetgeving.

## Integriteit van informatie en activa

14. Onze medewerkers zullen geen opzettelijke weglatingen of onjuiste voorstellingen van materieel belang maken. Dit zou de integriteit schaden van onze administratie, interne of externe communicatie en rapporten, inclusief de financiële verslaglegging.
15. Onze werknemers en directeuren streven naar de juiste voorafgaande autorisatie voor de openbaarmaking van bedrijfs- of bedrijfsgerelateerde informatie, en dergelijke openbaarstellingen worden gedaan in overeenstemming met het media- en communicatiebeleid van ons bedrijf. Dit omvat openbaarstellingen via verschillende forums en media, inclusief social media.
16. Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor de integriteit van persoonsgegevens of informatie die zij aan ons bedrijf verstrekken. Wij waarborgen de privacy van al deze gegevens in overeenstemming met het toepasselijke bedrijfsbeleid en de geldende wetgeving.
17. Onze medewerkers respecteren en beschermen vertrouwelijke informatie en intellectueel eigendom van ons bedrijf.
18. Onze medewerkers beschermen de vertrouwelijkheid van alle intellectuele eigendom en gegevens van derden. Ze zullen geen misbruik maken van dergelijke intellectuele eigendom en gegevens die onder hun beheer vallen en deze niet delen met anderen, tenzij in overeenstemming met het toepasselijke bedrijfsbeleid of de geldende wetgeving.
19. Onze medewerkers zijn verplicht om verlies, diefstal of vernietiging van vertrouwelijke gegevens, informatie of intellectueel eigendom van ons bedrijf of een derde partij te melden.

## V&A

**Ik ben werkzaam als accountant op de financiële afdeling van mijn bedrijf. Vanwege mijn artistieke vaardigheden heb ik een aanbod ontvangen om cartoons te schrijven voor een kinderpublishing waarvoor ik een vergoeding ontvang. Ik ben van plan om deze activiteit in mijn vrije tijd, specifiek in het weekend, te ondernemen. Wat moet ik doen voordat ik dit aanbod kan accepteren?**

Voordat u het aanbod accepteert, moet u nagaan of het beleid en de regels van het bedrijf vereisen dat u deze activiteit aan uw supervisor meldt. Op die manier kan het bedrijf beoordelen of het ondernemen van deze activiteit een negatieve invloed kan hebben op de belangen van ons bedrijf. Nadat het bedrijf heeft bevestigd dat het nodig is om deze activiteit te melden en er geen negatieve invloed is op de belangen van het bedrijf, kunt u de activiteit ondernemen. Het is echter uw verantwoordelijkheid om het bedrijf op de hoogte te stellen in geval van veranderingen in de situatie.



20. Onze medewerkers gebruiken alle bedrijfsmiddelen, zowel tastbare als immateriële, waaronder computers en communicatieapparatuur, voor het beoogde doel waarvoor ze verstrekt zijn. Misbruik van dergelijke bedrijfsmiddelen is niet toegestaan. We stellen procedures vast om het risico op fraude, verduistering of misbruik van onze bedrijfsmiddelen te minimaliseren.
21. Wij voldoen volledig aan alle toepasselijke wetten inzake bestrijding van witwassen, fraudepreventie en anti-corruptie. We controleren onze processen

zorgvuldig om te voorkomen dat schendingen van dergelijke wetten plaatsvinden.

## Handel met voorkennis

22. Onze medewerkers mogen zich niet bezighouden met handel met voorkennis, noch anderen helpen, inclusief directe familieleden, vrienden of gelieerde bedrijven, om voordeel te behalen uit het gebruik van niet-openbare, koersgevoelige informatie. Dergelijke informatie kan betrekking hebben op ons bedrijf, onze dochterondernemingen, klanten en leveranciers.

## V&A

**Ons bedrijf heeft onlangs de lancering van een nieuw bedrijfsinitiatief aangekondigd. In verband hiermee heeft een vriend van u, die journalist is bij een toonaangevende zakenkrant, u gevraagd om informatie te geven die hij in zijn volgende artikel zou kunnen behandelen. Hij heeft beloofd om u niet direct te citeren of uw identiteit te onthullen. Mag u hem deze informatie geven?**

Nee, u mag dergelijke informatie niet delen met de media, zelfs als het zeker is dat de bron anoniem zou blijven. Alleen bevoegd personeel in het bedrijf mag spreken met de media en informatie van deze aard verstrekken.

**Ons bedrijf heeft een beleid voor het gebruik van sociale media dat richtlijnen bevat met betrekking tot het gebruik van sociale media, zelfs buiten werktijd. Waarom handhaven we dit beleid?**

Externe communicatie is een belangrijke verantwoordelijkheid die met zorg moet worden beheerd. Het is essentieel dat informatie met betrekking tot ons bedrijf duidelijk, waarheidsgetrouw en in overeenstemming met onze toezeggingen aan andere partijen wordt gecommuniceerd. Binnen elk bedrijf zijn er geautoriseerde managers die gemachtigd zijn om verschillende soorten verklaringen namens ons bedrijf naar buiten te brengen. Het is belangrijk om deze managers te raadplegen bij verzoeken om informatie die u ontvangt of wanneer u van mening bent dat informatie moet worden verstrekt.

Bij het gebruik van sociale media, met name blogs of sociale netwerksites, moet u uiterst voorzichtig zijn wanneer u praat over ons bedrijf of zaken die we doen. Hoewel het misschien aanvoelt alsof u in een informele setting met vrienden chat of uw persoonlijke mening uit, is het belangrijk om te onthouden dat u geen vertrouwelijke informatie van ons bedrijf mag delen.

## ONTHOUD...

We moeten altijd de eigendomsrechten van anderen respecteren door nooit misbruik te maken van hun bezittingen, intellectuele eigendom of bedrijfsgeheimen. Dit omvat het vermijden van het kopiëren of downloaden van niet-geautoriseerde software, handelsmerken, auteursrechtelijk beschermd materiaal of logo's. We mogen nooit ongeautoriseerde kopieën van computersoftware maken of persoonlijke software zonder licentie op bedrijfscomputers gebruiken.

## Verboden middelen

23. Het gebruik van verboden middelen creëert aanzienlijke veiligheids- en andere risico's op onze werkplekken. Wij hebben een strikt beleid waarin we geen enkele vorm van verboden middelen tolereren, inclusief het bezit, gebruik of distributie ervan op onze werkplekken.

## Belangenconflicten

24. Onze medewerkers en uitvoerende bestuurders handelen te allen tijde in het belang van ons bedrijf en zorgen ervoor dat elke zakelijke of persoonlijke associatie, inclusief nauwe persoonlijke relaties die ze hebben, geen belangenconflict creëert met hun rollen en verantwoordelijkheden binnen ons bedrijf of de activiteiten ervan. Bovendien houden onze medewerkers en uitvoerende bestuurders zich niet bezig met bedrijven, relaties of activiteiten die in strijd zijn met het belang van ons bedrijf of onze dochterondernemingen.
25. Indien er feitelijke of potentiële belangenconflicten ontstaan, dient de betrokken persoon deze conflicten onmiddellijk te melden en goedkeuring te zoeken zoals vereist door de toepasselijke wetgeving en het bedrijfsbeleid. De bevoegde autoriteit zal binnen een redelijke termijn, zoals gedefinieerd in het beleid, reageren naar de werknemer, zodat deze gepaste actie kan ondernemen zoals geadviseerd om het conflict op te lossen of te vermijden op een doeltreffende wijze.
26. Voor alle werknemers, behalve de uitvoerende bestuurders, fungeert de Chief Executive Officer (CEO) of algemeen directeur in dergelijke gevallen als de bevoegde autoriteit, die op haar beurt kwartaalverslagen indient bij de Raad van Bestuur. In het geval van de CEO of algemeen directeur en de uitvoerende bestuurders is de Raad van Bestuur van ons bedrijf de bevoegde autoriteit.

## V&A

**U bent verantwoordelijk voor het beheer en onderhoud van het klantenbestand van ons bedrijf. Een vriend van u start een onderneming en vraagt u om gegevens uit onze database te delen voor marketingdoeleinden van zijn bedrijf. Hij verzekert u dat hij de gegevens en zijn bron vertrouwelijk zal houden. Mag u dit doen?**

Nee, u dient de vertrouwelijkheid van klantinformatie te respecteren en mag geen enkel deel van de database delen met anderen zonder de juiste toestemming.

**U heeft toegang tot de omzetcijfers van verschillende bedrijfsonderdelen binnen ons bedrijf. Tijdens een gesprek bij de borrel vraagt uw vriend naar de financiële prestaties van ons bedrijf. In plaats van gedetailleerde informatie deelt u geschatte omzetcijfers met uw vriend. Is dit gepast gedrag?**

Nee, dat is het niet. Het is niet toegestaan om financiële informatie van ons bedrijf te delen met anderen. Financiële informatie moet te allen tijde worden beschermd en mag alleen bekendgemaakt worden aan bevoegde personen die hiervan op de hoogte moeten zijn na het verkrijgen van de vereiste goedkeuringen. Het delen van gevoelige informatie die niet publiekelijk beschikbaar is, kan ook leiden tot schending van de toepasselijke wetgeving inzake handel met voorkennis.

27. Ondanks eventuele belangenconflicten die kunnen ontstaan als gevolg van historische redenen, worden relevante werknemers verondersteld om volledige openbaarmaking te doen aan het management van ons bedrijf. Op het moment van hun aanstelling binnen ons bedrijf moeten onze medewerkers en uitvoerende bestuurders volledige openheid betrachten bij de bevoegde autoriteit over eventuele belangen die kunnen leiden tot een

feitelijk of potentieel conflict. Dit omvat belangen die zichzelf, hun directe familieleden (waaronder ouders, broers en zussen, partner en kinderen) of personen waarmee zij nauwe persoonlijke relaties hebben, kunnen hebben in een bedrijf dat een concurrent, leverancier, klant of distributeur is van ons bedrijf of andere zakelijke transacties heeft met ons bedrijf.

### ONTHOUD...

Een belangenconflict kan elke bekende activiteit, transactie, relatie of dienst zijn die wordt uitgevoerd door een werknemer, zijn directe familie (inclusief ouders, broers en zussen, partner en kinderen), familieleden of een nauwe persoonlijke relatie. Een belangenconflict kan aanleiding geven tot bezorgdheid (op basis van een objectieve beoordeling) dat de werknemer mogelijk niet in staat is om zijn taken naar behoren uit te voeren ten opzichte van ons bedrijf.

### Voorbeelden van potentiële belangenconflicten

Een feitelijk of potentieel belangenconflict doet zich voor wanneer een werknemer of uitvoerend directeur, direct of indirect:

- (a) betrokken is bij een bedrijf, activiteit of relatie met iemand die betrokken is bij een transactie met ons bedrijf;
- (b) mogelijk een oneerlijk voordeel verkrijgt, zowel persoonlijk als voor een gezinslid of een andere persoon in een nauwe persoonlijke relatie, door beslissingen te nemen of te beïnvloeden met betrekking tot de transactie;
- (c) handelt namens ons bedrijf zich in een positie bevindt waarin hij beslissingen kan beïnvloeden met betrekking tot onze zaken met een leverancier of klant waar een familielid of persoon in een nauwe persoonlijke relatie een hoofdfunctionaris of vertegenwoordiger is, met als gevolg een persoonlijk voordeel of een voordeel voor het familielid;
- (d) invloed kan uitoefenen op beslissingen met betrekking tot beloningen, zoals salarisverhoging of andere beloningen, detachering, promotie of aanwerving van een familielid of een persoon in een nauwe persoonlijke relatie werkzaam binnen ons bedrijf of een van onze dochterondernemingen;
- (e) deelneemt aan een activiteit die het belang van ons bedrijf of onze dochterondernemingen kan schaden of ondermijnen; of
- (f) enige handeling verricht die het vermogen van ons bedrijf of onze groep om onafhankelijk oordeel uit te oefenen, belemmert.

28. Als er een geval van belangenverstrengeling optreedt waarbij een werknemer of uitvoerend directeur verzuimd heeft de vereiste openbaarmaking te doen, wordt het management hiervan op de hoogte gesteld. Het management overweegt passende maatregelen in overeenstemming met de arbeidsvoorwaarden. In al deze gevallen volgen we duidelijke en eerlijke disciplinaire procedures, waarbij het recht van de werknemer om gehoord te worden, wordt gerespecteerd.

### Voorbeelden van activiteiten die doorgaans worden goedgekeurd na het volgen van de vereiste openbaarmakingsprocedure, zoals bepaald in ons bedrijfsbeleid

Het aanvaarden van een verantwoordelijke functie (al dan niet tegen vergoeding) in de volgende zaken wordt over het algemeen toegestaan, op voorwaarde dat de tijdsverplichtingen die ermee gepaard gaan de primaire taken en verantwoordelijkheden van de werknemer in ons bedrijf niet verstoren of afleiden.

Het is echter essentieel dat dergelijke verantwoordelijkheden onmiddellijk worden gemeld aan de relevante bevoegde autoriteit:

- Bestuursfuncties in de Raden van Bestuur van een van onze dochterondernemingen, joint ventures of geassocieerde ondernemingen.
- Lidmaatschappen/verantwoordelijke functies in educatieve/professionele organen, waar dergelijke associatie de belangen van ons bedrijf zal bevorderen.
- Lidmaatschap van of deelname aan overheidscomités, -organen of -organisaties.

## V & A

### **U hebt een relatie met een collega die onlangs naar uw team is overgeplaatst en nu aan u zou rapporteren. Wat moet u doen?**

Een romantische of nauwe persoonlijke relatie met een andere werknemer waarbij er een meldingsrelatie bestaat en men verantwoordelijk is voor het beoordelen van elkaars prestaties, kan leiden tot een belangenconflict. In een dergelijke situatie is het belangrijk dat u het potentiële conflict meldt aan uw leidinggevende.

### **Ons bedrijf dient een voorstel in bij een bedrijf waar u eerder werkzaam was. U hebt vertrouwelijke informatie over uw vorige werkgever, waarvan u denkt dat deze informatie uw huidige werkgever kan helpen om het contract binnen te halen. Mag u deze informatie delen?**

Nee, u mag deze informatie niet delen met uw huidige bedrijf, aangezien het vertrouwelijke informatie betreft van een derde partij. Uw bedrijf hecht waarde aan de verplichting van werknemers om vertrouwelijke informatie te beschermen die zij mogelijk hebben verkregen tijdens hun vorige dienstverband.

### **U bent de inkoopmanager op de inkoopafdeling van uw bedrijf. U ontvangt een uitnodiging van een leverancier om als gast een vooraanstaand sportevenement bij te wonen. Deze specifieke leverancier is een van de leveranciers die een voorstel heeft ingediend voor een open aanbesteding die door uw bedrijf is uitgeschreven. Mag u de uitnodiging accepteren?**

Nee, u mag de uitnodiging in dit geval niet accepteren. Aangezien u een belangrijke besluitvormende rol voor de aanbesteding vervult, kan elk ongebruikelijk voordeel dat u ontvangt gezien worden als een aansporing die uw objectiviteit in gevaar zou kunnen brengen.

## ONZE KLANTEN



We hebben het geluk dat we voortdurend zijn blijven groeien, zelfs in moeilijke tijden. Onze relaties met alle betrokken partijen zijn vriendelijk en we hebben altijd gestreefd naar een ongecompliceerde omgang met onze leveranciers en klanten. Onze producties hebben altijd dezelfde hoge kwaliteit behouden en we hebben er een uitstekende reputatie mee opgebouwd, waardoor we de hoogste prijzen kunnen realiseren. Ik wil deze feiten benadrukken om te laten zien dat met eerlijke en ongecompliceerde bedrijfsprincipes, nauwkeurige aandacht voor details en de mogelijkheid om te profiteren van gunstige kansen en omstandigheden, er ruimte is voor succes.

**Jamsetji Tata**

Oprichter van de Tata-groep  
Voorzitter, Tata Sons (1868 – 1904)

## E. ONZE KLANTEN

### Producten en diensten

1. Wij zijn vastbesloten om producten en diensten van wereldklasse te leveren die voldoen aan alle geldende normen.
2. Onze producten en diensten voldoen aan alle toepasselijke wetgeving, inclusief vereisten met betrekking tot productverpakking, etikettering en aftersales dienstverlening.
3. We brengen onze producten en diensten op de markt op basis van hun eigen merites en doen geen oneerlijke of misleidende verklaringen over de producten en diensten van onze concurrenten.

### Exportcontroles en handelssancties

4. Wij voldoen aan alle toepasselijke exportcontroles en handelssancties.

### Eerlijke concurrentie

5. Wij staan achter de ontwikkeling en bevordering van concurrerende open markten en het bevorderen van handelsliberalisatie en investeringen in alle landen en markten waarin wij actief zijn.
6. Wij houden ons niet bezig met enige vorm van concurrentieverstorend gedrag, zoals het misbruik van marktdominantie, collusie, deelname aan kartels of ongepaste uitwisseling van informatie met concurrenten.
7. We verzamelen alleen concurrentie-informatie op een legale manier, in overeenstemming met de normale bedrijfsvoering en door gebruik te maken van wettelijk toegestane bronnen en middelen.

### Omgang met klanten

8. Onze omgang met onze klanten is professioneel, eerlijk en transparant.
9. Wij respecteren het recht op privacy van onze klanten met betrekking tot hun persoonsgegevens. Wij beschermen de persoonsgegevens van onze klanten in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

## V & A

**Als Regional Sales Manager van ons bedrijf bent u lid geworden van een informele groep op een instant messaging-service, waarvan de leden de regionale verkoophoofden van onze concurrenten zijn. De beheerder van de groep heeft een persoonlijke ontmoeting georganiseerd om informeel de marktomstandigheden te bespreken en te brainstormen over prijsstrategieën vanuit het perspectief van de industrie. Wat moet u doen?**

Elke ontmoeting met concurrenten, vooral om de 'prijsstrategie' te bespreken, kan een poging zijn om concurrentieverstorende praktijken te bevorderen of prijzen te manipuleren. U dient te reageren door dit af te wijzen en de informele groep te verlaten. Daarnaast dient u dit incident te melden aan uw leidinggevende en de juridische afdeling.

**U bent aanwezig bij een klantvergadering met een collega en uw collega maakt een onjuiste opmerking over de diensten van het bedrijf. Wat moet u doen?**

U moet uw collega helpen bij het corrigeren van de onnauwkeurigheid tijdens de vergadering, indien mogelijk. Als dit niet mogelijk is, bespreek het probleem met uw collega na de vergadering om hem of het bedrijf in staat te stellen om de verkeerde voorstelling van zaken aan de klant te corrigeren.

**Tijdens het werken aan een klantproject wordt u gebeld door uw collega. Hij beheerde dat klantaccount voordat u zijn rol overnam. Hij herinnert zich dat hij samen met de klant werkte aan de ontwikkeling van een nieuw bestelsysteem waarvan hij denkt dat het nuttig kan zijn voor een andere klant. Hij vraagt u om hem de projectdetails te sturen. Wat moet u doen?**

U mag deze informatie niet delen zonder specifieke toestemming van de klant. Het is niet toegestaan om de activa van een klant, inclusief software, te gebruiken voor een andere klant of voor persoonlijk gebruik.

## ONTHOUD...

We streven naar uitmuntendheid in onze werkstandaarden en de kwaliteit van onze goederen en diensten. Dit is een kernwaarde van Tata. Door vast te houden aan deze waarde bouwen we het vertrouwen van onze klanten op en behouden we het vertrouwen in ons merk.

# ONZE GEMEENSCHAPPEN EN HET MILIEU



In een vrije onderneming is de gemeenschap niet zomaar een aandeelhouder  
in een bedrijf, maar juist het doel van zijn bestaan.

**Jamsetji Tata**

Oprichter van de Tata-groep  
Voorzitter, Tata Sons (1868 – 1904)



## F. ONZE GEMEENSCHAPPEN EN HET MILIEU

### Gemeenschappen

1. We zijn toegewijd aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en streven actief naar het verbeteren van de levenskwaliteit van mensen in de gemeenschappen waarin we actief zijn.
2. We gaan in dialoog met de gemeenschap en andere belanghebbenden om de eventuele negatieve gevolgen van onze bedrijfsactiviteiten op de lokale gemeenschap en het milieu tot een minimum te beperken.
3. We moedigen ons personeel aan om vrijwilligerswerk te doen voor projecten die de gemeenschappen ten goede komen, zolang ze de principes van deze Code volgen, inclusief de clause Belangenconflicten, indien van toepassing.

### Het milieu

4. Bij de productie en verkoop van onze producten en diensten streven we naar milieuduurzaamheid en voldoen we aan alle toepasselijke wet- en regelgeving.
5. We streven ernaar om verspilling van natuurlijke hulpbronnen te voorkomen en zijn toegewijd aan het verbeteren van het milieu, vooral op het gebied van de uitstoot van broeikasgassen, water- en energieverbruik, en afval- en gevaarlijk materiaalbeheer. We spannen ons in om de impact van klimaatverandering in onze activiteiten te compenseren.

# ONZE PARTNERS IN DE WAARDEKETEN



Als we bepaalde dingen hadden gedaan die door andere groepen zijn gedaan, dan zouden we nu twee keer zo groot zijn geweest. Maar we hebben die keuze niet gemaakt, en eerlijk gezegd zou ik het ook niet anders willen.

**J.R.D. Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1938 – 1991)

(over de uitbreidingsdrift van de Tata-groep in de jaren '60 en '70)

## G. ONZE PARTNERS IN DE WAARDEKETEN

1. Wij selecteren onze leveranciers en dienstverleners eerlijk en transparant. hun interacties met ons en namens ons, inclusief het naleven van vertrouwelijkheid bij het delen van informatie.
2. We streven ernaar samen te werken met leveranciers en dienstverleners die kunnen aantonen dat ze vergelijkbare waarden delen. We verwachten van hen dat ze ethische normen hanteren die in lijn zijn met de onze.
3. Onze leveranciers en dienstverleners zullen ons bedrijf alleen vertegenwoordigen met de juiste schriftelijke toestemming van ons bedrijf. We verwachten dat ze zich houden aan de Code tijdens
4. We zien erop toe dat alle ontvangen geschenken of gastvrijheid van onze leveranciers of dienstverleners voldoen aan ons beleid inzake geschenken en gastvrijheid.
5. We respecteren onze verplichtingen met betrekking tot het gebruik van intellectueel eigendom en gegevens van derden.

### V&A

**U bent hoofd van de inkoopfunctie in ons bedrijf. U hebt strakke budgettaire beperkingen voor een project waaraan u werkt. Teneinde het project binnen de beoogde kosten te voltooien, bent u van plan om uw leverancier te vragen om u een uitzonderlijke korting te geven op dit project met dien verstande dat u het 'goed zou maken' bij toekomstige bestellingen. Zou u de Code schenden?.**

Ja, dat zou u doen. Aansporing in welke vorm dan ook, inclusief toekomstige voordelen voor de leverancier, kan uw vermogen om objectief en in het beste belang van het bedrijf te handelen in gevaar brengen en moet daarom vermeden worden.

### ONTHOUD...

Onze waardeketenpartners zijn onder andere onze leveranciers en dienstverleners, distributeurs, verkopers vertegenwoordigers, aannemers, kanaalpartners, consultants, tussenpersonen en agenten, joint ventures partners en andere zakenpartners.

# ONZE FINANCIËLE BELANGHEBBENDEN



Ethisch gedrag in het bedrijfsleven (op elk gebied en met alle onderdelen) is het fundament waarop de Tata-groep haar ondernemingen heeft opgebouwd en uitbaat. Dit is sinds de oprichting een geloofsartikel voor de groep, een fundamenteel element van ons gekoesterde erfgoed en de essentie van onze manier van leven.

**Ratan Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1991 – 2012)

## H. ONZE FINANCIËLE BELANGHEBBENDEN

1. Wij zetten ons in om de aandeelhouderswaarde te verhogen en de wet- en regelgeving die de rechten van aandeelhouders regelt na te leven.
  2. Wij informeren onze financiële stakeholders over relevante aspecten van ons bedrijf op een eerlijke, nauwkeurige en tijdige wijze en maken dergelijke informatie bekend in overeenstemming met toepasselijke wetgeving en overeenkomsten.
  3. We houden nauwkeurige gegevens bij van onze activiteiten en houden ons aan de openbaarmakingsnormen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en industriestandaarden.
-

# OVERHEDEN



Het bedrijfsleven, zoals ik het zie, stelt één grote eis aan u: het vereist dat u uzelf te allen tijde een kader van ethiek, waarden, eerlijkheid en objectiviteit oplegt. Het is niet gemakkelijk om dit te doen; u kunt het uzelf niet opdringen, want het moet een integraal deel van uzelf worden.

**Ratan Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1991 – 2012)

## I. OVERHEDEN

### Politieke onpartijdigheid

1. Onze handelingen zijn in overeenstemming met de grondwet en regeringsstelsels van de landen waarin wij actief zijn. We ondernemen geen pogingen om de uitkomst van verkiezingen te beïnvloeden of verkiezingen te ondermijnen. We onthouden ons van het ondersteunen van specifieke politieke partijen of kandidaten voor politieke ambten. Ons gedrag sluit elke activiteit uit die kan worden opgevat als wederzijdse afhankelijkheid of begunstiging van enig politiek orgaan of individu. We bieden geen bedrijfsfondsen, eigendommen of andere middelen aan als donaties aan specifieke politieke partijen, kandidaten of campagnes.

Eventuele financiële bijdragen die worden overwogen door onze Raad van Bestuur om democratische krachten te versterken via een eerlijk verkiezingsproces worden alleen gedaan via de Progressive Electoral Trust in India of een vergelijkbaar transparant, wettelijk toegestaan, niet-discriminerend en niet-discretionair systeem buiten India.

---

### Betrokkenheid van de overheid

2. We werken op een constructieve manier samen met de overheid en toezichthouders om goed bestuur te bevorderen. Onze interacties met hen zijn in overeenstemming met onze Code.
3. Wij belemmeren, hinderen of beïnvloeden niet op ongepaste wijze de conclusies, integriteit of beschikbaarheid van gegevens of documenten voor een beoordeling of onderzoek door de overheid.

# ONZE DOCHTERONDERNEMINGEN



Ik denk niet dat er iemand was die Jamsetji evenaarde als industrieel visionair. Maar dat is niet de enige reden waarom ik een bewonderaar van Jamsetji ben. De belangrijkste reden was zijn gevoel voor waarden, uitstekende waarden, die hij aan deze groep heeft doorgegeven. Als iemand mij zou vragen wat de Tata-bedrijven samenhoudt, meer dan wat dan ook, dan zou ik zeggen dat het onze gedeelde idealen en waarden zijn die we van Jamsetji Tata hebben geërfd.

**J.R.D. Tata**

Voorzitter, Tata Sons (1938 – 1991)



## J. ONZE DOCHTERONDERNEMINGEN

1. We streven naar samenwerking met onze dochterondernemingen, inclusief joint ventures, door het delen van kennis, fysieke middelen, personeels- en managementmiddelen en het volgen van toonaangevende beleidslijnen en praktijken in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, inclusief naleving van de mededingingswetgeving, waar dat relevant is.
2. Wij streven naar een minnelijke schikking van geschillen tussen ons en onze dochterondernemingen, via een geschikt geschillenbeslechtingsstelsel, zodat dit geen nadelige invloed heeft op onze zakelijke belangen en stakeholderwaarde.
3. We hebben processen om ervoor te zorgen dat geen derde partij of joint venture de TATA-naam of het TATA-merk gebruikt om zijn belangen te bevorderen zonder de juiste toestemming.
4. Onze Raad van Bestuur neemt beleid en richtlijnen aan zoals die periodiek zijn geformuleerd door Tata Sons en zijn verspreid onder dochterondernemingen.

### V&A

**U bent bezig met het selecteren van potentiële leveranciers voor een IT-project in ons bedrijf. Op de shortlist van twee bedrijven staat een nieuw bedrijf met beperkte referenties en een lagere prijsopdracht, terwijl het andere een Tata-bedrijf is met dertig jaar implementatie-ervaring en goede referenties, maar dat een iets hogere offerteprijs indient voor dezelfde klus. Als alle andere keuzeparameters bijna gelijk zijn, welk bedrijf moet u dan kiezen voor de klus?**

Hoewel de prijs ongetwijfeld een belangrijk criterium is voor de besluitvorming, is het duidelijk niet het enige dat beoordeeld moet worden. U moet misschien ook rekening houden met goede referenties van klanten, bewezen staat van dienst en gedeelde waardesystemen om een beslissing te nemen over uw IT-partner.

**U bent bezig met het selecteren van potentiële leveranciers voor een project. Een van de drie finalisten is een dochteronderneming. Bij het beoordelen van de uiteindelijke voorstellen rangschikt u de dochteronderneming op de tweede plaats van de drie voorstellen op basis van prijs en totale eigendomskosten, en selecteert u de leverancier bovenaan de lijst. Is dit de juiste beslissing?**

Ja, u moet de leverancier kiezen die, op basis van zijn eigen verdiensten, het meest geschikt is voor de vereisten van uw bedrijf. U moet geen dochteronderneming kiezen alleen vanwege de affiliatie.

## ZORGEN UITEN

Wij moedigen onze werknemers, klanten, leveranciers en andere stakeholders aan om hun bezorgdheid te uiten of te melden wanneer zij zich bewust worden van een daadwerkelijke of mogelijke schending van onze Code, ons beleid of de wet. Wij moedigen ook aan om melding te maken van (feitelijke of potentiële) gevallen van wangedrag die niet overeenkomen met onze waarden en principes.

Mogelijke manieren om zorgen of vragen te uiten of gevallen te melden zijn onder andere:

- directe lijnmanager of de afdeling Personeelszaken van ons bedrijf
- aangewezen ethische functionarissen van ons bedrijf
- de hulplijn van derden voor vertrouwelijke meldingen (indien beschikbaar)
- een ander meldingskanaal zoals uiteengezet in ons klokkenluiderbeleid

Wij tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen iedereen die een legitieme bezorgdheid uit. Iedereen die het op een dergelijke persoon voorzien heeft, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

Als u vermoedt dat u of iemand die u kent slachtoffer is geworden van represailles voor het uiten van een bezorgdheid of voor het melden van een zaak, raden wij u aan om onmiddellijk contact op te nemen met uw lijnmanager, de ethisch adviseur van het bedrijf, de afdeling Personeelszaken, de algemeen directeur/CEO of het kantoor van de Chief Ethics Officer van de groep.

### V&A

**Mijn leidinggevende heeft mij gevraagd iets te doen waarvan ik denk dat het illegaal is. Ik ben bang dat als ik niet doe wat mij gezegd wordt, ik mijn baan kan verliezen. Moet ik het doen?**

Nee, de wet overtreden is nooit een optie. Bespreek de situatie met uw leidinggevende om er zeker van te zijn dat u beiden de feiten begrijpt. Als uw problemen niet worden opgelost, neem dan contact op met een leidinggevende op een hoger niveau, de ethisch adviseur, de juridische afdeling of meld het via het vertrouwelijke meldingssysteem van het bedrijf, indien beschikbaar.

**Ik heb het gevoel dat mijn leidinggevende mij oneerlijk behandelt omdat ik een kwestie aan de ethisch adviseur heb gemeld. Wat moet ik doen?**

Vergelding tegen iemand die een kwestie naar voren brengt, is een overtreding van de Gedragscode. U moet daarom deze actie van uw leidinggevende onmiddellijk melden aan de ethisch adviseur of de algemeen directeur/CEO van uw bedrijf of via het vertrouwelijke meldingssysteem van het bedrijf, indien beschikbaar.

## AANSPRAKELIJKHEID

Deze Code is meer dan een reeks normatieve richtlijnen die uitsluitend worden uitgegeven met het oog op formele naleving. Het vertegenwoordigt onze collectieve inzet voor ons waardesysteem en onze kernprincipes.

Iedereen die direct of indirect bij ons in dienst is, kan verwachten dat hij verantwoordelijk wordt gehouden voor zijn gedrag. Indien dergelijk gedrag in strijd is met deze Code, kunnen er maatregelen worden genomen volgens hun arbeidsvoorwaarden en relevant bedrijfsbeleid.

Als deze Code naar letter en geest wordt nageleefd, wordt hij 'geleefd' door onze werknemers en degenen die met ons samenwerken. De Code vertegenwoordigt onze gedeelde verantwoordelijkheid naar de stakeholders en onze wederzijdse inzet voor elkaar.

### BESPREEK HET...

Als u niet zeker weet of een bepaalde actie die u gaat ondernemen in overeenstemming is met de principes die in de Code zijn uiteengezet, vraag uzelf dan het volgende af:

- Kan het iemand direct of indirect in gevaar brengen of letsel toebrengen?
- Is het illegaal/onwettig of in strijd met ons beleid en onze procedures?
- Verwerpt mijn geweten het? Is het in strijd met mijn persoonlijke waarden?
- Zou ik me ongemakkelijk voelen als het verhaal in de media verscheen? Zou het mijn bedrijf, partner, ouder of kind beschamen?
- 'Voelt' het verkeerd?

Als het antwoord op een van deze vragen "Ja" is, stop dan en raadpleeg uw rapporterende manager, de ethisch adviseur, de afdeling Personeelszaken, de juridische afdeling of een lid van het directieteam, om u te helpen bij het nemen van de beslissing.

**Wanneer u voor een dilemma staat:** stop, denk, handel verantwoordelijk

## OPMERKING

De Code biedt geen uitgebreide en volledige uitleg van alle verwachtingen vanuit het standpunt van het bedrijf of verplichtingen vanuit het standpunt van stakeholders.

Onze werknemers zijn voortdurend verplicht om zich op de hoogte te stellen van alle toepasselijke wetgeving, adviezen en beleidslijnen op groepsniveau, bedrijfsbeleid, procedures en werkregels, voor zover relevant. Voor advies over de interpretatie van de Code kunnen we de hulp inroepen van de ethisch adviseur van ons bedrijf of van de Chief Ethics Officer van de groep, waar van toepassing.

Alle joint ventures worden aangemoedigd om de Tata Gedragscode (TCOC) of een gedragscode die alle elementen van de TCOC bevat na te leven.

Deze versie van de Tata Gedragscode vervangt alle eerdere versies en bijbehorende documenten en is van kracht vanaf 29 juli 2015.

Voor vragen of verduidelijkingen over de Code kunt u contact opnemen met het kantoor van de Chief Ethics Officer van de groep via e-mail: [ethicsoffice@tata.com](mailto:ethicsoffice@tata.com).

## TSN GEDRAGSCODE 2024 - BIJLAGE

De TSN Gedragscode 2024 omvat onder meer de Tata Gedragscode 2015. Indien de Tata Gedragscode 2015 in strijd is met een lokale wet, regeling of arbeidsvoorwaarde, gaan de lokaal geldende wet en regeling of arbeidsvoorwaarde voor op dat wat in de Tata Gedragscode 2015 staat, zoals ook is opgenomen in artikel C.13 van de Tata Gedragscode 2015. Indien wordt vastgesteld dat het gedrag van een werknemer reden kan zijn voor het treffen van disciplinaire maatregelen, worden deze getroffen conform alle voor de betreffende werknemers geldende regelingen. Voor de leesbaarheid is gekozen voor de termen 'hij', 'hem', 'zijn' 'werkgever' en 'werknemer'. Deze termen zijn in deze gedragscode niet als genderspecifieke termen bedoeld.

Hieronder wordt voor een aantal artikelen van de Tata Gedragscode 2015 verduidelijkt wat van TSN-medewerkers wordt verwacht.

Artikel D1 tot 3 (Gelijke kansen) en D4 en 5 (Waardigheid en respect) moeten worden uitgelegd conform het lokale anti-intimidatiebeleid van TSN.

Artikel D12 (Vrijheid van vereniging), D13 (Werken buiten dienstverband met ons) en D24 t/m 28 (Tegenstrijdige belangen) worden zo uitgelegd dat medewerkers de mogelijkheid hebben om:

- een eigen bedrijf te hebben, werk elders;
- verantwoordelijkheden binnen andere organisaties te aanvaarden en/of;
- betrokken te zijn in burgerlijke of openbare aangelegenheden.

Indien deze mogelijkheden kunnen leiden tot een belangenconflict, dient de medewerker, conform de binnen TSN geldende regelingen, zijn of haar leidinggevende in te lichten en, binnen de grenzen van lokaal geldende wetgeving en/of de individuele arbeidsovereenkomst voorafgaande goedkeuring te vragen.

Artikel I1 t/m 3 (Politieke onpartijdigheid) van de Tata Gedragscode wordt zo uitgelegd dat dit uitsluitend ziet op gedragingen van werknemers in het kader van de werkzaamheden voor TSN en dus niet op gedragingen van werknemers in de privé-sfeer.

Voor het uiten van zorgen wijkt de manier waarop een melding kan worden gedaan binnen TSN af van dat wat in de Tata Gedragscode 2015 staat. Voor TSN is de wijze waarop zorgen kunnen worden geuit vastgelegd in het Beleid vertrouwelijke meldingen van TSN, te vinden via onderstaande QR-code.



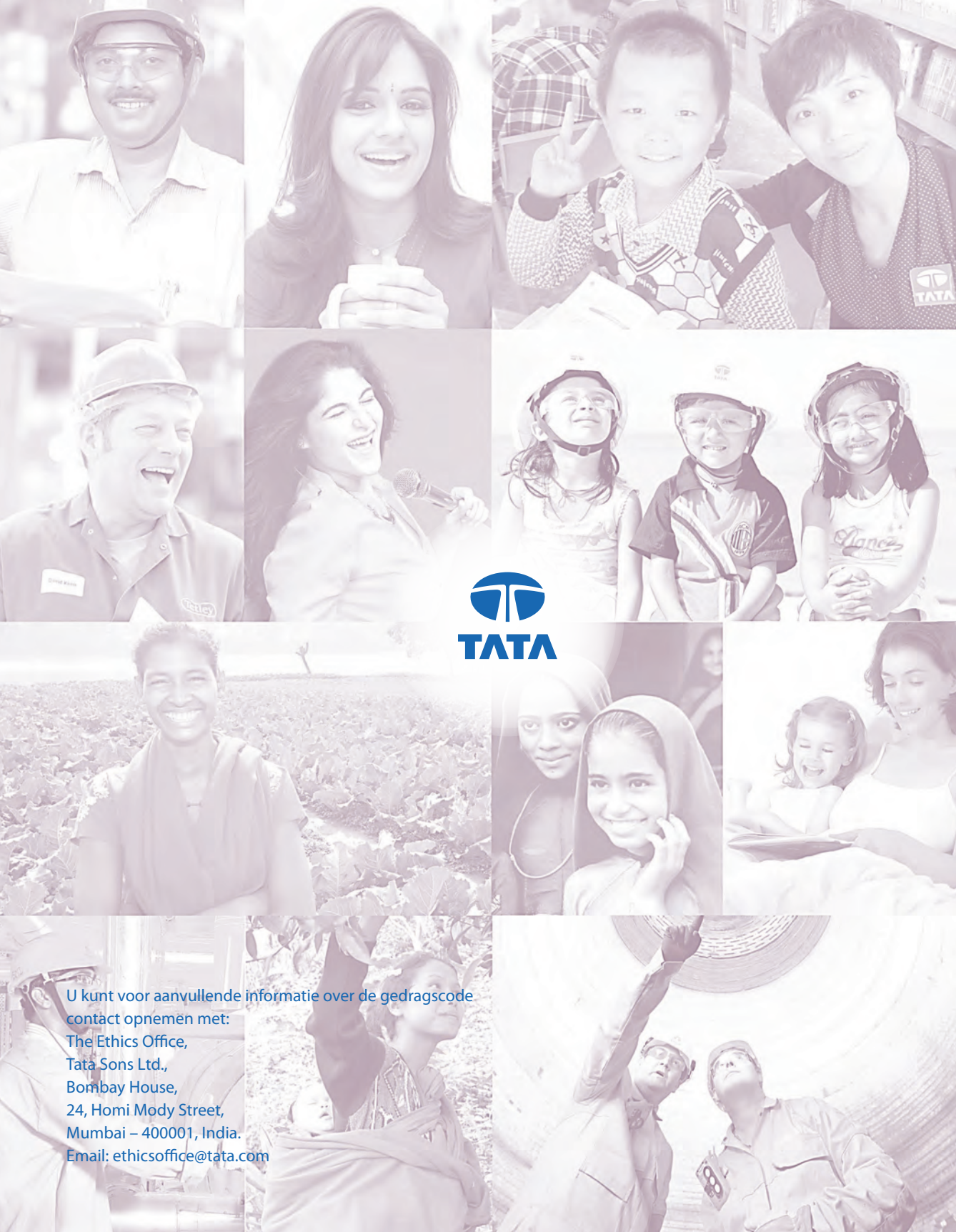












U kunt voor aanvullende informatie over de gedragscode contact opnemen met:  
The Ethics Office,  
Tata Sons Ltd.,  
Bombay House,  
24, Homi Mody Street,  
Mumbai – 400001, India.  
Email: [ethicsoffice@tata.com](mailto:ethicsoffice@tata.com)