

CÓDIGO ÉTICO

Cada uno de estos compromisos refuerza la estrategia de Altran de mejorar día a día. Un enfoque coherente con la ambición de que todo el grupo comparta estos valores, con el objetivo de mejorar nuestra capacidad para cumplir con las expectativas de nuestros grupos de interés y, sobre todo, para servir mejor a nuestros clientes.

Carta ética del Grupo Altran

Los empleados del Grupo Altran están unidos en torno a un conjunto de valores. La carta ética está alineada con nuestra ambición de compartir estos valores comunes en todo el Grupo y de mejorar nuestra capacidad para satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés. Esta carta está diseñada para unificar a nuestros empleados en torno a un marco común de compromisos que apuntalan la estrategia del Grupo para implementar un enfoque de mejora continua en el día a día. Como emisarios de nuestros valores y compromisos, cada empleado desempeña un papel activo para contribuir a preservar la confianza que nuestros clientes depositan en nosotros y que es indispensable para el éxito de nuestro Grupo.

La Carta Ética subraya los principios rectores internacionales aprobados y reconocidos por el Grupo Altran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Cartas de la Diversidad de varios países europeos y la Carta Francesa de Relaciones Responsables con los Proveedores.

En el transcurso de nuestras actividades diarias, seguimos esforzándonos por ser "un socio de excelencia" para nuestros clientes y proveedores; "un empleador responsable" para las mujeres y los hombres que forman parte del Grupo, y "un actor comprometido" para la sociedad y el entorno en el que vivimos.

Me gustaría que todos nosotros permaneciéramos fieles a este conjunto común de valores y compromisos para que, juntos, podamos escribir el siguiente capítulo de la historia de Altran.



Dominique Cerutti
Presidente y director ejecutivo de Grupo Altran

Índice

I. Un empleador responsable	p.4
II. Un socio de excelencia	p.6
III. Un actor comprometido	p.8
IV. ¿Qué es qué?	p.11

*Si quieres saber a qué hacen referencia los conceptos que aparecen destacados, consulta la sección «¿Qué es qué?» al final de este documento.



I. ¿Qué significa ser un empleador responsable?

Fomentar un entorno de trabajo donde se respeten los derechos humanos y laborales, sobre todo los relacionados con la no discriminación, la negociación colectiva y la libertad de asociación

Asegurarse de que los empleados reciben información sobre la empresa y conocen sus principales estrategias

Altran se compromete a fomentar la aplicación del principio de no discriminación en todas las fases de la gestión de los recursos humanos y, muy especialmente, en todo lo relativo a la contratación, la formación, la promoción y el desarrollo profesional de sus empleados.

Altran comunica las medidas puestas en marcha para reforzar su compromiso en contra de la discriminación y a favor de la diversidad.

Poner a disposición de los empleados del Grupo medios que fomenten su desarrollo profesional

Promover una buena calidad de vida en el trabajo

Altran ofrece a sus empleados la posibilidad de participar en misiones y proyectos ambiciosos y exigentes que les permiten mejorar sus competencias y contribuyen a su desarrollo profesional.

Altran fomenta el desarrollo de la carrera profesional de sus empleados mediante procesos eficientes que integran las mejores competencias, una gestión de la carrera basada en la consideración y la responsabilidad, y una política justa de remuneración y reconocimiento profesional.

Altran reconoce y desarrolla la experiencia y el intercambio de conocimientos a través de redes internas de expertos y programas de

Altran respeta las leyes sobre libertad de asociación vigentes en los países en los que opera. A ninguno de los empleados de Altran se le puede impedir que se afilie a un sindicato de trabajadores ni puede ser penalizado por pertenecer a una organización de este tipo o por no hacerlo.

Altran respeta lo que establecen las leyes, normas y convenciones de cada país sobre negociación colectiva y fomenta el diálogo social en el marco de las normas y prácticas locales.

Altran facilita la comunicación para garantizar que todos nuestros empleados comprendan los mensajes corporativos y dispongan de información clara y fiable.

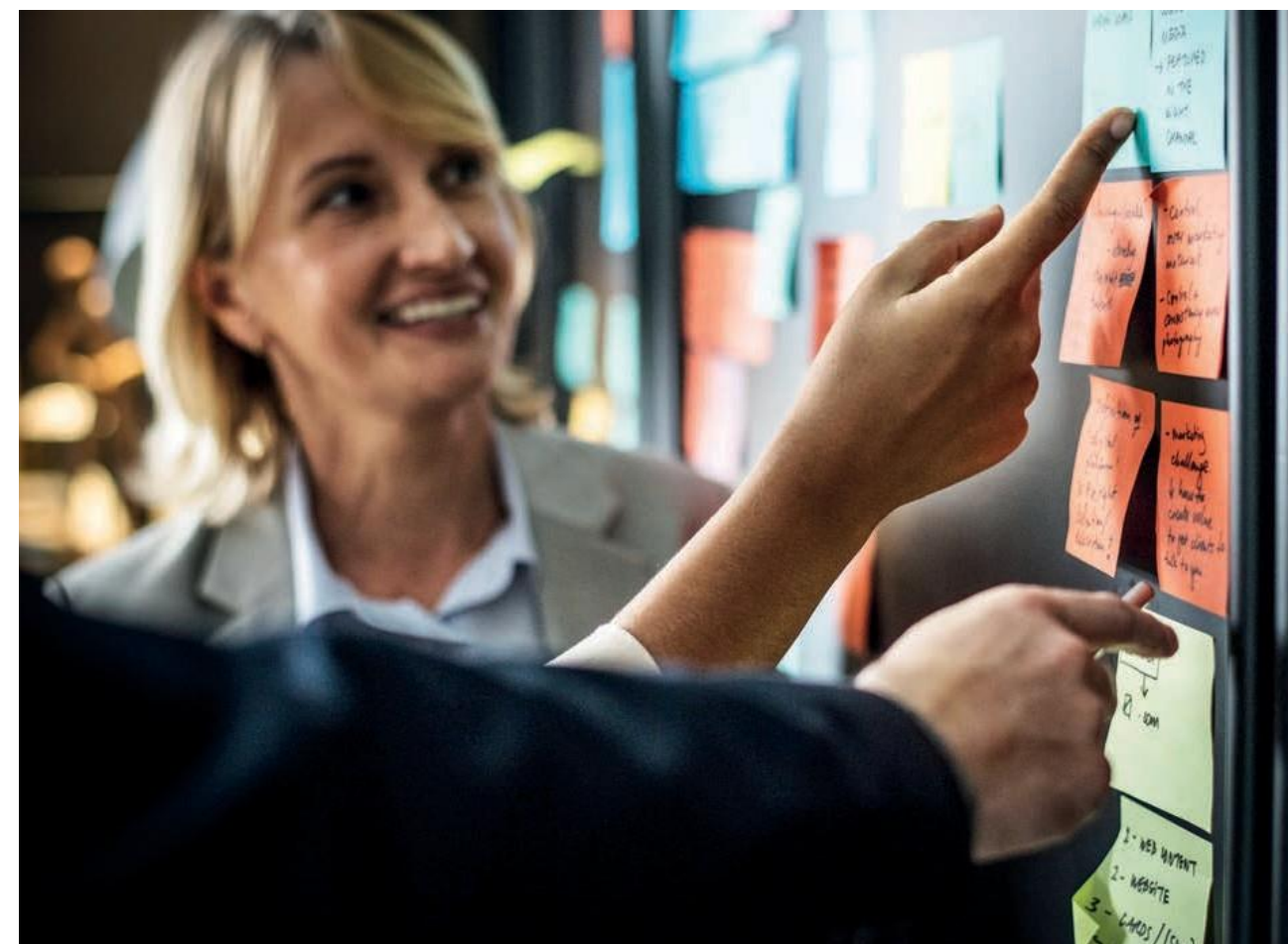
formación específicos, diseñados para promover la excelencia.

Altran anima a sus empleados a tomar la iniciativa, en el cumplimiento de las normas y los valores del Grupo, y fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de sus trabajadores.

Garantizar la seguridad y la salud de los empleados del Grupo en las instalaciones de Altran y del cliente, así como en los desplazamientos

Altran se compromete a cumplir con todas las normas y los procedimientos de prevención de riesgos laborales.

Las estrategias de Altran en materia de seguridad y salud se definen a nivel nacional



con el objetivo de prevenir riesgos y establecer medidas de seguridad e higiene.

Altran respeta las políticas de prevención de riesgos laborales y los procedimientos de emergencia de sus clientes cuando los empleados del Grupo trabajen en las instalaciones del cliente.

Altran cumple con su obligación legal de comunicar la información necesaria en materia de seguridad y salud.

Garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos personales de empleados y de terceros

Todas las filiales de Altran recopilan datos personales sobre empleados, candidatos y otras personas.

En este sentido, cada filial del Grupo tiene la responsabilidad de proteger la información que obtiene y la que utiliza.

De acuerdo con nuestra política de protección de datos, las personas implicadas mantienen sus derechos sobre la recogida, el acceso, el tratamiento, la conservación y el uso de sus datos personales.

Altran se compromete a cumplir con las leyes y normas sobre protección de datos de carácter personal para garantizar la privacidad de las personas.

Con objeto de proteger los legítimos intereses del Grupo y respetar los derechos individuales, Altran solo permite el acceso a datos personales a aquellas personas que hayan obtenido previamente la autorización correspondiente.

II. Qué significa ser un socio de excelencia

Proteger la información confidencial

La confidencialidad es un aspecto clave en el negocio de consultoría y resulta esencial para conservar la confianza que nuestros clientes y nuestros socios han depositado en el Grupo. Cualquier brecha de confidencialidad podría resultar crítica y suponer un daño (en términos de pérdida de cuota de mercado, penalizaciones económicas, daños en la reputación, sanciones individuales o corporativas, etc.) para el negocio de Altran, para la empresa o para las personas implicadas.

En este contexto, Altran se compromete a respetar todos los acuerdos de confidencialidad suscritos con sus clientes, socios comerciales y proveedores.

Las normas y los niveles de seguridad de Altran se definen en función de los objetivos de gestión de riesgos, así como de las necesidades y los medios de los usuarios de las herramientas y del sistema.

Altran se esfuerza por mantener informados a sus empleados sobre las normas y las mejores prácticas relativas al uso de sistemas informáticos y de herramientas de comunicación, incluidas las redes sociales.

Altran garantiza que sus políticas de seguridad informática cumplen con los requisitos legales y regulatorios de los países en los que opera el Grupo.

Escoger socios con un nivel de compromiso y unos principios éticos que, como mínimo, sean equivalentes a los que se recogen en este documento

Altran espera que sus proveedores y sus socios comerciales apliquen los mismos estándares éticos que rigen la actividad interna del Grupo, sobre todo en lo relativo a la no discriminación de empleados, la prohibición del trabajo forzoso e infantil, las condiciones de trabajo, la política de prevención de riesgos laborales, la lucha contra la corrupción, la defensa de los derechos humanos y la protección del medio ambiente.

Prevenir la corrupción, el uso de información privilegiada y los conflictos de interés

La integridad en el trabajo es uno de los principios básicos de Altran. La corrupción no solo es ilegal sino que es completamente contraria a los valores que defendemos.

En muchos países, sobornar a un funcionario o a otra persona es delito.

Existen dos tipos de soborno:

- Soborno activo: consiste en prometer o hacer «regalos» a una persona con el objetivo de que haga algo que viola sus obligaciones profesionales.
- Soborno pasivo: cuando una persona solicita o acepta «regalos» por hacer o no hacer algo que viola sus obligaciones profesionales.

Altran se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia de lucha contra la corrupción. Los derechos y los deberes de los empleados en este aspecto están definidos en la política anticorrupción establecida a nivel de Grupo, así como en los procedimientos específicos adaptados a la normativa local.

Los empleados del Grupo con acceso a información privilegiada sobre la empresa, denominados «*insider traders*», tienen estrictamente prohibido realizar o autorizar la compraventa o cualquier operación relacionada con valores de Altran Technologies o de cualquier otra empresa sobre la que puedan disponer de información privilegiada en el momento de la operación.

Los *insider traders* de Altran tienen prohibido revelar cualquier tipo de información privilegiada, ya sea a otras personas del Grupo o a terceros, excepto en la medida en que sus responsabilidades profesionales exijan que revele esa información.

Altran se asegura de que, independientemente de su función o de su puesto, los intereses personales directos o indirectos de los empleados (incluidos los de sus familiares cercanos) no entren en conflicto con los intereses del Grupo, principalmente en lo relativo a la provisión de servicios (ya sea como empleado o no) a los competidores, los clientes y los proveedores de Altran.

Proteger los recursos y los activos de la empresa

Los recursos y los activos de la empresa incluyen derechos de propiedad intelectual, bienes y equipos (medios electrónicos y telefónicos, impresoras, instalaciones, vehículos de empresa, etc.), recursos financieros corporativos, documentos metodológicos, procedimientos, propuestas técnicas y financieras y cualquier otro relacionado con la actividad del Grupo.

Proteger estos recursos implica garantizar que no se pierdan ni sufran daños y que no sean robados, tratados de forma inadecuada, transferidos o vendidos sin permiso.

Los recursos y los activos del Grupo permiten que los empleados puedan cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa, por lo que mantener su integridad resulta crucial para el éxito de Altran, del que se benefician todos los trabajadores.

Por este motivo, los recursos y los activos de Altran solo deben usarse con fines legales y no fraudulentos, conforme a los intereses del Grupo.

Altran se compromete a evitar que sus empleados hagan un uso indebido de los sistemas informáticos, las cuentas corporativas de correo electrónico o de Internet.

Los derechos y los deberes de los empleados en este aspecto se definen a nivel nacional en las políticas que regulan el uso de los recursos informáticos.

Respetar las leyes de competencia

Altran se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia de competencia y a respetar las prácticas comerciales de los países en los que opera, ya que va en interés de la empresa operar en un sector cuyas prácticas comerciales gocen de buena reputación. Las actividades del Grupo se organizan con el fin de evitar cualquier situación que pueda frenar la libre competencia.

Los socios comerciales reciben un trato justo y objetivo.

III. Qué significa ser un actor comprometido

Poner la experiencia de los empleados al servicio del bien común y fomentar la participación del personal en iniciativas de carácter solidario

Altran apoya las iniciativas innovadoras por el bien común mediante programas patrocinados de desarrollo de competencias que dan acceso a la red de expertos del Grupo, principalmente a través de la Fundación Altran para la Innovación.

Altran respalda económicamente a varias asociaciones y organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales y fomenta la participación de los empleados en este tipo de iniciativas solidarias.

Contribuir al desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y buscar soluciones concretas a los principales retos medioambientales

Altran colabora con sus clientes en el desarrollo de soluciones innovadoras más respetuosas con el medio ambiente e implica a sus empleados en la búsqueda de soluciones para los retos medioambientales a los que nos enfrentamos en la actualidad a través de asociaciones tecnológicas y de programas internos de investigación.



¿A quién se dirige el código ético?

El Código Ético del Grupo Altran va dirigido a todos los empleados de todas las filiales del Grupo en todos los países en los que está presente.

Este código recoge los compromisos del Grupo con sus principales grupos de interés: clientes, proveedores, socios y empleados. El código establece las expectativas de Altran con respecto a sus socios y proveedores. Estos compromisos tienen carácter obligatorio para todas las empresas dirigidas por Altran Technologies, a las que se hace referencia de forma genérica como «Altran» o como «el Grupo».

Altran y todos sus empleados, independientemente de su función, su puesto o el país donde desarrollen su actividad, están obligados a actuar conforme a los principios establecidos en el Código Ético. Los directores del Grupo deben asegurarse de que todos los empleados conocen el contenido de este código y son conscientes de su importancia. El cumplimiento y la aplicación de los principios establecidos en el Código Ético serán conformes a las normas, las estrategias y las prácticas locales.

El Código Ético no sustituye a las leyes y normas vigentes en cada uno de los países en los que opera el Grupo.

¿Trabajas en Altran y tienes preguntas sobre el código ético?

Es posible que tu pregunta ya haya sido respondida.

Consulta la página de preguntas frecuentes de la sección «Políticas» en la intranet corporativa. Si tienes alguna duda o necesitas más información, habla con tu superior o, si no fuese posible, ponte en contacto con tu director de Recursos Humanos.

IV. ¿Qué es qué?

1. Discriminación en el lugar de trabajo:

Tratar a la gente de forma diferente y menos favorable por motivos que no están relacionados con el mérito o con los requisitos del trabajo sino con la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, el origen nacional o socioeconómico, la orientación sexual, la discapacidad, etc.

2. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva:

Los empleados tienen derecho a crear y a unirse a las organizaciones que deseen con el fin de respaldar una posición colectiva dentro de la empresa.

3. Desplazamientos:

Se refiere tanto a los desplazamientos de los empleados entre su domicilio y el lugar de trabajo como a los viajes de empresa.

4. Datos de carácter personal:

La información que se utiliza para identificar directa o indirectamente a los empleados y a terceros, por ejemplo: los apellidos, el nombre, la fecha de nacimiento, la dirección postal, la dirección de correo electrónico, la dirección IP de los ordenadores, el número de teléfono, etc.

5. Información confidencial:

La definida como tal por la ley, por las condiciones del contrato o por su propia naturaleza. En concreto, se entiende por información confidencial aquella comunicada por clientes, proveedores y socios comerciales que el Grupo se ha comprometido a no divulgar. Respetar la confidencialidad implica limitar el acceso a ciertos datos, aplicaciones y sistemas a aquellas personas autorizadas en virtud de su puesto o de la función que desempeñan en el Grupo.

6. Información privilegiada:

Información concreta de carácter privado (no pública), relacionada directa o indirectamente con Altran Technologies, cuya difusión podría afectar a la cotización de las acciones o al precio de cualquier otro instrumento financiero emitido por la empresa.

7. Intereses personales:

Hace referencia a los intereses de los empleados y de cualquier persona o entidad con la que estos tengan relación.

8. Programa patrocinado de desarrollo de competencias:

Apoyo que se presta a organizaciones, proyectos y asociaciones de interés general mediante la puesta a disposición de las competencias de los empleados durante el horario laboral. Este tipo de patrocinio puede adoptar diversas formas, como desarrollo tecnológico, gestión de proyectos, actualización de páginas web, mejora de las infraestructuras informáticas, etc.

9. Tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

Tecnologías diseñadas para proteger el medio ambiente que contaminan menos, emplean los recursos de forma más eficiente, permiten reciclar más productos y residuos y tratan estos residuos de forma más eficiente y respetuosa con el medio ambiente que las tecnologías a las que reemplazan.

10. Retos medioambientales:

Los principales incluyen la lucha contra el cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales y la reducción de residuos y de fuentes contaminantes.

ALTRAN TECHNOLOGIES

Sociedad anónima

Capital social: 87.519.315,50 euros

Sede central

96 avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine

N.º de registro: 702 012 956 RCS de París

alTran