

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Nuestro código de ética [Our Code of Ethics]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Preprint
Authors	Alstom
Publisher	Alstom
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-07-04 09:57:28
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/209857





“Valores y normas éticas que garantizan nuestro futuro”

Nuestros valores comunes (Confianza, Trabajo en Equipo y Acción) aseguran la cohesión total de Alstom, fomentan la confianza de nuestros socios, refuerzan nuestra imagen y, sencillamente, garantizan nuestro futuro.

La reputación y la integridad de Alstom sólo se pueden construir reforzando de manera continuada las normas y procedimientos éticos. Nuestro crecimiento se sustenta y se guía por nuestros principios de integridad y transparencia, aplicados de manera escrupulosa y sin excepción en todo lo que concierne a nuestros empleados, accionistas, clientes en los sectores tanto públicos como privados, proveedores, competidores y socios.

Nuestro Código de Ética es esencial y todos los empleados de Alstom en su labor diaria necesitan compartir los mismos claros valores y el mismo código de conducta (individual y colectiva) que define a Alstom como una compañía ética.

A través del Programa de Integridad de Alstom siempre procuro fomentar este enfoque y cerciorarme de que nuestras normas y valores se aplican estrictamente, sin excepciones.

Desde marzo de 2009 el Grupo se ha comprometido en un programa de certificación que evalúa que su reglamento y aplicación correspondan a las mejores prácticas internacionales.

Todas nuestras normas éticas son importantes. Sin embargo, merecen una atención especial tres normas que se concentran en: la competencia, la prevención de la corrupción y el refuerzo del control interno, ya que están en el centro de nuestras responsabilidades individuales y colectivas.

Para garantizar que nada se quede en el olvido, cualquier empleado que tenga motivos para creer que nuestro Código de Ética no está siendo respetado puede comunicárselo inmediatamente a su superior jerárquico o, acogiéndose a la legislación y normativa nacionales relevantes, hacer uso del Procedimiento de Alerta de Alstom.

Cuento con cada uno de ustedes, individual y colectivamente, para garantizar que todas nuestras normas sean respetadas, todos los días.

Patrick Kron
Presidente y Consejero Delegado

NUESTRO CRECIMIENTO SE GUÍA POR NUESTROS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



El Código de Ética y toda la Normativa de Empresa atañen a todas las personas que forman parte del Grupo y a aquellas que llevan a cabo negocios en representación de Alstom.

Los empleados serán responsables, individualmente, de cumplir con sus obligaciones con imparcialidad e integridad y deberán conocer el Código de Ética y consultarlo de manera regular, además de tener un conocimiento detallado de aquellas disposiciones que atañen directamente a su trabajo. En caso de duda se dirigirán a sus inmediatos superiores.

Las responsabilidades de los superiores van más allá de las de los empleados. Deberán promover dicho Código de Ética de manera activa en el trabajo, mostrando compromiso en sus acciones. También deberán permanecer vigilantes para prevenir, detectar y responder ante cualquier violación del Código de Ética y proteger a aquellos empleados que den parte de su incumplimiento.

NUESTROS PRINCIPIOS BÁSICOS

Respeto de la legislación y la normativa

“ No implicar al Grupo en prácticas ilícitas ”

La reputación de integridad de Alstom se forja en el respeto de las leyes, reglamentos y otras obligaciones, llevado a cabo en el ejercicio de sus actividades, vigentes en todos los países en los que el Grupo está implantado.

Los empleados de Alstom tienen la responsabilidad de conocer las leyes, reglamentos y obligaciones vinculados a su trabajo. Cualquier violación de dichas leyes puede conducir a sanciones civiles y penales. Queda prohibida toda actividad que pudiera implicar al Grupo en prácticas ilícitas.

Alstom es una empresa multinacional con actividades en todo el mundo. Para asegurar nuestros objetivos éticos de alta calidad, exigimos que se cumplan ciertos estándares que se hallan por encima de los que aplica la propia ley. Entre otros, Alstom se encuentra adscrito al espíritu y la letra de las leyes que rigen los derechos de las personas y los trabajadores, a la normativa existente sobre salud y prevención de riesgos, la protección del medio ambiente, la prevención de la corrupción, la libre compe-

tencia, los impuestos y la comunicación veraz de la información financiera.

Acatamos plenamente los principios rectores de la OCDE, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los principios del Pacto Mundial y los de la Cámara de Comercio Internacional (ICC). Alstom es asimismo miembro del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD).

Aplicación de los principios de honestidad e imparcialidad

Muchas actividades de Alstom no están sujetas a leyes, reglamentos u otras obligaciones. En tal caso, los principios de imparcialidad y honestidad regirán nuestra conducta. A cada uno de los empleados incumbe la responsabilidad de aplicar estos principios en todo momento. No se impondrán ni aceptarán objetivos que supongan el incumplimiento de los principios éticos de la empresa.

“ Ningún objetivo justifica la inobservancia de las normas ”

NUESTRAS TRES NORMAS FUNDAMENTALES

Las tres normas siguientes resultan fundamentales ya que cualquier inobservancia de las mismas conlleva importantes riesgos para el Grupo y las demás personas implicadas.

Acuerdos o pactos con la competencia

El derecho de la competencia o derecho antimonopolio tiene por objetivo garantizar una competencia libre y leal entre las empresas. La libre competencia redundaría en interés de Alstom, pero también de los clientes, de los consumidores y de la sociedad en general. Esta legislación debe ser respetada en cualquier situación.

La empresa y sus trabajadores pueden ser objeto de graves sanciones civiles y penales en caso de inobservancia de estas normas.

“ Respeto de las normas de competencia ”

Los empleados de Alstom no participarán en ningún tipo de acuerdo con la competencia con intención o efecto de fijar precios, tergiversar procesos de licitación, dividir mercados, limitar la producción o boicotear a clientes o proveedores. Los empleados de Alstom deberán acatar las leyes de la competencia y no intercambiar con los competidores ningún tipo de información sensible.

Puesto que las leyes son complejas y difieren en cada país, los empleados deberán consultar al Departamento Jurídico en caso de duda.

Prevención de la corrupción y el soborno

La política de Alstom prohíbe las prácticas o pagos ilícitos. El Grupo está plenamente comprometido en la erradicación de la corrupción y de los sobornos en sus transacciones comerciales y cumple con los requisitos de la Convención de la OCDE, de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) y con todas las leyes aplicables en los países en que está presente.

Las compañías y empleados de Alstom deberán respetar la legislación vigente de todos los países en los que trabajan. Esto significa que no ofrecerán ni proporcionarán, de forma directa o indirecta, ninguna ventaja, ya sea pecuniaria o de otra naturaleza, a representantes del Estado, partidos políticos, empleados o agentes de clientes de los sectores público o privado, empleados o

“ Rechazo sistemático de la corrupción en las transacciones comerciales ”

agentes de bancos o instituciones de préstamo, que sea contrario a las obligaciones legales o a los principios éticos de Alstom, con la finalidad de conseguir o conservar un negocio o de obtener cualquier facilidad o favor contrario a la normativa.

Asimismo, las compañías y los empleados de Alstom no deben ofrecer o proporcionar ninguna ventaja y se abstendrán de responder a solicitudes provenientes de cualquier persona que alegue tener influencia real o insinuada sobre un agente del sector público o privado y que se ofrezca a utilizar dicha influencia para conseguir mercados o una decisión favorable.

Los llamados “Facilitation payments” (pagos facilitadores) se utilizan para facilitar gestiones o procedimientos administrativos obligatorios, normalmente llevados a cabo a través de vías legales apropiadas. Dichos pagos constituyen corrupción a pequeña escala y, a pesar de que están tolerados en ciertos países, resultan ilícitos en muchos otros. Para evitar toda confusión o malentendido acerca de los límites permitidos, la política de Alstom consiste en prohibir rotundamente dichas prácticas.

Control interno y divulgación de información

“ Cada empleado juega un papel en el control interno ”

El control interno es fundamental y está diseñado para garantizar a la dirección de cada área la calidad y fiabilidad de las informaciones financieras y de negocios, así como su conformidad con los reglamentos, leyes y normas internas vigentes.

La dirección de las distintas entidades (Corporativo, País, Sector, Negocio o Unidad) será la encargada de realizar el control interno, de conformidad con el Manual de Control Interno del Grupo, y deberá confirmar que ha cumplido con esta tarea. La integridad de nuestra información financiera y de negocios es fundamental para el funcionamiento legal, honesto y eficaz de nuestras operaciones. En consecuencia, todas las operaciones financieras y contables deben estar correctamente registradas en los libros de cuentas del Grupo.

Los empleados son directa e individualmente responsables de aquellos documentos e informes que redacten, así como de la información que suministren (incluida la que se introduce en los sistemas informáticos). Los documentos se deberán conservar en cumplimiento con la Política de Conservación de Archivos de Alstom.

Asimismo, la dirección se asegurará de que los datos registrados en el sistema de consolidación de cuentas correspondan exactamente a la información que se va a publicar, a los resultados del periodo y a la situación financiera al final del periodo.

Los empleados, sea cual sea su escalafón en el Grupo, deberán asegurarse de que los documentos, informes o cualquier otra información que hayan utilizado o comunicado, incluso al nivel directivo de las diferentes entidades (Corporativo, País, Sector, Negocio, Unidad), permitan a Alstom divulgar de forma completa, fidedigna, precisa y puntual, informes, documentos y otras comunicaciones públicas.

Estos documentos abarcan los informes y previsiones financieras, los informes de investigación, los documentos de marketing, los informes de ventas, las declaraciones fiscales, las cuentas de gastos, las fichas de control y los partes de horas, las reclamaciones, la información medioambiental y social y otros documentos, incluidos aquéllos presentados a las autoridades gubernamentales o reglamentarias.

En ningún caso estará permitida la manipulación fraudulenta de cualquier registro financiero o de negocios. El fraude, el intento de engaño, el robo o la mentira son, en la mayoría de los casos, tanto deshonestos como delictivos. El fraude puede consistir -aunque no taxativamente- en: la presentación de informes de gastos falsos, la falsificación o alteración de cheques, la apropiación indebida de activos o el uso incorrecto de activos del Grupo, el manejo sin autorización de transacciones, el mal manejo de la caja chica, o el registro de una entrada o de una declaración financiera que no esté en consonancia con las normas de contabilidad apropiadas.



EL PAPEL DE LOS EMPLEADOS Y EL PROCEDIMIENTO DE ALERTA DE ALSTOM

Los empleados podrán recurrir al Procedimiento de Alerta del Grupo, dentro del respeto de las leyes y reglamentos vigentes en sus países de trabajo o residencia, si tienen motivos para sospechar que se ha producido una violación de las leyes y regulaciones contra la corrupción, la defensa de la libre competencia o la seguridad.

El Procedimiento de Alerta se reserva a los casos en los que el empleado considere que informar directamente a su superior jerárquico podría plantear dificultades, o que no se daría el seguimiento adecuado a la irregularidad denunciada.

En este caso, el empleado puede:

- utilizar la siguiente dirección de correo electrónico prevista a tal efecto: **alert.procedure@alstom.com**
- informar al Presidente País en cualquier país cubierto por la Red Internacional o al Director Jurídico en cualquiera de estos seis países: Brasil, China, Alemania, India, Estados Unidos y Reino Unido.
- apelar al Director Jurídico del Grupo o al SVP de Ethics & Compliance, que se encargarán juntos del asunto:

Director Jurídico de Alstom
3 avenue André Malraux
92309 Levallois-Perret, Francia

SVP de Ethics & Compliance de Alstom
3 avenue André Malraux
92309 Levallois-Perret, Francia

Se tomarán todas las medidas oportunas para respetar la confidencialidad de los empleados. Alstom se compromete a que ningún empleado sea objeto de cambio de nivel, de acoso, o de cualquier otra forma de discriminación por haber utilizado el Procedimiento de Alerta o divulgado información de buena fe.

NUESTRAS NORMAS ESENCIALES

Relaciones con nuestros socios comerciales

● Clientes

Alstom debe tratar a todos sus clientes con honestidad y equanimidad, sin tener en cuenta el tamaño de sus negocios. El Grupo se compromete a suministrar a sus clientes productos y servicios de gran calidad que cumplan con sus necesidades.

“ Ser digno de confianza ”

Alstom proporciona información detallada de sus productos o servicios en sus campañas publicitarias, en sus declaraciones públicas y en las promociones a sus clientes. El personal encargado de negociar los contratos deberá asegurarse de que todas las declaraciones, comunicaciones y presentaciones facilitadas a los clientes sean precisas y veraces.

Ningún empleado de Alstom podrá revelar informaciones con carácter confidencial, delicado o privado excepto dentro de lo que sea habitual o esté permitido a lo largo de un proyecto o en un contrato.

● Proveedores y subcontratistas

Las aportaciones de los proveedores y de los subcontratistas forman parte de los grandes valores de los productos y servicios de Alstom y juegan un papel primordial en el grado de satisfacción de los clientes.

“ Un proceso de selección justo y el cumplimiento de la Carta de Alstom para el Desarrollo Sostenible ”

Las decisiones de compra se fundamentan en una valoración objetiva de la credibilidad del proveedor o del subcontratista y en el valor de lo que se oferta en su conjunto a la vista de las consideraciones y objetivos a corto y largo plazo. Por el propio interés de Alstom, la compra de bienes y servicios se basa en la bondad de sus precios, calidad, rendimiento, idoneidad y entrega. El comprador debe intentar por todos los medios que no se establezca una situación de dependencia con los proveedores y subcontratistas, y por esta razón plantearse de manera sistemática posibles alternativas.

Hay que tener especial cuidado a fin de evitar conflictos de intereses y cualquier apariencia de parcialidad. Están prohibidos los sobornos.

Las relaciones con los proveedores y subcontratistas están reguladas por lo dispuesto en la Cadena de Aprovisionamiento y Suministro, que habrá de tenerse siempre en cuenta al haber sido diseñada para asegurarse de que todos los proveedores y subcontratistas son tratados de manera ecuánime.

Alstom exige que sus proveedores y subcontratistas cumplan estrictamente con todos los requisitos legales relacionados con sus actividades y en su entorno de trabajo. El Grupo exige además que sus principales proveedores y subcontratistas firmen su Carta para el Desarrollo Sostenible, basada en el respeto de los derechos humanos, la seguridad y salud de sus empleados, normas éticas (en particular la relacionada con anticorrupción y la libre competencia), la protección del medio ambiente y la conformidad con las leyes y reglamentos que sean de aplicación. Alstom toma medidas para asegurarse de que estos compromisos se cumplen tanto a lo largo del proceso de selección como durante la ejecución del contrato.

● Consultores de ventas

Las relaciones con los consultores de ventas se rigen por procedimientos internos estrictos para evitar toda práctica irregular o de soborno que conlleve responsabilidades jurídicas para el Grupo.

Un consultor es todo representante, consultor de negocios, agente, patrocinador o miembro de un grupo de presión que esté relacionado, de forma directa o indirecta, con actividades concernientes a las ventas o la ejecución de proyectos.

También se refiere a terceros que actúen en representación de Alstom y entre los que se incluyen entre otros, abogados, asesores fiscales, agentes de aduanas, ingenieros y asesores financieros que tratan tanto con clientes como con cualquier clase de cargo público o privado.

Para prevenir la corrupción pública y privada, el nivel Corporativo y de Sector darán su conformidad a la contratación de consultores de ventas y el departamento de Ethics & Compliance se encargará de supervisar todo el proceso.

“ Respetar estrictamente los procedimientos ”

● Concursos públicos y licitaciones

Los contratos con empresas públicas o estatales suelen estar sujetos a normas muy estrictas. Alstom se compromete a respetar las leyes y reglamentos que rigen la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado en todos sus mercados, así

como aquellas leyes que prohíben el intento de influir en los funcionarios públicos.

“ Aplicar las normas ”

Alstom se compromete a competir con justicia, veracidad y precisión y a cumplir con todas las obligaciones legales y contractuales de aquellos contratos que le sean adjudicados. Cuando los contratos públicos o con el Estado impliquen la posesión, utilización o acceso a información confidencial o restringida, es fundamental que los empleados sigan estrictamente las normas correspondientes de seguridad.

Aunque algunos clientes de Alstom, anteriormente empresas públicas, hayan sido actualmente parcial o totalmente privatizados, es posible que aún estén sujetos a las mismas exigencias o a normas similares. Para que no haya conflictos de intereses, se pondrá especial cuidado a la hora de contratar a cualquier persona que haya sido o continúe ejerciendo como empleado público. Todas las contrataciones con estas características deben ser tratadas con atención y aprobados por el departamento de Recursos Humanos.

● **Controles a la exportación y restricciones comerciales**

En ocasiones, las leyes, reglamentos o requisitos similares de carácter local, nacional o internacional, establecen embargos, boicots u otra clase de restricciones comerciales sobre un gran número de bienes, servicios, software o tecnología.

“ Acatar el Derecho Mercantil Internacional ”

Todas las empresas de Alstom que se dediquen a la exportación de bienes y servicios o que realicen servicios (entre los que se incluye la asistencia técnica y formación) fuera de sus países de origen deberán cumplir estrictamente con las leyes vigentes en materia de Control de la Exportación de los países en que estén presentes. Deberá ponerse especial atención en aquellos objetos que posean un doble uso (productos, software y datos técnicos que tengan utilidad tanto en el campo civil como en el militar). Aquellos empleados involucrados en el comercio internacional deberán asegurarse de que cumplen con la normativa más reciente y buscarán asesoramiento por parte del Departamento Jurídico.

La inobservancia de estas leyes y normativas podría exponer tanto a la Compañía como a sus empleados a severas multas, así como a prohibiciones a la exportación en el futuro.

● **Blanqueo de dinero**

El blanqueo de dinero consiste en procesar dinero para ocultar su origen ilícito.

“ Trabajar únicamente con socios comerciales acreditados ”

Alstom, en cumplimiento con la legislación pertinente, lleva a cabo negocios sólo con empresas acreditadas. Los empleados deberán ser cautos y permanecer atentos ante posibles irregularidades a la hora de realizar pagos con aquellos socios comerciales que lleven a cabo sus operaciones de manera sospechosa.

● **Conflictos de intereses**

Los conflictos de intereses dificultan un juicio ecuánime. Los empleados de Alstom deben evitar cualquier situación que pudiera generar un conflicto entre sus intereses personales (o los de los miembros de su familia) y los del Grupo.

Con el fin de garantizar la protección de los empleados y de Alstom frente a conflictos de intereses reales o aparentes, los empleados no deberán tener intereses o invertir en empresas proveedoras, clientes, competidoras o consultoras, ni en ninguna otra empresa donde la naturaleza de dicha inversión o dichos intereses pudiera influir negativamente en las decisiones comerciales que se tomen en nombre de Alstom. Los empleados no tratarán directamente con socios comerciales que pudieran a su vez ser clientes, proveedores, agentes, consultores o terceros, con los que ellos o sus familiares tuvieran intereses. Si se diera el caso, los empleados deberán informar al director de su Unidad sobre esta situación de forma transparente y clara y obtener una autorización escrita.

“ Plantear ante los superiores cualquier posible conflicto de intereses ”

Los empleados de Alstom no deberán aceptar trabajos externos propuestos por un proveedor, cliente o competidor, ni ejercer ninguna labor fuera de la empresa que pudiera perjudicar su rendimiento o criterio profesional en el seno de Alstom. Los empleados deberán comunicar a su superior el desempeño de cualquier actividad profesional ajena a la empresa.

● **Regalos e invitaciones**

Alstom entiende que todas las decisiones comerciales tomadas por sus empleados o proveedores responden exclusivamente a criterios de tipo comercial, basados fundamentalmente en la competitividad, los resultados y la calidad de los productos y las tecnologías que proponen y en ningún caso a cualquier forma de ventajas disimuladas o conflicto de intereses. En algunas culturas, una relación comercial de calidad puede dar lugar al intercambio de regalos simbólicos o invitaciones.

Los empleados de Alstom no podrán ofrecer, aceptar o autorizar a un miembro de su familia o pariente a que acepte regalos, dinero, préstamos, invitaciones o cualquier otra forma de trato especial por parte de cualquier persona que mantenga relaciones comerciales con el Grupo, si el objetivo último es influir en una decisión de tipo comercial.

Los empleados podrán aceptar u ofrecer ocasionalmente, en nombre de Alstom, una invita-

ción a comer o un regalo simbólico de escaso valor y que no sea de tipo pecuniario siempre que en otra ocasión se pueda devolver la invitación o corresponder a la atención. Si, por motivos de protocolo, cortesía u otros un empleado debe ofrecer o aceptar una invitación o un regalo de valor, habrá de informar previamente al director de su Unidad y al Departamento Jurídico.

“ Decisiones libres de influencias ”

Una compañía socialmente responsable

“ Promocionar el desarrollo sostenible ”

Alstom aplica sus políticas y normas en todos los países en los que está presente. El Grupo respeta las culturas de las comunidades locales con las que interactúa y tiene en cuenta los intereses de las diferentes partes interesadas.

● Protección del medio ambiente

Alstom se ha impuesto la ambición y se ha dotado de los medios necesarios para contribuir significativamente a la protección del medio ambiente gracias a los sistemas, equipos y servicios que vende. Las actividades centrales del Grupo están orientadas a suministrar tecnología punta y servicios que permiten optimizar la gestión de los recursos naturales, reducir considerablemente las emisiones y los gases de efecto invernadero y mejorar la calidad de vida, al tiempo que contribuye al progreso económico y social. Alstom también facilita a sus clientes toda la información sobre el impacto medioambiental de sus productos.

Además, Alstom diseña sus equipos y procesos de fabricación de manera que se consuma la menor cantidad posible de energía, se eliminen los productos peligrosos y se fomente la utilización de materiales reciclables. Alstom tiene en cuenta el impacto medioambiental en la toma de grandes decisiones. En todas las plantas de fabricación y oficinas administrativas, estos impactos se gestionan en conformidad con las normas establecidas en la política de EHS (Medio ambiente, Salud y Seguridad) y son objeto de informes

“ Ser reconocido como referencia en este ámbito ”

trimestrales. Cada Unidad es responsable de establecer sus propios objetivos en el marco de la política que llevan a cabo el Grupo y los Sectores. Todos los empleados contribuyen a este esfuerzo colectivo en sus actividades diarias.

● Relaciones con las comunidades

Alstom tiene en cuenta las aspiraciones sociales, económicas y medioambientales de las comunidades en las que actúa. El Grupo fomenta que sus empleados establezcan relaciones con universidades, escuelas e instituciones locales.

“ Comprometidos con las comunidades ”

Alstom estimula a sus empleados a involucrarse de forma activa y a desempeñar un papel en la comunidad local. Los empleados que realicen actividades por su propia iniciativa lo harán en su nombre propio y en su tiempo libre, poniendo cuidado en evitar cualquier conflicto de intereses.

● Contribuciones políticas y actividad

Con frecuencia, las contribuciones a los partidos políticos están sujetas a las legislaciones nacionales y varían en función de los países. Incluso cuando están dentro de la legalidad, estas contribuciones pueden ser fuente de abusos y pueden considerarse una práctica cuestionable. La política de Alstom en esta materia es la de no realizar contribuciones económicas o de cualquier otra índole a partidos políticos, organizaciones o personalidades políticas.

“ No promocionar intereses políticos particulares ”

Alstom respeta el derecho de sus empleados a participar como individuos en la vida y las actividades de su comunidad. Dicha participación tendrá lugar a título personal, fuera del horario de trabajo, corriendo el empleado con todos sus gastos de manera individual y respetando las leyes correspondientes. No se utilizarán papeles o sobres con membrete de Alstom, así como fondos u otras propiedades del Grupo para fines políticos personales. Los empleados deberán ser cuidadosos a la hora de distinguir sus actividades políticas personales de sus trabajos en Alstom y evitarán cualquier posible conflicto de intereses.

● Contribuciones benéficas

“ Contribuir a la imagen social corporativa de Alstom ”

Las contribuciones benéficas realizadas en nombre del Grupo o utilizando los recursos financieros del mismo, están autorizadas siempre y cuando cumplan con la normativa y

leyes pertinentes. Las contribuciones deberán revertir en la comunidad en que actúa Alstom y habrán de ser útiles a la causa que promueva la organización sin ánimo de lucro, receptora de dicha contribución, a la vez que habrán de redundar de manera positiva en la imagen social corporativa de Alstom. Las contribuciones benéficas no deben realizarse sin consentimiento escrito previo y deberán quedar correctamente registradas.

● Esponsorización

“ Acciones que reflejan la política de comunicación de Alstom ”

El patrocinio forma parte de la estrategia de marketing y comunicación. Está autorizado siempre que se respete la normativa vigente y se lleve a cabo exclusivamente en el marco de la política de comunicación del Grupo.

Las decisiones relativas a la participación del Grupo en algún tipo de patrocinio están sujetas al consentimiento escrito previo de los Departamentos de Comunicación (del Sector o Corporativo) y han de quedar convenientemente registradas.

Recursos Humanos

“ Fomentar la expresión individual y colectiva ”

En su política, Alstom se ciñe plenamente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con estos valores, Alstom aplica una política de recursos humanos basada en el trato justo y en el respeto a las personas, a su dignidad, sus derechos y libertades individuales, fomentando su compromiso con la empresa. El Grupo promueve todas las formas de diálogo, individual o colectivo.

● Salud y seguridad

Alstom se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, en todos sus centros y con el mismo nivel de exigencia, independientemente de su implantación. Este nivel está definido en la política de EHS (Medio ambiente, Salud y Seguridad) y se aplica a todos los empleados, así como a los subcontratistas que trabajen en los centros de Alstom o bajo la supervisión de Alstom en los centros de nuestros clientes.

“ Promocionar un entorno laboral seguro ”

En todos los centros y durante los proyectos, se aplicarán medidas para contrarrestar cualquier clase de riesgos que pueda haber relacionados con la salud y la seguridad. Estas medidas se tomarán en colaboración con los comités y organismos competentes.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de informar sobre aquellas situaciones peligrosas de las que son testigos, sobre posibles incidentes que revelen ciertos riesgos y tendrán que ayudar en la mejora de las medidas preventivas. Las instrucciones de seguridad deben ser estrictamente respetadas.

● Seguridad de los empleados

Alstom se esfuerza por asegurar la protección de sus empleados, independientemente del lugar donde trabajen. El Grupo difunde regularmente instrucciones en las que se informa sobre riesgos y se enuncian los procedimientos que se deben seguir, como por ejemplo en situaciones políticas inestables, actos delictivos o problemas de orden sanitario. Todos los empleados deben guiarse por estas instrucciones, actualizadas regularmente, especialmente en lo que respecta a los viajes profesionales.

“ Limitar los riesgos ”

● Relaciones Sociales

“ Interés colectivo ”

Alstom respeta el derecho de todos sus trabajadores a formar o a asociarse a los sindicatos u organizaciones de trabajadores que consideren oportunos, así como a organizarse para llevar a cabo negociaciones colectivas. La política de relaciones sociales reconoce que las diferencias son uno de los puntos fuertes del Grupo. Alstom respeta el papel y las responsabilidades de los comités de empresa y se compromete a comunicar y a negociar abiertamente con ellos los problemas de interés colectivo.

● Igualdad de oportunidades y diversidad

Los empleados de Alstom deberán respetar las leyes y reglamentos que prohíben cualquier discriminación por razones de edad, raza, sexo, origen étnico, nacionalidad, religión, salud, discapacidad física, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas o filosóficas, pertenencia a un sindicato u otras características protegidas por la ley.

“ Ninguna discriminación ”

Alstom no tolera ningún tipo de acoso, ya sea sexual, físico o psicológico, la coacción o la intimidación. Si los empleados presencian o sufren cualquier clase de abuso pueden informar al

respecto a su superior de Recursos Humanos. Está prohibido tomar medidas en contra de cualquier empleado que de buena fe haga esta clase de denuncia.

El proceso de contratación se basará exclusivamente en las calificaciones y competencias del aspirante. El sueldo se decidirá únicamente en función de la contribución profesional del empleado al Grupo.

La contratación, formación y desarrollo profesional de empleados de distintos orígenes es un activo importante para Alstom. El Grupo busca reconocer y valorar estas diferencias mediante la creación de equipos que reflejen los mercados y las comunidades en los que opera.

● Desarrollo profesional de los empleados

“ Promover el desarrollo personal ”

En el marco de su política “it’s all about people!”, Alstom procura fomentar el desarrollo profesional de sus empleados mediante entre-

vistas periódicas con sus directivos. Estas entrevistas permiten detallar las competencias que se precisan, los logros ya obtenidos, los planes de crecimiento y el desarrollo profesional en función de las necesidades y las aspiraciones individuales de los empleados así como de las necesidades de la empresa. Los programas de formación y los métodos de trabajo en equipo se enmarcan dentro de esta política. La búsqueda de soluciones adaptadas a las competencias de los empleados se mantiene a lo largo de su vida profesional, incluso cuando se producen reorganizaciones.

● Privacidad

Alstom y sus empleados deben velar especialmente por el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de privacidad y protección de la información sobre las personas, los empleados o de terceros.

“ Respeto de los derechos individuales ”

Los únicos empleados que tendrán acceso a la información personal serán aquellos cuyas funciones y responsabilidades

incluyan específicamente el manejo de datos personales. El derecho de acceso está restringido en función de la naturaleza y el ámbito de funciones y responsabilidades individuales de los empleados. Alstom no facilita información personal a terceros, salvo en la medida necesaria y permitida por la legislación en vigor.

Protección de los bienes de Alstom

Todos los empleados de Alstom harán todo lo que esté en sus manos para proteger los activos del Grupo. Los bienes y activos de Alstom no deben ser utilizados con fines ilícitos ni para ningún propósito que no esté relacionado con las actividades de Alstom.

Ningún empleado se apropiará para uso personal de ningún bien propiedad de Alstom, ni lo pondrá a disposición de terceros para fines ajenos a la actividad de la empresa. Los empleados no deberán utilizar los activos de Alstom en beneficio propio o para negocios personales y no permitirán que lo hagan personas ajenas o no autorizadas por el Grupo. La apropiación indebida o el robo de estos bienes constituyen un quebrantamiento de la ley y pueden acarrear sanciones además de que constituyen una infracción que puede dar lugar a acciones civiles o penales.

Los activos de Alstom no sólo son elementos físicos o tangibles (fondos, suministros, patentes, redes informáticas o telefónicas), sino que también incluyen los bienes

“ No apropiarse de los bienes de Alstom ”

intangibles (ideas, conceptos o know-how) que los empleados desarrollan en el desempeño de su trabajo en la empresa. Asimismo, este concepto abarca a las listas de clientes y subcontratistas y demás información mercantil, así como los datos e información a los que tienen acceso los empleados en el ejercicio de sus funciones.

● Respeto de la confidencialidad

Sólo deberán tener acceso a información confidencial y a datos protegidos relacionados con las actividades comerciales de Alstom y acerca de clientes y proveedores, aquellos empleados cuyas responsabilidades y funciones incluyan específicamente el manejo, utilización y comunicación de dichos datos. El derecho de acceso estará limitado de acuerdo con la naturaleza y el alcance de sus funciones y responsabilidades particulares. Además, todo empleado que tenga en su posesión información protegida o de tipo confidencial deberá velar por su confidencialidad y por que únicamente se utilice para fines autorizados.

“ Compartir la información con cautela ”

La información confidencial incluye, entre otros, los resultados, previsiones y demás datos financieros,

así como la información relativa a recursos humanos y datos personales, adquisiciones o cesiones, nuevos productos y pedidos. La información privada de la empresa incluye, entre otras, las estrategias comerciales, mejoras de productos, información técnica, sistemas, inventos, secretos de fabricación o know-how desarrollado o adquirido por Alstom. Este concepto incluye además la información protegida por acuerdos de no-divulgación.

Si un empleado no sabe a ciencia cierta si está autorizado a divulgar o a utilizar la información que obra en su poder, deberá pedir consejo a su superior directo. La obligación de confidencialidad sigue vigente incluso una vez extinguida la relación laboral del empleado con la empresa.

● Propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual de Alstom, entre los que se incluyen las patentes, know-how, secretos comerciales, marcas registradas, nombres de dominio, diseños industriales y derechos de reproducción, forman parte de sus activos más valiosos y por consiguiente están protegidos por la ley en todos los casos en que esto es posible.

Los empleados están en la obligación de salvaguardar dichos activos. Alstom garantiza, por parte de sus empleados, el respeto y no trasgresión de legítimas propiedades intelectuales de terceros.

“ Uno de nuestros activos más valiosos ”

● Utilización de los sistemas de comunicación del Grupo

Los sistemas de comunicación del Grupo (correo electrónico, buzón de voz, internet, teléfono fijo y móvil y otros medios de comunicación) son propiedad de Alstom y se deben utilizar con fines laborales.

Su empleo con fines personales se basa en el reconocimiento de que la vida privada y la vida profesional están estrechamente ligadas y de que el justo equilibrio entre una y otra redundan en interés de Alstom y sus empleados. No obstante, su utilización se limitará a lo estrictamente razonable y necesario en función de las circunstancias. Se prohíbe terminantemente a los empleados utilizar el correo electrónico, la red de internet u otros sistemas de comunicación de la empresa de forma indebida y, sobre todo, transmitir o recibir mensajes o imágenes que puedan considerarse insultantes, ofensivos o irrespetuosas para las personas.

“ No podrán utilizarse con fines indebidos ”

● Abuso de información privilegiada

En su actividad cotidiana, algunos empleados pueden tener acceso a información susceptible de influir en el valor de las acciones, opciones y otros valores mobiliarios de la empresa, si ésta llegara a divulgarse. Al tratarse de una empresa que cotiza en bolsa, Alstom está sujeta a la legislación del mercado de valores de diversas jurisdicciones que regulan la divulgación de información al público.

La información que puede influir en el valor de las acciones, opciones y otros valores mobiliarios de Alstom se considera información privilegiada y tiene carácter confidencial hasta que el

“ Tener acceso a información privilegiada impone obligaciones ”

Grupo decida divulgarla. La manipulación de esta información en beneficio personal o su divulgación a terceros antes de su publicación oficial podrían suponer una violación de la legislación del mercado de valores y es contraria a la política de la empresa. Las infracciones del reglamento acarrearán graves sanciones, desde multas hasta penas de prisión.

Esta regla también atañe a los títulos de otras compañías, incluyendo clientes, proveedores y socios comerciales que cotizan en bolsa y de cuyas compañías nuestros empleados puedan disponer de informaciones confidenciales.

● Relaciones con los medios de comunicación y los inversores

Alstom mantiene una comunicación activa para fortalecer su imagen de cara a sus clientes, los líderes de opinión, los analistas, los inversores y el público en general. Puesto que Alstom es una empresa que cotiza en bolsa, la comunicación con los medios o los analistas podría afectar a la imagen o reputación de la empresa. Por consiguiente, esta comunicación estará sometida a un examen y control exhaustivos.

Las relaciones con los medios de comunicación son competencia de los departamentos de Comunicación del Sector y Corporativo. Todas las declaraciones a los medios o las respuestas a consultas de los mismos se realizarán a través de estos departamentos o bien en coordinación con los mismos.

El departamento de Relaciones con los Inversores se encarga de toda comunicación de índole financiero con analistas e inversores. Cualquier solicitud de información sobre Alstom por parte de un analista o inversor deberá remitirse a este departamento, que se ocupará de tramitarla.

“ Bajo un estricto control ”

Los empleados de Alstom no están autorizados a representar a Alstom en plataformas de redes sociales en internet, como foros, páginas Web, blogs o salas de chat, a no ser que hayan recibido autorización previa por parte de los departamentos de Comunicación.

El presente Código de Ética no puede cubrir todas las situaciones a las que pueden verse expuestos los empleados. Debemos confiar en nuestro sentido común y en nuestro buen juicio para aplicar estos principios, consultar las reglas y directivas existentes y, en caso de duda, pedir consejo a nuestros superiores o a los responsables de Recursos Humanos, del Departamento Jurídico o de Ethics & Compliance que corresponda.

IMPLEMENTACIÓN

El SVP de Ethics & Compliance implementa y controla el Programa de Integridad de Alstom a través de todo el Grupo. Alstom se ha comprometido en un proceso de certificación en materia de Ethics & Compliance. Sus reglas, procedimientos y directivas con respecto al trato con consultores de ventas ya recibieron en marzo de 2009 la certificación por parte de Ethic Intelligence, un organismo internacional independiente, después de una auditoría llevada a cabo por la compañía suiza SGS.

Conciencia y capacitación

Estos principios están expresados a través de normas, procedimientos e instrucciones, junto con capacitación para promover su máximo conocimiento dentro del Grupo a través del Programa de Integridad de Alstom, introducido por el Departamento de Ethics & Compliance. El Programa de Integridad de Alstom se aplicará escrupulosamente en todas las áreas del Grupo y en todos los países en que Alstom se halle presente.

El Código de Ética se encuentra disponible para todos los empleados de Alstom en la intranet del Grupo y para nuestros accionistas también en la página Web de internet de Alstom. Existe un programa de "e-learning" a través de la intranet con una guía práctica del Código de Ética a disposición de todos los empleados de Alstom. Otra serie de programas de e-learning sobre comportamiento ético se encuentran a disposición de los empleados que los necesiten en su trabajo diario. Los valores y planteamientos éticos de Alstom están incluidos en el programa de iniciación de nuevos empleados. Además, los empleados tienen acceso a la sección de Ética en la intranet de Alstom y allí pueden encontrar herramientas y directrices detalladas.

Consecuencias de la inobservancia de las políticas de la empresa

Es responsabilidad de todos los empleados asegurarse de que su conducta y la de sus subordinados sea conforme con el presente Código de Ética y con las Directivas del Grupo aplicables. El incumplimiento de determinadas Directivas podría dañar la imagen, las relaciones comerciales y la situación financiera de Alstom de forma grave y duradera. Si procede, Alstom se reserva el derecho a emprender acciones civiles o penales y a llevar a cabo las sanciones internas necesarias.

El Código de Ética es una guía acerca de nuestros niveles de exigencia y no reemplaza la Normativa de Empresa, que esboza las normas de conducta resumidas en este documento. Todos los empleados deberán remitirse a las normas de procedimiento relativas a sus responsabilidades, las cuales se encuentran detalladas en el "e-Book" del Grupo y constituyen una recopilación de la Normativa de Empresa, así como a las directivas del Sector disponibles en la intranet de Alstom.

NUESTROS VALORES COMUNES

Compartimos tres valores esenciales: Confianza, Trabajo en Equipo y Acción porque corresponden con la forma en que el Grupo ha definido sus normas fundamentales.

Confianza...

Alstom, con sus actividades, varias estructuras de gestión, unidades, centros de producción y países, es por definición una compañía compleja. La confianza mutua entre compañeros y directivos es esencial para el buen funcionamiento de nuestro negocio y la gestión eficaz de nuestros proyectos.

Esta confianza se basa en la **responsabilidad** de cada órgano decisorio, en la autoridad de la **delegación** otorgada, en la **convicción** de cada empleado acerca de la importancia de su papel en el bienestar y desarrollo del Grupo. También se basa en la **apertura** de cada individuo hacia su entorno profesional, asegurando la **transparencia**, indispensable en la gestión de riesgos.

Trabajo en Equipo...

Alstom es una empresa basada en la realización de proyectos que requieren nuestra **disciplina** y esfuerzo colectivo para su correcta ejecución y **trabajo en red** para aprovechar al máximo todas las capacidades disponibles. Este espíritu de equipo, sustentado en el deseo de procurar el **desarrollo de cada empleado**, se hace extensible a la colaboración con nuestros socios y clientes.

Acción...

Alstom se compromete a suministrar a sus clientes productos y servicios que cumplan sus expectativas en términos de precio, calidad y plazos de entrega. Para cumplir nuestros compromisos con los clientes, la acción es prioritaria para todos nosotros.

La acción se basa en un **pensamiento estratégico**, establecido a nivel de Grupo y de Sector, subrayado por nuestro sentido de **orientación al cliente** e integrado en nuestras actividades cotidianas y en cada proyecto. La acción implica imprimir una **sensación de urgencia** a nuestras actividades, una **velocidad de ejecución** que nos diferencia de nuestros competidores y una capacidad de **control**, que garantiza el cumplimiento de nuestros objetivos financieros. El **liderazgo** es esencial para impulsar la acción.

CORPO/LEAF/CE-10/spa/COM/03:10/ES/7098 © - Alstom 2010.
ALSTOM, el logo de ALSTOM y cualquier versión alternativa del mismo son marcas registradas y marcas al servicio de ALSTOM. Otras marcas mencionadas, registradas o no, son propiedad de sus respectivas compañías. Tanto los datos técnicos como los datos generales que contiene este documento, se facilitan únicamente a título informativo. ALSTOM se reserva el derecho de revisar o de modificar estos datos en cualquier momento y sin previo aviso. – Photo Credits: Alstom – Conception - Realisation: **TMPNEO** – Alstom apuesta por la protección del medio ambiente. Este documento ha sido impreso en papel fabricado con fibras de bosques certificados.

Alstom
3, avenue André Malraux
92309 Levallois-Perret - France
Teléfono: + 33 1 41 49 20 00
Fax: + 33 1 41 49 79 30

www.alstom.com
www.alstom.com

The ALSTOM logo consists of the word "ALSTOM" in a bold, blue, sans-serif font. The letter "O" is replaced by a red circle with a white dot in the center, resembling a stylized eye or a target.