

# Globethics Repository

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

## O Nosso 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	2026-07-02 18:21:09
Link to Item	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12424/209858">http://hdl.handle.net/20.500.12424/209858</a>

O Nosso  
**código**  
**de ética**



*We are Shaping the future*





# Índice

<b>Mensagem do Presidente e CEO</b> .....	<b>4</b>
<b>O nosso crescimento assenta sobre princípios fundamentais</b> .....	<b>5</b>
<b>Os nossos princípios básicos</b> .....	<b>5</b>
Respeito pelas leis e os regulamentos .....	5
Aplicação dos princípios da honestidade e da justiça .....	5
<b>As nossas três regras fundamentais</b> .....	<b>6</b>
Contratos e acordos com a concorrência .....	6
Prevenção da corrupção .....	6
Controlo interno e divulgação de informação.....	6
O Processo de Alerta da Alstom .....	7
<b>As nossas regras essenciais</b> .....	<b>8</b>
Relações com os nossos parceiros de negócios .....	8
Clientes.....	8
Fornecedores e sub-empregados .....	8
Consultores de vendas.....	8
Contratos com o governo e outras entidades públicas de aprovisionamentos.....	8
Controlos à exportação e restrições ao comércio .....	9
Lavagem de dinheiro .....	9
Conflitos de interesses.....	9
Ofertas e hospitalidade .....	9
Uma empresa com responsabilidade social .....	10
Protecção do meio ambiente .....	10
Relações com a comunidade .....	10
Contributos e actividade política .....	10
Contributos de solidariedade social .....	10
Patrocínios .....	11
Recursos Humanos.....	11
Saúde e segurança no trabalho .....	11
Segurança dos trabalhadores.....	11
Relações sociais .....	11
Igualdade e diversidade de oportunidades .....	11
Gestão de carreiras para os trabalhadores .....	12
Confidencialidade de dados .....	12
Protecção do património da Alstom .....	12
Respeito pela informação confidencial .....	12
Propriedade intelectual .....	13
Utilização dos recursos de comunicações do Grupo .....	13
Negociações internas .....	13
Comunicação com os media e os investidores .....	13
<b>Implementação</b> .....	<b>14</b>
Conhecimentos e formação .....	14
Consequências da violação das políticas empresariais .....	14
<b>Os nossos valores essenciais</b> .....	<b>15</b>





## “Regras e valores éticos que garantem o nosso futuro”

Os nossos valores essenciais – Confiança, Espírito de Equipa e Acção – são uma garantia da coesão global da Alstom, inspiram a confiança entre os parceiros, reforçam a nossa imagem e, em poucas palavras, garantem o nosso futuro.

A reputação e integridade da Alstom pode apenas ser construída através de um reforço contínuo das regras e procedimentos éticos. O nosso crescimento é suportado e orientado pelos nossos princípios fundamentais de integridade e transparência, aplicados escrupulosamente e sem excepção relativamente aos trabalhadores, accionistas, clientes do sector público e privado, fornecedores, concorrentes e parceiros. O nosso Código de Ética é essencial e todos os trabalhadores, no seu trabalho diário, necessitam de partilhar os mesmos valores claros e de observar as mesmas regras de conduta pessoal e colectiva que definem a Alstom como uma empresa ética.

Através do Programa de Integridade da Alstom, procuro constantemente reforçar esta abordagem e assegurar que os nossos valores e as nossas regras sejam estritamente aplicadas, sem excepção. Desde Março de 2009 que o Grupo está empenhado num processo de certificação, a fim de avaliar se as suas regras e a respectiva implementação estão ou não de acordo com as normas empresariais internacionais ao mais alto nível.

Todas as nossas regras éticas são importantes. No entanto, há três regras, que abrangem a concorrência, a corrupção e o controlo interno, que merecem especial atenção, na medida em que são fundamentais para as nossas responsabilidades individuais e colectivas. Para assegurar que nada é deixado ao acaso, qualquer trabalhador que tenha razões para acreditar que o nosso Código de Ética está a ser violado, pode imediatamente relatar o facto à sua chefia directa, ou utilizar o Processo de Alerta da Alstom, em conformidade com as leis e as regras nacionais aplicáveis.

Confio em todos e cada um de vós, individual e colectivamente, para assegurar que todas as nossas regras sejam respeitadas, dia a dia, todos os dias.

**Patrick Kron**  
Presidente & CEO

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name 'Patrick Kron'. The signature is written on a light-colored background.

# O NOSSO CRESCIMENTO ASSENTA SOBRE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

O Código de Ética e todas as Instruções relevantes do Grupo são aplicáveis a todos os membros do Grupo e a todos os que gerem o negócio em nome da Alstom.

Espera-se que os trabalhadores assumam uma responsabilidade pessoal pelo cumprimento das suas funções, com honestidade e integridade, compreendam o Código de Ética e o consultem regularmente, tenham um conhecimento detalhado das cláusulas que nele se aplicam especificamente às suas funções, e que, em caso de dúvida, consultem a sua chefia directa.

As responsabilidades das chefias vão para além das dos outros trabalhadores. Devem promover activamente o Código de Ética no seu local de trabalho e demonstrar empenhamento através das suas acções. Devem manter-se vigilantes na prevenção, detecção e resposta a qualquer violação do Código de Ética, e proteger os trabalhadores que comuniquem quaisquer violações.

## OS NOSSOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

### Respeito pelas leis e pelos regulamentos

“ Não envolver o Grupo em práticas ilegais ”

A reputação de integridade da Alstom assenta sobre o seu respeito pelas leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis à gestão dos negócios, em todos os países nos quais está presente. Cabe à responsabilidade pessoal dos trabalhadores da Alstom o conhecimento das leis, regulamentos e requisitos relativos ao seu trabalho. O incumprimento destas leis poderá implicar a instauração de um processo cível ou criminal. São proibidas quaisquer actividades que envolvam o Grupo em práticas ilegais.

A Alstom é uma multinacional que desenvolve a sua actividade em todo o mundo. Por forma a assegurar os nossos elevados objectivos éticos, exigimos o cumprimento de determinados padrões que estão acima dos exigidos pela lei aplicável. Entre outros, a Alstom mantém-se fiel ao espírito e à letra das leis que regem os direitos humanos e laborais, as normas de saúde e segurança, da protecção do ambiente, da prevenção da corrupção, da livre concorrência, as normas fiscais e a comunicação fidedigna dos dados financeiros. Cumprimos os princípios direc-

tores da OCDE, da Declaração Universal das Nações Unidas para os Direitos Humanos e os princípios do Pacto Global da ONU, assim como as normas da Câmara de Comércio Internacional (CCI). A Alstom é também membro do Conselho Mundial de Empresas para o Desenvolvimento Sustentável (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD).

### Aplicação dos princípios da honestidade e da justiça

Muitas das actividades da Alstom não estão sujeitas às leis, regulamentos ou

outros requisitos obrigatórios, casos em que a empresa deverá reger a sua conduta por princípios de justiça e honestidade. Cabe à responsabilidade de cada trabalhador a aplicação regular destes princípios. Não deverão ser impostos ou aceites quaisquer objectivos de desempenho se os mesmos apenas puderem ser atingidos colocando em risco os nossos padrões éticos.

“ Não há nenhum objectivo que justifique o desvio das regras ”

## AS NOSSAS TRÊS REGRAS FUNDAMENTAIS

As três regras que se seguem são fundamentais, dado que qualquer desvio à sua aplicação expõe o Grupo e todos os elementos envolvidos a um nível de risco considerável.

### Contratos e acordos com a concorrência

As leis da concorrência, ou leis anti-trust, destinam-se a assegurar uma concorrência aberta e justa entre as empresas. A concorrência aberta e justa é o principal interesse da Alstom e traz benefícios para os clientes, os consumidores e a sociedade em geral. Estas leis devem ser sempre cumpridas e, quando infringidas, podem ser impostas sanções civis e criminais à empresa e aos indivíduos responsáveis.

#### “ Respeito pelas regras da concorrência ”

Os trabalhadores da Alstom não devem participar em qualquer acordo com a concorrência, se esta tiver a intenção, ou se tal acordo tiver por efeito, a fixação de preços, o falseamento de um processo de concurso, a divisão de um mercado, uma limitação de produção, ou um boicote a um cliente ou fornecedor. Os trabalhadores da Alstom não devem divulgar à concorrência informação sensível, infringindo as leis da concorrência.

Dado que as regras são complexas e divergem de um país para outro, os trabalhadores devem consultar o Departamento Jurídico da sua empresa, caso necessitem de qualquer esclarecimento.

### Prevenção da corrupção e do suborno

É política da Alstom a proibição de quaisquer pagamentos e práticas ilegais. O Grupo está totalmente empenhado em banir a corrupção e o suborno de todas as suas transacções e cumpre os requisitos da Convenção da OCDE e da Lei sobre as Práticas de Corrupção no Estrangeiro (FCPA), assim como todas as leis aplicáveis nos países onde esteja presente.

As empresas e os trabalhadores do Grupo Alstom devem cumprir todas as leis aplicáveis nos países onde estejam presentes. Isto significa que não podem oferecer ou dispo-

#### “ Recusa sistemática da corrupção nas transacções empresariais ”

nibilizar, directa ou indirectamente, quaisquer benefícios pecuniários ou outros, a qualquer entidade pública, partido político, trabalhador ou representante de um cliente, tanto do sector

público como do privado, ou qualquer trabalhador ou representante de uma agência de financiamento ou banco, violando quaisquer requisitos legais ou princípios éticos da Alstom, com vista a obter ou reter um negócio, ou a assegurar qualquer facilidade ou favor, que infrinja os regulamentos.

As empresas e os trabalhadores do Grupo Alstom não devem oferecer ou proporcionar qualquer vantagem, ou responder a solicitações, de qualquer parte, reclamando qualquer influência concreta ou implícita sobre qualquer representante dos sectores público ou privado, e oferecer-se para aplicar essa influência na obtenção de qualquer decisão favorável ou de quota de mercado.

As facilidades de pagamento são utilizadas para facilitar os procedimentos e formalidades administrativas obrigatórias, normalmente realizadas através dos canais jurídicos adequados. Esses pagamentos são formas triviais de corrupção e, embora possam ser toleradas em alguns países, são ilegais em muitos outros. Por forma a evitar qualquer tipo de confusão ou incompreensão quanto aos limites aceitáveis, a Alstom optou por proibir esse tipo de práticas.

### Controlo interno e divulgação de informação

O controlo interno é fundamental, na medida em que proporciona um nível razoável de segurança à gestão a todos

#### “ Todos os trabalhadores têm um papel a desempenhar no controlo interno ”

os níveis, no que se refere à qualidade e fiabilidade da informação financeira e empresarial e à conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e às regras internas em vigor.

A gestão das entidades competentes (Corporativas, Nacionais, Sectoriais, Empresariais ou Unitárias) é responsável pelo controlo interno, de acordo com o Manual de Controlo Interno do Grupo, e deve confirmar que o mesmo cumpriu a sua tarefa. A integridade da nossa informação financeira e empresarial é essencial para o exercício legal, justo e eficiente das nossas operações. Como consequência, todas as informações financeiras e contabilísticas devem ser correctamente registadas nos livros e contas do Grupo.

Os trabalhadores são individualmente responsáveis pelos registos e relatórios que elaboram e pela informação que facultam (incluindo a informação que é introduzida nos seus sistemas informáticos). Os registos devem ser mantidos em conformidade com a Política de Retenção de Registos da Alstom, devendo a Gestão assegurar que os dados registados no sistema estão totalmente de

acordo com a informação a publicar, com os resultados do período em causa e com a situação financeira no final do mesmo período.

A todos os níveis do Grupo, os trabalhadores deverão assegurar que quaisquer registos, relatórios ou informação utilizada ou comunicada à gestão das várias entidades (Corporativas, do País, do Sector, do Negócio ou Unidade) permite à Alstom divulgar, de uma forma integral, justa, exacta e atempada, a informação incluída nos relatórios, documentos e outras comunicações públicas.

Estes documentos incluem relatórios e projecções financeiras, relatórios de estudos, informação sobre marketing, relatórios de vendas, receitas fiscais, contas de despesas, folhas de horas, reclamações, informação de carácter ambiental e social, assim como outros documentos, incluindo os que são apresentados a entidades governamentais ou reguladoras.

Em caso algum deverão quaisquer relatórios financeiros ou empresariais ser sujeitos a tratamento fraudulento. A fraude, ou o acto ou intenção de enganar, furtar, defraudar ou mentir, tem tanto de desonesto como, em alguns casos, de criminal. A fraude pode incluir, embora de forma não restritiva, a apresentação de falsos relatórios de despesas, inspecções forjadas ou alteradas, apropriação indevida de bens ou património, ou uso indevido de bens ou património do Grupo, a realização de transacções não autorizadas, a utilização indevida de gastos menores de caixa, uma entrada nos registos, ou demonstrações financeiras não conformes com as normas contabilísticas adequadas.

## O PAPEL DOS TRABALHADORES E O PROCESSO DE ALERTA DA ALSTOM

Os trabalhadores podem utilizar o Processo de Alerta do Grupo, em conformidade com as leis e as regras aplicáveis no país onde residem ou trabalham, caso tenham qualquer razão para suspeitar da violação de quaisquer leis ou regulamentos contabilísticos, anti-corrupção, sobre a concorrência e títulos.

O Processo de Alerta deve apenas ser utilizado se o trabalhador tiver qualquer razão para acreditar que informar a sua chefia directa poderia causar dificuldades, ou que a alegada irregularidade reportada não iria receber o seguimento adequado.

Neste caso, o trabalhador pode:

- utilizar o endereço de e-mail para reportar o acontecimento: [alert.procedure@alstom.com](mailto:alert.procedure@alstom.com)
- Informar o Presidente em qualquer país coberto pela International Network ou o Conselho Legal em seis países seguintes: Brasil, China, Alemanha, Índia, Reino Unido, Estados Unidos.
- contactar o Conselho do Grupo Geral ou a SVP Ethics & Compliance, que deverão gerir o assunto conjuntamente:

**Conselho Geral da Alstom**  
3 avenue André Malraux  
92309 Levallois-Perret, França

**Alstom SVP Ética e Conformidade**  
3 avenue André Malraux  
92309 Levallois-Perret, França

Qualquer medida deverá respeitar o desejo de confidencialidade dos trabalhadores. A Alstom deverá honrar o seu compromisso de que nenhum trabalhador deverá estar sujeito a uma mudança do seu estatuto, a assédio, ou a qualquer outra forma de discriminação, resultante da aplicação do Processo de Alerta ou da divulgação de informação, de boa fé.



## AS NOSSAS REGRAS ESSENCIAIS

### Relações com os nossos parceiros de negócios

#### ● Clientes

A Alstom deve tratar todos os seus clientes de uma forma justa e honesta, independentemente das dimensões do seu negócio. O Grupo compromete-se a fornecer aos clientes produtos e serviços de alta qualidade, que satisfaçam as suas necessidades.

#### “ Ser fiável ”

A Alstom dá informações detalhadas sobre os seus produtos e serviços, nas declarações publicitárias e públicas que faculta aos seus clientes individuais. Os trabalhadores que negociam os contratos devem assegurar que quaisquer declarações, comunicações e prestações feitas aos clientes devem ser precisas e verdadeiras.

A informação confidencial, sensível ou particular dos clientes não deve ser divulgada por nenhum trabalhador da Alstom, excepto se tal lhe for requerido ou permitido, no âmbito de um projecto ou contrato.

#### ● Fornecedores e sub-empregados

Os dados que chegam à empresa, através de fornecedores e sub-empregados, representam uma percentagem elevada do valor dos produtos e serviços da Alstom e desempenham um papel importante na satisfação do cliente.

#### “ Processo justo de selecção e observação da Carta da Alstom para um Desenvolvimento Sustentável ”

As decisões de compra baseiam-se na avaliação objectiva da fiabilidade e integridade dos fornecedores ou sub-empregados e no valor global da oferta, tendo em conta considerações e objectivos de curto e longo prazo. No interesse da Alstom, a compra de bens e serviços baseia-se em factores de mérito, como preço, qualidade, desempenho, entrega e adequação. O comprador esforça-se por assegurar que não seja estabelecida uma situação de dependência com os fornecedores e sub-empregados e que, portanto, sejam sistematicamente desenvolvidas alternativas credíveis.

Há que ter o cuidado de evitar conflitos de interesses, assim como qualquer aparência de parcialidade. São proibidos os recuos.

As relações com os fornecedores e sub-empregados são regidas pelos procedimentos estabelecidos pela Cadeia de Aprovisionamentos e Fornecimentos, que deve ser aplicada por

todos e concebida por forma a assegurar que todos os fornecedores e sub-empregados são tratados com equidade.

A Alstom exige que os seus fornecedores e sub-empregados cumpram rigorosamente todos os requisitos legais aplicáveis, relativos às suas actividades e ao seu ambiente negocial. O Grupo exige que os seus fornecedores e sub-empregados assinem a respectiva Carta para o Desenvolvimento Sustentável, incentivados pelo respeito pelos direitos humanos, a saúde e a segurança dos trabalhadores, as regras éticas, em especial as regras anti-corrupção e pela concorrência leal, protecção ambiental e cumprimento das leis e regulamentos. A Alstom toma medidas no sentido de assegurar que esses compromissos sejam cumpridos, tanto durante o processo de selecção, como durante a execução do contrato.

#### ● Consultores de vendas

Com vista a evitar a ocorrência de qualquer forma de corrupção ou de práticas ilegais, que exponham o Grupo a quaisquer obrigações, as relações com os consultores de vendas orientam-se segundo procedimentos internos rigorosos.

Consultor é qualquer representante, consultor de desenvolvimento empresarial, agente, patrocinador ou lobista, directa

#### “ Seguir rigorosamente os procedimentos ”

ou indirectamente envolvido em actividades relacionadas com as vendas ou com a execução de projectos. Refere-se igualmente a terceiros que ajam em nome da Alstom, incluindo, embora de forma não restritiva, os advogados, fiscalistas, agentes aduaneiros, engenheiros e conselheiros financeiros, que interajam com os clientes ou com quaisquer outras entidades públicas ou privadas.

Para prevenir a corrupção pública e privada, a utilização de consultores de vendas está sujeita a aprovação por parte do Sector e da própria Empresa, supervisionada pelo Departamento de Ética e Cumprimento, para o rigoroso respeito pelos princípios de cumprimento.

#### ● Contratos de aprovisionamentos com o Governo e outras entidades públicas

Os contratos celebrados com entidades governamentais ou públicas exigem frequentemente níveis muito elevados de cumprimento. A Alstom observa as leis e regulamentos pelos quais se rege a aquisição de bens e serviços pelos governos, em todos os seus mercados, incluindo as leis que proíbem os esforços de influência sobre as entidades governamentais.

## “ Aplicar as regras ”

A Alstom está empenhada numa concorrência justa, agindo de forma fiável e precisa e, quando seleccionada, compromete-se a executar os contratos adjudicados dentro do mais estrito cumprimento das respectivas obrigações legais e contratuais.

Quando os contratos com os governos envolverem a posse, utilização, ou acesso a informação confidencial, ou de outro modo restrita, é essencial que os trabalhadores envolvidos sigam estritamente os procedimentos de segurança aplicáveis a essa informação.

Apesar de alguns dos anteriores clientes públicos da Alstom terem sido parcial ou totalmente privatizados, podem continuar sujeitos às mesmas regras estritas ou a outras idênticas. Com vista a prevenir conflitos de interesses, a contratação de um antigo ou actual funcionário governamental implica cuidados especiais. Este processo carece de uma revisão atenta e de aprovação pelo Departamento de Recursos Humanos.

### ● Controlos à exportação e restrições ao comércio

As leis locais, nacionais ou internacionais, os regulamentos ou quaisquer requisitos similares, que estabeleçam embargos, boicotes ou outras restrições comerciais sobre bens, serviços, software ou tecnologia, são promulgados periodicamente.

## “ Cumprir as leis comerciais internacionais ”

Todas as empresas do Grupo Alstom que exportem bens e serviços, ou que prestem serviços (incluindo assistência técnica ou formação) fora dos seus próprios países, devem cumprir rigorosamente todas as leis aplicáveis no país em que se encontram e relativas ao Controlo à Exportação. Há que prestar cuidado especial aos itens de dupla utilização (produtos, software e dados técnicos que possam ser aplicados tanto no campo civil como militar). Os trabalhadores com funções no comércio internacional devem assegurar o cumprimento dos mais recentes regulamentos aplicáveis e procurar instruções em conformidade junto do seu departamento jurídico.

O não cumprimento dessas leis e regulamentos poderá expor tanto a empresa como os seus trabalhadores a penalizações severas, incluindo a proibição de futuras exportações.

### ● Lavagem de dinheiro

A lavagem de dinheiro é a realização de procedimentos criminais, com vista a dissimular a sua origem ilegal.

No âmbito do cumprimento de todas as leis relativas a este ponto, a Alstom apenas firma os seus negócios com parceiros

## “ Trabalhar apenas com parceiros de negócio bem reputados ”

bem reputados. Os trabalhadores têm de ser cautelosos com as formas de pagamento, a fim de detectarem eventuais casos de irregularidades, assim como parceiros que revelem comportamentos suspeitos durante os processos negociais.

### ● Conflitos de interesses

Os conflitos de interesses distorcem a avaliação. Os trabalhadores da Alstom devem evitar qualquer situação que envolva ou possa vir a envolver um conflito entre os interesses do seu pessoal (ou dos membros da família ou parentes deste) e os interesses do Grupo.

Para proteger os trabalhadores e a Alstom de quaisquer conflitos de interesses reais ou prováveis, os trabalhadores não devem fazer ou reter quaisquer investimentos numa empresa fornecedora, cliente, concorrente, consultora ou parceira de negócios, se a natureza de tais investimentos afectar qualquer decisão negocial tomada em nome da Alstom. Um trabalhador não deve tratar directamente com um parceiro negocial que possa ser um cliente, fornecedor, representante, consultor, ou qualquer terceira parte, caso o trabalhador ou um membro da sua família ou parente detenha qualquer interesse nessa terceira parte. Se surgirem situações deste tipo, os trabalhadores devem informar inequivocamente a sua chefia de Unidade e obter desta uma autorização escrita para poderem agir em conformidade.

## “ Levantar qualquer conflito de interesses com a respectiva chefia ”

Os trabalhadores devem abster-se de aceitar trabalho, no exterior, por parte de qualquer fornecedor, cliente ou concorrente, e não devem envolver-se em qualquer trabalho externo que possa afectar adversamente o seu desempenho ou avaliação no trabalho. Os trabalhadores devem divulgar estas situações de trabalho externo à respectiva chefia.

### ● Ofertas e hospitalidade

A Alstom tem o objectivo de assegurar que quaisquer decisões negociais tomadas pelas seus trabalhadores, clientes ou fornecedores — baseadas fundamentalmente na livre concorrência, no bom desempenho e na qualidade dos seus produtos e tecnologias — e não regidas por qualquer forma de benefício pessoal impróprio ou conflito de interesses.

Em algumas culturas, as boas relações comerciais podem, por vezes, envolver a troca de ofertas simbólicas e de hospitalidade.

Os trabalhadores não devem oferecer, aceitar ou autorizar os membros da sua família, ou um parente seu, a aceitar ofertas, dinheiro, empréstimos, convites, ou qualquer outra forma de tratamento especial, da parte de quem quer que seja, se estiver envolvido em acordos negociais com o Grupo e se o seu objectivo final for a influência sobre a decisão negocial.

Os trabalhadores podem aceitar ou oferecer, em nome da Alstom, um convite para uma refeição

“ Não permitir influências sobre as decisões ”

ocasional de negócios, ou uma oferta simbólica ocasional não pecuniária, de baixo valor, caso a mesma possa ter reciprocidade noutra ocasião. Qualquer trabalhador que tenha de oferecer ou aceitar uma oferta ou um convite de valor, na sequência de um protocolo, de uma cortesia, ou por qualquer outra razão, deverá informar primeiramente a sua chefia de Unidade e o Departamento Jurídico da empresa.

## Uma empresa com responsabilidade social

“ Promover um desenvolvimento sustentável ”

A Alstom aplica as suas políticas e padrões em todos os países nos quais está presente. O Grupo respeita as culturas das comunidades locais com as quais interage e tem em conta os interesses dos seus diferentes intervenientes.

### ● Protecção do meio ambiente

A Alstom possui a ambição e os meios para dar um contributo significativo para a protecção do meio ambiente, através dos sistemas e do equipamento que vende e dos serviços que presta. As actividades essenciais do Grupo concentram-se no fornecimento de uma tecnologia avançada e na prestação de serviços que melhoram a gestão dos recursos naturais, reduzindo significativamente as emissões e os efeitos dos gases de estufa, melhorando desse modo a qualidade de vida e contribuindo para o progresso económico e social. A Alstom também faz chegar aos seus clientes informação sobre o impacto ambiental dos seus produtos.

Além disso, a Alstom concebe os seus equipamentos e os seus processos de fabrico com vista a

“ Ser reconhecida como uma referência no seu meio ”

um consumo mínimo de energia, eliminando os produtos nocivos e favorecendo os materiais recicláveis. A Alstom inclui o impacto ambiental nos seus critérios de decisão mais importantes. Em todas as suas fábricas e escritórios, este impacto é gerido em função das regras fixadas na política de Ambiente, Saúde e Segurança (EHS) e controlado através de relatórios trimestrais. Cada Unidade é responsável pelo estabelecimento dos

seus próprios objectivos, no âmbito da política seguida pelo Grupo e pelo Sector. Nas suas actividades diárias, todos os trabalhadores dão o seu contributo para este esforço colectivo.

### ● Relações com a comunidade

A Alstom tem em conta os interesses sociais, económicos e ambientais das comunidades locais. O Grupo incentiva os seus trabalhadores a construírem relações com as instituições locais, as universidades e as escolas.

“ Estar envolvido nas comunidades ”

A Alstom incentiva os seus trabalhadores a voluntarizar-se e a desempenhar um papel na comunidade local. Assim, as actividades assumidas pelos trabalhadores, por sua iniciativa própria, são realizadas em seu nome e durante o seu tempo disponível. Há que ter o cuidado de evitar possíveis conflitos de interesses.

### ● Contributos e actividade política

Os contributos políticos estão muitas vezes sujeitos a leis nacionais e variam de um país para outro. Mesmo quando autorizados legalmente, esses contributos podem constituir uma fonte de abuso, ou então ser entendidos como uma prática questionável. A política da Alstom não é contribuir, financeiramente ou de outro modo, para quaisquer partidos ou organizações políticas, ou mesmo para políticos individuais.

“ Não promoção de interesses políticos privados ”

A Alstom respeita os direitos dos seus trabalhadores de participarem individualmente nas actividades cívicas da sua comunidade, mas tal terá de ser realizado a nível pessoal, durante o seu tempo disponível e por sua própria conta e risco, ao abrigo das leis aplicáveis. Os materiais, fundos ou bens da Alstom não devem ser utilizados em quaisquer actividades políticas pessoais dos seus trabalhadores. Estes devem saber separar cuidadosamente as suas próprias actividades políticas das actividades da Alstom e evitar quaisquer conflitos de interesses.

### ● Contributos de solidariedade social

“ Contribuir para a reputação de boa cidadania da Alstom ”

Os contributos de solidariedade social feitos em nome do Grupo, ou utilizando os seus recursos financeiros, são permitidos, na medida em que cumpram as leis e regulamentos aplicáveis. Estes contributos devem ser relevantes para a comunidade na qual a Alstom opera e devem efectivamente servir o objecto da organização de solidariedade social em causa, ao mesmo tempo que contribuem para a reputação de boa cidadania da Alstom. Os

contributos de solidariedade social não devem nunca ser efectuados sem aprovação prévia, por escrito, e devem ser adequadamente registados.

### ● Patrocínios

Os patrocínios fazem parte da estratégia de marketing e comunicação. Estão autorizados no âmbito das leis e regulamentos aplicáveis e apenas integrados na política de comunicações do Grupo.

“ Reflectir a política de comunicações da Alstom ”

As decisões tendentes a comprometer o Grupo em qualquer patrocínio estão sujeitas a aprovação prévia dos Departamentos de Comunicações (Corporate ou Sector) e devem ser adequadamente registados.

## Recursos Humanos

“ Incentivar a expressão individual e colectiva ”

Faz parte da política da Alstom o cumprimento integral da Declaração Universal das Nações Unidas para os Direitos Humanos e das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No âmbito destes princípios, a Alstom aplica uma política de recursos humanos baseada no tratamento justo e no respeito pelo indivíduo, pela sua dignidade, direitos e liberdades individuais, e promove o seu envolvimento na vida da empresa. O Grupo promove todas as formas de diálogo, tanto com os trabalhadores em particular, como com os seus representantes.

### ● Saúde e segurança

A Alstom está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, em todas as suas fábricas, proporcionando padrões igualmente elevados onde quer que decorram as suas operações. Estes padrões estão estabelecidos na sua política de Ambiente, Saúde e Segurança (EHS) e aplicam-se a todos os trabalhadores e sub-empregados que operem nas instalações da Alstom, ou sob a supervisão da Alstom nas instalações de clientes.

“ Promover um ambiente de trabalho seguro ”

As medidas destinadas a compensar qualquer risco relacionado com questões de saúde e segurança no trabalho são aplicáveis a todas as instalações do Grupo e a todos os

projectos da empresa. Estas medidas são implementadas em parceria com todas as entidades e comissões respectivas.

Os trabalhadores são responsáveis por comunicar quaisquer situações de risco de que possam ser testemunhas, ou quais-

quer incidentes que levem a esses riscos, e devem colaborar na implementação de eventuais medidas preventivas. A adesão às directivas de segurança deve ser estritamente cumprida.

### ● Segurança dos trabalhadores

A Alstom faz tudo o que está ao seu alcance para proteger os seus trabalhadores, onde

“ Limitar os riscos ”

quer que estes operem. O Grupo emite regularmente instruções para informar o seu pessoal quanto a eventuais riscos laborais e para estabelecer os procedimentos a seguir em caso de situação política instável, actos criminosos ou problemas de saúde. Todos os trabalhadores devem estar familiarizados com estas instruções, que são actualizadas regularmente, em especial no que se refere às deslocações em trabalho.

### ● Relações sociais

“ Interesses colectivos ”

A Alstom respeita o direito de todos os trabalhadores de constituírem e aderirem aos sindicatos e organizações laborais da sua preferência e de se organizarem e negociarem colectivamente. A política de relações sociais reconhece que as diferenças são uma fonte de força para o Grupo. A Alstom respeita o papel e as responsabilidades dos seus parceiros sociais e compromete-se a comunicar e negociar de uma forma aberta as questões de interesse colectivo.

### ● Igualdade e diversidade de oportunidades

Exige-se que os trabalhadores da Alstom cumpram todas as leis e regulamentos que proibam qualquer discriminação em termos de idade, raça, sexo, origem étnica, nacionalidade, religião, saúde, deficiência, estado civil, preferência sexual, opinião política ou filosófica, sindicalização, ou outras características abrangidas pela lei aplicável.

“ Ausência de discriminação ”

A Alstom não tolera qualquer forma de assédio, coacção ou bullying sexual, físico ou psicológico. Se os trabalhadores observarem, ou experimentarem, qualquer forma de abuso, deverão reportá-la ao respectivo Departamento de Recursos Humanos. Não poderá ser tomada qualquer medida contra qualquer trabalhador que, de boa fé, tenha apresentado uma queixa deste tipo. O processo de recrutamento baseia-se exclusivamente nas qualificações e competências do candidato. A remuneração é determinada exclusivamente com base no contributo do trabalhador para o Grupo.

O recrutamento, formação e desenvolvimento pessoal dos trabalhadores com diferentes trajetórias constitui uma mais valia importante para a Alstom. O Grupo procura reconhecer e valorizar estas diferenças, formando equipas que reflectam os mercados e as comunidades nas quais opera.

### ● **Gestão de carreiras para os trabalhadores**

#### “ Promover o desenvolvimento pessoal ”

Como parte da política da Alstom de que “Tudo depende das pessoas!”, o Grupo tem por objectivo promover o desenvolvimento pessoal, através de entrevistas presenciais entre os trabalhadores e as respectivas chefias. Estas entrevistas ajudam a uma melhor concentração nas capacidades, objectivos, planos de desenvolvimento e carreiras pretendidas, em conformidade com as necessidades e aspirações individuais e empresariais. Os programas de formação e as formas de colaboração no trabalho contribuem também para este processo. A procura de soluções adaptadas às capacidades dos trabalhadores é mantida ao longo da sua carreira, mesmo em caso de reestruturação da empresa.

### ● **Confidencialidade de dados**

#### “ Respeito pelos direitos individuais ”

A Alstom e cada um dos seus trabalhadores devem estar particularmente atentos às leis e regulamentos relativos à confidencialidade e protecção da informação relativa aos indivíduos, aos trabalhadores ou a terceiros, e devem cumpri-los.

Os trabalhadores com acesso a dados pessoais devem ser apenas aqueles cujas funções e responsabilidades incluem especificamente o tratamento de dados pessoais. O direito de acesso é restrito, em função da natureza e âmbito da função e da responsabilidade individual. A Alstom não comunica informação pessoal a terceiros, excepto na medida em que tal se revele necessário e seja permitido ao abrigo das leis ou regulamentos aplicáveis.

## **Protecção do património da Alstom**

Todos os trabalhadores da Alstom devem envidar os seus melhores esforços no sentido de proteger o património do Grupo. Os bens e fundos da Alstom não devem ser utilizados para fins ilegais ou outros não relacionados com as actividades da Alstom.

Os trabalhadores não devem apropriar-se de quaisquer bens da Alstom para seu próprio uso, ou disponibilizá-los a terceiros para qualquer utilização alheia à empresa. Os trabalhadores não devem fazer uso dos bens da Alstom em seu proveito pró-

prio, ou para fins pessoais, nem devem permitir que qualquer outra pessoa que não trabalhe na Alstom, ou que não esteja autorizada pelo Grupo, possa fazer uso dos mesmos. A apropriação indevida, ou furto, de tais bens poderá levar a sanções e constituir uma violação da lei, dando lugar à instauração de um processo cível ou criminal.

Os bens e o património da Alstom não são apenas objectos físicos ou bens corpóreos (como fundos, fornecimentos, invenções com patente registada, ou redes informáticas ou telefónicas), já que incluem igualmente bens incorpóreos (como ideias, conceitos, ou know-how), que os trabalhadores desenvolvem no exercício das suas funções na Alstom. Além disso, os bens da empresa abrangem ainda listas de clientes/fornecedores e outros dados de mercado, para além de qualquer outra informação a que os trabalhadores tenham acesso no âmbito das suas responsabilidades laborais.

#### “ Não apropriação dos bens da Alstom ”

### ● **Respeito pela informação confidencial**

Os trabalhadores que possam ter acesso a dados confidenciais ou informação classificada relativa às actividades comerciais da Alstom, incluindo informação sobre clientes e fornecedores, deverão ser apenas aqueles cuja função e responsabilidades incluem, especificamente, o tratamento, utilização e comunicação desses mesmos dados. O direito de acesso é restrito em função da natureza e âmbito das funções e responsabilidades individuais. Além disso, qualquer trabalhador que, de algum modo, possua informação confidencial ou classificada, deverá manter a mesma como tal e apenas fazer uso dela para fins devidamente autorizados.

#### “ Partilhar a informação com o devido cuidado ”

São exemplos de informação confidencial, embora não se restrinjam a estes, os resultados, as previsões e outros dados financeiros, recursos humanos e dados pessoais, informação relativa a aquisições e desinvestimentos, novos produtos e encomendas. São exemplos de informação empresarial, embora não se restrinjam a estes, as estratégias comerciais, as melhorias introduzidas nos produtos, a informação técnica, invenções, segredos comerciais ou know-how desenvolvido ou adquirido pela Alstom. Esta definição inclui ainda os assuntos abrangidos por acordos de confidencialidade.

Os trabalhadores que não tenham a certeza de poder ou não divulgar ou tratar adequadamente a informação que têm na sua posse, devem procurar que a respectiva chefia os esclareça. As obrigações dos trabalhadores relativamente a essa informação mantêm-se para além do termo do seu contrato de trabalho.

## ● Propriedade intelectual

“ Um dos nossos bens mais preciosos ”

Os direitos de propriedade intelectual, que incluem patentes, know-how, segredos comerciais, marcas comerciais, nomes de domínios, designs industriais e copyrights, são um dos bens mais preciosos da empresa, pelo que são protegidos pela lei, sempre que possível.

Os trabalhadores têm o dever de salvaguardar esses bens. A Alstom garante que a propriedade intelectual válida de terceiros é respeitada e não infringida pelos seus trabalhadores.

## ● Utilização dos recursos de comunicações do Grupo

Os recursos de comunicações do Grupo — e-mail, voicemail, Internet, telefone (incluindo telemóvel) e outros meios de comunicação — são propriedade da Alstom e devem ser utilizados para fins profissionais.

A sua utilização para fins privados baseia-se no reconhecimento de que a vida privada e a vida na empresa estão intimamente ligadas, e de que o equilíbrio correcto entre ambas é benéfico tanto para a Alstom como para os seus trabalhadores. No entanto, essa utilização deverá limitar-se ao que é razoável e necessário conforme as circunstâncias. Os trabalhadores estão absolutamente proibidos de utilizar o sistema de e-mail ou Internet da Alstom, ou quaisquer outros meios de comunicação, para quaisquer fins indevidos, e devem evitar a transmissão ou recepção de mensagens ou imagens que possam ser entendidas como insultuosas ou ofensivas, ou que, de algum modo, possam denegrir o indivíduo.

“ Não devem ser utilizados para fins indevidos ”

## ● Negociações internas

“ O acesso a informação privilegiada impõe obrigações ”

Durante o curso normal da sua actividade, alguns trabalhadores podem ter acesso a informação que pode afectar o valor das acções, opções ou outros títulos, caso a mesma chegue a público. Dado que a Alstom é uma sociedade por quotas, está sujeita às leis e regulamentos aplicáveis aos títulos e que regulam a divulgação ao público de informação, em diversas jurisdições.

A informação que pode afectar o valor das acções, opções ou outros títulos da Alstom, é considerada informação “interna” e deve ser mantida como confidencial até ser divulgada ao

público pelo Grupo. Agir sobre esta informação em benefício próprio, ou divulgá-la a terceiros antes de a mesma ser oficialmente libertada, é um acto passível de violação das leis sobre os títulos e não está em conformidade com a política da Alstom. As penalizações por violações deste tipo são graves e podem incluir multas pecuniárias e penas de prisão.

Esta regra é igualmente aplicável a títulos emitidos por outras empresas, incluindo clientes, fornecedores e quaisquer parceiros comerciais cotados em bolsa, caso o trabalhador disponha de informação privilegiada relativa a essa empresa.

## ● Comunicação com os media e os investidores

A Alstom desenvolve comunicações activas, com vista a reforçar a sua imagem entre os clientes, os líderes de opinião, os analistas, os investidores e o público em geral. A Alstom é uma empresa cotada na bolsa e qualquer comunicação com os media ou com analistas pode afectar a imagem ou a reputação da empresa, pelo que deverá ser cuidadosamente revista e controlada.

As relações com os media são da responsabilidade dos respectivos Departamentos de Comunicações da Empresa e do Sector. Todas as declarações aos media, ou quaisquer respostas a inquéritos dos media, devem ser tratadas através dos respectivos departamentos de Comunicações, para uma melhor coordenação entre si. O Departamento de Relações com os Investidores é responsável por todas as comunicações financeiras com analistas e investidores. Qualquer comunicação de um analista ou investidor, requerendo informação relativa à Alstom, deve ser encaminhada para o Departamento de Relações de Investidores, que dará o devido tratamento ao problema.

“ Sob rigoroso controlo ”

Salvo quando aprovado antecipadamente pelo Departamento de Comunicações, os trabalhadores não estão autorizados a representar a Alstom nas plataformas de redes sociais na Internet, designadamente sites de foruns sociais na web, blogs, ou salas de chat.

O Código de Ética não pode abranger todas as situações concebíveis a que qualquer trabalhador pode potencialmente estar exposto. Em caso de dúvida, cada um de nós deve fazer uso do seu senso comum e do seu poder de análise na aplicação destes princípios, consultar as regras e directivas existentes, e pedir o parecer da respectiva chefia ou dos Recursos Humanos e/ou do Conselho Geral e/ou da SVP Ethics & Compliance.

## IMPLEMENTAÇÃO

O programa de Integridade da Alstom está a ser implementado e controlado em todo o Grupo, sob a responsabilidade da SVP Ethics & Compliance. A Alstom está empenhada num processo de certificação, no âmbito da Ética e do Cumprimento. As suas regras, procedimentos e directivas para lidar com os consultores de vendas foram certificadas com êxito, em Março de 2009, pelo Ethic Intelligence, um organismo internacional independente, após uma auditoria realizada pela empresa suíça de certificação SGS.

### Conhecimentos e formação

Estes princípios são veiculados através de regras, procedimentos e instruções, juntamente com a formação adequada, a fim de promover uma distribuição, o mais alargada possível, no seio do grupo, através do Programa de Integridade da Alstom, introduzido pelo Departamento de Ética e Cumprimento. O Programa de Integridade da Alstom deve ser aplicado escrupulosamente em todas as áreas do Grupo e em todos os países onde a Alstom está presente.

O Código de Ética está disponível a todos os trabalhadores da Alstom, no site intranet do Grupo, e encontra-se publicado no site da Alstom na Internet, para os nossos accionistas. Está igualmente à disposição de todos os trabalhadores da Alstom um guia prático para o Código de Ética, através de um programa de e-learning na Intranet. Existem outros programas de e-learning sobre ética, destinados aos trabalhadores que deles necessitem na sua actividade quotidiana.

Os valores e a ética da Alstom fazem parte do programa de iniciação para novos trabalhadores. Além disso, os trabalhadores têm acesso à secção de Ética no site da intranet da Alstom, onde poderão encontrar directivas e ferramentas detalhadas.

### Consequências das violações das políticas empresariais

Todos os trabalhadores são pessoalmente responsáveis por assegurar que a sua conduta e a conduta daqueles que deles dependem hierarquicamente cumprem rigorosamente este Código de Ética e todas as Instruções Empresariais aplicáveis. A violação de determinadas instruções pode ter um impacto grave e/ou duradouro sobre a imagem da Alstom, as suas relações comerciais e a sua situação financeira. Nos casos em que as circunstâncias o permitam, a Alstom poderá instaurar um processo cível ou criminal e aplicar as medidas internas correspondentes.

O Código de Ética serve como um guia para os nossos padrões e não substitui as Instruções do Grupo que traçam as regras de conduta resumidas neste documento. Todos os trabalhadores devem consultar as regras operacionais aplicáveis às suas responsabilidades e detalhadas no “e-Book” do Grupo, a compilação das Instruções do Grupo e as directivas do Sector, disponíveis no site intranet da Alstom.

# OS NOSSOS VALORES ESSENCIAIS

Partilhamos três valores essenciais: **Confiança, Espírito de Equipa e Acção** – correspondendo ao modo como o Grupo tem definido as suas regras fundamentais.

## Confiança...

A Alstom, com as suas actividades, diversas estruturas de gestão, unidades, locais de produção e países onde desenvolve a sua actividade, é, por definição, uma empresa complexa. A confiança mútua entre os colegas e as chefias é essencial para a gestão adequada da nossa actividade e para o controlo eficiente dos nossos projectos.

Esta confiança assenta na **responsabilidade** que é atribuída a cada trabalhador que tem a seu cargo a tomada de decisões, na **delegação** da autoridade atribuída e naquilo que todos os trabalhadores **acreditam** ser importante no seu contributo para o bem estar e o desenvolvimento do Grupo. Assenta também na **abertura** de cada indivíduo ao seu ambiente profissional, garantindo **transparência**, factor vital para a gestão dos riscos.

## Espírito de equipa...

A actividade da Alstom baseia-se na entrega de projectos que exigem a nossa **disciplina** colectiva e o nosso esforço, no sentido de os realizar com êxito, assim como numa **rede** que permita assegurar que tiramos o máximo partido das competências disponíveis. Este espírito de equipa, apoiado no desejo de **desenvolver cada trabalhador**, alarga-se à colaboração que prestamos aos nossos parceiros e clientes.

## Acção...

A Alstom compromete-se perante os seus clientes a fornecer-lhes produtos e a prestar-lhes serviços capazes de satisfazer as suas expectativas em termos de preço, qualidade e prazos de entrega. Para satisfazer os nossos compromissos junto dos nossos clientes, a acção é um factor prioritário para todos nós.

A acção assenta no **pensamento estratégico**, estabelecido ao nível do Grupo e do Sector, e é sublinhada pelo nosso sentido de **orientação para o cliente**, estando integrada nas nossas actividades diárias e em cada projecto nosso. A acção envolve a adopção de um **sentido de urgência** nas nossas actividades, **velocidade de execução** para nos distinguir da concorrência, e capacidade de **referenciação**, assegurando assim que são alcançados os nossos objectivos comerciais. A liderança é essencial para incentivar a acção.

CORPO/LEAF/CE-10/port/COM/01.10/FR/6956 – Alstom 2010.  
ALSTOM, o logótipo ALSTOM e qualquer versão alternativa são marcas comerciais e de serviço da ALSTOM. Os restantes nomes mencionados, registados ou não, são propriedade das respetivas empresas. Os dados técnicos e de outra natureza contidos neste documento são apenas informativos. A ALSTOM reserva-se o direito de rever ou alterar, a qualquer altura, o conteúdo dos mesmos sem aviso prévio. – Créditos das fotografias: Alstom – Concepção – Design: **TMPNEO** –  – A Alstom contribui para a preservação do meio-ambiente. Este material foi impresso em papel feito a partir de fibras provenientes de florestas certificadas

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

**[www.alstom.com](http://www.alstom.com)**  
**[www.alstom.com](http://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.