



欲了解准则的进一步信息，请联系：
 塔塔有限公司道德办公室
 印度孟买Homi Mody 街24号孟买大厦，邮编：400001
 电子邮箱：ethicsoffice@tata.com



**TATA CODE OF CONDUCT
2015**

塔塔行为准则 2015



鼓舞人心的领导力

100多年来，塔塔集团的领导者一直秉持塔塔集团创始人詹姆谢特吉·塔塔（Jamsetji Tata）的愿景。

这是一个造福社会并促进企业发展的愿景。

也是一个将改变企业运营模式的开创性社会倡议付之以行的愿景。

更是一个为集团带来强烈的社会良知的愿景。

FSC认证纸张印刷



我们不敢自诩比别人更无私、慷慨或仁慈。但是我们认为我们能够以合理且明确的商业原则来考虑股东的利益和员工的健康及福利，这是成功的根基

詹姆谢特吉·塔塔

塔塔集团创始人

董事长（1868 年至 1904年）

目录

序言.....	3
A 价值观.....	4
B 准则的范围及宗旨.....	5
C 核心原则.....	7
D 员工.....	9
E 客户.....	18
F 社会与环境.....	21
G 价值链合作伙伴.....	23
H 利益相关者.....	25
I 政府.....	27
J 集团公司.....	29
质疑.....	30
责任.....	31
确认表.....	33

序言

塔塔行为准则规定了每一个塔塔公司行为的价值观和核心原则。准则制定了所有塔塔员工在其职业生涯中必须遵守的道德标准。在拉坦•塔塔（**Ratan Tata**）先生卓越远见的领导下，**1998**年首次制定了塔塔行为准则，并对**1868**年成立的集团所形成的价值观进行了定义。

准则是一份与时俱进的文件。虽然其本质一直保持不变，但是多年以来进行了多次修改，以便适应其业务所在的多个司法管辖区不断变化的文化和法律规范。

为适应全球最佳实务和公司业务所在的关键市场的政策法规变化，准则在今年进行了一次重大的修订，明确地引用了集团的价值观，并结合集团的使命以及通过为长期的股东创造价值从而提高我们在全球范围内所服务的社会的生活质量，准则还阐明了塔塔公司和员工对此等股东应尽的义务与所承担的责任。

准则旨在作为我们现阶段的指导准则。但是，并不能对所有可能出现的问题或在工作场所可能出现的道德困境作出解答。在任何情况下，当塔塔员工对职业行为的适当性感到不确定时，必须向公司指定的人士（包括公司的道德顾问）寻求指导，并使用准则认定的适当渠道或平台。

我们的成功和塔塔品牌所享有的巨大权益在很大程度上应归功于我们的员工和公司的诚信和专业承诺。因此，我们不仅要遵守那些管理我们业务的法律法规，而且还要努力超越并成为符合最高道德标准商业行为的榜样。

每位塔塔公司的同事都能够对其业务所在的社会的生活质量产生至关重要的影响。准则规定了我们通过最具可持续性的道德方法去履行责任的个人承诺和共同承诺，以及我们加强塔塔集团拥有值得信任领导力的共同决心。

Cyrus P. Mistry

2015年7月29日



A. 价值观

塔塔集团一直以来都是价值导向型企业。支持塔塔集团开展业务活动的五个核心价值观是：



团结

我们必须与同事、客户和合作伙伴同心协力，在宽容、理解和相互合作的基础上，建立良好的人际关系。

真诚

必须公平、诚实和透明地开展业务。一言一行必须经得起公众监督的考验。

责任

我们必须持之以恒的对国家、社会和环境负责，真正履行“取之于民、用之于民”的承诺。

理解

我们必须以关爱、尊重、慈爱和人道关怀之心对待世界各地的同事和客户，一切应符合所服务社会的根本利益。

卓越

我们必须在日常工作、产品及服务质量方面不断努力满足最高标准要求。

这些普世的价值观是塔塔行为准则的根基，并渗透于每个塔塔公司的价值观。

B. 准则的范围和宗旨

1. 准则规定我们应如何对待：
 - 员工或与其他共事者；
 - 客户；
 - 业务所在的社会和环境；
 - 价值链合作伙伴，包括供应商和服务提供商、分销商、销售代表、承包商、渠道合作伙伴、咨询顾问、中介机构和代理商；
 - 合资伙伴或其他商业伙伴；
 - 利益相关者；
 - 业务所在国家的政府；
 - 各个集团公司。
2. 在准则中，“我们”根据上下文的意思通常是指代我们的公司、执行董事、管理层、员工以及我们的共事者。
3. “我们的集团公司”一词在本准则中通常是指塔塔有限公司（Tata Sons）要求其遵守准则的公司，和/或塔塔有限公司（Tata Sons）向其下达准则的人员。
4. 准则规定了我们对所有共事者的期望。我们也希望共事者明确知道本准则是我们一言一行的基准，而且与我们合作的前提是其行为必须符合准则的规定。

请谨记...

我们致力于通过坚守准则制定的价值观和原则来保护塔塔的声誉和品牌价值，以此提升我们独特的企业文化。

核心原则



塔塔的管理哲学一如既往，而且今天比以往任何时候都更适用：集团企业管理的目的不仅仅是为了股东的利益，而且也是为了其员工、产品用户、当地社会甚至是国家的利益。

J.R.D. 塔塔

塔塔有限公司董事长（1938年至1991年）

C.核心原则

1. 我们致力于以最高的道德和伦理标准来经营业务。我们绝不容忍任何形式的贿赂或贪污。这一承诺支撑着我们的一言一行。
2. 我们致力于成为良好的企业公民。我们将有利于我们业务所在的社会的发展活动作为我们商业计划的一部分。
3. 我们寻求为我们业务所在的国家和社会地区的社会经济发展做出贡献，并尊重当地的文化、规范和传统。我们极力避免任何不利于业务所在社会的广泛利益的项目或活动。
4. 我们在追求商业优势时绝不降低安全性。我们将努力为我们的员工和所有共事者提供一个安全、健康和干净的工作环境。
5. 当我们代表公司的形象时，我们应表现出专业、诚实、正直，同时要具有很高的道德标准。在我们业务所在的国家，我们的行为表现应符合当地的文化。我们的行为应当是公平和透明的，而且第三方也认为是公平和透明的。
6. 我们应当尊重所有利益相关者的人权和尊严。
7. 我们应当努力平衡利益相关者之间的利益，公平地对待每个人，避免任何形式的正当差别待遇。
8. 我们应当向所有利益相关者做出真实且诚信的声明。
9. 我们不得从事任何限制性或不公平贸易活动。
10. 我们将为我们的利益相关者提供途径让他们提出真诚的疑虑或疑问，或检举实际或认为违反准则的行为。
11. 我们将努力创造一个能够对提出的疑虑或检举做出处理而免于遭受报复的环境。任何人将不会因为出于诚信善意原则或为了公共的利益提出疑虑或检举而被处罚或遭受惩罚。
12. 我们希望企业的领导者通过自身的行为以及在公司建立适当的程序来展示他们实现对准则规定的道德标准的承诺。
13. 我们应遵守业务所在国的法律以及任何其他适用于我们的法律。应优先考虑那些按照适用法律或雇佣条款明确执行的法律和条款。若任何适用法律所规定的标准低于准则的标准，以准则为准。

请谨记...

“诚信善意”是指存在合理的理由相信你所提供的信息是真实可靠的。这并不意味着存在关于潜在的违反行为或检举案件的“所有证据”。

员工



一旦你得到了优秀的人才，即那些与我们有共同价值观和理想的人，我们便赋予他们充分的自由。我们不束缚他们。我们鼓励他们并给予他们担任领导者的机会。

J.R.D. 塔塔

塔塔有限公司董事长（1938年—1991年）

D. 员工

平等就业

1. 我们为所有员工和所有职位应聘者提供平等的机会。我们不得以任何理由对员工进行不公平的歧视，包括种族、种姓、宗教、肤色、血统、婚姻状况、性别、性取向、年龄、国籍、民族、残疾或任何其他受适用法律保护的范畴。
2. 我们对员工的招聘、培养和晋升将完全依照员工自身的绩效、优势、才能和潜力进行决策。
3. 我们根据适用法律和准则的其他条款制定公平、透明和清晰的员工政策，推广多元文化和平等观念。此等政策应规定明确的就业、培训、发展和绩效管理条款。

Q&A

在招聘一个需要长期出差的职位时，其中一名候选人具备优秀的相关工作经验和资历。但是这位候选人是一位单亲家长。因此，我觉得这种情况将大大影响这名候选人的工作能力。我应该怎样做？

根据准则的规定，是否聘请一名员工应取决于其价值。我们不能假定该候选人无法满足需要出差的工作。所有符合条件的候选人应该获得展示或证明他们能够应对需要出差的工作的平等机会。在我们公司，处于任何阶段的招聘工作或正在进行的雇佣工作，均不得歧视单亲身份。

请谨记…

我们绝不容忍任何形式的骚扰，因此，我们希望每一位员工都能够在工作场所抵制此类行为。

尊严与尊重

4. 我们的领导者有责任创造一个宽容、理解、相互合作和尊重个人隐私的工作环境。
5. 在工作环境中的每个人都必须受到尊重。我们绝不容忍存在任何形式的骚扰，无论是性骚扰、身体骚扰，还是口头或心理上的骚扰。
6. 我们制定明确且公平的惩戒程序，其中必然包括员工的申诉权。
7. 我们尊重员工的隐私权。我们并不约束员工在工作环境以外的行为，除非这种行为不利于员工的工作表现、引起利益冲突或对我们的声誉或商业利益产生不利影响。

人权

8. 我们的工作场所不得雇用童工。
9. 我们不得以任何形式进行强迫劳动。不得没收员工的个人证件或以确保就业或合作为由强迫他们向我们或任何人支付任何款项。

贪污与贿赂

10. 我们的员工和公司代表，包括代理商和中介机构，不得直接或间接地提供或收受任何因商业行为而获得或被认为获得过度厚待的非法或不正的款项或可观收益。

请谨记...

即使仅仅是一名员工违反了任何关于反贿赂、反贪污、反竞争和数据保密等法律都有可能导致严重的经济刑罚并对公司造成不可挽回的声誉损失

礼品和款待

11. 正常的业务活动有时可收受商业礼品和款待。但是，如果提供的礼品或款待（包括娱乐或旅游）较为频繁或具有重大价值，则可能产生利益冲突或“非法款项”的感觉或实际行为。因此，给予或接收礼品和款待应该注意价值适度、适当并符合我们公司的礼品和款待政策。

结社自由

12. 倘若不对公司利益产生实际或潜在的冲突，我们允许员工依据个人兴趣加入协会或者在他们的能力范围内参与公民或公共事务。对于任何此类活动，员工必须按照准则的“利益冲突”条款并根据适用的公司政策和法律通知公司并申请事先批准。

请谨记…

在一般情况下，我们可以从商业伙伴中接受符合下列条件的礼物或款待：

- 价值适度并且不会让人产生一种认为送礼者有权享受任何优惠待遇的看法（或默示义务）；
- 不会影响或看起来不会影响我们为公司获取最大利益的能力；
- 如果公诸于众，也不会让我们的公司或送礼者感到尴尬；

下列礼品不适合企业间的送礼而且不应该被送出或接收：

- 现金、黄金或其他贵金属、宝石或石头等礼品；
- 适用法律所禁止的礼品；
- 具有贿赂、回报、回扣或疏通等性质的礼品*；
- 送礼者或收礼者的公司禁止的礼品；和
- 以服务或其他非现金利益的形式礼品（如就业承诺）。

(* “疏通”费是保障或加速合法政府行为程序的款项，例如，发行许可证或货物海关放行。)

兼职工作

13. 不论是否有报酬，在员工的自由时间应聘其他公司的工作、担任一个负有责任的职务或从事本公司业务以外的工作都可能会影响员工对公司工作的能力和效率或产生利益冲突。任何此类活动均不得涉及任何客户、供应商、经销商或公司的竞争对手。对于任何此类活动，员工必须按照准则的“利益冲突”条款并根据适用的公司政策和法律通知公司并申请事先批准。

信息和资产的真实性的

14. 公司员工不得做出任何危害本公司记录、内部或外部通信和报告（包括财务报表）的真实性的故意遗漏或重大错报。

15. 在披露公司或业务相关的信息之前，我们的员工和董事应寻找合适的优先授权，并且，披露此等信息应符合我们公司的媒体和公关政策。这包括通过任何论坛或媒体披露，包括通过社交媒体披露。

16. 我们的员工应当保证向公司提供真实的个人资料或信息。我们将按照适用的公司政策或法律维护此等数据或信息的隐私。

17. 我们的员工应当尊重和保护公司的所有机密信息和知识产权。

18. 我们的员工应保护所有第三方的知识产权和数据的保密性。我们的员工不得滥用并向任何人分享他们所接手的知识产权和数据，除非符合适用的公司政策或法律的规定。

19. 我们的员工应当及时汇报任何损失、盗窃或破坏保密信息或知识产权以及我们公司或任何第三方数据的情况。

Q&A

我是公司财务部的一名会计师。由于我的艺术才华，我收到了一个儿童出版物聘用我画漫画的邀请，并且能够从中获得报酬。我计划在周末完成这个活动。那么我在接受这个提议之前应该做什么？

在接受其他公司的聘用邀请之前，你应该确定公司的政策和法规是否要求你向上级进行汇报，以便让公司决定你接收这项工作是否对公司的利益产生不利影响。当公司确认该行为并未对公司利益产生不利影响时，你将可以自由接受该项工作。同时你也有责任在你所披露的情况发生任何改变时告知公司注意。

20. 经授权用于开展业务之目的，我们的员工可使用公司的所有资产（有形资产和无形资产），包括计算机和通讯设备。不得滥用此等资产。我们应当建立能够降低舞弊、挪用或滥用资产的风险的流程。
21. 我们应当遵守所有适用的反洗钱、反欺诈和反贪污的法律并建立用于检查和预防任何违反此等法律的行为的流程。

内幕交易

22. 我们的员工不得涉及任何形式的内幕交易，也不得帮助他人（包括直系亲属、朋友或商业伙伴）通过取得和占有公众视野范围之外的价格敏感性资料而获得任何利益。此等信息包括我们公司、集团公司、客户和供应商的信息。

Q&A

我们公司最近宣布推出一项新业务提案。你的朋友是一家主要商业报社的记者，他/她请求你提供一些相关的信息并让他/她写在即将出版的文章中。他承诺不会引用你的名字或者不会暴露你的身份。你应该向他提供这些信息吗？

不应该。即使确保信息来源是匿名的，你也不应该向媒体提供这种性质的信息。只有经公司授权的人员才被允许对媒体发表意见和提供此类性质的信息。

虽然员工在其自由时间可能会使用社交媒体，但是我们公司已经有一个“社交媒体的使用政策”的“注意事项”。为什么会有这样的政策？

对外传播是一件很严重的事情，必须谨慎管理，因为有关我们公司及业务的信息必须清晰、真实并且不违反我们给予其他各方的任何承诺。在每个企业都会有一些被任命授权并对外发表不同类型言论的经理。你可以向这些经理咨询您可能会收到的任何提供信息的请求或者你认为我们应该发布的信息。

在使用社交媒体时，尤其是博客或社交网站，当谈及我们的公司或我们所开展的业务时，你应该非常谨慎。你可能会觉得是在跟朋友聊天或表达个人观点，但即使是这样，你也不能透露我们公司的任何机密信息。

请谨记...

我们必须尊重他人的财产权利，不得滥用他人的资产（知识产权或商业秘密），包括未经授权的复制或下载软件、商标、版权材料或标识。未经授权，不得复制计算机程序或使用公司的个人电脑软件。

违禁药物和物质

23. 在工作场所使用违禁药物和物质会产生安全风险或其他风险。我们绝不容忍我们的员工在工作场所或在其履行公司职责期间持有、使用或散布违禁药物和物质。

利益冲突

24. 我们的员工和执行董事的行为都应该始终代表公司的利益，确保其本人的业务往来或人际关系（包括他们可能存在的密切人际关系）与公司经营利益及其本人的角色和职能不相冲突。此外，我们的员工和执行董事不得涉及任何可能与我们的公司或集团公司的利益发生冲突的业务、关系或活动。

25. 若引起任何实际或潜在的利益冲突，相关人员必须立即汇报这种冲突，并根据适用法律和公司政策的规定寻求批准。主管部门应在我们公司政策规定的合理时间内答复员工，从而使相关员工依照建议以最快的速度采取必要的行动来解决或避免冲突。
26. 对于所有非执行董事的员工而言，首席执行官/董事总经理是主管部门，其将轮流按季度向董事会汇报相关特例。对于首席执行官/董事总经理和执行董事而言，董事会是主管部门。

Q&A

你负责维护公司的客户数据库。你的一个朋友开始自己创业并请求你分享数据库中的一些细节从而实现他的营销目的。他向你保证，他将对数据及其来源保密。你应该这样做吗？

不应该。你应该尊重客户信息的保密性，未经正当授权，不得与任何人分享数据库中的任何内容。

你可以访问公司不同业务部门的营收数据。当你通宵喝酒时，你的朋友询问关于我们公司的财务业绩。你并没有将详细的信息告知朋友，但是你披露了大致的收入数据。你的这种行为是正确的吗？

不正确。你不得向任何无须获知公司财务信息的人士披露此等信息。你应保护财务信息并在获得必要的批准时方可披露。披露任何普遍不被公众获知的价格敏感性资料可能会违反适用的内幕交易相关法律。

27. 不管是否因历史原因而存在此等或任何其他利益冲突，相关员工都应向公司管理层作出充分且全面的披露。在任职时，公司的员工和执行董事应向主管部门充分披露任何因其自身或直系亲属（包括父母、兄弟姐妹、配偶、伴侣、孩子）或关系密切

的人在公司的竞争对手、供应商、客户或分销商或在与公司存在其他商业交易的家族企业或公司或企业任职而可能引起实际或潜在的利益冲突。

请谨记…

利益冲突可以是任何由员工和他/她的直系亲属（包括父母、兄弟姐妹、配偶、伴侣和孩子）、亲戚或情侣从事且可能导致（基于客观检查）员工不能或可能无法充分履行他/她对本公司在已知活动、交易、关系或服务中应尽的责任。

潜在的利益冲突示例

当员工或执行董事在下列情况中，可能会直接或间接产生实际或潜在的利益冲突：

- (a) 与公司的业务伙伴从事业务交易、开展活动或建立关系；
- (b) 对交易有决策权，或对相关交易决策产生影响，从而为个人或其亲属或关系密切的人谋取不正当利益；
- (c) 代表公司进行业务活动或有能力影响公司与供应商或客户之间的业务交易，而其亲属或关系密切的人在此类合作伙伴中担任主要负责人或代表之职，从而获取个人利益或为其亲属谋取利益；
- (d) 利用职权影响福利奖励方面的决策，例如，利用职权的影响力，为其亲属或关系密切的人谋得加薪或其他报酬、调职、升职或在本公司或任何集团公司入职等利益；
- (e) 以可能会损害或失去本公司或集团公司的利益的方式开展活动；或
- (f) 不能独立判断本公司或集团公司的最佳利益。

28. 若员工或执行董事未能披露所需的信息，且公司的管理层发现本应被员工或执行董事披露利益冲突的情况，公司的管理层应严肃

处理并考虑根据雇佣条款采取适当的处罚措施。在所有此类问题上，我们应当遵循明确的和公平的纪律程序，尊重员工的权利。

根据适用的公司政策一般能够获批（披露后）的活动示例

在下列情况下，若人在时间方面能够保证此等需求不会影响到分散员工在公司的主要职责和责任，并且员工及时向相关的主管部门披露时，员工通常会被批准接受如下负有责任的职务（无论是否有报酬）：

- (a) 在任何一家集团公司、合资公司或关联公司的董事会担任管理者的职务。
- (b) 在能够促进公司利益的教育/专业机构担任负有责任的成员/职务。
- (c) 加入政府委员会/机构或组织或成为其成员。

Q&A

你与一名同事谈恋爱，而他/她最近将会加入您的团队并且是你的下属。你应该怎样做？

当一名员工与另一名员工存在恋爱或亲密关系，同时也是上下级关系，并且其中一人负责评估另一人的工作表现时，可能会产生利益冲突。在这种情况下，你需要向你的上级汇报潜在的冲突。

你现在任职的公司向你以前任职的公司递交一份建议书。你拥有一些关于你前任雇主的机密信息，而且你认为这些机密信息能够帮助你的现任雇主赢得合同。你应该透露这些信息吗？

不应该。你不应该把这些信息透露给你的公司，因为这涉及到第三方的机密信息。你的公司认为员工有义务保护任何可能与前任雇主有关的机密信息。

你是你们公司的采购部经理。你收到一个供应商的邀请作为嘉宾去参加一场重大的体育赛事。而这个供应商是其中一个参加你公司竞标项目的供应商。你应该接受邀请吗？

不应该，你不应该接受这种情况的邀请。因为你对投标项目起着关键的决策作用，你所收到的任何不寻常的好处都将被视为一个可能会影响你客观性的诱因。

客户



即使历尽千辛，我们的事业现在依然欣欣向荣。我们与所有相关人士保持最友好的关系。我们保持一致的态度直接解决员工和客户的问题。我们的产品保持同一水准的高品质，因此赢得了最好的口碑并且能够以最高的价格出售……我提到这些事实想要指出的是，只要秉承诚信和直接的商业原则、注重细节并且能够利用有利的机会和环境，那么企业取得成功的可能性就很大。

詹姆谢特吉·塔塔

塔塔集团创始人

塔塔有限公司董事长（1868 年至 1904 年）

E.客户

产品与服务

1. 我们致力于提供符合所有适用标准的世界级质量水平的产品和服务。
2. 我们提供的产品和服务应当符合适用法律的规定，包括产品包装、标签和售后服务责任。
3. 我们应基于其自身的价值来销售产品和服务，不得对竞争对手的产品和服务进行不公平或误导性陈述。

出口管制和贸易制裁

4. 在业务过程中，我们应当遵守所有相关的出口管制或贸易制裁条款。

公平竞争

5. 我们支持我们业务所在的各个国家和市场的竞争性开放市场的发展和运营，以及贸易和投资的自由化。
6. 我们不涉及任何构成反竞争行为的活动，例如，滥用市场主导地位，勾结、加入联合企业或者与竞争对手进行不正当信息交换。
7. 我们仅在正常的业务过程中收集竞争信息并通过法律允许的来源和手段获取竞争信息。

与客户打交道

8. 我们应当以专业、公平和透明的方式来跟客户打交道。
9. 我们尊重客户个人资料相关的隐私权。我们应按照适用法律保护客户的个人资料。

Q&A

你是我们公司的区域销售经理。你被邀请加入一个即时聊天工具的“非正式组织”，而该组织的成员均为我们公司竞争对手的地区销售负责人。群组管理者要求召开一个面对面的会议，对市场情况进行非正式讨论并从行业的角度对“价格策略”发表意见。你应该怎样做？

任何与竞争对手一起召开的会议，特别是讨论“价格策略”的会议，都可能旨在推动一个反竞争行为或操纵价格。你应该婉拒这个邀请并退出这个“非正式组织”。你也应该将这一事件报告给你的上司和法律部门。

你和同事一起参加客户会议，而你的同事对公司的服务做出了不真实的陈述。你应该做什么呢？

如果可能的话，你应该在会议期间帮助你的同事纠正错误。如果情况不允许，那么在会议结束后向你的同事提出问题，并让他/她或公司纠正任何向客户做出的失实陈述。

当你正在跟进一个客户的项目，此时你接到了同事的电话。在你接手他/她的工作之前，这个同事是负责管理该客户。他表示他曾经跟这个客户合作开发过一个新的订单系统，而他认为这将对另一个客户有利，所以请求你把这个项目的详细资料发给他/她。你应该怎样做呢？

未经该客户的特别批准，你不得向任何人透露此等信息；也不得将客户的资产用于服务其他客户或作私人用途。

请谨记...

塔塔的核心价值是追求卓越的工作标准和高品质的产品与服务。建立和维护客户对我们品牌的信任是这个核心价值的坚定基石。

社会与环境



在自由企业中，社会不仅是企业的另一个利益相关者，更是其存在的目的。

詹姆谢特吉·塔塔

塔塔集团创始人

塔塔有限公司董事长（1868年至1904年）

F. 社会与环境

社会

1. 我们致力于成为良好的企业公民，并积极改善我们业务所在的社会的生活质量。
2. 我们与社会和其他利益相关者建立良好的关系，从而将我们的业务可能对当地社会和环境产生的负面影响降至最低。
3. 在遵循本准则的原则（如适用），特别是遵循“利益冲突”条款的情况下，我们鼓励我们的员工参与有利于我们业务所在的社会志愿者计划。

环境

4. 在我们的产品和服务的生产和销售过程中，我们力求遵循环境可持续性并遵守所有适用的法律和法规。
5. 我们力图防止浪费自然资源，并致力于改善环境，尤其是对温室气体的排放、水和能源的消耗、废物和有害物质的管理。我们应努力降低业务活动中气候变化带来的不良影响。

价值链合作伙伴



如果我们做了某些集团所做的事情，那么我们的规模将会是今天的两倍。但是我们并没有做，而且我不会以任何其他方式去做。

J.R.D.塔塔

塔塔有限公司董事长（1938年至1991年）
（20世纪60年代和70年代塔塔集团的扩张步伐）

G. 价值链合作伙伴

1. 我们应以公平且透明的方式选择供应商和服务提供商。
2. 我们寻求与和我们相似价值观的供应商和服务供应商合作。我们希望他们能够采取与我们相似的道德标准。
3. 我们的供应商和服务提供商仅在获得我们公司正式授权的书面同意时方可代表我们公司。他们在相互交流或代表我们公司后应遵守准则的规定，包括遵守共享信息的保密性。
4. 我们应确保任何收到或给予我们的供应商或服务提供商的礼品或款待符合我们公司的礼物和款待政策。
5. 我们遵守使用第三方知识产权和数据的义务。

Q&A

你是我们公司的采购部负责人。你手上的一个项目预算十分紧张。为了在目标成本范围内完成项目，你打算请求供应商对这个项目订单提供一个特殊的折扣，但条件是你会在以后的订单“补偿他”。你违反了准则的规定吗？

是的，你违反了准则的规定。任何形式的诱因，包括在未来给予供应商好处，可能会影响你的客观行动和为企业争取最大利益的能力。因此必须避免。

请谨记...

价值链合作伙伴包括我们的供应商和服务供应商、分销商、销售代表、承包商、渠道合作伙伴、顾问、中介和代理、合资伙伴或其他商业伙伴。

经济利益相关者



商业道德行为——在每一个领域以及各个方面——是塔塔集团建立的基石，并以此经营其集团企业。自成立以来，这就是塔塔集团的一个信条，也是我们文化传承的基本元素，更是我们生活之道的精髓。

拉坦·塔塔

塔塔有限公司董事长（1991年至2012年）

H.经济利益相关者

1. 我们致力于提高股东价值并遵守管理股东权利的法律法规。
 2. 我们应公平、准确并及时地通知经济利益相关者我们业务相关的各个方面，并且应按照适用法律和协议的规定披露此类信息。
 3. 我们应准确地记录我们的所有活动，并应按照适用法律和行业标准的规定来遵守信息披露标准。
-

政府



正如我所看到的，商业会对你设定一个巨大的需求；这需要你一直对自己的道德、价值观、公平性和客观性设定一个框架。这样做并不容易；你不能把它强加于自己身上，因为它必须要成为你不可或缺的一部分。

拉坦·塔塔

塔塔有限公司董事长（1991年至2012年）

I.政府

政治不结盟

1. 我们应遵从我们业务所在的国家宪法和治理体系。我们既不得影响公众选举的结果，也不得破坏或改变任何政府体系。我们不得支持任何具体的政党或政治职务候选人。我们的行为也不得涉及任何可能被解释为与任何政治机构或个人相互依存/支持的活动，我们不得向任何具体的政党候选人或政治活动捐赠任何公司资金、财产或其他资源。

我们董事会为加强民主力量而通过公正的选举过程审议的所有财政资助仅可通过印度国内的级进式选举信任机构赠予或通过印度国外类似的透明、正式授权、非歧视性和非任意的赠予。

政府互动

2. 我们与政府和监管机构以建设性的方式促进良好治理。我们以符合准则的方式与他们进行互动。
3. 我们不得妨碍、阻碍或不当的影响任何政府审查或调查的数据和文件的结论或影响其完整性和可用性。

集团公司



我不认为会有人有詹姆谢特吉一样的行业远见。但是，这并不是我一直崇拜詹姆谢特吉的唯一原因。主要的原因是他赋予集团的优秀价值观。如果有人问我，让所有塔塔公司紧密联接在一起的最重要的东西是什么，我认为我们从詹姆谢特吉·塔塔继承的共同理想和价值观。

J.R.D.塔塔

塔塔有限公司董事长（1938年至1991年）

J.集团公司

1. 我们通过共享知识、物理资源、人力和管理资源并根据适用法律（包括遵守相关的竞争法）采用领先的管理政策和实践，寻求与集团公司（包括合资企业）进行合作。
2. 我们应努力通过适当的争议解决机制妥善地解决我们与任何集团公司之间的任何争议，从而不影响我们的商业利益和利益相关者的价值。
3. 我们应当制定适当的程序从而确保任何第三方或合资企业未经正当授权不得使用塔塔的名称/品牌以获得适当的利益。
4. 我们的董事会应考虑采用由塔塔有限公司定期制定的政策和指导方针并在所有集团公司中传阅使用。

Q&A

你正在为一个IT项目选择合作的供应商。而最终入围的有两家公司，其中一家是新成立的公司，其参考资料有限但报价比较低，而另一家是拥有三十年的应用经验和高度好评的参考资料的公司，但它对于同一工作的报价比较高。在所有其他参数几乎相等的情况下，你应该选择与哪一家公司合作？

虽然价格无疑是决策的一个重要标准，但是这显然不是唯一的评估标准。你可能还需要考虑高度好评的参考资料、可靠的工作业绩和共同的价值观，从而决定你的IT合作伙伴。

你正为一个项目选择可能合作的供应商。最终入围的三家公司中其中一个是集团公司。在审查最终方案时，你根据报价和所有权总成本将该集团公司列为第二名，并选择与排名第一的供应商合作。这是正确的决定吗？

是的。你应该根据供应商自身的优势去选择最适合贵公司的要求的供应商。你不应该仅仅由于从属关系而选择一个集团公司。

质疑

我们鼓励员工、客户、供应商和其他利益相关者提出疑虑或对其发现的任何实际或潜在违反我们的准则、政策或法律的行为进行披露。我们也鼓励检举任何不能体现我们的价值观和原则的（实际或潜在的）不当行为事件。

质疑、查询或检举的适用途径可能包括：

- 立即联系公司直属经理或人事部；
- 公司指定的道德督察员；
- “机密检举”第三方道德热线（如有）；
- 公司的“检举者”政策规定的其他检举渠道。

我们绝不容忍存在对任何汇报合理疑虑的人士进行报复的行为。任何参与攻击此类人士的人员将受到纪律处分。

若你怀疑你或你认识的人因提出疑虑或检举案件而遭受报复，我们鼓励你立即联系你的直属经理，公司的道德顾问、人事部、董事总经理/首席执行官或集团的首席道德官办公室。

Q&A

我的上司要求我去做一些我认为可能是非法的事情。我担心如果不按照上司的去做，我可能会被解雇。我应该这样做吗？

不应该，永远不要触犯法律。你应该跟你的上司讨论这种情况，从而确定你们双方都了解实情。如果你的疑虑还未解决，你联系更高级的管理层、道德顾问和法律部，或者通过公司的机密检举系统（如有）进行检举。

我觉得因为我向道德顾问检举了上司因而遭到了上司的不公平对待。我应该怎样做？

报复任何提出疑虑的人是属于违反准则的行为。因此，你应该及时向公司的道德顾问或董事总经理/首席执行官，或通过公司的机密检举系统（如有），检举你上司的行为。

责任

准则不只是一套仅为正式的遵从性而颁布的规范性指导方针。它代表我们对价值观和核心原则的共同承诺。

每一位直接或间接受雇于我们的员工均应对他/她自身的行为负责。若其行为违反了准则的规定，则可能会按照雇佣条款和相关的公司政策对他们进行处罚。

无论是形式还是内容，准则适用于我们的员工以及共事者。它代表我们对所有利益相关者的共同责任以及我们对彼此的共同承诺。

请说出…

如果你不确定你将要采取的特殊行动是否符合准则规定的原则，那么请问问你自己：

- 是否直接或间接地危害别人或致使他们受伤？
- 是否属于违法/非法行为，或不符合我们的政策和程序？
- 良心是否拒绝？是否与个人价值观相互冲突？
- 如果被媒体报道，是否会感到不舒服？是否会使自己的公司、配偶、伴侣、父母或孩子蒙羞？
- 是否“感觉”不对？

如果所有这些问题的答案是“是”，请停止行动并咨询你的上级经理、道德顾问、人事部、法律部或高级管理团队的任何成员去帮助你做出决定。

当面对困境时：停下来，仔细思考，谨慎应对

注释

准则并没有对公司立场的所有期望或利益相关者立场的义务做出一个全面且完整的解释。

我们的员工具有熟悉所有适用法律、集团级通告和政策、企业级政策、规程和相关的工作规则的持续性义务。如需获得任何对准则解释的指导，可以向我们公司的道德规范官或集团的首席道德官寻求帮助。

我们鼓励所有合资企业采用塔塔行为准则（简称**TCOC**）或包含**TCOC**所有内容的行为准则。

塔塔行为准则这一版本将取代之前所有版本和相关文件，并于**2015年7月29日**起正式生效。

如需查询或了解准则，请通过电子邮件联系集团的首席道德官：ethicsoffice@tata.com



塔塔行为准则-2015年版

本人承认已收到塔塔行为准则。

本人已阅读塔塔行为准则，并且承认，作为一名塔塔员工，本人必须遵守准则所制定的指导方针，若无法履行则按照雇佣条款和相关的公司政策的规定接受处罚。

若本人存在违反或可能违反塔塔行为准则的疑虑，本人知道可从公司提供的渠道汇报此类疑虑。必要时，本人将通过利用此等渠道尽己所能保持自身的道德标准达到与所有人一致的高度。

签名： _____

日期： _____

姓名： _____

部门： _____

地址： _____

(请将此确认书提交给您的道德顾问或公司人事部)

