



Nasze wartości

Ramy naszej codziennej działalności

Kierujemy się trzema podstawowymi wartościami: Pracą Zespołową, Zaufaniem i Działaniem. Wartości te to siła napędowa życia zawodowego pracowników Alstom.

Praca zespołowa

Działalność Alstom polega na realizacji przedsięwzięć wymagających zbiorowej dyscypliny i wysiłku zmierzającego do osiągnięcia ich pozytywnego wyniku.

Praca zespołowa to nasz sposób na osiąganie wspólnych i indywidualnych celów. Praca w zespole oznacza współpracę na wszystkich szczeblach organizacji i rozciąga się na naszych partnerów zewnętrznych. Obejmuje także budowę sieci kontaktów, gwarantującej pełne wykorzystanie wszystkich dostępnych umiejętności. Budowanie ducha zespołu jest kluczowe dla zapewnienia, aby każdy pracownik miał swój udział w sukcesie spółki poprzez zbiorowy wysiłek na rzecz realizacji projektów wykonywanych dla klientów.

Zaufanie

Alstom – firma prowadząca działalność w kilku dziedzinach, obejmująca kilka struktur kierowniczych, jednostek i zakładów produkcyjnych i działająca w wielu krajach – jest z definicji firmą złożoną. Zaufanie ma podstawowe znaczenie dla prawidłowego przebiegu naszej działalności oraz efektywnej realizacji naszych przedsięwzięć.

Zaufanie jest ściśle związane z profesjonalizmem, rzetelnością, przestrzeganiem zasad i odpowiedzialnością. Wzajemne zaufanie pomiędzy współpracownikami, członkami kierownictwa i partnerami zewnętrznymi umożliwia przekazywanie i delegowanie uprawnień. Osoby korzystające z uprawnień ponoszą odpowiedzialność za podejmowane decyzje, dokonywane działania i ich skutki. Pracując w atmosferze zaufania, jesteśmy otwarci na swoje otoczenie zawodowe, a także etyczni i przejrzysti w naszych transakcjach.

Działanie

Alstom chce dostarczać klientom produkty i usługi spełniające ich oczekiwania w zakresie ceny, jakości i terminu dostawy. Jeżeli chcemy wypełniać nasze zobowiązania wobec klientów, działanie musi być dla nas wszystkich priorytetem.

Działanie oznacza takie podejście do działalności gospodarczej, które charakteryzuje dążenie do perfekcji w jej wykonywaniu. Wymaga to od nas uznania za kwestię priorytetową dotrzymywania ustalonych terminów oraz zapewnienia, aby wszelkie nasze działania były z korzyścią dla firmy. Działanie to uzupełnia poczucie pełnienia służby wobec interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych oraz wypełnianie przyjętych zobowiązań.

Przesłanie Prezesa i Dyrektora Generalnego „Dzielimy silną kulturę etyczną i wspólne wartości, jesteśmy Alstom”

Alstom dąży do uzyskania pozycji preferowanego partnera od rozwiązań transportowych na świecie. W sercu tej strategii leży nasze fundamentalne zobowiązanie do etycznego postępowania. Mamy zobowiązania wobec naszych pracowników, klientów, akcjonariuszy i innych zainteresowanych stron do utrzymania najwyższych standardów zachowań zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz naszymi regulaminami i procedurami wewnętrznymi. Takie podejście jest nie tylko słusznym, ale jest także dobrym dla naszej działalności - realizujemy je za pośrednictwem naszych podstawowych wartości – Pracy zespołowej, Zaufania i Działania – które ukierunkowują wszystkie nasze wysiłki jako pracowników Alstom.

Ten Kodeks Etyki powinien służyć jako drogowskaz w naszej pracy zawodowej w Alstom. Jako nowy pracownik, zachęcam Was do przeczytania i przyjęcia zasad i norm naszego Kodeksu Etyki oraz do szukania tam wytycznych pozwalających uzyskać odpowiedzi na wszystkie pojawiające się pytania. W ramach naszego rozwoju w firmie, bądźmy wszyscy przykładem dla naszych kolegów, poszukujmy okazji do udziału w etycznych działaniach biznesowych, na przykład poprzez członkostwo w naszej społeczności Ambasadorów Etyki i Zgodności Postępowania.

Nasz Kodeks Etyki nie istnieje bez nas, bez zespołu Alstom. Ciągłe doskonalenie oraz środki naprawcze stanowią integralną część procesu zapewniania zgodności postępowania. W razie wątpliwości lub w przypadku zauważenia niedopuszczalnego zachowania, zachęcam gorąco do skorzystania z naszego wewnętrznego systemu raportowania, Procedury Alarmowej Alstom, aby zwrócić uwagę na problem Zespołu ds. Etyki i Zgodności Postępowania. Naruszenie naszych zasad prowadzi do podjęcia odpowiednich środków dyscyplinarnych, gwarantuję, że w stosunku do żadnej osoby, która zgłosi problem nie zostaną podjęte żadne działania odwetowe, w jakiegokolwiek formie.

Nasze wartości i nasze zasady etyczne są źródłem dumy i jedności Alstom. To jeden z naszych najcenniejszych aktywów, powinniśmy korzystać z niego jak ze źródła, które daje nam siłę. Dla naszej świetnej przyszłości, kluczowe jest to, aby każdy z nas przestrzegał codziennych zobowiązań do stosowania zasad Kodeksu Etyki oraz propagowania ich wśród naszych zespołów i na całym świecie.



Henri Poupart-Lafarge
Prezes i Dyrektor Generalny



Spis treści

| | |
|--|----|
| Nasze wartości | 2 |
| Przesłanie Prezesa i Dyrektora Generalnego | 3 |
| Wprowadzenie | 6 |
| Kto powinien stosować Kodeks Etyki | 6 |
| Obowiązki pracowników Alstom | 7 |
| Obowiązki kadry kierowniczej Alstom | 7 |
| Uwzględnianie zasad etyki w procesie decyzyjnym | 8 |
| Program Rzetelności Alstom | 9 |
| Jak uzyskać informacje i odpowiedzi na pytania | 9 |
| Jak zgłosić problem | 10 |

| | |
|--|----|
| Nasze fundamentalne zasady | 11 |
| Przestrzeganie przepisów | 11 |
| Przestrzeganie wszystkich regulaminów i zasad Alstom | 11 |
| Zapobieganie korupcji i przekupstwu | 12 |
| Przestrzeganie prawa ochrony konkurencji | 13 |
| Pełnienie wyznaczonych funkcji w procesie kontroli wewnętrznej i ujawniania informacji | 14 |
| Nasze podstawowe reguły | 15 |
| Budowanie zaufania u partnerów biznesowych | 15 |
| Klienci | 15 |
| Dostawcy i podwykonawcy | 15 |
| Pośrednicy | 16 |
| Kontrakty rządowe | 16 |
| Kontrola eksportu i ograniczenia handlu | 17 |
| Pranie pieniędzy | 17 |
| Konflikty interesów | 17 |
| Prezenty i zaproszenia | 18 |
| Przyjęcie pierwszoplanowej roli w swoim środowisku | 19 |
| Ochrona środowiska | 19 |
| Kontakty ze społecznością | 19 |
| Wspieranie i prowadzenie działalności politycznej | 20 |
| Wspieranie działalności charytatywnej | 20 |
| Sponsoring | 20 |
| Wspieranie ducha pracy zespołowej | 21 |
| Poszanowanie praw człowieka | 21 |
| Relacje z pracownikami | 21 |
| Kierowanie karierą pracowników | 21 |
| Równość szans i różnorodność | 22 |
| Zdrowie i bezpieczeństwo | 22 |
| Bezpieczeństwo pracowników | 23 |
| Poufność danych | 23 |
| Ochrona majątku Alstom | 24 |
| Środki łączności | 24 |
| Poszanowanie informacji poufnych | 25 |
| Własność intelektualna | 25 |
| Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi | 26 |
| Komunikacja z analitykami i/lub inwestorami | 26 |
| Komunikacja ze środkami masowego przekazu | 27 |
| Korzystanie z serwisów społecznościowych | 27 |

Wprowadzenie

Jako firma prowadząca działalność w wielu krajach, Alstom przestrzega wszelkich przepisów i zasad obowiązujących w państwach leżących w zasięgu jej działania. Nieprzestrzeganie tych przepisów i zasad może narazić Alstom i poszczególne osoby na poważne sankcje cywilne i karne.

Alstom postanowił wprowadzić surowe zasady wyznaczające bardzo wysokie standardy. Alstom nie toleruje żadnych odstępstw od przyjętych reguł. Kodeks Etyki określa wartości wyznawane w firmie Alstom i wyjaśnia jej zobowiązanie do działania zgodnie z prawem i zasadami etyki we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. Niektórym tematom poruszonym w Kodeksie Etyki towarzyszą wytyczne. Kodeks Etyki nie jest jednak z założenia dokumentem wyczerpującym, a jedynie omawia na poziomie ogólnym wszelkie kwestie, z którymi pracownicy mogą zetknąć się w codziennej pracy. We wszelkich właściwych przypadkach należy kierować się bardziej szczegółowymi Instrukcjami Alstom.

Kodeks Etyki ma zastosowanie do wszystkich pracowników Alstom, w tym także do kadry kierowniczej, osób na najwyższych stanowiskach i Członków Zarządu w zakresie pełnienia przez nich obowiązków zawodowych. W niniejszym dokumencie termin „pracownik” obejmuje, więc zarówno pracowników, jak i członków kadry kierowniczej, osoby na najwyższych stanowiskach i członków władz spółki. Wszyscy pracownicy powinni poświęcić czas na zapoznanie się z treścią Kodeksu Etyki.

Przestrzeganie Kodeksu Etyki pomoże chronić Alstom i jej pracowników. Dotyczy to nie tylko poszczególnych osób, ale wszystkich struktur, w których Alstom uczestniczy lub posiada udziały, m.in. podmiotów zależnych i stowarzyszonych, spółek joint venture i konsorcjów.

Z każdym problemem natury etycznej pracownik powinien zwrócić się o pomoc do najwłaściwszej osoby, np. do pracownika Działu Etyki i Zgodności Postępowania. W delikatnych i trudnych sytuacjach, gdy właściwych rozwiązań jest kilka, należy kierować się Kodeksem Etyki. Kodeks Etyki i odnośne Instrukcje Alstom są regularnie aktualizowane. Pracownicy powinni regularnie zapoznawać się z kolejnymi aktualizacjami stosownych reguł, zadawać wszelkie nurtujące ich pytania i stosować najnowsze wersje przyjętych zasad.

Kto powinien stosować Kodeks Etyki

- Wszyscy pracownicy Alstom.
- Każdy podmiot utworzony z udziałem jednego lub większej liczby partnerów i kontrolowany przez Alstom; przykłady takich podmiotów to spółki zależne, kontrolowane spółki stowarzyszone i kontrolowane spółki joint venture.
- Stosowania zasad opisanych w Kodeksie Etyki oczekuje się także od wszelkich innych podmiotów, które nie są kontrolowane przez Alstom, m.in. spółek joint venture niepodlegających kontroli Alstom oraz członków konsorcjów. Jeśli taki podmiot nie przestrzega tych reguł etycznych i procedur zapewniania zgodności postępowania, pracownicy Alstom zobowiązani są podjąć stosowne działania, np. powiadomić bezpośrednich przełożonych, wdrożyć działania naprawcze i nałożyć sankcje.

Obowiązki pracowników Alstom

Pracownicy Alstom powinni dawać przykład zachowania etycznego oraz zgodnego z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w Alstom. Ważne jest, aby pracownicy:

- uzyskali podstawową wiedzę na temat kwestii zawartych w Kodeksie Etyki i towarzyszących im wytycznych; uzyskali podstawową wiedzę na temat kwestii zawartych w Kodeksie Etyki i towarzyszących im wytycznych,
- regularnie zapoznawali się z kolejnymi aktualizacjami Kodeksu Etyki, gdyż oczekuje się od nich stosowania tego dokumentu w najnowszej wersji,
- mieli dogłębną znajomość Instrukcji Alstom i procedur dotyczących ich stanowisk, a także regularnie zapoznawali się z informacjami uzupełniającymi i aktualizującymi,
- kontaktowali się z przełożonym lub innymi osobami, np. pracownikami Działu Prawnego, Kontroli Wewnętrznej, Audytu Wewnętrznego, Etyki i Zgodności Postępowania, Ambasadorami ds. Etyki i Zgodności Postępowania lub przedstawicielami Działu Zasobów Ludzkich, w sprawach wszelkich nurtujących ich pytań dotyczących Programu Rzetelności Alstom (w tym Kodeksu Etyki i Instrukcji Alstom),
- znali zasady wykorzystywania Procedury Alarmowej Alstom i wszelkich innych kanałów do zgłaszania problemów zgodnie z przepisami i zasadami obowiązującymi w danym kraju.

Nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki grozi nałożeniem sankcji nie tylko na Alstom, ale także na jej pracowników.

Obowiązki kadry kierowniczej Alstom

Zachowania etyczne i zgodne z właściwymi przepisami i zasadami mają swój początek na szczycie struktury organizacyjnej. Członkowie kadry kierowniczej Alstom mają szersze obowiązki niż pracownicy: ich zadaniem jest wyznaczenie wysokich standardów etycznego zachowania i dotrzymanie przyjętych zobowiązań. Do obowiązków kadry kierowniczej należy:

Propagowanie:

- posiadanie dogłębnej wiedzy na temat kwestii zawartych w Kodeksie Etyki i towarzyszących im wytycznych,
- przekazywanie wiedzy o Kodeksie Etyki, odnośnych Instrukcjach Alstom oraz właściwych przepisach i zasadach pracownikom i w odpowiednich przypadkach, partnerom prowadzącym współpracę biznesową z Alstom i reprezentującym Alstom,
- zapewnienie swoim zespołom szkoleń z zakresu Kodeksu Etyki i odnośnej polityki Alstom,
- wykrywanie potencjalnych zagrożeń dla zgodności działań biznesowych z przepisami i aktywne przeciwdziałanie im,
- zapewnienie rozpowszechnienia, dobrego zrozumienia i stosowania w podległej strukturze odnośnych procesów dostosowanych do takich obszarów potencjalnych zagrożeń.

Wykrywanie i reagowanie:

- propagowanie Procedury Alarmowej Alstom w swoim zespole zgodnie z właściwymi przepisami i zasadami obowiązującymi w danym kraju,
- niezwłoczne przekazywanie wszelkich otrzymanych zgłoszeń właściwym pracownikom wyższego szczebla, tzn. do kierownictwa, Działu Prawnego, Kontroli Wewnętrznej, Audytu Wewnętrznego, Etyki i Zgodności Postępowania, Ambasadorów ds. Etyki i Zgodności Postępowania lub przedstawicieli Działu Zasobów Ludzkich,
- podejmowanie decyzji o rozwiązywaniu zgłoszonych problemów i wdrażanie działań naprawczych we współpracy z właściwymi pracownikami.

Nieprzestrzeganie Kodeksu Etyki grozi nałożeniem sankcji nie tylko na Alstom, ale także na członków jej kierownictwa.

Uwzględnianie zasad etyki w procesie decyzyjnym

- Należy ściśle przestrzegać zasad obowiązujących w Alstom i Instrukcji Alstom.
- Należy kierować się zdrowym rozsądkiem.
- Nie należy stawiać Alstom w sytuacji niezgodnej z prawem lub wątpliwej z etycznego punktu widzenia.
- Należy unikać nawet pozorów niewłaściwego zachowania.
- Nie należy angażować się w sytuacje, które mogą powodować powstanie faktycznego lub pozornego konfliktu interesów, tj. konfliktu pomiędzy osobistymi interesami pracownika a jego obowiązkami służbowymi.
- Nie należy podejmować decyzji, z których niezręcznie byłoby się tłumaczyć współpracownikom, członkom rodziny czy dalszym krewnym.
- Nie należy podejmować decyzji, które mogłyby zaszkodzić renomie Alstom.



Program Rzetelności Alstom

Program Rzetelności jest realizowany i monitorowany w Alstom pod kierownictwem Dyrektora ds. zgodności z przepisami. Bazuje on na najlepszych praktykach branżowych w dziedzinie etyki i zgodności postępowania i jest regularnie aktualizowany, aby pomagać pracownikom działać w odpowiedni sposób.

Dział Etyki i Zgodności Postępowania publikuje Instrukcje z zakresu Etyki i Zgodności Postępowania oraz odnośne regulaminy i procedury, które wraz ze stosownymi szkoleniami mają zapewnić jak najszersze rozpropagowanie właściwych zasad w ramach Alstom. Szkolenia prowadzone są w formie indywidualnych sesji lub e-learningu.

Jak uzyskać informacje i odpowiedzi na pytania

Alstom propaguje formułę zaangażowania partnerskiego w ramach, którego pracownicy wspierają się nawzajem w prawidłowym działaniu. Pracownik, który chciałby uzyskać poradę, może omówić nurtującą go kwestię:

- ze swoim kierownictwem,
- z pracownikiem wyznaczonym do kontaktu ze strony Działu Zasobów Ludzkich lub Działu Prawnego,
- z pracownikiem Działu Etyki i Zgodności Postępowania,
- z Ambasadorem ds. Etyki i Zgodności Postępowania,
- z pracownikiem Działu Kontroli Wewnętrznej lub Działu Audytu Wewnętrznego.

Pracownicy mogą znaleźć szczegółowe informacje w następujących źródłach elektronicznych:

- w zakładce „Etyka i Zgodność Postępowania” w Alstom Intranet
- w Instrukcjach Systemu Zarządzania Alstom (AMS)
- na stronie internetowej Alstom: <http://www.alstom.com/integrity/>

Konieczne jest przestrzeganie Instrukcji. Są one regularnie aktualizowane stosownie do zmian zachodzących w Alstom i obejmują następujące tematy: Etyka i Zgodność Postępowania, Finanse, Prawo, Zasoby Ludzkie, Zakupy i Działalność Produkcyjna, BHP i Ochrona Środowiska, Komunikacja oraz Systemy i Technologie Informatyczne. Dodatkowe zasady i wytyczne właściwe dla poszczególnych pionów i procesów operacyjnych dostępne są na platformie AMS.

Jak zgłosić problem

Każdy pracownik Alstom, jakakolwiek inna osoba i każda osoba trzecia może korzystać z Procedury Alarmowej Alstom zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi na terenie państwa, w którym mieszka lub pracuje, w sytuacji gdy ma powody podejrzewać, że naruszone zostały zasady Kodeksu Etyki lub regulaminy i zasady Alstom.

Procedura Alarmowa zapewnia pracownikom alternatywną metodę zgłaszania potencjalnych przypadków naruszenia zasad w przypadku, gdy poinformowanie bezpośredniego przełożonego mogłoby spowodować problemy lub gdy pracownik ma powody uważać, że zgłoszenie nieprawidłowości nie spowoduje podjęcia właściwych działań. Osoba, która chce zgłosić problem, może:

Skontaktować się z którąkolwiek z poniższych osób:

- Starszym Wiceprezesem/Wiceprezesem Regionalnym;
- Wiceprezesem Regionalnym ds. Prawnych i Zgodności Postępowania;
- Dyrektorem ds. Prawnych:
Pierrick Le Goff
48, rue Albert-Dhalenne 93400 Saint-Ouen, Francja
pierrick.le-goff@alstom.com +33 1 57 06 87 42
- Dyrektorem ds. Zgodności z Przepisami:
Michael Julian
48, rue Albert-Dhalenne 93400 Saint-Ouen, Francja
michael-a.julian@alstom.com + 33 1 57 06 67 63

Wykorzystać którąkolwiek z dwóch nowych całodobowo dostępnych form kontaktu:

- bezpieczną stroną internetową: www.alstom.ethicspoint.com
- bezpłatną infolinię (bezpośrednie numery infolinii dostępne są na bezpiecznej stronie internetowej).

Podjęte zostaną wszelkie środki zmierzające do zachowania poufności w odniesieniu do takich pracowników. Alstom zobowiązuje się do tego, aby żaden z pracowników nie ucierpiał w wyniku żadnych form odwetu, np. zmiany statusu, prześladowania lub innej formy dyskryminacji, w związku z wykorzystaniem Procedury Alarmowej lub ujawnieniem w dobrej wierze jakichkolwiek informacji.

Nasze fundamentalne zasady

Przestrzeganie przepisów

Reputacja Alstom, jako firmy rzetelnej opiera się na poszanowaniu przepisów prawa i innych wymogów dotyczących prowadzenia działalności we wszystkich krajach, w których funkcjonujemy. Wszyscy pracownicy Alstom są zobowiązani do zapoznania się z przepisami i wymogami dotyczącymi swojego zakresu obowiązków. Naruszenie tych przepisów może pociągnąć za sobą odpowiedzialność cywilną i karną. Działania, które mogą spowodować zaangażowanie Alstom w praktyki niezgodne z prawem, są zabronione.

Alstom to międzynarodowe przedsiębiorstwo działające na całym świecie. Aby zagwarantować realizację naszych ambitnych celów w dziedzinie etyki, wymagamy przestrzegania norm wykraczających poza wymogi przepisów prawa krajowego. Między innymi, Alstom przestrzega ducha i litery przepisów dotyczących praw człowieka, pracy, zdrowia i bezpieczeństwa, ochrony środowiska naturalnego, zapobiegania korupcji, uczciwej konkurencji, podatków oraz rzetelności informacji finansowych. Przestrzegamy wytycznych OECD, Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ, zasad Global Compact i zasad Międzynarodowej Izby Handlowej (ICC).

Przestrzeganie wszystkich regulaminów i zasad Alstom

Dodatkowo do przepisów i regulacji, które obowiązują w naszej działalności, Alstom wdrożył także zasady, wytyczne i przepisy wewnętrzne („Zasady Alstom”), które regulują codzienną aktywność pracowników Alstom. Wszyscy pracownicy Alstom są zobowiązani do przestrzegania Zasad Alstom przez cały czas. Jakikolwiek naruszenie lub brak zgodności postępowania z Zasadami Alstom prowadzi do podjęcia działań dyscyplinarnych.



Zapobieganie korupcji i przekupstwu

Polityka Alstom zabrania wszelkich niezgodnych z prawem płatności oraz praktyk. Alstom nie uznaje żadnej korupcji ani przekupstwa w swojej działalności i zdecydowanie dąży do przestrzegania wymogów Konwencji OECD o zwalczaniu przekupstwa, francuskiego prawa karnego, amerykańskiej ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (FCPA), brytyjskiej ustawy o przekupstwie z 2010 r. oraz wszelkich przepisów prawa obowiązujących w krajach, w których Alstom prowadzi działalność. Alstom działa także zgodnie z dobrowolnie przyjętymi normami Międzynarodowej Izby Handlowej (ICC) oraz Wytycznymi do amerykańskiej ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą. Przepisy antykorupcyjne obowiązują we wszystkich krajach i mają ogólnie za zadanie zapobiegać różnym formom przekupstwa i innym praktykom korupcyjnym. Naruszenie któregośkolwiek z tych przepisów stanowi poważne przestępstwo, które może skutkować wysokimi grzywnami dla osób prawnych i karą pozbawienia wolności dla osób fizycznych. Nawet pozorne naruszenie tych przepisów może zaszkodzić reputacji Alstom i narazić pracowników na ryzyko.

W szczególności, podmioty firmy Alstom oraz jej pracownicy członkowie kadry kierowniczej i członkowie kierownictwa wyższego szczebla nie mogą oferować, obiecywać ani przekazywać żadnym osobom korzyści (ani pieniędzy, ani innych) w celu niewłaściwego zdobycia bądź zatrzymania klientów, wynagrodzenia ich za podjęcie określonej decyzji albo zapewnienia sobie ułatwienia lub przysługi w sposób niezgodny z przepisami. Nie wolno im także odpowiadać na oferty składane z tym samym zamiarem. Dotyczy to zarówno niewłaściwych korzyści oferowanych bezpośrednio, jak i ofert składanych pośrednio, przez osobę trzecią, np. pośrednika, dostawcę, wykonawcę, podmiot joint venture lub partnera konsorcjum.

Ponadto podmiotom, pracownikom, członkom kadry kierowniczej i kierownictwu wyższego szczebla Alstom, nie wolno przyjmować żadnych łapówek, tzn. korzyści majątkowych lub innych, w zamian za podejmowanie decyzji korzystnych dla osoby trzeciej.

W rozumieniu powyższego zakazu, „osoba” oznacza urzędnika państwowego, partię polityczną bądź pracownika lub przedstawiciela klienta z sektora prywatnego lub publicznego oraz pracownika lub przedstawiciela agencji kredytowej lub banku. Urzędnicy państwowi obejmują m.in. urzędników, pełnomocników, pracowników i przedstawicieli państwowych i rządowych, wszelkie partie polityczne oraz ich urzędników, pełnomocników, pracowników i przedstawicieli, kandydatów na stanowiska państwowe lub stanowiska w partiach politycznych, członków zgromadzeń publicznych, urzędników i pracowników organizacji międzynarodowych, sędziów i urzędników sądów międzynarodowych, a także pracowników administracji rządowej i przedsiębiorstw państwowych.

Opłaty przyspieszające tok spraw to płatności zmierzające do ułatwienia obowiązkowych procedur administracyjnych i formalności zazwyczaj realizowanych zwykłą drogą prawną. Stanowią one drobne akty korupcji. W niektórych krajach są one tolerowane, ale w wielu państwach są niezgodne z prawem. W celu uniknięcia nieporozumień Alstom w ogóle zabrania takich działań.

Alstom nie będzie stosować wobec pracowników żadnych sankcji za odmowę stosowania wszelkich form korupcji i przekupstwa w związku z przestrzeganiem przez nich zasad Alstom nawet, jeśli wynikające z takich zachowań decyzje będą skutkować utratą kontraktów lub przyniosą jakiegokolwiek inne niekorzystne skutki handlowe.

LGL-WMS-010 - Prezenty i zaproszenia

LGL-WMS-011 - Wspieranie i prowadzenie działalności politycznej

LGL-WMS-012 - Wspieranie działalności charytatywnej

LGL-WMS-013 - Sponsoring

LGL-WMS-014 - Firmy doradcze

LGL-WMS-015 - Rozwiązywanie konfliktów interesów

LGL-WMS-016 - Zapobieganie korupcji w kontaktach z dostawcami i wykonawcami

LGL-WMS-017 - Zapobieganie korupcji w podmiotach joint venture i konsorcjach

LGL-WMS-018 - Opłaty przyspieszające tok spraw

LGL-WMS-020 - Pośrednicy (sales partners)

Przestrzeganie prawa ochrony konkurencji

Konkurencja to jeden z najistotniejszych warunków funkcjonowania gospodarki rynkowej. Prawo ochrony konkurencji, zwane w USA prawem antymonopolowym, zapewnia uczciwą konkurencję przedsiębiorstw na rynku. Otwarta i uczciwa konkurencja oraz przestrzeganie wszelkich właściwych przepisów ochrony konkurencji leży w najlepiej pojętym interesie Alstom. Naruszającym je spółkom z Alstom grożą wysokie grzywny, a osobom fizycznym – sankcje cywilne, pracownicze i karne, łącznie z karą pozbawienia wolności. Dodatkowo osoby trzecie mogą dochodzić od Alstom odszkodowania za rzekome naruszenie przepisów prawa ochrony konkurencji. Ścisłe przestrzeganie tych przepisów przynosi, więc faktyczne i wymierne korzyści: stanowi wsparcie i zachętę dla innowacyjności, wytwarzania produktów wysokiej jakości oraz ochrony konsumenta, a także umacnia reputację Alstom, jako rzetelnej firmy.

Pracownikom Alstom zabrania się udziału w takich porozumieniach z konkurentami, których celem lub skutkiem jest ustalanie cen, wypaczenie przebiegu przetargów, podział rynków lub klientów, ograniczanie produkcji albo bojkot klienta lub dostawcy. Pracownicy Alstom nie mogą także ujawniać konkurentom wrażliwych informacji w sposób naruszający przepisy dotyczące konkurencji i zobowiązani są zachować szczególną ostrożność w związku z udziałem w stowarzyszeniach branżowych. Szczególna odpowiedzialność wiąże się z zajmowaniem przez Alstom pozycji dominującej na danym rynku, co opisano w Instrukcji Alstom z zakresu Przestrzegania Zasad Ochrony Konkurencji i Zasad Antymonopolowych (LGL-WMS-007).

Zasady te są złożone, a ponadto różnią się w zależności od kraju, dlatego pracownicy w razie potrzeby powinni zwracać się o wyjaśnienia do Działu Prawnego.

LGL-WMS-007 - Przestrzeganie zasad ochrony konkurencji i zasad antymonopolowych



Pełnienie wyznaczonych funkcji w procesie kontroli wewnętrznej i ujawniania informacji

Każdy pracownik Alstom ma do odegrania ważną rolę w strukturze Kontroli Wewnętrznej.

Struktura Kontroli Wewnętrznej ma stanowić dla Zarządu, kierownictwa, innych członków personelu i interesariuszy zasadną gwarancję środowiska kontroli, a jednocześnie zapewnić, aby procesy kontroli prowadziły do skutecznej i wydajnej realizacji operacji, przy zachowaniu wiarygodności sprawozdawczości finansowej oraz zgodności z Instrukcjami Alstom, właściwymi przepisami, zasadami i wymogami.

Kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie kontroli wewnętrznej zgodnie z Polityką Alstom. Zgodność z zasadami sprawozdawczości finansowej zapewnia się poprzez szereg środków kontrolnych, m.in. regulaminy, polityki, zasady i procedury rachunkowości grupowej, określone w Instrukcji Alstom, Podręczniku Sprawozdawczości i Rachunkowości oraz Podręczniku Kontroli Wewnętrznej, autoryzowanie corocznych kwestionariuszy kontroli wewnętrznej i listy kontrolne stosowane przez dyrektorów. Rzetelność naszych informacji finansowych i handlowych ma podstawowe znaczenie dla legalnego, efektywnego i uczciwego prowadzenia przez nas działalności w pełnej zgodności z właściwymi standardami finansowymi, np. z Ogólnie Przyjętymi Zasadami Rachunkowości.

Obowiązkiem pracowników Alstom jest zarządzanie, przechowywanie, archiwizowanie i niszczenie wszelkich form dokumentów, ksiąg i ewidencji zgodnie z właściwymi przepisami, obowiązującą w Alstom Polityką Przechowywania Dokumentacji i zasadami poufności danych. Kierownictwo musi ponadto zapewnić, że dane rejestrowane w systemie sprawozdawczym są całkowicie zgodne z informacjami, które zostaną opublikowane, z wynikami za dany okres oraz z sytuacją finansową na koniec okresu.

Na każdym szczeblu Alstom pracownicy muszą zapewnić, aby raporty, dokumenty oraz informacje stosowane przez nich lub przekazywane kierownictwu umożliwiły Alstom przekazywanie pełnych, uczciwych, dokładnych i terminowych informacji w raportach, dokumentach oraz innych komunikatach podawanych do wiadomości publicznej.

Dokumenty te, sporządzone w dowolnej formie, obejmują m.in. raporty i prognozy finansowe, sprawozdania z badań, informacje marketingowe, raporty dotyczące sprzedaży, deklaracje podatkowe, rachunki wydatków, karty kontrolne, informacje o ochronie środowiska i kwestiach społecznych oraz inne dokumenty, w tym dokumenty składane do organów władz i organów nadzoru.

Dokumentacji finansowej i handlowej nie wolno fałszować. Nadużycia oraz dokonane lub zamierzone oszustwa, kradzieże, czyny nieuczciwe i kłamstwa są nie tylko nieetyczne, a także niemal we wszystkich przypadkach ścigane przez prawo. Nadużycia to między innymi składanie fałszywych zestawień kosztów, fałszowanie lub podrabianie czeków, defraudacja lub niewłaściwe wykorzystywanie majątku firmy, realizacja transakcji w niedozwolony sposób, dokonywanie dużych płatności gotówkowych, niewłaściwe wykorzystywanie środków pieniężnych oraz dokonywanie w dokumentach lub sprawozdaniach finansowych zapisów niezgodnych z właściwymi zasadami rachunkowości.

FIN-WMS-055 - Zasady rachunkowości i sprawozdawczość

FIN-WMS-057 - Zatwierdzanie wydatków i zarządzanie nimi

LGL-PRO-002 - Zgłaszanie i badanie przypadków oszustwa i kradzieży

LGL-WMS-005 - Zachowywanie oryginalnych dokumentów

Podręcznik Sprawozdawczości i Rachunkowości
Podręcznik Kontroli Wewnętrznej

Nasze podstawowe reguły



Budowanie zaufania u partnerów biznesowych

Klienci

Alstom musi traktować wszystkich swoich klientów uczciwie i bezstronnie, niezależnie od wielkości zawieranych z nimi transakcji. Chcemy dostarczać klientom produkty i świadczyć usługi najwyższej jakości które zaspokajają ich potrzeby.

Alstom szczegółowo informuje o swoich produktach i usługach w reklamach, przekazywanych do publicznej wiadomości komunikatach i ofertach przesyłanych poszczególnym klientom. Pracownicy negocjujący warunki umów są zobowiązani do zagwarantowania prawdziwości i rzetelności wszystkich stwierdzeń, wiadomości i komunikatów przekazywanych klientom. Pracownicy Alstom zobowiązani są do zapewnienia poufności wrażliwych i prywatnych informacji dotyczących klientów. Informacje dotyczące danego projektu lub kontraktu mogą być ujawniane jedynie tym osobom, dla których ich znajomość i posiadanie jest niezbędne.

Dostawcy i podwykonawcy

Decyzje dotyczące zakupów są podejmowane na podstawie obiektywnej oceny rzetelności i uczciwości danego dostawcy lub wykonawcy oraz ogólnej wartości oferty, z uwzględnieniem naszych krótko- i długoterminowych potrzeb i celów.

W najlepszym interesie Alstom leży, aby towary i usługi były kupowane w oparciu o kryterium zasadności, ceny, jakości, efektywności, dostawy, zrównoważonego rozwoju i adekwatności.

Jako kupujący, Alstom gwarantuje brak stosunku zależności od dostawców i wykonawców, dlatego też systematycznie bada alternatywne i korzystniejsze opcje. Kontakty z dostawcami i wykonawcami podlegają procedurom opracowanym przez Dział Zaopatrzenia i Łańcucha Dostaw. Ich celem jest zapewnienie równego traktowania wszystkich dostawców i wykonawców.

Należy stosować wszelkie środki zmierzające do uniknięcia konfliktów interesów i wrażenia stronniczości. Pracownikom Alstom nie wolno przyjmować łapówek, czy to w formie pieniędzy, czy innej, w zamian za podejmowanie decyzji korzystnych dla określonych dostawców lub wykonawców. Alstom wymaga od dostawców i wykonawców ścisłego przestrzegania wszystkich wymogów prawa dotyczących ich działalności i otoczenia gospodarczego.

Alstom wymaga od swoich dostawców i wykonawców podpisania Karty Zrównoważonego Rozwoju i potwierdzenia jej przestrzegania przez poszanowanie praw człowieka, zakazu wykorzystywania pracy dzieci, zasad zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zasad etycznych (zwłaszcza tych, które dotyczą zwalczania korupcji i zakazu działań anty-konkurencyjnych) i zasad ochrony środowiska naturalnego oraz przestrzeganie przepisów prawa. Alstom dokłada starań, aby zapewnić realizację tych zobowiązań w procesie wyboru dostawców i wykonawców oraz podczas wykonywania umów.

LGL-WMS-014 - Firmy doradcze

LGL-WMS-016 - Preventing corruption with Suppliers and Contractors

SCG-WMS-023 - Zaopatrzenie pośrednie - Od złożenia oferty zakupu do zamówienia

SCG-WMS-011 - Proces zrównoważonego rozwoju

SCG-POL-001 - Polityka zrównoważonego zaopatrzenia

SCG-FRM-002 - Karta zrównoważonego rozwoju dla dostawców i wykonawców Alstom

Pośrednicy

Pośrednicy to osoby trzecie, świadczące na określonym terytorium usługi sprzedaży i marketingu związane z danymi działaniami spółki, które mogą działać w imieniu lub na rzecz Alstom oraz utrzymywać kontakty z potencjalnymi lub aktualnymi klientami Alstom lub z jakimikolwiek władzami sektora publicznego lub prywatnego.

Alstom zakazuje wszelkiej korupcji, zarówno w sektorze państwowym, jak i prywatnym, oraz wszelkich niezgodnych z prawem lub nieetycznych praktyk we wszelkich aspektach współpracy z pośrednikami. Wszelkie przypadki takiej korupcji lub niezgodnych z prawem czy nieetycznych praktyk mogą skutkować pociągnięciem Alstom do odpowiedzialności i narazić na szwank jej reputację.

W celu uniknięcia korupcji w kontaktach z sektorem prywatnym i państwowym, współpraca z pośrednikami podlega ścisłym procedurom zatwierdzania, analizie due diligence prowadzonej przez Dział Etyki i Zgodności Postępowania oraz drobiazgowym procedurom wewnętrznym określonym w Instrukcji Alstom z zakresu współpracy z pośrednikami.

LGL-WMS-020 - Pośrednicy (sales partners)

Kontrakty rządowe

Kontrakty z podmiotami państwowymi i publicznymi często wymagają przestrzegania bardzo surowych i złożonych norm. We wszystkich swoich działaniach Alstom przestrzega przepisów regulujących nabywanie towarów i usług przez władze państw, w tym przepisów zabraniających prób wywierania wpływu na urzędników państwowych.

Alstom chce konkurować uczciwie, być podmiotem uczciwym i rzetelnym, a w przypadku otrzymania kontraktu rządowego chce go wykonywać zgodnie z wszystkimi zobowiązaniami umownymi i prawnymi. Jeżeli kontrakty rządowe przewidują wejście w posiadanie, wykorzystywanie lub dostęp do informacji tajnych lub objętych inną klauzulą poufności, zaangażowani w te działania pracownicy muszą ściśle przestrzegać procedur bezpieczeństwa obowiązujących w stosunku do takich informacji.

Kontrola eksportu i ograniczenia handlu

Od czasu do czasu wchodzą w życie przepisy i podobne wymogi lokalne, krajowe lub międzynarodowe, ustanawiające embarga i inne ograniczenia w handlu towarami, usługami, oprogramowaniem lub technologią.

Wszystkie spółki Alstom są zobowiązane do ścisłego przestrzegania wszystkich odpowiednich przepisów dotyczących kontroli eksportu obowiązujących w kraju, w którym prowadzą działalność (w tym przepisów z zakresu pomocy technicznej i szkoleń). Szczególną uwagę należy zwrócić na technologie i produkty o podwójnym zastosowaniu, np. komponenty, oprogramowanie i dane techniczne, których można używać zarówno do celów cywilnych, jak i wojskowych.

Pracownicy Alstom zaangażowani w handel zagraniczny są zobowiązani do zapewnienia zgodności swoich działań z aktualnymi przepisami oraz do zwracania się po poradę do Działu Prawnego lub Działu Kontroli Przetargów i Projektów. Nieprzestrzeganie tych przepisów może narazić Alstom i jej pracowników na surowe kary, łącznie z zakazem eksportu w przyszłości i sankcjami karnymi.

Pranie pieniędzy

Pranie pieniędzy to operacje na nielegalnych dochodach, zmierzające do ukrycia ich nielegalnego źródła.

Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, Alstom współpracuje z renomowanymi kontrahentami i zawsze sprawdza pochodzenie środków finansowych.

Pracownicy Alstom powinni zwracać uwagę na sposób dokonywania płatności i podejrzane zachowania kontrahentów, aby wykrywać ewentualne nieprawidłowości. W przypadku jakichkolwiek podejrzeń, że dana transakcja jest niewłaściwa lub może skutkować naruszeniem właściwych przepisów lub zasad i procedur Alstom, pracownik zobowiązany jest zawiadomić bezpośredniego przełożonego, Dział Prawny, Dział Etyki i Zgodności Postępowania lub Dział Finansowy.

Konflikty interesów

Czy to w życiu zawodowym, czy w prywatnym, pracownik nie może dokonywać żadnych działań sprzecznych z obowiązkami służbowymi wobec Alstom. Konflikty interesów zniekształcają osąd. Pracownicy Alstom muszą unikać wszelkich sytuacji, które wiążą się lub mogą się wiązać z konfliktem między ich osobistymi interesami (lub interesami członków ich rodzin czy dalszych krewnych) a interesami Alstom. Pracownik zobowiązany jest zgłosić swojemu przełożonemu każdy faktyczny lub potencjalny konflikt interesów.

Aby uchronić Alstom i jej pracowników przed rzeczywistymi i pozornymi konfliktami interesów, pracownicy nie mogą dokonywać inwestycji, posiadać udziałów ani pełnić obowiązków kierowniczych w przedsiębiorstwach dostawców, klientów, konkurentów, firm doradczych i kontrahentów, jeżeli taka inwestycja mogłaby wywrzeć wpływ na ich decyzje biznesowe podejmowane w imieniu Alstom lub stwarzać wrażenie istnienia konfliktu interesów.

Pracownikowi zabrania się dokonywania bezpośrednich transakcji z kontrahentem (tzn. klientem, dostawcą, pośrednikiem lub inną osobą trzecią), jeżeli on sam lub członkowie jego rodziny czy dalsi krewni mają udziały w przedsiębiorstwie takiego kontrahenta.

Należy także przestrzegać zasad Alstom dotyczących przyjmowania prezentów i zaproszeń od osób trzecich w sposób zapewniający uniknięcie potencjalnego konfliktu interesów.

Należy być szczególnie ostrożnym przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu byłych pracowników organów państwowych i członków ich rodzin. Decyzje takie wymagają starannej analizy i zgody Działu Zasobów Ludzkich, a w niektórych przypadkach konsultacji z Działem Etyki i Zgodności Postępowania. Mimo częściowej lub całkowitej prywatyzacji niektórych byłych klientów państwowych Alstom, mogą oni nadal podlegać tym samym lub podobnym surowym regułom.

LGL-WMS-015 - Rozwiązywanie konfliktów interesów

HRM-PRO-008 - Proces rekrutacji zewnętrznej

Prezenty i zaproszenia

Chcemy, aby decyzje handlowe podejmowane przez pracowników, klientów i dostawców firmy wynikały wyłącznie z odpowiednich procedur i były oparte na konkurencji, efektywności oraz jakości naszych produktów i technologii, a nie na ukrytych korzyściach czy konflikcie interesów.

Zabronione jest oferowanie prezentów i jakichkolwiek zaproszeń, jeśli celem lub skutkiem ich oferowania ma być uzyskanie jakiegokolwiek przewagi lub wywarcie wpływu na wynik decyzji biznesowej z naruszeniem prawa, obowiązków obdarowanego, Kodeksu Etyki lub właściwych Instrukcji Alstom. Dotyczy to także przyjmowania prezentów i korzystania z zaproszeń.

Pracownicy Alstom nie mogą proponować, przyjmować ani zezwalać członkom swoich rodzin czy dalszym krewnym na przyjmowanie prezentów, pieniędzy, pożyczek, zaproszeń ani innych szczególnych przysług od osób uczestniczących we współpracy handlowej z Alstom, jeżeli ich ostatecznym celem jest wywarcie wpływu na decyzje handlowe.

LGL-WMS-010 - Prezenty i zaproszenia





Przyjęcie pierwszoplanowej roli w swoim środowisku

Jako społecznie odpowiedzialna korporacja, Alstom jest w pełni świadoma wpływu, jaki wywierają jej działania.

W swojej działalności gospodarczej i kluczowej strategii uwzględnia – w ścisłej współpracy ze swoimi interesariuszami – kwestie ochrony środowiska, praw człowieka i konsumenta oraz kwestie społeczne. Alstom stosuje te zasady i standardy we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność.

Pracownicy Alstom zobowiązani są zapewniać swój wkład w realizację tych celów poprzez własne zachowania.

Ochrona środowiska

Alstom wyznaczył sobie za cel wniesienie znaczącego wkładu w ochronę środowiska poprzez dostarczanie odpowiednich systemów, sprzętu oraz usług, a także zapewnić sobie środki służące realizacji tych ambicji. Podstawowa działalność firmy polega na dostarczaniu technologii i rozwiązań pozwalających znacznie zredukować emisję zanieczyszczeń i gazów cieplarnianych oraz zmniejszyć zużycie ograniczonych zasobów naturalnych. Alstom informuje też klientów i wszystkich interesariuszy o wpływie swoich produktów na środowisko.

Alstom planuje swoje procesy produkcyjne, montażowe i serwisowe pod kątem minimalnego zużycia energii, eliminuje produkty niebezpieczne i preferuje materiały, które można poddać procesowi odzysku. We wszystkich placówkach produkcyjnych i biurach oraz w zakładach klientów wpływ na środowisko jest jednym z głównych kryteriów przy podejmowaniu decyzji. Zarządzanie odnośnymi kwestiami następuje zgodnie z zasadami określonymi w polityce ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP).

Podczas codziennej pracy wszyscy pracownicy Alstom angażują się w te wspólne starania.

MNS-POL-003 - Polityka BHP i ochrony środowiska

EHS-PRO-008 - Ocena środowiskowa obiektu, procedura sprawozdawczości z badań azbestu Polityka CSR - grudzień 2013

Kontakty ze społecznością

Alstom zachęca swoich pracowników do wolontariatu i aktywności w lokalnej społeczności. Działania podejmowane przez pracowników z własnej inicjatywy są realizowane w imieniu tych pracowników i w ich czasie wolnym. Należy starannie unikać konfliktów interesów.

Polityka inwestycji w społeczność

Wspieranie i prowadzenie działalności politycznej

Wspieranie działalności politycznej regulują przepisy prawa, które różnią się w poszczególnych krajach. Nawet, jeżeli w danym kraju praktyka taka jest dozwolona prawem, może ona prowadzić do korupcji lub być postrzegana, jako działanie wątpliwe z etycznego punktu widzenia. Alstom zabrania dokonywania w imieniu firmy darowizn pieniężnych i rzeczowych na rzecz partii, organizacji politycznych i polityków.

Alstom szanuje prawo pracowników do uczestnictwa w działalności społecznej i obywatelskiej, jako osób prywatnych. Pracownicy prowadzący taką działalność są zobowiązani do traktowania jej, jako sprawy prywatnej i prowadzenia jej we własnym imieniu, w czasie wolnym od pracy, na własny koszt i zgodnie z obowiązującym prawem. Do prowadzenia prywatnej działalności politycznej nie wolno wykorzystywać materiałów biurowych, środków finansowych ani innych aktywów firmy. Pracownicy są zobowiązani do starannego oddzielania swojej działalności politycznej od działalności Alstom oraz do unikania konfliktów interesów lub sytuacji, które mogą być postrzegane, jako konflikt interesów czy działanie niezgodne z prawem.

LGL-WMS-011 - Wspieranie i prowadzenie działalności politycznej

Wspieranie działalności charytatywnej

Wspieranie działalności charytatywnej w imieniu Alstom lub przy użyciu jej środków finansowych jest dozwolone pod warunkiem przestrzegania odpowiednich przepisów prawa, uzyskania uprzedniej pisemnej zgody i odpowiedniej rejestracji. W przypadku wątpliwości można skonsultować się z Działem Etyki i Zgodności Postępowania. Wsparcie powinno dotyczyć działalności charytatywnej obejmującej społeczność, w której działa Alstom. Pracownicy zobowiązani są do odpowiedniej pisemnej rejestracji wszelkich decyzji i działań z tego zakresu.

LGL-WMS-012 - Wspieranie działalności charytatywnej

Sponsoring

Sponsoring jest elementem strategii marketingowej i komunikacyjnej. Dozwolony jest sponsoring zgodny z przepisami prawa i realizowany wyłącznie w ramach Instrukcji Alstom.

Decyzje o zaangażowaniu firmy w jakikolwiek sponsoring wymagają wcześniejszej zgody Działu Komunikacji. W przypadku wątpliwości można skonsultować się z Działem Etyki i Zgodności Postępowania. Pracownicy zobowiązani są do odpowiedniej pisemnej rejestracji wszelkich decyzji i działań z tego zakresu.

LGL-WMS-013 – Sponsoring



Wspieranie ducha pracy zespołowej

Alstom wspiera i szanuje uchwalone na szczeblu międzynarodowym zasady ochrony praw człowieka oraz ściśle przestrzega Powszechnej deklaracji praw człowieka ONZ i fundamentalnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zgodnie z tymi zasadami Alstom realizuje politykę kadrową opartą na uczciwym traktowaniu i poszanowaniu poszczególnych osób, ich godności, praw i swobód, a także wspierania ich w ramach firmy. W Alstom nie toleruje się żadnych form dyskryminacji. Alstom propaguje wszelkie formy dialogu z poszczególnymi pracownikami i ich przedstawicielami.

Poszanowanie praw człowieka

Alstom szczególnie dba o poszanowanie przepisów dotyczących praw człowieka i świadczenia pracy. Niezależnie od zgodności z wyżej wymienionymi zasadami, polityka Alstom przewiduje także stosowanie podstawowych Praw Przedsiębiorców i Praw Człowieka uchwalonych przez Radę Praw Człowieka ONZ, a także przestrzeganie uznawanych na szczeblu międzynarodowym praw człowieka – we wszystkich krajach pozostających w zasięgu działania Alstom. Alstom popiera eliminowanie wszelkich form pracy nielegalnej, przymusowej i obowiązkowej, w szczególności pracy dzieci. Dostawcom i wykonawcom Alstom surowo zabrania się korzystania z pracy nielegalnej, przymusowej lub obowiązkowej.

Relacje z pracownikami

Alstom szanuje prawo wszystkich pracowników do tworzenia związków zawodowych i organizacji pracowniczych wedle ich uznania i do uczestnictwa w nich, jak również do organizacji i prowadzenia sporów zbiorowych. Nasza polityka relacji społecznych uwzględnia fakt, że różnice są źródłem siły naszej firmy. Szanujemy funkcje i zadania naszych partnerów społecznych i zobowiązujemy się do otwartej komunikacji i negocjacji w celu rozwiązania wspólnych problemów, zapewniając im możliwość realizowania ich misji i nie utrudniając im odgrywania przyjętej roli.

Kierowanie karierą pracowników

W ramach swojej strategii zarządzania zasobami ludzkimi, Alstom propaguje rozwój pracowników.

Cykl Zarządzania Zasobami Ludzkimi obejmuje regularne indywidualne rozmowy pracowników z przełożonymi, których celem jest nie tylko ustalanie celów i ocena dotychczasowych osiągnięć, ale także uwzględnienie indywidualnych aspiracji zawodowych i potrzeb oraz praktyczne wdrażanie wartości wyznaczanych przez Alstom. Alstom dąży do wspierania mobilności wewnętrznej na wszelkich poziomach korporacji.

HRM-PRO-006 - Wewnętrzny proces mobilności

HRM-PRO-007 - Zarządzanie wynikami i przegląd pracowników

Równość szans i różnorodność

Alstom nie toleruje żadnych form molestowania, wymuszeń ani nękania, czy to seksualnego, fizycznego, czy psychicznego.

Rekrutacja, szkolenia oraz rozwój osobisty pracowników pochodzących z różnych środowisk stanowią ważny atut Alstom. Firma wyraża akceptację dla tych różnic i docenia je poprzez tworzenie zespołów przystosowanych do rynków i społeczności, w których działa. Firma zobowiązuje się oferować wszystkim wykwalifikowanym pracownikom i kandydatom na pracowników równe szanse zatrudnienia i pracy.

Od pracowników Alstom wymaga się przestrzegania wszystkich przepisów zakazujących wszelkiej dyskryminacji z powodu wieku, rasy, płci, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, zdrowia, niepełnosprawności, stanu cywilnego, preferencji seksualnych, poglądów politycznych lub filozoficznych, przynależności do związków zawodowych lub innych cech chronionych przez prawo.

Pracownicy wiedzący o przypadkach znęcania się lub doświadczający go w jakiegokolwiek formie mogą poinformować kierownictwo Działu Zasobów Ludzkich. Nie wolno podejmować działań odwetowych wobec pracowników dokonujących takiego zgłoszenia w dobrej wierze. W procesie rekrutacji stosuje się wyłącznie kryteria oparte na kwalifikacjach i umiejętnościach kandydatów. Wynagrodzenie jest uzależnione jedynie od wkładu pracownika w działalność Alstom.

HRM-POL-005 - Równość szans zatrudnienia i pracy oraz różnorodność

Zdrowie i bezpieczeństwo

Alstom chce zapewnić zdrowe i bezpieczne środowisko pracy we wszystkich swoich placówkach poprzez zapewnianie tych samych wysokich standardów we wszystkich miejscach, w których prowadzi działalność. Standardy te są zawarte w polityce BHP i ochrony środowiska. Dotyczą one pracowników Alstom oraz wykonawców pracujących w obiektach Alstom lub w obiektach klientów pod nadzorem Alstom. Alstom czyni szczególne wysiłki na rzecz całkowitego wyeliminowania wypadków poprzez zwracanie szczególnej uwagi na wykonywanie działań obciążonych dużym ryzykiem. Działania te wspierane są intensywnymi szkoleniami kadry kierowniczej i pracowników oraz polityką „zero tolerancji dla odstępstw od zasad”.

Środki przeciwdziałania zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa są stosowane we wszystkich placówkach przez cały okres realizacji każdego projektu. Są one wdrażane we współpracy z odpowiednimi organami i komisjami Alstom.

MNS-POL-003 - Polityka BHP i ochrony środowiska
EHS-PRO-007 - Dyrektywy Bezpieczeństwa Alstom i polityka „zero tolerancji dla odstępstw od zasad”
EHS-PRO-023 - EHS – Proces raportowania i odpowiedzialność
EHS-PRO-008 - Environmental Site Assessments, Asbestos Surveys Reporting Process
EHS-PRO-009 - Usuwanie azbestu – kontrola i minimalizacja kontaktu z azbestem

Bezpieczeństwo pracowników

Alstom dokłada wszelkich starań, aby chronić swoich pracowników – niezależnie od miejsca ich zatrudnienia. Alstom regularnie przekazuje instrukcje służące do informowania o zagrożeniach i obowiązujących procedurach, na przykład w przypadku niestabilnej sytuacji politycznej lub działań przestępczych.

Wszyscy pracownicy powinni zapoznawać się z tymi regularnie aktualizowanymi instrukcjami, zwłaszcza tymi, które dotyczą podróży służbowych.

SEK.-PRO-001 - Organizacja bezpieczeństwa

SEK.-WMS-003 - Podróżowanie do krajów o wrażliwej sytuacji i przebywanie w nich

Poufność danych

Zarówno Alstom, jak i każdy jej pracownik, muszą zachowywać szczególną dbałość o przestrzeganie przepisów dotyczących prywatności oraz ochrony informacji dotyczących poszczególnych osób, pracowników i osób trzecich.

Alstom nie przekazuje danych osobowych na zewnątrz z wyjątkiem przypadków, w których jest to wymagane i dozwolone przez odpowiednie przepisy.

Dostęp do danych osobowych innych osób mają tylko ci pracownicy Alstom, których stanowisko i zakres obowiązków tego wymagają. Zakres prawa do takiego dostępu zależy od charakteru i zakresu stanowiska oraz obowiązków pracownika.





Ochrona majątku Alstom

Majątek Alstom to nie tylko przedmioty fizyczne i aktywa rzeczowe (takie jak środki finansowe, materiały, opatentowane wynalazki, przedmioty prawa własności intelektualnej bądź sieci komputerowe czy telefoniczne), lecz także aktywa niematerialne (takie jak pomysły, koncepcje i know-how), które pracownicy tworzą w czasie wykonywania pracy dla firmy. Obejmują one także bazy klientów i dostawców oraz inne informacje rynkowe, jak również wszelkie informacje, do których pracownicy mają dostęp w związku z wykonywaniem swoich obowiązków.

Pracownicy Alstom powinni dokładać wszelkich starań w celu ochrony majątku firmy. Środków finansowych i majątku Alstom nie wolno wykorzystywać do celów niezgodnych z prawem lub niezwiązanych z działalnością Alstom.

Pracownikom nie wolno przywłaszczać dla własnego użytku żadnych aktywów Alstom ani udostępniać ich innym osobom w celach niezwiązanych z firmą. Zabrania się im także korzystania z majątku Alstom dla prywatnej korzyści lub w celach prywatnych oraz zezwalania na korzystanie z nich osobom niezatrudnionym i nieupoważnionym przez Alstom. Sprzeniewierzenie lub kradzież tych aktywów może pociągnąć za sobą sankcje. Może też stanowić naruszenie prawa skutkujące postępowaniem cywilnym lub karnym.

Środki łączności

Środki łączności – poczta elektroniczna, poczta głosowa, Internet, telefon (w tym telefon komórkowy) i pozostałe środki łączności – stanowią własność Alstom. Należy z nich korzystać w celach służbowych. W przypadku urządzeń osobistych podłączonych do systemów informatycznych Alstom, Alstom jest pełnoprawnym właścicielem znajdujących się na nich danych o charakterze zawodowym. Dane te są usuwane przez Alstom z urządzenia z chwilą odejścia jego użytkownika z firmy.

Wykorzystywanie środków łączności w celach prywatnych jest oparte na uznaniu faktu, że życie prywatne i zawodowe są ze sobą ściśle powiązane, i że właściwa równowaga pomiędzy nimi jest korzystna dla Alstom oraz pracowników firmy. Niemniej jednak działania takie powinny być ograniczone do zakresu uzasadnionego i niezbędnego w danych okolicznościach.



Poszanowanie informacji poufnych

W związku z wykonywaniem obowiązków służbowych pracownicy Alstom mogą mieć dostęp do informacji poufnych i chronionych prawem, dotyczących działalności Alstom, w tym informacji o Klientach i dostawcach. Dostęp do takich informacji mogą mieć tylko ci pracownicy, których stanowisko i obowiązki wymagają pracy z tymi danymi, wykorzystywania ich i przekazywania. Zakres prawa do takiego dostępu zależy od charakteru i zakresu stanowiska oraz obowiązków pracownika. Pracownik, który uzyskał dostęp do informacji poufnych lub chronionych prawem, musi zachować je w tajemnicy i wykorzystywać je tylko w dozwolonych celach. Zobowiązania pracowników związane z poszanowaniem takich informacji pozostają w mocy po rozwiązaniu umowy o pracę.

Informacje poufne to na przykład wyniki, prognozy i inne dane finansowe, dane kadrowe i osobowe, informacje dotyczące transakcji przejęcia i zbycia firm, nowych produktów i zamówień.

Informacje chronione prawem to na przykład strategie działalności, ulepszenia produktów, informacje techniczne, systemy, wynalazki, tajemnice handlowe i know-how opracowane lub nabyte przez Alstom. Definicja ta obejmuje także kwestie uregulowane umowami o zachowanie poufności.

W trakcie pełnienia obowiązków służbowych pracownik może zetknąć się z próbami oszustwa w celu wyłudzenia środków pieniężnych lub informacji poufnych. Jeżeli pracownik nie jest pewien, czy wolno mu przekazać lub wykorzystać informację poufną, będącą w jego posiadaniu, powinien zastosować procedurę określoną w Instrukcjach z zakresu Bezpieczeństwa (rozdział „Ochrona danych”) i skonsultować się ze swoim przełożonym.

Złote zasady ochrony danych

Ochrona danych w podróży

Wyłudzenie środków finansowych i/lub informacji

Własność intelektualna

Prawa własności intelektualnej Alstom – obejmujące m.in. patenty, prawa z wynalazków i wzorów użytkowych, znaki handlowe, nazwy handlowe i firmowe oraz związaną z tym wartość firmy, prawa wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem z tytułu czynu lub praktyk nieuczciwej konkurencji, majątkowe i osobiste prawa autorskie oraz prawa pokrewne, prawa do baz danych, nazwy domen, prawa do informacji (w tym know-how i tajemnicy handlowej) oraz wszelkie inne podobne lub równoważne prawa, istniejące obecnie lub w przyszłości w dowolnej części świata, niezależnie od tego, czy zostały zarejestrowane, czy też nie, w tym także wszelkie wnioski o przyznanie, odnowienie lub przedłużenie takich praw na pełny okres – są jednym z najcenniejszych aktywów firmy. Dlatego są one w miarę możliwości chronione przez prawo.

Pracownicy Alstom są zobowiązani do ochrony własności intelektualnej firmy. Alstom zapewnia poszanowanie i nienaruszanie ważnych praw własności intelektualnej osób trzecich przez swoich pracowników.

IPD-WMS-006 - Ochrona znaków handlowych i zarządzanie nimi



Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

W ramach zwykłej działalności pracownicy Alstom mogą mieć dostęp do informacji, których podanie do wiadomości publicznej może wpływać na wartość akcji, opcji i innych papierów wartościowych. Jako firma notowana na giełdzie Alstom podlega obowiązującym na kilku terytoriach przepisom prawa dotyczącym papierów wartościowych, które regulują wykorzystywanie i publiczne ujawnianie takich informacji.

Informacje, które mogą wywrzeć wpływ na wartość akcji, opcji i innych papierów wartościowych Alstom, są uważane za informacje „wewnętrzne” i muszą pozostać tajemnicą do czasu podania ich do wiadomości publicznej przez firmę. Korzystanie z tych informacji w celu uzyskania korzyści osobistych lub ich przekazywanie komukolwiek przed oficjalnym ich ujawnieniem może naruszać przepisy dotyczące papierów wartościowych i narusza politykę Alstom. Kary za naruszenie tych przepisów są dotkliwe. Mogą one podlegać karze grzywny i pozbawienia wolności.

Powyższe zasady dotyczą również informacji poufnych o innych spółkach (w tym klientów, dostawców i innych kontrahentów) notowanych na jakiejkolwiek giełdzie papierów wartościowych, jeżeli pracownik ma dostęp do niejawnych informacji o tych spółkach.

LGL-WMS-008 - Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

Komunikacja z analitykami i/lub inwestorami

Za wszelkie kontakty z analitykami i inwestorami dotyczące finansów odpowiada Dział Relacji z Inwestorami. Wszelkie prośby analityków i inwestorów o informacje dotyczące Alstom należy przekazywać do Działu Relacji z Inwestorami Alstom, który je rozpatrzy.

Przed przyjęciem jakiegokolwiek zaproszenia do uczestnictwa w wydarzeniu lub spotkaniu z udziałem inwestorów pracownik Alstom zobowiązany jest zgłosić tę kwestię pisemnie do Działu Relacji z Inwestorami i uzyskać jego pisemną zgodę.

Komunikacja ze środkami masowego przekazu

Alstom prowadzi aktywną komunikację w celu umacniania swojego wizerunku wśród klientów, liderów opinii, analityków, inwestorów, społeczeństwa i interesariuszy. Alstom jest notowany na giełdzie. Oznacza to, że wszelkie kontakty ze środkami przekazu i analitykami mogą wpływać na wizerunek i reputację firmy. Dlatego należy je starannie weryfikować i kontrolować.

Relacje ze środkami masowego przekazu należą do zakresu obowiązków Działów Komunikacji. Wszelkie kwestie dotyczące oświadczeń dla środków masowego przekazu oraz odpowiedzi na ich pytania podlegają wyłącznej kontroli Działów Komunikacji i muszą być z nimi koordynowane

Korzystanie z serwisów społecznościowych

Pracownicy Alstom zobowiązani są do ostrożnego korzystania z wewnętrznych i zewnętrznych serwisów społecznościowych nawet w przypadku, gdy występują, jako osoby prywatne. Konieczne jest unikanie przekazywania wiadomości, które zawierają informacje uważane za poufne lub chronione prawem lub mogą zostać uznane za wulgarne, obraźliwe lub naruszające godność osoby ludzkiej lub dobre imię spółki. W każdym przypadku zamieszczenia wizerunku osoby lub grup osób należy przestrzegać zasad poufności danych.

COM-WMS-013 - Wykorzystywanie serwisów społecznościowych do przekazywania informacji o Alstom



ALSTOM – KODEKS ETYKI 2016. ©ALSTOM SA, 2016. Wszelkie prawa zastrzeżone. ALSTOM, logo ALSTOM oraz wszystkie alternatywne wersje i wszystkie wymienione znaki handlowe związane z prowadzoną działalnością transportową ALSTOM, są markami i znakami handlowymi ALSTOM SA lub ALSTOM Transport Technologies. Inne nazwy wymienione zarejestrowane lub nie, należą do ich poszczególnych właścicieli. Informacje techniczne i inne formy danych znajdujących się w niniejszym dokumencie zostały podane wyłącznie dla celów informacyjnych. ALSTOM zastrzega sobie prawo do ponownego rozpatrzenia lub zmiany tych danych w dowolnym momencie i bez powiadomienia. Rejestracja praw autorskich: 1. kwartał 2016 r. Powielanie artykułów i ilustracji opublikowanych w tym dokumencie bez uzyskania wcześniejszej zgody na piśmie jest zabronione. Projekt i produkcja: **tmpp**worldwide. Autorzy zdjęć: Zdjęcia: ©Alstom/E. Lampert, TOMA/C. Sasso/P. de Salabert – TOMA/C. Sasso – Arnaud Février - UK Power Communications - TOMA/C. Sasso - S. Dhote – Bernd Rosenthal – P. de Salabert, TOMA/C. Sasso, TOMA/F. Christophorides.

Alstom

48, rue Albert-Dhalenne

93482 Saint-Ouen Cedex

Tél. : + 33 1 57 06 90 00

Fax : + 33 1 57 06 96 66

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 horizontal line through its center, resembling a stylized eye or a train wheel.