
Code de Conduite

CODE OF CONDUCT



AIRBUS

Sommaire

Message du CEO

À qui s'applique ce code de conduite ?

Le rôle du Code de Conduite dans nos activités

Les conséquences de la non-conformité

Prendre la parole et être à l'écoute

Nos valeurs

17 COLLABORATEURS & CULTURE

Leadership

Relations de travail

Prévention du harcèlement et de la discrimination

Sécurité au travail

Droits humains

Inclusion et diversité

Impact sur les communautés

33 PRODUITS ET ACTIFS

Sécurité aérienne

Qualité

Sûreté

Environnement

43 INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ

Lutte contre les tentatives de corruption

Relations avec des tiers

Fraude

Contrôle des exportations et sanctions

Exercer une concurrence équitable

Conflits d'intérêts

Opérations d'initiés

Lutte contre le blanchiment et l'évasion fiscale

Éthique numérique

“ Un Code
pour nous
aider à
conduire nos
affaires avec
honnêteté et
intégrité ”

Message du CEO



Chers collègues,

Nous sommes tenus de promouvoir au sein d'Airbus les normes éthiques les plus élevées dans tout ce que nous faisons. Le succès ou l'échec de notre entreprise dépend de notre engagement à respecter ces normes. C'est pourquoi l'intégrité et la conformité font partie des cinq piliers de notre entreprise, au même titre que la sécurité de nos produits, la qualité et la sûreté.

Le manque d'intégrité dont nous avons fait preuve il y a quelques années a eu un impact négatif considérable sur les finances et la réputation d'Airbus. Nous ne pouvons nous permettre de supporter à nouveau de tels coûts.

Notre nouveau Code de Conduite définit les valeurs fondamentales que doit incarner notre entreprise. Elles doivent guider toutes nos actions au quotidien.

Je vous invite à lire attentivement ce nouveau Code, à l'étudier et à l'appliquer dans vos activités quotidiennes.

Ensemble, nous continuerons à relever les défis du secteur de l'aéronautique et de l'espace, tout en restant fidèles à nos valeurs.

Merci pour votre engagement constant.

Cordialement,
— Guillaume Faury

À qui s'applique ce Code de Conduite ?

Des chaînes d'assemblage final au Comité exécutif, nous adoptons et appliquons le présent Code de Conduite dans l'ensemble de l'entreprise. Le Code de Conduite s'applique à tous les employés et administrateurs d'Airbus, indépendamment de leur fonction, de leurs responsabilités, de leur ancienneté et de leur site, ainsi que dans toutes les filiales et joint-ventures contrôlées par l'entreprise.

En outre, Airbus encourage ses partenaires, notamment ses clients, fournisseurs, associés et sous-traitants, à adopter également des normes éthiques strictes. Nous avons rédigé ce Code de Conduite afin qu'il soit facilement accessible à nos collaborateurs et administrateurs, ainsi qu'à nos partenaires que nous encourageons à adopter des règles similaires.





Le rôle du Code de Conduite dans nos activités

Le Code de Conduite a pour objectif d'exposer les attentes et les normes d'Airbus en matière de comportement éthique et de pratiques commerciales responsables. Chacun de ses chapitres contient des recommandations sur les comportements à adopter (« à faire » ou « ne pas faire ») qui en font un document de référence répondant à vos questions sur la conduite des affaires.

Si le Code de Conduite présente plusieurs exemples pratiques de problématiques fréquentes, il est impossible d'anticiper toutes les situations possibles.

En cas de doute, nous vous conseillons de suivre cette démarche en quatre étapes :

1. PRENDRE LE TEMPS DE RÉFLÉCHIR ET DE RASSEMBLER LES FAITS

La situation suscite-t-elle un malaise chez vous ou chez d'autres personnes ? Disposez-vous de tous les éléments importants ? Y a-t-il des procédures à appliquer dans ce cas ?

2. ÉVALUER LA SITUATION

Est-elle conforme aux valeurs d'Airbus et à nos cinq piliers : sécurité, qualité, intégrité, conformité et sûreté ?

3. DEMANDER CONSEIL

Vous n'êtes pas seul. N'hésitez pas à examiner la situation avec votre manager, un expert, votre Human Resources Business Partner (HRBP) ou un membre de l'équipe Legal & Compliance.

4. AGIR ET APPRENDRE

Évaluez les résultats des mesures prises et tirez-en les enseignements.

Les conséquences de la non-conformité

Le non-respect de notre Code de Conduite peut avoir de graves conséquences pour l'entreprise et pour les individus :

- Atteinte à la réputation d'Airbus risquant d'ébranler la confiance des employés, des clients, des partenaires et des autres parties prenantes de l'entreprise.
- Conséquences juridiques, telles que sanctions financières, poursuites judiciaires ou, dans le pire des cas, poursuites pénales.
- Atteinte au moral et à l'engagement des équipes, car les employés peuvent se sentir mal à l'aise ou démotivés dans un environnement de travail où les règles ne sont pas respectées.
- Mesures disciplinaires pouvant aller de l'avertissement formel au licenciement selon la gravité de l'infraction.

C'est pour cette raison que les employés doivent impérativement comprendre et respecter notre Code de Conduite.





Prendre la parole et être à l'écoute

Airbus s'engage à créer un environnement de travail qui encourage tous les employés à exprimer leurs points de vue, à poser des questions, à faire part de leurs préoccupations et à signaler les attitudes inacceptables. Cette culture de la prise de parole nous permet de prévenir et détecter les éventuelles infractions et d'y remédier.

Vous pouvez faire part de vos préoccupations à votre manager (ou à l'un de ses supérieurs), à votre Human Resources Business Partner (HRBP), à un représentant Ethics & Compliance, à votre interlocuteur chargé du contrôle des exportations ou à l'équipe Legal & Compliance. Vous pouvez également effectuer un signalement anonyme en toute confidentialité auprès de l'OpenLine d'Airbus (www.airbusopenline.com). En tant que manager ou responsable d'équipe, vous devez être à l'écoute de ces préoccupations, les faire remonter le cas échéant et fournir un retour approprié.

Airbus ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des personnes qui prennent la parole ou qui participent à des enquêtes sur des violations présumées.

Si vous pensez faire l'objet de représailles pour avoir signalé un problème en toute bonne foi, veuillez immédiatement contacter l'équipe Legal & Compliance.

Tous les signalements sont gérés conformément à la politique formelle d'Airbus et aux réglementations locales. Au cours de l'enquête, une équipe indépendante et objective est chargée de recueillir les faits dans le respect de la présomption d'innocence et des principes d'équité et de confidentialité. Toutes les personnes impliquées dans une telle enquête sont tenues de coopérer pleinement et honnêtement.

En cas d'infraction avérée, les personnes fautives pourront faire l'objet de mesures correctives et disciplinaires. Les personnes signalant un problème seront informées de l'issue de l'enquête, dans le respect de la confidentialité et de la vie privée de toutes les personnes impliquées. Aucune disposition du présent Code de Conduite ne vous interdit de signaler d'éventuelles violations de la loi aux autorités compétentes.



Nos valeurs

We are One /
Travail d'équipe !
Orientation client
Fiabilité
Respect
Créativité
Intégrité



Collaborateurs & Culture

Leadership

PRINCIPES

Nos dirigeants et nos managers mettent en place le cadre adéquat pour permettre aux employés de mettre en œuvre les priorités de l'entreprise. Nous comptons sur eux pour accomplir cette mission en donnant l'exemple et en instaurant une culture fondée sur l'intégrité et le respect dans tout ce que nous faisons, en interne comme à l'extérieur d'Airbus. Ils encouragent tous les employés à adopter nos principes de leadership, dans leur propre comportement et dans la gestion des projets et communautés.

Exemples illustratifs



Traduire les priorités et l'orientation stratégique de l'entreprise en objectifs concrets et en tâches réalisables pour les équipes.



Gérer la performance de nos activités et réagir rapidement en cas d'écart par rapport à la trajectoire prévue.



Remettre en question nos convictions profondes pour savoir s'adapter à un monde et à une société en constante évolution.



Être à l'écoute et promouvoir le dialogue entre les employés à tous les niveaux.



Veiller à ce que nos comportements reflètent les principes et les valeurs de l'entreprise.

À faire

Assumer nos responsabilités dans notre sphère d'influence et garantir le succès de l'entreprise.

Faire tout ce qui est en notre pouvoir pour satisfaire nos clients.

Maintenir le lien entre les équipes dirigeantes et les équipes opérationnelles.

Promouvoir une culture de la prise de parole (speak-up).

À ne pas faire

Reculer devant les décisions difficiles à prendre, même face à l'incertitude.

Compromettre nos piliers : sécurité, qualité, sûreté, intégrité et conformité.

Privilégier les résultats individuels à la réussite de l'entreprise.

Ignorer les conflits.

Relations de travail

PRINCIPES

Airbus collabore depuis longtemps avec les organisations patronales, les représentants du personnel, les syndicats, les organisations internationales et d'autres acteurs, en vue de garantir sa réussite commerciale et d'assurer le bien-être de ses employés. En s'engageant à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Airbus reconnaît à ses employés le droit de constituer, adhérer et être actifs dans des syndicats et des instances représentatives du personnel, conformément aux législations nationales, aux conventions collectives et aux coutumes locales.

Exemples illustratifs



Veiller à la mise en œuvre systématique de toutes les conventions collectives et politiques dans toutes les régions, conformément aux normes internationales et aux législations nationales.



S'efforcer de trouver un bon équilibre entre les besoins des employés et les objectifs de l'entreprise.



Respecter le droit des employés à s'exprimer librement et à adhérer à un syndicat sans crainte de représailles.

À faire

Favoriser le dialogue social pour garantir le traitement juste et équitable de tous les employés.

Reconnaître le travail des syndicats conformément au droit du travail et aux accords d'entreprise en vigueur dans chaque pays, en veillant à prendre des décisions conformes aux intérêts de l'entreprise.

À ne pas faire

Interférer ou influencer le libre choix des employés de constituer ou adhérer à un organisme en vue de représenter leurs intérêts.

Discriminer positivement ou négativement un employé ou un représentant syndical par rapport aux autres employés.

Prévention du harcèlement et de la discrimination

PRINCIPES

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, équitable et respectueux, dans lequel le harcèlement, la discrimination et l'intimidation n'ont pas leur place. Nous sommes tous responsables et tenus d'agir de manière exemplaire dans nos interactions avec nos collègues, nos clients et toutes les autres parties prenantes de l'entreprise.

Exemples de risques



Violence verbale telle que les cris, insultes, critiques ou dénigrement à l'égard d'autrui.



Menaces, humiliation ou intimidation.



Avances sexuelles ou attouchements inappropriés sans consentement.

Diffusion d'images, de posters ou de vidéos à caractère sexuel.



Refus de proposer un poste à une personne en raison de caractéristiques personnelles, telles que l'âge, le genre, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'aptitude physique.

À faire

Traiter toutes les personnes que nous rencontrons dans le cadre de nos activités avec dignité et équité, en ayant conscience de l'influence que nous pouvons avoir sur les autres.

Faire preuve de respect à tout moment.

Prendre la parole ou demander de l'aide lorsque nous sommes victimes ou témoins d'un comportement inapproprié.

À ne pas faire

Ignorer les comportements inappropriés.

Permettre la normalisation des incivilités.

Adopter ou copier des comportements inappropriés.

Sécurité au travail

PRINCIPES

En tant qu'employés d'Airbus, nous appliquons à tout moment les règles de sécurité et les bonnes pratiques en la matière, en anticipant les risques et en mettant en œuvre les mesures d'atténuation appropriées. Nous veillons à notre santé mentale et physique ainsi qu'à celle des autres et signalons tout risque menaçant la sécurité, la santé et l'intégrité au travail. Nous participons activement à la promotion d'une culture positive en matière de santé et de sécurité, qui repose sur la formation et le développement des compétences.

Exemples de risques



Ne pas porter les équipements de protection individuelle obligatoires ou adaptés.



Avoir des postes de travail mal configurés du point de vue de la sécurité ou de l'ergonomie.



Utiliser ou manipuler les produits chimiques et autres substances dangereuses de manière inappropriée.

À faire

Veiller à bien comprendre les risques que présentent nos activités pour la santé et la sécurité ainsi que les mesures à prendre pour les prévenir.

Entretenir nos compétences et nos connaissances en matière de santé et de sécurité.

Gérer les accidents en sécurisant la zone, en signalant l'événement et en réévaluant les mesures de prévention.

Intervenir ou prendre la parole lorsque nous constatons que les normes en matière de santé et de sécurité ne sont pas respectées.

À ne pas faire

Ignorer les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité sur notre lieu de travail ou dans nos activités.

Négliger la santé et la sécurité en raison de contraintes de temps, de budget ou de performance.

Sous-estimer les risques liés à notre activité ou à notre lieu de travail.

Droits humains

PRINCIPES

Nous veillons à intégrer et à promouvoir le respect des droits humains dans l'ensemble de nos activités, de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, et d'appliquer les normes et principes internationaux en matière de droits humains.

Exemples de risques



Indicateurs d'exploitation des travailleurs : heures de travail excessives ou travail forcé par des mesures telles que la rétention des passeports.



Conditions ou circonstances révélant un éventuel mauvais traitement des travailleurs, telles que des conditions de travail dangereuses ou insalubres.



Employer des enfants de moins de 15 ans (même si la législation locale l'autorise).

À faire

Veiller à éviter, prévenir ou atténuer toute atteinte aux droits humains survenant dans le cadre de nos activités commerciales, que nous en soyons à l'origine, que nous y ayons contribué ou que nous y soyons directement liés ou pas.

Veiller à ce que nos approvisionnements en matières premières ne contribuent pas à des violations des droits humains ou à des conflits financiers et ne reposent pas sur le travail forcé ou le travail des enfants.

Accorder une attention particulière aux groupes vulnérables, tels que les travailleurs migrants et autres minorités.

Respecter les droits des communautés locales et des populations autochtones, y compris leur droit à un consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause.

À ne pas faire

Donner lieu ou contribuer sciemment à des actes ayant pour effet de violer les droits humains et qui sont contraires à la Politique relative aux droits humains de l'entreprise.

Ignorer les circonstances susceptibles d'entraîner une violation des droits humains de toute personne associée aux produits ou services d'Airbus.

Tenter de régler un problème sans demander conseil aux experts internes, car cela peut avoir des conséquences inattendues.

Inclusion et diversité

PRINCIPES

Airbus s'engage à créer un environnement de travail sûr, inclusif et accueillant pour tous, qui permet d'instaurer un sentiment d'appartenance et favorise l'engagement. Nous nous efforçons de diversifier nos effectifs, notamment en matière de genre, d'âge, d'origine ethnique, sociale et culturelle, d'appartenance à la communauté LGBT+, de neurodiversité et d'aptitudes physiques.

Exemples de risques



Organiser pour l'équipe des activités ne tenant pas compte des capacités physiques ou des sensibilités culturelles de chacun.



Faire des blagues pouvant être considérées comme racistes, sexistes, homophobes ou indélicates.



Lancer des rumeurs ou porter atteinte à la réputation d'une personne.

À faire

Valoriser les différents points de vue et favoriser l'inclusion en créant un cadre de travail ouvert, sûr et accueillant.

Être attentif à nos paroles et à nos actes, ainsi qu'à leur effet sur les autres, et intervenir lorsque nous sommes témoins d'un comportement irrespectueux.

Savoir reconnaître les préjugés inconscients (fondés sur des caractéristiques personnelles telles que l'âge, le genre, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle ou l'aptitude physique) pouvant influencer notre jugement professionnel.

Prendre le temps de s'informer sur la question.

À ne pas faire

Utiliser un langage reposant sur des clichés ou des stéréotypes.

Faire preuve de favoritisme.

Adopter des comportements d'exclusion tels que l'incivilité, l'intimidation et le harcèlement au travail. Discriminer ou isoler des individus et des groupes en raison de leur différence.

Prendre des décisions uniquement motivées par la diversité, sans évaluer l'ensemble des facteurs pertinents.

Impact sur les communautés

PRINCIPES

Nous nous efforçons de contribuer au développement de nos communautés grâce à la création de partenariats avec des acteurs locaux et des organisations internationales afin d'avoir un impact positif durable. Pour y parvenir, nous adoptons une approche collective centrée sur l'élaboration de solutions durables, équitables et mesurables, qui implique nos Business Units, nos employés ainsi que la Fondation Airbus. Les dons et les actions bénévoles des employés sont amplifiés par la plateforme +impact qui propose une sélection d'organisations à but non lucratif dans le monde entier.

Exemples illustratifs



Soutenir le développement des jeunes en déployant des programmes d'enseignement et de formation.



Donner accès aux produits et services d'Airbus à travers la Fondation Airbus afin de faciliter l'intervention des secours d'urgence après les catastrophes et de contribuer à la préservation de l'environnement.



Permettre aux employés, grâce à la plateforme +impact, de faire du bénévolat, de collecter des dons et d'agir dans le domaine du développement durable.

À faire

Connaître nos priorités en matière d'impact communautaire ainsi que les dispositifs à notre disposition pour avoir un impact positif sur la société.

Veiller à ce que les contributions caritatives de l'entreprise soient appropriées, raisonnables et conformes à notre stratégie en matière d'impact communautaire.

À ne pas faire

Faire un don (y compris à un parti politique) au nom d'Airbus sans examen et autorisation préalables, conformément à la directive d'Airbus relative aux dons et parrainages/mécénats/sponsoring.

Associer les actions bénévoles des employés, telles que la plantation de micro-forêts ou les collectes de déchets, aux objectifs environnementaux d'Airbus.

Produits & Actifs



Sécurité aérienne

PRINCIPES

La vision d'Airbus Safety consiste à « chercher constamment à améliorer la sécurité pour atteindre zéro accident ». C'est pourquoi assurer les niveaux de sécurité les plus élevés est la priorité absolue d'Airbus. Chaque employé, quelle que soit sa fonction, doit à son niveau veiller à ce que la sécurité ne soit jamais compromise.

Exemples de risques



Opérateurs ne disposant pas du matériel nécessaire ou ne respectant pas les procédures relatives aux débris de corps étrangers (FOD).



Effectuer une opération sur le faisceau d'alimentation (systèmes de galley) sans les outils ou les qualifications appropriés.



Ne pas signaler une observation ou une non-conformité pouvant avoir une incidence sur la sécurité.



Ne pas écouter ou prendre en compte un signalement interne en matière de sécurité.

À faire

Reconnaître qu'il est de notre devoir de garantir la sécurité du public et des utilisateurs de nos produits.

Être conscient de notre contribution à la sécurité dans notre travail quotidien.

Communiquer immédiatement toute inquiétude relevant de la sécurité

À ne pas faire

Omettre de partager les leçons acquises en matière de sécurité.

Participer à une discussion en ligne ou faire publiquement des commentaires sur un accident, une défaillance ou tout autre incident opérationnel.

Se taire face à un problème de sécurité.

Qualité

PRINCIPES

Nous avons l'obligation de livrer des produits répondant aux normes de qualité les plus élevées afin de garantir la sécurité à long terme, la satisfaction des clients et la compétitivité d'Airbus. Tous les employés sont tenus de respecter ces normes et de signaler immédiatement toute non-conformité.

Exemples de risques



Présence de corps étrangers mettant en danger le produit et devant être enlevés.



Installation d'équipements non conformes aux spécifications.



Modifications non autorisées de la documentation.

À faire

Travailler avec les qualifications requises.

Assumer nos responsabilités en matière de qualité et reconnaître nos erreurs. Respecter les normes et les instructions écrites.

Faire valider toute modification opérée dans la définition d'un produit ou d'un système.

Chercher continuellement à améliorer la qualité et veiller à faire les choses correctement du premier coup.

À ne pas faire

Ne pas signaler ni corriger une non-conformité.

Ignorer une tâche qui n'a pas été effectuée correctement.

Exercer des pressions sur une personne pour qu'elle effectue une tâche non autorisée, se dépêche ou contourne les contrôles de qualité requis.

Faire de fausses déclarations ou falsifier les mesures de qualité, de sécurité ou de productivité dans les rapports internes ou externes.

Sûreté

PRINCIPES

Nous protégeons les informations sensibles et les technologies de pointe contre tout accès non autorisé, contre les cybermenaces et contre les atteintes à l'intégrité physique. La protection de nos actifs est essentielle pour conserver notre compétitivité, garantir l'intégrité de nos opérations et préserver la réputation d'Airbus. Nous sommes également tenus de protéger les actifs des tiers avec lesquels nous collaborons.

Exemples de risques



Donner accès à nos systèmes informatiques à des personnes non autorisées.



Permettre aux visiteurs de contourner les contrôles d'accès physiques sur les sites Airbus en se faufilant derrière nous.



Utiliser, modifier ou divulguer des informations qui sont la propriété exclusive de tiers sans leur autorisation.

À faire

Porter notre badge d'entreprise et afficher la carte d'accès de notre véhicule lorsque nous sommes sur un site Airbus.

Choisir un mot de passe fort et unique et verrouiller notre ordinateur lorsqu'il est sans surveillance.

Classer et traiter les informations conformément aux exigences légales et aux directives de l'entreprise.

Signaler tout problème de sécurité et toute activité suspecte (e-mails, appels, ransomware ou intrusions) à l'équipe Security.

À ne pas faire

Partager nos identifiants, utiliser le même mot de passe pour plusieurs comptes, contourner les contrôles d'accès physique ou publier des photos de notre badge sur les réseaux sociaux.

Prendre des photos ou faire des vidéos sans autorisation dans les zones d'accès restreint.

Accepter des demandes de connexion ou d'informations suspectes sur les réseaux sociaux.

Se procurer ou consulter des informations qui sont la propriété exclusive d'Airbus ou de tiers après avoir quitté l'entreprise.

Environnement

PRINCIPES

Airbus a à cœur de respecter la planète : nous aspirons à ouvrir la voie vers un secteur aéronautique et spatial durable. Nous nous engageons à protéger l'environnement et la santé humaine, à réduire l'empreinte environnementale de nos activités, de nos produits et de nos services sur l'ensemble de leur cycle de vie et à pratiquer une gestion environnementale efficace.

Nous nous engageons à respecter toutes les réglementations et normes environnementales. D'autant plus que les exigences de la société en matière de gestion responsable de l'environnement influent sur les décisions commerciales et sur les investissements.

Exemples illustratifs



S'engager à réduire les émissions industrielles et les émissions de gaz à effet de serre générées par nos avions commerciaux en service.



Promouvoir l'économie circulaire afin de réduire l'utilisation des ressources naturelles tout au long du cycle de vie des produits.



Il est important de réduire notre consommation individuelle d'eau au travail : les deux tiers de l'eau consommée sont utilisés pour un usage sanitaire



Inciter les autres parties prenantes, y compris l'ensemble des employés, à organiser des sessions « Fresque du climat » et à mettre en place une « École du climat » afin de mieux comprendre le changement climatique et ses conséquences.

À faire

Comprendre et mesurer notre impact sur l'environnement afin de le réduire.

Respecter les politiques et procédures internes afin d'être en conformité avec les normes et réglementations.

Promouvoir continuellement la formation et le partage des bonnes pratiques.

À ne pas faire

Exagérer ou faire des déclarations non fondées concernant nos performances environnementales.

Fermer les yeux sur des pratiques ou conditions susceptibles de nuire à l'environnement.



Intégrité & conformité

Lutte contre les tentatives de corruption

PRINCIPES

Nous ne tolérons aucune forme de corruption ou de trafic d'influence. Par conséquent, nous nous refusons de promettre, offrir, donner, solliciter ou recevoir, de manière directe ou indirecte, de l'argent ou tout autre objet de valeur à un tiers ou de la part d'un tiers dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage indu (corruption). Nous nous interdisons également de promettre, offrir, donner de l'argent ou tout autre objet de valeur à une personne pour qu'elle abuse de son influence auprès d'agents de l'État ou d'autorités publiques (trafic d'influence). Nous ne versons pas de petits montants non officiels à des fonctionnaires dans le but d'accélérer l'exécution d'une procédure administrative (paiements de facilitation).

Exemples de risques



Attribution de marchés à une entreprise détenue par le décisionnaire d'une organisation cliente ou à son projet favori afin d'obtenir un avantage lors d'une prochaine commande d'avions.

Octroi de remises excessives sur nos produits et services à un distributeur, qui pourraient être utilisées pour financer des paiements indus.

À faire

Remporter des contrats en raison de la qualité de nos produits et services.

Signaler tout risque de corruption potentiel ou toute demande abusive de la part de clients, de fournisseurs ou d'agents de l'État.

Offrir ou accepter uniquement un cadeau ou une invitation si sa valeur est raisonnable et son objectif légitime (promotion de nos produits, par exemple).

Déclarer les cadeaux, invitations, parrainages et dons lorsque leur valeur excède les seuils fixés par l'entreprise et demander l'autorisation avant de les accepter.



Sélection de fournisseurs sans valeur apparente à la demande des autorités locales dans le cadre de nos obligations de compensation.



Organisation d'un voyage touristique avec repas et hébergement dans un hôtel de luxe pendant le week-end, après une visite d'inspection réglementaire.



Embauche d'une personne ayant un lien de parenté avec un décideur important.

À ne pas faire

Prendre part à une forme quelconque de corruption ou la tolérer, y compris l'acceptation de pots-de-vin dans le cadre d'une procédure d'achat.

Offrir, solliciter ou accepter des paiements ou des avantages de quelque nature que ce soit ayant pour but d'influencer une décision commerciale, réglementaire ou de toute autre nature.

Relations avec des tiers

PRINCIPES

Nous travaillons uniquement avec des tiers de bonne réputation qui respectent les normes les plus strictes en matière de qualité, d'intégrité, de responsabilité et de développement durable et honorent leurs engagements à l'égard d'Airbus. Avant d'entamer une collaboration avec un tiers, nous procédons à une enquête approfondie (due diligence) axée sur les risques. Nous contrôlons les signalements relatifs aux tiers pendant toute la durée de notre relation commerciale avec eux.

Exemples de risques



Travailler avec des tiers proposant d'offrir, d'effectuer ou de demander des paiements en notre nom.



Engager un tiers (représentant commercial, conseiller stratégique, lobbyiste, partenaire, etc.) sans avoir précisément défini le périmètre de la mission et les dispositions contractuelles par écrit.



Travailler avec un tiers dont les bénéficiaires effectifs ou les sources de financement ne sont pas clairs.



Engager un représentant commercial, un consultant ou un conseiller en raison de ses relations avec les décideurs dans le but d'influencer indûment leurs décisions.

À faire

Collaborer avec l'équipe Legal & Compliance afin de catégoriser correctement les tiers et opérer les vérifications (due diligence) correspondant à leur profil de risque.

Transmettre toute information signalant qu'un tiers présente un risque en matière d'éthique.

Prendre les mesures nécessaires si le comportement d'un tiers est contraire aux principes du présent Code.

À ne pas faire

Tenter de passer outre les politiques de l'entreprise ou d'engager un tiers avant que l'enquête approfondie (due diligence) et le processus d'achat ne soient terminés.

Faire appel à un tiers pour tenir une promesse ou effectuer un paiement ne pouvant être effectué par Airbus.

Fraude

PRINCIPES

Nous protégeons les actifs d'Airbus contre la perte, les dommages, le vol, tout accès non autorisé ou utilisation abusive. Nous coopérons toujours avec les autorités, les régulateurs et les autres parties prenantes avec honnêteté, transparence et respect. Nous établissons des processus et procédons à des contrôles internes permettant de consigner avec précision les transactions ou événements, de prévenir ou de détecter les transactions inappropriées et de garantir que tous les registres et rapports financiers et non financiers sont complets, exacts, opportuns/ effectués dans les délais/ effectués à temps, justes et fiables.

Exemples de risques



Utiliser les cartes de crédit de l'entreprise de manière abusive pour des dépenses non professionnelles; absence d'enregistrement précis et dans les délais, des coûts et dépenses professionnelles.



Contourner délibérément les directives visant à prévenir la fraude (application du principe du double contrôle visant à éviter les tentatives de phishing, par exemple).



Transmettre de fausses informations, omettre des détails importants ou modifier des dossiers afin d'induire les autres en erreur, ou aider quelqu'un à le faire.

À faire

Corriger les erreurs identifiées rapidement et en toute honnêteté, signaler toute inexactitude dans les registres et rapports.

Respecter les procédures et les contrôles liés à l'achat, au stockage, au transport, à l'utilisation et à la disposition des biens d'Airbus et se conformer à toutes les lois et réglementations relatives à la conservation des documents et des archives.

Être vigilant dans le traitement des communications provenant de l'extérieur d'Airbus, qui pourraient servir à commettre des fraudes.

À ne pas faire

Falsifier des documents comptables ou commerciaux, permettre ou faciliter la divulgation d'informations inappropriées ou insuffisantes aux régulateurs, aux auditeurs ou à d'autres autorités.

Utiliser abusivement les ressources de l'entreprise à des fins non professionnelles ou pour en tirer un avantage personnel indu.

Contrôle des exportations et sanctions

PRINCIPES

Nous sommes un exportateur responsable qui respecte la réglementation internationale en matière de contrôle des exportations ainsi que les sanctions et les embargos, partout où nous sommes présents. Ces lois et règlements contribuent à la sécurité nationale, à la lutte contre la prolifération des armes, à la stabilité régionale et au respect des droits humains.

Exemples de risques



Ne pas classer correctement les biens, logiciels ou technologies afin de se soustraire à l'obligation d'obtenir une licence.



Ne pas tenir compte de la réglementation relative au contrôle des exportations lors de déplacements à l'étranger avec un ordinateur portable ou lors du téléchargement de contenus faisant l'objet de restrictions.



Accepter de fournir de la documentation à un client sans avoir reçu la déclaration d'utilisateur final.



Ne pas séparer et sécuriser correctement l'accès numérique et physique des employés et des sous-traitants aux équipements et documents soumis au contrôle des exportations.

À faire

Classer et marquer les éléments matériels et immatériels et obtenir l'autorisation appropriée avant d'exporter.

Vérifier les transactions pour s'assurer qu'elles sont conformes aux sanctions et aux listes de personnes et entités soumises à des restrictions, et que l'utilisation finale visée, l'utilisateur final et les pays destinataires ne sont pas sanctionnés.

Faire preuve de diligence en matière de droits humains lors de l'examen de possibles exportations.

Être vigilant et signaler tout signe avant-coureur suggérant un éventuel contournement des sanctions ou une utilisation abusive de nos produits et services.

À ne pas faire

Exporter des biens soumis au contrôle des exportations, y compris accorder l'accès à des documents ou à des données (même aux employés de l'entreprise), sans les autorisations ou licences requises.

Supposer que seul le matériel militaire est soumis aux sanctions ou aux restrictions à l'exportation.

Utiliser les informations transmises par des tiers (classification, champ d'application d'une licence, etc.) sans vérifier les données importantes et leur cohérence globale.

Exercer une concurrence équitable

PRINCIPES

Nous respectons les lois sur la concurrence et les lois antitrust, car elles protègent le marché et interdisent les comportements qui restreignent le commerce ou entravent la concurrence loyale. Nous échangeons des informations et recueillons des renseignements commerciaux de manière éthique tout en protégeant notre propriété intellectuelle et en respectant les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Recherchez ces mots clés sur le Hub :

Fair competition • Antitrust • Competitive intelligence • Intellectual property

Exemples de risques



Engager des discussions et échanger des informations sur les prix ou d'autres données commerciales sensibles avec un concurrent.



Utiliser des informations confidentielles ou qui sont la propriété exclusive d'un tiers, reçues accidentellement.



Fournir un accès non autorisé à la propriété intellectuelle d'Airbus ou l'utiliser à des fins personnelles.

À faire

Demander conseil à l'équipe Legal & Compliance avant d'échanger des informations ou de conclure un accord avec un concurrent.

Protéger et traiter les informations classifiées ou exclusives provenant de clients ou de partenaires conformément aux politiques applicables.

Sécuriser et protéger les informations qui sont la propriété exclusive d'Airbus lorsque l'on quitte son poste de travail ou lorsqu'on travaille en dehors des locaux d'Airbus.

À ne pas faire

Recueillir des informations concurrentielles de manière illégale ou en omettant de s'identifier clairement comme un employé d'Airbus.

Accepter des renseignements sur la concurrence, obtenus dans des conditions opaques, de sources suspectes ou par tromperie.

Échanger directement ou indirectement avec les concurrents des informations commerciales sensibles, notamment sur les prix, les méthodes ou politiques tarifaires, les marges, les conditions de vente, les capacités de production ou la participation à des appels d'offres.

Engager des discussions portant sur une manipulation d'offres, une entente sur les prix ou une répartition des marchés ou des clients.

Conflits d'intérêts

PRINCIPES

Nous veillons à ce qu'aucun intérêt personnel n'interfère, ou ne semble interférer, avec notre capacité à prendre des décisions impartiales et objectives, tout en agissant dans l'intérêt d'Airbus.

Un conflit d'intérêts n'est pas nécessairement un problème en soi. Toutefois, s'il n'est pas déclaré ou géré correctement, il peut nuire à notre réputation et avoir un impact négatif sur notre entreprise.

Exemples de risques



Avoir des intérêts financiers dans une entreprise ou avoir des liens étroits avec une personne qui entretient des relations commerciales avec Airbus.



Embaucher ou superviser une personne avec qui vous entretenez des liens étroits en dehors d'Airbus.



Conserver en dehors d'Airbus un emploi (rémunéré ou non) susceptible d'entrer directement ou indirectement en conflit avec les intérêts d'Airbus.



Privilégier un fournisseur dans le cadre d'un appel d'offres en raison d'intérêts personnels ou financiers.

À faire

Veiller à signaler à l'équipe Legal & Compliance toute situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts pour qu'elle puisse évaluer le risque.

Définir et documenter les mesures prises pour atténuer les risques en cas de conflit d'intérêts confirmé.

Pour toute question relative aux conflits d'intérêts, contacter l'équipe Legal & Compliance ou votre Human Resources Business Partner (HRBP).

À ne pas faire

Dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ou tenter de le gérer soi-même.

Embaucher ou superviser un membre de notre famille ou un ami proche.

Rester passif dans une situation dans laquelle nos intérêts personnels peuvent sembler influencer nos décisions professionnelles au sein d'Airbus.

Opérations d'initiés

PRINCIPES

Nous ne sommes pas autorisés à acquérir ou à céder des titres d'Airbus (actions, obligations ou produits dérivés) ou d'une quelconque société si nous sommes en possession d'informations matérielles non publiques susceptibles d'influer sur le cours de ces titres (« délit d'initié »). En revanche, nous protégeons la confidentialité de toute information privilégiée en notre possession et nous ne conseillons pas et ne suggérons pas à d'autres personnes d'acquérir ou de céder des titres de la société sur la base d'informations privilégiées (« révélation d'informations sensibles »).

Exemples de risques



Acheter ou vendre des actions Airbus lorsque nous avons connaissance de résultats trimestriels n'ayant pas encore été publiés (chiffre d'affaires, bénéfices, flux de trésorerie, charges ou autres résultats financiers ou prévisions).



Divulguer, même par inadvertance, des informations non publiques (telles que les commandes et livraisons mensuelles, les objectifs de production ou de coûts, des allégations ou des enquêtes importantes ou des changements à la direction de l'entreprise) à quelqu'un qui pourrait les utiliser pour effectuer des transactions.

À faire

Préserver la confidentialité de toute information non publique afin d'éviter toute divulgation accidentelle.

Prendre connaissance des règles Airbus relatives aux opérations d'initiés ainsi que des périodes clairement définies (appelées « fenêtres négatives ») durant lesquelles certains employés occupant des postes clés ne sont pas autorisés à effectuer des opérations sur les titres Airbus.

Être vigilant afin d'éviter toute fuite accidentelle d'information, un acte non intentionnel pouvant entraîner une violation des lois relatives aux opérations d'initié.



Acheter des actions d'une société avec laquelle Airbus envisage une fusion ou un rachat, avant que l'opération ne soit annoncée.

À ne pas faire

Acheter ou vendre des titres d'Airbus ou ceux d'une autre société en étant en possession d'informations privilégiées au moment de la transaction envisagée.

Communiquer des informations privilégiées à des personnes extérieures à l'entreprise, y compris à des amis ou à des membres de notre famille.

Demander à d'autres personnes d'effectuer des transactions en notre nom lorsque nous ne sommes pas autorisés à le faire nous-mêmes.

Lutte contre le blanchiment et l'évasion fiscale

PRINCIPES

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des lois relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent et contre le financement du terrorisme et à accepter uniquement des fonds provenant de sources légitimes. Nous entretenons uniquement des relations commerciales avec des clients de bonne réputation, exerçant de réelles activités commerciales. Nous refusons également toute relation commerciale qui pourrait favoriser ou faciliter l'évasion fiscale de nos fournisseurs, clients ou autres tiers.

Exemples de risques



Dissimuler la source de richesse ou l'origine des fonds.



Autoriser des paiements qui ne sont pas compatibles avec les activités d'un client ou qui impliquent des transactions ou des structures de paiement exceptionnellement complexes.



Travailler avec un tiers qui détourne les paiements par l'intermédiaire d'un paradis fiscal afin d'éviter de déclarer des revenus imposables dans son pays de résidence.

À faire

Appliquer les directives Know Your Customer (KYC) / Know Your Supplier (KYS) afin d'effectuer pour toutes les parties une enquête approfondie conformément aux procédures de diligence raisonnable.

Prendre des mesures raisonnables pour comprendre et identifier la source de richesse du tiers et son bénéficiaire effectif, c'est-à-dire la personne physique détenant le contrôle effectif ultime sur l'entité juridique.

Être attentif aux indicateurs d'alerte en matière d'évasion fiscale, y compris à la localisation des comptes bancaires sur lesquels sont effectués les paiements ou à partir desquels les fonds nous sont versés (la banque contrepartie doit être domiciliée dans le pays de résidence ou d'activité du tiers).

À ne pas faire

Accepter des paiements effectués par des entités autres que le client avec lequel nous entretenons une relation contractuelle sans autorisation préalable.

Accepter de rembourser des arrhes sur un compte bancaire autre que celui depuis lequel le versement initial a été effectué.

Conclure un accord dans lequel les dispositions contractuelles, les montages financiers ou les structures de l'entreprise sont opaques ou insuffisamment documentés.

Éthique numérique

PRINCIPES

Nous exploitons les technologies numériques pour atteindre nos objectifs de développement durable. Nous nous engageons à utiliser les technologies numériques de manière légale, responsable et éthique en veillant au bon équilibre entre les aspects humains et techniques. Cela inclut le respect des droits humains et de la vie privée.

Exemples de risques



Déployer une intelligence artificielle sans en informer les utilisateurs et sans expliquer ses objectifs, ses entrées et ses sorties.



Collecter des informations à caractère personnel sans en informer la personne concernée et les utiliser à des fins autres que celles indiquées.



Transmettre des informations à caractère personnel à des personnes n'ayant aucune raison légitime d'avoir accès à ces données.



Utiliser la technologie pour diffuser des informations fausses ou trompeuses.

À faire

Concevoir et utiliser les technologies numériques de manière éthique en respectant la vie privée des individus.

Prendre des mesures visant à protéger les informations à caractère personnel que nous traitons et partageons.

Réexaminer régulièrement les systèmes d'intelligence artificielle afin de garantir l'équité et de prévenir les préjugés discriminatoires.

Collecter uniquement les données personnelles nécessaires aux finalités indiquées et les conserver uniquement le temps nécessaire.

À ne pas faire

Utiliser l'intelligence artificielle pour prendre des décisions sur des questions personnelles, morales ou politiques.

Utiliser ou transmettre les données d'Airbus ou de tiers sans protection appropriée.

A series of 25 horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



Notre conduite façonne l'avenir



AIRBUS

AIRBUS S.A.S. 31700 Blagnac Cedex, France

©Airbus SAS 2025 - All rights reserved.

Airbus, its logo and product names are registered trademarks. Concept design by Airbus Multi Media Studio.

Photos by Airbus, Gettyimages.

Reference 2024T773. February, 2025.

Printed in France by Print Centre.