

THALES
Building a future we can all trust

Tour Carpe Diem - 31 place des Corolles
92098 Paris La Défense - France

+33 (0) 1 57 77 80 00

> thalesgroup.com <



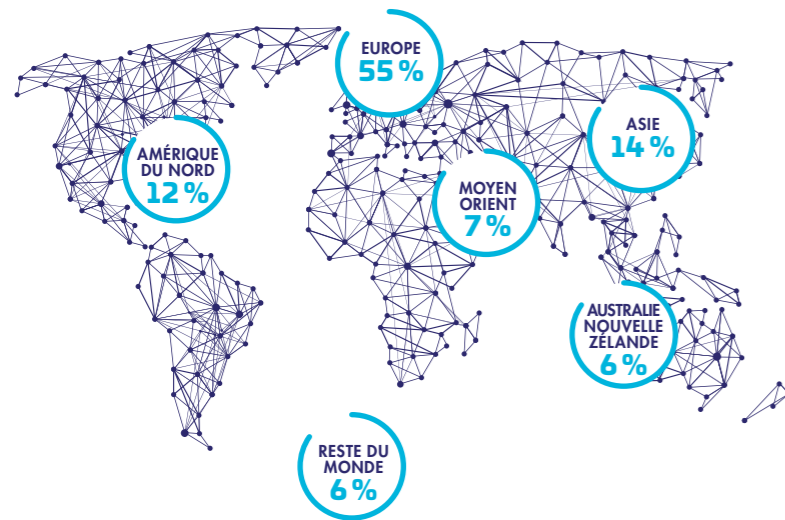
Rapport Hygiène et Sécurité 2020

CHIFFRES CLÉS 2020

17 Mds €
DE CHIFFRE D'AFFAIRES

1352 M €
EBIT⁽¹⁾
8% DU CHIFFRE D'AFFAIRES

1057 M €
FREE CASH-FLOW
OPÉRATIONNEL⁽¹⁾



RENDEMENT TOTAL POUR
L'ACTIONNAIRE SUR 5 ANS (TSR)
(AU 31/12/2020)
+ 17%
ACTION THALES

+ 39%
CAC 40

ÉMISSIONS DE CO₂
OPÉRATIONNELLES DIRECTES⁽²⁾
- 40%
D'ICI 2030

PRISES DE
COMMANDES
18,5 Mds €

RÉSULTAT NET
AJUSTÉ⁽¹⁾
937 M €

R&D
AUTOFINANCÉE⁽¹⁾
1025 M €

NOMBRE DE
COLLABORATEURS
80 500

4
SECTEURS OPÉRATIONNELS
(répartition du chiffre d'affaires
par secteur opérationnel)

25%
AÉROSPATIAL

10%
TRANSPORT

48%
DÉFENSE & SÉCURITÉ

18%
IDENTITÉ & SÉCURITÉ
NUMÉRIQUES

STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT
(au 31/12/2020 en actions)

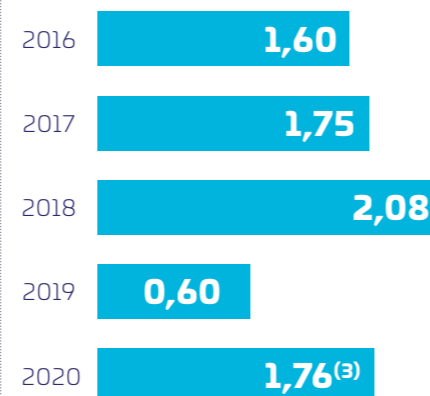
26%
ÉTAT FRANÇAIS

25%
DASSAULT AVIATION

3%
SALARIÉS

46%
AUTRES ACTIONNAIRES

DIVIDENDE
(en euros)



⁽¹⁾ Indicateurs financiers à caractère non strictement comptable.

⁽²⁾ Émissions Scopes 1, 2 et 3 (voyages d'affaires).

⁽³⁾ Proposé à l'Assemblée Générale du 6 mai 2021.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

La confiance est essentielle au développement de nos sociétés. Confiance dans nos institutions. Confiance dans nos infrastructures. Confiance dans la technologie. Confiance les uns envers les autres. À une époque où le progrès offre de fantastiques opportunités, et soulève de nombreuses interrogations, il est primordial que nous ayons tous confiance en ceux qui font avancer le monde pour le rendre meilleur et plus sûr.

C'est pourquoi, chez Thales, nous nous efforçons de transformer les technologies les plus **innovantes** en solutions à la fois **créatives** et **résilientes**, au service **de l'humain** et **durables**. Ceci, afin que nos clients affrontent les défis d'un monde incertain avec confiance et explorent ces nouvelles frontières avec optimisme.

Ensemble, cultivons le potentiel extraordinaire de la technologie pour construire un avenir dans lequel chacun puisse avoir confiance.

**“ CONSTRUISONS ENSEMBLE
UN AVENIR DE CONFIANCE ”**

LES 4 ATOUTS STRATÉGIQUES DE THALES

UNE R&D D'EXCEPTION AU CŒUR D'UN ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION MONDIAL

Thales consacre 20% de son chiffre d'affaires à la R&D; un tiers des collaborateurs y contribue. Ces investissements s'appuient sur un écosystème d'innovation co-développé avec les clients, fondé sur des partenariats académiques et entrepreneuriaux.

UN PORTEFEUILLE UNIQUE DE COMPÉTENCES DIGITALES

Grâce à l'expertise exceptionnelle de ses équipes et à une politique de croissance externe ciblée, Thales construit son expertise numérique autour des quatre technologies clés dans les chaînes de décision critique : la connectivité et la mobilité, le big data, l'intelligence artificielle et la cybersécurité.

UNE PROFONDE CONNAISSANCE DE SES MARCHÉS

La résilience du modèle économique de Thales se fonde sur 5 grands marchés utilisant des technologies et savoir faire complémentaires mais avec des cycles d'affaires différents. Dans presque toutes ses activités, Thales est dans le top 3 mondial ou numéro un en Europe.

UNE IMPLANTATION MONDIALE

Thales est implanté dans 70 pays et compte des clients dans plus de 100 pays. Son organisation au plus proche des clients, sa longue expérience des marchés internationaux et des partenariats complexes sont des atouts commerciaux essentiels.

NOTRE MISSION

Thales développe des solutions de plus en plus durables pour aider ses clients à maîtriser des environnements toujours plus complexes, et à prendre des décisions rapides et efficaces à chaque moment décisif.

LA DONNÉE DANS LA CHAÎNE DE DÉCISION CRITIQUE

DÉTECTION ET COLLECTE DES DONNÉES

Radars, sonars
Capteurs optroniques,
électromagnétiques, inertiels
Détecteurs passifs
Sondes de surveillance
de réseaux
Satellites d'observation
et d'écoute électronique
Surveillance et
renseignement terrestres
Drones et systèmes de
reconnaissance aéroportés
Capteurs biométriques

TRANSMISSION ET STOCKAGE DES DONNÉES

Réseaux de communications
sécurisés et résilients
Radios logicielles
Liaisons de données tactiques
Communications
par satellites
Data centers sécurisés
Solutions de sécurité
numérique
Modules de connectivité IoT

TRAITEMENT DES DONNÉES ET PRISE DE DÉCISION

Systèmes de commandement
Supervision des trafics aériens
et ferroviaires
Systèmes de mission
Traitement avancé de
l'information (images,
vidéo, sémantique)
Fusion de données, big data
Brouillage
Missiles, armements

LEADER DANS LA DÉFENSE, LA SÉCURITÉ L'AÉROSPATIAL ET LE TRANSPORT



DÉFENSE & SÉCURITÉ

Capteurs et systèmes de mission. Communications, systèmes de commandement et de contrôle, réseaux et systèmes d'infrastructure, solutions de sécurité et de cybersécurité pour les pays, les villes et les infrastructures critiques.

LEVIERS DE CROISSANCE

- Hausse des budgets de défense sur nos marchés.
- Numérisation rapide des forces armées.
- Fortes demandes dans la cybersécurité.
- Croissance continue du poids des systèmes intelligents dans les plateformes.

DOMAINES D'EXPERTISE

- Partenaire de longue date des forces armées, sur toute la chaîne de valeur.
- Leader mondial des technologies radars et sonars.
- Expert des réseaux de communication sécurisés, au cœur des solutions de combat collaboratif.
- Maîtrise des nouvelles technologies numériques différenciatrices.
- Les centres de contrôle du trafic aérien équipés par Thales couvrent plus de 40% de la surface de la Terre.

POSITION CONCURRENTIELLE



CIVIL/MILITAIRE



IDENTITÉ ET SÉCURITÉ NUMÉRIQUES

Solutions d'identité et de sécurité numériques. Gestion et contrôle des identités, protection et chiffrement des données, biométrie, sécurisation des objets connectés, gestion des abonnements et authentification des clients pour les opérateurs de réseau mobile, cartes bancaires.

LEVIERS DE CROISSANCE

- Marchés en très forte croissance (protection des données, objets connectés, biométrie, etc.).
- Plus de 1 000 milliards d'objets connectés prévus en 2035.
- Dématérialisation croissante dans le cloud : besoins en authentification et en protection des données.
- Une offre très complémentaire des autres activités du Groupe.
- Accélération de la croissance « digitale » portée par la crise sanitaire et les besoins accrus de connectivité et de sans-contact.

DOMAINES D'EXPERTISE

- N°1 mondial sur les marchés de la protection de données, des documents d'identité sécurisés, des cartes bancaires de paiement, des cartes SIM physiques.
- Partenaire de plus de 3 000 institutions financières, 450 opérateurs de téléphonie mobile et 30 000 entreprises.
- Impliqué dans plus de 200 programmes gouvernementaux de sécurisation et d'identification.

POSITION CONCURRENTIELLE



CIVIL



AÉROSPATIAL

AÉRONAUTIQUE

Équipements électroniques pour une plus grande sécurité et fiabilité des vols, simulateurs civils et militaires, connectivité et multimédia de bord.

Équipements embarqués pour le pilotage, la navigation et le contrôle des avions.

LEVIERS DE CROISSANCE

- Arrêt brutal au premier semestre 2020 de la croissance Covid-19.
- Malgré de fortes incertitudes sur la trajectoire de la reprise, la croissance à long terme du trafic aérien mondial n'est pas remise en cause.
- Forte demande de connectivité et recherche accrue d'efficacité opérationnelle et environnementale.

DOMAINES D'EXPERTISE

- Seul industriel du secteur leader à la fois des équipements électroniques embarqués et au sol.
- Présent sur la grande majorité des types d'avions civils et militaires et tous les nouveaux grands programmes aéronautiques.

POSITION CONCURRENTIELLE



CIVIL/MILITAIRE



ESPACE

Équipements, charges utiles, satellites, systèmes et services pour le secteur spatial.

LEVIERS DE CROISSANCE

- Positionnement unique des systèmes spatiaux pour répondre à de nouveaux besoins de communication et d'observation.
- Spatial militaire : une priorité croissante pour de nombreux pays.

DOMAINES D'EXPERTISE

- Leader mondial dans la construction de satellites commerciaux de télécommunications.

POSITION CONCURRENTIELLE



CIVIL/MILITAIRE



TRANSPORT TERRESTRE

Signalisation ferroviaire, contrôle et supervision de réseaux de transport urbains et de grandes lignes. Solutions de billetterie.

LEVIERS DE CROISSANCE

- 60% de la population mondiale sera urbaine en 2030 (ONU Habitat).
- Les transports en commun sont plébiscités pour leur efficacité et leur impact climat.
- Tendance forte vers des solutions de transports plus automatisées, voire autonomes.
- Rénovation des systèmes de signalisation : un levier performant pour augmenter l'efficacité des infrastructures.
- Plans de relance nationaux très orientés « mobilité verte » suite à la crise sanitaire.

DOMAINES D'EXPERTISE

- Réalisation de la signalisation de 85 lignes de métro dans 45 villes.
- Créateur de standards du secteur ferroviaire : CBTC (Communication-Based Train Control) pour les métros et ETCS (European Train Control System) pour les grandes lignes.
- Leader dans la signalisation des métros sans conducteur.

POSITION CONCURRENTIELLE



CIVIL



NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET NOS AMBITIONS

“ NOUS CONCEVONS DES PRODUITS ET SOLUTIONS EN PHASE AVEC LES BESOINS DE NOS CLIENTS : SÉCURITÉ PHYSIQUE ET NUMÉRIQUE DES PAYS ET DES CITOYENS, ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA CONNAISSANCE, CONTRIBUTION À UN DÉVELOPPEMENT PLUS DURABLE, PLUS SÛR ET PLUS INCLUSIF “

Patrice Caine Président-directeur général

RENFORCER NOTRE POSITIONNEMENT SUR DES MARCHÉS EN CROISSANCE À LONG TERME

LEADER DES SOLUTIONS INTELLIGENTES ET DIGITALES POUR LES MARCHÉS DE LA DÉFENSE

Les grands clients militaires de Thales ont confirmé leurs plans d'investissement, nécessaires afin de mieux protéger leurs citoyens face à un contexte géopolitique mondial tendu.

Les solutions intelligentes et digitales, dont Thales est un des leaders mondiaux, occupent une place croissante dans les plateformes de défense, qu'elles soient aériennes, navales ou terrestres.

AVANCÉES 2020

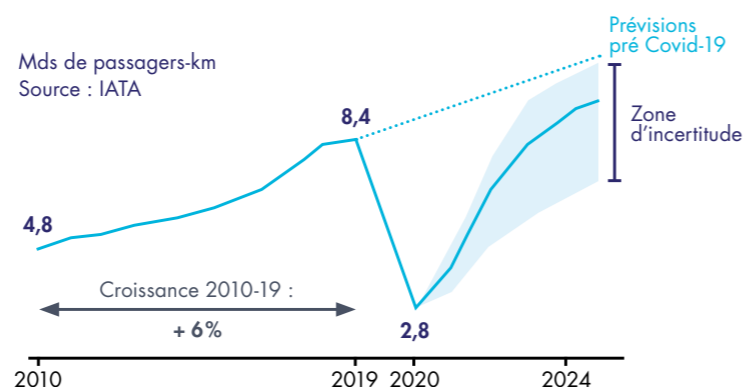
Des prises de commandes record, en dépit de la crise de la Covid-19. 14 commandes de plus de 100 M€ venant de 7 pays, incluant le contrat majeur d'équipement des frégates allemandes F126.

PRIORITÉS 2021

Continuer de capitaliser sur les besoins croissants des armées du monde entier pour des systèmes toujours plus intelligents permettant de mieux identifier les menaces et de coordonner les forces dans des environnements complexes. Accompagner les armées dans leurs enjeux de transition énergétique.

PRÊT POUR ACCOMPAGNER LE REDRESSEMENT DE L'AÉRONAUTIQUE CIVIL

Scénarios de croissance du trafic aérien mondial



AVANCÉES 2020

Thales a rapidement mis en place un plan d'action structurel pour s'adapter à l'effondrement du marché aéronautique civil dû à la Covid-19.

SPATIAL : RETOUR D'UNE CROISSANCE DURABLE SUR UN SECTEUR EN PLEINE ÉVOLUTION

AVANCÉES 2020

De très beaux succès commerciaux, notamment sur les nouvelles missions de surveillance environnementale de la Terre de l'ESA (projet Copernicus) et dans l'exploration spatiale.

PRIORITÉS 2021

Concentrer la R&D sur l'élaboration de solutions « vertes », digitales et connectées pour l'aviation civile, notamment à travers l'optimisation des opérations aériennes.

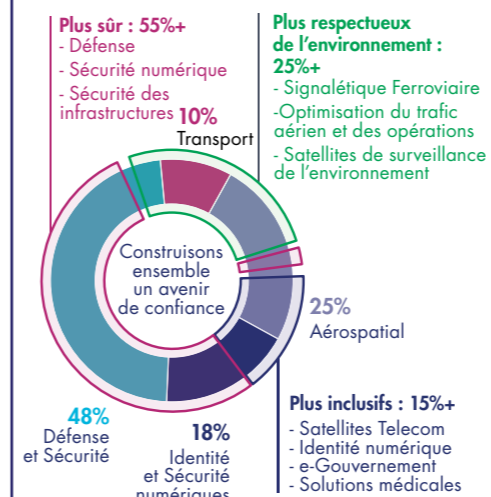
PRIORITÉS 2021

Rester à la pointe de l'innovation à travers le développement de satellites reconfigurables en orbite (Projet Space Inspire) et la réalisation des grands projets spatiaux (Galileo, constellation Lightspeed).

INVESTIR POUR SOUTENIR LA CROISSANCE DANS LA DURÉE

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE THALES

Depuis plus de vingt ans, Thales déploie de façon proactive une politique affirmée en matière de responsabilité d'entreprise et de développement durable fondée sur les standards internationaux les plus élevés. Aujourd'hui, qu'il s'agisse de défense, de sécurité, de transport ferroviaire, d'aérospatial ou d'identité et de sécurité numériques, les solutions de Thales participent à rendre un monde plus sûr plus solidaire et plus respectueux de l'environnement.



AVANCÉES 2020

Déploiement de la raison d'être effectué en 2019.

Mise en œuvre de la stratégie pour un futur bas-carbone adoptée en 2019; forte baisse des émissions de CO₂ directes; indirectes (scopes 1, 2 et 3).

Adhésion aux principes et recommandations de la Task force on Climate-related Financial Disclosures. Signature de la « Déclaration des chefs d'entreprise pour une coopération mondiale renouvelée » initiée par le Pacte Mondial des Nations Unies.

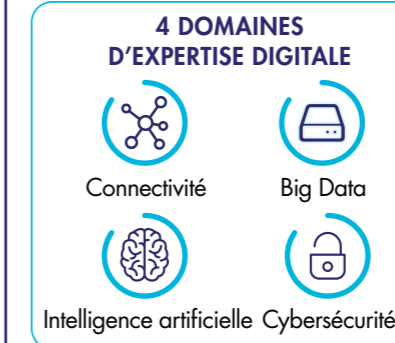
PRIORITÉS 2021

Inscription d'objectifs RSE quantitatifs dans la rémunération variable de 54 000 collaborateurs. Poursuite des plans d'actions pour atteindre les objectifs ambitieux définis en matière d'environnement et de diversité pour 2023.

THALES, ACCÉLÉRATEUR DE LA TRANSFORMATION DIGITALE DES MARCHÉS

Thales dispose de tous les atouts pour jouer un rôle clé dans la transformation digitale en cours, grâce à :

- son positionnement centré sur les chaînes de décision critique, par nature de plus en plus digitalisées;
- l'intégration de Gemalto, complétée par des acquisitions ciblées;
- le renforcement des partenariats noués au sein d'écosystèmes d'innovation, avec des partenaires académiques, des entreprises innovantes, des industriels pour innover ensemble sur les usages, les business models et les technologies;
- des actions menées depuis plus de 5 ans en faveur des startups innovantes;
- l'augmentation des investissements R&D ciblés sur les quatre domaines clés d'expertise digitale.



AVANCÉES 2020

5 ans dans le digital ont fortement contribué aux grands succès commerciaux du Groupe en 2020 : premier grand contrat de signalisation digitale en Allemagne, équipement des frégates allemandes F126, cloud de défense pour l'OTAN, partenariat avec Google Cloud dans la sécurité des données.

PRIORITÉS 2021

Continuer de capitaliser sur la digitalisation de la société pour développer de nouveaux services (eSiM, gestion de trafic de drones, identité numérique...). Continuer d'accompagner nos clients vers une transformation digitale de confiance fondée sur des technologies toujours plus résilientes, explicables et sécurisées.

ACCÉLÉRER LES SYNERGIES ENTRE THALES ET GEMALTO

Formidable levier d'accélération de la stratégie digitale de Thales, l'acquisition de Gemalto en 2019 a renforcé la différenciation du portefeuille d'activités du Groupe en y ajoutant une expertise unique dans 3 domaines technologiques clés liés à la sécurité digitale : la biométrie et l'identité digitale, la connectivité sécurisée de l'internet des objets (IoT) et la protection et le cryptage des données. Par cette acquisition, Thales est devenu le leader des marchés de l'identité, de la sécurité numérique et de la cybersécurité, seul acteur au monde capable d'offrir des solutions complètes pour sécuriser les chaînes de décision critiques dans leur ensemble.

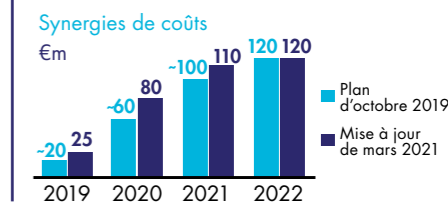
AVANCÉES 2020

Les synergies de coûts réalisées en 2020 sont estimées à 80 millions d'euros, soit près de 20 millions de plus que ce qui était prévu initialement. L'année 2020 a été celle de l'accélération des synergies à travers l'élaboration au sein du Groupe, dans tous les domaines d'activité, de solutions intégrant les technologies de Gemalto. En septembre, Thales a lancé la plateforme CipherTrust Data Security qui rassemble le meilleur de la technologie de Thales et de Gemalto pour simplifier la sécurité des données sensibles des entreprises.

De même, les solutions de biométrie de Gemalto sont aujourd'hui systématiquement incluses dans les offres de sécurité de Thales pour les sites sensibles (aéroports).

PRIORITÉS 2021

Poursuivre le développement de nouvelles offres afin d'atteindre entre 300 et 500 millions d'euros de synergies de revenus d'ici 2023. Générer 110 millions d'euros de synergies de coûts en 2021.



NOTRE PROCESSUS DE CRÉATION DE VALEUR

RÉPONDRE AUX GRANDES TENDANCES SOCIÉTALES, ENVIRONNEMENTALES ET TECHNOLOGIQUES



NOS RESSOURCES

CAPITAL INTELLECTUEL

1 025 M€ de R&D autofinancée.
Un portefeuille de plus de 22 000 brevets.
Les activités techniques du Groupe, de la recherche à l'ingénierie, concernent plus de 30 000 personnes.

CAPITAL HUMAIN

80 500 salariés.
Plus de 31 000 salariés et anciens salariés actionnaires.
7 419 M€ de masse salariale.
7 heures de formation en moyenne par collaborateur dans l'année.
94% de contrats à temps plein, et 98% de contrats à durée indéterminée.

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

Déploiement de la stratégie pour un futur bas-carbone alignée sur la trajectoire 2°C des Accords de Paris.
Adhésion aux principes et recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

CAPITAL SOCIÉTAL

Une politique éthique affirmée.
Des achats représentant 40% du chiffre d'affaires.
Signature des engagements pour des achats responsables par la Direction Générale.
Actions de mécénat mises en œuvre au sein du programme Thales Solidarity.

CAPITAL FINANCIER

Un endettement très limité : 2,5 Mds€ au 31 décembre 2020 (0,9 Mds€ hors dette de location).
1 057 M€ de free cash-flow opérationnel en 2020.
Profil de crédit très solide, notation S&P : BBB+.

4 FONDAMENTAUX

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS	APPROCHE RESPONSABLE EXIGEANTE
RISQUES MAÎTRISÉS	EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

NOTRE RAISON D'ÊTRE

“ CONSTRUISONS ENSEMBLE UN AVENIR DE CONFIANCE ”

Thales s'efforce de transformer les technologies les plus innovantes en solutions à la fois créatives et résilientes, au service de l'humain et durables.

UN MODÈLE RÉSILIENT FONDÉ SUR UNE DIVERSITÉ DE CLIENTS ET DE MARCHÉS

13 % Agences gouvernementales	17 % Clients commerciaux
47 % Forces armées	23 % Opérateurs d'infrastructures critiques

4 ATOUTS STRATÉGIQUES

- Une R&D d'exception au cœur d'un écosystème d'innovation mondial
- Un portefeuille unique de compétences digitales
- Une profonde connaissance de ses marchés
- Une implantation mondiale

UNE ENTREPRISE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

- Une gouvernance solide adaptée aux défis actuels et à venir
- Éthique intégrité et conduite responsable au cœur de notre modèle
- Des solutions pour contribuer à la transition écologique

Des marchés partageant de nombreuses technologies



NOS RÉALISATIONS 2020

CAPITAL INTELLECTUEL

Près de 400 brevets déposés en 2020 dont 25% dans les technologies clés numériques.
6% du chiffre d'affaires investi en R&D autofinancée.
Thales classé dans le Top 100 des entreprises les plus innovantes au monde par Clarivate Analytics pour la 6^e année consécutive.

CAPITAL HUMAIN

7 427 recrutements dont 31% de femmes.
3,30% de taux d'absentéisme dans le monde.
50% de femmes au Conseil d'administration.
Implantation du Groupe dans plus de 70 pays.
3^e entreprise préférée des ingénieurs (Universum France 2020).

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

Baisse de 35% des émissions de CO₂ directes opérationnelles en valeur absolue depuis 2018 (scope 1 & 2 et voyages d'affaire).
Baisse de 29% des émissions de CO₂ indirectes en valeur absolue depuis 2018 (utilisations des produits et services vendus et achats de biens et services).
27% d'électricité d'origine renouvelable et baisse de 7% de la consommation d'électricité par rapport à 2018.
44% des nouveaux développements intègrent l'éco-conception (cible 100% en 2023).
60% des déchets non dangereux sont recyclés, en augmentation de 5 points depuis 2018 (cible 75% en 2023).

CAPITAL SOCIÉTAL

69% des achats réalisés auprès de fournisseurs européens dont 38% auprès de fournisseurs en France.
264 M€ d'impôts soit un taux moyen d'imposition de 23,1%.
292 M€ investis dans des Fonds solidaires par plus de 20 000 salariés épargnants (dispositifs PEG et PERCO).
Sur 2019-2020, 11 270 personnes formées à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Premier contributeur français à l'initiative « Arrondi sur salaire » de MicroDON (en montant collecté et nombre de donateurs).

CAPITAL FINANCIER

Forte génération de free cash-flow opérationnel en dépit de la crise.
Forte amélioration de la marge d'EBIT des secteurs transport (+2,4 points) et Identité et Sécurité Numériques (+2,2 points).

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU



En tant que membre du Pacte Mondial, Thales contribue concrètement à la transformation du monde à travers son cœur de métier et sa stratégie. Cela se traduit notamment par une implication croissante dans la réalisation des Objectifs de Développement Durable qui sont désormais pleinement pris en compte par le Groupe.

4 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PRIORITAIRES

Chaque fois que cela s'avère pertinent, ces quatre Objectifs de Développement Durable prioritaires sont pris en compte par Thales lors du lancement de nouveaux projets.

ODD	ENJEUX	RÉALISATIONS
	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter nos investissements en R&D et nos partenariats publics. Contribuer à une industrie durable et responsable. Développer les savoir-faire et la capacité d'innovation de nos équipes. 	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 40% des collaborateurs du Groupe occupent des fonctions liées à la R&D. Thales soutient plus de 220 doctorants à travers le monde. En 2020, Thales a consacré 1 025 M€ en R&D autofinancée. 84% des collaborateurs travaillent sur un site certifié ISO 14001 (management environnemental) et 77% travaillent sur un site ISO 45001 (santé et sécurité au travail).
	<ul style="list-style-type: none"> Réduire l'impact de nos activités et de nos produits sur le changement climatique. Anticiper l'impact du changement climatique sur nos marchés. Participer à la mise en œuvre des engagements de l'Accord de Paris. 	<ul style="list-style-type: none"> Depuis 2018, Thales publie ses émissions en valeur absolue sur les 3 scopes (incluant les achats et les phases d'utilisation). En 2019, Thales s'est engagé d'ici 2030 à réduire de 40% ses émissions de gaz à effet de serre directes opérationnelles, et de 15% ses émissions indirectes. En 2020, les émissions directes sont en baisse de 35%, et les émissions indirectes sont en baisse de 29% par rapport à 2018. En 2020, Thales adopte les principes et recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures.
	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du Groupe. Développer les meilleures pratiques en matière de recrutement et de carrière féminine. Lutter contre les clichés et les stéréotypes. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2020, les femmes représentent 31% des recrutements dans le monde, 29% des recrutements en Europe et 32% des recrutements en France. À fin 2020, les femmes occupent 18% des postes à responsabilité (contre 14,9% à fin 2016).
	<ul style="list-style-type: none"> Combattre la corruption, placer les droits de l'Homme au cœur de notre chaîne de valeur. Soutenir la mise en place d'institutions résilientes et transparentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Sur 2019 et 2020, 11 270 formations de sensibilisation à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ont été réalisées. Signature de la « Déclaration des chefs d'entreprise pour une coopération mondiale renouvelée » initiée par le Pacte Mondial des Nations Unies.

6 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE IMPORTANTS

Conscient des enjeux importants portés par ces Objectifs de Développement Durable, Thales les intègre progressivement depuis deux ans dans sa politique RSE.



UNE CRÉATION DE VALEUR PARTAGÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

CHIFFRE D'AFFAIRES 2020
17 Mds €

COLLABORATEURS RÉMUNÉRATIONS EN 2020
7,4 Mds €

FOURNISSEURS ACHATS 2020
7 Mds €

ÉTATS IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS 2020⁽¹⁾
264 M €

ACTIONNAIRES DIVIDENDES VERSÉS EN 2020
85 M €

CAPACITÉ À FINANCER LA CROISSANCE FUTURE

R&D AUTOFINANCÉE EN 2020
1 025 M €

ACQUISITIONS CUMULÉES 2018-2020
5,1 Mds €

Le modèle de croissance rentable de Thales s'appuie sur des valeurs partagées. La réussite économique du Groupe génère des bénéfices pour la société dans son ensemble, un impératif pour poursuivre une stratégie résiliente. Le partage de la valeur s'incarne aussi bien financièrement que, plus largement, dans la contribution du Groupe aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.



UNE LIGNE DE CRÉDIT LIÉE À LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

En décembre 2020, Thales a, pour la première fois, inclus des objectifs climat dans les termes et conditions de la nouvelle ligne de crédit revolving de 1,5 Mds € signée avec 17 banques internationales. Son taux sera lié à l'objectif de réduction de l'empreinte carbone directe et indirecte de Thales (Scopes 1, 2 et 3), en lien avec la stratégie pour un futur bas carbone mise en place par le Groupe et ses engagements sur les dix prochaines années. En fonction de l'atteinte, ou non, de ces objectifs, le coût du crédit syndiqué sera ajusté à la baisse ou à la hausse, grâce à un système de bonus/malus.



S'APPUYER SUR LA TECHNOLOGIE POUR MIEUX COMBATTRE LA COVID-19

Partout dans le monde, des collaborateurs de Thales ont contribué à la lutte contre la Covid-19 et ses effets, soit à travers des actions du Groupe soit par des initiatives individuelles. Ainsi, grâce à leurs compétences techniques, de nombreux collaborateurs ont rejoint des initiatives citoyennes locales ou nationales pour produire des masques et des visières. Au Royaume-Uni, Thales, en partenariat avec une vingtaine d'autres entreprises, a produit des respirateurs destinés aux hôpitaux. Les capacités en Intelligence Artificielle de Thales ont également été sollicitées pour développer, en un temps record, une solution basée sur de l'IA appliquée aux images CT-scans thoraciques. Elle permet de fournir instantanément, suite à l'acquisition de l'image, une première recommandation de diagnostic et de criticité des atteintes pulmonaires, et ainsi d'adapter la prise en charge du patient.



PROTÉGER ET GARANTIR L'IDENTITÉ DES CITOYENS

À l'heure de la multiplication des échanges numériques, la question de l'identité n'a jamais été aussi vitale que ce soit pour les citoyens, les États ou les tierces parties (sites marchands, compagnies de transport, systèmes bancaires, opérateurs de téléphonie, etc.). Les solutions d'identité numérique développées par Thales et adoptées par de nombreux États (Belgique, Thaïlande, Australie, Texas, etc.) permettent de garantir l'identité d'une personne tout en protégeant ses données personnelles. Cette certification de l'identité est le fondement de la relation de confiance et la base du bon fonctionnement d'un État.



AIDER LES STARTUPS INNOVANTES À SE DÉVELOPPER

Le Conseil Européen de l'Innovation (EIC), Thales et Thales Alenia Space ont organisé le premier EIC Corporate Day virtuel, qui a rassemblé 14 startups parmi les plus innovantes d'Europe. Ces journées ont permis de mettre en relation des entreprises, des entrepreneurs innovants et des dirigeants et décideurs de tous secteurs. Au niveau mondial, Thales a également initié le programme d'accélération international AI@Centech destiné aux startups qui fournissent des solutions utilisant l'intelligence artificielle. En leur apportant conseil, expertise et accès aux plateformes technologiques de Thales, ce programme les aide à élaborer des solutions de pointe pour les marchés du Groupe tout en accompagnant leur développement.

⁽¹⁾ Impôt sur les sociétés figurant sur le compte de résultat ajusté. Voir section 2.3.2 du Document d'Enregistrement Universel 2020.

1. UNE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE AU SERVICE D'UNE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DURABLE

Depuis plus de vingt ans, Thales déploie de façon proactive une politique affirmée en matière de responsabilité d'entreprise fondée sur les standards internationaux les plus élevés. Celle-ci est d'ailleurs illustrée désormais par la raison d'être que l'entreprise a adoptée en 2020 : « *Construisons ensemble un avenir de confiance* ».

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE DANS LA DURÉE, élément clé de la performance économique de Thales, est une des attentes essentielles de ses clients et de ses collaborateurs. À travers cette démarche, le Groupe répond également aux demandes de ses investisseurs et des marchés financiers pour une entreprise toujours plus performante, innovante et consciente de ses responsabilités, tout en s'inscrivant dans les évolutions actuelles structurantes de la société pour une relation plus transparente et de confiance entre les entreprises et l'ensemble de leurs parties prenantes.

“ THALES A DE NOUVEAU CONFIRMÉ SON ENGAGEMENT AU SEIN DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES ”

En 2020, Thales a de nouveau confirmé son engagement au sein du Pacte Mondial des Nations Unies dont il est signataire depuis 2003 et met ainsi en œuvre, par le biais d'accords et de procédures, les dix principes relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption qui le composent. Cette démarche a permis à Thales d'atteindre, dès 2012, le niveau *Global Compact Advanced*, le plus haut niveau de différenciation du Pacte Mondial des Nations Unies qui vise à créer un standard élevé en matière de performance RSE et à encourager la transparence.

L'année 2020 a également été marquée par la mise en place par Thales d'un Comité Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) en remplacement du Comité éthique et responsabilité d'entreprise créé en 2001. Cette évolution de la gouvernance interne en matière de responsabilité d'entreprise a pour objectif de mieux piloter les engagements et les actions en faveur d'un développement responsable et durable et de renforcer ainsi la contribution sociétale du Groupe. Piloté par le Secrétaire général, le Directeur général Ressources Humaines et le Directeur général Opérations et Performance, le Comité RSE rapporte directement au Président-Directeur général de Thales et rend compte annuellement de ses activités auprès du Comité exécutif, du Conseil d'administration de Thales et de son Comité stratégique et RSE. En 2020, la direction du Groupe a souhaité renforcer la part économique de la rémunération variable et associer davantage l'ensemble des collaborateurs à la politique RSE. Dans ce cadre, il a été décidé, à compter de l'année 2021, pour les collaborateurs éligibles à une rémunération variable, de dédier 10 % de celle-ci aux objectifs RSE correspondant aux engagements du Groupe sur les quatre principaux piliers de sa stratégie :

- DIVERSITÉ ET INCLUSION ;
- CONFORMITÉ : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE ;
- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ;
- ENVIRONNEMENT ET STRATÉGIE BAS-CARBONE.

En décembre 2020, Thales a pris l'initiative, pour la première fois, d'inclure des objectifs climat dans les conditions de sa nouvelle ligne de crédit bancaire de 1,5 Md € signée avec 17 banques internationales. Son taux d'intérêt sera lié à la réduction de l'empreinte carbone directe et indirecte du Groupe (Scopes 1, 2 et 3), en ligne avec la politique bas-carbone mise en place et les engagements sur les dix prochaines années. En fonction de l'atteinte, ou non, de ces objectifs, le coût du crédit syndiqué sera ajusté à la baisse ou à la hausse, grâce à un système de bonus/malus.

 **1,5 Md €**
nouvelle ligne de crédit bancaire
pour inclure des objectifs climat



Depuis 2016, Thales publie annuellement un rapport intégré responsabilité d'entreprise qui a pour objectif de détailler auprès de l'ensemble des parties prenantes – collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, communautés locales, autorités publiques, ONG, etc. – la manière dont l'organisation interagit avec son écosystème et utilise les capitaux pour créer de la valeur à court, moyen et long terme. Dans ce document, Thales détaille son implication croissante dans la démarche des Objectifs de Développement Durable initiée par les Nations Unies en 2015.

La pertinence de la politique de responsabilité d'entreprise du Groupe a également été reconnue par le *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI). Ainsi, en 2020, pour la quatrième année consécutive, Thales a été classé parmi les entreprises ayant développé au niveau mondial la politique de responsabilité d'entreprise la plus avancée au sein du secteur « Aérospatial & Défense ». De même, les agences de notation extra-financière MSCI et EthFinance (Gaïa Rating) ont attribué respectivement la note AA (pour la 5^e année consécutive) et l'indice 83/100 à Thales pour sa politique de responsabilité d'entreprise soulignant ainsi la constance de l'effort mené dans ce domaine.

ENFIN, EN 2020, THALES S'EST ENGAGÉ DANS UNE DÉMARCHE DE CERTIFICATION EN APPLICATION DE LA NORME ISO 37001

« Systèmes de management anticorruption ». La certification a été délivrée par l'AFNOR en mars 2021 pour un périmètre regroupant Thales SA et les sociétés qu'elle contrôle en France, ainsi que certaines filiales internationales de Thales International SAS⁽¹⁾. Le Groupe prévoit de poursuivre cette démarche en vue d'étendre le périmètre de cette certification.

“ IL EST IMPORTANT DE NOTER QU'EN DÉPIT DE LA PANDÉMIE DU COVID-19, THALES A RÉAFFIRMÉ L'ENSEMBLE DE SES PRIORITÉS ET MAINTENU LES OBJECTIFS QU'IL S'ÉTAIT FIXÉS EN MATIÈRE DE RSE ”

⁽¹⁾ Sont concernées les trois sociétés régionales Thales EURAM, Thales AMEWA et Thales NSEA sur leurs périmètres respectifs en Europe et Amérique Latine, au Moyen-Orient et Afrique, et en Asie.

2. RISQUES PRIS EN COMPTE DANS LE CADRE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

En 2018, en vue d'identifier les principaux risques RSE publiés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière, le Groupe a mené un travail d'identification et de cartographie des risques avec l'implication des principales fonctions support du Groupe⁽¹⁾ et l'aide d'un cabinet de conseil externe.

En 2020, ce groupe de travail s'est de nouveau réuni afin d'évaluer l'impact de la crise initiée par la pandémie mondiale de Covid-19 sur les six risques retenus pour la Déclaration de Performance Extra-Financière. Le Groupe considère que cette crise n'a pas substantiellement modifié la typologie des risques RSE auxquels il est exposé.

Les six risques ainsi sélectionnés portent sur :

- LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION,
- LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS,
- LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LIÉS AUX ACTIVITÉS DU GROUPE ,
- L'ANTICIPATION DES NORMES ENVIRONNEMENTALES DANS LA CONCEPTION DES PRODUITS⁽²⁾,
- LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES CONCERNANT L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES (NOTAMMENT, LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE)⁽²⁾,
- LA VIGILANCE SUR LE RESPECT PAR LES FOURNISSEURS DES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE.

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p>1. Diversité et inclusion</p> <p>Dans un environnement culturel et technologique plus globalisé, l'accroissement de la diversité des équipes et le développement d'une culture d'entreprise plus inclusive représentent des leviers importants de soutien à l'innovation et à la créativité grâce à une plus grande pluralité des approches, des points de vue et des idées. Le manque de diversité des équipes pourrait peser sur la capacité du Groupe à prendre suffisamment en compte des changements technologiques importants, à répondre à l'évolution des attentes de ses clients et avoir ainsi des conséquences négatives sur sa compétitivité et sa rentabilité.</p>	<p>Depuis 2016, des objectifs volontaristes de renforcement de la diversité et de l'inclusion au sens large ont été fixés pour l'ensemble du Groupe et font l'objet d'un tableau de bord de suivi trimestriel (voir chapitre 5.4.2 du Document d'enregistrement universel 2020). Afin de favoriser la diversité des équipes et l'inclusion des collaborateurs dans le respect de leurs différences, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée et structurée autour d'un Comité de pilotage, d'un Conseil de la Diversité et de l'Inclusion et d'une fonction centrale Diversité et Inclusion. S'agissant de la mixité et de l'égalité professionnelle en France, le Groupe déploie depuis 2004 des plans d'actions négociés dans le cadre d'accords conclus avec les organisations syndicales. Depuis 2009, Thales a signé un accord européen IDEA, porteur d'engagements dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions du Groupe en la matière sont détaillées au chapitre 5.4.2. du Document d'enregistrement universel 2020</p>

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p>2. Santé et sécurité au travail</p> <p>Certaines activités de Thales peuvent exposer ses salariés, visiteurs, ou sous-traitants à divers risques physiques (électriques, chimiques, rayonnements, chantiers ferroviaires, travail en hauteur, etc.). Ces activités imposent de respecter partout où le Groupe opère de nombreuses et diverses dispositions réglementaires relatives à l'environnement de travail et à la sécurité industrielle afin d'assurer à l'ensemble des personnels concernés un cadre de travail sûr et sain. L'absence de maîtrise de ces dispositions ou l'insuffisance de mesures visant à préserver la santé, la sécurité et la Qualité de Vie au Travail des personnels dont le Groupe est responsable pourraient l'exposer à des sanctions, à une dégradation de sa performance opérationnelle, et porter préjudice à sa réputation ou son attractivité. Les activités du Groupe peuvent être significativement affectées par une crise sanitaire régionale, nationale, voire mondiale. La préservation de la santé de ses salariés et de ses partenaires et clients peut entraîner des coûts significatifs tout en affectant significativement la continuité de ses activités. La capacité du Groupe à respecter ses engagements pourrait être affectée. Les besoins clients pourraient également être brutalement, significativement et durablement réduits, entraînant une chute de l'activité.</p>	<p>Thales a mis en place une organisation dédiée visant à prévenir les risques liés à la santé et à la sécurité au travail sur les sites du Groupe comme sur les chantiers extérieurs. Ses travaux incluent notamment une analyse des risques liés aux substances et produits manipulés ainsi qu'une anticipation de situation de crise sanitaire majeure pouvant intervenir à l'échelle internationale. Des actions concrètes sont mises en œuvre en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité au travail des collaborateurs et en matière de qualité de vie et de bien-être au travail par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Santé, Sécurité et Environnement (voir chapitre 5.4.3 du Document d'enregistrement universel 2020). Des évaluations et des suivis réguliers des risques auxquels peuvent être exposés les collaborateurs et les entreprises intervenantes sont réalisés dans tout le Groupe. Des comités de pilotage transverses multidisciplinaires, visant à supprimer ou diminuer ces risques, se réunissent plusieurs fois par an (voir chapitre 5.4.3 du Document d'enregistrement universel 2020). Le risque spécifique lié à la pandémie Covid-19 a été intégré dans toutes les activités du Groupe. Une Cellule de Crise Centrale (CCC) Groupe coordonnée avec plus de 55 cellules de crises locales et avec le Comité exécutif a été mise en place. Elles ont en charge les prises de décision et l'établissement des règles et recommandations coordonnées, leur déploiement, le suivi de la situation, l'optimisation de la mise à disposition des moyens de protection nécessaires, le télétravail, la circulation des informations et la communication. En outre, une attention particulière a été portée cette année à l'agilité nécessaire et à la maîtrise des risques liés à l'adaptation des modes de travail, aux aspects spécifiques liés aux risques psychosociaux et à la qualité de vie en mode hybride télétravail – présence sur site.</p>
<p>3. Impacts environnementaux liés aux activités du Groupe</p> <p>Les émissions générées par les activités du Groupe sont susceptibles d'affecter l'environnement. Le Groupe est exposé de manière limitée à ce risque dans la mesure où l'empreinte industrielle de ses sites et activités est faible. Néanmoins, si certaines de ses activités industrielles ne respectaient pas les lois et réglementations applicables en la matière, le Groupe serait exposé à des sanctions, à une dégradation de son image, voire à un refus par certains clients de s'engager avec Thales. Par ailleurs, l'utilisation de produits et solutions du Groupe par ses clients tout au long de leur cycle de vie, notamment dans les secteurs du transport aérien et du numérique, contribue à l'émission de gaz à effet de serre induisant le réchauffement climatique. Enfin, les risques liés au changement climatique (catastrophe naturelle, rupture de la chaîne d'approvisionnement, instabilité des marchés...) entraînent des évolutions réglementaires de plus en plus complexes. Ils pourraient avoir des effets négatifs sur la performance du Groupe et son modèle d'affaires, ou sur ses clients.</p>	<p>L'analyse des risques environnementaux des activités du Groupe est revue chaque année. Elle prend en compte l'évaluation des impacts significatifs, les évolutions scientifiques et techniques, l'évolution des enjeux et de la réglementation, sur la base d'une veille réglementaire internationale. Le Groupe a déployé sur l'ensemble de ses sites une organisation et des outils visant à assurer la maîtrise et la limitation des impacts environnementaux de ses activités (voir chapitre 4.2.2.1). Pour réduire la vulnérabilité du Groupe aux enjeux liés aux effets du changement climatique (inondations, ouragans, incendies, stress hydrique, etc.), Thales met en œuvre depuis plusieurs années une démarche d'évaluation et de réduction de l'exposition de ses sites aux catastrophes naturelles (voir chapitre 4.1.3.3). Le Groupe a adopté une stratégie de réduction de son empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, avec des objectifs cibles pour 2023 et 2030 alignés avec la trajectoire 2°C de l'accord de Paris et prenant en compte la méthodologie « Science Based Targets ». La progression vers ces objectifs est évaluée régulièrement et consolidée annuellement (voir chapitre 4.2.3).</p>

⁽¹⁾ Représentants des Directions Financière, Santé, Sécurité & Environnement, Ressources humaines, Achats, Audit, Risques & Contrôle Interne, Stratégie & Marketing, Éthique & Responsabilité d'Entreprise, Communication, ainsi que du Secrétariat général et de la Direction générale.

⁽²⁾ Ces trois risques sont repris dans le chapitre 3, facteurs de risques.

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p>4. Anticipation des normes environnementales dans la conception des produits</p> <p>L'évolution accélérée des réglementations environnementales pourrait disqualifier certaines solutions techniques, en particulier chez certains fournisseurs ou sous-traitants. Ceci pourrait obliger le Groupe à qualifier et mettre en œuvre des solutions de substitution, à faire évoluer sa chaîne d'approvisionnement, ou mettre à niveau certains moyens industriels, avec les coûts et délais afférents à ces changements.</p> <p>Par ailleurs, les différences réglementaires entre les pays et la constante évolution des réglementations complexifient la vérification par Thales de la conformité des solutions commercialisées, voire pourraient introduire un désavantage compétitif.</p> <p>Enfin, les attentes et les engagements sectoriels volontaires nationaux ou internationaux relatifs à l'économie circulaire ou à la réduction de l'empreinte carbone pourraient conduire, en particulier pour les produits à cycle de vie long (ex. : aéronautique), à disqualifier des solutions techniques ou à des surcoûts significatifs.</p>	<p>Les analyses du Groupe en matière de risques environnementaux sont régulièrement mises à jour en fonction des nouveaux enjeux, des attentes des clients, des évolutions réglementaires et des engagements volontaires (ex. : REACh en Europe, produits chimiques, économie circulaire, changement climatique...) à partir d'une veille réglementaire internationale active. Une attention spécifique a été portée en 2020 aux conséquences réglementaires du Brexit. Ces éléments sont pris en compte dans la conception des produits et solutions du Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thales est engagé dans l'écoconception de tous ses nouveaux produits et déploie des outils pour en favoriser l'appropriation par ses collaborateurs et anticiper les obsolescences et la réduction des émissions de CO₂ en phase d'utilisation ; • de nombreux exemples viennent illustrer la contribution significative des produits, solutions, et services du Groupe à la décarbonation, en particulier dans le domaine des transports. <p>Les engagements du Groupe pour un futur bas-carbone et les objectifs associés sont également déclinés auprès des fournisseurs et de la chaîne d'approvisionnement et intégrés aux contrats et/ou spécifications qui leurs sont transmises. Des solutions de substitution à l'emploi de substances dangereuses sont également développées en anticipation des échéances réglementaires.</p>
<p>5. Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires (notamment, lutte contre la corruption et le trafic d'influence)</p> <p>L'activité commerciale de Thales est répartie dans 70 pays.</p> <p>Le non-respect des lois et réglementations applicables en matière d'éthique des affaires et, notamment, de lutte contre la corruption et le trafic d'influence peut entraîner des conséquences judiciaires et financières sévères et nuire gravement à la réputation du Groupe.</p>	<p>Le Programme de conformité anticorruption du Groupe, en place depuis de nombreuses années, a été renforcé en 2018 et 2019 pour intégrer les récentes évolutions législatives et réglementaires, notamment issues de la loi française « Sapin II ».</p> <p>En 2020, Thales s'est engagé dans une démarche de certification en application de la norme ISO 37001 « Systèmes de management anticorruption ». La certification a été délivrée par l'AFNOR en mars 2021 pour un périmètre regroupant Thales SA et les sociétés qu'elle contrôle en France, ainsi que certaines filiales internationales de Thales International SAS (Thales EURAM, Thales AMEWA et Thales NSEA).</p> <p>Le Groupe prévoit de poursuivre cette démarche en vue d'étendre le périmètre de cette certification.</p> <p>La politique du Groupe en matière de prévention de la corruption est présentée en chapitre 5.6.1 du Document d'enregistrement universel 2020.</p>

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p>6. Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise</p> <p>Les achats représentent environ 40 % du chiffre d'affaires du Groupe. Ils sont réalisés dans le monde entier auprès d'environ 19 000 fournisseurs actifs de toutes tailles ayant souvent eux-mêmes leur propre chaîne de sous-traitance. Malgré la vigilance croissante exercée par le Groupe, il est difficile de garantir le respect complet des lois en matière sociale, environnementale et éthique par l'ensemble des parties prenantes de sa <i>supply chain</i>. Le non-respect par un fournisseur des lois en matière sociale, environnementale et éthique pourrait avoir des conséquences sur l'activité, l'image et la rentabilité du Groupe.</p>	<p>Le suivi et la gestion de ce risque sont inclus dans le plan de vigilance (voir chapitre 5.7.5 du Document d'enregistrement universel 2020) au titre de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.</p>

LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE comporte également les informations requises par l'article L. 225-102-1 III alinéa 2 du Code de commerce. Il s'agit des informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la Société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés, aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées.

VOIR À CE SUJET LA TABLE DE CONCORDANCE FIGURANT EN CHAPITRE 8.6.



3. TABLEAU DE BORD DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Thème/risque	Politiques	Indicateur clé de performance	Résultats 2019 ^(a)	Résultats 2020
1. Diversité et Inclusion	<p>Engagement de Thales : Permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même « Au sein de Thales, je travaille dans des équipes ouvertes à la diversité qui valorisent nos différences et nos parcours. »</p> <p>Initiative transverse prise par le Comité exécutif dans le cadre du plan Ambition 10 Être un leader mondial avec une forte présence locale exige d'inclure la diversité sous toutes ses formes : genre, âge, origine et nationalité. Une organisation réellement diversifiée et globale est un atout de plus pour gagner en compétitivité et attirer et retenir les meilleurs talents locaux. La diversité stimule l'innovation et la créativité grâce à la multiplicité des approches, des points de vue et des idées. L'inclusion, qui suppose d'accepter la diversité et d'en reconnaître l'importance, améliore la performance collective de Thales.</p>	% de femmes dans les responsabilités les plus élevées	17,2%	18%
		% de femmes dans les responsabilités les plus élevées	50%	68%
2. Santé et sécurité au travail	<p>Engagement de Thales : Être attentif à chacun « Au sein de Thales, mon manager me fait confiance : Il me responsabilise et veille à mon bien-être. » « Au sein de Thales, je dispose des moyens et du soutien nécessaire pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. »</p> <p>Engagement de Thales : Politique HSE « Thales s'engage à assurer un cadre de travail sûr et sain à ses collaborateurs, sur ses propres sites et sur les chantiers extérieurs. »</p>	Taux d'absentéisme	2,56%	3,30%
		Taux de fréquence des accidents du travail	2,32	1,66
		Taux de gravité des accidents du travail	0,057	0,056
		% de salariés travaillant sur un site certifié OHSAS 18001/ISO 45001	77,5%	77,1%
3. Impacts environnementaux liés aux activités du Groupe	<p>Engagement de Thales : Politique HSE « Thales s'engage à préserver l'environnement en limitant les impacts (énergie, climat, ressources naturelles, ...) et en prévenant les risques de pollution. »</p>	Réduction des émissions directes opérationnelles ^(b) Valeur absolue en référence à 2018	-1,8%	-35%
		Réduction des émissions indirectes ^(c) Valeur absolue en référence à 2018	-1,7%	-29%
		Taux de recyclage des déchets non dangereux	58%	60%
		% de salariés travaillant sur site certifié ISO 14001	84%	84%

Thème/risque	Politiques	Indicateur clé de performance	Résultats 2019 ^(a)	Résultats 2020
4. Anticipation des normes environnementales dans la conception des produits	<p>Engagement de Thales : Politique HSE « Thales s'engage à concevoir, acheter, produire, et fournir des solutions, produits, et services intégrant les exigences de santé, sécurité et environnement. »</p>	Nouveaux développements intégrant de l'écoconception	en construction	44%
		Taux de Product Line Architects et de Product Line Managers formés ou sensibilisés à l'écoconception	5%	33%
5. Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires (notamment, lutte contre la corruption et le trafic d'influence)	<p>L'engagement de Thales : tolérance zéro envers la corruption « Une conduite éthique, intègre et conforme aux réglementations doit être la règle pour tous les collaborateurs du Groupe, partout dans le monde et à tous les niveaux de l'entreprise. » (extrait du Code d'Éthique)</p>	Nombre d'entités opérationnelles qui ont procédé à une évaluation des risques de corruption	108 ^(d)	149
		Formations sur la prévention de la corruption ^(e)	9 920	1 350
6. Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise	<p>Engagement de Thales : Faire adhérer ses fournisseurs à sa démarche de Responsabilité d'Entreprise « Thales établit des relations de coopération mutuelle avec ses fournisseurs, fondées sur une loyauté réciproque. » (extrait du Code d'Éthique) Thales demande à ses fournisseurs de respecter les engagements relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail et à la protection de l'environnement.</p>	Alertes reçues via le dispositif d'alerte du Groupe dont alertes portant sur des allégations de faits de corruption ^(f)	34 4	25 —
		Pourcentage de nouveaux fournisseurs s'étant engagés sur les principes de la nouvelle Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales Objectif 2023 : 100%	ND ^(g)	91%
		Pourcentage de fournisseurs évalués parmi ceux considérés comme « à risque » selon la cartographie du Devoir de Vigilance Objectif 2023 : 100%	ND ^(g)	24%

^(a) Périmètre 2019 après intégration des activités de Gemalto – Données présentées à des fins de comparaison, lorsque cette mesure est disponible, conformément à l'article R225-105-1 du Code de commerce.

^(b) Émissions directes opérationnelles : Opérations internes (Scope 1, 2 et 3 – voyages d'affaires).

^(c) Émissions indirectes : Scope 3 achats de biens et services et utilisation des produits et services vendus.

^(d) L'activité mondiale Identité et Sécurité numériques n'avait pas été prise en compte en 2019 (ces évaluations sont effectuées via les Yearly Attestation Letters qui sont produites en début d'année). Pour 2020 ce chiffre couvre 100% des entités.

^(e) Dont en 2020, 597 via des formations à distance et 753 via des formations présentiels.

^(f) Les quatre alertes relatives à des allégations de situation de corruption de 2019 ont été toutes clôturées, les enquêtes internes ayant confirmé l'absence de faits avérés de corruption.

^(g) Nouvel indicateur 2020.

4. LES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE LA PERFORMANCE DU GROUPE

Thales compte à fin 2020 plus de 80 500 collaborateurs répartis au sein des sept Activités Mondiales du Groupe, dont la mobilisation tout au long de l'année a permis, en dépit des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire, de répondre aux attentes de ses clients et de contribuer aux initiatives prises au service de la performance du Groupe.

En 2020, dans le contexte de la pandémie mondiale du Covid-19, la fonction ressources humaines, en relation avec les Directions HSE, Opérations et Sureté, s'est mobilisée pour définir et déployer un ensemble de mesures tendant à la protection de la santé des salariés et à la poursuite des activités du Groupe.

4.1 ASSURER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET DE QUALITÉ

Depuis de nombreuses années, Thales s'engage pour offrir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain, dans lequel chacun dispose de la confiance et du support des équipes managériales mais également des moyens lui permettant de mener à bien ses missions et de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

“ RÉSOLUMENT ENGAGÉES DANS UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE ET RESPONSABLE ”

Résolument engagées dans une démarche volontaire et responsable en matière de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe, les directions ressources humaines et Santé, Sécurité, Environnement, accompagnées du Service de Santé au Travail, se sont particulièrement mobilisées tout au long de l'année 2020, pour accompagner les collaborateurs dans le cadre de la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de Covid-19, qu'il s'agisse de soutenir les salariés en difficulté ou d'adapter les organisations de travail.



30

accords collectifs d'entreprises et d'établissements ont été signés

4.1.1 LA POURSUITE D'UN DIALOGUE SOCIAL DYNAMIQUE ET CONSTRUCTIF

Des instances de dialogue adaptées

De longue date, Thales prône la coopération avec les partenaires sociaux sur l'ensemble des sujets d'intérêt commun. Cette coopération s'est traduite en 2020 par un dialogue social visant notamment à accompagner les conséquences de la crise pour les collaborateurs et l'organisation des activités.

Le Comité d'Entreprise Européen, composé de 39 membres issus de 13 pays européens, s'est réuni à trois reprises (deux réunions plénières et un bureau) pour évoquer les perspectives économiques et financières du Groupe, les actualités des Activités Mondiales, l'impact de la crise sanitaire et du Brexit et l'intégration de Gemalto.

L'accord sur le Comité d'Entreprise Européen prévoit également l'organisation de réunions d'échanges et d'information au niveau de chaque Activité Mondiale afin de permettre aux membres du comité appartenant à chaque Activité d'échanger sur ses perspectives stratégiques et sociales transnationales. Lors de la réunion du bureau, les travaux de ces commissions ont été restitués.

En France, la représentation du personnel est structurée autour de Comités Sociaux et Économique Centraux et d'Établissement ainsi que d'un réseau de représentants de proximité. L'organisation de ces instances résulte de la négociation collective.

Un dialogue social dynamique

Les partenaires sociaux du Groupe en France ont conclu, dès le 26 mars 2020, un accord visant à accompagner l'adaptation des activités aux contraintes sanitaires. C'est dans ce cadre que les modalités de recours à l'activité partielle et au télétravail ont été définies.

Au mois de juin 2020, à la suite du premier confinement en France, les modalités d'une plus large reprise de l'activité et de l'accompagnement des collaborateurs faisant face à des situations particulières ont été arrêtées dans le cadre d'un nouvel accord Groupe.



Le contexte sanitaire et la démarche de Smart Working (voir section 4.1.2) ont également conduit les partenaires sociaux à renégocier les dispositions conventionnelles en vigueur au sein du Groupe en France relative au télétravail. En effet, le recours au télétravail, expérimenté depuis 2013 puis pérennisé en 2015 et reconduit en 2018, s'est progressivement amplifié au sein du Groupe. Fortes de cette expérience du recours au télétravail et des enseignements tirés de son utilisation massive dans le cadre de la crise sanitaire, la direction du Groupe et les organisations syndicales représentatives ont signé un nouvel accord le 17 décembre 2020 avec pour objectif de :

- simplifier et élargir le recours à ce mode d'organisation à titre habituel et régulier, pour toutes les activités susceptibles d'être exercées, en tout ou partie, à distance, et pour tous les salariés (CDI, CDD, alternants et CIFRE), sans condition d'ancienneté ;
- mieux anticiper de nouvelles situations exceptionnelles dans le futur ;
- renforcer les moyens mis à disposition des télétravailleurs.

Le dynamisme du dialogue social en France s'est également traduit notamment par la signature au cours de l'année 2020 des accords collectifs Groupe suivants :

- accord sur la composition et le fonctionnement du Comité Interentreprises, signé le 31 mars 2020 ;
- accord Handicap, signé le 17 novembre 2020 ;
- accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, signé le 13 novembre 2020.

Par ailleurs, 30 accords collectifs d'entreprises et d'établissements ont été signés dans les différentes entités françaises du Groupe en 2020.

Un dialogue social en accompagnement des transformations du Groupe

La crise sanitaire ayant fortement impacté le transport aérien et ses activités connexes, des discussions ont été engagées avec les partenaires sociaux à compter de septembre 2020 afin de définir une démarche globale de soutien et d'adaptation de l'emploi. Ces discussions ont abouti à la conclusion d'un accord signé en janvier 2021 visant d'une part à adopter des mesures spécifiques pour favoriser la reprise et la pérennité des activités impactées par la crise et d'autre part à préserver les compétences nécessaires dans la perspective d'une reprise de ces activités.

“ À LA FIN DE L'ANNÉE 2020, 77% DES SALARIÉS DU GROUPE DANS LE MONDE SONT COUVERTS PAR DES CONVENTIONS OU ACCORDS COLLECTIFS ”

4.1.2 LA DÉMARCHÉ « SMART WORKING »

Du télétravail au « Smart Working »

Déjà initiée dans plusieurs pays au cours des dernières années, une démarche de Smart Working a été engagée en 2020 dans l'ensemble du Groupe. Cette démarche doit permettre, d'une part, d'accroître la performance collective des équipes et, d'autre part, d'améliorer le bien-être des collaborateurs, à travers notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la mise à disposition d'un environnement de travail et d'outils permettant la réalisation de l'activité dans des conditions optimales. Cette démarche de Smart Working vise à permettre aux équipes d'adapter leur organisation à leur situation particulière et nécessite, de ce fait, la réalisation d'un diagnostic sur les modes de management, les interactions au sein de l'équipe, l'environnement de travail et les outils de travail nécessaires. À l'issue de cette réflexion collective, l'équipe rédige une charte et se dote des moyens pour mettre en œuvre cette nouvelle organisation.

Le suivi de l'engagement des collaborateurs

La majorité des entités en France a mis en place des enquêtes internes visant à évaluer la satisfaction des collaborateurs sur la gestion de la crise sanitaire, le télétravail pendant le confinement ou encore l'organisation de la reprise d'activité.

“CES ÉVALUATIONS ONT PERMIS DE METTRE EN PLACE DES PLANS D' ACTIONS DÉDIÉS”

4.1.3 DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ

Convaincu que le bien-être des collaborateurs est un facteur clé de la performance durable et de l'attraction et de la fidélisation des talents, le Groupe a poursuivi en 2020 ses engagements et ses actions en matière d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Les actions menées pour un meilleur équilibre des temps de vie

Chaque pays adapte son temps de travail à la législation locale et aux accords applicables. À la fin de l'année 2020, 94 % des salariés sont employés à temps plein, les contrats de travail à temps partiel répondant pour l'essentiel à un choix personnel du collaborateur.

En 2020, Thales a poursuivi les actions engagées en matière de promotion de la parentalité et d'équilibre des temps de vie. À titre d'illustration, en France, 444 enfants de collaborateurs bénéficient d'une place en crèche en 2020 (contre 426 en 2019 et 381 en 2018). En France, le Groupe propose également une solution de garde d'urgence en cas de défaillance du mode habituel de garde.

La démarche de Smart Working participe également au déploiement d'une organisation du travail qui concilie efficacité opérationnelle et meilleure organisation personnelle respectueuse des différents temps de vie.

La protection des données personnelles

Des traitements de données personnelles ont dû être réalisés en 2020 afin de permettre aux sociétés du Groupe de mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées, de gérer les organisations du travail ou encore d'assurer le suivi de l'activité partielle.

Une attention particulière a été portée à ces traitements, en collaboration avec les services de santé au travail et le Data Protection Officer Groupe afin de s'assurer de leur conformité avec le RGPD.

Différentes actions (telles que l'information des salariés, la création de fiches registres, le recueil du consentement des visiteurs sur les sites...) ont été mises en œuvre afin de s'assurer du respect de la réglementation.

4.1.4 L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS PENDANT LA CRISE SANITAIRE

4.1.4.1 L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ET LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Dès le début de la crise, le Groupe a activé des cellules de crise pour mieux faire face à l'évolution de la situation sanitaire, préserver la santé des salariés et organiser la continuité de l'activité.

Ces cellules de crise ont participé à l'élaboration des normes sanitaires et contribué à l'élaboration des communications à destination des collaborateurs. L'organisation de ces cellules de crise, auxquelles ont participé activement les équipes ressources humaines, est décrite au paragraphe 4.1.3.

COVID-19 : COMMUNIQUER PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Pendant la crise sanitaire, le Groupe a mis en place un atelier « Listen » pour sensibiliser les managers sur la nécessité d'adapter leur mode de management en assurant une écoute active de leurs collaborateurs.

Une communication régulière relative aux succès et défis relevés pendant la crise a été diffusée à destination des collaborateurs pour leur permettre, dans le cadre d'un travail à distance, de continuer à se sentir impliqué au sein de leur communauté de travail.

“DÈS LE DÉBUT DE LA PANDÉMIE ET TOUT AU LONG DE CELLE-CI, LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL EN FRANCE A ÉTÉ ASSOCIÉ À LA CELLULE DE GESTION DE CRISE DU GROUPE”

Dès le début de la pandémie et tout au long de celle-ci, le service de santé au travail en France a été associé à la cellule de gestion de crise du Groupe et a ainsi contribué, en étroite collaboration avec la Direction HSE et les membres de la cellule de crise, à accompagner l'ensemble des sites.

C'EST DANS CE CADRE QU'ONT ÉTÉ ORGANISÉES LES RÉFLEXIONS SUR L'IDENTIFICATION DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS ADAPTÉS,

les modules de sensibilisation des équipes en particulier dans le cadre de la continuité d'activité, l'harmonisation des recommandations sanitaires adressées aux collaborateurs, et l'élaboration d'un partenariat avec un laboratoire d'analyse médicale donnant un accès facilité aux collaborateurs du Groupe.

En Australie, le service de garde d'urgence a été particulièrement sollicité par les collaborateurs du Groupe. Sur certains sites, des initiatives de transport privé ont été mises en place pour limiter le recours aux transports publics. Certains pays, notamment le Mexique, ont également maintenu les salaires et avantages sociaux pendant les périodes de réduction d'activité.

Un service de téléconsultation a été mis en place par les services de santé des sites en France pour accompagner les collaborateurs et notamment les personnes vulnérables.

En France, un accompagnement psychologique via une plateforme téléphonique est par ailleurs toujours à la disposition des collaborateurs qui en ressentent le besoin.



444

enfants de collaborateurs bénéficient d'une place en crèche en 2020



4.1.4.2 L'ADAPTATION DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre des accords collectifs signés en France mais plus largement au sein de l'ensemble des pays du Groupe, les entités locales ont rapidement adapté leurs organisations pour faire face à la crise sanitaire et aux restrictions imposées dans les pays.

Ainsi, en Pologne ou encore en Suisse, les collaborateurs dont l'activité ne pouvait qu'être exercée sur site ont été répartis en équipes afin de limiter la circulation et le regroupement des salariés dans les mêmes zones. En Chine et au Brésil, les horaires de travail des équipes ont été adaptés, là encore pour limiter la présence simultanée de collaborateurs sur les sites.

Déjà déployé dans de nombreux pays du Groupe, le télétravail a été largement mis en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire, en s'appuyant notamment sur des accords préexistants sur le sujet, comme en France, où le recours au télétravail est possible depuis 2013, dans le cadre d'accords collectifs successifs.

Une campagne d'information « Mieux vivre en télétravail » a été initiée en 2020 par plusieurs sociétés du Groupe en France et sera poursuivie en 2021. Cette campagne utilise des webinaires pour sensibiliser les collaborateurs sur des thématiques telles que les troubles musculo-squelettiques, le sommeil, l'anxiété, ou bien l'équilibre alimentaire. Au Canada, 75 % des collaborateurs se trouvaient en situation de télétravail pendant le premier confinement. Aux Pays-Bas, dès le mois de septembre 2020, alors que la diffusion de l'épidémie repartait largement à la hausse, l'ensemble des collaborateurs se trouvait en situation de télétravail. En Australie, le télétravail, forme d'organisation du travail déjà largement mise en place, a fait l'objet d'enquêtes auprès des collaborateurs pour mesurer la pleine efficacité du dispositif.

Le recours intensif au télétravail dans l'ensemble du Groupe a également été facilité par la qualité des équipements et outils informatiques et la mobilisation des équipes informatiques pour assurer la mise à disposition et la maintenance des équipements.

“ LE RECOURS INTENSIF AU TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENSEMBLE DU GROUPE A ÉGALEMENT ÉTÉ FACILITÉ ”



75%

des collaborateurs se trouvaient en situation de télétravail pendant le premier confinement.

4.1.3 LA PRÉVENTION DES RISQUES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

4.1.3.1 POLITIQUE ET GOUVERNANCE

Politique et analyse des risques

Le Groupe a réaffirmé depuis mars 2016 via l'un des 3 axes fondamentaux de sa politique Hygiène, Santé-Sécurité et Environnement (HSE), ses engagements au bénéfice de la prévention des risques et de la protection de ses salariés, lesquels s'inscrivent dans le cadre des principes éthiques du Groupe depuis plus de 15 ans.

Cette démarche volontaire et responsable est coordonnée par la Direction Hygiène Santé, Sécurité et Environnement (HSE) Groupe. Elle se décline, au plan opérationnel, au sein des pays et des Activités Mondiales par la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de culture sécurité et de renforcement des compétences managériales liées à la prévention des risques sanitaires et de sécurité au travail. En 2019, l'adoption par le Comité exécutif du Groupe d'une vision HSE renouvelée a fixé les objectifs pour 2023, venant renforcer cette politique et sa mise en œuvre.

La politique du Groupe s'appuie sur 2 piliers :

- assurer un cadre de travail sûr et sain à ses collaborateurs et aux intervenants, sur ses propres sites et sur ses chantiers extérieurs ;
- concevoir acheter, produire et fournir des solutions, produits et services responsables en matière de santé, sécurité et environnement.

Le pilotage de la performance est réalisé régulièrement via le suivi d'indicateurs dédiés.

PERFORMANCE RELATIVE A LA SECURITE AU TRAVAIL (DPEF)

	Cible 2023	Cible 2030	2018	2019	2020	Variation 2018-2020
Accidents du travail						
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt consécutif (Tf1 des salariés Thales)	1,55		2,22	2,32	1,66	-25,2%
Évolution du taux de gravité des accidents du travail	-		0,053	0,057	0,056	+5,6%
Certification ISO 45001						
Part de salariés travaillant sur un site certifié OHSAS 18001/ISO 45001	-		83%	77,5%	77,1%	-6 pts

Note : Taux de fréquence des accidents du travail et taux de gravité 2018 retraités pour intégrer Gemalto. Part de salariés travaillant sur sites certifiés hors Gemalto en 2018.

Fin 2020, le Comité exécutif a souhaité renforcer la dimension collective de la reconnaissance de la performance. Dans ce cadre, il a été décidé à compter de l'année 2021, pour les collaborateurs éligibles à une rémunération variable, d'intégrer 10 % d'objectifs RSE correspondant aux engagements du Groupe au titre desquels la performance en matière de sécurité compte pour 2,5 %).

Pour soutenir l'atteinte de ces objectifs, le Groupe a défini en 2019 une feuille de route dite « culture HSE », qui prévoit sur une période de 4 ans :

- le renforcement des actions d'aide au leadership et à l'appropriation par tous les collaborateurs de l'importance des enjeux HSE (« Masterclass HSE ») ;
- le soutien des équipes dans la mise en œuvre de bonnes pratiques sur le terrain (« HSE 4 US »).

Les aspects relatifs à la Qualité de Vie au Travail, au bien-être et aux risques psycho-sociaux sont étroitement coordonnés avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe, ainsi qu'avec les services de santé au travail.

LES RISQUES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL FONT L'OBJET D'UNE AUTO-ÉVALUATION ANNUELLE PAR CHACUNE DES ENTITÉS OPÉRATIONNELLES, sous la coordination du Comité de supervision des risques Groupe. Celle-ci permet de s'assurer de la mise en œuvre des bonnes pratiques de management HSE sur les sites et chantiers extérieurs pouvant déboucher, si besoin, sur un plan d'amélioration annuel construit avec les experts Groupe.



Une organisation HSE dédiée

Soucieux d'améliorer constamment ses performances en matière de santé, de sécurité et d'environnement et de prévenir les risques industriels, le Groupe a mis en place, à l'échelon mondial, une gouvernance s'appuyant sur le réseau des managers experts HSE :

- un réseau dédié de coordinateurs « HSE sites/opérations » au niveau des pays, des entités et des chantiers extérieurs, en fonction des implantations géographiques ;
- un réseau dédié de coordinateurs « HSE produits et services » au niveau des Activités Mondiales et des lignes de produits enrichi de correspondants dans les fonctions transverses (politiques produits, ingénierie, industrie, achats, services, offres et projets...).

Des Comités de Pilotage HSE transverses et internationaux animent la déclinaison de la politique HSE, assurent l'expertise et la dynamique, en permettant le déploiement des standards de prévention. Ils définissent les plans d'actions annuels et capitalisent le retour d'expérience pour améliorer la culture HSE. Le management opérationnel s'appuie sur ces réseaux coordonnés en famille professionnelle dédiée pour accroître sa dynamique, son leadership, déterminer les besoins de recrutement et de formation et anticiper les enjeux futurs.

Les autres fonctions opérationnelles et transverses (ressources humaines, médecine du travail, industrie, ingénierie, achats etc.) sont associées à ces travaux pour assurer la cohérence des politiques en matière de prévention des risques hygiène, santé et sécurité au travail et environnement.

La communauté des membres du réseau HSE international élargi se réunit en convention une fois par an. En 2020, cet événement de 2 jours s'est tenu sous forme d'une web conférence et a réuni plus de 860 collaborateurs de toutes fonctions à travers le monde. Quatre grands thèmes ont été développés :

- La vision HSE, performance et situation sanitaire du Groupe ;
- La stratégie pour un Futur Bas-Carbone ;
- Les enjeux environnementaux, en particulier substances, écoconception et industrie ;
- La responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

Le tableau de bord international est émis et diffusé par la Direction des Opérations et de la Performance et intègre, pour la sécurité, la performance des sous-traitants de rang 1.

LE RÉSEAU D'EXPERTS HSE A JOUÉ UN RÔLE CENTRAL DANS LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE SUPPORTÉ PAR LE COMITÉ DE PILOTAGE HSE INTERNATIONAL. CE DERNIER A EU POUR RÔLE D'ASSURER LA COHÉRENCE DE LA MISE EN ŒUVRE DES CONSIGNES SANITAIRES SUR LES SITES TOUT EN TENANT COMPTE DES PARTICULARITÉS NATIONALES EN PARFAITE COORDINATION AVEC LES AUTRES FONCTIONS ET CELLULES DE CRISES PAYS. Ce réseau d'experts s'est mobilisé au quotidien pour accompagner les collaborateurs et assurer leur sécurité sanitaire.

“LE SUIVI DES CAS DE CONTAMINATION ET DU BON DÉPLOIEMENT DES RÈGLES SANITAIRES A ÉTÉ RÉALISÉ EN CONTINU.”

4.1.3.2 MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE ET SENSIBILISATION AUX RISQUES

Formation

La connaissance des risques opérationnels et des moyens de prévention associés est essentielle pour maintenir le bon niveau de vigilance des managers et collaborateurs, mais aussi leur conscience des risques, des mesures de maîtrise et leur appropriation des bons comportements à adopter. L'organisation ressources humaines et HSE de Thales déploie et maintient les formations à la santé-sécurité au travail sur le périmètre du Groupe. Les plans de formation aux risques prévus fin 2019 ont été adaptés à la baisse durant la crise sanitaire, et remplacés par des formations et sensibilisations en lien avec la pandémie : compréhension de la crise et du mode de contamination du Covid-19, accueil sur les sites des collaborateurs et visiteurs, adoption des gestes barrière, bonne utilisation des moyens de protection individuelle, bonnes pratiques de nettoyage et règles de vie sur les sites. Une attention particulière a été portée à la prise en compte des risques spécifiques liés au télétravail ainsi qu'aux risques psycho-sociaux (bonnes pratiques de sécurité et qualité de vie pour mettre en œuvre le télétravail, droit à la déconnexion, hygiène de vie, etc.).

“ DES BESOINS SPÉCIFIQUES SONT IDENTIFIÉS SUR LES SITES ET CHANTIERS ET VIENNENT COMPLÉTER LES PROGRAMMES DÉFINIS AU NIVEAU GROUPE ”

Le maintien des compétences en matière de santé-sécurité dans le Groupe, avec le support de modules de formation dédiés, est assuré par les formateurs internes, les managers HSE ou des organismes externes spécialisés. Des modules de formation en ligne sont mis à disposition de tous via le Thales Learning Hub. Par ailleurs, des contenus spécifiques directement accessibles sur l'intranet via une page dédiée au Covid-19 et au télétravail, mise à jour en continu, ont été mis à la disposition des collaborateurs.

Toutes ces formations concernent (hors éléments dédiés à la crise sanitaire) :

- les formations générales à la sécurité au travail (accueil et formation au poste, incendie, secouristes, etc.) ;
- les formations spécifiques aux risques rencontrés (risques électriques, chimiques, dus aux rayonnements, ergonomiques, psychosociaux, etc.) ;
- les formations aux outils (analyses des risques, veille réglementaire, référentiels, techniques d'audits et d'inspection) ;
- les formations de management et de bonnes pratiques de sécurité.

Hors sensibilisation spécifique « Covid » et hors modules de formation à distance, en 2020, plus de 50 000 heures de formation à la sécurité en présentiel ont été maintenues et dispensées dans le Groupe.

POUR AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET COLLABORATEURS SUR LES SUJETS HSE, LE GROUPE A DÉFINI EN 2019 UN PROGRAMME DE FORMATION SPÉCIFIQUE POUR LES COORDINATEURS HSE, VISANT À DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES D'ANIMATEUR OPÉRATIONNEL, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE SUR LE SUPPORT AUX MANAGERS DE PROXIMITÉ.

D'autre part, des formations « culture HSE » définissant le modèle de leadership ont été développées à destination des comités de direction de sites/pays/Activités Mondiales. Le déploiement a été réalisé dans certaines unités en France, en Australie ou en Allemagne. Fort de ces expériences, une « Masterclass HSE » a été définie avec un consultant expert en culture HSE. Le déploiement de cette formation, ralenti par la crise sanitaire en 2020, fait partie des objectifs managériaux retenus pour être déployé largement en 2021

Sensibilisation – Communication

Des programmes de sensibilisation et de communication, définis et diffusés localement permettent également de maintenir le niveau d'appropriation et la sensibilité aux risques de tous les collaborateurs. Le Groupe publie trimestriellement une newsletter HSE et organise chaque année une campagne de sensibilisation Groupe.

Les quatre dernières campagnes ont abordé : les bonnes pratiques en matière de risque de chute de plain-pied (2015), les risques de manutentions (2016), le risque routier (2017), ou encore les bons comportements managériaux pour intégrer l'hygiène, la santé-sécurité et l'environnement dans les pratiques de terrain (2019). En octobre 2020 le Groupe a lancé la campagne mondiale « HSE 4 US », portant sur les 4 règles de base en matière de santé, sécurité et environnement. Chaque collaborateur a été invité à organiser au sein de son équipe un exercice permettant de s'approprier ces règles et d'adopter des comportements responsables.

Enfin un portail HSE dédié est accessible à tous sur l'intranet du Groupe.



+ de 50 000 heures

de formation à la sécurité en présentiel ont été maintenues et dispensées.

4.1.3.3 GESTION DES RISQUES ET MAÎTRISE OPÉRATIONNELLE

Crise sanitaire liée au Covid-19

Thales a activé son dispositif de gestion de crise dès le mois de janvier 2020.

Ainsi le Groupe a accompagné ses sites en Asie dans la gestion de la crise sanitaire par l'élaboration des premières mesures de sécurité sanitaire, des nouvelles organisations du travail (roulement par équipes puis télétravail), la mise à disposition d'équipements de protection individuels (masques, blouses...) ou de consignes en matière de déplacement des voyageurs.

La Cellule de Crise Centrale (CCC) dédiée a été mise en place dès le 26 février 2020. Cette cellule de crise centrale a fait le lien avec l'ensemble des cellules de crises des entités ou des pays afin de coordonner les actions et définir la politique de sécurité sanitaire. Cette cellule rassemble toutes les fonctions impactées directement par la crise : Santé, Sécurité et Environnement, Médecin conseil, ressources humaines, Sureté, Communication, Systèmes d'Information, Opérations, Achats & Logistique.

Ce réseau a participé à l'élaboration des normes sanitaires et des consignes de poursuite de l'activité et a assuré un suivi très régulier de la situation pour les adapter en conséquence. Il a également contribué à l'élaboration des communications et outils à destination des collaborateurs.

“ UN SOCLE DE MESURES COMMUNES À L'ENSEMBLE DES ENTITÉS DU GROUPE DANS LE MONDE A ÉTÉ DÉFINI EN MATIÈRE DE PROTECTION SANITAIRE ”

Un socle de mesures communes à l'ensemble des entités du Groupe dans le monde a été défini en matière de protection sanitaire (règles de sécurité sanitaire, équipements de protection individuels et collectifs, gestes barrières, ventilation des espaces de travail, gestion de la restauration d'entreprise, politique voyage, guides à destination des managers, accompagnement du retour au travail post confinement, bonnes pratiques en matière de télétravail, etc.), celui-ci s'appliquant en complément des réglementations nationales ou dans les pays pour lesquels la réglementation en matière de mesures sanitaires était moins restrictive.

La Cellule de Crise Centrale s'est réunie de façon quotidienne durant les premiers mois de la crise pour suivre les événements et assurer la coordination avec le Comité exécutif. Elle a ensuite poursuivi ses activités sur une fréquence hebdomadaire.

EN COMPLÉMENT DU RÉSEAU COORDONNÉ DES CELLULES DE CRISE, UNE TASK FORCE ACHATS ET LOGISTIQUE A ÉTÉ ACTIVÉE DÈS LE MOIS DE MARS AFIN DE SÉCURISER L'APPROVISIONNEMENT EN MOYENS DE PROTECTION ET DE DÉSINFECTATION À L'ÉCHELLE DU GROUPE.

Les collaborateurs ont été régulièrement informés, tout particulièrement pendant les périodes de confinement ou de restrictions fortes.

Management sur le terrain

Thales a intégré la maîtrise des risques liés à la sécurité au travail dans son référentiel de management Groupe, accessible à tous les collaborateurs, dans toutes les entités à travers le monde.

Le processus HSE impose la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité sur l'ensemble des sites afin d'assurer l'évitement, la maîtrise et la limitation des risques des activités opérationnelles exercées, en respectant les principes généraux de prévention.

En 2020, les analyses de risques, les adaptations nécessaires et les règles déployées pour prendre en compte les aspects sanitaires dus à la pandémie y ont été incorporées.

Intégré dans les différents processus régissant les activités du Groupe, il définit les bonnes pratiques, les guides méthodologiques et précise les règles à respecter à tous les niveaux de l'organisation. Il décline également les procédures de gestion des risques et d'alerte en cas d'accidents.



Des analyses de risques sont réalisées sur tous les sites du Groupe et régulièrement mises à jour en fonction des activités exercées, des évolutions scientifiques et techniques ainsi que des nouveaux enjeux. Ces analyses permettent aux directions opérationnelles, avec le support des experts HSE, de :

- vérifier la conformité des activités exercées, des produits utilisés ou mis sur le marché, et s'assurer du maintien en conformité des installations ;
- s'assurer que les salariés ne sont pas exposés à des risques spécifiques, sinon de les réduire et de les maîtriser ;
- veiller à la disponibilité des moyens de protection collectifs et individuels concernant les risques résiduels, ne pouvant être évités ;
- contrôler que les activités ne sont pas susceptibles de porter atteinte à l'homme et/ou à l'environnement via des accidents technologiques ;
- analyser et anticiper l'impact des nouvelles réglementations ;
- maintenir l'appropriation des instructions et procédures par les collaborateurs et partenaires externes, y compris par l'organisation d'exercices de scénarios d'urgence ;

Les évaluations de risques et les analyses des exigences légales et obligations de conformité s'appuient sur une veille réglementaire active et sont formalisées sur tous les sites du Groupe, ainsi que sur les chantiers extérieurs.

PAR AILLEURS, LE DÉPLOIEMENT DE LA CULTURE LEAN INTÈGRE LES ASPECTS HSE AUX PRATIQUES OPÉRATIONNELLES : ANIMATION D'ÉQUIPES, VISITES D'ATELIER ET ACTIONS D'AMÉLIORATION.

Parallèlement, les experts HSE du Groupe accompagnent l'application des standards HSE sur les sites et chantiers, et apportent leur support aux équipes pour assurer cohérence et suivi sur le terrain, en s'appuyant sur la norme de management ISO 45001. À titre d'illustration, au 31 décembre 2020, 77,1 % de l'effectif mondial des salariés du Groupe travaillent sur un site ou dans une organisation certifiée par cette norme de management. Les certifications groupées par pays étant largement déployées chez Thales, ce sont maintenant 128 sites qui sont certifiés contre 120 en 2019. Il est à noter que la réduction des effectifs de certaines entités au cours de l'année, particulièrement aux États-Unis et au Royaume-Uni, a entraîné la baisse de cet indicateur en 2020.



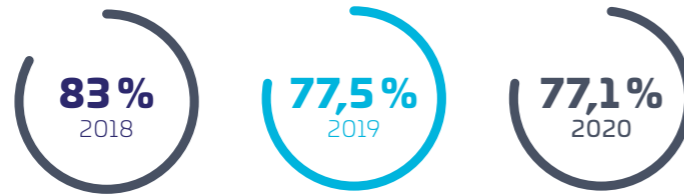
COVID-19 + de 50 documents

de référence, livrets, vidéos, supports de sensibilisation ont été édités en français et en anglais

PERFORMANCE RELATIVE À LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (DPEF) :

Nombre d'employés travaillant sur un site certifié ISO 45001 en 2020 : 77,1 %

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR UN SITE CERTIFIÉ ISO 45001*



* 2018 : Sans Gemalto, 2019 et 2020 : avec Gemalto.

Suivi de la performance et amélioration continue

Les sites certifiés mettent en œuvre des audits internes permettant en continu le partage des bonnes pratiques et l'amélioration des systèmes de management HSE. En 2020, cette surveillance a été maintenue malgré la crise, et des auto-évaluations ont été conduites pour vérifier le bon déploiement des règles sanitaires. Les audits de surveillance par les organismes externes, maintenus en 2020, assurent pour leur part un contrôle extérieur. Le Groupe a renforcé ses outils internes en mettant en place un système d'évaluation de la maturité HSE, déployé depuis 2017 dans toutes les entités. Il permet de renforcer la culture HSE et l'engagement des managers et des collaborateurs, afin de soutenir l'amélioration des performances du Groupe et de celles de ses partenaires.

“ LE GROUPE A RENFORCÉ SES OUTILS INTERNES EN METTANT EN PLACE UN SYSTÈME D'ÉVALUATION DE LA MATURITÉ HSE, DÉPLOYÉ DEPUIS 2017 DANS TOUTES LES ENTITÉS. ”

Des auto-évaluations de maturité HSE sont réalisées sur tous les sites industriels, et sont renforcées par des audits reposant sur une équipe de 22 auditeurs qualifiés.

Ainsi, tous les sites doivent réaliser un audit interne une fois par an, et 23 sites ont fait l'objet d'évaluation de maturité par les experts du Groupe en 2018 et 2019, majoritairement sur les sites ou chantiers présentant les plus grands risques (soit 22 % des sites industriels du Groupe). En 2020, du fait de la pandémie, un seul audit a été conduit, mais tous les sites ont conduit une auto-évaluation sur le déploiement des règles sanitaires, consolidée au niveau du Groupe.

Par ailleurs, la performance santé-sécurité pour les salariés du Groupe, suivie au niveau du Comité exécutif par la Direction des Opérations et de la Performance, a été significativement influencée par :

- la crise sanitaire et les confinements ;
- l'adaptation des modes de travail avec un grand nombre de salariés travaillant à distance pendant une grande partie de l'année ;
- des modes de fonctionnement parfois perturbés.



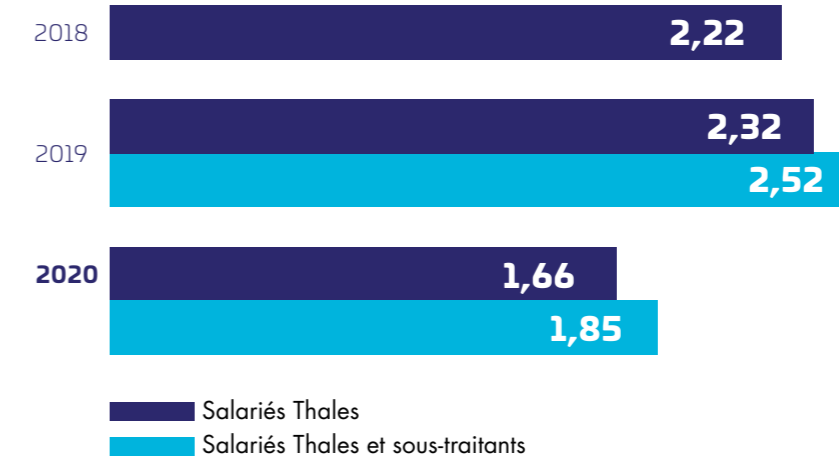
77,1%

des salariés travaillent sur un site certifié ISO 45001 en 2020

PERFORMANCE RELATIVE À LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (DPEF) :

Taux de fréquence des accidents du travail dans le monde : 1,66 en 2020 (1,85 avec sous-traitants)

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC JOURS D'ARRÊT)



⁽¹⁾ une réglementation californienne spécifique (CAL-OSHA) impose de comptabiliser les cas de personnes Covid-19 positives dans le calcul du taux de fréquence des accidents du travail. Cette exigence locale n'a pas été consolidée dans la performance du Groupe. Elle représentait 14 cas sur l'année 2020, ce qui aurait porté le taux de fréquence à 1,76.

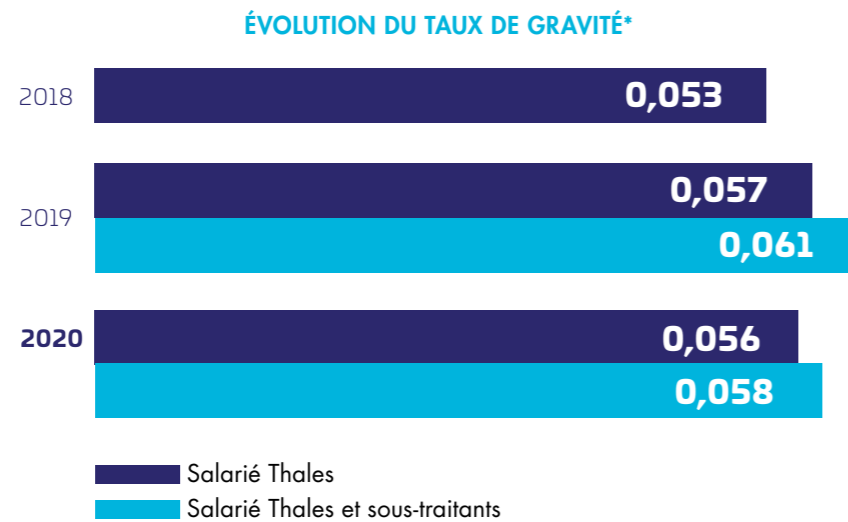
Les taux relevés dans chacun des pays sont relativement différents et dépendent notamment des activités qui y sont exercées. En intégrant Gemalto, le taux consolidé fin 2018 aurait été de 2,22. En 2020, le contexte spécifique de la pandémie, avec le recours important au télétravail, a contribué à une nette amélioration de ce taux, avec un résultat de 1,66, 25 % en dessous du taux de 2018. La cible du Groupe est un taux de 1,55 consolidé en 2023.

Un important travail de prévention est réalisé par les équipes sur le terrain et l'attention reste focalisée sur les actions qui permettent de réduire l'incidence des accidents les plus graves particulièrement en Australie, en Allemagne et sur quelques organisations en France. Contrairement aux autres années où les causes d'accidents étaient soit d'origine industrielle soit d'origine comportementale, il apparaît en 2020 une nouvelle source d'accidents d'origine psycho-sociale (10%) en lien spécifique avec le contexte de pandémie. Le taux de fréquence est également consolidé depuis 2019 en incluant les sous-traitants qui travaillent de façon permanente sur les sites et chantiers du Groupe. Il s'agit pour Thales de pouvoir vérifier que les pratiques de sécurité sont correctement déclinées dans l'exécution des opérations. Cette consolidation impacte le taux de fréquence Groupe qui atteint alors 1,85.



PERFORMANCE RELATIVE À LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (DPEF) :

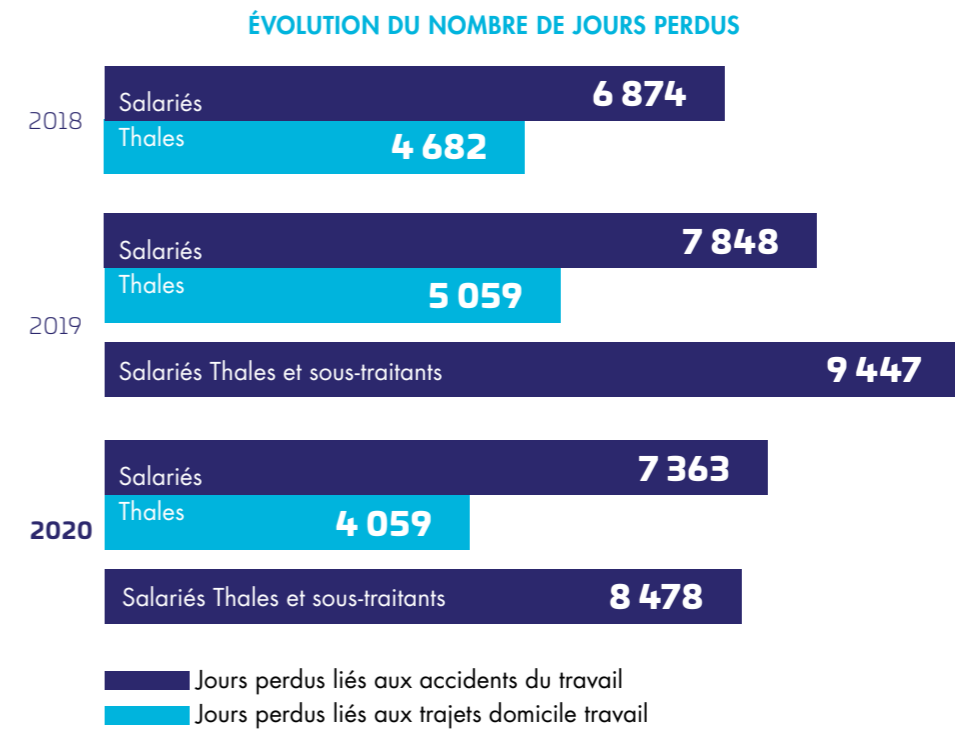
Taux de gravité des accidents du travail dans le monde : 0,056 en 2020 (0,058 avec sous-traitants)



* taux de gravité 2018 avec Gemalto. Le taux sans Gemalto s'élevait à 0,048 en 2018.

Le taux de gravité des accidents du travail était de 0,053 en 2018 pour l'ensemble du Groupe après consolidation suite à l'intégration des collaborateurs ex-Gemalto DIS. En 2020, ce taux de gravité des accidents du travail est de 0,056 (0,058 avec intégration des sous-traitants de rang 1) soit une amélioration par rapport à 2019 mais une légère dégradation par rapport à 2018.

En effet, malgré un nombre d'accidents moindre, le nombre de jours perdus a augmenté par rapport à 2018. Ce résultat est dû en partie à la poursuite en 2020 d'arrêts de travail liés à deux accidents ayant eu lieu en 2019. Par ailleurs, 9% des accidents de 2020 représentent à eux seuls 40% du nombre de jours d'arrêts.



“61% DES SITES DU GROUPE N'ONT EU AUCUN ARRÊT DÛ À UN ACCIDENT DE TRAVAIL EN 2020 ET PRÉSENTENT DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ DE 0.”



4.2 AUTRES INDICATEURS SOCIAUX

Indicateurs sociaux	Données 2020	Périmètre couvert (en %)
EFFECTIF^(a) GLOBAL AU 31 DECEMBRE 2020	80 569	100%
Effectif femmes/hommes		
Femmes (en %)	26%	99,9%
Hommes (en %)	74%	
Effectif par type de contrat		
CDI	98%	99,9%
Contrats à temps plein	94%	99,6%
Effectif par tranche d'âge		
< 30	12%	99,8%
30-39	25%	99,8%
40-50	28%	99,8%
> 50	35%	99,8%
Départs		
Nombre de départs	7 650	100%
Dont % de licenciements	25%	100%
Recrutements		
Nombre total de recrutements	7 427	100%
% de femmes	31%	97%
Formation		
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	7	95%
Indicateurs santé et sécurité		
Consommation d'énergie fossile	7	95%
Taux d'absentéisme	3,30%	98,3%
Taux de gravité des accidents du travail	0,056	
Taux de fréquence des accidents du travail	1,66	
Autres		
Masse salariale (en millions d'euros)	7 419	
Salariés couverts par une convention collective (en %)	77%	92%
Taux d'emploi de personnes handicapées en France ^(b)	6,92%	
Nombre d'emplois créés par le GÉRIS en 2020	515	

^(a) Les effectifs indiqués sont les effectifs actifs.

^(b) Donnée 2019 déclarée en 2020.



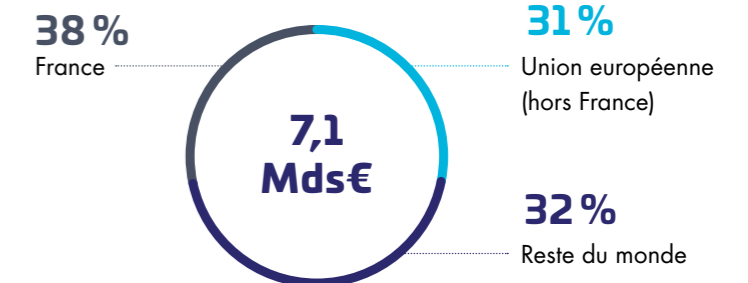
5. UN GROUPE PROACTIF À L'ÉGARD DE SES PARTIES PRENANTES

5.1 L'INTÉGRATION DES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

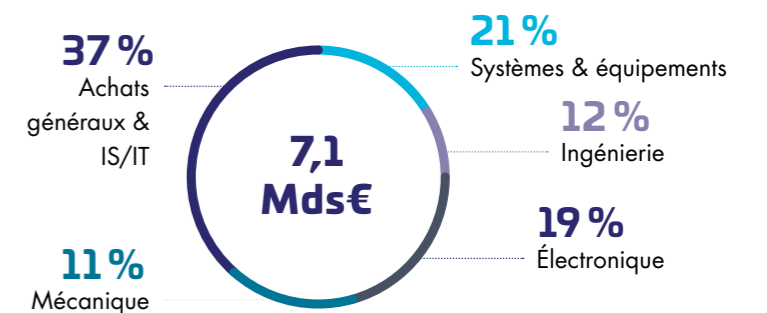
Thales conçoit et produit des solutions intégrées, composées d'équipements, de sous-systèmes ou de systèmes complets qui sont, pour la plupart, développées avec l'aide de partenaires extérieurs. Ainsi, la part des achats représente environ 40 % du chiffre d'affaires du Groupe et provient à plus de 80 % de France, d'Europe et d'Amérique du Nord à l'image de l'empreinte industrielle du Groupe.

La qualité et la fiabilité de la chaîne d'approvisionnement contribuent donc activement à la valeur ajoutée de Thales et à la satisfaction de ses clients.

Répartition géographique des achats Groupe 2020



Répartition des achats par segment



5.2 DES ENGAGEMENTS POUR DES ACHATS RESPONSABLES

En 2020, les engagements pour des achats responsables ont été clairement énoncés et portés par la Direction générale du Groupe.

Cette politique Achats Responsables vise à doter Thales d'un avantage concurrentiel durable au niveau mondial, axé sur la création de valeur, l'innovation, les partenariats commerciaux et l'excellence opérationnelle.

Cette politique adresse six principaux axes :

- la responsabilité des fournisseurs vis-à-vis des législations et réglementations en vigueur ;
- l'établissement de relations de qualité basées sur la loyauté réciproque ;
- le partage des expertises pour stimuler l'innovation ;
- l'implication des fournisseurs aux côtés de Thales dans la lutte contre le changement climatique ;
- le soutien spécifique aux PME locales avec des opportunités de développement international ;
- l'élargissement du recours aux acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

“ DOTER THALES D'UN AVANTAGE CONCURRENTIEL DURABLE AU NIVEAU MONDIAL. ”

5.2.1 ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE

Thales estime que le développement d'une relation de confiance avec ses fournisseurs et sous-traitants est une composante essentielle de la réussite de son développement durable.

Thales attend d'eux qu'ils se conforment pleinement aux lois et réglementations applicables dans les pays où ils sont enregistrés et où ils mènent leurs opérations ou fournissent leurs services, mais également qu'ils déclinent ces mêmes exigences auprès de leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Pour concrétiser cette attente, Thales demande à ses fournisseurs et sous-traitants du monde entier d'adhérer à sa démarche de responsabilité d'entreprise en signant une Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise qui les engage à respecter les principes de son Code d'Éthique et ceux du Pacte Mondial des Nations Unies et de l'OCDE.

Cette charte, mise à jour en 2019, constitue un socle des meilleures pratiques applicables aux principes essentiels de responsabilité d'entreprise, elle implique le respect des lois et réglementations applicables en matière de droits de l'Homme, conditions d'emploi, anticorruption et conflits d'intérêts, protection de l'information, environnement, santé et sécurité, conformité aux règles et pratiques commerciales (dont celles relatives au contrôle des exportations), éthique...

Afin d'évaluer la capacité et la volonté de ses fournisseurs et sous-traitants à respecter ces engagements, Thales a renforcé la gestion des risques de sa chaîne d'approvisionnement en se dotant de processus dédiés concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence d'une part et les autres thématiques de la responsabilité d'entreprise d'autre part. Selon les résultats obtenus à l'issue de l'application de ces processus, Thales peut décider la mise en œuvre d'actions correctives ou la réalisation d'audits. Le détail de ces processus est décrit au chapitre 5.7.5.4.2 du Document d'enregistrement universel 2020.

Le refus du fournisseur ou du sous-traitant de se conformer à ces processus peut remettre en cause la relation commerciale établie avec Thales ou bien constituer un critère de non-sélection. La procédure d'évaluation régulière dédiée à la responsabilité d'entreprise contribue ainsi au devoir de vigilance que Thales exerce vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants.

Ce devoir de vigilance cible les droits humains, la santé et la sécurité des personnes, les atteintes à l'environnement et se focalise sur les fournisseurs considérés comme potentiellement à risque selon des critères qui concernent la catégorie d'achats, le pays dans lequel opère le fournisseur ou sous-traitant, le montant des engagements de Thales auprès de ce fournisseur.



CHARTRE INTÉGRITÉ ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Thales demande à ses fournisseurs et sous-traitants du monde entier d'adhérer à sa démarche de responsabilité d'entreprise en signant une Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise qui les engage à respecter les principes de son Code d'Éthique et ceux du Pacte Mondial des Nations Unies et de l'OCDE.

Indicateurs Achats responsables (DPEF)	2020	Cible 2023
Pourcentage de nouveaux fournisseurs s'étant engagés sur les principes de la nouvelle Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales	91%	100%
Pourcentage de fournisseurs évalués parmi ceux considérés comme « à risque » selon la cartographie du devoir de vigilance ^(a)	24%	100%

5.2.2 DES RELATIONS DE QUALITÉ

Thales établit des relations de coopération mutuelle avec ses partenaires, fondées sur une loyauté réciproque ; cette dernière implique, dans le cadre du processus Achats, le respect :

- de la transparence des règles de sélection mises en œuvre ;
- du traitement équitable des entreprises lors de leur mise en compétition ;
- du développement de relations équilibrées basées sur la confiance et le respect ;
- de l'engagement d'appliquer les termes négociés ;
- de la garantie de la neutralité et l'indépendance des relations entre Thales et ses fournisseurs.

La politique Achats du Groupe s'appuie aussi sur dix pratiques d'achats responsables notamment présentes dans la Charte des Relations Fournisseurs Responsables, dont Thales est signataire depuis 2010. Cette charte vise à développer une relation équilibrée et de confiance entre fournisseurs et clients, dans la connaissance et le respect de droits et devoirs respectifs. À ce titre, le Groupe a également nommé en interne un médiateur à l'écoute des fournisseurs, dans le but d'éviter ou de résoudre au plus tôt les éventuels conflits qui pourraient naître avec eux ; le médiateur Thales inscrit également son action dans le cadre des initiatives menées par le médiateur de la filière aéronautique et spatiale du GIFAS.

5.2.3 FAVORISER L'INNOVATION

Les Achats ont un rôle clé pour contribuer plus encore à la démarche d'innovation de Thales en apportant toutes leurs expertises de l'écosystème fournisseurs. La compréhension des feuilles de route technologiques doit donc être au cœur de la relation et des échanges entre Thales et ses fournisseurs.

Ainsi, Thales organise régulièrement des revues de partage d'informations sur ces sujets avec ses fournisseurs stratégiques.

Le Groupe a également adapté son processus d'acquisition afin d'en faciliter l'accès aux startups et des échanges réguliers entre les Directions Achats et Techniques sont organisés à propos des jeunes entreprises innovantes avec lesquelles Thales est en relation. Dans ce cadre, ce sont plus de 160 PoC (*Proof of Concept*) impliquant ces startups qui ont déjà été réalisés à ce jour.

Thales noue également des partenariats avec des incubateurs et des accélérateurs afin de faire grandir des startups à fort potentiel (*Starburst Aerospace, AI@Centech...*).

EN FRANCE, DEPUIS 2012, CETTE VOLONTÉ SE CONCRÉTISE DANS LE CADRE DE LA CHARTRE DES PME INNOVANTES DU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE.

^(a) Il s'agit de la première mesure de cet indicateur dont le processus associé a été déployé en 2020. Il devrait sensiblement progresser en 2021.

5.2.4 RELEVER LE DÉFI DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le changement climatique est un enjeu majeur auquel Thales souhaite apporter une réponse cohérente au travers de ses activités et services, en particulier dans le cadre de sa stratégie « Futur Bas-Carbone » contribuant ainsi à atteindre une trajectoire globale limitant le réchauffement climatique à 2°C tel que défini dans l'Accord de Paris (voir chapitre 4.2).

Face à ce défi, les Achats ont un rôle clé et Thales s'est engagé à mieux connaître l'empreinte carbone de ses fournisseurs ayant les niveaux d'émissions les plus élevés pour la production de leur produits ou services, l'objectif étant de déployer des plans d'actions en vue de les réduire. En 2020, un questionnaire « Bas-carbone » a été élaboré et adressé à plus de cent fournisseurs appartenant aux catégories d'achats identifiées comme émettant le plus de gaz à effet de serre. Ce questionnaire permet de mesurer la maturité des fournisseurs par la communication de leur propre empreinte carbone et de leur stratégie de réduction. Les premiers retours des fournisseurs consultés démontrent un engagement croissant pour le sujet ; à titre d'exemple, plus de 40% des fournisseurs ayant répondu au questionnaire se sont engagés à respecter l'Accord de Paris. En 2020, des consultations Achats pilotes, incluant des critères de sélection pondérés liés à la réduction de l'empreinte carbone des biens et services achetés et au respect de l'environnement, ont été lancées pour les voyages aériens, les locations de voitures de courtes et longues durées et l'emballage. Lors de la conclusion des contrats d'achats correspondants, les fournisseurs s'engageront sur des objectifs de réduction de leurs émissions chiffrés et jalonnés.

5.2.5 PENSER GLOBALEMENT ET AGIR LOCALEMENT

Compte tenu de la complexité croissante des environnements de ses clients et de leurs implantations mondiales, Thales développe une parfaite compréhension de leurs enjeux, objectifs stratégiques et besoins opérationnels ; pour répondre à leurs attentes, le Groupe déploie des stratégies globales, en particulier dans le domaine des Achats.

Néanmoins, Thales est conscient que, dans certaines régions, il est souvent un employeur ou un client majeur et porte donc une attention particulière aux acteurs publics et privés des écosystèmes auxquels il participe.

Dans ce contexte, les Achats déploient des actions spécifiques de soutien vis-à-vis des PME à plusieurs niveaux, régional et national mais également international afin qu'elles puissent bénéficier pour leur développement de la force commerciale de Thales, de sa connaissance des marchés et des environnements locaux.

Ces actions concrétisent la politique territoriale de Thales et son engagement auprès de l'association Pacte PME dont il est membre depuis 2010, comme de la Convention Action PME signée en France en 2019 avec le ministère des Armées.

Cette Convention vise notamment à améliorer l'information des PME, développer les expérimentations, poursuivre les partenariats tissés lors des études amont, les soutenir à l'export et enfin de valoriser les startup. En 2020, Thales a confié plus de 1,6 Mds€ à plus de 2 500 PME et ETI en France, soit plus de 65 % du total de ses achats nationaux.

COVID-19 : ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS

Face à la crise sanitaire, Thales a mis en place un suivi méticuleux de ses fournisseurs par la chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux impliqués dans les opérations critiques.

Ainsi, dès le début de la crise, Thales s'est mobilisé en créant une « cellule de crise » dédiée à ses fournisseurs, l'objectif étant de :

- analyser les fournisseurs critiques et recenser ceux qui maintenaient ou non leurs activités, et ainsi être en capacité d'identifier les éventuels impacts sur les projets et programmes, notamment pour le ministère des Armées ;
- inventorier les situations à risques sous l'angle opérationnel de manière à identifier les problématiques de trésorerie rencontrées par les fournisseurs. Dans le domaine aéronautique, un suivi spécifique est effectué en France en lien avec le GIFAS et a fait l'objet de la signature d'une Charte d'engagement entre Clients et Fournisseurs ;
- prendre en compte le contexte de crise dans les procédures de réclamation et de pénalités envers les PME ;
- s'assurer que les échéances de paiement soient tenues malgré les éventuelles perturbations internes.

Thales a également relayé les mesures gouvernementales en vue d'accompagner les entreprises en difficulté. Dans ce cadre, au cas par cas, des commandes ont été notifiées par anticipation, des avances réalisées, des paiements accélérés... et ce, afin de soutenir la trésorerie des PME. Ces actions s'inscrivent pleinement dans les bonnes pratiques développées dans le cadre du plan Action PME mis en œuvre en France par le ministère des Armées, comme celle de l'association Pacte PME, dont Thales est l'un des membres fondateurs. Plus particulièrement vis-à-vis des acteurs de la BITD (Base Industrielle et Technologique de Défense), Thales a partagé avec la DGA les situations critiques afin de mener des actions concertées, réduire les délais de paiement, revoir certaines conditions contractuelles...

APPROVISIONNEMENT DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE POUR LES COLLABORATEURS

Dès l'entrée en vigueur des directives gouvernementales dans les différents pays, une « Task Force » s'est constituée rassemblant la Direction HSE, la Direction des Achats et la Direction Immobilière pour le pilotage opérationnel des sites du Groupe. Au sein de cette Task Force, les Achats ont dû faire face aux difficultés majeures du moment : pénurie de consommables (masques, gel hydroalcoolique, gants), réduction des moyens de transport aériens, fluctuation permanente des contraintes douanières. Dans l'urgence, une chaîne d'approvisionnement s'est cependant mise en place pour ce marché inhabituel et extrêmement tendu compte tenu de la demande internationale.

Les premières livraisons massives se sont échelonnées à partir de début avril pour couvrir l'ensemble des besoins du Groupe dans la durée et pour tous les pays où le Groupe est implanté. Elles ont imposé un suivi permanent et un traçage rigoureux des livraisons à travers le monde.

La réactivité et le savoir-faire des Achats ont contribué au respect des différents protocoles sanitaires et à la protection des personnels, tout en assurant la continuité des opérations.

5.2.6 AVANCER SOLIDAIREMENT

Les Entreprises Adaptées (EA) et Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des acteurs clés au cœur de l'Économie Sociale et Solidaire. Thales entretient depuis de nombreuses années des relations avec ces acteurs, notamment pour des travaux de sous-traitance industrielle ou pour les achats généraux.

Au travers de ses engagements Achats Responsables, Thales souhaite faire progresser le recours aux entreprises et établissements employant des personnes en situation de handicap, en élargissant ses relations à d'autres segments et catégories d'achats. Cette ambition est portée par les accords Groupe sur le handicap et donne lieu à des échanges réguliers avec la Direction des Ressources Humaines.

Une démarche a été initiée début 2020 en coopération avec le réseau GESAT dans le but d'élargir le recours aux EA et ESAT pour les segments d'achats industriels mécanique, ingénierie et électronique. Un diagnostic achats des prestations industrielles a été dressé par le GESAT pour ces segments et l'initiation de projets se poursuivra en 2021 dans le cadre de la convention de partenariat entre le réseau GESAT et Thales.

Pour 2020, le montant des engagements de Thales auprès des EA et ESAT a représenté près de 3,5 M€.

FOCUS : UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX MINÉRAIS PROVENANT DE ZONES DE CONFLIT

Bien que Thales ne soit pas soumis à la section 1502 de la loi américaine Dodd-Frank, car non coté sur le marché financier des États-Unis, le Groupe exerce un devoir de « due diligence » relatif aux minerais provenant de zones de conflit (*Conflict Minerals*) pour répondre aux attentes de ses clients et être conforme à ses engagements. Il a par ailleurs intégré dans sa démarche les obligations induites par le règlement européen (UE) 2017/821 entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Thales relaie ces demandes auprès de sa chaîne d'approvisionnement afin que la provenance des métaux visés par ces réglementations soit autant que possible vérifiée. Le Groupe demande à ses fournisseurs de s'engager à respecter sa « Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise », laquelle implique la conformité avec les lois et règlements applicables en matière d'approvisionnement de minerais de conflit comme les T3G (tungstène, étain, tantale, or). En complément, le Groupe mène régulièrement des enquêtes auprès des fournisseurs potentiellement concernés pour collecter les informations relatives à l'origine des T3G présents dans leurs produits. Sur demande des clients, les entités du Groupe renseignent et transmettent le formulaire « *Conflict Minerals Reporting Template* ».

5.3 PLAN DE VIGILANCE

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre demande la mise en place de « mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la Société et de celles des sociétés qu'elle contrôle, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation ».

L'article L225-104-1 alinéa 4 du Code de commerce requiert que les mesures de vigilance exigées soient regroupées au sein d'un plan dit de vigilance, contenant :

1. **UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES DESTINÉE À LEUR IDENTIFICATION, LEUR ANALYSE ET LEUR HIÉRARCHISATION (VOIR CHAPITRE 5.7.5.2 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020).**
2. **DES PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DE LA SITUATION DES FILIALES, DES SOUS-TRAITANTS OU FOURNISSEURS AVEC LESQUELS EST ENTRETENUE UNE RELATION COMMERCIALE ÉTABLIE, AU REGARD DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES (VOIR CHAPITRE 5.7.5.3 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020).**
3. **DES ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES (VOIR CHAPITRE 5.7.5.4).**
4. **UN MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS RELATIFS À L'EXISTENCE OU À LA RÉALISATION DES RISQUES (VOIR CHAPITRE 5.7.5.5 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020).**
5. **UN DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ (VOIR CHAPITRE 5.7.5.6 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2020).**

5.3.1 GOUVERNANCE DU PLAN DE VIGILANCE



Le plan de vigilance du Groupe est défini par la Direction Éthique, Intégrité et Responsabilité d'Entreprise au sein du Secrétariat général qui en coordonne la mise en œuvre avec l'implication de la Direction des Ressources Humaines, la Direction Hygiène-Sécurité et Environnement, la Direction des Achats, la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne, la Direction juridique et Contrats et la Direction des Relations Investisseur.

5.3.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES RELEVANT DU DEVOIR DE VIGILANCE

5.3.2.1 IDENTIFICATION DES RISQUES

L'identification des risques relevant du Devoir de Vigilance intègre les risques susceptibles de générer des atteintes graves envers :

- les droits humains (travail des enfants, travail forcé ou clandestin, salaires en-dessous des minimums légaux, harcèlement sexuel et/ou violences sur le lieu de travail, non-respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail sur le nombre maximum d'heures de travail et/ou de repos, non-respect de l'égalité de traitement au travail, non-respect de la vie privée des salariés) ;
- la santé et la sécurité des personnes (absence de prévention et de suivi des accidents graves du travail, absence de politique d'urgence en cas d'accident du travail, absence de politique et de suivi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail) ;
- l'environnement (pollution importante due aux activités industrielles, y compris les émissions de gaz à effet de serre, non-respect des réglementations sur les produits dangereux).

Ce recensement des risques est le résultat des réflexions du groupe de travail interne pluridisciplinaire piloté par la direction Éthique, Intégrité et Responsabilité d'Entreprise.

Ce recensement s'appuie également sur les travaux menés au sein des associations professionnelles et sectorielles dont Thales est membre (GIFAS, EDH, Medef...) et associant des parties prenantes externes variées (administrations, ONG, organisations syndicales...) qui viennent enrichir de leur expérience les réflexions et analyses du Groupe.

5.3.2.2 HIÉRARCHISATION DES RISQUES

La hiérarchisation des risques relevant du Devoir de Vigilance est réalisée lors des travaux menés dans le cadre de l'établissement de la matrice de matérialité (voir chapitre 5.7.2 du Document d'enregistrement universel 2020), et l'élaboration de la Déclaration de Performance Extra-Financière de Thales (voir chapitre 2).

Au niveau des fournisseurs et sous-traitants, l'analyse et la hiérarchisation des risques relevant du Devoir de Vigilance s'appuie sur trois critères : le type d'achat réalisé, le pays où opère le fournisseur ou sous-traitant et le montant d'achat engagé par Thales auprès de celui-ci.

Thales gère un large portefeuille de fournisseurs référencés sur des Segments d'achats, eux-mêmes se décomposant en Catégories d'achats, ces dernières étant elles-mêmes subdivisées en Codes Techniques d'Achats (CTA).

Chaque fournisseur référencé intervient pour un ou plusieurs CTA selon son domaine d'activités ; le CTA est la plus petite unité de la segmentation des achats et donc la plus précise pour caractériser la typologie de l'achat en question.

Chacun des CTA a fait l'objet d'une revue entre la Direction des Achats, la DEIRE (Direction Éthique, Intégrité et Responsabilité d'Entreprise), la DARCI (Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne) et la Direction Hygiène-Sécurité et Environnement afin d'identifier les CTA dont les activités sont les plus exposées aux risques (ex. activités polluantes ou dangereuses pour la santé et l'environnement, de BTP, etc.). Cette évaluation a permis d'identifier 17 CTA à risque qui concernent les achats suivants :

- **L'USINAGE, LA FONDERIE, LA TÔLERIE ;**
- **LA FABRICATION DE SOUS-ENSEMBLES MÉCANIQUES ;**
- **LES ADHÉSIFS, SOLVANTS, PEINTURE, ACIDES, ALCOOLS, RÉSINES, HUILES... ;**
- **LES TRAITEMENTS DE SURFACE ;**
- **LES CIRCUITS IMPRIMÉS NUS ;**
- **LES COMPOSANTS ;**
- **LES TRAVAUX D'INSTALLATION ET DE GÉNIE CIVIL ;**
- **LES MUNITIONS.**

Les pays où opèrent les fournisseurs et sous-traitants et les montants des engagements de Thales auprès de ces fournisseurs et sous-traitants sont également pris en compte pour évaluer leur niveau de risque au regard du Devoir de Vigilance.

Dans cette logique, l'exploitation de trois références externes, l'*Environmental Performance Index* (EPI), l'*International Trade Union Confederation* (ITUC), et le *Global Slavery Index*, a conduit à identifier 25 pays à risque.

Ainsi, un niveau de risque élevé est attribué aux fournisseurs et sous-traitants étant à la fois dans un pays à risque et un CTA à risque.

Un niveau de risque modéré est attribué aux fournisseurs et sous-traitants étant, soit dans un pays à risque, soit un CTA à risque.

Sur cette base, un jeu de mesures de prévention a été défini proportionnellement au niveau de risque associé à chacun des cas d'espèces.

Les listes des CTA et pays à risque peuvent faire l'objet de révision afin de suivre les évolutions des besoins du Groupe et les mises à jour des références externes retenues par Thales.

5.3.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE AU REGARD DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

5.3.3.1 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DE LA SITUATION DES FILIALES

Chaque année, toutes les filiales et entités du Groupe sont évaluées à travers un questionnaire de contrôle interne, la *Yearly Attestation Letter* (YAL), envoyé par la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne (DARCI) aux entités opérationnelles du Groupe (149 questionnaires envoyés lors de la campagne 2020). Cette procédure est détaillée dans le paragraphe 3.4.1.

Depuis l'instauration de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance, les points de contrôle de la YAL ont été complétés afin de couvrir les enjeux portés par cette loi :

- 2 points de contrôle portent respectivement sur la protection des droits humains et la prévention des discriminations au travail ;
- 5 points de contrôle portent sur les aspects santé et sécurité du personnel et sur la protection de l'environnement, au sein des établissements du Groupe comme sur les sites d'installation.

“ CHAQUE ANNÉE, TOUTES LES FILIALES ET ENTITÉS DU GROUPE SONT ÉVALUÉES À TRAVERS UN QUESTIONNAIRE DE CONTRÔLE INTERNE. ”

5.3.3.2 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DE LA SITUATION DES FOURNISSEURS OU SOUS-TRAITANTS AVEC LESQUELS EST ENTRETENUE UNE RELATION COMMERCIALE ÉTABLIE

Les procédures d'évaluation régulière de la situation des fournisseurs et sous-traitants dans le cadre du Devoir de Vigilance font partie, avec les procédures d'évaluation de leur intégrité, de la politique de Conformité des Achats du Groupe.

Tous les fournisseurs et sous-traitants de Thales doivent signer la Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise Partenaires et Fournisseurs dès la phase de qualification, avant toute entrée en relation.

Cette charte, dont les termes ont été revus en 2019, notamment sur la base du Code de conduite de l'International Forum on Business Ethical Conduct (IFBEC), intègre des engagements précis attendus de la part des fournisseurs et sous-traitants de Thales en matière de droits de l'Homme (notamment travail des enfants, travail forcé ou clandestin, salaires en-dessous des minimums légaux, harcèlement sexuel et/ou violences sur le lieu de travail, non-respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail...), de protection de l'environnement (pollution importante due aux activités industrielles, non-respect des réglementations sur les produits dangereux...) et de santé et sécurité des personnes (absence de prévention et de suivi des accidents graves du travail, absence de politique d'urgence en cas d'accident du travail, absence de politique et de suivi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail...).

Le nombre de nouveaux fournisseurs ayant signé cette charte fait l'objet d'un indicateur tel que décrit au chapitre 5.7.4.1 du Document d'enregistrement universel 2020.

De plus, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance, lorsqu'il signe un contrat d'achat ou accepte une commande de Thales, le fournisseur ou sous-traitant s'engage à respecter les clauses contractuelles spécifiques liées à l'« Intégrité et Responsabilité d'Entreprise » et au « Respect des dispositions concernant l'environnement et la prévention des risques en termes de sécurité » incluant des dispositions visant les domaines relevant du Devoir de Vigilance.

Cette disposition générale, qui concerne tous les fournisseurs, est complétée par des mesures de préventions complémentaires pour les fournisseurs et sous-traitants identifiés à risque selon les trois critères décrits au chapitre 5.7.5.2 du Document d'enregistrement universel 2020.

Mesures d'évaluation complémentaires

Des outils spécifiques permettent d'extraire de la base des fournisseurs Thales les fournisseurs considérés comme à risque élevé et à risque modéré selon les critères définis précédemment.

Thales a ensuite recours au support d'un organisme tiers, spécialiste de la gestion des risques fournisseurs, pour soumettre à ses fournisseurs à risque un processus d'évaluation détaillé qui se déroule en trois phases.

• Phase 1 :

Enregistrement des fournisseurs à risque sur une plateforme dédiée à Thales soit par lots, soit individuellement.

Attribution d'un score *Country Risk Index* (IR score) à chaque fournisseur en fonction du pays où il opère selon les notations de quatre références extérieures :

- Banque Mondiale (WGI),
- The United Nations Human Development Index (HDI),
- Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI),
- US Department Human Trafficking report.

• Phase 2 :

Renseignement par le fournisseur d'un questionnaire d'auto-évaluation (*Self-Assessment Questionnaire* ou SAQ) dont résulte un score SAQ noté sur 100, 100 étant la meilleure note.

• Phase 3 :

Contrôle par l'organisme tiers des pièces probantes déposées par le fournisseur puis attribution d'un score DV (*Desk Verification*).

Description du questionnaire d'auto-évaluation détaillée (SAQ)

Ce questionnaire, constitué d'une centaine d'items, a été élaboré en lien avec l'International Aerospace Environmental Group (IAEG) et le Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS). Il a pour objectif d'évaluer les politiques et actions mises en œuvre par le fournisseur en matière de droits de l'Homme, de protection des libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes ainsi que de l'environnement.

Les fournisseurs ont l'obligation de répondre à la totalité du questionnaire et de déposer des documents probants illustrant les dispositions et processus mis en œuvre.

La structure de ce questionnaire et le système de notation associé à chaque réponse contribuent à l'évaluation de la maturité du fournisseur dans chacun des domaines et permettent d'identifier les points faibles à analyser qui pourraient potentiellement devenir des facteurs de risques. L'exécution de ce processus d'évaluation des fournisseurs requiert un travail approfondi de la part des experts de Thales et de ses prestataires. Afin de faciliter cette démarche, Thales effectue donc un important travail de pédagogie vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants.

En 2020, un guide utilisateur de la procédure élaborée par Thales a été rédigé et mis à disposition des acheteurs du Groupe. Plus d'une vingtaine de sessions de sensibilisation ont été réalisées pour expliquer le processus d'évaluation et répondre aux questions des acheteurs de tous les segments d'achats et toutes les zones géographiques. Un support est assuré à la Direction des Achats Groupe afin de conseiller les acheteurs et faciliter l'exécution du processus.



5.3.4 DES ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

5.3.4.1 ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES ADAPTÉES AUX FILIALES

L'ensemble des filiales et entités du Groupe doit mettre en œuvre le référentiel de processus du Groupe Chorus 2.0. Il s'agit d'un ensemble unifié de processus de management qui définit la façon dont Thales travaille : ses règles, pratiques et modes de fonctionnement. Il couvre toutes les activités opérationnelles du Groupe dont les ressources humaines, la Santé, la Sécurité et l'Environnement.

“ LA POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE S'APPUIE SUR UN DIALOGUE SOCIAL AINSI QU'UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION. ”

Les processus internes et politiques afférents déployés par Thales dans les domaines relevant du Devoir de Vigilance sont notamment fondés sur les huit conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) :

- Conventions n° 87 sur la liberté syndicale, la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- Conventions n° 29 sur le travail forcé et n° 105 sur l'abolition du travail forcé ;
- Conventions n° 138 sur l'âge minimum et n° 182 sur les pires formes du travail des enfants ;
- Conventions n° 100 sur l'égalité des rémunérations et n° 111 sur la discrimination.

La politique sociale du Groupe s'appuie sur un dialogue social (voir chapitre 5.4.3.1 du Document d'enregistrement universel 2020) ainsi qu'une politique de diversité et d'inclusion (voir chapitre 5.4.2 du Document d'enregistrement universel 2020) qui participent à la prévention des risques.

En matière de santé/sécurité, Thales s'engage à assurer un cadre de travail sûr et sain à ses collaborateurs, sur ses propres sites et sur les chantiers extérieurs. Le Groupe s'est donné comme objectif d'anticiper et de prévenir ces risques, y compris les risques psychosociaux et d'assurer des conditions d'hygiène, de sécurité, de santé et de Qualité de Vie au Travail (voir chapitre 5.4.3.5 du Document d'enregistrement universel 2020). Par ailleurs, plus de 77 % des collaborateurs travaillent sur des sites certifiés ISO 45001 (Système de Management de la Sécurité). De même plus de 80 % des collaborateurs travaillent sur des sites certifiés ISO 14001 (Système de Management de l'Environnement). Enfin, Thales déploie sur l'ensemble de ses sites des audits de maturité santé-sécurité-environnement dont les résultats sont revus annuellement à travers de la Yearly Attestation Letter (voir section 3.4.1).

En matière d'environnement, le Groupe se fixe, également depuis 2007, des objectifs de performance. Les objectifs ont été renouvelés par le Comité exécutif du Groupe début 2019 et fixés pour une période quinquennale (2019/2023) avec une extension jusqu'à 2030 pour les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (voir chapitre 4.2.3).

Enfin, le Code d'Éthique de Thales, disponible sur les sites internet et intranet du Groupe, est systématiquement communiqué et signé par les nouveaux collaborateurs afin de les sensibiliser dès leur arrivée aux principes éthiques qui régissent l'entreprise, dont notamment ceux liés au strict respect des droits de l'Homme, des règles visant à garantir la santé et la sécurité des collaborateurs, ainsi que des engagements environnementaux du Groupe.



5.3.4.2 DESCRIPTIF DE LA PROCÉDURE ET DES ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES POUR LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

À l'issue du processus d'évaluation détaillée des fournisseurs et sous-traitants décrit au chapitre 5.7.5.3.2 du Document d'enregistrement universel 2020, des mesures d'atténuation et de prévention des risques sont mises en œuvre en fonction du score DV (Desk Verification) obtenu par le fournisseur suite au renseignement du SAQ et à son contrôle. Ces mesures de prévention se déclinent en fonction du barème suivant, défini sur trois niveaux, le meilleur score étant égal à 100 :

- si le score DV est supérieur à 50 : le risque est faible, il n'y a pas de mesure supplémentaire et le fournisseur sera réévalué dans les trois ans, sauf en cas d'alerte ;
- si le Score DV est compris entre 30 et 50 : le risque est modéré, alors un plan d'action correctif est proposé par l'organisme tiers à la demande de Thales ;
- si le score DV est inférieur ou égal à 30 : le risque est élevé, alors un audit sur le site du fournisseur peut être réalisé par l'organisme tiers à la demande de Thales.

Si le fournisseur ou sous-traitant ne prend pas de dispositions appropriées pour déployer des actions correctives requises ou s'il refuse de participer au processus, Thales peut décider, selon le cas, soit de ne pas le sélectionner lors de la consultation, soit de ne pas poursuivre la relation commerciale.

EN 2020, THALES A AINSI MIS FIN À LA RELATION COMMERCIALE AVEC PRÈS D'UNE DIZAINE DE FOURNISSEURS OU SOUS-TRAITANTS RÉFÉRENCÉS.

FOCUS : PRESTATIONS DE GESTION DE SITES ET DE GARDIENNAGE GLOBALES

Pour ce qui concerne les prestations liées à la gestion de ses sites en France, qu'ils soient tertiaires ou industriels, Thales a mis en place un modèle intégré qui confie ces prestations à un seul partenaire. Cette démarche permet un pilotage centralisé et global qui réduit le nombre d'interlocuteurs grâce à une gouvernance unique.

Ce choix aboutit ainsi à une meilleure maîtrise des risques auxquels pourraient être exposés les intervenants, en particulier pour ce qui concerne les prestations de nettoyage et de maintenances multi-techniques, par un encadrement des conditions de rémunération de ces personnels et de leur intégration dans les plans de prévention des sites. Enfin, sur le plan environnemental, cette démarche sécurise le traitement des déchets par le recours à des prestataires nationaux reconnus.

Ce même modèle est également appliqué pour l'ensemble des prestations de gardiennage des sites Thales en France. Ces prestations globalisées concernent désormais 65 sites Thales en France, soit plus de 80 % du parc immobilier mondial de Thales, elles sont exécutées par près de 1500 intervenants.

En outre, le contrat global de prestations de gestion de site inclut une incitation au recours au secteur adapté et protégé permettant ainsi l'insertion chaque année dans les équipes sur site de plus d'une vingtaine de personnes en situation de handicap. La gouvernance par Thales de ces contrats implique la Direction des opérations, la Direction de la Sûreté, la Direction HSE (Santé, Sécurité et Environnement), la Direction des Achats et la Direction juridique.

Cette approche a pu démontrer toute son efficacité et sa résilience lors de la crise sanitaire du Covid-19. Elle a ainsi permis le déploiement rapide des protocoles sanitaires tant pour les collaborateurs que pour les intervenants et la réouverture des sites de production dans les meilleures conditions possibles.

5.3.5 MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS RELATIFS À L'EXISTENCE OU À LA RÉALISATION DES RISQUES

En 2019, Thales a revu son dispositif d'alerte professionnelle afin d'étendre son champ d'application aux signalements internes ou externes entrant dans les champs d'application de la loi n° 2016/1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ainsi que de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. En 2020, le dispositif d'alerte Groupe a reçu 25 alertes professionnelles dont 18 ont été considérées comme recevables. Parmi ces 18 alertes, 2 entraient dans le champ d'application de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au Devoir de Vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et portaient sur des enjeux de Santé-Sécurité sur le lieu de travail dans le cadre de la pandémie de Covid-19. Les processus de gestion du risque pandémique mis en place par Thales ont permis de répondre aux inquiétudes soulevées par ces alertes et ainsi de clore ces alertes.



25

alertes professionnelles dont 18 ont été considérées comme recevables

5.3.6 DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ

Les mesures du plan de vigilance font l'objet d'un suivi notamment au travers d'un reporting et d'indicateurs décrits au chapitre 3 et en particulier : des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, du pourcentage de salariés travaillant sur des sites certifiés OHSAS 18001 ou ISO 45001 et 14001, du pourcentage de nouveaux fournisseurs s'étant engagés sur les principes de la nouvelle Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales (67 % en 2020), du pourcentage de fournisseurs évalués parmi ceux considérés comme « à risque » selon la cartographie du Devoir de Vigilance (24 % en 2020) et de l'évolution des alertes reçues via le dispositif d'alerte Groupe en 2020 (25 en 2020 contre 34 en 2019).

Par ailleurs, en octobre 2020, Thales a mis en place un Comité RSE dont le rôle est d'assurer un meilleur pilotage des engagements et des actions en faveur d'un développement responsable et durable et de renforcer ainsi la contribution sociétale du Groupe (voir chapitre 1).

Fin 2020, le Comité exécutif a souhaité renforcer la dimension collective de la reconnaissance de la performance. Dans ce cadre, il a été décidé à compter de l'année 2021, pour les collaborateurs éligibles à une rémunération variable, d'intégrer 10 % d'objectifs RSE correspondant aux engagements du Groupe dont la moitié est directement liée aux enjeux portés par le Devoir de Vigilance (santé et sécurité des salariés, protection de l'environnement et stratégie bas-carbone du Groupe).

“ THALES A MIS EN PLACE UN COMITÉ RSE DONT LE RÔLE EST D'ASSURER UN MEILLEUR PILOTAGE DES ENGAGEMENTS ET DES ACTIONS EN FAVEUR D'UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET DURABLE. ”

5.4 LES ENGAGEMENTS DE THALES EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

En décembre 2019, Thales a annoncé le lancement de son programme Thales Solidarity et du nouveau fonds de dotation dédié, dont les premières actions ont vu le jour en 2020.

5.4.1 DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME THALES SOLIDARITY

La stratégie d'engagement sociétal de Thales vise à coordonner les actions solidaires du Groupe autour d'axes prioritaires et de critères communs, et augmenter son impact sociétal en mobilisant ses ressources et ses réseaux internes vers les mêmes objectifs. Cette évolution s'inscrit dans la continuité des actions de la Fondation Thales après 5 années de réalisations significatives. Cette stratégie s'organise sous la bannière du programme Thales Solidarity et porte une mission sociétale alignée avec la raison d'être du Groupe : parce que la confiance est essentielle à l'épanouissement des sociétés, l'innovation doit s'ouvrir au plus grand nombre ; Thales s'engage à faire bénéficier la société civile de ses expertises et ses talents, pour permettre à chacun d'être acteur aujourd'hui des transformations décisives de demain.

Dans ce cadre, les actions solidaires soutenues à travers le Groupe s'inscrivent dans 3 axes d'engagement en mettant la technologie et l'innovation au service de l'éducation et l'insertion professionnelle, la citoyenneté numérique, et la protection de l'environnement.

Ces thèmes correspondent à la culture de Thales, celle d'une entreprise de chercheurs, d'ingénieurs, de techniciens et de passionnés de technologie pour qui l'éducation et l'intelligence collective sont des leviers essentiels pour améliorer le monde autour de nous. C'est en partageant ses expertises et sa capacité à comprendre le monde technologique et numérique que Thales peut apporter une contribution significative sur les domaines retenus.

Un engagement déployé à tous les niveaux du Groupe

Le fonds de dotation Thales Solidarity est un des piliers du programme et l'outil de financement et d'accompagnement de projets et d'initiatives de mobilisation solidaire. Il est garant de la solidité des projets et de la bonne utilisation des fonds.

Les entités de Thales – sites, pays, Activités Mondiales – soutiennent et déploient des actions de solidarité locales ou sur leur périmètre afin de renforcer l'impact sociétal dans les communautés où le Groupe est présent. Ces actions doivent progressivement s'aligner sur les 3 axes d'engagement et les critères communs du programme, et sont validées conformément à la politique Mécénat et Parrainage du Groupe. Un réseau de 17 Délégués Thales Solidarity est chargé de déployer et de promouvoir le programme dans les Activités Mondiales et Pays, avec le soutien d'Ambassadeurs locaux sur les sites du Groupe en tant qu'interlocuteurs privilégiés des collaborateurs et des associations locales.

Une plateforme d'engagement, mise en œuvre avec l'entreprise sociale et solidaire microDON, vise à faciliter la mobilisation solidaire des collaborateurs tout au long de l'année : sur ce site, ils peuvent proposer des projets, s'inscrire à des missions bénévoles mises en ligne régulièrement ou adhérer à l'opération Arrondi sur salaire en France.



5.4.2 LES PROJETS SOUTENUS PAR LE FONDS DE DOTATION THALES SOLIDARITY

Le Fonds Thales Solidarity a pour mission de contribuer à construire une innovation responsable, accessible et utile à tous, avec ceux qui préparent les transformations sociétales décisives de demain. Pour ce faire, le Fonds entend ouvrir et partager la capacité d'innovation, les expertises et les talents du Groupe pour agir sur les 3 thématiques d'intérêt général définies dans le cadre du programme Groupe : l'éducation et l'insertion professionnelle, la citoyenneté numérique et la protection de l'environnement.

En 2020, le Fonds de dotation a sélectionné et financé au total 15 projets dans 8 pays qui ciblent plus de 7 000 élèves et adultes bénéficiaires sur l'année 2020/2021.

5.4.2.1 ONZE PROJETS PARRAINÉS PAR DES COLLABORATEURS

L'appel à projets annuel du Fonds Thales Solidarity vise à accompagner et valoriser l'engagement des collaborateurs en soutenant financièrement des initiatives d'intérêt général dans lesquelles ils sont impliqués, et qui s'inscrivent dans l'un des axes prioritaires du Fonds.

EN JUILLET 2020, 11 PROJETS LAURÉATS DANS 8 PAYS ONT ÉTÉ RETENUS ET ONT REÇU UN SOUTIEN FINANCIER À L'AUTOMNE POUR LANCER LEURS PREMIÈRES ACTIONS, LE PLUS SOUVENT EN DISTANCIEL.

Parrainés par des collaborateurs basés en Espagne, aux États-Unis, en France et en Italie, ils doivent permettre d'accompagner plus de 2 600 enfants et adultes en Asie, en Afrique, en Amérique Centrale et en Europe sur l'année 2020-21 :

- quatre projets d'éducation aux technologies et au numérique visent à encourager les apprentissages et la curiosité scientifique de jeunes défavorisés en leur donnant accès à des méthodes pédagogiques innovantes et aux outils informatiques au Bénin, au Cambodge et en France. Par exemple, pour lutter contre la fracture numérique et réduire le décrochage scolaire, le Collège St Pie X des Apprentis d'Auteuil de Domont (Val d'Oise, France) a créé un FabLab pour mettre à disposition de 115 jeunes et des équipes pédagogiques un lieu de fabrication et d'échanges où ils pourront s'initier à différentes technologies ;
- trois projets en faveur de l'insertion professionnelle en Italie et au Sénégal ont pour objectif d'offrir des perspectives d'emploi à des femmes immigrées ou des jeunes en difficulté. Par exemple, pour mieux préparer les jeunes à la recherche d'emploi, l'association sénégalaise Concept développe la mise en ligne de 7 modules de formations via une plateforme qui permet à 450 jeunes au chômage de renforcer leurs compétences à distance ;
- la citoyenneté numérique est au cœur de deux projets en Espagne et en France pour sensibiliser des adolescents à un usage responsable du numérique et aiguïser leur esprit critique face à la propagation de l'information. Par exemple, l'ONG Cesal à Madrid propose des ateliers de sensibilisation au bon usage de la technologie, pour favoriser le développement de compétences académiques, sociales et personnelles d'une trentaine d'adolescents à risque d'exclusion et de leur famille ;
- deux projets sont consacrés à la protection de l'environnement pour accompagner des populations locales à la transition écologique en Équateur et soutenir le déploiement d'une solution low tech durable à Haïti. Par exemple, le projet, porté par une ONG américaine, vise à faire adopter un nouveau four solaire auprès d'une communauté de familles à Haïti afin de réduire les impacts liés à l'utilisation du charbon tout en atténuant l'impact économique de ce remplacement grâce à la mise en place d'une production locale.

5.4.2.2 UN PARTENARIAT DE 5 ANS POUR PROMOUVOIR L'ÉDUCATION PAR LA RECHERCHE

Sur l'année scolaire 2019-20, le Fonds a renouvelé pour une dernière année le partenariat initié en 2015 par la Fondation Thales autour du programme pilote des Savanturiers du Numérique et des Technologies, porté par le Centre de Recherche Interdisciplinaire en France. Cette démarche d'apprentissage par la recherche, menée en classe de primaire et secondaire et parrainée par des ingénieurs, repose sur les méthodes et l'éthique de la recherche comme modèle pour des apprentissages collaboratifs et ambitieux. En 5 ans, le programme a impliqué 3 970 jeunes, 183 enseignants, et 99 mentors bénévoles de Thales.

5.4.2.3 TROIS NOUVEAUX PROJETS D'INNOVATION SOCIALE EN FRANCE

Trois projets en France, lancés à la rentrée 2020, illustrent l'engagement solidaire de Thales en faveur d'enjeux renforcés par la crise sanitaire. Ils visent à permettre aux jeunes décrocheurs, aux personnes éloignées de l'emploi ainsi qu'aux acteurs de l'intérêt général de développer leurs compétences et leur capacité à agir.

Le soutien du Fonds vise à favoriser l'expérimentation de ces solutions en 2021 en vue d'un déploiement ultérieur sur d'autres territoires :

- Défi Insertion : ce projet, porté par l'association We Tech Care, vise à ouvrir les opportunités du numérique aux salariés en insertion pour leur permettre d'acquérir un bagage numérique minimum, essentiel à leur insertion sociale et professionnelle. Le pilote cible 4 000 personnes sur 3 territoires d'expérimentation : Occitanie, Hauts de France et Grand-Est ;
- Agir pour la jeunesse : le partenariat avec Bordeaux Mécènes Solidaires expérimente un programme d'accompagnement scolaire en faveur des jeunes décrocheurs sur le territoire de Mérignac pour lutter contre les inégalités scolaires. À partir de septembre, deux centres sociaux ont pu poursuivre leurs activités de soutien scolaire en présentiel pour 117 élèves conformément aux restrictions sanitaires, d'éveil scientifique et d'orientation grâce à l'implication de collaborateurs bénévoles de Thales ;
- Tech for Good Enthusiasts : par le biais d'une plateforme web, l'association Latitudes accompagne des associations sur leurs enjeux technologiques en leur permettant d'échanger et de collaborer avec des professionnels du monde de la technologie. En 2020, des rencontres virtuelles ont été organisées avec 103 associations et contribué à renforcer la mission de l'association : aider les acteurs de l'intérêt général à tirer parti de l'innovation technologique.

En 2020, le Fonds de dotation a sélectionné et financé au total



15 PROJETS

dans 8 pays qui ciblent plus de 7 000 élèves et adultes bénéficiaires



5.4.3 LES COLLABORATEURS ET LES SITES DE THALES MOBILISÉS DANS LA LUTTE CONTRE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Partout dans le monde, des collaborateurs de Thales ont contribué à la lutte contre le Covid-19 et ses effets, soit à travers des actions du Groupe soit par des initiatives individuelles.

5.4.3.1 INITIATIVES CITOYENNES DES COLLABORATEURS

Grâce à leurs compétences techniques, de nombreux collaborateurs ont rejoint des initiatives citoyennes locales ou nationales pour produire des masques et des visières pour les personnels. De telles initiatives ont été lancées en Espagne mais également en France sur les sites de Toulouse, Bordeaux, Sophia-Antipolis, Aubagne, Thonon, Moirans, Brest et Vélizy. Afin d'alimenter les centres hospitaliers régionaux, les salariés ont partagé leurs compétences pour fabriquer ces matériels avec leur imprimante 3D personnelle ou celles de l'établissement, ou pour coordonner des productions bénévoles de Fab Labs locaux.

À Singapour, dans le cadre d'une initiative locale, des employés se sont portés volontaires pour coudre des masques en tissu réutilisables, qui ont été donnés à des personnes dans le besoin, notamment des enfants et des travailleurs étrangers migrants.

Au Brésil, les équipes de São Bernado do Campo, en soutien à l'hôpital universitaire Antonio Pedro, ont travaillé à la réparation des moteurs de lits médicalisés, et étudié la possibilité d'utiliser des imprimantes 3D pour fabriquer des pièces nécessaires à la réparation des matériels défectueux.

5.4.3.2 DE L'EXPERTISE TECHNIQUE ET DU MATÉRIEL DE PROTECTION POUR LES ÉQUIPES MÉDICALES

En France, 20 000 masques FFP2 ont été donnés aux instances hospitalières et aux professionnels de santé, auxquels s'ajoutent 260 000 masques cédés au profit de l'État.

Plusieurs sites de Thales en Chine, en France et aux Pays-Bas se sont mobilisés pour collecter et distribuer des vêtements de protection jetables aux professionnels de santé et hôpitaux locaux, dont ceux de Wuhan dès le mois de janvier, mais également des tablettes inutilisées pour permettre aux patients de rester en contact avec leurs proches comme cela a été le cas à Huizen aux Pays-Bas. Au Panama, Thales a par ailleurs offert 10 000 masques aux personnels qui assurent le fonctionnement des métros.

Au Royaume-Uni, Thales, en partenariat avec Airbus et une vingtaine d'autres entreprises, a produit des respirateurs pour répondre aux besoins croissants des hôpitaux, en apportant son expertise en matière de formation et de simulation de systèmes complexes. Au Brésil, les ingénieurs de Thales ont également travaillé avec des équipes universitaires locales sur un projet de production de ventilateurs.

 **260 000**
masques cédés au profit de l'État



5.4.3.3 DES SOLUTIONS THALES EN SOUTIEN DES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LA CRISE ET DU MAINTIEN CRUCIAL DE LEURS ACTIVITÉS

Engagé aux côtés des hôpitaux contraints d'augmenter en un temps record leurs capacités et leurs équipements, le Groupe a fourni des détecteurs de radiologie permettant de réaliser des images de haute qualité, particulièrement utiles pour le filtrage des patients, leur suivi ainsi que l'analyse des lésions et dégradations des poumons.

Dans le cadre de la mise en place massive du télétravail, Thales a fourni gratuitement à ceux dont le maintien de l'activité est crucial dans la lutte contre la crise des solutions de sécurité informatique renforcée, pour protéger données, réseaux et télécommunications, à travers :

- la mise en place d'un pack permettant d'embarquer sur son application Citadel une organisation toute entière ;
- l'accès à Cryptobox pendant 45 jours, une solution de travail collaboratif sécurisée permettant de créer des espaces de travail virtuels pour partager et stocker tous les documents utiles ;
- la mise à disposition d'un rapport sur les risques de cybermalveillance. Plus de cinquante structures médicales en France ont ensuite demandé à recevoir les flux d'informations réguliers sur l'analyse de la cyber menace ;
- l'accès à son centre de renseignement sur les cyber menaces pour les hôpitaux du système de santé (NHS) au Pays de Galles, pour leur permettre de comprendre comment, et où, leurs systèmes peuvent être ciblés et ce qui peut être fait pour les protéger.

POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS DE LA SÉCURITÉ CIVILE EN FRANCE, LES ÉQUIPES DE THALES, SUR LE SITE DE CHÂTELLERAULT NOTAMMENT, ONT ASSURÉ LA MAINTENANCE, LA FOURNITURE DES PIÈCES DE RECHANGE ET LE SUPPORT DES HÉLICOPTÈRES DE LA SÉCURITÉ CIVILE, GARANTISSANT AINSI LEUR DISPONIBILITÉ, CRUCIALE EN CETTE PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE.

Aux Pays-Bas, Thales aide la police néerlandaise à faciliter les flux d'informations entre les différentes salles d'urgence et les centres de crise. Les informations remontant de l'ensemble du pays sont intégrées en toute sécurité dans un système en ligne, permettant aux équipes de ces centres de crise de mieux évaluer la situation dans son ensemble et de prendre les bonnes décisions plus rapidement.

Thales accompagne également :

- les services d'urgence et les pompiers, pour faire face à l'explosion des appels téléphoniques d'urgence en France ;
- la télémédecine, en France, pour permettre aux médecins de suivre à distance les constantes de leurs patients confinés, grâce aux modules de connectivité intégrés dans des objets médicaux intelligents et aux liaisons sécurisées de Thales ;
- les opérateurs télécom en Amérique latine, pour le déploiement de campagnes d'utilité publique : les solutions de marketing mobile de Thales permettent de diffuser massivement et intelligemment des informations et d'en garantir la bonne prise de connaissance ;
- les services d'état civil aux États-Unis, chargés de délivrer les pièces d'identité nécessaires à l'accès aux services sociaux essentiels. Thales s'est engagé à délivrer au plus vite de nouveaux documents aux citoyens confrontés à l'expiration de leurs pièces d'identité pendant la crise ;
- les opérateurs de transport, essentiels aux déplacements des personnes impliquées dans la gestion de la crise, pour assurer la continuité des transports et les opérations de maintenance en urgence comme ce fut le cas au Caire suite à des inondations qui ont impacté le fonctionnement des lignes de métro.

5.4.3.4 DES PROPOSITIONS ET PARTENARIATS POUR DES SOLUTIONS NOVATRICES

Dans le cadre d'un appel à projets du ministère français des Armées, lancé spécifiquement par l'Agence de l'Innovation de Défense (AID), Thales a soumis une dizaine de projets technologiques portant sur des solutions innovantes rapidement déployables afin de protéger la population, accompagner la prise en charge des malades, tester la population, surveiller l'évolution de la maladie au niveau individuel et l'évolution de la pandémie, ou aider à limiter les contraintes pendant la période de crise. Ces projets, parfois en soutien de PME/start up innovantes ou en collaboration avec des partenaires du monde médical, concernaient des outils d'aide à la gestion de crise, des solutions de soutien à la prise en charge médicale au profit des personnels de santé, des techniques de diagnostic rapide ou l'amélioration du travail à distance.

Enfin, Thales Digital Solutions à Montréal a soumis neuf projets, développés en partenariat et sur financement gouvernemental, afin de proposer des solutions innovantes pour renforcer les capacités des organisations de santé, et le soutien à la prise de décision des pouvoirs publics.

6. NOTES MÉTHODOLOGIQUES

6.1 DONNÉES SOCIALES

MÉTHODE DE REPORTING SOCIAL

La partie sociale du Document d'Enregistrement Universel est un outil privilégié d'information concernant les données sociales, les politiques sociales mises en œuvre, les pratiques et actions qui s'inscrivent dans le cadre de la responsabilité sociale du Groupe ainsi que leurs impacts. Elle reflète sa dimension internationale. Les informations qu'elle contient présentent la situation du groupe Thales au 31 décembre 2020.

ORGANISATION ET MÉTHODOLOGIE

En 2020, les remontées d'informations ont été effectuées via la plateforme digitale Workday. Les Directeurs des ressources humaines pays ont été invités préalablement à vérifier l'exactitude et la mise à jour des données dans les systèmes de paie locaux ou dans leur outil Workday local. Les informations contenues dans le présent Document d'Enregistrement Universel ont ensuite fait l'objet d'une extraction au niveau central.

Certaines sociétés n'étant pas incluses dans l'outil Workday, un questionnaire quantitatif et qualitatif comprenant l'ensemble des indicateurs reproduits dans le présent document est adressé aux Directeurs des Ressources humaines/Correspondants RH des sociétés ou pays concernés, selon les cas.

Les Directeurs des Ressources humaines pays de l'ensemble des entités du Groupe sont par ailleurs interrogés sur la base d'un questionnaire qualitatif et quantitatif comportant des indicateurs qui, s'ils répondent aux dispositions législatives en vigueur, sont également issus d'indicateurs proposés par la Global Reporting Initiative ou négociés avec les partenaires sociaux, notamment au niveau européen.

L'ensemble des données a été transmis pour consolidation auprès des services de la Direction des Ressources Humaines du Groupe qui assurent un contrôle de cohérence et procèdent à l'élaboration du Document d'Enregistrement Universel.

PÉRIMÈTRE

La définition des sociétés prises en considération pour l'élaboration du Document d'Enregistrement Universel n'a, cette année, pas fait l'objet de modifications et se trouve en conformité avec les standards de consolidation financière IFRS 10 et 11. Les effectifs gérés déclarés au 31 décembre 2020 comprennent donc les effectifs des seules sociétés contrôlées par Thales en application des dispositions de l'article L233-3 du Code de commerce, ainsi que les sociétés qui répondent à ces critères mais qui sont en dessous des seuils de consolidation financière. Pour plus de transparence, les données sociales chiffrées contenues dans le Document d'Enregistrement Universel sont enfin à apprécier au regard du périmètre des effectifs couverts par les réponses. Pour chaque donnée chiffrée, le tableau de périmètre de vérification des données chiffrées mentionne le pourcentage d'effectif couvert.

PRÉCISIONS

- Les effectifs actifs gérés figurant au sein du Document d'Enregistrement Universel comprennent l'ensemble des salariés de chaque pays, quelle que soit la nature de leur contrat (à durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou temps partiel). Ils ne prennent pas en compte les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (en revanche, le nombre de contrats conclus à ce titre est indiqué dans la partie recrutement), les salariés en congé sans solde, les salariés en congé maladie (de plus de trois mois), les salariés en congé parental et les salariés en préavis non travaillé au 31 décembre de l'année considérée.
- À compter de l'exercice 2019, sont pris en compte dans les effectifs actifs, les salariées en congé maternité ainsi que les salariés dont le dernier jour de travail est le 31 décembre de l'année considérée.
- Le nombre total de recrutements inclut les contrats d'alternance conclus au cours de l'année 2020 mais n'inclut pas les transformations de contrats à durée déterminée ou de contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée intervenues au cours de l'année. Il n'intègre pas non plus la conclusion de conventions de stages, de VIE (Volontariat International en Entreprise) et CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) et le passage du statut de salarié actif en inactif et inversement.
- Le nombre total de départs inclut les démissions, l'ensemble des licenciements (pour motif économique, pour motif personnel), les ruptures conventionnelles, les retraites, les décès et les autres types de rupture ainsi que les fins de contrat à durée déterminée.
- Le taux de turn-over correspond au nombre de démissions rapporté à la moyenne de l'effectif actif au 31 décembre de l'année N-1 et de l'effectif actif au 31 décembre de l'année N.

- Le nombre de salariés non français et d'expatriés dans les équipes françaises prend en compte les collaborateurs non français, travaillant en France avec un contrat français ou en situation de mobilité internationale en France.
- Pour le calcul du pourcentage de Comités de direction comportant au moins 3 femmes, sont pris en compte le Comité exécutif du Groupe, les Comités de direction des Activités Mondiales, des grands pays/régions (Amérique du Nord, Royaume-Uni, Australie, Allemagne, Pays-Bas) et de la Direction générale du Développement International (DGDI) ainsi que les Comités de direction des Lignes de produits.
- Le pourcentage de femmes dans les plus hautes responsabilités mesure le pourcentage de femmes occupant des postes de niveau de responsabilité 10 à 12 par rapport au total des collaborateurs occupant des postes de ce même niveau.
- Le nombre moyen d'heures de formation par employé correspond au nombre total d'heures de formation rapporté à l'effectif Thales présent au 31 décembre de l'année considérée.
- Les données relatives à l'absentéisme et aux taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ont été calculées en référence à un nombre de jours théoriquement travaillés au sein des pays et sur la base de l'effectif actif ainsi que des salariés inactifs rémunérés (les salariés en longue maladie non rémunérés n'entrent donc pas dans le périmètre de calcul de cet indicateur). Ces éléments chiffrés sont issus d'un rapprochement des données renseignées dans les outils de reporting de la Direction Ressources Humaines et de la Direction de l'Environnement.
- Le taux d'absentéisme global correspond au pourcentage du nombre de jours perdus pour tout type d'incapacité, d'origine professionnelle ou non, par rapport au nombre de jours théoriquement travaillés dans les pays. Les absences autorisées telles que les congés annuels, d'études, de maternité/paternité ou pour événements familiaux sont exclues. Sont également exclues les absences pour lesquelles le salarié n'est plus payé par Thales.
- Le taux d'absentéisme total en France calculé conformément au bilan social correspond au pourcentage du nombre de jours perdus pour tout type d'incapacité, d'origine professionnelle ou non, par rapport au nombre de jours théoriquement travaillés. Les congés autorisés, de maternité/paternité et pour événements familiaux sont inclus. En revanche, les absences pour lesquelles le salarié n'est plus payé par Thales restent exclues.
- Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus au cours de l'année, multiplié par 1 000 000 et rapporté au nombre d'heures théoriquement travaillées sur l'année.
- Le taux de gravité correspond au nombre de jours perdus pour accident du travail multiplié par 1 000 et rapporté au nombre d'heures théoriquement travaillées sur l'année.
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés correspond au nombre global d'unités bénéficiaires (travailleurs handicapés et recours à la sous-traitance au secteur protégé) tel que déclaré dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés en France.



6.2 DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

PÉRIMÈTRE

Le périmètre de consolidation des données environnementales est basé sur le périmètre de consolidation financière. Toutefois, compte tenu de l'activité et/ou de l'effectif restreint ou de l'absence de maîtrise opérationnelle par Thales, certains établissements n'ont pas été retenus.

Dans le cadre de ce rapport, les indicateurs 2020 sont fournis à périmètre identique à 2018.

Sont retenues les sociétés répondant aux critères suivants :

PARTICIPATION ET CONTRÔLE OPÉRATIONNEL

- Participation de Thales supérieure ou égale à 50 % du capital de cette Société ;
 - Thales exerce le contrôle opérationnel de cette Société.
- Les filiales et les *joint-ventures* ne répondant pas aux critères ci-dessus ne sont pas concernées par le *reporting* environnemental.

ACTIVITÉ/EFFECTIF

- « établissement/site » exerçant une activité relevant de l'Operating Model 4, quel que soit l'effectif ;
- « établissement/site » exerçant une activité relevant de l'Operating Model 3 dont l'effectif est supérieur à 50 personnes ;
- « établissement/site » exerçant une activité relevant de l'Operating Model 2 dont l'effectif est supérieur à 100 personnes.

L'instruction « Définition des niveaux de Système de Management HSE » détaille les niveaux d'Operating Model (classification selon le type d'activité : industrielle, semi-industrielle, tertiaire).

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE

- Cessions/Acquisitions : société à inclure dès qu'un exercice calendaire complet a été réalisé et si la Société répond aux critères de sélection du périmètre.
- Création d'activité : société à inclure dès qu'un exercice calendaire complet a été réalisé et si la Société répond aux critères de sélection du périmètre.
- Transfert d'un site à un autre : prise en compte des données dans le *reporting* :
 - du site de départ du 1^{er} janvier N à la date de transfert,
 - du site d'arrivée de la date de transfert au 31 décembre N.
- Absorption intra Groupe : intégration des données de l'entité absorbée pour la période 1^{er} janvier N à la date d'absorption dans les données de l'entité absorbante.

PROCÉDURE DE REPORTING

Une instruction intégrée au référentiel Groupe fixe les règles pour chaque étape de saisie, de validation et de consolidation des données. Elle définit également le rôle de chaque intervenant et favorise l'enregistrement des données (traçabilité, archivage, etc.).

INDICATEURS

Les préoccupations environnementales évoluent et les indicateurs doivent être adaptés au rythme de ces préoccupations, mais également à celui des priorités du Groupe. Certains de ces indicateurs, difficiles à appréhender, peuvent générer des réponses discordantes d'un pays à l'autre. Thales s'attache donc à modifier et à adapter son référentiel d'indicateurs pour rendre plus performant le *reporting*, tenant ainsi compte des retours d'expériences des années précédentes et des évolutions actuelles et futures des enjeux environnementaux. La description des indicateurs est disponible dans l'outil de *reporting*. Une note méthodologique de calcul de l'empreinte carbone est également disponible.

OUTIL DE REPORTING

Thales s'est doté d'un outil de *reporting* et de pilotage sur l'ensemble du périmètre de consolidation et disponible sur l'intranet. Il consolide des données au niveau de chaque entité, pays ou zone et au niveau Groupe. En outre, il est configuré de telle sorte qu'il vérifie la cohérence entre les informations et propose des adaptations en fonction des spécificités de chaque pays (unités de mesure, facteur de conversion, etc.). Cet outil permet également d'appliquer les règles de saisie, de validation et de consolidation définies dans la procédure de *reporting*.

ANALYSE DES PERFORMANCES

Pour faciliter l'analyse des résultats, le *reporting* Groupe intègre les principes suivants :

- les variations de périmètre liées notamment aux opérations de cessions et d'acquisitions. Pour chaque famille d'indicateurs, un chiffre brut est donné (ex. : consommation d'eau en mètres cubes) et un ratio complète l'information pour tenir compte des variations de périmètre (ex. : consommation d'eau par personne) ;
- des objectifs Groupe sont assignés pour une période donnée au cours de laquelle :
 - l'évolution des performances est évaluée à périmètre constant,
 - les coefficients tels que facteurs d'émissions pour les émissions de CO₂ sont constants ;
- lors du changement de période, si les facteurs d'émissions sont modifiés, les performances de l'année de référence sont recalculées avec les nouveaux coefficients ; seuls les facteurs d'émission électricité sont modifiés chaque année sans application rétroactive sur les données des années précédentes, afin de tenir compte de l'évolution des mix énergétiques de production dans les pays/régions où opèrent les sites et des contrats d'achat d'électricité signés par le Groupe ;
- les principes et méthodes de *reporting* des données sont décrits dans l'instruction « guide méthodologique de *reporting* des données environnementales » et celui des émissions de CO₂ dans le « guide méthodologique de calcul des émissions de CO₂ » disponibles dans le référentiel Groupe.

