

IJmuiden, 26 Januar 2024

Der Tata Steel Nederland (TSN) Verhaltenskodex 2024
Einführung von Hans van den Berg, CEO von Tata Steel Nederland

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Wir danken Ihnen für Ihren Beitrag zu unserem Stahlunternehmen. Wie Sie wissen, liegen einige große Herausforderungen vor uns. Ich weiß jedoch, dass der Wille zur Verbesserung glücklicherweise in unserer DNA liegt. Die DNA von uns Stahlherstellern.

Wir bei TSN wollen mit unserem nachhaltigen Stahl die Art und Weise verbessern, in der Menschen auf der ganzen Welt arbeiten, leben und sich bewegen. Wir machen große Fortschritte bei der Verringerung unserer Umweltauswirkungen auf das Klima und die Gesellschaft, indem wir das Herzstück unseres derzeitigen Prozesses komplett erneuern, mit modernen Techniken und Anlagen, ohne Kohle, sondern mit grüner Energie.

Wenn wir diese Schritte gemeinsam gehen und diesen großen Wandel auf eine angemessene Weise herbeiführen wollen, ist die Verständigung darüber wichtig, wie wir das tun wollen. Wir haben dies in unseren Führungsgrundsätzen zusammengefasst: Change, Connect und Care. Diese Prinzipien basieren auf den Tata-Werten, die im Tata Code of Conduct niedergelegt sind, und geben den Ton an, wie wir miteinander und mit anderen zusammenarbeiten, wie wir zu unseren Entscheidungen kommen und wie wir andere behandeln. Dieser TSN Verhaltenskodex 2024 ist eine TSN-spezifische Version des Tata Verhaltenskodex. Der TSN Verhaltenskodex 2024 ist ein Leitfaden für das, was TSN von Ihnen und allen Ihren Kollegen erwartet. Bitte lesen Sie ihn sorgfältig. Überlegen Sie, welche der erwarteten Verhaltensweisen für Sie bei Ihrer Arbeit relevant sind. Tun Sie das Richtige und sprechen Sie im Zweifelsfall mit Ihrem Vorgesetzten.

Der TSN Verhaltenskodex 2024 besteht aus: i) diesem Einführungsschreiben, ii) dem Tata Verhaltenskodex 2015 und iii) einem Anhang. Der Tata Verhaltenskodex 2015 ersetzt den Tata Verhaltenskodex 2008. Der Anhang enthält eine detailliertere Erklärung, wie eine Reihe von Elementen des Tata Verhaltenskodex 2015 innerhalb von TSN zu interpretieren sind. Wo der Tata Verhaltenskodex 2015 mit den Gesetzen und (Arbeits-) Vorschriften innerhalb von TSN unvereinbar ist, haben die lokalen Gesetze und (Arbeits-) Vorschriften Vorrang vor dem Tata Verhaltenskodex 2015, wie auch in Artikel C.13 des Tata Verhaltenskodex 2015 dargelegt.

In dem TSN-Anhang finden Sie außerdem Informationen darüber, wie Sie Bedenken hinsichtlich der Einhaltung des TSN Verhaltenskodex 2024 und/oder Bestimmungen melden können, sei es anonym oder auf andere Weise. Ich halte es für äußerst wichtig, diese Möglichkeiten gut zu kommunizieren und zu verbreiten, weil ich glaube, dass dies

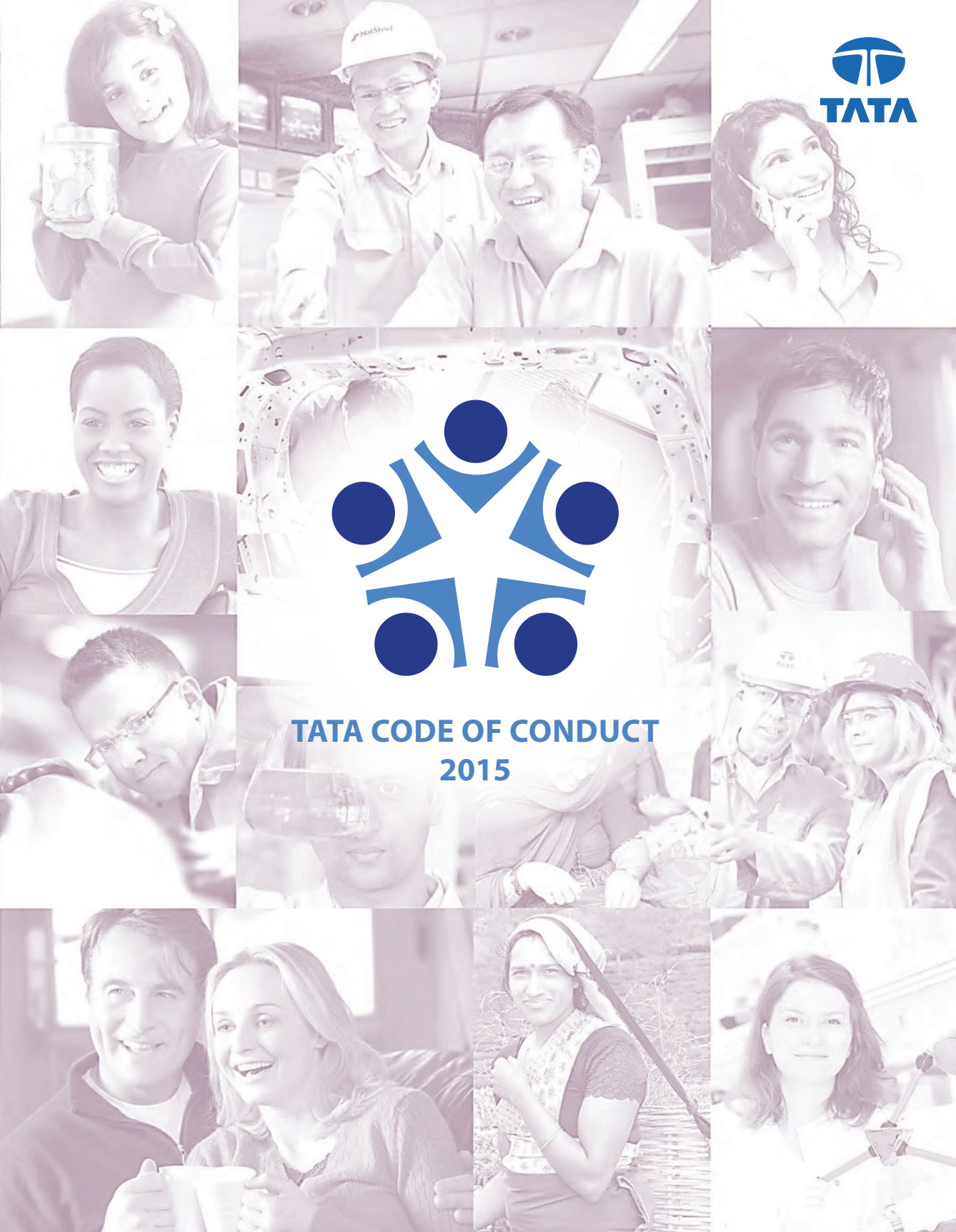


zur Vermeidung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz beiträgt. Ich möchte betonen, dass niemand bei TSN benachteiligt wird, wenn er seine Bedenken in gutem Glauben äußert.

Abschließend möchte ich betonen, dass ich es für wichtig halte, dass jeder bei TSN sich selbst verwirklichen sollte, akzeptiert wird und nicht ausgeschlossen werden darf. Machen Sie sich dies bei Ihrer Arbeit zu eigen und tragen Sie zu einem angenehmen und sicheren Arbeitsumfeld bei.



Hans van den Berg
CEO von Tata Steel Nederland



**TATA CODE OF CONDUCT
2015**

UNTERNEHMENSFÜHRUNG DIE INSPIRIERT

Seit über 100 Jahren wird die Tata-Unternehmensgruppe von Visionären geleitet, die den Vorstellungen des Unternehmensgründers Jamsetji Tata treu geblieben sind. In seiner Vision waren eine gute gesellschaftliche Entwicklung und Unternehmenswachstum gleich wichtig. Diese Vision setzte bahnbrechende soziale Initiativen in die Praxis um, die die Art der verantwortungsbewussten Unternehmensführung veränderten.

Darüber hinaus begründete diese Vision ein starkes soziales Gewissen in der Unternehmensgruppe.



Wir behaupten nicht, selbstloser oder großzügiger zu sein oder mehr zu spenden als andere. Aber wir denken, dass wir von Anfang an solide und klare geschäftliche Grundsätze hatten, die sich sowohl die Interessen der Aktionäre u eigen machen als auch die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, welche die sichere Grundlage unseres Erfolgs darstellen.

Jamsetji Tata
Gründer der Tata-Gruppe,
Geschäftsführer (1868 – 1904)

INHALT

Vorwort	5
A Unsere Werte	6
B Geltungsbereich und Zweck dieses Verhaltenskodex	7
C Unsere zentralen Grundsätze	8
D Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10
E Unsere Kunden	19
F Unser Umfeld und unsere Umwelt	22
G Unsere Partner in der Wertschöpfungskette	24
H Unsere Anteilseigner und Kapitalgeber	26
I Regierungen	28
J Unsere Konzerngesellschaften	30
Probleme ansprechen	32
Rechenschaftspflicht	33

VORWORT

Die Unternehmen der Tata-Unternehmensgruppe halten sich seit über 150 Jahren an die von unserem Gründer formulierten Werte und Ideale. Der Tata-Verhaltenskodex wurde erstmals durch Herrn Ratan Tata schriftlich festgelegt. Er formuliert die Werte und Ideale der Unternehmensgruppe, welche das Verhalten unserer Unternehmen und unserer Kollegen in allen geschäftlichen Bereichen leiten und regeln. Heute ist der Verhaltenskodex ein Fundament, auf dem die Verpflichtung auf zentrale Werte der Tata-Unternehmensgruppe für jeden Einzelnen und auch die Unternehmensleitung basiert.

Der Tata-Verhaltenskodex beschreibt unsere Verpflichtung gegenüber allen Interessengruppen und auch gegenüber dem Umfeld, in dem wir tätig sind. Er ist unsere Leitlinie, wenn wir mit schwierigen geschäftlichen Themen konfrontiert sind, die uns ethische Richtungsentscheidungen abverlangen. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex dynamisch – er wurde regelmäßig aktualisiert, um zeitgemäß zu bleiben und Veränderungen bei Gesetzen und Vorschriften Rechnung zu tragen. Im Kern bleibt er jedoch unverändert.

Unsere herausragende Reputation und unser großer geschäftlicher Erfolg basieren auf dem starken Engagement und der Einhaltung der zentralen Werte und Grundsätze, die in diesem Verhaltenskodex ausgedrückt werden und die für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Partner gelten. Ich vertraue darauf, dass jede Kollegin und jeder Kollege bei Tata und auch das Unternehmen selbst weiterhin nicht nur die Gesetze und Vorschriften einhalten, die für unsere Beteiligungen weltweit gelten, sondern auch stets neue Maßstäbe für ethisches Verhalten setzen, die umfassenden Respekt schaffen und andere zur Nachahmung anregen.

N. Chandrasekaran

21. Februar 2017



A. UNSERE WERTE

TATA war schon immer ein wertorientiertes Unternehmen. Die fünf zentralen Werte, die die Grundlage unseres Geschäftsgebarens bilden, sind:



INTEGRITÄT

Wir verhalten uns fair, ehrlich, transparent und ethisch, alles, was wir tun, muss einer kritischen öffentlichen Überprüfung standhalten

EINIGKEIT

Wir investieren in unsere Beschäftigten und Partner, ermöglichen kontinuierliche Fortbildung und bauen fürsorgliche, auf Zusammenarbeit ausgerichtete Beziehungen auf, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basieren.

VERANTWORTUNG

Wir integrieren Umwelt- und Sozialstandards in unsere Unternehmen und stellen sicher, dass alles, was von den Menschen kommt, in vielfacher Weise wieder an die Menschen zurückgeht.

VORREITERROLLE

Wir sind mutig und flexibel, nehmen Herausforderungen mutig an und nutzen umfangreiches Wissen über unsere Kunden zur Entwicklung innovativer Lösungen.

SPITZENLEISTUNG

Höchste Qualitätsstandards zu erreichen, ist uns extrem wichtig und wir fördern stets eine leistungsorientierte Führungsstrategie.

Diese universellen Werte dienen dem Tata-Verhaltenskodex als Grundlage. Sie finden sich im Wertesystem jedes Tata-Unternehmens wieder.

B. GELTUNGSBEREICH UND ZWECK DIESES VERHALTENSKODEX

1. Dieser Verhaltenskodex legt unser Verhalten fest gegenüber:
 - unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder denjenigen, die mit uns zusammenarbeiten,
 - unseren Kunden,
 - den Regierungen der Länder, in denen wir tätig sind,
 - Vertriebsunternehmen, Handelsvertretern, Subunternehmen, Vertriebspartnern, Beratern, Vermittlern und Agenten,
 - unseren Joint-Venture-Partnern oder anderen Geschäftspartnern,
 - unseren Anteilseignern und Kapitalgebern,
 - den Regierungen der Länder, in denen wir tätig sind, und
 - unseren Konzerngesellschaften.
2. In diesem Verhaltenskodex bedeutet „wir oder uns“ unser Unternehmen, unsere Geschäftsleitung, unsere Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und diejenigen, die mit uns zusammenarbeiten – je nach Bedarf und Kontext.
3. Der Begriff „unsere Konzerngesellschaften“ bezeichnet in diesem Verhaltenskodex üblicherweise Unternehmen, für die laut Tata Sons dieser Kodex gelten soll und/oder für die Tata Sons diesen Kodex herausgegeben hat.
4. Der vorliegende Verhaltenskodex formuliert unsere Erwartungen an alle Personen, die mit uns zusammenarbeiten. Ferner erwarten wir, dass jedem, der mit uns Geschäfte macht, bewusst ist, dass dieser Verhaltenskodex die Grundlage für jede unserer Handlungen bildet, und dass es für eine Zusammenarbeit mit uns erforderlich ist, im Einklang mit diesem Verhaltenskodex zu handeln.

DENKEN SIE DARAN...

Sie sind dazu verpflichtet, unsere Reputation und unsere Marke zu schützen, indem Sie die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Werte und Grundsätze einhalten. Auf diese Weise stärken wir unsere einzigartige Firmenkultur und Identität.

UNSERE ZENTRALEN GRUNDSÄTZE



Die Managementphilosophie von Tata war schon immer, dass Unternehmen nicht ausschließlich im Interesse ihrer Eigentümer geführt werden müssen, sondern auch Interesse der Beschäftigten, der Käufer ihrer Produkte, der lokalen Gemeinschaft und schließlich auch des gesamten Landes.

Dies gilt heute mehr denn je.

J.R.D. Tata

Chairman, Tata Sons (1938 – 1991)

C. UNSERE ZENTRALEN GRUNDSÄTZE

1. Wir verpflichten uns, unsere Unternehmen nach den höchsten moralischen und ethischen Standards zu führen. Wir lehnen Bestechung oder Korruption in jeder Form ab. Dieses Engagement bildet die Grundlage all unseren Handelns.
2. Wir sind als Unternehmen gutem gesellschaftlichem Engagement verpflichtet. Aktivitäten zur sozialen Entwicklung des Umfelds, in dem wir tätig sind, betrachten wir als integralen Bestandteil unseres Businessplans.
3. Unser Ziel ist, einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Gemeinwesens in den Ländern und Regionen zu leisten, in denen wir tätig sind, und gleichzeitig deren Kultur, Regeln und Erbe zu respektieren. Alle Projekte oder Aktivitäten, welche den allgemeinen Interessen des Umfelds schaden, in dem wir tätig sind, möchten wir vermeiden.
4. Wir gefährden niemals die Sicherheit zugunsten eines kommerziellen Vorteils. Wir bemühen uns, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Personen, die mit uns zusammenarbeiten, ein sicheres, gesundes und sauberes Arbeitsumfeld bereitzustellen.
5. Wenn wir unser Unternehmen vertreten, treten wir professionell, ehrlich und integer auf und halten uns an die höchsten moralischen und ethischen Standards. In den Ländern, in denen wir tätig sind, zeigen wir kulturell angemessenes Verhalten. Unser Verhalten ist fair und transparent und wird auch von Dritten als fair und transparent wahrgenommen.
6. Wir respektieren die Menschenrechte und die Würde all unserer Interessengruppen.
7. Wir bemühen uns, die Interessen unserer Interessengruppen auszugleichen, jede von ihnen fair zu behandeln und unfaire Diskriminierung jeder Art zu vermeiden.
8. Die Aussagen, die wir gegenüber unseren Interessengruppen machen, sind wahr und ehrlich.
9. Wir betreiben keine restriktiven oder unfairen Handelspraktiken.
10. Wir stellen unseren Interessengruppen Wege zur Verfügung, um Bedenken oder Fragen gutgläubig und vertrauensvoll zu äußern oder tatsächliche oder scheinbare Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex zu melden.
11. Wir bemühen uns, ein Umfeld zu schaffen, in dem gutgläubig und vertrauensvoll geäußerte Bedenken oder gemeldete Vorfälle bearbeitet werden, ohne Angst vor Vergeltung zu haben. Niemand soll bestraft werden oder Nachteile erleiden, weil er oder sie Bedenken geäußert hat oder gutgläubig und vertrauensvoll oder im öffentlichen Interesse Sachverhalte publik gemacht hat.
12. Wir erwarten von den Führungskräften unserer Unternehmen, dass sie ihre Verpflichtung auf die in diesem Verhaltenskodex festgelegten ethischen Standards durch ihr eigenes Verhalten und durch die Einrichtung geeigneter Prozesse in ihren Unternehmen zeigen.
13. Wir halten uns an die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, und an alle anderen Gesetze, die für uns gelten. In Bezug auf diejenigen Bestimmungen des Verhaltenskodex, die ausdrücklich geltenden Gesetzen oder Beschäftigungsbedingungen unterliegen, haben die Gesetze und diese Bedingungen Vorrang. In Fällen, in denen eine geltende Rechtsordnung niedrigere Standards vorschreiben als der Verhaltenskodex, halten wir uns an die Bestimmungen des Verhaltenskodex.

DENKEN SIE DARAN...

„Gutgläubig und vertrauensvoll“ bedeutet: man muss guten Grund zu der Annahme haben, dass die Informationen, die man weitergibt, wahr sind. Es bedeutet nicht, alle Beweise über einen potenziellen Verstoß oder einen gemeldeten Vorfall zu haben.

UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER



Sobald wir die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, die unsere Werte und Ideale teilen, lassen wir sie frei und selbstständig handeln.

Wir behindern sie nicht. Wir ermutigen sie und geben Ihnen die Möglichkeit, Führungsstärke zu beweisen.

J.R.D. Tata

Chairman, Tata Sons (1938 – 1991)

D. UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Arbeitgeber mit Chancengleichheit

1. Wir bieten all unseren Beschäftigten und allen geeigneten Bewerbern gleiche Chancen auf eine Beschäftigung in unserem Unternehmen. Wir diskriminieren niemanden – insbesondere nicht wegen Rasse, Kaste, Religion, Hautfarbe, Herkunft, Familienstand, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Staatsangehörigkeit oder ethnischer Zugehörigkeit, Behinderungen oder anderen, durch geltende Gesetze geschützten Kategorien.
2. Bei der Anstellung, Entwicklung und Beförderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruhen unsere Entscheidungen ausschließlich auf Leistung, Verdiensten, Kompetenz und Potenzial.
3. Wir verfügen über faire, transparente und eindeutige Mitarbeiterleitlinien, die Vielfalt und Gleichberechtigung gemäß den geltenden Gesetzen und anderen Bestimmungen dieses Verhaltenskodex fördern. Diese Leitlinien liefern eindeutige Bedingungen für Einstellung, Fortbildung, Entwicklung und Leistungsmanagement.

F&A

An einem Arbeitsplatz ist häufiges Reisen erforderlich. Einer der Bewerber hat sehr viel fachspezifische Erfahrung und ist hervorragend qualifiziert. Der Bewerber ist aber alleinerziehend. Daher habe ich das Gefühl, dass dieser Bewerber mit der Jobanforderung Schwierigkeiten hätte. Was sollte ich tun?

Gemäß dem Verhaltenskodex sollte die Entscheidung über die Einstellung eines Arbeitnehmers auf der Leistung beruhen. Wir können nicht voraussetzen, dass der Bewerber die Reiseanforderungen des Jobs nicht erfüllen kann. Alle geeigneten Bewerber sollten die gleiche Chance bekommen zu zeigen oder zu rechtfertigen, dass sie den Reiseanforderungen des Jobs gewachsen sind. Die Tatsache, dass jemand alleinerziehend ist, kann zu keinem Zeitpunkt im Bewerbungsprozess oder bei der laufenden Beschäftigung in unserem Unternehmen ein Grund für Diskriminierung sein.

DENKEN SIE DARAN...

Wir tolerieren keinerlei Benachteiligung und erwarten daher von allen Beschäftigten, dass sie derartiges Fehlverhalten am Arbeitsplatz verhindern.

Würde und Respekt

4. Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ein förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Toleranz, Verständnis, gegenseitiger Zusammenarbeit und Respekt für die Privatsphäre jedes Einzelnen basiert.
5. Jede Person in unserem Arbeitsumfeld muss mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir tolerieren keinerlei Belästigung, ob sexuell, physisch, verbal oder psychologisch.
6. Wir haben klare und faire Disziplinarverfahren, die zwangsläufig das Recht der Beschäftigten einschließen, gehört zu werden.
7. Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten auf Privatsphäre. Wir kümmern uns nicht um ihr Verhalten außerhalb unseres Arbeitsumfelds, es sei denn, dieses Verhalten beeinträchtigt ihre Arbeitsleistung, schafft Interessenkonflikte oder schädigt unsere Reputation oder unsere Geschäftsinteressen.

Menschenrechte

8. Wir beschäftigen an unseren Arbeitsplätzen keine Kinder.
9. Wir nutzen keinerlei Zwangsarbeit. Wir konfiszieren keine persönlichen Dokumente unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder zwingen sie, Zahlungen an uns oder andere zu leisten, um die Beschäftigung bei uns zu sichern oder bei uns zu arbeiten

Bestechung und Korruption

10. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und diejenigen, die uns vertreten, einschließlich Agenten und Vermittler, dürfen weder direkt noch indirekt illegale oder unzulässige Zahlungen oder vergleichbare Leistungen anbieten oder erhalten, durch die unangemessene Gefälligkeiten für die Durchführung unserer Geschäfte erzielt werden sollen bzw. durch die dieser Eindruck erweckt wird.

DENKEN SIE DARAN...

Ein Verstoß auch nur eines einzigen Mitarbeiters gegen ein Gesetz zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption, Wettbewerbsverzerrung, Datenschutz usw. könnte hohe Geldstrafen nach sich ziehen und eine irreparable Rufschädigung des Unternehmens zur Folge haben.

Geschenke und Einladungen

11. Werbegeschenke und Einladungen kommen im normalen Geschäftsbetrieb manchmal vor. Bei häufigen oder sehr wertvollen Angeboten, Geschenken oder Einladungen (einschließlich Unterhaltung oder Reisen) kann tatsächlich oder scheinbar ein Interessenkonflikt oder eine „illegale Zahlung“ entstehen. Aus diesem Grund sollten Geschenke und Einladungen nur von moderatem Wert und angemessen sein und der Leitlinie unseres Unternehmens für Geschenke und Einladungen folgen.

Vereinigungsfreiheit

12. Wir erkennen an, dass Beschäftigte Interesse an einer Mitgliedschaft in Vereinigungen haben oder sich privat zivilgesellschaftlich oder öffentlich engagieren, vorausgesetzt, diese Aktivitäten schaffen keinen tatsächlichen oder potenziellen Konflikt mit den Interessen unseres Unternehmens. Unsere Beschäftigten sind verpflichtet, jede derartige Tätigkeit gemäß dem Abschnitt „Interessenkonflikte“ dieses Verhaltenskodex und geltenden Unternehmensrichtlinien und Gesetzen zu melden und vorab genehmigen zu lassen.

DENKEN SIE DARAN...

Generell dürfen Geschenke oder Einladungen von Geschäftspartnern nur angenommen werden, wenn das Geschenk:

- von geringem Wert ist und nicht den Eindruck erweckt (oder eine implizierte Verpflichtung enthält) dass der Geber Anspruch auf bevorzugte Behandlung jedweder Art hat,
- unsere Fähigkeit, im besten Interesse unseres Unternehmens zu handeln, nicht beeinflussen und nicht den Eindruck der Einflussnahme erwecken würde;
- unser Unternehmen oder den Geber nicht in Verlegenheit brächte, wenn es öffentlich bekannt würde.

Die folgenden Geschenke sind zu keinem Zeitpunkt angemessen und sollte niemals verschenkt oder angenommen werden:

- Geld, Gold oder andere Edelmetalle, Edelsteine oder Halbedelsteine,
- laut geltenden Gesetzen verbotene Geschenke,
- Geschenke in Form von Bestechungsgeld, Schmiergeld oder Geschäftsanbahnungszahlungen*;
- Geschenke, die von der Organisation des Schenkers oder des Empfängers verboten sind; und
- Geschenke in Form von Dienstleistungen oder anderen nicht-monetären Vorteilen (z. B. Einstellungsversprechen).

(* Eine Geschäftsanbahnungszahlung ist eine Zahlung zur Sicherung oder Beschleunigung routinemäßiger staatlicher Rechtshandlungen wie z. B. der Ausstellung von Genehmigungen oder der Freigabe von Waren in Zollagern.)

Nebentätigkeiten zur Beschäftigung bei uns

13. Die Aufnahme einer Tätigkeit oder Annahme einer verantwortlichen Position oder der Betrieb eines Geschäfts in Ihrer Freizeit, außerhalb der Beschäftigung bei unserem Unternehmen, könnte Ihre Fähigkeit zur effektiven Tätigkeit in unserem Unternehmen beeinträchtigen oder Interessenkonflikte schaffen, unabhängig davon, ob es sich um eine bezahlte oder unentgeltliche Tätigkeit handelt. Alle derartigen Tätigkeiten dürfte nicht bei einem Kunden, Lieferanten, Vertriebsunternehmen oder Konkurrenten unseres Unternehmens stattfinden. Unsere Beschäftigten sind verpflichtet, jede derartige Tätigkeit gemäß dem Abschnitt „Interessenkonflikte“ dieses Verhaltenskodex und geltenden Unternehmensrichtlinien und Gesetzen zu melden und vorab genehmigen zu lassen.

Integrität von Informationen und Vermögenswerten

14. Unsere Beschäftigten nehmen keine vorsätzlichen Auslassungen oder umfangreichen Falschdarstellungen vor, welche die Integrität unserer Aufzeichnungen, internen oder externen Kommunikation und Berichte beeinträchtigen würden. Dies schließt die Jahresabschlüsse ein.
15. Unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte holen vor Offenlegung von geschäftsbezogenen oder

Unternehmensinformationen die erforderlichen Genehmigungen ein; solche Offenlegungen erfolgen in Übereinstimmung mit der Medien- und Kommunikationspolitik unseres Unternehmens. Dies schließt Veröffentlichungen in jeder Form und durch jedes Medium ein, auch soziale Medien.

16. Unsere Beschäftigten gewährleisten die Integrität personenbezogener Daten oder Informationen, die Sie von unserem Unternehmen erhalten. Wir schützen die Vertraulichkeit all dieser Daten oder Informationen, die uns in Übereinstimmung mit geltenden Unternehmensrichtlinien oder Gesetzen zur Verfügung gestellt wurden.
17. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektieren und schützen alle vertraulichen Informationen und sämtliches geistige Eigentum unseres Unternehmens.
18. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahren die Vertraulichkeit sämtlichen geistigen Eigentums und aller Daten Dritter. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter missbrauchen geistiges Eigentum und Daten nicht, die in ihren Besitz gelangen, und teilen diese mit niemanden, außer in Übereinstimmung mit geltenden Unternehmensrichtlinien oder Gesetzen.
19. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden den Verlust, Diebstahl oder die Vernichtung von vertraulichen Informationen oder geistigem Eigentum und Daten unseres Unternehmens oder einer Drittpartei unverzüglich.

F & A

Ich bin Buchhalter in der Finanzabteilung meiner Firma. Aufgrund meiner künstlerischen Fähigkeiten erhielt ich ein Angebot, Cartoons für ein Kinderbuch zu zeichnen, für das ich ein Honorar erhalten würde. Ich möchte diese Tätigkeit am Wochenende ausüben. Was sollte ich tun, bevor ich dieses Angebot annehme?

Vor Annahme des Angebots sollten Sie sicherstellen, ob die Leitlinien und Vorschriften des Unternehmens eine Information Ihres Vorgesetzten vorschreiben, sodass das Unternehmen entscheiden kann, ob Ihr Vorhaben in Unternehmensinteressen zuwiderläuft. Bestätigt das Unternehmen, dass dies nicht der Fall ist, könnten Sie die Tätigkeit aufnehmen. Ferner sind Sie verpflichtet, das Unternehmen über jede Änderung der von Ihnen offengelegten Situation zu informieren.

20. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sämtliches materielle und immaterielle Firmeneigentum, einschließlich Computern und Kommunikationsgeräten, zur Durchführung unserer Geschäftsaktivitäten und für den Zweck zu nutzen, für den sie zur Verfügung gestellt wurden. Diese Gegenstände dürfen nicht zweckentfremdet werden. Wir etablieren Prozesse zur Minimierung des Risikos für Betrug, Veruntreuung und Missbrauch von Firmeneigentum.
21. Wir halten alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche, Betrug und Korruption ein und

implementieren Prozesse, um Verstöße gegen diese Gesetze zu ermitteln und zu verhindern.

Insiderhandel

22. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist jede Form von Insiderhandel verboten. Familienmitgliedern, Freunden oder Geschäftspartnern durch Zugang zu oder Besitz von preissensiblen Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind, Vorteile zu verschaffen, ist ebenfalls verboten. Diese Informationen umfassen beispielsweise Informationen über unser Unternehmen, unsere Konzerngesellschaften, unsere Kunden und unsere Lieferanten.

F&A

Unser Unternehmen hat vor kurzem die Einführung einer neuen unternehmerischen Maßnahme angekündigt. In diesem Zusammenhang hat Ihr Freund, der Journalist bei einer führenden Wirtschaftszeitung ist, Sie gebeten, ihm einige Informationen zu verschaffen, die er in seinem nächsten Artikel verarbeiten könnte. Er hat versprochen, Sie nicht zu zitieren und auch Ihrer Identität nicht preiszugeben. Sollten Sie ihm diese Informationen geben?

Nein. Sie sollten keine derartigen Informationen an die Medien weitergeben, selbst wenn sichergestellt ist, dass die Quelle anonym bleibt. Nur autorisierte Mitarbeiter des Unternehmens sind berechtigt, mit den Medien zu sprechen und solche Informationen preiszugeben.

Unser Unternehmen hat eine Richtlinie zur „Nutzung von Social Media“, die festlegt, was bei der Nutzung von sozialen Medien erlaubt ist und was nicht, selbst wenn Sie diese Medien in Ihrer Freizeit nutzen. Warum gibt es diese Richtlinie?

Externe Kommunikation muss sehr ernst genommen werden. Sie braucht sorgfältiges Management, denn Informationen, die mit Bezug auf unser Unternehmen oder seine Geschäftsbereiche veröffentlicht werden, müssen klar und wahr sein und dürfen gegen keine unserer Verpflichtungen gegenüber Drittparteien verstoßen. In jedem Geschäftsbereich gibt es zu diesem Zweck ernannte Führungskräfte, die unterschiedliche Erklärungen an die Öffentlichkeit geben oder genehmigen. An diese Manager sollten Sie sich bei jeder eingehenden Informationsanfrage wenden oder wenn Sie denken, dass Informationen herausgegeben werden sollten. Bei der Nutzung von sozialen Medien, besonders Blogs oder sozialen Netzwerkeiten, sollten Sie sehr vorsichtig sein, wenn Sie sich über unser Unternehmen oder unsere Geschäfte äußern. Es mag sich anfühlen wie ein Gespräch unter Freunden oder die Äußerung einer persönlichen Meinung, aber selbst in diesen Situationen dürfen Sie keine vertraulichen Informationen über unser Unternehmen weitergeben.

DENKEN SIE DARAN...

Wir müssen die Eigentumsrechte Dritter respektieren, indem wir deren Vermögenswerte, geistiges Eigentum oder Geschäftsgeheimnisse niemals missbrauchen – dies schließt auch das Kopieren oder Herunterladen nicht autorisierter Software, von Marken, urheberrechtlich geschütztem Material oder Logos ein. Wir sollten niemals unautorisierte Kopien von Computer-Softwareprogrammen anfertigen oder nicht lizenzierte private Software auf Unternehmenscomputern verwenden.

Verbotene Drogen und Substanzen

23. Der Konsum verbotener Drogen und Substanzen stellt an unseren Arbeitsplätzen ein echtes Sicherheitsrisiko dar und verursacht auch weitere Risiken. Wir tolerieren weder den Besitz noch den Konsum oder die Verteilung von verbotenen Drogen und Substanzen an unseren Arbeitsplätzen oder während der Wahrnehmung geschäftlicher Pflichten.

Interessenkonflikte

24. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Führungskräfte sind verpflichtet, stets im Interesse unseres Unternehmens zu handeln und zu gewährleisten, dass keine ihrer geschäftlichen oder privaten Verbindungen, einschließlich enger persönlicher Beziehungen, einen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit ihren Aufgaben und Pflichten in unserem Unternehmen oder mit dem operativen Geschäft unseres Unternehmens schafft. Darüber hinaus verpflichten sich unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und die Geschäftsleitung, keine Geschäfte zu tätigen,

Beziehungen zu pflegen oder Aktivitäten durchzuführen, die potenziell mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer Konzerngesellschaften im Konflikt stehen.

25. Sollten sich tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte ergeben, ist die betreffende Person verpflichtet, diese Konflikte unverzüglich zu melden und die nach geltenden Gesetzen und Unternehmensrichtlinien erforderlichen Genehmigungen einzuholen. Die zuständige Stelle kommt innerhalb eines angemessenen Zeitraums laut Definition in unserer Unternehmensrichtlinie wieder auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu, sodass die Person die vorgeschlagenen erforderlichen Maßnahmen zur Lösung oder Vermeidung des Konflikts schnell ergreifen kann.
26. Für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Geschäftsleitung sind der Chief Executive Officer / der Geschäftsführer die zuständige Stelle, die im Gegenzug solche Fälle vierteljährlich an das *Board of Directors* melden. Für den Chief Executive Officer / Geschäftsführer und die Geschäftsleitung ist das *Board of Directors* unseres Unternehmens die zuständige Stelle.

F & A

Sie sind für die Pflege der Kundendatenbank unseres Unternehmens verantwortlich. Einer Ihrer Freunde gründet ein Unternehmen und bittet Sie um ein paar Angaben aus dieser Datenbank für das Marketing seines Unternehmens. Er versichert Ihnen, dass er die Daten und auch seine Quelle geheim halten wird. Sollten Sie seiner Bitte nachkommen?

Nein. Sie sollten die Vertraulichkeit von Kundeninformationen respektieren und keinen Teil der Datenbank ohne Genehmigung an andere Personen weiterleiten.

Sie haben Zugang zu Umsatzzahlen unterschiedlicher Geschäftsbereiche unseres Unternehmens. Während Sie abends gemeinsam etwas trinken gehen und sich unterhalten, fragt Ihr Freund nach der finanziellen Situation unseres Unternehmens. Sie geben keine Details preis, nennen aber ungefähre Umsatzzahlen. Ist Ihr Verhalten korrekt?

Nein, ist es nicht. Sie dürfen keine Finanzinformationen über unser Unternehmen an andere weitergeben, wenn dies nicht erforderlich ist. Finanzinformationen sollten immer geschützt und nur auf Need-to-know-Basis nach Einholung der erforderlichen Genehmigungen offengelegt werden. Die Weitergabe aller preissensiblen Informationen, die nicht allgemein öffentlich bekannt sind, könnte auch einen Verstoß gegen geltende Gesetze zur Bekämpfung von Insiderhandel darstellen.

27. Unabhängig davon, ob Interessenkonflikte schon in der Vergangenheit bestanden haben, müssen daran beteiligte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter diese gegenüber der Geschäftsleitung unseres Unternehmens wahrheitsgemäß und in vollem Umfang offenlegen. Unsere Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und die Geschäftsleitung sind verpflichtet, zum Zeitpunkt ihres Eintritts in unser Unternehmen gegenüber der zuständigen Stelle alle Beteiligungen in vollem Umfang offenzulegen, die zu

Konflikten führen oder führen könnten, und die diese Personen oder ihre direkten Familienangehörigen (einschließlich Eltern, Geschwister, Ehepartner, Lebenspartner, Kinder) oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben, an Familienunternehmen oder anderen Unternehmen halten, die Wettbewerber, Lieferanten, Kunden oder Vertriebsunternehmen unseres Unternehmens sind oder die andere Geschäftsbeziehungen zu unserem Unternehmen haben.

DENKEN SIE DARAN...

Ein Interessenkonflikt kann jede bekannte Aktivität, Beziehung oder Dienstleistung sein, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, deren direkte Familienangehörige (einschließlich Eltern, Geschwister, Ehepartner, Lebenspartner und Kinder) Verwandte oder Personen, zu denen diese eine enge persönliche Beziehung haben, betreibt, und die Anlass zur Sorge gibt (nach objektiver Feststellung), dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ihre/seine Pflichten gegenüber unserem Unternehmen möglicherweise nicht angemessen erfüllen kann oder könnte.

Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte

Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt entsteht, wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Geschäftsleitung direkt oder indirekt:

- (a) Geschäfte mit Personen tätigt, die an einer Transaktion mit unserem Unternehmen beteiligt sind, gemeinsam mit diesen Personen Aktivitäten durchführt oder Beziehungen zu diesen Personen pflegt,
- (b) aufgrund ihrer/seiner Position unzulässige Vorteile für sich selbst, Familienmitglieder oder Personen in einer engen persönlichen Beziehung ziehen kann, indem er/sie Entscheidungen in Bezug auf Transaktionen trifft oder beeinflusst,
- (c) Geschäfte für unser Unternehmen tätigt oder in der Lage ist, Entscheidungen in Bezug auf die Geschäfte unseres Unternehmens mit einem Lieferanten oder Kunden zu beeinflussen, wenn ein Verwandter oder eine Person in einer engen persönlichen Beziehung mit einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter oder einem Mitglied der Geschäftsleitung eine Führungskraft oder ein Vertreter dieses Unternehmens ist, was zu einem persönlichen Vorteil oder einem Vorteil für den Verwandten führt,
- (d) in der Lage ist, Entscheidungen in Bezug auf die Zuteilung von Leistungen wie Gehaltserhöhungen oder anderer Vergütungen, Positionen, Beförderungen oder die Anstellung eines Verwandten oder einer Person in einer engen persönlichen Beziehung zu beeinflussen, der/die in unserem Unternehmen oder einem Konzernunternehmen beschäftigt ist,
- (e) Aktivitäten unternimmt, durch die die Interessen unseres Unternehmens oder unserer Konzerngesellschaften beeinträchtigt oder verhindert werden, oder
- (f) Handlungen durchgeführt, durch die eine unabhängige Beurteilung der besten Interessen unseres Unternehmens oder unserer Konzerngesellschaften nicht mehr möglich ist.

28. Werden die vorgeschriebenen Angaben nicht gemacht und unsere Geschäftsleitung erhält Kenntnis von einem Interessenkonflikt, den eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter oder ein Mitglied der Geschäftsleitung hätte offenlegen müssen, nimmt unsere Geschäftsleitung eine strenge Beurteilung

der Angelegenheit vor und erwägt angemessene Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Arbeitsvertrags. Wir haben zu all diesen Angelegenheiten klare und faire Disziplinarverfahren, die zwangsläufig das Recht der Beschäftigten einschließen, gehört zu werden.

Beispiele für normalerweise (nach Bekanntgabe) genehmigte Aktivitäten gemäß der geltenden Unternehmensrichtlinie

Die Annahme einer verantwortlichen Position (entgeltlich oder unentgeltlich) in den folgenden Fällen würde üblicherweise gestattet, vorausgesetzt, die zeitlichen Verpflichtungen beeinträchtigen oder stören die primären Pflichten und Zuständigkeiten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in unserem Unternehmen nicht und werden der entsprechenden zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt:

- (a) Mitgliedschaft in den Geschäftsleitungsgremien einer unserer Konzerngesellschaften, Joint Ventures oder eines mit uns verbundenen Unternehmens.
- (b) Mitgliedschaft/verantwortliche Position in Bildungs-/Berufsverbänden, wenn diese Vereinigung die Interessen unseres Unternehmens unterstützt.
- (c) Mitgliedschaft oder Teilnahme an staatlichen Ausschüssen/Gremien oder Organisationen.

F&A

Sie befinden sich in einer Beziehung mit einer Kollegin, die kürzlich in Ihr Team versetzt wurde und deren direkter Vorgesetzter sie nun sind. Was sollten Sie tun?

Liebesbeziehungen oder persönliche Beziehungen mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, zwischen denen eine Berichtsbeziehung besteht und in denen eine der beiden Personen für die Leistungsbeurteilung der anderen zuständig ist, verursachen voraussichtlich einen Interessenkonflikt. In dieser Situation müssten Sie den potenziellen Konflikt Ihrem Vorgesetzten melden.

Ihre Firma macht einer anderen Firma ein Angebot. Sie waren zuvor bei dieser Firma beschäftigt und verfügen über vertrauliche Informationen Ihres vorherigen Arbeitgebers. Diese könnten Ihrem aktuellen Arbeitgeber aus Ihrer Sicht dabei helfen, das Geschäft abzuschließen. Sollten Sie diese Informationen weitergeben?

Nein. Sie sollten diese Informationen nicht an Ihr Unternehmen weitergeben, da es sich um vertrauliche Informationen einer Drittpartei handelt. Ihr Unternehmen respektiert die Pflicht seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vertrauliche Informationen zu schützen, die sie möglicherweise über ihre vorherigen Arbeitgeber haben.

Sie sind Leiterin der Einkaufsabteilung Ihres Unternehmens und werden von einer Lieferantin zu einer hochklassigen Sportveranstaltung eingeladen. Diese Lieferantin ist eine der Anbieterinnen, die ein Angebot für eine Ausschreibung Ihres Unternehmens abgegeben hat. Sollten Sie die Einladung annehmen?

Nein. In diesem Fall sollten Sie die Einladung nicht annehmen. Sie sind in einer wichtigen Entscheidungsposition für die Ausschreibung und jeder ungewöhnliche Vorteil, den Sie erhalten, könnte als Anreiz betrachtet werden, der Ihre Objektivität beeinträchtigt.

UNSERE KUNDEN



Unser Unternehmen ist auch in schwierigen Zeiten stets gewachsen. Unsere Beziehungen zu allen Beteiligten sind ausgesprochen gut. Unser Umgang mit Auftraggebern und Kunden ist nach wie vor unkompliziert und direkt. Unsere Produktion war und ist stets von gleichbleibender hoher Qualität, daher genießen wir den besten Ruf und erzielen die höchsten Preise. Ich erwähne all dies nur um zu betonen, dass man mit ehrlichen und geradlinigen Geschäftsgrundsätzen, genauer und sorgfältiger Beachtung von Details und der Fähigkeit, günstige Gelegenheiten und Umstände zu nutzen, Chancen auf Erfolg hat.

Jamsetji Tata

Jamsetji Tata Gründer der Tata-Gruppe,
Geschäftsführer (1868 – 1904)

E. UNSERE KUNDEN

Waren und Dienstleistungen

1. Wir verpflichten uns, Produkte und Dienstleistungen von Weltklasse-Qualität zu liefern, die alle geltenden Standards erfüllen.
2. Die von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen erfüllen geltende gesetzliche Vorschriften, auch für Produktverpackungen, Etikettierung und Kundendienstverpflichtung.
3. Wir vermarkten unsere Produkte und Dienstleistungen auf der Grundlage ihrer Eigenschaften und machen keine unfairen oder irreführenden Aussagen über die Produkte und Dienstleistungen unserer Wettbewerber.

Exportkontrollen und Handelsbeschränkungen

4. Wir halten uns bei unseren Geschäften an alle relevanten Exportkontrollen oder Handelsbeschränkungen.

Fairer Wettbewerb

5. Wir unterstützen die Entwicklung und den Betrieb wettbewerbsorientierter offener Märkte und die Liberalisierung von Handel und Investitionen in jedem Land und in jedem Markt, in dem wir tätig sind.
6. Wir beteiligen uns nicht an wettbewerbswidrigem Verhalten wie z. B. dem Missbrauch von Marktdominanz, Absprachen, Beteiligungen an Kartellen oder dem rechtswidrigen Austausch von Informationen mit Wettbewerbern.
7. Wir sammeln Informationen über Wettbewerber nur im normalen Geschäftsverlauf und erhalten diese aus rechtlich zulässigen Quellen und mit zulässigen Mitteln.

Umgang mit Kunden

8. Unser Umgang mit Kunden ist professionell, fair und transparent.
9. Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre unserer Kunden in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten. Wir schützen die personenbezogenen Daten unserer Kunden in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen.

F & A

Sie sind der regionale Vertriebsleiter unseres Unternehmens und sind seit kurzem Mitglied einer „informellen Gruppe“ auf einem Instant-Messaging-Service. Mitglieder sind die regionalen Vertriebsleiter der Konkurrenten unseres Unternehmens. Der Gruppenadministrator hat um ein persönliches Treffen gebeten, um informell über Marktbedingungen zu reden und ein Brainstorming zur „Preisbildungsstrategie“ aus Branchensicht durchzuführen. Was sollten Sie tun?

Jedes Treffen mit Wettbewerbern, insbesondere für Gespräche über „Preisbildungsstrategien“ könnte ein Versuch sein, wettbewerbswidrige Praktiken zu fördern oder Preise zu manipulieren. Sie sollten diese Einladung ablehnen und die „informelle Gruppe“ verlassen. Ferner sollten Sie diesen Vorfall Ihrem Vorgesetzten und Ihrer Rechtsabteilung melden.

Sie sind gemeinsam mit einem Kollegen in einer Kundenbesprechung und Ihr Kollege macht eine nicht wahrheitsgemäße Aussage über die Dienstleistungen des Unternehmens. Was sollten Sie tun?

Sie sollten Ihrem Kollegen dabei helfen, den Fehler, wenn möglich noch während der Besprechung zu korrigieren. Ist dies nicht möglich, sprechen Sie Ihren Kollegen nach der Besprechung auf das Problem an und ermöglichen Sie ihm/dem Unternehmen die Korrektur aller gegenüber dem Kunden gemachten falschen Aussagen.

Bei der Arbeit an einem Kundenprojekt werden Sie von einem Kollegen angerufen. Bevor Sie diese Position übernehmen, war er für diesen Kunden zuständig. Er erinnert sich daran, dass er mit dem Kunden an der Entwicklung eines neuen Bestellsystems zusammengearbeitet hat, das aus seiner Sicht für einen anderen Kunden vorteilhaft wäre, und bittet Sie, ihm die Einzelheiten zu dem Projekt zu schicken. Was sollten Sie tun?

Sie dürfen diese Informationen nicht ohne ausdrückliche Genehmigung des Kunden weitergeben, Ihnen ist nicht gestattet, die Vermögenswerte, auch Software, eines Kunden für einen anderen Kunden oder für Ihre persönliche Nutzung zu verwenden.

DENKEN SIE DARAN...

Das Streben nach Spitzenleistungen bei unseren Arbeitsstandards und der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist ein zentraler Wert der Tata-Unternehmensgruppe. Indem wir diesen Wert unerschütterlich in die Praxis umsetzen, bauen wir nachhaltiges Vertrauen der Kunden in unsere Marke auf.

UNSER UMFELD UND UNSERE UMWELT



In einem freien Unternehmen ist das Umfeld nicht nur ein weiterer Anteilseigner, sondern tatsächlich der grundlegende Zweck seiner Existenz.

Jamsetji Tata

TJamsetji Tata Gründer der Tata-Gruppe,
Geschäftsführer (1868 – 1904)

F. UNSER UMFELD UND UNSERE UMWELT

Umfeld

1. Wir verpflichten uns, als Unternehmen zu gesellschaftlichem Engagement und unterstützen die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, aktiv.
2. Wir engagieren uns in unserem Umfeld und bei anderen Interessengruppen, um potenzielle negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Gemeinden vor Ort und die Umwelt zu minimieren.
3. Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei ehrenamtlichem Engagement in Projekten zum Vorteil der Gemeinden, in denen wir tätig sind, sofern die Grundsätze dieses Verhaltenskodex und insbesondere die Abschnitte zu Interessenkonflikten eingehalten werden.

Umwelt

4. Bei der Herstellung und beim Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen streben wir ökologische Nachhaltigkeit an und halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften ein.
5. Wir möchten verschwenderische Nutzung natürlicher Ressourcen verhindern und verpflichten uns, die Umwelt zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die Emission von Treibhausgasen, den Verbrauch von Wasser und Energie und die Entsorgung von Abfällen und Gefahrstoffen.
Wir werden uns bemühen, die Auswirkungen des Klimawandels durch unsere Aktivitäten auszugleichen.

UNSERE PARTNER IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Wären wir in unseren Aktivitäten dem Beispiel einiger anderer Konzerne gefolgt, wären wir doppelt so groß, wie wir heute sind. Wir haben uns dagegen entschieden, und das ist gut so.

J.R.D. Tata

Chairman, Tata Sons (1938 – 1991)

(Zur Expansionsgeschwindigkeit der Tata-Unternehmensgruppe in den 1960er und 1970er Jahren)

G. UNSERE PARTNER IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

1. Wir wählen unsere Lieferanten und Dienstleister fair und transparent aus.
2. Wir möchten mit Lieferanten und Dienstleistern zusammenarbeiten, die nachweislich ähnliche Werte vertreten. Wir erwarten, dass sie ethische Standards annehmen, die mit unseren vergleichbar sind.
3. Unsere Lieferanten und Dienstleister vertreten unser Unternehmen nur mit ordentlicher schriftlicher Genehmigung unseres Unternehmens. Wir erwarten, dass sie sich im Umgang mit uns und für uns an den Verhaltenskodex halten und auch die Vertraulichkeit der an sie weitergegebenen Informationen respektieren.
4. Wir stellen sicher, dass alle Geschenke oder Einladungen, die wir von unseren Lieferanten oder Dienstleistern erhalten bzw. an sie vergeben, der Richtlinie für Geschenke und Einladungen unseres Unternehmens entsprechen.
5. Unsere Beschäftigten wahren die Vertraulichkeit sämtlichen geistigen Eigentums und aller Daten Dritter.

F&A

Sie leiten die Einkaufsabteilung unseres Unternehmens. für ein Projekt, an dem Sie arbeiten, gelten knappe Budgetvorgaben. Um das Projekt innerhalb des vorgegebenen Kostenrahmens abzuschließen, möchten Sie Ihren Lieferanten bitten, Ihnen für dieses Projekt einen außergewöhnlichen Rabatt zu gewähren unter der Prämisse, dass Sie dies ihm gegenüber bei künftigen Aufträgen „ausgleichen“. Würden Sie gegen den Verhaltenskodex verstoßen?

Ja, das würden Sie. Anreize in jeder Form, auch in Form künftiger Vorteile für den Lieferanten, könnten Ihre Fähigkeit zu objektivem Handeln im besten Interesse des Unternehmens beeinträchtigen und müssen daher vermieden werden.

DENKEN SIE DARAN...

Zu unseren Partnern in der Wertschöpfungskette gehören unsere Lieferanten und Dienstleister, Vertriebsunternehmen, Vertriebsmitarbeiter, Auftragnehmer, Channel-Partner, Berater, Vermittler und Agenten, unsere Joint-Venture-Partner oder andere Geschäftspartner.

UNSERE ANTEILSEIGNER UND KAPITALGEBER



Ethisches Verhalten im Geschäftsleben – auf jeder Ebene und gegenüber allen Beteiligten – war immer das Fundament, auf dem die Tata-Unternehmensgruppe ihre Unternehmen aufgebaut hat. Betrieben seit ihrer Gründung waren dies für die Unternehmensgruppe eine Glaubensfrage, ein fundamentales Element unseres geschätzten Erbes und die Essenz unserer Lebensweise.

Ratan Tata

Chairman, Tata Sons (1991 – 2012)

H. UNSERE ANTEILSEIGNER UND KAPITALGEBER

1. Wir verpflichten uns zur Steigerung des Shareholder Value und zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, die Aktionärsrechte regeln.
 2. Wir informieren unsere Anteilseigner und Kapitalgeber fair, korrekt und rechtzeitig über relevante Aspekte unseres Geschäfts und legen diese Informationen in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Vereinbarungen offen.
 3. Wir führen wahrheitsgemäße Aufzeichnungen über unsere Aktivitäten und halten Offenlegungsstandards in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Branchenstandards ein.
-

REGIERUNGEN



Das Geschäftsleben stellt aus meiner Sicht eine große Anforderung an die Person: Man muss sich selbst zu jeder Zeit zwingen, einen Rahmen aus Ethik, Werten, Fairness und Objektivität einzuhalten. Dies ist nicht einfach, man kann sich selbst nicht dazu zwingen, denn es muss zu einem integralen Bestandteil der Persönlichkeit werden.

Ratan Tata

Chairman, Tata Sons (1991 – 2012)

I. REGIERUNGEN

Politische Unabhängigkeit

1. Wir handeln in Übereinstimmung mit der Verfassung und den Regierungssystemen der Länder, in denen wir tätig sind. Wir streben keinen Einfluss auf die Ergebnisse allgemeiner Wahlen an und versuchen nicht, Regierungssysteme zu untergraben oder zu ändern. Wir unterstützen keine spezifische politische Partei und keinen spezifischen Kandidaten für ein politisches Amt. Unser Verhalten muss jede Aktivität ausschließen die als gegenseitige Abhängigkeit/Gefallen gegenüber einem politischen Gremium oder einer Person ausgelegt werden könnte, und wir geben keiner bestimmten politischen Partei, keinem bestimmten Kandidaten und keiner Kampagne Gelder, Eigentum oder andere Ressourcen des Unternehmens bzw. bieten diese an.

Alle finanziellen Beiträge, die nach Auffassung unseres Board of Directors demokratische Kräfte in einem ordentlichen Wahlprozess stärken, werden ausschließlich über den Progressive Electoral Trust in Indien vergeben oder durch eine ähnlich transparente, ordnungsgemäß ermächtigte, nicht diskriminierende und nicht weisungsgebundene Institution in anderen Ländern.

Regierungskontakte

2. Wir arbeiten mit der Regierung und mit Aufsichtsbehörden konstruktiv zusammen, um eine gute Unternehmensführung zu fördern. Wir gestalten unsere Kontakte mit diesen Stellen in Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex.
3. Wir verhindern oder behindern die Ergebnisse von staatlichen Prüfungen oder Untersuchungen nicht, nehmen keinen unangemessenen Einfluss darauf und beeinträchtigen auch nicht die Integrität oder Verfügbarkeit von Daten oder Unterlagen.

UNSERE KONZERNGESELLSCHAFTEN



Aus meiner Sicht konnte niemand mit Jamsetji als Visionär der Branche mithalten. Aber das ist nicht der einzige Grund, warum ich Jamsetji immer bewundert habe. Am wichtigsten war sein Sinn für Werte – makellose Werte, die er an seine Unternehmensgruppe weitergab. Würde man mich fragen, was die Tata-Unternehmensgruppe zusammenhält, würde ich vor allem anderen unsere gemeinsamen Ideale und Werte nennen, die wir von Jamsetji Tata geerbt haben.

J.R.D. Tata

Chairman, Tata Sons (1938 – 1991)

J. UNSERE KONZERNGESELLSCHAFTEN

1. Unser Bestreben ist es, mit unseren Konzerngesellschaften und auch unseren Joint-Ventures zusammenzuarbeiten, indem wir Wissen, physische Ressourcen, Personal und Führungskräfte teilen und führende Richtlinien und Praktiken der Unternehmensführung in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und ggf. dem Wettbewerbsrecht umsetzen.
2. bemühen uns, Streitigkeiten zwischen uns und unseren Konzerngesellschaften mithilfe eines geeigneten Streitbeilegungsmechanismus gütlich zu regeln, sodass diese unsere Geschäftsinteressen und Stakeholder Value nicht beeinträchtigen.
3. Wir verfügen über Prozesse um sicherzustellen, dass keine Drittpartei und kein Joint-Venture den Namen oder die Marke TATA ohne ordnungsgemäße Genehmigung zur Förderung ihrer Interessen nutzt.
4. Unser Board of Directors berät über die Annahme von Richt- und Leitlinien, die regelmäßig von Tata Sons formuliert und an Konzerngesellschaften weitergegeben werden.

F & A

Sie sind gerade dabei, potenzielle Anbieter für ein IT-Projekt in Ihrem Unternehmen auszuwählen. Auf der endgültigen Shortlist stehen zwei Unternehmen: ein Startup-Unternehmen mit wenigen Referenzen und einem niedrigeren Preisangebot und ein Tata-Unternehmen mit dreißig Jahren Anwendungserfahrung und guten Referenzen, aber einem geringfügig höheren Angebot für denselben Job. Da alle anderen Auswahlparameter fast gleich sind: welches Unternehmen sollten Sie für den Job auswählen?

Der Preis ist zweifellos ein wichtiges Kriterium in der Entscheidungsfindung, aber sicher nicht das einzige, das berücksichtigt werden muss. Sie sollten auch auf gute Kundenreferenzen, eine nachweisliche Erfolgsbilanz und gemeinsame Wertesysteme achten, wenn Sie sich für einen IT-Partner entscheiden.

Sie sind gerade dabei, potenzielle Anbieter für ein Projekt auszuwählen. einer der drei Finalisten ist eine Konzerngesellschaft. Bei der Prüfung der letzten Angebote landet die Konzerngesellschaft auf der Grundlage der Preise und der Gesamtbetriebskosten auf dem zweiten Platz und Sie wählen den erstplatzierten Anbieter aus. Ist dies die richtige Entscheidung?

Ja. Sie sollten denjenigen Anbieter auswählen, der aufgrund eigener Vorzüge am besten für die Bedürfnisse Ihres Unternehmens geeignet ist. Auf keinen Fall sollten Sie eine Konzerngesellschaft nur deshalb auswählen, weil sie ein verbundenes Unternehmen ist.

PROBLEME ANSPRECHEN

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Interessengruppen, Probleme anzusprechen oder offenzulegen, wenn sie Kenntnis von tatsächlichen oder potenziellen Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex, Richtlinien oder Gesetze erlangen. Ferner fordern wir zur Meldung jedes (tatsächlichen oder potenziellen) Fehlverhaltens auf, das nicht unsere Werte und Grundsätze widerspiegelt.

Probleme oder Bedenken können unter anderem wie folgt gemeldet oder angesprochen werden:

- Direkter Vorgesetzter oder Personalabteilung Ihres Unternehmens
- Designierte Ethikbeauftragte Ihres Unternehmens
- Die Ethik-Hotline für „vertrauliche Meldungen“ Dritter (falls vorhanden)
- Jede andere Berichtsmöglichkeit, die in der „Whistleblower-Richtlinie“ unseres Unternehmens aufgeführt ist.

Wir dulden keinerlei Vergeltung gegen Personen, die legitime Anliegen melden. Gegen jeden, der sich an Handlungen gegen eine solche Person beteiligt, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass gegen Sie oder eine Ihnen bekannte Person Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung eines Anliegens oder eines Vorfalls durchgeführt wurden, bitten wir Sie, sich unverzüglich an ihren direkten Vorgesetzten, den Ethikberater Ihres Unternehmens, die Personalabteilung, den MD/CEO oder das Büro der leitenden Ethikbeauftragten des Unternehmens zu wenden.

F & A

Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, etwas zu tun, das aus meiner Sicht möglicherweise illegal ist. Ich habe Angst, meinen Job zu verlieren, wenn ich den Anweisungen nicht Folge leiste. Sollte ich es tun?

Nein. Gegen das Gesetz zu verstoßen ist niemals eine Option. Besprechen Sie die Situation mit Ihrem Vorgesetzten um sicher zu gehen, dass Ihnen beiden die Tatsachen klar sind. Werden Ihre Bedenken nicht ausgeräumt, wenden Sie sich an einen höheren Vorgesetzten, den Ethikberater, die Rechtsabteilung oder melden Sie Ihr Anliegen über das vertrauliche Meldesystem des Unternehmens, falls verfügbar.

Ich habe das Gefühl, dass mein Vorgesetzter mich unfair behandelt, weil ich ein Anliegen an den Ethikberater gemeldet habe. Was sollte ich tun?

Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die ein Anliegen meldet, sind ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex. Sie sollten daher diese Handlung Ihres Vorgesetzten unverzüglich an den Ethikberater oder den MD/CEO Ihres Unternehmens melden oder, falls verfügbar, über das vertrauliche Meldesystem des Unternehmens.

RECHENSCHAFTSPFLICHT

Dieser Verhaltenskodex ist mehr als eine Zusammenfassung von Richtlinien und Vorschriften, die nur aus Gründen der formellen Compliance herausgegeben werden. Er ist unsere gemeinsame Verpflichtung auf unser Wertesystem und unsere zentralen Grundsätze.

Jede direkt oder indirekt bei uns beschäftigte Person sollte davon ausgehen, dass sie für ihr Verhalten verantwortlich gemacht wird. Verstößt ihr Verhalten gegen diesen Verhaltenskodex, können gegen die Person in Übereinstimmung mit den

Bestimmungen ihres Arbeitsvertrags und relevanter Unternehmensrichtlinien Maßnahmen eingeleitet werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Personen, die mit uns zusammenarbeiten, „leben“ den Verhaltenskodex, wenn sie ihn nicht nur auf dem Papier sondern auch sinngemäß einhalten. Er steht für unsere gemeinsame Verantwortung gegenüber all unseren Interessengruppen und unsere Verpflichtung für einander.

SPRECHEN SIE DIE DINGE AN...

Wenn Sie nicht sicher sind, ob das, was Sie gerade tun möchten, den Grundsätzen im Verhaltenskodex entspricht, dann fragen Sie sich:

- Könnte es eine andere Person direkt oder indirekt in Gefahr bringen oder sie verletzen?
- Ist es illegal/rechtswidrig oder entspricht nicht unseren Richtlinien und Verfahren?
- Bekomme ich ein schlechtes Gewissen? Verstößt es gegen meine persönlichen Werte?
- Wäre es mir unangenehm, wenn die Geschichte in den Medien erschienen? Wäre es für mein Unternehmen, meinen Ehepartner, Lebenspartner meine Eltern oder meine Kinder peinlich?
- Fühlt es sich falsch an?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „ja“ beantworten können, halten Sie inne und wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, den Ethikberater, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder ein Mitglied der Geschäftsführung – diese können Sie bei der Entscheidung unterstützen.

Wenn Sie mit einem Dilemma konfrontiert werden, gilt: stoppen, nachdenken, verantwortungsbewusst handeln

HINWEIS

Der Verhaltenskodex liefert keine umfassende und vollständige Erläuterung aller Erwartungen aus Unternehmenssicht oder Pflichten aus Sicht der Interessengruppen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stets verpflichtet, sich mit allen geltenden Gesetzen, Ratgebern und Richtlinien auf Konzernebene, Richtlinien auf Unternehmensebene, Verfahren und Arbeitsvorschriften, die relevant sind, vertraut zu machen. Hilfe bei der Auslegung des Verhaltenskodex erhalten wir ggf. beim Ethikberater unseres Unternehmens oder dem leitenden Ethikbeauftragten des Konzerns.

Alle Joint Ventures werden aufgefordert, den Tata-Verhaltenskodex (Tata Code of Conduct, TCOC) oder einen anderen Verhaltenskodex anzunehmen, der alle Elemente des TCOC enthält.

Die vorliegende Version des Tata-Verhaltenskodex ersetzt alle früheren Versionen und damit verbundenen Dokumente und wird ab dem 29. Juli 2015 wirksam.

Wenn Sie Fragen zum Verhaltenskodex haben oder eine Klarstellung benötigen, wenden Sie sich bitte per E-Mail an das Büro des leitenden Ethikbeauftragten des Konzerns: ethicsoffice@tata.com.

TSN VERHALTENSKODEX 2024 - ANHANG

Der TSN Verhaltenskodex 2024 enthält unter anderem den Tata Verhaltenskodex 2015. Sollte der Tata Verhaltenskodex 2015 im Widerspruch zu lokalen Gesetzen, Vorschriften oder Beschäftigungsbedingungen stehen, haben die lokal geltenden Gesetze, Vorschriften oder Beschäftigungsbedingungen Vorrang vor dem, was im Tata Verhaltenskodex 2015 steht, wie auch in Artikel C.13 des Tata Verhaltenskodex 2015 dargelegt. Wenn festgestellt wird, dass das Verhalten eines Mitarbeiters ein Grund für eine Disziplinarmaßnahme sein könnte, wird diese Maßnahme in Übereinstimmung mit allen für die betroffenen Mitarbeiter geltenden Vorschriften ergriffen. Zur besseren Lesbarkeit wurden die Begriffe „er“, „ihm“, „sein“, „Arbeitgeber“ und „Mitarbeiter“ gewählt. Diese Begriffe sind in diesem Verhaltenskodex nicht als geschlechtsspezifische Begriffe zu verstehen.

Nachfolgend finden Sie eine Erklärung dessen, was von TSN-Mitarbeitern in einer Reihe von Artikeln des Tata Verhaltenskodex 2015 erwartet wird.

Die Artikel D1 bis 3 (Chancengleichheit als Arbeitgeber) sowie D4 und 5 (Würde und Respekt) müssen im Einklang mit den lokalen Richtlinien von TSN zur Verhinderung von Belästigung interpretiert werden.

Die Artikel D12 (Vereinigungsfreiheit), D13 (Arbeit außerhalb des Arbeitsverhältnisses mit uns) und D24 bis 28 (Interessenkonflikte) werden so ausgelegt, dass Mitarbeiter die Möglichkeit haben:

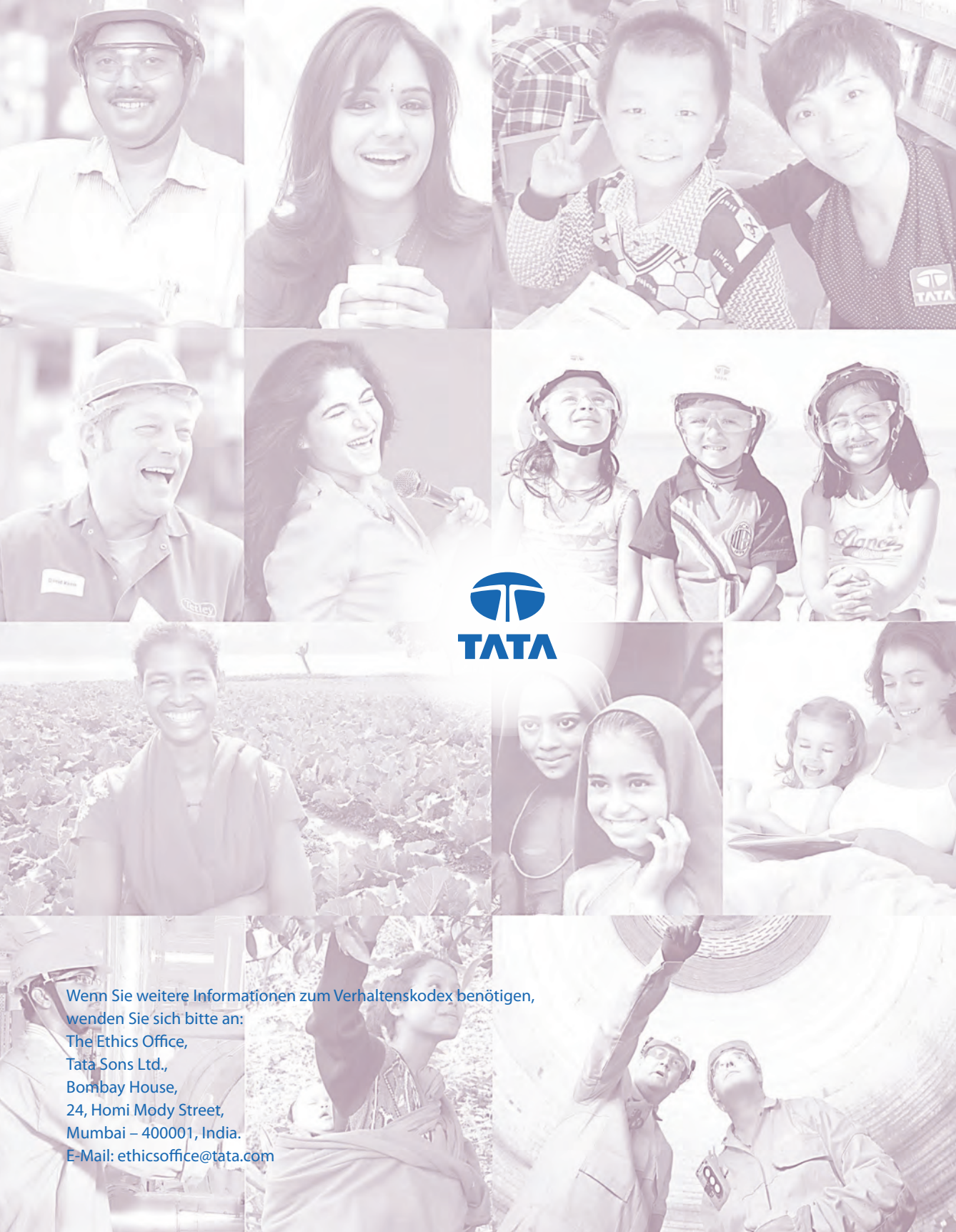
- eine eigene Firma zu haben, anderswo zu arbeiten;
- Aufgaben in anderen Organisationen zu übernehmen, und/oder;
- sich in zivilen oder öffentlichen Angelegenheiten zu engagieren.

Wenn diese Möglichkeiten zu einem Interessenkonflikt führen können, muss der Mitarbeiter gemäß den bei TSN geltenden Vorschriften seinen Vorgesetzten informieren und im Rahmen des lokal geltenden Rechts und/oder des individuellen Arbeitsvertrags um vorherige Genehmigung bitten.

Die Artikel I1 bis 3 (politische Neutralität) des Tata Verhaltenskodex 2015 werden so ausgelegt, dass sie sich nur auf das Verhalten von Mitarbeitern im Rahmen ihrer Arbeit für TSN beziehen und somit nicht auf das Verhalten von Mitarbeitern im privaten Bereich.

Die Art und Weise, in der Bedenken innerhalb von TSN gemeldet werden können, ist in den TSN-Richtlinien für vertrauliche Meldungen dargelegt.





Wenn Sie weitere Informationen zum Verhaltenskodex benötigen,
wenden Sie sich bitte an:
The Ethics Office,
Tata Sons Ltd.,
Bombay House,
24, Homi Mody Street,
Mumbai – 400001, India.
E-Mail: ethicsoffice@tata.com