Les principes d'Air France-KLM

AIRFRANCEKLM
GROUP

INTRODUCTION

Nos principes : en quoi consistent-ils, et pourquoi les mettre en place ?

Air France-KLM s'emploie à créer un environnement de travail où chacun puisse s'épanouir et contribuer de la meilleure façon possible à la performance du Groupe. Nos principes guident nos actions au quotidien et représentent le socle de notre cohésion sociale, économique et culturelle au sein du Groupe Air France-KLM et des entreprises qui le composent, élément essentiel au partage des bénéfices de notre croissance.

Nous sommes un groupe de compagnies aériennes constitué de trois marques puissantes et authentiques, Air France, KLM, Transavia, et plusieurs autres filiales. Chaque entreprise possède sa propre identité et une histoire riche. C'est notre fierté et le fondement de notre avenir, mais notre atout le plus important reste le personnel de nos compagnies. Nous sommes unis pour conduire le groupe Air France-KLM vers sa position de leader en Europe.

La direction d'Air France-KLM et son comité de Groupe européen (CGE) ont défini ensemble les valeurs et les droits fondamentaux qui fondent l'identité des entreprises du Groupe et guident leur politique en matière sociale et éthique. Ensemble, nous avons convenu des principes pour Air France-KLM, tels que décrits dans le présent document.

Le but de ce document de référence est de favoriser un climat de confiance mutuelle, de respect, de transparence et de confidentialité dans un environnement de travail où la santé, la sécurité et la qualité de vie sont une priorité majeure sur laquelle aucun compromis ne saurait être fait. Un tel cadre exige une coopération profonde et continue, de notre part à tous.

Nos activités quotidiennes sont régies par les principes éthiques d'Air France-KLM : nous devons tous nous engager pleinement à les respecter. Vous ne devez pas hésiter à faire entendre votre voix et à signaler les comportements inadmissibles. Nous ne tolérons aucun manquement au respect de nos principes. Nous sommes tous les ambassadeurs d'une conduite éthique et de pratiques professionnelles transparentes.

Il nous revient à tous de protéger et d'améliorer la réputation, la culture et les marques du Groupe. À l'échelle individuelle comme collective, nous pouvons vraiment changer les choses pour nos collègues et pour nos clients.

Benjamin Smith, directeur général, Air France-KLM

Dans le Groupe Air France-KLM :

Nos relations sont empreintes de RESPECT. Nous encourageons une culture de la prise de parole, où nos employés, partenaires et clients sont libres de partager leurs idées et leurs opinions et savent qu'ils seront entendus.

Nous avons CONFIANCE en la capacité de nos employés à prendre les bonnes décisions, à concilier ambitions économiques et préoccupations sociales et éthiques.

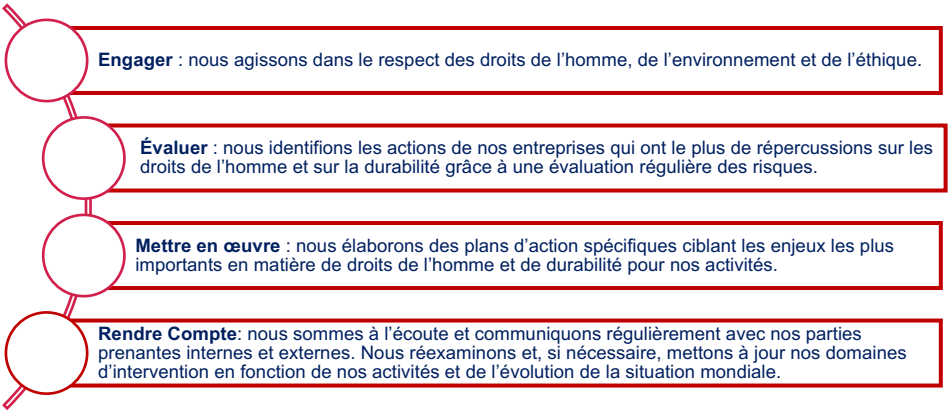
Nous encourageons la TRANSPARENCE dans l'exécution de nos pratiques professionnelles.

Nous créons un environnement de CONFIDENTIALITE, qui permet aux employés de signaler des comportements de manière confidentielle.

Notre approche : comment donnons-nous réalité à nos principes ?

Engager, évaluer, mettre en œuvre, rendre compte : nous adoptons une approche cohérente inspirée des principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme afin de maximiser les effets positifs de nos mesures. Nous nous engageons à respecter les droits de l'homme, l'environnement et l'éthique. Parallèlement, nous reconnaissons que nos activités ont un impact plus important dans certains domaines que dans d'autres. Afin de traiter les questions de droits de l'homme et de durabilité les plus importantes pour notre entreprise, nous les identifions à travers une évaluation régulière des risques, nous mettons en œuvre des plans d'action spécifiques et nous rendons compte de nos efforts pour identifier les domaines sur lesquels nous devons nous concentrer.

EXEMPLE



Champ d'application : à qui s'appliquent ces principes ?

Nos principes nous définissent. Ils s'appliquent avant tout à tous les employés du groupe Air France-KLM, y compris les contrats à temps partiel ou temporaires. Ils servent de base commune à toutes les entreprises du Groupe et soutiennent les nouvelles initiatives, procédures, règles et codes de conduite. Une éthique équivalente et tout aussi stricte est exigée de toutes les tierces parties avec lesquelles nous collaborons, notamment nos fournisseurs et partenaires commerciaux. Nous faisons connaître activement nos attentes tout au long de notre chaîne d'approvisionnement à travers une communication régulière et des processus précis.

Dans l'ensemble, nos principes s'appliquent à toutes les parties prenantes d'Air France-KLM, quelle que soit leur forme. Nous encourageons tous nos clients, actionnaires, partenaires commerciaux et communautés locales à les respecter.

Notre « checklist » éthique : donner vie à nos principes

Il nous revient à tous de bâtir une entreprise et une société dont nous pouvons être fiers. En adoptant des pratiques respectueuses, nous nous efforçons de créer un environnement de travail sûr et productif. Nous nous nous engageons mutuellement, ce qui signifie que nous partageons nos préoccupations avec chacun, dans un esprit d'ouverture et de dialogue.

Notre « checklist » éthique se compose d'une liste de questions hypothétiques destinées à guider votre prise de décision en matière d'éthique. Posez-vous régulièrement ces questions pour vérifier que votre comportement est sans danger, légal et qu'il reflète les valeurs de notre entreprise. Ces questions ne remplacent pas les structures déjà mises en place en interne. Adressez-vous toujours à votre supérieur et à vos collègues. Il faut faire preuve de bon sens : si une décision vous met mal à l'aise ou si vous ne savez pas comment procéder, demandez de l'aide.

1. Est-ce que je respecte la réglementation en vigueur ?

2. Est-ce que je respecte la sûreté, la sécurité et le bien-être d'autrui et de moi-même ?

3. Pourrais-je expliquer cette action à ma famille, mes amis et mes collègues sans me sentir mal à l'aise ?

4. Serais-je à l'aise à l'idée qu'elle soit rendue publique auprès de nos clients et investisseurs (discutée à la télévision, publiée dans un journal) ?

5. Accepterais-je si quelqu'un d'autre se comportait ainsi ?

Si vous répondez « Non » à l'une de ces questions, ne poursuivez pas seul(e) dans cette direction. Demandez conseil à vos collègues et à votre responsable et étudiez ensemble la possible suite des événements.

Nos engagements pour le respect de normes mondialement reconnues

Notre sens des responsabilités se traduit par des engagements fermes envers les normes nationales, régionales et mondiales en matière de droits de l'homme, d'éthique et de durabilité. En tant que signataire et participant au Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, nous nous efforçons d'intégrer ses dix principes dans l'ensemble de nos activités et de notre stratégie commerciale. Nous nous inspirons également des objectifs de développement durable des Nations unies et sommes déterminés à apporter notre propre contribution pour les réaliser. Notre approche s'aligne sur ces normes communes et est régulièrement mise à jour en fonction de l'évolution de la situation mondiale.

Nous respectons et protégeons les droits de l'homme tels que décrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail. Nous travaillons en collaboration avec nos parties prenantes internes et externes afin de nous améliorer continuellement.

Diversité et inclusion

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Aucun individu ne saurait être discriminé, désavantagé ou attaqué sur la base d'une quelconque distinction, notamment en ce qui concerne *le sexe, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'appartenance à un syndicat, et les opinions politiques ou autres*. L'intimidation, le harcèlement et tout autre comportement préjudiciable résultant d'une discrimination n'ont pas leur place dans notre Groupe et dans notre culture d'entreprise.

Nous prônons une tolérance « zéro » pour toute forme de harcèlement, qu'il soit de nature sexuelle, verbale, physique ou psychologique. Nous sommes déterminés à améliorer nos mesures de protection et de prévention, et à sensibiliser davantage autour de ces actions.

En outre, nous reconnaissons qu'une véritable diversité ne signifie pas seulement garantir l'égalité des chances, mais aussi donner activement du pouvoir aux minorités et aux individus.

La naissance d'Air France-KLM en 2003 a réuni trois compagnies aériennes remarquables (Air France, KLM et Transavia), des filiales et un groupe de personnes

d'une diversité unique, venues du monde entier. Nous nous distinguons dans notre secteur par notre esprit multiculturel, ce qui nous a permis de répondre aux besoins et aux attentes de nos clients où qu'ils se trouvent. Jamais nous n'avons ignoré nos différences : au contraire, nous en sommes fiers et les encourageons. Cultiver notre diversité a été clé dans nos réalisations.

Pour être totalement inclusive et diverse, une entreprise doit selon nous se montrer véritablement investie. Nous souhaitons ainsi que notre Groupe reflète fidèlement la société. Afin de nous améliorer continuellement, nous définissons des objectifs clairs à travers une évaluation cohérente de nos résultats à tous les niveaux de notre organisation. Nous célébrons nos différences en apprenant à être à l'écoute les uns des autres. Nous sommes convaincus que nos équipes et nos entreprises se portent mieux lorsqu'elles intègrent des points de vue différents.

Ancrer la diversité dans notre ADN : réunir les individus et les cultures du monde entier.

Santé et sécurité

La sécurité fait partie intégrante de toutes nos décisions. C'est notre engagement numéro un envers nous-mêmes, nos collègues et nos clients. En matière de sécurité, nous allons au-delà des normes attendues. Nous prônons un environnement de travail où le bien-être de tous est prioritaire. Dans les airs comme au sol, nous répondons aux normes de transport aérien les plus strictes au monde. Notre système de gestion de la sécurité est organisé autour d'une structure rigoureuse associée à une culture de la bienveillance.

Nous avons développé un environnement de travail totalement sécurisé. En tant qu'employés d'Air France-KLM, nous nous engageons à ce qu'aucune de nos actions ne nuise aux autres ou ne menace leur sentiment de sécurité.

Il est de notre responsabilité collective et individuelle de montrer chaque jour le meilleur de nous-mêmes au travail. À cette fin, la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent être notre priorité, notamment à travers différents programmes, régimes de prestations et mécanismes de soutien.

Conditions de travail

Notre monde et notre industrie sont en constante évolution. En tant pionniers de notre secteur, le changement fait partie de notre culture c'est pourquoi nous restons agiles et adaptables. Travailler pour Air France-KLM représente une opportunité de faire vivre cet éthique, dans un apprentissage permanent. Nous investissons dans le développement

des compétences et dans la formation. La rémunération et les heures de travail des employés sont conformes aux normes légales et contractuelles locales.

Liberté d'association, négociation collective et dialogue social

Nous respectons la liberté d'association et le droit à la négociation collective de nos employés en nous engageant activement dans le dialogue social. Conformément à la loi, nos employés ont le droit de former des syndicats, des organisations d'employés et des organes représentatifs, d'y adhérer ou de participer à leurs actions sans crainte de représailles. Nous nous engageons à renforcer notre dialogue social dans le monde entier grâce à une communication inclusive, honnête et transparente. L'application de ces principes est le fruit d'une collaboration avec les syndicats et organes représentatifs locaux et le Comité de Groupe Européen et représente notre volonté sincère de travailler main dans la main.

Environnement

Nous sommes déterminés à réduire au quotidien notre impact environnemental et à offrir à nos clients une expérience de voyage responsable. Nous renforçons donc nos engagements et fixons des objectifs ambitieux pour réduire les émissions de CO2 de nos opérations en vol et au sol et limiter la quantité de déchets non recyclés issus des activités en cabine et au sol. Nous mettons en œuvre afin de réduire les nuisances sonores et tout autre type d'émissions localisées.

Nos responsabilités environnementales respectent notre plan d'action pour le climat visant à réduire notre empreinte carbone :

- Modernisation de la flotte et contribution à la recherche aéronautique
- Carburant alternative durable et participation à la recherche sur les énergies renouvelables
- Mesures opérationnelles, comme l'application des principes d'éco-conception, les projets de réduction de poids et l'optimisation des itinéraires
- Soutien à la mise en œuvre de l'accord mondial sur le climat (CORSIA) à travers une contribution équitable pour l'aviation
- Compensation réglementaire et proactive
- Soutien aux programmes environnementaux
- Compensation des émissions de carbone pour les clients

Nous nous engageons à contribuer aux objectifs de développement durable des Nations unies.

Communautés locales

Nous nous engageons à respecter les communautés locales se trouvant à proximité de nos activités commerciales.

Nous prenons localement des mesures pour minimiser l'impact potentiel de nos activités sur ces dernières.

Nous sommes conscients des différences d'appréhension de chacun quant à la propriété et à la terre. Afin de favoriser des relations sociales et économiques positives, nous entretenons un dialogue constant avec les populations locales et leurs activités. Nos hubs de Paris et d'Amsterdam sont d'importants centres d'activités économiques. Cette position unique est un atout essentiel que nous valorisons localement par le prisme de l'emploi et des activités économiques générées.

Au-delà de nos activités, nous sommes fiers de soutenir des projets à caractère social dans le monde entier ainsi que de développer les initiatives propres d'Air France, de KLM, de Transavia et de toutes les autres filiales.

Esclavage moderne et traite des êtres humains

Nous condamnons fermement toutes les formes d'esclavage moderne (comme le travail forcé ou le travail des enfants) et nous nous engageons à contribuer à leur éradication. Le respect des droits de l'homme et l'absence d'activités impliquant toute forme d'esclavage moderne sont inclus dans le processus de diligence raisonnable établi avec nos fournisseurs. Conformément à la résolution de l'IATA de 2018 sur la lutte contre la traite des êtres humains, nous travaillons avec diverses parties prenantes, notamment auprès des autorités et gouvernements locaux. Grâce à des campagnes d'information et de sensibilisation, nos employés sont en mesure d'aider à identifier et à signaler les situations potentielles de traite des êtres humains.

Vie privée et éthique numérique

Le respect, la confiance, la transparence et la confidentialité constituent le fondement de nos actions. Il est impératif de respecter la vie privée et de protéger les informations de nos employés et de nos clients. Nous nous conformons aux réglementations nationales, régionales et internationales en matière de protection de la vie privée et de gestion des données personnelles.

La numérisation nous offre d'immenses possibilités pour améliorer l'expérience de nos clients et de nos employés. Nous restons à l'avant-garde des évolutions numériques en tirant parti de ces opportunités et en tenant compte de leurs implications en matière

d'éthique. En favorisant un dialogue ouvert, nous encourageons les échanges autour de différentes thématiques, tels que l'intégration de la diversité dans le processus de conception et la prise en compte de l'impact environnemental de nos systèmes d'information. Notre approche dynamique de l'éthique numérique reflète notre volonté de nous améliorer continuellement.

Etique commerciale

Nous ne faisons aucun compromis sur notre éthique commerciale et sur le respect des lois et des règlements. Les politiques et procédures en place au niveau du Groupe et des compagnies aériennes fournissent des lignes directrices précises en matière de conformité. Notre comportement individuel et collectif rejaillit sur l'ensemble d'Air France-KLM. Il est donc de la responsabilité de tous de savoir en tout temps ce qui est attendu de nous. Notre éthique commerciale constitue un élément fondamental de nos principes communs et doit être rigoureusement appliquée à toutes nos activités.

Lutte contre la corruption

Il est strictement interdit d'offrir ou d'accepter des pots-de-vin dans le but d'influencer une décision. Il est également interdit d'user de votre influence ou de demander à quelqu'un d'user de son influence en vue d'obtenir ou de maintenir une entente commerciale.
Pour en savoir plus :

- Manuel anticorruption d'Air France-KLM.
- Politique d'Air France-KLM en matière de cadeaux et marques d'hospitalité

Lobbies

Nous sommes engagés dans un dialogue ouvert auprès des autorités publiques afin d'expliquer les contraintes et les avantages de nos activités et de promouvoir nos intérêts mutuels. Nous réalisons ces activités dans le respect total des lois et règlements internes et externes. Toute relation avec les autorités publiques à des fins de lobbying doit être portée à la connaissance du responsable concerné, à qui il revient de superviser ces activités.

Délit d'initié

Les renseignements relatifs aux entreprises du Groupe doivent être traités avec discernement. Cela est particulièrement vrai pour les informations confidentielles pouvant avoir des répercussions notables sur le prix des actions ou être utilisées à des fins personnelles.
Pour en savoir plus :

- Règles de conformité d'Air France-KLM relatives à la négociation de valeurs

Concurrence loyale et antitrust

Nous respectons les lois sur la concurrence qui s'appliquent à notre environnement hautement concurrentiel.
Pour en savoir plus :
- Manuel d'Air France-KLM relatif à l'application des règles de concurrence.

Conflits d'intérêts

Nous évitons les situations où des intérêts privés vont ou semblent aller à l'encontre des intérêts du groupe Air France-KLM.
Pour en savoir plus :
- Manuel anticorruption d'Air France-KLM

Restrictions commerciales, contrôle des exportations et sanctions internationales

Nous respectons les mesures prises par les autorités pour limiter la prolifération ou l'utilisation de certains biens ou services (contrôles à l'exportation) ainsi que les restrictions ou interdictions de livraison à certains pays, organisations ou individus (restrictions commerciales).

Communication et publicité

Le climat de confiance que nous souhaitons instaurer exige une communication interne et externe transparente. Nous faisons tout notre possible pour fournir des informations précises et nous abstenons de faire des déclarations fausses ou trompeuses.

Fraude

Il est interdit de se livrer à des activités frauduleuses, c'est-à-dire tout acte qui trompe ou induit en erreur intentionnellement d'autres personnes dans le but principal d'obtenir un avantage injuste ou illégal, qui pourrait (à terme) entraîner un désavantage pour l'entreprise.

Tierces parties

Nous attendons de toutes les tierces parties avec lesquelles nous travaillons qu'elles adoptent une conduite éthique irréprochable et respectent les droits de l'homme. Nos principes représentent nos valeurs et doivent être respectés tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Tous les employés d'Air France-KLM qui travaillent en interaction avec des fournisseurs et des sous-traitants s'engagent à les appliquer concrètement et à développer continuellement notre approche durable de l'approvisionnement.

Nous procédons à une évaluation des risques et mettons en place des mesures de diligence raisonnable afin de nous assurer que nos partenaires commerciaux adoptent des pratiques durables, respectent les droits de l'homme et se conduisent de manière

éthique. Nous nous réservons également le droit d'effectuer des audits de durabilité sur place. Nous pouvons aussi demander à nos fournisseurs de réaliser des auto-évaluations afin de mesurer leurs engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises. Nos relations commerciales, nouvelles comme existantes, sont évaluées selon ces critères. Nous travaillons avec ces partenaires et auprès d'organismes extérieurs pour atteindre ensemble nos objectifs en matière de durabilité et de droits de l'homme.

Application et Gouvernance

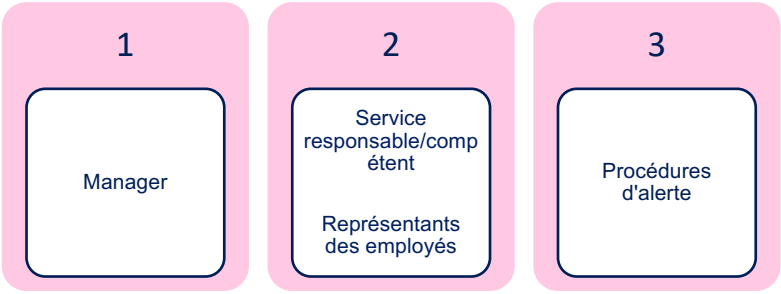
Nos principes nous définissent. Nous cherchons à créer un impact significatif qui exige notre investissement total et une mise en œuvre concrète. En travaillant pour Air France-KLM, nous nous engageons à donner vie à ces principes.

À cet égard, il est essentiel pour nous de montrer l'exemple. Constitué au plus haut niveau, le comité Durabilité et Conformité du Conseil d'administration d'Air France-KLM supervise et guide l'application de nos principes. En collaboration avec le CEO Commitee, il définit et analyse la stratégie du Groupe en matière de durabilité, de droits de l'homme et d'éthique commerciale. Lui revient aussi la responsabilité du contrôle du respect de nos principes, une mission qu'il partage avec le CGE, chargé d'examiner chaque année leur efficacité et les différentes affaires en cours. Conformément à nos valeurs et à notre volonté d'amélioration continue, nous rendons ouvertement compte de nos progrès en interne et en externe.

Communication

Le respect de nos principes exige une communication cohérente et claire à tous les niveaux de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement. La compréhension de ces principes est également essentielle à leur efficacité. Nous communiquons autour de ces thématiques, par exemple à travers des campagnes d'information, et favorisons des discussions ouvertes sur les moyens d'améliorer et de mettre en œuvre ces valeurs dans nos activités quotidiennes.

Mise en œuvre : *Faire part de vos préoccupations*



1. **Manager** : pour faire un signalement, votre premier point de contact est votre responsable hiérarchique.

2. **Niveau hiérarchique supérieur :**
    - **Service responsable / compétent :** si le signalement à un responsable hiérarchique est impossible ou indésirable, il est également possible de soumettre un rapport à un service pertinent ou à un responsable de la conformité. Certains principes dépendent de mécanismes de signalement spécifiques, qui sont décrits dans la politique les concernant (c'est par exemple le cas des ressources humaines, de la conformité, de l'approvisionnement ou de la protection des données).
    - Les représentants des employés (pour les pays où un tel statut existe, ou en dernier recours, les employés eux-mêmes, peuvent contacter le bureau du Comité de Groupe Européen.

3. **Procédures d'alerte :** dans des circonstances exceptionnelles, il est possible d'effectuer un signalement en utilisant les procédures d'alerte disponibles sur le portail en ligne.

Avant de lancer une procédure formelle il est conseillé de suivre la procédure de recours hiérarchique mentionnée ci-dessus.

Nous sommes tous à l'écoute les uns des autres et n'émettons aucun jugement. L'instauration d'un climat de tolérance et de transparence est notre priorité. Nous encourageons donc nos collègues à faire part de leurs préoccupations. Il est important pour nous de disposer de canaux de signalement clairs et accessibles.

Nombre de nos principes sont décrits dans des politiques et des documents décrivant des mécanismes et des procédures de signalement spécifiques. Les ressources sont disponibles sur les sites web externes de nos entreprises ou sur les plateformes intranet internes. Les employés sont encouragés à les utiliser.

Absence de représailles

La transparence et la confiance sont intrinsèques à notre culture d'entreprise et essentielles à l'efficacité de nos principes. Aucune mesure de représailles ne saurait être prise contre les personnes faisant part de leurs préoccupations en utilisant ces mécanismes. Toute affaire présentée est traitée de manière équitable et confidentielle.