

CONVENIO que rige

La ANTICIPACIÓN de CAMBIO o DESARROLLOS en ALSTOM

Entre:

ALSTOM, representada en este acto por Anne-Sophie Chauveau-Galas, Senior Human Resources Alstom

y:

industriAll European Trade union, representada en este acto por Luc Triangle, General Secretary

Resumen

Preámbulo

1 - PRINCIPIOS GENERALES

2 - ALCANCE DEL CONVENIO

3 - SALVAGUARDAR EL EMPLEO EN ÉPOCA DE CRISIS

- 3.1 Mantener la plantilla laboral
- 3.2 Acompañar la recolocación de los empleados

4 - ANTICIPACIÓN DEL DESARROLLO DE LA COMPAÑÍA

- 4.1 Información
 - 4.1.1 Información a nivel de EWF
 - 4.1.2 Información a nivel nacional
- 4.2 Consulta
 - 4.2.1 Consulta a nivel de EWF
 - 4.2.2 Consulta a nivel nacional

5 - DESARROLLO SOSTENIBLE DE COMPETENCIAS DE EMPLEADOS

- 5.1 Apoyo para requisitos profesionales actuales y a media carrera profesional
- 5.2 Apoyo para requisitos/deseos de movilidad y ascenso
- 5.3 Gestión del final de la carrera profesional del empleado
- 5.4 El acceso a la formación y a la gestión de la formación
- 5.5 En caso de cambios estructurales
 - 5.5.1 Apoyo para empleados en puestos en vías de disminución
 - 5.5.2 Ayuda a la recualificación, a la reclasificación y al desarrollo de actividades alternativas internas o fuera de la sociedad.

6 - APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

- 6.1 Aplicación en el ámbito local
- 6.2 Vigencia del convenio
- 6.3 Indicadores
- 6.4 Seguimiento del convenio por las partes que suscriben
- 6.5 Seguimiento al nivel del Comité Rector europeo
- 6.6 Seguimiento a nivel local

Anexo: ALSTOM Empresas en Europa

Preámbulo

Alstom es un grupo internacional con gran implantación en Europa, dedicado a una estrategia de crecimiento sostenible donde sus empleados son la clave de su éxito. Contar con un diálogo continuo con los representantes de los empleados o los sindicatos a nivel europeo, nacional y local, así como en cada una de las filiales es importante en lo que se refiere al cambio social y económico acompañante.

Alstom vuelve a manifestar la importancia de su presencia europea y su intención de fortalecer su competitividad a través de medios apropiados, es decir, la prioridad dada al desarrollo de competencias, inversión en I+D e inversión industrial.

El objeto de este convenio es mejorar la anticipación del cambio mediante el fomento, por una parte, de un diálogo social sobre el desarrollo necesario de la compañía, y por otra, las herramientas necesarias para adaptarse a esto, como por ejemplo planificación de competencias, entrevistas de orientación de carrera profesional, entrevistas de desarrollo, entrevistas de media carrera profesional, formación o cualquier otro método.

Alstom se enfrenta a una evolución de su entorno así como de su situación demográfica, y sus necesidades en materia de competencias. Por lo tanto ha optado, mediante este convenio, por describir sus compromisos en cuanto al acompañamiento de todos sus empleados tanto en su progresión de carrera profesional como en el desarrollo de sus aptitudes y conocimientos.

Con esto se pretende procurar:

- La competitividad de la compañía y el fomento de desarrollo sostenible de las actividades existentes
- Debate y diálogo continuo entre dirección, empleados y representantes de los empleados y los sindicatos
- Desarrollo de competencias, conocimientos y desarrollo de los empleados acorde con las nuevas apuestas económicas y estratégicas
- La "empleabilidad" de los empleados.

En definitiva pretende procurar que todos los empleados tengan derecho a una trayectoria de carrera profesional. Este convenio abarca todos los empleados de Alstom en Europa, con independencia su categoría laboral.

1 - Principios generales

Nos referimos a las directivas europeas y las normas internacionales (OCDE, principios generales) y legislaciones nacionales y locales que conciernen al acceso de los empleados a las informaciones relativas a la sociedad.

Las partes que suscriben reconocen la necesidad de anticipar al máximo posible los desarrollos y cambios futuros en la compañía, y de alinear y alentar la formación y el desarrollo de los empleados de Alstom en consecuencia.

2 – Alcance del convenio

El convenio abarca todo el personal de Alstom empleado en el perímetro que incluye los países del Foro Europeo y de todos los países dónde industriAll Europe tiene organizaciones afiliadas.

Alstom actualizará periódicamente la relación de todas las empresas y los establecimientos afectados adscritos a este convenio. En el caso de que surjan nuevos centros de trabajo en algún país nuevo, industriAll Europe consultará a los representantes sindicales antes de aplicarse el presente convenio.

Este convenio brinda un marco global y no puede sustituir ninguna normativa legal nacional y/o convenios colectivos y/o convenios de empresa si son más favorables.

3 - Salvaguardar el empleo en época de crisis

Las crisis económica mundial han tenido repercusiones graves en las actividades de ingeniería y en los equipos de infraestructura.

Alstom tiene previsto implementar un Plan de Adaptación para adecuar su capacidad a esta situación. En este marco, Alstom prevé hacer sus mejores esfuerzos para evitar los despidos en la mayor medida posible.

3.1 Mantener la plantilla laboral

Alstom, que reconoce la importancia de sus recursos humanos, tiene previsto implementar una serie de medidas de reducción de puestos en la mayor medida posible, en particular:

- Comprometiéndose al desarrollo de movilidad interna, en el propio Grupo y entre sus actividades, y plantas
- Proporcionando nuevas competencias a empleados, que les permitan recibir formación y adaptarse a puestos nuevos
- Implementando empleo temporal, siempre que la variación en actividad se deba a circunstancias de carácter temporal- Desarrollando empleo a tiempo parcial si así se evita el exceso de dotación de personal.
- Utilizando otras soluciones y buenas prácticas ya puestas en ejecución en los diferentes países.

3.2 Acompañar la recolocación de los empleados

En cuanto la empresa declara que todas las alternativas posibles para mantener a los empleados en sus puestos, Alstom y los sindicatos se obligarán a participar en un proceso en los países afectados, cuyo propósito será hallar una solución negociada de buena fe, en cumplimiento de la normativa legal, así como las tradiciones y culturas de cada país para evitar los despidos en la mayor medida posible. Las medidas siguientes de acompañamiento pueden ser propuestas por los sindicatos en los diferentes países:

- 1- Favorecer la movilidad voluntaria de los empleados en los diferentes establecimientos
- 2- Privilegiar las salidas voluntarias cuando esto sea posible
- 3- Apoyar proyectos individuales para crear empresas propias
- 4- Apoyar proyectos personales sostenibles
- 5- Formar a los empleados afectados para facilitar la adquisición de competencias nuevas para puestos ajenos a la compañía
- 6- Acompañar a los empleados en su búsqueda de un puesto de trabajo nuevo
- 7- Apoyar la creación de puestos de trabajo en otras compañías de la misma zona geográfica (el perímetro de esta zona será objeto de una discusión local) del mismo ámbito de empleo, cuando dichas creaciones permitan la contratación de empleados de Alstom.

4- Anticipación del desarrollo de la compañía

Se informará y consultará al EWF periódicamente sobre el desarrollo de la Compañía, y tendrá la posibilidad de hacer propuestas, conforme a los acuerdos del Foro europeo de Alstom.

Los procesos de información y consulta, tanto a nivel nacional como europeo, deberán articularse y coordinarse con el fin de optimizar su eficacia. Es decir:

- Se debe informar al EWF antes que a las instancias nacionales, o simultáneamente, pero nunca después
- No debe cerrarse el proceso de consulta nacional antes del cierre del proceso europeo.

4.1 Información

4.1.1 Información a nivel de EWF

Una vez al año, en principio en el mes de junio/julio, la dirección presentará información al EWF en materia de previsiones de actividad en un horizonte temporal de 2/3 años, que incluya lo siguiente:

- Panorámica estratégica
- Tendencias de mercado
- Capacidad y carga laboral
- Magnitudes económicas relevantes (ventas, cúmulo de pedidos, I+D, Capex,...)
- Desarrollo de la competitividad, evolución de los planes de inversión y de I+D+i. ...)
- Respuestas de RRHH (desarrollos en materia de contratación de personal, formación, plantilla, ...)

Las siguientes magnitudes económicas relevantes por actividad se informarán al EWF periódicamente, por escrito

Una vez al año, en principio en el mes de noviembre/diciembre, la dirección presentará informaciones al EWF que tratan de la actividad de la primera mitad del año fiscal, así como las tendencias por los años venideros.

Una vez por año, en principio en el mes de marzo/abril, la dirección presenta el presupuesto.

- 4 veces al año:
 - Pedidos recibidos
 - Ventas
 - Inversiones
 - Plantilla

- 2 veces al año:
 - Ingresos de operaciones
 - Tesorería libre

4.1.2 Información a nivel nacional

Esta información se gestionará con los órganos de representación de empleados, como son el comité de empresa y/o las organizaciones sindicales, en función de la normativa legal nacional.

La información presentada a nivel nacional debe incluir los mismos temas que a nivel europeo.

Se comunicarán previsiones de actividades, información sobre desarrollos tecnológicos y sobre gestión de carga laboral (de carácter interno / referente a centros de trabajo, o vía externalización / alianzas).

4.2 Consulta

4.2.1 Consulta a nivel de EWF

En función de la importancia del desarrollo en juego, se abrirá un proceso de consulta.

Cuando decimos “Consulta”, nos referimos a la definición adoptada por el Parlamento Europeo para la Directiva 2009/38, de fecha 6 de mayo de 2009:

“la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria”

4.2.2 Consulta a nivel nacional

La consulta relativa a las actividades locales se abre con los Comités de Empresa o los representantes sindicales de las entidades europeas en todos los países europeos.

Las previsiones de actividades, los niveles de plantilla laboral y los requisitos en materia de aptitud se traducirán en necesidades de contratación y programas de formación prioritaria.

5 - Desarrollo sostenible de competencias de empleados

Gestión de plantilla laboral y planificación de competencias

Las partes firmantes consideran que, en un mundo de cambio constante, el desarrollo de las competencias de los empleados es vital para la empresa y asegura la “empleabilidad” del empleado.

Áreas prioritarias

Con el fin de fomentar la planificación de empleo y competencias de la plantilla laboral, las partes convienen las siguientes prioridades:

- Avanzar información sobre las prioridades y orientaciones mayores del grupo
- Fomentar la identificación y anticipación de aptitudes y necesidades en materia de competencias
- Desarrollar una política de formación proactiva a la que puedan acceder todas las categorías laborales.

5.1 Apoyo para requisitos profesionales actuales y a media carrera profesional

El desarrollo de competencias debe fundamentarse en un intercambio entre el empleado y su jefe directo.

Se celebrarán **reuniones anuales individualizadas** entre el empleado y su jefe

El papel del jefe durante la reunión es evaluar las aptitudes y los conocimientos técnicos del empleado. Además, el jefe debe hablar con el empleado sobre los planes de desarrollo futuro y asesorar sobre la orientación de carrera profesional del empleado (deseos, movilidad, plan de desarrollo, plan de formación). Se trata de un diálogo abierto entre el jefe y la persona afectada, mantenido en condiciones de transparencia total. Debe disponerse de un recurso al departamento de RRHH para posibilitar la resolución de casos en los que las partes no se pongan de acuerdo con las conclusiones de la reunión.

Los jefes de Alstom deben recibir formación para poder llevar a cabo esta clase de reunión de desarrollo. Siempre que sea posible, en el caso de trabajadores obreros, la reunión anual sobre el plan de competencias y desarrollo debe separarse de la reunión de evaluación de rendimiento. La reunión anual debe llevarse a cabo en el idioma del empleado.

La reunión anual individualizada ya es de obligado cumplimiento para los jefes y personal profesional. Las partes que suscriben convienen fomentar dichas reuniones, de forma voluntaria, para la demás categorías laborales. Se implementará progresivamente en todos los países y en todos los niveles. Este plan de implementación se llevará a cabo de forma que su horizonte sea a largo plazo.

Caso específico: evaluación a media carrera profesional

Se propondrá a los empleados una entrevista específica de carrera profesional en la etapa media de su carrera profesional (típicamente a los 20 años de iniciarse ésta), para hablar de sus aspiraciones y desarrollo profesionales. Este proceso también se implementará progresivamente y se fomentará.

5.2 Apoyo para requisitos/deseos de movilidad y ascenso

Según se ha señalado en el apartado anterior, se discutirán los deseos de **movilidad** durante la reunión anual individualizada, aunque naturalmente podrán ser tema de discusión entre el jefe y el empleado en otras ocasiones.

Las sesiones de orientación de carrera profesional ayudan al empleado a desempeñar un papel activo en su propio plan profesional, y procurar que sea más consciente de su potencial de desarrollo.

Se desarrollarán programas de formación específicos para ayudar a las personas con competencias menores a acceder a puestos más altos.

La movilidad interna ofrece nuevas oportunidades de empleo que pueden ser tanto funcionales como geográficas. **Las promociones** se definen como cambio a un puesto con mayor responsabilidad.

Se celebrarán conversaciones a nivel local con órganos de representación para desarrollar trayectorias genéricas de carrera profesional, y así ofrecer orientación a los empleados sobre posibilidades de carrera profesional futuras.

Todos los puestos susceptibles de contratación externa por debajo del nivel ejecutivo deben anunciarse internamente, con acceso abierto por parte de los empleados existentes.

5.3 Gestión del final de la carrera profesional del empleado

Durante los tres últimos años de su carrera profesional, se puede invitar al empleado, y preguntarle si desea contribuir al tutelaje de personal en formación y aprendices para compartir sus conocimientos y aptitudes:

- Fomentando la transferencia de competencias fundamentales a los empleados nuevos que se incorporen a la compañía
- Desarrollando el adiestramiento y tutelaje proporcionados por profesionales internos experimentados
- Desarrollado del aprendizaje.

Además, se evaluarán medidas específicas para facilitar el final de carrera profesional de los empleados que hayan tenido que soportar monotonía en el trabajo durante mucho tiempo.

5.4 El acceso a la formación y a la gestión de la formación

Alstom cuenta con una política de aprendizaje clara, apoyada por planes de formación a nivel de grupo, local o centro de trabajo, que contribuyen al desarrollo personal y profesional de todos los empleados, ofreciendo programas de primera calidad. A nivel local, las unidades trabajan con instructores internos o proveedores externos para ofrecer programas de formación en consonancia con los requisitos locales específicos.

Algunos de estos programas de formación están asociados con la obtención de diplomas nacionales. Se desarrollará la validación de competencias y el reconocimiento de experiencia de acuerdo con la legislación de cada país.

Las partes evaluarán la posibilidad de implementar pasaportes de formación a nivel local. El documento enumerará las sesiones de formación seguidas por el empleado en el Grupo.

El plan de formación se establece en función de las necesidades de empresa e individuales. Resume los planes de desarrollo individualizados convenidos entre el empleado y su jefe directo.

Se pondrán medios a disposición para procurar que cada empleado pueda beneficiarse de las actuaciones formativas de acuerdo con la evaluación de competencias y las aspiraciones profesionales definidas durante su reunión anual de desarrollo. El objetivo es que cada empleado se someta a como mínimo una sesión de formación cada tres años y que la duración de las formaciones seguidas durante este período sea por lo menos de 3 días.

En función del tipo de legislación nacional y de los convenios colectivos aplicable a nivel local, el plan de formación colectivo a nivel local es el objeto de una consulta con órganos de representación de los empleados, respecto de los siguientes aspectos:

- Un informe resumido de los logros formativos del año anterior
- Un plan para el año siguiente

5.5 En caso de cambios estructurales

5.5.1 Apoyo para empleados en puestos en vías de disminución

Para anticiparse lo más adelantadamente posible, se presta apoyo a los empleados que ocupen puestos vinculados a la disminución en cuanto a demanda en el mercado o en cuanto a necesidades empresariales. Este enfoque podrá materializarse en formación o reclasificación interna o externa, o proyectos personales de carrera profesional, con el fin de limitar el impacto de estas medidas estructurales en la plantilla laboral. Las familias de puestos afectadas se identifican y discuten durante las correspondientes reuniones de Comité de Empresa, y con los sindicatos.

Se conviene que en el transcurso de un proceso de negociación se considerarían todas las opciones posibles en casos de expedientes de regulación de empleo y/o cierre de centros de trabajo. Estas incluyen concretamente:

- Reducción de jornada laboral
- Reducción de jornada provisional
- Equilibrio de carga laboral entre centros de trabajo
- Desarrollo de actividades
- Reclasificación interna
- Proyecto de re-industrialización
- Proyecto de reconversión

5.5.2 Ayuda a la recalificación, a la reclasificación y al desarrollo de actividades alternativas en el interior o fuera de la sociedad

Las medidas de acompañamiento siguientes pueden ser propuestas por los representantes del personal o los sindicatos en los diferentes países:

- Reclasificación externa
- Medidas que acompañen a la reclasificación
- Apoyo para proyectos personales de carrera profesional
- Reactivación de empleo local
- Búsqueda de actividades nuevas para la planta
- Búsqueda de socios industriales capaces de proporcionarle un futuro a la planta

Se conviene que las medidas anteriores deben discutirse con el propósito de procurar el trato equitativo de los empleados en países distintos, y que nadie tenga que atender el desarrollo profesional por sí solo.

En caso de cambio estructural, Alstom:

- Estudiará el crecimiento o desarrollo posible de actividades industriales en el propio Grupo en lugar de soluciones externas
- Estudiará la aportación definitiva en lo que se refiere al estímulo de la zona de empleo cuando las medidas previstas tengan un impacto en la economía local.

6 - Aplicación y seguimiento del convenio

6.1 Aplicación en el ámbito local

Los agentes sociales de cada país en el ámbito del EWF aplicarán este Convenio en el nivel correspondiente, procurando que se implemente de forma eficaz a nivel local en cumplimiento de la normativa local.

6.2 Vigencia del convenio

Las partes convienen que este convenio se mantendrá en vigor durante tres (3) años, pudiéndose prorrogar de mutuo acuerdo.

6.3 Indicadores

Se implementará una serie de indicadores fundamentales, que se seguirán a nivel local y europeo con el fin de monitorizar las actuaciones anteriormente señaladas.

Por ejemplo:

- Cantidad de horas de formación y la media por empleado para todos los niveles
- Cantidad de instructores/tutores
- Cantidad de entrevistas individualizadas por nivel
- Cantidad de entrevistas a media carrera profesional
- Cantidad y porcentaje de empleados de 55 años de edad o mayores
- Cantidad de contrataciones internas en lugar de contrataciones externas
- Cantidad de jefes formados en la gestión y el adiestramiento de empleados
- Cantidad de empleados en formación y aprendices

6.4 Seguimiento del Convenio por las partes que suscriben

Este Convenio será objeto de un seguimiento que se referirá sobre:

- Su difusión a los diferentes países concernidos
- Su puesta en ejecución y la eficacia de las medidas preconizadas al nivel europeo y al nivel local.

Las partes que suscriben convienen hacer seguimiento del presente Convenio con frecuencia anual como mínimo, durante una reunión de Comité Especial.

6.5 Seguimiento a nivel del Comité Rector europeo

- Este Comité Rector será colocado en coordinación con la industriAll Europe. Será constado por representantes sindicales miembro del Select Comité o del EWF y de la Dirección. El Comité Rector está encargado del seguimiento y de la comunicación con respecto a la implementación del presente Convenio y se reunirá una vez al año para evaluar los progresos obtenidos y debatir las medidas de subsanación según proceda.
- Las reuniones anuales de seguimiento podrían ser integradas en las de EWF.

La comunicación de este convenio será objeto de gestión de proyecto, siguiéndose en cada país europeo. El Comité Rector discutirá con la Dirección los medios necesarios para facilitar la comunicación de información en cascada, como por ejemplo prospectos explicativos, reuniones comunes a nivel local con la dirección y representantes de los empleados, etc.

6.6 Seguimiento a nivel local

Los representantes de los empleados a nivel local deberán también colocar un dispositivo de seguimiento adaptado.

Saint Ouen, Enero 2020

P.p. Alstom

Henri Poupart-Lafarge, Chairman and CEO Alstom

30 janvier

Anne-Sophie Chauveau-Galas, SVP Human Resources Alstom

30 janvier

P.p. industriAll Europe

Luc Triangle, Secretario General

P.p. Sindicatos

Daniel Dreger, EWF Secretary

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

22 janvier 2020

Anexo: Alstom empresas en Europa

Country of the held company	Name of the held company
Belgium	2NET BELGIUM
Belgium	ALSTOM Belgium SA
Belgium	CABLIANCE BELGIUM
Denmark	ALSTOM Transport Danmark A/S
Denmark	NOMAD DIGITAL (DENMARK) APS
Denmark	NOMAD DIGITAL APS
Finland	ALSTOM Transport Finland Oy
France	2NET FRANCE
France	ALSOMAGEIE
France	ALSTOM APTIS
France	ALSTOM Executive Management
France	ALSTOM Holdings
France	ALSTOM Kleber Sidéon
France	ALSTOM Leroux Naval
France	ALSTOM Network Transport
France	ALSTOM Omega 1
France	ALSTOM Shipworks
France	ALSTOM Transport SA
France	ALSTOM Transport Technologies
France	CENTRE D'ESSAIS FERROVIAIRES
France	ETOILE KLEBER
France	INTERINFRA (COMPAGNIE INTERNATIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT D'INFRASTRUCTURES)
France	LORELEC
France	METROLAB
France	NEWTL
France	NITL HOLDING
France	SPEED INNOV
France	StationOne
France	TRANSLOHR SAS
Germany	ALSTOM Lokomotiven Service GmbH
Germany	ALSTOM Transport Deutschland GmbH
Germany	NOMAD DIGITAL GMBH
Germany	VGT VORBEREITUNGSGESELLSCHAFT TRANSPORTTECHNIK GMBH
Great Britain	2NET LTD
Great Britain	ALSTOM Academy for Rail
Great Britain	ALSTOM Network UK Ltd
Great Britain	ALSTOM NIL Service Provision Limited
Great Britain	ALSTOM Transport Service Ltd
Great Britain	ALSTOM Transport UK (Holdings) Ltd
Great Britain	ALSTOM Transport UK Limited
Great Britain	NOMAD DIGITAL (NDA) LIMITED
Great Britain	NOMAD DIGITAL LIMITED
Great Britain	NOMAD HOLDINGS LIMITED
Great Britain	NOMAD SPECTRUM LIMITED
Great Britain	SIGNALING SOLUTIONS LIMITED
Great Britain	WASHWOOD HEATH TRAVIS LTD
Great Britain	WEST COAST SERVICE PROVISION LIMITED
Great Britain	WEST COAST TRAINCARE LIMITED
Hungary	ALSTOM Transport Hungary Zrt.
Ireland	ALSTOM Transport Ireland Ltd
Italy	2NET ITALIA S.R.L.
Italy	ALSTOM Ferroviana S.p.A.
Italy	ALSTOM S.p.A.
Italy	ALSTOM Services Italia S.p.A.
Netherlands	ALSTOM Transport B.V.
Netherlands	ALSTOM Transport Holdings B.V.
Netherlands	New ALSTOM Holdings B.V.
Netherlands	NOMAD DIGITAL B.V.
Netherlands	RAILCOMP BV
Netherlands	TMH-ALSTOM BV
Norway	ALSTOM Transport Norway AS
Poland	ALSTOM Konstal Spółka Akcyjna
Poland	ALSTOM Pyskowice Sp. z o.o.
Portugal	ALSTOM Transporte Portugal Unipessoal Lda
Portugal	NOMAD TECH, LDA.
Romania	ALSTOM Transport SA.
Russian Federation	ALSTOM Transport Rus LLC
Russian Federation	RAILCOMP LLC
Russian Federation	TRAMRUS LLC
Russian Federation	TRTrans LLC
Spain	ALSTOM España IB, S.L.
Spain	ALSTOM Transporte, S.A.
Spain	APLICACIONES TECNICAS INDUSTRIALES, S.A.
Spain	IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A.
Sweden	ALSTOM Transport AB
Sweden	ALSTOM Transport Information Systems AB
Switzerland	ALSTOM Network Schweiz AG, ALSTOM Network Switzerland Ltd, ALSTOM Network Suisse SA
Switzerland	ALSTOM Schienenfahrzeuge AG, ALSTOM Schienenfahrzeuge Ltd, ALSTOM Schienenfahrzeuge SA