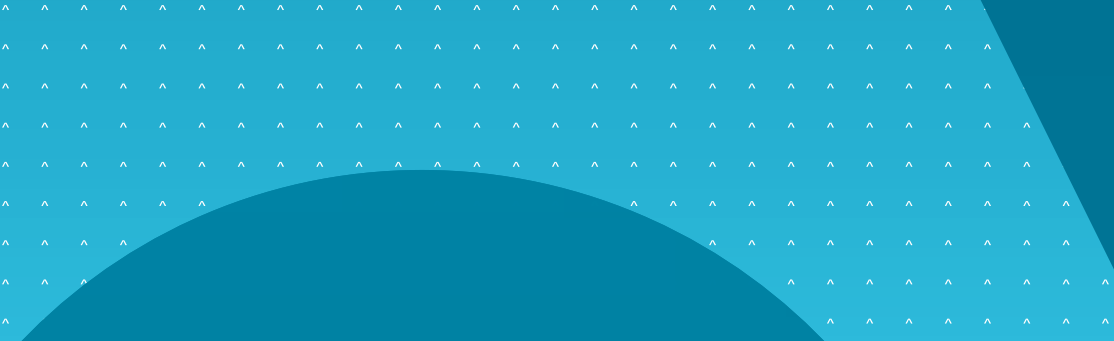


# Rapport Annuel Hygiène & Sécurité 2021



# NOS ACTIVITÉS



## AÉROSPATIAL

Offrir des vols plus écoresponsables, connectés et sûrs ; concevoir des satellites pour communiquer et observer la planète.

### AÉRONAUTIQUE

- Avionique de vol
- Systèmes électriques
- Expérience passager
- Simulation et formation

### ESPACE

- Télécommunications
- Observation de la Terre
- Infrastructures orbitales et systèmes de transport
- Navigation par satellite
- Exploration

### LEVIERS DE CROISSANCE

- Reprise progressive du trafic aérien à la suite de l'épidémie de Covid-19.
- Malgré les 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.
- Une offre spatiale unique qui répond aux nouveaux besoins de communication et d'observation.
- Le spatial militaire devient une priorité pour de nombreux pays.

### N°3 MONDIAL

Avionique commerciale

### N°2 MONDIAL

Satellites civils



**28 %**  
du chiffre d'affaires du Groupe\*

**4 463 M€**  
**+ 6,1 %** vs. 2020

Marge d'EBIT : **4,5 %**



## DÉFENSE & SÉCURITÉ

Aider les États, les forces armées et les organisations à mieux se protéger et à assurer la sécurité des citoyens et des infrastructures.

- Radars, sonars et systèmes optroniques
- Réseaux de communications sécurisés au cœur des solutions de combat collaboratif
- Réseaux et systèmes d'infrastructure
- Solutions de cyberdéfense et systèmes d'informations critiques
- Gestion du trafic aérien

### LEVIERS DE CROISSANCE

- Un nouveau contexte géopolitique amenant la plupart des forces armées à revoir leurs besoins à moyen et long termes.
- Une numérisation rapide des forces armées.
- Une demande croissante pour des solutions de cybersécurité.
- Les solutions digitales prennent une place croissante dans les plateformes.

### N°2 MONDIAL

Communications militaires

### N°1 EUROPÉEN

Électronique de défense



**54 %**  
du chiffre d'affaires du Groupe\*

**8 633 M€**  
**+ 5,7 %** vs. 2020

Marge d'EBIT : **12,9 %**



## IDENTITÉ ET SÉCURITÉ NUMÉRIQUES

Créer de la confiance dans un monde connecté.

- Services bancaires et de paiement
- Protection du cloud et gestion de licence logicielle
- Solutions d'identité et biométrie
- Solutions d'authentification des utilisateurs et des appareils auprès des réseaux mobiles
- Solutions d'analyse de données et Internet des Objets

### LEVIERS DE CROISSANCE

- Des marchés en 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 de solutions d'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.

### N°1 MONDIAL

Protection des données

### N°1 MONDIAL

Cartes de paiement et cartes SIM



**19 %**  
du chiffre d'affaires du Groupe\*

**2 995 M€**  
**+ 2 %** vs. 2020

Marge d'EBIT : **11,9 %**

## TRANSPORT

Activité en cours de cession

Superviser et contrôler efficacement les réseaux de transport.

- Systèmes de signalisation et régulation ferroviaire
- Systèmes de communication
- Solutions de billetterie
- Cybersécurité

### LEVIERS DE CROISSANCE

- 60 % de la population mondiale sera urbaine en 2030 (ONU-Habitat).
- Tendance forte vers des solutions de transports plus automatisées, voire autonomes.
- Plans de relance nationaux très orientés « mobilité verte » à la suite de la crise sanitaire.

### N°2 MONDIAL

Signalisation et supervision ferroviaires



**1 665 M€**  
**+ 2,4 %** vs. 2020

Marge d'EBIT : **7,5 %**

\*Comme annoncé le 4 août 2021, suite à l'entrée en négociations exclusives avec Hitachi Rail pour la cession de l'activité « Systèmes de Transport Terrestre », le secteur opérationnel Transport est traité comme « activité en cours de cession » (norme IFRS 5) et donc non pris en compte dans cet indicateur.

# NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

## GRANDES TENDANCES

CROISSANCE EXPONENTIELLE DES DONNÉES PRODUITES



CROISSANCE ET URBANISATION DE LA POPULATION MONDIALE



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET URGENCE CLIMATIQUE



CONNECTIVITÉ MOBILE ET MULTIPLICATION DES CYBER MENACES



AUGMENTATION DE L'IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



COMPÉTITION MONDIALE POUR LES TALENTS

## NOS RESSOURCES



### RESSOURCES INTELLECTUELLES

**1 027 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.



### RESSOURCES HUMAINES

**80 995** salariés.  
Plus de **31 000** salariés et anciens salariés actionnaires.  
**7 747 M€** de masse salariale.  
**12 heures** de formation en moyenne par collaborateur dans l'année.  
**94 %** de contrats à temps plein.  
**98 %** de contrats à durée indéterminée.



### RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES

Déploiement de la **stratégie pour un futur bas-carbone** alignée sur la trajectoire 1,5 °C de l'Accord de Paris pour les émissions opérationnelles. Adhésion aux principes et recommandations de la **Task Force on Climate-related Financial Disclosures** (TCFD).  
Annonce de l'objectif de s'inscrire dans la certification SBTi.



### RESSOURCES SOCIÉTALES

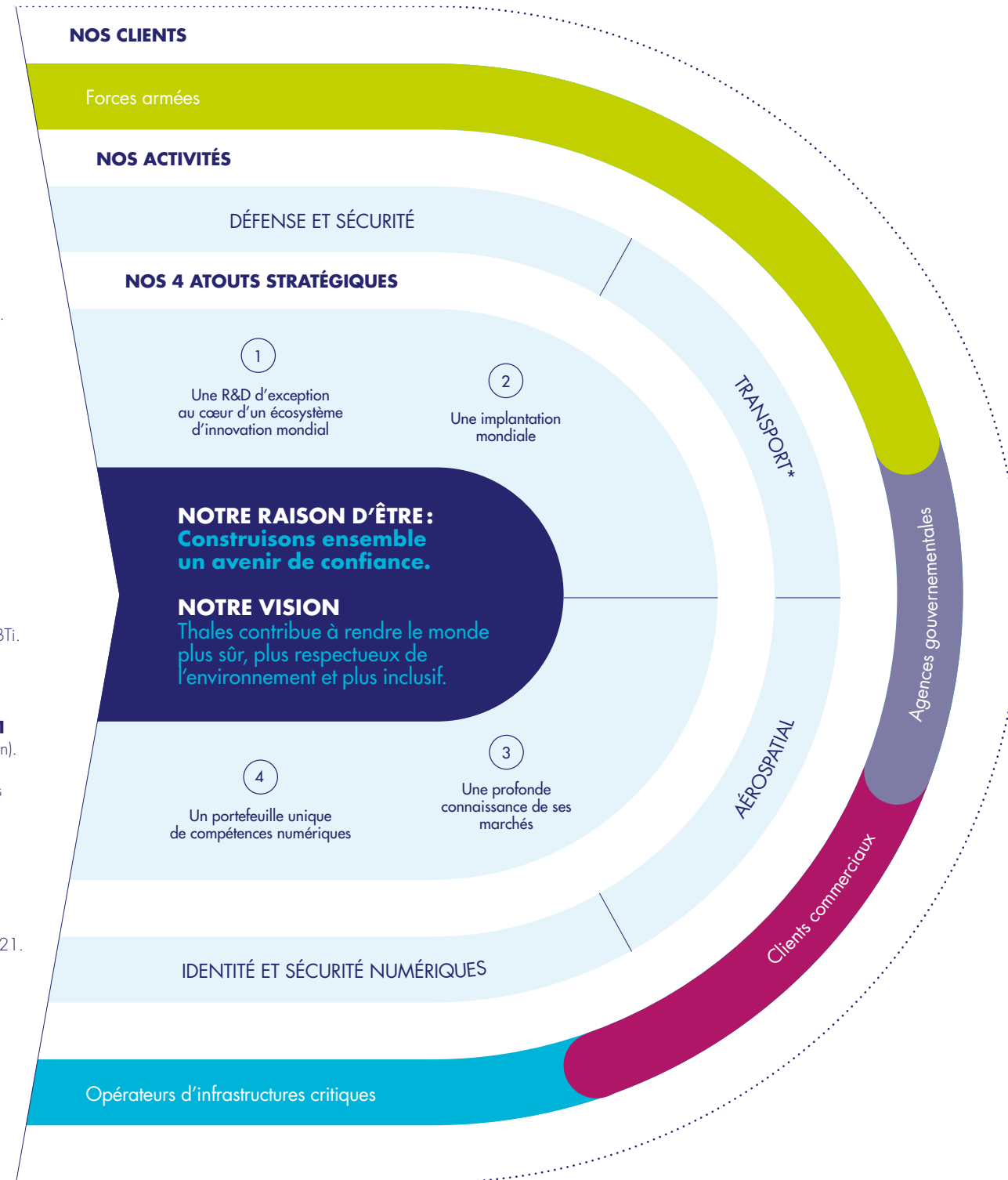
Une politique éthique affirmée : certification **ISO 37001** obtenue en 2021 (système de management anticorruption). Des achats représentant **46 %** du chiffre d'affaires. Renouvellement du label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » en 2021.  
**14 projets** de mécénat soutenus par *Thales Solidarity* dans **8 pays**.



### RESSOURCES FINANCIÈRES

Un endettement très réduit : **795 M€** au 31 décembre 2021. Une génération pérenne de *free-cash flow* opérationnel. Un profil de crédit très solide (BBB+ S&P, A2 Moody's).

\*Comme annoncé le 4 août 2021, suite à l'entrée en négociations exclusives avec Hitachi Rail pour la cession de l'activité « Systèmes de Transport Terrestre », le secteur opérationnel Transport est traité comme « activité en cours de cession » (norme IFRS 5) et donc non pris en compte dans cet indicateur.



## VALEUR CRÉÉE



### VALEUR INTELLECTUELLE

Près de **400 brevets déposés** en 2021 dont 25 % dans les technologies clés numériques.  
**6,3 %\*** du chiffre d'affaires investis en R&D autofinancée. Thales identifié comme le **1<sup>er</sup> acteur européen** en matière de recherche dans le domaine de la physique par la revue *Nature*.



### VALEUR HUMAINE

**10 338** recrutements en 2021 dont **33 %** de femmes.  
**3 %** de taux d'absentéisme dans le monde.  
**50 %** de femmes au Conseil d'administration.  
**3<sup>ème</sup> entreprise préférée des ingénieurs** (Universum France 2021).



### VALEUR ENVIRONNEMENTALE

**Baisse de 36 %** des émissions opérationnelles de CO<sub>2</sub> en valeur absolue depuis 2018 (scopes 1 & 2 et scope 3 « voyages d'affaires »).  
**32 %** d'électricité d'origine renouvelable (+5 pts par rapport à 2020).  
**84 %** des nouveaux développements intègrent une démarche complète ou partielle d'éco-conception (cible 100 % en 2023).  
**70 %** des déchets non dangereux sont recyclés (+15 pts par rapport à 2018).



### VALEUR SOCIÉTALE

**73 %** des achats réalisés auprès de fournisseurs européens dont **37 %** auprès de fournisseurs en France.  
**244 M€\*** d'impôts soit un taux effectif d'imposition de 17,3 %.  
**Près de 30 M€** investis dans des Fonds solidaires par plus de 20 000 salariés épargnants (2<sup>ème</sup> acteur français en valeur).  
**100 %** des collaborateurs concernés par la campagne 2021 ont été formés à la lutte contre la corruption.  
**Plus de 1,7 M€** collectés via le dispositif MicroDon en 5 ans.



### VALEUR FINANCIÈRE

**21\*** grandes commandes d'un montant unitaire supérieur à **100 M€**.  
Forte hausse du chiffre d'affaires.  
Un *free cash-flow* opérationnel supérieur à **2,5 Mds€**.  
Une marge d'EBIT à 2 chiffres.

# UNE VALEUR PARTAGÉE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

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. 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. —

## FAITS MARQUANTS 2021

CHIFFRE D'AFFAIRES 2021  
**16 192 M€\***

- Les résultats annuels 2021 de Thales enregistrent un très fort rebond, démontrant à nouveau la résilience de notre *business model* et la pertinence des choix stratégiques – technologiques et industriels – mis en œuvre.

COLLABORATEURS  
RÉMUNÉRATIONS EN 2021  
**7 747 M€**

- Le Groupe a déployé sa 11<sup>ème</sup> offre d'achat d'actions Thales à ses collaborateurs en novembre 2021. 600 000 actions ont ainsi été proposées aux salariés dans 36 pays, avec une décote de 20 % sur le prix d'achat et un abondement d'une action offerte pour 4 actions achetées (dans la limite de 10 actions offertes). Cette offre a rencontré un succès considérable, puisqu'elle a été largement sur-souscrite par plus de 21 300 collaborateurs.

FOURNISSEURS  
ACHATS 2021  
**8 171 M€**

- Avec plus de 17 000 fournisseurs à travers le monde, Thales contribue au développement économique des pays où il est implanté, dont une part importante de PME et d'ETI. En 2021, Thales a acheté pour plus de 2 milliards d'euros de produits et services auprès de 4 000 PME et ETI en France.

ÉTATS  
IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS 2021  
**244 M€\***

- Thales acquitte des impôts, taxes, et droits significatifs dans de nombreux pays. Le Groupe applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec les réglementations locales et internationales. Le taux effectif d'impôt sur les bénéfices est de 17,3 %. Ce taux intègre des changements de règles fiscales en Italie et au Royaume-Uni qui ont généré des produits exceptionnels d'impôts. Corrigé de ces éléments exceptionnels, le taux effectif d'imposition aurait été de 20,6 %.

ACTIONNAIRES  
DIVIDENDES VERSÉS EN 2021  
**417 M€**

- Le 2 mars 2022, le Conseil d'administration a décidé de proposer aux actionnaires, qui seront convoqués en assemblée générale le 11 mai 2022, la distribution d'un dividende de 2,56 € par action au titre de l'exercice 2021.

R&D AUTOFINANCÉE  
EN 2021  
**1 027 M€\***

- Les activités techniques du Groupe, de la recherche à l'ingénierie, concernent plus de 30 000 personnes. Sur le périmètre restreint de la R&D, facteur essentiel de compétitivité, Thales a dépensé 1 027 M€ en R&D autofinancée en 2021, soit 6,3 % de son chiffre d'affaires.

\* Comme annoncé le 4 août 2021, suite à l'entrée en négociations exclusives avec Hitachi Rail pour la cession de l'activité « Systèmes de Transport Terrestre », le secteur opérationnel Transport est traité comme « activité en cours de cession » (norme IFRS 5) et donc non pris en compte dans le calcul de cet indicateur.

# NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

## 4 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PRIORITAIRES

ODD	ENJEUX	RÉALISATIONS
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer nos investissements R&amp;D et nos partenariats avec les sphères privée et publique.</li> <li>Être un acteur clé de l'industrie durable.</li> <li>Développer les savoir-faire et encourager la capacité d'innovation de nos partenaires et d'autres acteurs de la société civile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus de 40 % des collaborateurs du Groupe occupent des fonctions liées à la R&amp;D.</li> <li>En 2021, Thales a consacré 1 027 M€ en R&amp;D autofinancée.</li> <li>87 % des collaborateurs travaillent sur un site certifié ISO 14001 (management environnemental) et 82 % travaillent sur un site ISO 45001 (santé et sécurité au travail).</li> </ul>
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diminuer notre empreinte environnementale, ainsi que celle de nos clients.</li> <li>Accélérer nos actions et définir des objectifs plus ambitieux pour le climat.</li> <li>Participer à contenir le réchauffement climatique à +1,5 °C en 2050, conformément à l'Accord de Paris.</li> <li>Analyser pour anticiper les conséquences du réchauffement climatique sur nos marchés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les satellites d'observation de la Terre, réalisés sous maîtrise d'œuvre par Thales Alenia Space, apportent aux scientifiques et aux décideurs des données essentielles pour la surveillance de l'environnement.</li> <li>En 2021, Thales a renforcé ses engagements concernant la réduction de ses émissions opérationnelles. Le Groupe vise à présent une réduction de 50 % à l'horizon 2030, le « net zéro » à l'horizon 2040.</li> <li>En 2021, Thales a obtenu la note A-, niveau « Leadership » du CDP (anciennement « Carbon Disclosure Project »).</li> </ul>
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du Groupe.</li> <li>Développer les meilleures pratiques en matière de carrières et de recrutements féminins.</li> <li>Lutter contre les clichés, les stéréotypes et le sexisme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2021, les femmes représentent 33 % des recrutements dans le monde et 27 % de l'effectif mondial du Groupe.</li> <li>Avec 50 % de femmes au Conseil d'administration et 20 % au Comité exécutif, Thales présente l'un des plus forts taux de mixité des entreprises de son secteur au niveau mondial.</li> <li>En 2021, Thales s'est doté d'un Index d'égalité femmes-hommes pour le monde entier, afin d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises du Groupe comptant plus de 250 salariés.</li> <li>En 2021, 18,9 % des postes à responsabilités les plus élevés sont occupés par des femmes (objectif de 20 % en 2023).</li> </ul>
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Combattre la corruption, placer les droits de l'Homme au cœur de notre chaîne de valeur.</li> <li>Soutenir la mise en place d'institutions résilientes et transparentes.</li> <li>Permettre à tous de disposer d'une identité juridique, élément essentiel pour exercer sa citoyenneté.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les activités de défense et de sécurité de Thales contribuent au développement des institutions. La paix constitue un préalable indispensable à toute ambition de développement durable.</li> <li>Avec plus de 200 programmes d'identité à travers le monde, Thales aide les États à attribuer à leurs citoyens une preuve d'identité sûre et facile à déployer, condition indispensable pour exercer ses droits.</li> </ul>



# 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* ».

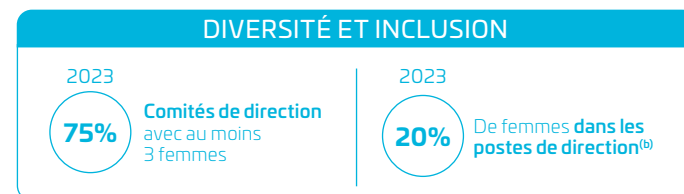
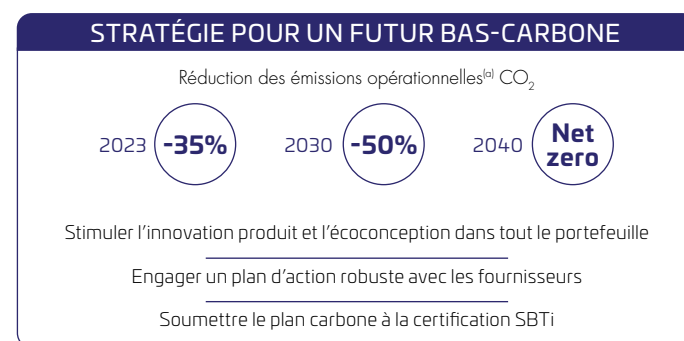
**LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE DANS LA DURÉE**, élément clé de la performance économique de Thales, est une des attentes essentielles de ses clients et de ses collaborateurs. À travers cette démarche, le Groupe répond également aux demandes de ses investisseurs et des 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 CÉLÈBRE CETTE ANNÉE LES 10 ANS DE SON ENGAGEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU D'EXIGENCE ”

En 2021, Thales a de nouveau confirmé son engagement au sein du Pacte Mondial des Nations Unies dont il est signataire depuis 2003. Le Groupe 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, depuis 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. Thales célèbre cette année les 10 ans de son engagement au plus haut niveau d'exigence de cette initiative mondialement reconnue.

Thales a organisé en 2021 un évènement dédié aux investisseurs entièrement consacré aux enjeux RSE. À cette occasion, Patrice Caine, entouré d'une grande partie des membres du Comité Exécutif du Groupe, a mis en avant l'accélération des initiatives de Thales en matière de RSE et valorisé les opportunités de croissance offertes par le développement durable. Thales a notamment pris de nouveaux engagements pour accélérer sa réponse face aux enjeux posés par le changement climatique. Cet évènement a permis à la communauté financière de mieux apprécier l'ambition du Groupe de contribuer à un avenir plus sûr, plus respectueux de l'environnement et plus inclusif et de constater l'accélération de la feuille de route RSE de Thales :

### LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS DE THALES EN MATIÈRE DE RSE



(a) Scope 1 + Scope 2 + Scope 3 voyages d'affaire. (b) Top 13% des collaborateurs. Pourcentage de femmes parmi les collaborateurs : 27%. (c) Comparé au taux 2018.

En 2021 ces objectifs ont été déclinés à hauteur de 10% dans les rémunérations variables de tous les collaborateurs éligibles (60% de l'effectif). Ces engagements en matière de politique sociale, environnementale, et de gouvernance ont été évalués et valorisés par les principaux acteurs de la notation extra-financière. Ainsi, en 2021, les agences de notation extra-financière MSCI, Vigeo-Eiris et Ethifinance (Gaïa Rating) ont attribué respectivement la note A et l'indice de 57/100 et 83/100 à Thales pour sa politique de responsabilité d'entreprise. Ces évaluations placent le Groupe parmi les acteurs les plus performants en matière de RSE de son secteur d'activité. De plus, Thales, qui répond au questionnaire « Climate Change » du CDP (Carbon Disclosure Project) depuis 2010, a reçu la note de A- en 2021. Ce plus haut niveau « Leadership » (A/A-) récompense les entreprises ayant adopté les meilleures pratiques en matière de lutte contre le changement climatique. Cette note reflète l'engagement et les efforts du Groupe dans la mise en place de sa Stratégie Bas-Carbone avec des objectifs ambitieux pour les scopes 1, 2 et 3 et une gouvernance solide. Thales participe également à l'initiative Ambition4climate portée par l'Afep (Association Française des Entreprises Privées) ainsi qu'aux travaux menés par cette organisation professionnelle et le Shift Project sur l'analyse du risque « climat » et la manière de le prendre en compte dans l'évaluation des entreprises et dans la stratégie des entreprises.

La pertinence de ces engagements RSE a, cette année, été également reconnue par nos partenaires bancaires puisque la ligne de crédit bancaire créée en 2020 et dont les conditions incluaient des objectifs climat, a été amendée en 2021 (allongement de sa durée et amélioration de ses conditions financières) en s'appuyant sur le renforcement de la Stratégie Bas-Carbone du Groupe (voir 5.5.2.2.1 du DEU 2021). Enfin, en mars 2021, Thales a obtenu la certification ISO 37001:2016 « Systèmes de management anticorruption », délivrée par l'AFNOR, pour un périmètre regroupant Thales SA et les sociétés qu'elle contrôle en France, ainsi que certaines filiales internationales de Thales International SAS<sup>(1)</sup>. Le Groupe poursuivra cette démarche en 2022 en vue d'étendre le périmètre de cette certification à deux pays majeurs de son organisation internationale (Royaume-Uni et Pays-Bas).



(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.

## “ LE GROUPE FAIT ÉVOLUER SA GOUVERNANCE INTERNE DE LA RSE POUR QUE CES SUJETS SOIENT TRAITÉS AU PLUS HAUT NIVEAU ”

### RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE ET DE L'ORGANISATION EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTAL

Afin de mieux répondre à ses enjeux RSE futurs, le Groupe a décidé, fin 2021, de constituer une Direction RSE intégrée, placée sous la responsabilité d'un Chief Sustainability Officer (ou Directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale) rapportant au Secrétariat Général. Cette nouvelle direction couvre tous les domaines de la RSE et est organisée en trois pôles : deux pôles d'expertise pour les sujets Environnement (intégrant le climat) et Santé/Sécurité, d'une part, et les sujets sociaux et sociétaux (dont la diversité et l'inclusion et Thales Solidarity), d'autre part; le troisième pôle ayant pour mission de traiter tous les sujets transverses (indicateurs, reporting, benchmarking, communication avec les parties prenantes, veille réglementaire et sociétale, etc.). En outre, le Groupe fait évoluer sa gouvernance interne de la RSE pour que ces sujets soient traités au plus haut niveau :

- Un Comité stratégique RSE est créé au niveau du Comité exécutif, auquel participeront le Président-Directeur général, le Secrétaire général et plusieurs membres du Comité exécutif;
- Un réseau de correspondants RSE est créé au sein du Groupe : dans chacune des Activités Mondiales et Grands Pays, ce rôle est attribué aux directeurs Stratégie et Marketing; des correspondants RSE seront également désignés par les responsables des grandes fonctions transverses au sein de leurs Comités de direction.

Il est important de noter qu'en dépit de la pandémie de Covid-19, Thales a réaffirmé l'ensemble de ses priorités et maintenu, voire accru, les objectifs qu'il s'était fixés en matière de RSE.

Tous les principaux engagements de Thales en matière de responsabilité d'entreprise sont présentés dans le rapport intégré du Groupe. Ce document, publié annuellement depuis 2016, 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.

## 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<sup>(a)</sup> et l'aide d'un cabinet de conseil externe.

En 2021, 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 SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL,
- LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX LIÉS AUX ACTIVITÉS DU GROUPE,
- LES IMPACTS LIÉS À L'ÉVOLUTION DES RÉGLEMENTATIONS,
- LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES CONCERNANT L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES (NOTAMMENT, LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE)<sup>(b)</sup>,
- LA VIGILANCE SUR LE RESPECT PAR LES FOURNISSEURS DES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE.

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p><b>1. Diversité et inclusion</b></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.</p> <p>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 mensuel (voir chapitre 5.4.2 du DEU 2021).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 en section 5.4.2.</p>

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p><b>2. Santé et sécurité au travail</b></p> <p>Certaines activités conduites sous la responsabilité de Thales sur ses sites ou des sites extérieurs peuvent exposer ses salariés, ses sous-traitants ou d'autres intervenants (partenaires industriels, clients, visiteurs) à divers risques physiques, par exemple électriques, chimiques, rayonnements. Les risques sont accrus pour les activités inhabituelles en occurrence (activité exceptionnelle, maintenance spécifique) ou en conditions de travail (travail de nuit, nombre important d'intervenants simultanément présents sur un chantier, exigüité des locaux, chantier de construction terrestre, naval, ferroviaire).</p> <p>Partout où le Groupe opère, de nombreuses et diverses dispositions réglementaires relatives à l'environnement de travail et à la sécurité industrielle s'imposent à l'ensemble de ses activités. Les activités particulièrement à risque font l'objet de dispositions complémentaires.</p> <p>Cet environnement réglementaire vise à préserver la santé, la sécurité et la Qualité de Vie au Travail des personnels dont le Groupe est responsable et à assurer un cadre de travail sûr et sain.</p> <p>En conséquence, l'absence de maîtrise de ces dispositions et/ou l'insuffisance quantitative, qualitative ou temporelle des mesures mises en œuvre pourraient exposer le Groupe à des sanctions financières ou administratives, dégrader sa performance opérationnelle, engager sa responsabilité et/ou porter préjudice à sa réputation, son attractivité et sa valeur.</p> <p>Au-delà, les activités du Groupe peuvent être significativement affectées par une crise nationale, régionale, voire mondiale d'ordre biologique (pandémie) ou physique (éruption volcanique, tremblement de terre, tsunami, ouragan, etc.).</p> <p>La préservation de la santé de ses salariés et des personnes agissant sous la responsabilité du Groupe peut entraîner des surcoûts significatifs, auxquels peuvent s'ajouter des efforts visant à maintenir la continuité de ses activités dans des conditions sûres et saines.</p> <p>Ainsi, la capacité du Groupe à respecter ses engagements pourrait être affectée directement ou indirectement (absence de mise à disposition de matériels, impossibilité d'accéder aux chantiers, etc.).</p>	<p>Thales a mis en place une organisation dédiée croisant les dimensions sites, Activités Mondiales/Lignes de Produits et entités juridiques, afin de prévenir les risques liés à la santé et à la sécurité au travail sur les sites du Groupe comme sur les chantiers extérieurs.</p> <p>Des comités de pilotage transverses multidisciplinaires, visant à supprimer ou diminuer ces risques, se réunissent plusieurs fois par an (voir chapitre 4.1).</p> <p>Cette organisation et ces comités sont notamment en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des évaluations et des suivis réguliers des risques auxquels peuvent être exposés les collaborateurs et les différents intervenants ;</li> <li>• des analyses spécifiques des risques liés aux substances et produits manipulés ;</li> <li>• de la mise en œuvre d'actions concrètes en matière de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité au travail des collaborateurs et, en lien avec la Direction des Ressources Humaines, de qualité de vie et de bien-être au travail (voir chapitre 4.1) ;</li> <li>• de l'anticipation des situations de crise majeure pouvant intervenir à l'échelle nationale, régionale ou mondiale.</li> </ul> <p>Dès le début de la crise sanitaire, des mesures spécifiques ont été mises en œuvre. Elles se sont poursuivies ou ont été adaptées au contexte de l'année 2021 et portent principalement sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mise en œuvre d'une Cellule de Crise Centrale (CCC) Groupe en charge de la gestion pandémie Covid-19 et ce, en lien étroit avec le Comité exécutif et en coordination avec les 55 cellules de crise locales. Sur le terrain, ces cellules de crise sont responsables des prises de décision, de l'établissement des règles et des recommandations, de leur déploiement, du suivi de la situation, de l'optimisation des moyens de protection nécessaires, de la circulation des informations et de la communication relatives à la crise sanitaire ;</li> <li>• la maîtrise des risques liés à l'adaptation des modes de travail pouvant entraîner des risques psychosociaux. La Qualité de Vie au Travail selon le mode hybride télétravail – présence sur site au gré des contraintes nationales fait l'objet d'un suivi particulier.</li> </ul>

(a) 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.

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



Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p><b>3. Impacts environnementaux liés aux activités du Groupe (DPEF)</b></p> <p>L'empreinte industrielle des sites et activités de Thales, qui reste faible, expose le Groupe de manière limitée à des sanctions ou à une dégradation de son image, notamment si certaines activités ne respectaient pas les lois et réglementations croissantes en la matière.</p> <p>Les activités du Groupe sont susceptibles d'affecter l'environnement au travers des émissions qu'elles génèrent. De plus, l'utilisation des produits et solutions fournis par le Groupe, tout au long de leur cycle de vie, contribue à la production de gaz à effet de serre ayant un impact sur le réchauffement climatique et l'économie circulaire.</p> <p>La stratégie bas-carbone mise en place par le Groupe traduit l'engagement de Thales dans la lutte contre le changement climatique. Malgré les actions déjà engagées comme indiqué ci-contre, le Groupe pourrait cependant ne pas réussir à atteindre pleinement certains des objectifs affichés à l'horizon prévu.</p> <p>Les risques induits par le changement climatique (catastrophe naturelle, rupture de la chaîne d'approvisionnement, instabilité des économies, etc.) pourraient avoir des effets négatifs sur la performance du Groupe et la résilience de son modèle d'affaires.</p>	<p>Le Groupe analyse en permanence l'impact environnemental de ses activités en prenant en compte les évolutions réglementaires, sociétales, techniques et la sensibilité des milieux concernés. Il s'attache également à rationaliser ses implantations, dans la mesure du possible. Le Groupe a déployé une organisation, des processus et des outils visant à assurer la maîtrise des activités de ses sites industriels et la limitation de leurs impacts environnementaux (voir section 5.5.2.3 du DEU 2021). Le Groupe met en œuvre depuis plusieurs années une démarche d'évaluation et de réduction de l'exposition de ses sites aux catastrophes naturelles (voir section 5.5.1.3.3 d DEU 2021) pour réduire sa vulnérabilité aux effets physiques du changement climatique.</p> <p>Le Groupe a pris des engagements quantifiés et mesurables pour réduire son impact sur l'environnement. Il poursuit en particulier une stratégie de réduction de son empreinte carbone, avec des objectifs cibles pour 2023 et 2030 alignés avec l'accord de Paris et prenant en compte la méthodologie basée sur la science (« Science Based Target »). Ces objectifs ont été revus en 2021 dans une dynamique d'accélération, pour atteindre un niveau « Net Zéro » pour les émissions opérationnelles à l'horizon 2040 (voir section 5.5.2.3 du DEU 2021). Cette stratégie bas-carbone est soutenue par des plans d'actions détaillés selon quatre volets : mobilité, opérations, achats, produits.</p> <p>Fin 2021, Thales a pris la décision de renforcer sa gouvernance et son organisation sur les sujets de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) et de créer une Direction RSE intégrée dirigée par un Chief Sustainability Officer rapportant au Secrétaire Général du Groupe.</p> <p>L'atteinte des objectifs affichés par le Groupe est mesurée très régulièrement et fait l'objet d'une consolidation et d'une publication annuelle (voir 5.5.2.2 du DEU 2021).</p>
<p><b>4. Impacts liés à l'évolution des réglementations (DPEF)</b></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 et des échanges d'information au sein d'organismes nationaux et internationaux.</p> <p>Ces éléments sont pris en compte dans la conception des produits et solutions du Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 CO<sub>2</sub> en phase d'utilisation ;</li> <li>• 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 (voir chapitre 5.5.3 du DEU 2021).</li> </ul> <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 leur sont transmises.</p> <p>Des solutions de substitution à l'emploi de substances dangereuses sont également développées en anticipation des échéances réglementaires (voir chapitre 5.5.2.1.2 du DEU 2021).</p>

Identification du risque	Suivi et gestion du risque
<p><b>5. Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires (notamment, lutte contre la corruption et le trafic d'influence)</b></p> <p>L'activité commerciale de Thales est répartie dans 65 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, est constamment mis à jour pour intégrer les récentes évolutions législatives et réglementaires.</p> <p>En 2020, Thales s'est engagé dans une démarche de certification en application de la norme ISO 37001 : 2016 « 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). Le Groupe poursuivra cette démarche en 2022 en vue d'étendre le périmètre de cette certification au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.</p> <p>La politique du Groupe en matière de prévention de la corruption est présentée au chapitre 5.6.1.</p>
<p><b>6. Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise</b></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.</p> <p>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 supply chain.</p> <p>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 DEU 2021) 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 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021.**



# 3. TABLEAU DE BORD DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Thème/risque	Politiques	Indicateur clé de performance	Résultats 2020	Résultats 2021
1. Diversité et inclusion	<p><b>Engagement de Thales : Permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même</b> « Au sein de Thales, je travaille dans des équipes ouvertes à la diversité qui valorisent nos différences et nos parcours. »</p> <p><b>Initiative transverse prise par le Comité exécutif dans le cadre de la vision stratégique du Groupe <i>Ambition 10</i></b> 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, améliorera la performance collective de Thales.</p>	% de femmes dans les responsabilités les plus élevées <i>Objectif 2023 : 20%</i>	18%	18,92%
		% de Comités de direction comportant au moins trois femmes <i>Objectif 2023 : 75%</i>	68%	72%
2. Santé et sécurité au travail	<p><b>Engagement de Thales : Être attentif à chacun</b> « 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><b>Engagement de Thales : Politique HSE</b> « 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	3,30%	3,03%
		Taux de fréquence des accidents du travail	1,66	1,47
		Taux de gravité des accidents du travail	0,056	0,03
		% de salariés travaillant sur un site certifié OHSAS 18001/ISO 45001	77,1%	81,93%
3. Impacts environnementaux liés aux activités du Groupe	<p><b>Engagement de Thales : Politique HSE</b> « 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 <sup>(a)</sup> Valeur absolue en référence à 2018	-35%	-36%
		Réduction des émissions indirectes <sup>(b)</sup> Valeur absolue en référence à 2018	-29%	-33%
		Taux de recyclage des déchets non dangereux	60%	70%
		% de salariés travaillant sur site certifié ISO 14001	84%	87%

Thème/risque	Politiques	Indicateur clé de performance	Résultats 2020	Résultats 2021
4. Impacts liés à l'évolution des réglementations	<p><b>Engagement de Thales : Politique HSE</b> « 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	44%	84%
		Taux de <i>Product Line Architects</i> et de <i>Product Line Managers</i> formés ou sensibilisés à l'écoconception	33%	64%
5. Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires (notamment, lutte contre la corruption et le trafic d'influence)	<p><b>L'engagement de Thales : tolérance zéro envers la corruption</b> « 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	149	153
		Formations sur la prévention de la corruption <sup>(c)</sup> <i>Objectif pluri-annuel : formation de 100% des populations concernées</i>	1 350	6 774
		Alertes reçues via le dispositif d'alerte du Groupe dont alertes portant sur des allégations de faits de corruption <sup>(d)</sup>	25	44
6. Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise	<p><b>Engagement de Thales : Faire adhérer ses fournisseurs à sa démarche de Responsabilité d'Entreprise</b> « 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>	Pourcentage de nouveaux fournisseurs s'étant engagés sur les principes de la nouvelle Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales <i>Objectif 2023 : 100%</i>	91%	97%
		Pourcentage de fournisseurs évalués parmi ceux considérés comme « à risque » selon la cartographie du Devoir de Vigilance <i>Objectif 2023 : 100%</i>	24%	59%

(a) Émissions opérationnelles : Opérations internes (Scope 1, 2 et 3 - déplacements professionnels).

(b) Autres émissions: Scope 3 achats de biens et services et utilisation des produits et services vendus.

(c) Dont en 2021, 2142 collaborateurs ayant suivi le "e-learning général", 1039 collaborateurs ayant suivi la classe virtuelle et 3592 ayant suivi les "e-learning thématiques".

(d) L'alerte relative à des allégations de faits de corruption a été clôturée sans suite, l'enquête interne ayant confirmé l'absence de faits avérés de corruption.



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

Face aux défis sociaux, sanitaires et économiques auxquels ils ont été confrontés, les collaborateurs ont démontré une capacité d'adaptation, de l'agilité et se sont fortement mobilisés en 2021, afin de permettre au Groupe de répondre aux attentes des clients, d'accompagner les transformations des organisations mais également de repenser les modes de travail tout en garantissant un environnement sûr et flexible. Cette dynamique s'est notamment traduite par :

- De nouvelles initiatives visant à donner un nouvel élan au programme « Ambition Boost ». Ce programme de performance pour la réalisation des ambitions stratégiques du Groupe implique pour la fonction RH de renforcer l'attractivité de Thales d'une part et de développer l'expertise et les compétences comportementales des collaborateurs d'autre part ;
- Le déploiement dans l'ensemble du Groupe du « smart working ». Cette démarche répond au triple objectif d'accélérer la compétitivité et la performance collective du Groupe, d'offrir de la flexibilité sur le moment, le lieu et la manière de travailler et enfin d'améliorer le bien-être au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les collaborateurs ;
- L'accélération de la stratégie et des plans d'actions en matière de RSE. Le Groupe s'est doté de nouveaux objectifs, plus ambitieux pour contribuer à un monde plus sûr, plus respectueux de l'environnement et plus inclusif.

## REPÈRES EN CHIFFRES :

À la fin de l'année 2021, Thales compte **80995 collaborateurs** répartis dans **7 Activités Mondiales (GBU)** qui correspondent aux 5 principaux domaines d'activité du Groupe : **Défense & Sécurité, Identité et Sécurité numériques, Aéronautique, Spatial et Transport terrestre.**

Présents dans **près de 70 pays**, les effectifs sont majoritairement **situés en France pour 47%, en Europe (hors France) pour 28% ainsi qu'en Asie (7%) et en Amérique du Nord (7%).**

Ces effectifs sont par ailleurs répartis en **3 grandes zones** : la France, les grands pays d'implantation du Groupe<sup>(1)</sup> et les autres pays d'implantation.

Nombre de collaborateurs au 31.12.2021<sup>(2)</sup>

**38 145**  
France

**22 153**  
Grands pays d'implantation

**20 697**  
Autres pays d'implantation

En 2021, 10310 nouveaux collaborateurs ont intégré Thales et 8 133 collaborateurs ont quitté le Groupe. Le taux de turn-over 2021 est de 5,26%<sup>(3)</sup>.

Turn-Over	Groupe		France		Grands pays d'implantation		Autres pays d'implantation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Tranche Age								
<30	13,22%	12,87%	4,56%	8,12%	16,25%	13,02%	20,93%	20,84%
30-40	8,22%	8,21%	2,98%	4,49%	12,98%	11,22%	10,26%	10,97%
40-50	3,76%	3,59%	1,32%	1,41%	8,17%	7,06%	4,18%	4,63%
>50	1,49%	1,87%	0,52%	0,51%	3,19%	3,60%	1,83%	2,18%
<b>Total général</b>	<b>5,61%</b>	<b>5,14%</b>	<b>1,80%</b>	<b>2,51%</b>	<b>8,61%</b>	<b>6,95%</b>	<b>9,03%</b>	<b>8,30%</b>

## 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 DÉMARCHÉ 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, ont poursuivi leur mobilisation au cours de l'année 2021 pour accompagner les collaborateurs dans le cadre de la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de la Covid-19, qu'il s'agisse de soutenir les salariés en difficulté ou d'adapter les organisations de travail.

### 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 2021 par un dialogue social visant notamment à accompagner les conséquences de la crise pour les collaborateurs et l'organisation des activités.

Thales promeut le dialogue social à tous niveaux de l'organisation. Doté d'un Comité d'Entreprise Européen depuis 1993, ce comité est aujourd'hui composé de 39 membres issus de 11 pays européens<sup>(1)</sup>. Il s'est réuni à huit reprises en 2021 (deux réunions plénières, trois réunions extraordinaires et trois bureaux) pour évoquer les perspectives économiques et financières du Groupe, les actualités des Activités Mondiales, l'impact de la crise sanitaire ainsi que le projet de cession de l'activité Transport du Groupe.

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 des réunions 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. Les établissements de plus de 50 salariés sont par ailleurs dotés de Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail. L'organisation de ces instances résulte de la négociation collective.



Le Comité d'Entreprise Européen est composé de **39** membres issus de 11 pays européens



(1) Allemagne, Australie, Canada, États-Unis, Pays-Bas et Royaume-Uni  
 (2) Les effectifs indiqués sont les effectifs actifs tels que mentionnés dans la note méthodologique  
 (3) Taux calculé conformément au référentiel 401-1 du Global Reporting Initiative (GRI)

(1) France, Royaume-Uni, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Belgique, Autriche, Portugal, Norvège, Suisse

### Un socle de mesures sociales harmonisées issues du dialogue avec les partenaires sociaux

Au fil des ans, Thales et ses partenaires sociaux ont conclu des accords collectifs applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France. Les mesures issues de ces accords constituent un socle de mesures sociales en matière de santé et de conditions de travail, d'avantages sociaux, d'égalité professionnelle, de handicap, de fin de carrière ou encore de prévoyance et évoluent régulièrement pour harmoniser et consolider les garanties sociales offertes aux collaborateurs.

En novembre 2021, les partenaires sociaux du Groupe en France ont conclu un accord sur les voyages d'affaires permettant d'une part d'harmoniser les règles applicables au sein du Groupe en France et d'autre part de tenir compte des impacts écologiques et sociaux de ces déplacements et ce dans le cadre de la politique environnementale du Groupe. Le dynamisme du dialogue social en France s'est également notamment traduit par la signature au cours de l'année 2021 des accords collectifs Groupe suivants :

- Accord relatif aux modalités du contrôle social du service de prévention et de santé au travail du groupe Thales signé le 4 juin 2021 ;
- Accord portant transformation du PERCO en plan d'épargne retraite collectif (PERECO) signé le 25 mai 2021.

Au plan international, les entités du Groupe respectent les conventions de l'OIT relatives au droit syndical et à la négociation collective<sup>(1)</sup> ; à la fin de l'année 2021, 76 % des salariés du Groupe dans le monde sont couverts par des conventions ou accords collectifs.



### Un dialogue social en accompagnement des transformations du Groupe

La crise sanitaire liée à l'épidémie mondiale de la Covid-19 ayant fortement impacté le transport aérien et ses activités connexes, les partenaires sociaux ont conclu en janvier 2021 un accord visant à adopter des mesures spécifiques pour favoriser la reprise et la pérennité des activités impactées par la crise et à préserver les compétences nécessaires dans la perspective d'une reprise de ces activités.

Plus de 30 accords collectifs d'entreprises et d'établissements ont par ailleurs été signés dans les différentes entités françaises du Groupe au cours de l'année 2021.

Enfin, les instances représentatives du personnel sont, au niveau du Groupe ou localement, régulièrement informées et/ou consultées sur les projets de réorganisation du Groupe selon les modalités prévues par les réglementations et les accords applicables dans le pays concerné. À titre d'illustration en France, au cours de l'année 2021, les CSE des entités concernées par le projet de rationalisation de certaines implantations Thales en Île de France (France) ont été informés puis consultés, les Directions opérationnelles s'assurant au préalable que les représentants du personnel bénéficient d'un temps suffisant pour rendre leur avis.

### Le suivi de l'engagement des collaborateurs

En juin 2021, une enquête lancée pour la première fois à l'échelle du Groupe a permis de mesurer la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs sur 14 thématiques.

Au niveau du Groupe, 61% des salariés invités à participer à l'enquête y ont répondu. Un taux de réponse particulièrement élevé a été constaté dans certains pays tels que la Thaïlande (99%), la Bulgarie (92%), le Japon (90%), l'Inde (88%) ou encore le Brésil (87%) et le Canada (80%).

Sur ces 14 rubriques de l'enquête, 11 ont obtenu un taux de réponse favorable et notamment les catégories : Bien-être, Collaboration et Écoute et prise en compte des idées.

Les résultats de l'enquête d'engagement ont été partagés localement avec les managers, la fonction RH, le Comité Exécutif et le Conseil d'administration du Groupe et des plans d'action au niveau local et du Groupe ont d'ores et déjà été mis en place.



### 4.1.1 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 2021 ses engagements et ses actions en matière d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

À la fin de l'année 2021, 98% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée et 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.

**“ À LA FIN DE L'ANNÉE 2021, 94 % DES SALARIÉS SONT EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ”**

### Les actions menées pour un meilleur équilibre des temps de vie

Le Groupe a poursuivi les sessions de sensibilisation engagées en matière de droit à la déconnexion à travers un module ouvert à l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur la plateforme uLearn. Par ailleurs, dans le cadre du programme de formation « Le manager, acteur clé de la qualité de vie au travail », les managers sont sensibilisés sur leur rôle de premier plan en matière de qualité de vie au travail et formés sur la bonne mise en œuvre du droit à la déconnexion par les collaborateurs.

En France, une démarche globale « Master Mail » visant à inciter les collaborateurs à réguler l'utilisation de leurs outils numériques a été engagée dès 2019 sur un site pilote en France. Après une phase de diagnostic puis d'accompagnement des équipes, les conclusions de cette démarche ont été communiquées aux salariés en juin 2021.

En 2021, 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 toujours d'une place en crèche en 2021 (contre 444 en 2020, 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.



**76%**  
des salariés du Groupe dans le monde sont couverts par des conventions ou accords collectifs

(1) Conventions n°87 sur la liberté syndicale, la protection du droit syndical et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective



**La lutte contre le harcèlement**

En 2021, le Groupe a mis à disposition des équipes managériales et des équipes Ressources Humaines en France un guide qui définit une démarche de traitement des signalements de situations susceptibles de relever de faits de harcèlement et de violence au travail. Ce guide poursuit l'objectif d'accompagner au mieux les collaborateurs qui seraient amenés à conduire une telle démarche, depuis la réception du signalement jusqu'à la restitution, le cas échéant, d'un rapport d'enquête.

Thales met à la disposition des collaborateurs du Groupe dans le monde, une plateforme d'alerte qui leur permet de signaler notamment des faits de harcèlement ou de discrimination. Cette plateforme digitale est accessible 24h/24, 7j/7 et garantit à l'auteur du signalement qui le souhaite, un total anonymat. Une fois déclarés recevables, les signalements reçus font l'objet d'un traitement par le Comité de Suivi des Alertes.

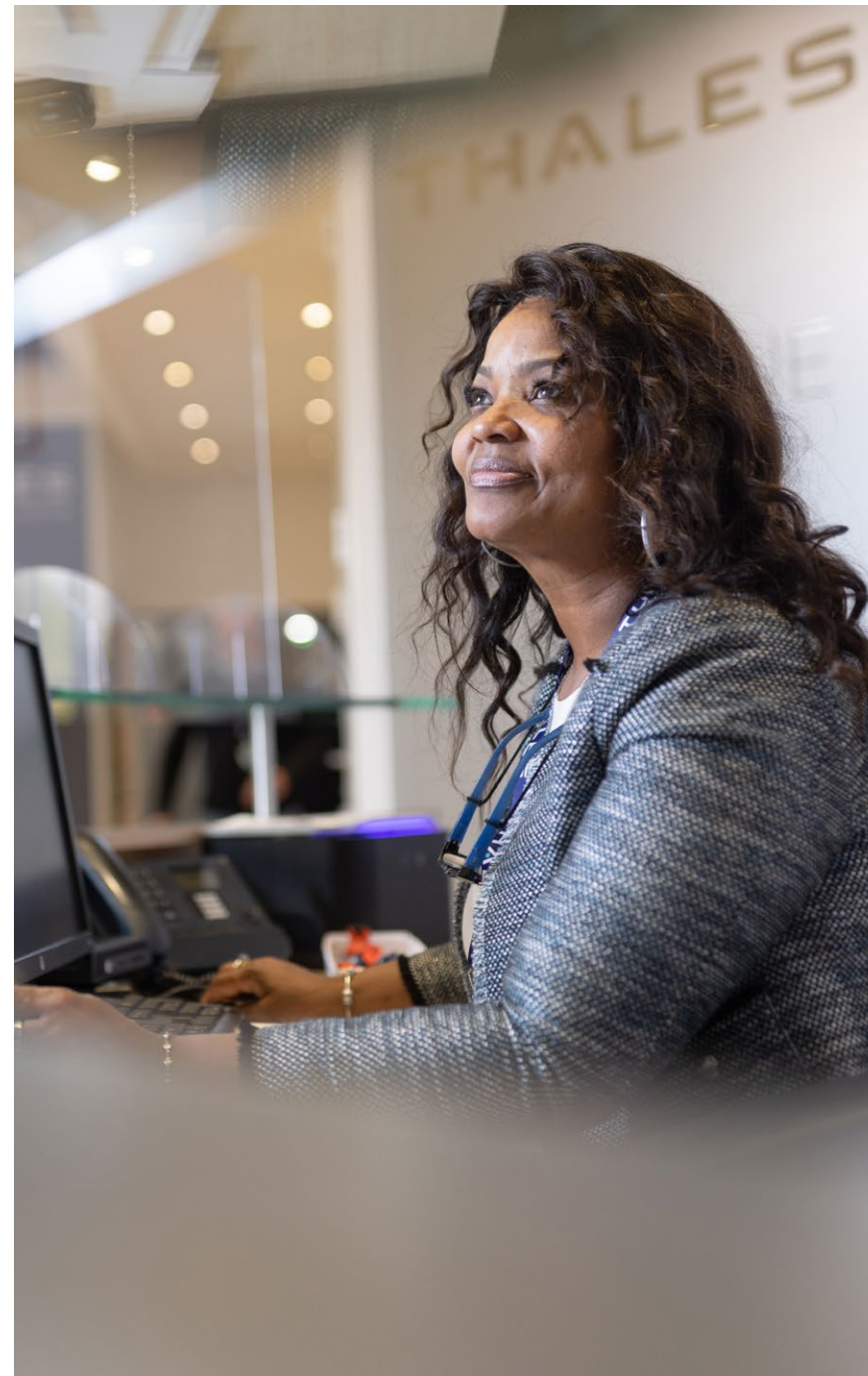
L'auteur du signalement peut également, selon sa préférence et selon les circonstances, choisir d'effectuer un signalement à son responsable hiérarchique ou à son référent RH.

**“ THALES MET À LA DISPOSITION DES COLLABORATEURS DU GROUPE DANS LE MONDE, UNE PLATEFORME D'ALERTE “**

**La protection des données personnelles**

À la fin de l'année 2021, le Groupe s'est doté d'un nouvel outil qui permet notamment la tenue du registre des traitements de données, la gestion des demandes de droit d'accès et la tenue du registre des violations de données. Les membres du réseau data protection de Thales sont en charge de l'alimentation et de la mise à jour de cet outil et ont bénéficié en septembre 2021 d'une formation dédiée préalable.

Dans le cadre de la mise en place ou de l'évolution de nouveaux outils de gestion des ressources humaines, des audits ont par ailleurs été réalisés auprès des directions en charge de la protection des données au sein du Groupe afin de s'assurer du bon respect des dispositions en matière de protection des données personnelles.



**L'accompagnement des collaborateurs pendant la crise sanitaire**

Au cours de l'année 2021, la Cellule de Crise Centrale, à laquelle participent notamment les directions Sécurité, Ressources Humaines, HSE, Achats, Opérations et Communication, a continué à se réunir régulièrement pour suivre l'évolution de la pandémie de Covid-19. L'organisation de cette cellule de crise est décrite au paragraphe 4.1.2.3. Dans le cadre de cette démarche, les mesures sanitaires applicables dans les différents pays ont été adaptées au fur et à mesure de l'évolution des obligations locales. La Cellule de Crise Centrale a également accompagné les sites dans l'organisation de leurs activités en télétravail et sur site mais également dans la gestion des déplacements et des événements professionnels.

Au cours de l'année 2021, Thales a participé activement à la campagne de vaccination menée par les autorités sanitaires, notamment en France en mettant en place dès le mois d'avril 2021 une organisation permettant de vacciner progressivement les salariés éligibles et volontaires, dans le respect de la confidentialité et en application des directives gouvernementales et protocoles établis, notamment s'agissant de la priorisation des personnes cibles. À l'occasion de l'élargissement de la vaccination aux personnes âgées de plus de 18 ans, Thales a pris part dès son lancement à l'opération pilote pour laquelle le Gouvernement français avait sélectionné 20 entreprises en leur fournissant 30 000 doses de vaccins Moderna. Tous les salariés du Groupe en France ont eu la possibilité, en fonction des doses disponibles, de se faire vacciner sur leur lieu de travail ou à proximité de celui-ci. Le Groupe reste mobilisé et continue à proposer la vaccination aux collaborateurs qui le souhaitent. En France, un accompagnement psychologique via une plateforme téléphonique est par ailleurs toujours à la disposition des collaborateurs qui en ressentent le besoin.

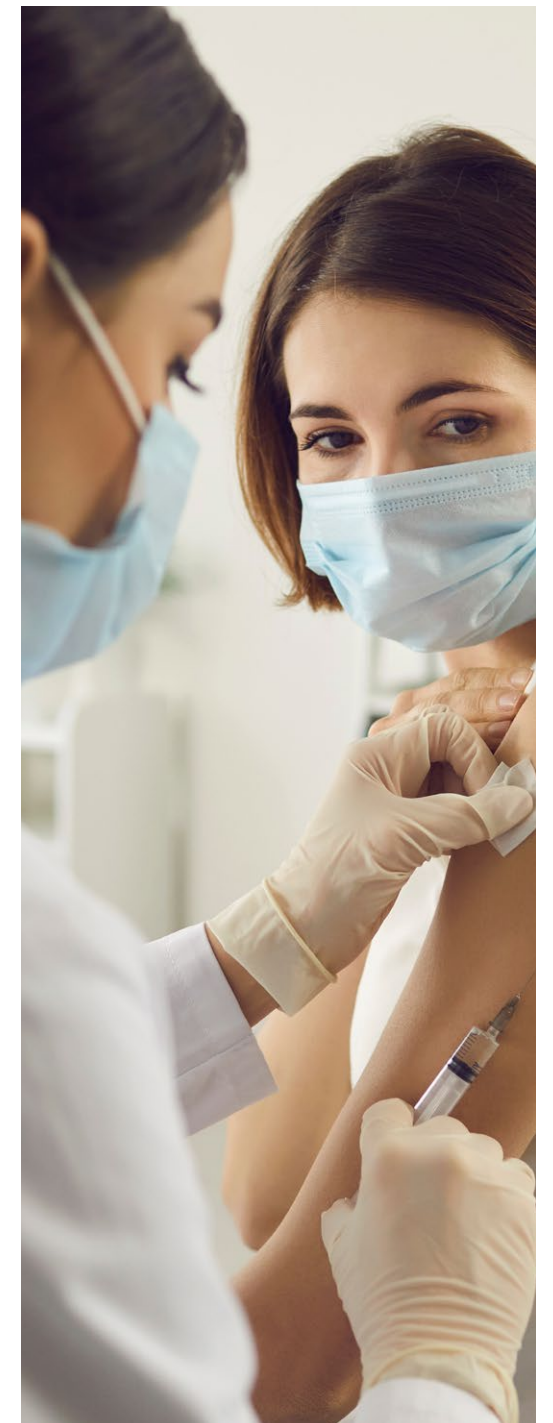


le Gouvernement français avait sélectionné 20 entreprises en leur fournissant

**30 000**

doses de vaccins Moderna

**“ AU COURS DE L'ANNÉE 2021, THALES A PARTICIPÉ ACTIVEMENT À LA CAMPAGNE DE VACCINATION MENÉE PAR LES AUTORITÉS SANITAIRES “**





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

##### 4.1.2.1 POLITIQUE ET GOUVERNANCE

###### Politique et analyse des risques

Le Groupe a réaffirmé en mai 2021 via l'un des 3 axes fondamentaux de sa politique Hygiène, Santé-Sécurité et Environnement (HSE) renouvelée, 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 20 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. La politique du Groupe s'appuie sur 2 piliers en matière de santé et de sécurité :

- assurer un cadre de travail sûr, sain et de bien-être aux femmes et aux hommes de l'entreprise, ainsi qu'aux personnels intervenant sur ses sites et sur les chantiers extérieurs sous sa responsabilité ;
- concevoir, acheter, produire et livrer des solutions, produits et services éco-conçus intégrant les exigences en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

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

##### PERFORMANCE RELATIVE À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (DPEF)

	Cible 2023	Cible 2030	2018	2020	2021	Variation 2018-2021
<b>Accidents du travail</b>						
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt consécutif (Tf1 des salariés Thales)	1,55		2,22	1,66	1,47	-33,8%
Évolution du taux de gravité des accidents du travail	-		0,053	0,056	0,03	-43,4%
<b>Certification ISO 45001</b>						
Part de salariés travaillant sur un site certifié OHSAS 18001/ISO 45001	-		83%	77,1%	81,93%	+3 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% (voir chapitre 5.4.1.2 du DEU 2021). L'année 2021 a été une année positive qui a abouti au dépassement de l'ensemble des objectifs fixés.

En 2019, le Groupe a défini une feuille de route dite « culture HSE », qui s'inscrit sur une période de 4 ans (voir chapitre 4.1.2). Les 3 premières années de mise en œuvre de cette initiative ont permis une amélioration significative de la performance du Groupe par :

- le renforcement des actions d'aide au leadership et à l'appropriation par tous les collaborateurs de l'importance des enjeux HSE (« Masterclass HSE ») à déployer dans tous les comités de direction des organisations de tous pays ;
- 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 psychosociaux sont étroitement coordonnés avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe, ainsi qu'avec les services de prévention et de santé au travail (voir chapitre 4.1.1).

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. Elle peut déboucher, si besoin, sur un plan d'amélioration annuel construit avec les experts de la coordination pays ou du 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, détermine les besoins de recrutement et de formation, et anticipe les enjeux futurs en matière de HSE.

#### “ DES COMITÉS DE PILOTAGE HSE TRANSVERSES ET INTERNATIONAUX ANIMENT LA DÉCLINAISON DE LA POLITIQUE HSE ”

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 2021, cet événement de 2 jours s'est tenu sous forme hybride avec des conférences en présentiel retransmises en direct suivi d'une mise à disposition des enregistrements pour l'ensemble des salariés du Groupe. Les grands thèmes qui ont été développés sont :

- la vision HSE, performance et situation sanitaire du Groupe ;
- la stratégie pour un Futur Bas-Carbone ;
- la démarche d'évolution de la culture sécurité ;
- les enjeux environnementaux, en particulier la taxonomie verte européenne, les réglementations internationales sur les substances réglementées, l'écoconception et l'industrie.

Le tableau de bord de suivi des indicateurs de performance du Groupe est réalisé et diffusé mensuellement depuis juin 2021 par la Direction des Opérations et de la Performance.

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 est resté mobilisé pour accompagner les collaborateurs et assurer leur sécurité sanitaire.

Le suivi des cas de contamination et du bon déploiement des règles sanitaires a été maintenu.



**4.1.2.2 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. Des besoins spécifiques sont identifiés sur les sites ou sur les chantiers et viennent compléter les programmes définis au niveau Groupe. Ainsi, les plans de formation aux risques prévus fin 2020 ont été adaptés en fonction de l'évolution du contexte et des besoins. Une attention particulière a été portée à la prise en compte des risques spécifiques liés au télétravail ainsi qu'aux risques psychosociaux (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 à la Covid-19 et au télétravail, mise à jour en continu, sont 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 2021, plus de 90 000 heures de formation à la sécurité en présentiel ont été dispensées dans le Groupe. Il s'agit à la fois de formation dédiées à la sécurité au poste de travail des salariés, mais aussi de développement en compétence des experts HSE ou de Masterclass HSE pour le top management.

**POUR AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET COLLABORATEURS SUR LES SUJETS HSE, LE GROUPE A RENFORCÉ EN 2020 SON 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.**



**+ de 90 000 heures** de formation à la sécurité en présentiel ont été maintenues et dispensées en 2021.

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, a fait partie des objectifs managériaux prioritaires repris en 2021.

En 2021, 3 Activités Mondiales du Groupe ainsi que 3 pays (Royaume-Uni, Allemagne et Singapour) ont réalisé ces ateliers au niveau de leurs comités de direction. À l'issue des ateliers, il a systématiquement été décidé de décliner les principes d'évolution du management des sujets HSE pour l'organisation concernée. Associée à cette évolution managériale, une formation complémentaire spécifique des équipes HSE locales est organisée pour accompagner la démarche. L'objectif du Groupe est d'avoir finalisé la formation de l'ensemble des comités de direction des Activités Mondiales/pays d'ici juin 2022.

**“ UNE « MASTERCLASS HSE » A ÉTÉ DÉFINIE AVEC UN CONSULTANT EXPERT EN CULTURE HSE “**



**Sensibilisation – Communication**

Des programmes de sensibilisation et de communication réguliers, 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 sur un thème dédié.

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. Cette démarche reprise dans le programme de culture HSE a été poursuivie en 2021 en mettant en avant la culture de la remontée d'information sur les presque accidents et sur les situations dangereuses.

Enfin un portail HSE dédié est accessible à tous sur l'intranet du Groupe et permet de consulter les supports vidéos des 2 jours (HSE Webdays) dédiés aux enjeux HSE du Groupe.

**“ LE GROUPE PUBLIE TRIMESTRIELLEMENT UNE NEWSLETTER HSE ET ORGANISE CHAQUE ANNÉE UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION GROUPE SUR UN THÈME DÉDIÉ “**



#### 4.1.2.3 GESTION DES RISQUES ET MAÎTRISE OPÉRATIONNELLE

##### Crise sanitaire liée au Covid-19

Thales a activé son dispositif de gestion de crise depuis le mois de janvier 2020. Ainsi le Groupe a accompagné ses sites 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.

Depuis 2020 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. En 2021 il est resté actif et a aussi, en particulier, aidé au déploiement de la vaccination partout où les réglementations nationales le permettaient.

### “ CE SONT AINSI PLUSIEURS MILLIERS DE SALARIÉS THALES QUI ONT PU ÊTRE VACCINÉS GRÂCE À L'ACTION DES ÉQUIPES MÉDICALES DÉDIÉES ”

Par exemple, en France, le Service Autonome de Santé au Travail a participé à la campagne nationale de vaccination, permettant ainsi aux médecins du travail qui le souhaitent de vacciner les salariés et les sous-traitants des sites Thales. Une démarche équivalente a été menée en Allemagne. Au Mexique, Thales a participé à la mise en place d'un centre de vaccination avec les entreprises de la zone d'activité où le site de Cuernava est implanté. Ce sont ainsi plusieurs milliers de salariés Thales qui ont pu être vaccinés grâce à l'action des équipes médicales dédiées.

##### 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. Depuis 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 et sont régulièrement mises à jour en fonction de son évolution.

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.



## 132 SITES

Thales certifiés en 2021  
contre 128 en 2020



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 ;
  - intégrer les aspects hygiène, santé-sécurité au management sur le terrain.
- 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 opérationnelles 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 2021, 81,93% 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 132 sites qui sont certifiés contre 128 en 2020.

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

Nombre d'employés travaillant sur un site certifié ISO 45001 en 2021 : 81,93 %

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



\* 2018 : Sans Gemalto, 2020 et 2021 : 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 2021, 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 2021, 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. Des auto-évaluations de maturité HSE sont réalisées sur tous les sites industriels, et sont renforcées par des évaluations internes reposant sur une équipe de 21 auditeurs seniors qualifiés.

**“ 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. ”**

En 2021, du fait de la pandémie, et des difficultés à organiser des voyages d'affaires, 4 évaluations internes de maturité HSE ont été réalisées. Les auto-évaluations ont été maintenues et ont été consolidées pour suivre l'évolution du programme de culture HSE.

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 et des retours progressifs aux rythmes normaux.

Le Groupe déplore en 2021 le décès d'un de ses collaborateurs ayant été victime d'un malaise sur site.

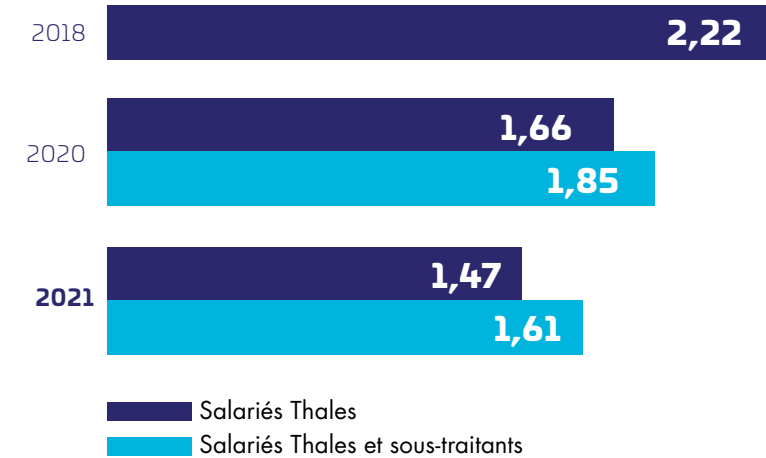


évaluations internes reposant sur une équipe de **21** auditeurs seniors qualifiés

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

Taux de fréquence des accidents du travail dans le monde : 1,47 en 2021 (1,61 avec sous-traitants)

**ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC JOURS D'ARRÊT)<sup>(8)</sup>**



(8) Les données présentées intègrent Gemalto dans le périmètre

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 est de 2,22. En 2021, le contexte est resté spécifique avec l'influence de la pandémie, néanmoins le taux de fréquence des accidents du travail est en nette baisse avec un résultat de 1,47, soit 33,8 % en dessous du taux de 2018. Pour 2022, la cible du Groupe est un taux de 1,55 consolidé avec pour cible d'atteindre 1,2 fin 2023. Cette valeur de 1,55 était initialement l'objectif du Groupe pour fin 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. Contrairement aux autres années où les causes d'accidents étaient soit d'origine industrielle soit d'origine comportementale, il apparaît en 2021 que les 2 sources d'accidents principales sont d'origine comportementale (25 %) ou technique (50%) sans 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 1,61 en 2021.

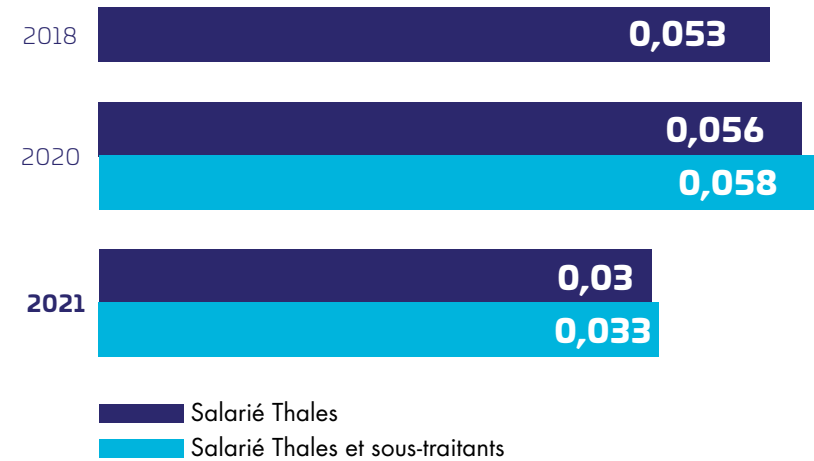




**PERFORMANCE RELATIVE À LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (DPEF) :**

Taux de gravité des accidents du travail dans le monde : 0,030 en 2021 (0,033 avec sous-traitants)

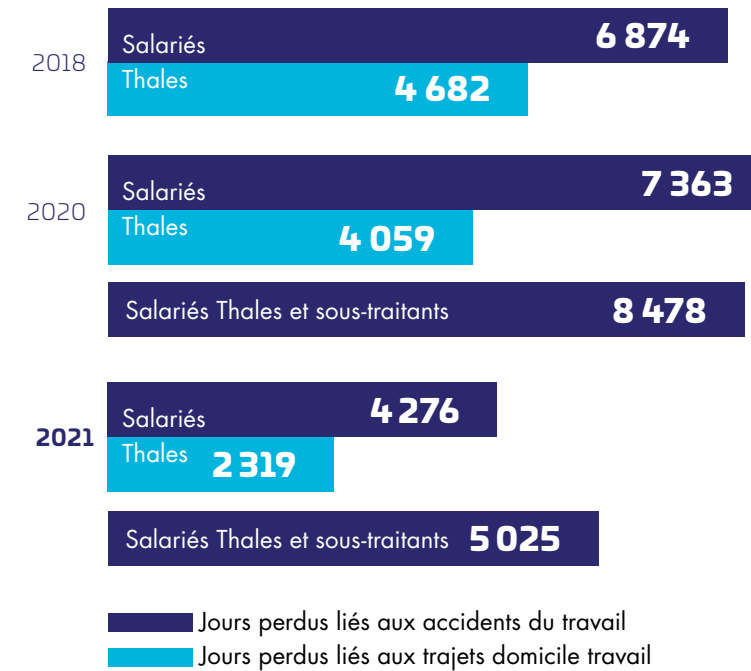
**ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ\***



\* 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 2021, ce taux de gravité des accidents du travail est de 0,030 (0,033 avec intégration des sous-traitants de rang 1), soit une amélioration par rapport à 2018 de 43,4%. Cette amélioration est liée en partie à la diminution globale du nombre d'accidents du travail mais elle témoigne aussi de l'amélioration de la maîtrise des risques au sein du Groupe et de l'avancement en termes de culture sécurité.

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS PERDUS\***



\* nombre de jours perdus 2018 avec Gemalto.

**“72% DES SITES DU GROUPE N'ONT EU AUCUN ARRÊT DÛ À UN ACCIDENT DU TRAVAIL EN 2021 ET PRÉSENTENT DES TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ DE 0.”**





## 4.2 AUTRES INDICATEURS SOCIAUX

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS ACTIFS DANS LE MONDE

La répartition des effectifs du Groupe a été stable en 2021.

Avec plus de 60 800 salariés actifs, soit 76% de l'effectif, l'Europe reste la principale zone d'emploi.

Effectifs au 31 décembre <sup>(1)</sup>	2020	2021
<b>France<sup>(2)</sup></b>	<b>38 644</b>	<b>38 145</b>
<b>Grands pays d'implantation du Groupe</b>		
Royaume-Uni	6471	6478
Allemagne	3738	4004
États-Unis	3995	3722
Australie	3573	3570
Pays-Bas	2176	2368
Canada	2036	2011
<b>Autres pays d'implantation du Groupe</b>		
Italie	2827	2950
Singapour	1881	1785
Inde	1418	1555
Chine-Hong Kong	1433	1342
Espagne	1294	1313
Mexique	1176	1264
Pologne	1275	1233
Brésil	1034	1223
Belgique	895	977
Roumanie	699	835
Moyen Orient (Hors Arabie Saoudite)	728	636
Thaïlande	699	511
Portugal	445	489
Suisse	445	448
Autriche	351	391
République Tchèque	311	320
Arabie Saoudite	343	313
Egypte	310	308
Turquie	299	302
Finlande	346	285
Norvège	269	267
Danemark	220	214
Afrique du Sud	191	185
Israël	192	181
Philippines	181	181
Colombie	147	131
Japon	128	122
Taiwan	122	115
Russie	116	112
Suède	115	108
Autres <sup>(3)</sup>	559	601
<b>MONDE</b>	<b>80 569</b>	<b>80 995</b>

(1) Les effectifs indiqués sont les effectifs actifs tels que définis en Note Méthodologique.

(2) Les effectifs inscrits au 31 décembre 2021 s'élèvent pour la France à 42 701.

(3) Autres pays de moins de cent salariés et établissements stables : Maroc, Malaisie, Corée du Sud, Chili, Argentine, Indonésie, Grèce, Nouvelle Zélande, Algérie, Panama, République Dominicaine, Sénégal, Hongrie, Vietnam, Côte d'Ivoire, Lettonie, Azerbaïdjan, Turkménistan, Ukraine, Ouzbékistan, Bulgarie, Croatie, Pérou, Venezuela, Ethiopie, Kazakhstan, Irlande, Bolivie.

### INDICATEURS SOCIAUX COMPLÉMENTAIRES

Indicateurs sociaux au 31 décembre 2021	Groupe	France	Grands pays d'implantation du Groupe	Autres pays d'implantation du Groupe
<b>Effectif global<sup>(1)</sup></b>	<b>80 995</b>	<b>38 145</b>	<b>22 153</b>	<b>20 697</b>
<b>Effectif femmes/hommes</b>				
Femmes <sup>(2)</sup>	21 637 (26,8%)	9 857 (25,8%)	5 180 (23,5%)	6 600 (32%)
Hommes	59 235	28 284	16 901	14 050
<b>Effectif par type de contrat (en %)</b>				
CDI	98%	99%	97%	96%
Contrats à temps plein	94%	92%	94%	98%
<b>Effectif par tranche d'âge (en %)</b>				
< 30	12,3%	11,8%	10,5%	14,9%
30-39	24,9%	21,9%	21,7%	33,9%
40-50	28,1%	29,5%	25,0%	29%
> 50	34,7%	36,8%	42,8%	22,1%
<b>Départs</b>				
Nombre de départs	8 133	2 669	2 721	2 743
Licenciements (en %) <sup>(3)</sup>	16,5%	10,9%	19,7%	18,8%
<b>Recrutements</b>				
Nombre total de recrutements	10338	3916	2828	3394
% de femmes <sup>(4)</sup>	33,0%	32,4%	23,6%	42,0%
<b>Turn-over (en %)</b>	<b>5,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,7</b>	<b>9,0</b>
<b>Formation</b>				
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	12	12	13	11
<b>Convention collective</b>				
Salariés couverts par une convention collective (en %)	76%	100%	45%	60%
<b>Indicateurs santé et sécurité</b>				
Taux d'absentéisme (en %)	3,0%	3,0%	4,1%	1,8%
Taux de gravité des accidents du travail	0,03			
Taux de fréquence des accidents du travail	1,47			
<b>Handicap</b>				
Taux d'emploi de personnes handicapées <sup>(5)</sup>	NA	6,36%	NA	NA

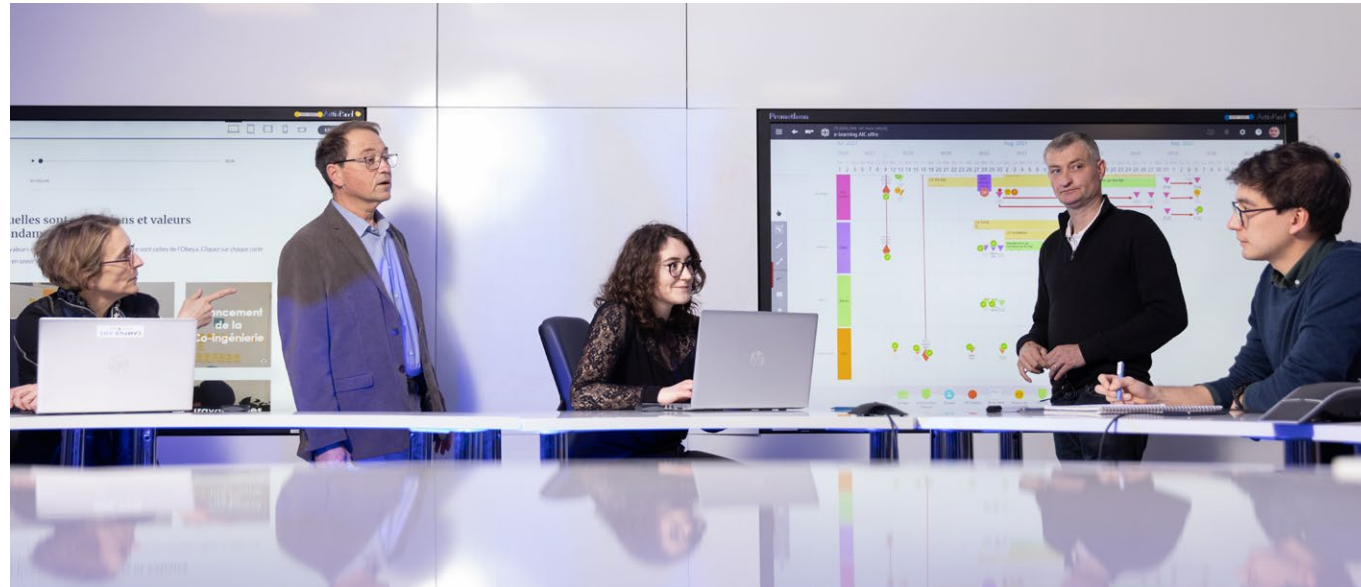
(1) Les effectifs indiqués sont les effectifs actifs tels que définis en Note Méthodologique.

(2) Pourcentage calculé sur la base du nombre de collaborateurs recrutés ayant déclaré leur genre.

(3) Pourcentage qui inclut les départs dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

(4) Pourcentage calculé sur la base du nombre de collaborateurs recrutés ayant déclaré leur genre.

(5) Taux arrêté au 31/12/2020 et déclaré au titre de la DOETH 2021.



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

### 5.1 LA SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES DANS LES DOMAINES AÉRIEN ET FERROVIAIRE

Que ce soit dans les secteurs de la défense, du transport aérien, du transport ferroviaire, du spatial ou des solutions d'identité et de sécurité numériques, le Groupe porte une attention permanente à la qualité et la sécurité des produits et solutions proposés à ses clients.

Thales veille ainsi à concevoir et mettre en œuvre des solutions sûres et fiables qui participent à la protection des personnes, des biens et de l'environnement tout au long de leur cycle de vie, depuis leur conception jusqu'à leur retrait.

Pour cela Thales a déployé au sein de ses activités opérationnelles des organisations dédiées à la qualité et la sécurité des produits indépendantes des services d'ingénierie chargés de la conception, de la production et de la maintenance de ses produits et services. Celles-ci ont pour mission essentielle de veiller à maintenir un haut niveau d'exigence en matière de qualité et de sécurité et ce, tout au long de la chaîne de valeur.

#### 5.1.1 SÉCURITÉ AÉRIENNE : UNE APPROCHE IMPLIQUANT L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Thales contribue à la sécurité aérienne au travers de deux domaines que sont l'avionique et la gestion du trafic aérien.

Dans le domaine de l'avionique, Thales est responsable de la conception, de la production et de la maintenance de systèmes de vol essentiels à la sécurité aérienne. Thales fournit également aux opérateurs aériens civils et militaires des services qui contribuent à la sécurité des vols.

Dans le domaine de la gestion du trafic aérien, Thales contribue à offrir des solutions plus écologiques, plus efficaces et plus sûres en concevant, produisant et maintenant des systèmes de gestion de trafic aérien, des équipements de surveillance et des aides à la navigation.

Pour réaliser ces activités, Thales a démontré ses capacités et validé ses procédures afin d'obtenir les agréments indispensables délivrés par les autorités civiles et militaires compétentes sur la base des règlements suivants : Conception (EU Part21 Subpart O, FRA21 O et Z), Production (EU Part21 Subpart G, FRA21), Maintenance (EU, US, Chine Part145), Database (EU Part DAT). Ces agréments font l'objet d'une surveillance interne réalisée par la fonction qualité et externe par les autorités administratives et réglementaires compétentes.

Les produits conçus par Thales sont certifiés soit dans le cadre de la certification correspondante au type de l'aéronef (qui dépend de la responsabilité de l'avionneur), soit par l'autorité du pays, soit directement par l'EASA<sup>(1)</sup> ou la DGA<sup>(2)</sup> quand une certification générique d'équipement est souhaitée.

Les produits de gestion du trafic aérien conçus par Thales répondent aux exigences définies par les fournisseurs de services de navigation aérienne civiles et militaires ainsi qu'aux exigences réglementaires d'interopérabilité européennes ((CE) 2018/1139).

Durant le processus de certification, les produits et solutions développés par Thales doivent répondre aux règlements de certification fixés pour l'aéronef qui s'appliquent à ses systèmes et équipements embarqués. Ces règlements régissent aussi depuis peu la protection contre la menace cybersécurité si elle impacte la sécurité.

Pour assurer la conformité des matériels électroniques et des logiciels aux exigences requises par l'EASA, un niveau d'assurance de développement DAL (Design Assurance Level) est imposé selon leur niveau de criticité. Cinq niveaux de DAL existent, le niveau DAL A étant le plus exigeant. Le processus d'analyse de sécurité et d'allocation du DAL se fait au niveau système selon les principes des standards ED79/ARP4754 et ED135/ARP4761. La déclinaison au niveau de chaque équipement de ces DAL est définie par les standards ED80/DO254 pour les matériels électroniques et ED12/DO178 pour les logiciels.

Pour la gestion du trafic aérien, la démonstration de conformité s'appuie aussi sur des analyses Safety qui sont menées conformément à des méthodes reconnues internationalement par les services de navigation aérienne (Safety Assessment Methodology d'Eurocontrol ou MIL-STD-882E du Department of Defense des Etats-Unis).

En tant qu'acteur majeur de l'aéronautique et de la gestion du trafic aérien, Thales participe également, aux côtés des autres industriels aéronautiques, aux travaux de réglementation menés par les autorités de l'aviation civile et militaire (EASA en Europe, FAA<sup>(1)</sup> aux États-Unis, DGAC<sup>(2)</sup> et DGA en France) mais aussi aux travaux de standardisation au sein d'organismes comme l'EUROCAE<sup>(3)</sup>, le RTCA<sup>(4)</sup> ou le SAE<sup>(5)</sup>.

De plus, afin de développer une culture de la sécurité à tous les niveaux et de faire de la sécurité aérienne la préoccupation première de tous leurs collaborateurs, les entités aéronautiques du Groupe ont mis en place un système global de management de la sécurité (SMS). L'équipe dirigeante de l'activité mondiale Avionique de Thales s'engage personnellement à déployer et à faire respecter cette politique de sécurité.

Enfin, dans sa volonté de créer un environnement de confiance favorisant la responsabilité de chacun vis-à-vis des enjeux de sécurité, le Groupe s'assure de protéger contre les mesures disciplinaires toute personne ayant signalé spontanément et immédiatement toute violation des règles et procédures liées à la sécurité qu'elle aurait involontairement commise. Une adresse mail est ainsi ouverte à tous les collaborateurs internes et externes et permet de signaler tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la sécurité des vols.

**“ L'ÉQUIPE DIRIGEANTE DE L'ACTIVITÉ MONDIALE AVIONIQUE DE THALES S'ENGAGE PERSONNELLEMENT À DÉPLOYER ET À FAIRE RESPECTER CETTE POLITIQUE DE SÉCURITÉ ”**

Cette culture de la sécurité s'étend à toute la chaîne industrielle aéronautique ; pour preuve la signature d'une charte de la sécurité avec Airbus qui promeut le développement d'une culture pro-active et transparente d'échanges dans le domaine de la sécurité et d'une « Fair and Just culture » qui encourage les collaborateurs à faire part immédiatement de leurs préoccupations éventuelles sur ce sujet.

En termes d'organisation, un contrôle spécifique des activités liées à la sécurité aérienne est assuré conjointement par la direction de la certification au sein de la direction technique et la direction de la qualité. De plus, un Safety Review Board présidé par le directeur général de l'activité mondiale Avionique revisite périodiquement les indicateurs clés de la sécurité des produits et décide des actions d'amélioration.

Plus **D'1 MILLION** d'équipements Thales sont en service sur la flotte mondiale d'aéronefs civils et militaires, et environ 100 000 équipements sont livrés et montés sur aéronefs annuellement

Environ **3 000** positions de contrôle aérien, **10 000** Navajds et 3000 équipements de surveillance déployés dans **180** pays

Dans le monde, **2 AVIONS SUR 3** décollent et atterrissent grâce à des équipements Thales

**UNE CENTAINE** d'événements liés à la sécurité des produits sont analysés et traités annuellement par Thales

En 2021 l'EASA a émis **2** Consignes de Navigabilité (Airworthiness Directives) concernant des produits de Thales. Conformément aux demandes du régulateur ceux-ci ont été modifiés en conséquence sur l'ensemble des plateformes concernées dans les délais stipulés

(1) EASA : European Union Aviation Safety Agency, Agence européenne de la sécurité aérienne  
(2) DGA : Direction Générale de l'Armement

(1) FAA : Federal Aviation Authority (Etats-Unis) - (2) DGAC : Direction Générale de l'Aviation Civile - (3) EUROCAE : European Organisation for Civil Aviation Equipment  
(4) RTCA : Radio Technical Commission for Aeronautics - (5) SAE : Society of Automotive Engineers



### 5.1.2 SÉCURITÉ FERROVIAIRE : UNE APPROCHE EXIGEANTE REPOSANT SUR UNE ORGANISATION STRUCTURÉE

Les activités ferroviaires de Thales (grandes lignes et transport urbain) intègrent, tout au long de leur conception et déploiement, une démarche qualité rigoureuse et éprouvée.

Tous les produits génériques et configurés pour chaque projet, ainsi que les services de Thales dans ce domaine répondent aux critères des standards européen (CENELEC22) ou américain (AREMA) en matière de sécurité, d'assurance qualité, de validation, de fonctionnement opérationnel et de conception.

En termes d'organisation, Thales a mis en place un « Global Safety Council » présidé par le Directeur Général « Technical Safety » de l'activité mondiale "Systèmes de Transport Terrestre". Il se réunit deux fois par an et exerce trois missions essentielles :

- la définition et le suivi de la mise en œuvre des instructions qui définissent l'organisation de la fonction « Technical Safety » au sein de l'activité mondiale "Systèmes de Transport Terrestre". Il s'assure que les politiques définies et les objectifs fixés dans ce domaine soient bien implémentés.
- le déploiement, en lien avec l'ingénierie, d'un modèle de niveaux de maturité commun de la sécurité technique afin d'atteindre et de maintenir les exigences de sécurité souhaitées pour les opérations.
- la définition et la mise en œuvre de principes et de procédures de gestion de crise à adopter en cas d'incidents de sécurité technique, produit ou opérationnel. Tous les incidents sont gérés au sein d'un serveur de gestion d'événements sécurisé et dédié qui contient toutes les informations pertinentes requises pour permettre un suivi actif en temps réel.



Ce comité intègre la vingtaine de "Safety Authorities" réparties à travers le monde, réunissant ainsi les experts sécurité du Groupe en matière de transport ferroviaire afin d'assurer un partage permanent des connaissances, de revoir les investigations et les conclusions d'incidents éventuels, d'échanger sur l'expérience acquise et d'implémenter les correctifs, d'améliorer le développement d'une culture de sécurité dans les unités et, enfin, de mettre en place des méthodes communes qui visent à accroître la sécurité.

Les "Safety Authorities" travaillent avec des experts indépendants accrédités et des instances Nationales de certification pour valider la conformité des produits et solutions de Thales avant leur mise en service commerciale.

La démarche de sécurité du Groupe vise ainsi à soutenir les opérations et l'ingénierie en établissant un système de gestion de la sécurité qui intègre une culture de la sécurité, dans laquelle l'ensemble des collaborateurs est encouragé à contribuer au maintien et au développement de la sécurité tout en garantissant la confidentialité. Enfin, Thales fait partie, aux côtés des autres grands acteurs du secteur, de plusieurs groupes de travail techniques du CENELEC<sup>(1)</sup>, l'organisme européen qui participe à l'élaboration des standards européens.

**“ LES ACTIVITÉS FERROVIAIRES  
DE THALES INTÈGRENT, TOUT AU LONG  
DE LEUR CONCEPTION ET DÉPLOIEMENT,  
UNE DÉMARCHE QUALITÉ RIGoureuse  
ET ÉPROUVÉE ”**

(1) CENELEC : Comité européen de normalisation en électronique et en électrotechnique

## 5.2 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 impose l'établissement et la mise en œuvre de manière effective d'un plan de vigilance. Le plan comporte les "mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains 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 L.225-104-1 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 5.2.2).
2. DES PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE DE LA SITUATION DES FILIALES, DES SOUS-TRAITANTS OU FOURNISSEURS AVEC LESQUELS EST ENTRETENU UNE RELATION COMMERCIALE ÉTABLIE, AU REGARD DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES (VOIR CHAPITRE 5.2.3).
3. DES ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES (VOIR CHAPITRE 5.2.4).
4. UN MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS RELATIFS À L'EXISTENCE OU À LA RÉALISATION DES RISQUES (VOIR SECTION 5.2.5).
5. UN DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ (VOIR SECTION 5.2.6).

### 5.2.1 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 des Contrats et la Direction des Relations Investisseurs.



## 5.2.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES RELEVANT DU DEVOIR DE VIGILANCE

### 5.2.2.1 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.

**“ CE RECENSEMENT DES RISQUES EST LE RÉSULTAT DES RÉFLEXIONS DU GROUPE DE TRAVAIL INTERNE PLURIDISCIPLINAIRE ”**

### 5.2.2.2 HIÉRARCHIE DES RISQUES

La hiérarchisation des risques relevant du Devoir de Vigilance est revue 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 2021), 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'appuient 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...). Suite à l'évolution de la segmentation Achats du Groupe en 2021, et pour bien couvrir toutes les activités ciblées, l'évaluation des risques a permis d'identifier 19 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" et dans lesquels Thales est présent.

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.



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

### 5.2.3.1 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 (153 questionnaires envoyés lors de la campagne 2021). Cette procédure est détaillée dans le paragraphe 3.4.1. du Document d'Enregistrement Universel 2021. 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. ”**

### 5.2.3.2 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 5.7.5.1.1. du Document d'Enregistrement Universel 2021.

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 5.2.2 précédent.



### 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 *Inherent Risk Index* (IR score) à chaque fournisseur en fonction du pays où il opère selon les notations de quatre références extérieures :

- Banque Mondiale (World Bank - Worldwide Governance Indicators (WGI)),
- The United Nations Human Development Index (HDI),
- Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI),
- US State 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.

Le fournisseur doit répondre à toutes les questions et apporter des pièces probantes venant détailler les réponses qu'il fournit lors de cette phase d'évaluation. Ces documents sont obligatoires et leur fiabilité vérifiée par l'organisme tiers en charge du processus d'évaluation.

Le contrôle réalisé par l'organisme tiers de la cohérence des réponses du fournisseur avec les pièces probantes déposées génère l'attribution d'un score révisé, "Score DV" (*Desk Verification*).

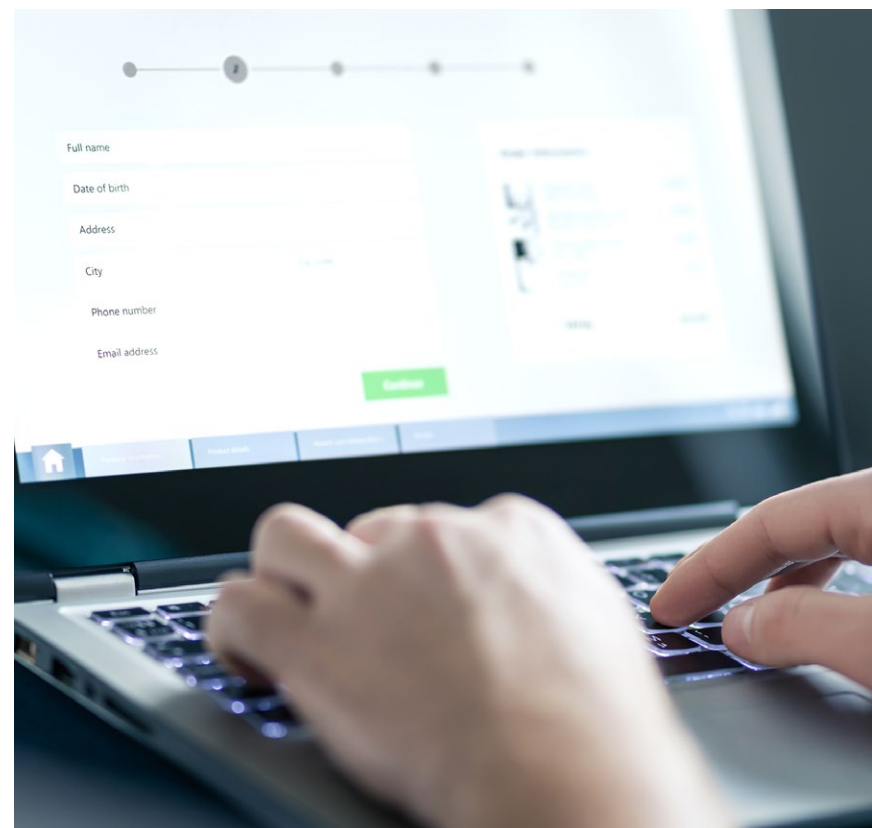
### Description du questionnaire d'auto-évaluation détaillée (SAQ)

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 d'environnement.

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.

Un guide utilisateur de la procédure élaborée par Thales a été rédigé et mis à disposition des acheteurs du Groupe. Des sessions de sensibilisation sont régulièrement organisées 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.



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

#### 5.2.4.1 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 4.1.1) ainsi qu'une politique de diversité et d'inclusion (voir chapitre 5.4.2 du DEU 2021) 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 4.1.1) Par ailleurs, près de 82% des collaborateurs travaillent sur des sites certifiés ISO 45001 (Système de Management de la Sécurité). De même 87% 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 la *Yearly Attestation Letter* (voir section 3.4.1 du DEU 2021).

En matière d'environnement, le Groupe se fixe également depuis 2007 des objectifs de performance ambitieux. Ces objectifs ont été renouvelés par le Comité exécutif du Groupe en 2021 et rendus publics lors de l'ESG Investor Day qui s'est tenu le 5 octobre 2021. Ainsi, Thales prévoit désormais de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 50% en 2030 (incluant le Scope 1, le Scope 2 et le Scope 3 - voyages d'affaires - en référence à l'année 2018 et toujours en valeur absolue) et d'atteindre le Net Zéro à l'horizon 2040 (voir chapitre 5.5.2.2 du DEU 2021).

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.



#### 5.2.4.2 ACTIONS ADAPTÉES D'ATTÉNUATION DES RISQUES OU DE PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES ADAPTÉES AUX FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

À l'issue du processus d'évaluation détaillée des fournisseurs et sous-traitants décrit au chapitre 5.2.3.2 ci-dessus, 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 ses consultations, soit de ne pas poursuivre la relation commerciale.

**EN 2021, À CE TITRE, THALES A AINSI MIS FIN À LA RELATION COMMERCIALE AVEC PLUS D'UNE TRENTAINE DE FOURNISSEURS OU SOUS-TRAITANTS RÉFÉRENCÉS.**

#### FOCUS : PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ET DE GARDIENNAGE, COPERNIC

Concernant les prestations de services aux environnements de travail de l'ensemble de ses sites en France, entretien des équipements des bâtiments et prestations de services aux occupants, Thales a mis en place un contrat global qui confie l'ensemble des prestations à un seul partenaire.

Les 17 prestations globalisées concernent 70 sites Thales en France pour une empreinte immobilière de 1,4 millions de m<sup>2</sup> et 45 000 occupants, soit environ 60% du parc immobilier mondial de Thales. Elles sont exécutées par près de 1 300 intervenants.

Ce mode de fonctionnement permet un pilotage centralisé et global qui réduit le nombre d'interlocuteurs au travers d'une gouvernance unique et permet de déployer une logique de co-construction de la performance des prestations entre Thales et son fournisseur. Le même modèle est également appliqué pour l'ensemble des prestations de gardiennage des sites Thales en France.

Ce choix offre une meilleure maîtrise des risques auxquels pourraient être exposés les intervenants, en particulier pour ce qui concerne les prestations de nettoyage et de maintenance multitechnique, par un encadrement des conditions de rémunération de ces personnels et leur intégration dans les plans de prévention des sites.

Sur le plan environnemental, cette démarche sécurise le traitement des déchets par le recours à des prestataires nationaux reconnus qui proposent une traçabilité complète de leur traitement et revalorisation.

Le contrat global de services aux environnements de travail inclut une incitation au recours au secteur du travail adapté et protégé permettant ainsi l'insertion chaque année dans les équipes sur site de plus d'une quinzaine de personnes en situation de handicap.

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.

Le contrat est complété par un contrat de performance énergétique qui a permis de réduire de 20% les consommations énergétiques tertiaires depuis sa mise en œuvre en 2019.

#### 5.2.5 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 2021, le dispositif d'alerte Groupe a reçu 44 alertes professionnelles (au lieu de 25 alertes en 2020) dont 27 ont été considérées comme recevables. Parmi ces 27 alertes, 3 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 principalement sur des enjeux de Santé-Sécurité sur le lieu de travail.



**44**

alertes professionnelles dont 27 ont été considérées comme recevables

#### 5.2.6 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 paragraphe 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, fin 2021, Thales a mis en place une nouvelle Direction RSE placée sous la responsabilité d'un Chief Sustainability Officer (ou Directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale) rapportant au Secrétariat Général (voir chapitre 1). Cette Direction vient compléter le Comité RSE mis en place en octobre 2020 et 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.

**“ PAR AILLEURS, FIN 2021, THALES A MIS EN PLACE UNE NOUVELLE DIRECTION RSE PLACÉE SOUS LA RESPONSABILITÉ D'UN CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER RAPPORTANT AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL. ”**



### 5.3 LES ENGAGEMENTS DE THALES EN FAVEUR DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Lancé fin 2019, le programme Thales Solidarity a poursuivi son déploiement en 2021 en soutenant des associations partenaires dans une douzaine de pays, grâce à son fonds de dotation dédié, l'engagement de ses collaborateurs et l'implication locale des entités du Groupe.

#### 5.3.1 DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME THALES SOLIDARITY

Poursuivant les actions menées par la Fondation Thales de 2014 à 2019, 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 reflètent la stratégie RSE de Thales : « Construire ensemble un avenir de confiance, pour un monde plus sûr, plus respectueux de l'environnement et plus inclusif ». Le programme Thales Solidarity permet de prolonger les engagements RSE du Groupe en faveur de l'intérêt général et de la société civile.

#### Un engagement déployé à travers le 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.

Le programme Thales Solidarity s'appuie sur un réseau de 17 Délégués chargés de son déploiement et de sa promotion dans les Activités Mondiales et Pays, ainsi qu'une communauté d'ambassadeurs locaux sur les sites du Groupe.

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.



### 5.3.2 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 2021, le Fonds de dotation a sélectionné 14 projets dans 8 pays dont une moitié en France.

#### 5.3.2.1 LES 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.

**AU COURS DE L'ANNÉE 2021, 21 PROJETS (SÉLECTIONNÉS LORS DES APPELS À PROJETS 2020 ET 2021) ONT ÉTÉ DÉPLOYÉS PAR LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES.**

En dépit des retards dans la mise en œuvre des actions et des contraintes liées à la pandémie à travers le monde, les associations et les parrains de projet ont su faire preuve d'innovation et d'adaptation, et le nombre de bénéficiaires prévus a globalement été atteint.

Les 11 projets sélectionnés en 2020 ont touché près de 1700 bénéficiaires, dont 2/3 de jeunes qui ont pu développer des compétences numériques, se sensibiliser à l'usage responsable de la technologie ou accéder à des outils numériques pour leur réussite scolaire. Sept de ces projets ont abouti, et quatre autres finalisent leurs actions en 2022. Une vingtaine de salariés au total ont participé à ces projets.

Dix nouveaux projets lauréats ont été lancés à mi-année et ciblent 1 500 enfants et adultes sur l'année 2021-22 en France, au Brésil, au Mexique, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Turquie et au Vietnam. À titre d'exemple :

- deux projets d'initiation à la fabrication numérique à Belfast avec Farset Labs et en Occitanie avec Planète Sciences, vont sensibiliser près de 150 jeunes aux opportunités du secteur technologique en les aidant à dépasser les stéréotypes qui les freinent dans leur choix d'orientation ;
- au Brésil, le modèle de formation disruptif de l'association Laboratoria agit en faveur d'une économie numérique plus inclusive : 50 femmes à faibles revenus seront accompagnées pour développer leurs compétences techniques et professionnelles et faciliter leur insertion vers les métiers de la tech ;
- pour favoriser l'enseignement à distance des publics vulnérables en Turquie, l'association Yuva a conçu un manuel d'alphabétisation numérique et formé 24 éducateurs sociaux dans 8 provinces qui transmettront ces compétences à 120 autres enseignants et plus largement aux élèves ;
- déployés par l'Association Eco-citoyens de la Vallée de l'Huveaune en France, deux ruchers pédagogiques connectés vont permettre d'alimenter la recherche participative en collectant des données, et de sensibiliser 350 élèves au rôle et à la protection des pollinisateurs via une plateforme interactive accessible aux enseignants.

En 2021, le Fonds de dotation a sélectionné



**14 PROJETS**

dans 8 pays  
dont une moitié en France

### 5.3.2.2 LES PROGRAMMES PILOTES

Le Fonds de dotation soutient également des programmes à plus fort impact social pour expérimenter des solutions et accompagner dans la durée des acteurs de l'intérêt général vers le passage à l'échelle de leur action ou un changement systémique. Co-construits avec des acteurs innovants et reconnus sur chaque thématique, ces programmes contribuent notamment à améliorer la compréhension des besoins sociétaux sur chaque axe.

En 2021, 3 partenariats ont été suivis et reconduits en France et 2 nouveaux lancés en fin d'année. Ils visent à favoriser le développement des compétences et des usages numériques et technologiques pour permettre aux publics ciblés d'agir et de mieux s'orienter dans le monde de demain.

En matière d'éducation aux sciences et technologies, le Fonds a poursuivi sa collaboration de longue date autour du programme Savanturiers-Ecole de la Recherche, qui permet à des élèves de primaire et secondaire de réaliser un projet de recherche en lien avec un expert scientifique. Depuis 2015, Thales soutient et contribue à essaimer cette pédagogie, qui a déjà impliqué plus de 4 000 élèves et enseignants et une centaine de bénévoles Thales. Pour l'année scolaire 2021-22, un parcours pédagogique, conçu par une équipe pluri-disciplinaire de jeunes ingénieurs de Thales, vise à initier près de 500 collégiens et lycéens aux enjeux et méthodes scientifiques et favoriser la découverte des filières technologiques. Il permet de traiter différents points du programme scolaire en science du numérique et SVT autour de la question « Comment piloter mon robot sur Mars depuis la Terre? »

Le Fonds Thales Solidarity agit également en faveur de l'inclusion numérique en soutenant depuis 2020 le projet Défi Insertion porté par l'association We Tech Care. Il vise à permettre aux salariés en insertion d'acquérir un bagage numérique minimum essentiel à leur insertion sociale et professionnelle, en leur proposant des outils et des formations; mais également en sensibilisant et en aidant les professionnels des structures d'insertion à mieux intégrer les opportunités du numérique pour leurs publics bénéficiaires. Le pilote a permis en 2021 de former 416 personnes, dont 270 conseillers des structures d'insertion par l'activité économique sur 3 territoires (Occitanie, Hauts de France et Grand-Est). Le renouvellement du partenariat va permettre de renforcer le dispositif en proposant de nouveaux outils et un parcours de formation hybride favorisant l'autonomie de 500 salariés en insertion en 2022 à travers 50 structures dans toute la France.

À travers son partenariat avec l'association Latitudes, le Fonds Thales Solidarity souhaite encourager l'utilisation responsable des technologies au service de l'intérêt général. Convaincue que l'innovation technologique a un rôle à jouer dans la réponse aux enjeux sociaux et environnementaux, Latitudes développe des programmes de sensibilisation et d'engagement à destination des étudiants et des professionnels, et propose aux acteurs de l'intérêt général un accompagnement numérique et à l'innovation technologique pour améliorer leur impact. Le soutien du Fonds permet de renforcer le dispositif et le déploiement de ces accompagnements à travers une plateforme web, l'animation d'une communauté active de structures et de bénévoles et l'accès à des ressources. Depuis 2020, plus de 700 structures se sont inscrites sur la plateforme. L'objectif est de passer de 200 à 350 accompagnements réalisés à fin 2022.

Pour favoriser la citoyenneté numérique et éclairer des jeunes, le Fonds a sélectionné le programme Born Social, opéré par le Fonds Le Cube. Il vise à rendre active et responsable l'utilisation des réseaux sociaux, en accompagnant les jeunes dans la construction d'une campagne de sensibilisation aux fake news et dans la découverte de différents métiers du numérique. Le dispositif comprend 10 heures d'ateliers en classe autour de 3 objectifs : ouvrir le débat sur les enjeux d'information sur les réseaux sociaux via l'art numérique et l'intervention d'experts de Thales sur leurs métiers; imaginer des solutions pour éviter les fake news; sensibiliser d'autres jeunes au fact checking. Le déploiement des ateliers est prévu en 2022 dans l'ensemble de l'Île-de-France, et cible 300 jeunes de 9 à 15 ans issus de QPV (Quartiers Politique de la Ville) et 10 enseignants.

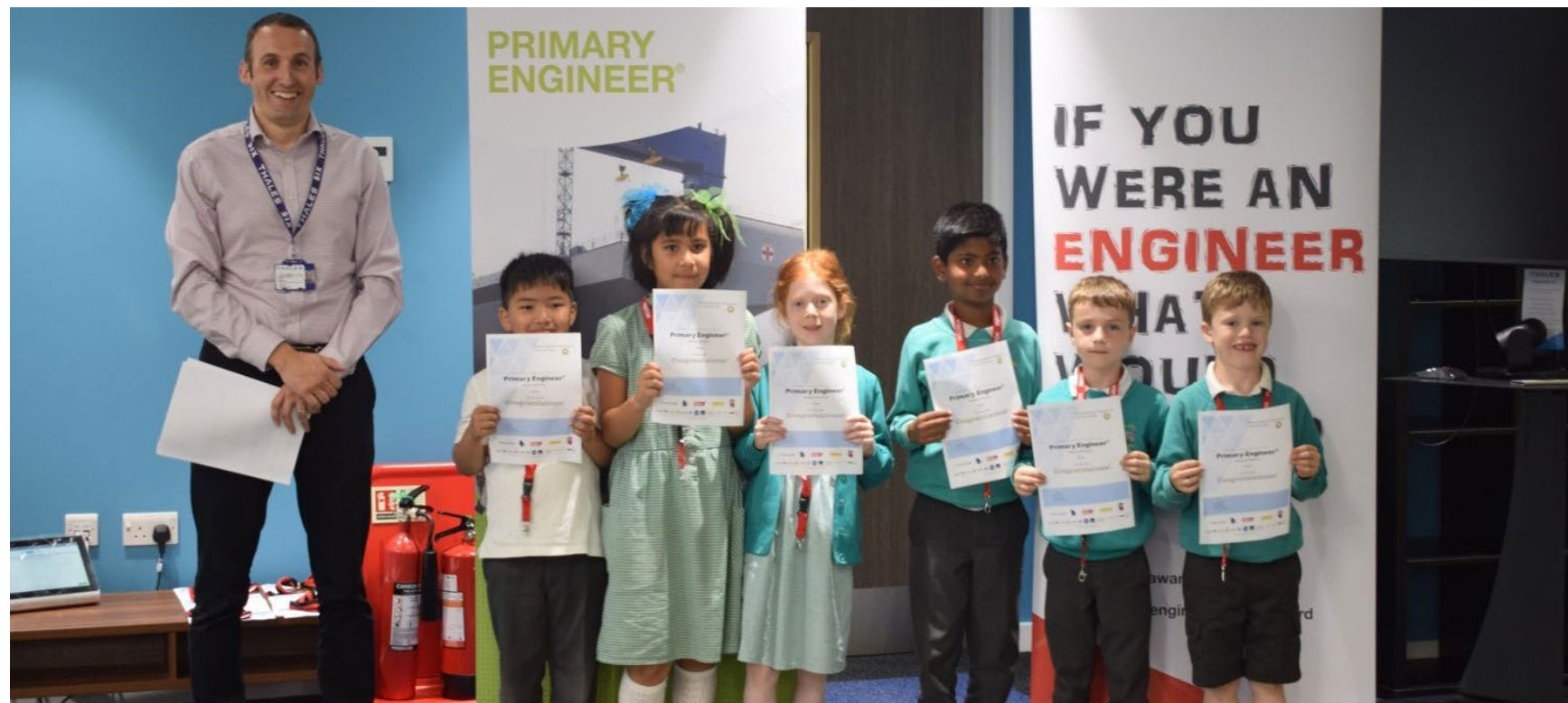
Enfin, le Fonds a collaboré avec une équipe du département learningandculture@Thales pour concevoir le programme Thales Digital Women Fellowship, en partenariat avec l'association Polaris au Sénégal. Ce projet pilote a pour objectif d'accompagner des jeunes femmes issues de zones défavorisées vers une insertion socio-professionnelle grâce à l'acquisition de compétences numériques professionnelles et les rendre ambassadrices dans l'acculturation numérique des plus jeunes de leur communauté. Lancé fin 2021, le pilote d'une durée de 7 mois sera mené à Dakar et propose à 50 candidates sélectionnées une formation en 4 étapes qui couvre les métiers répondant à la demande du marché local et s'appuie sur l'expertise pédagogique de Thales en matière de développement de compétences numériques.

En 2021,



## 3 PARTENARIATS

ont été suivis et reconduits en France et 2 nouveaux lancés en fin d'année



“ À TRAVERS SON PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION LATITUDES, LE FONDS THALES SOLIDARITY SOUHAITE ENCOURAGER L'UTILISATION RESPONSABLE DES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL. ”



### 5.3.3 L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS FACILITÉ PAR UNE PLATEFORME DIGITALE

Les collaborateurs de Thales ont la possibilité de s'engager au service de l'intérêt général à travers l'appel à projets du Fonds Thales Solidarity, des missions et des activités bénévoles et via l'Arrondi sur salaire en France. Cet engagement est facilité depuis 2020 par une plateforme en ligne où les différentes possibilités de s'engager sont présentées et mises à jour régulièrement. À fin 2021, 7 600 collaborateurs sont inscrits sur la plateforme, plus de 80 activités bénévoles ont été publiées et plus de 300 collaborateurs ont candidaté pour une mission via cette plateforme (principalement en France).

#### 5.3.3.1 EN 2021, TROIS PRINCIPAUX FORMATS D'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE ONT ÉMÉRGÉ

- **L'engagement collectif pour une tech responsable et au service de l'intérêt général.** En France plus de 80 collaborateurs ont participé à des missions ou ateliers, souvent collectifs, mettant la tech au service de l'intérêt général.
  - Le parcours « Tech for Good » organisé par l'association Latitudes sensibilise aux enjeux sociaux et environnementaux de la technologie et propose des pistes d'actions.
  - Les ateliers Fresque du numérique permettent de comprendre et se former de manière ludique et collaborative aux enjeux environnementaux du numérique.
  - Un Hackathon solidaire a mobilisé des collaborateurs bénévoles autour du défi de l'association We Tech Care.
- **Le mentorat de jeunes défavorisés, de personnes en recherche d'emploi, de femmes en reconversion.** En France, une centaine de collaborateurs ont souhaité s'engager sur des missions de soutien scolaire et d'éducation aux STEM, d'accompagnement d'étudiants et/ou de chômeurs vers l'emploi. Au Brésil, 45 collaborateurs ont dispensé des cours administratifs et techniques tout au long de l'année à des jeunes élèves dans le cadre du projet Formare. Au Royaume Uni, près de 100 collaborateurs sont engagés dans la promotion des études STEM auprès des élèves du primaire et du secondaire et une trentaine aux Etats-Unis ont participé à un programme éducatif ciblé sur les STEM.
- **La solidarité de proximité à l'occasion de Giving Tuesday :** célébré pour la première fois au niveau du Groupe, ce mouvement mondial dédié à la générosité et à la solidarité, a rassemblé les collaborateurs de **plus de 60 sites dans 16 pays** autour d'activités solidaires : collectes alimentaires, collectes de produits d'hygiène, jouets, vêtements, livres, lunettes, à destination des personnes démunies mais aussi des rencontres avec des associations solidaires. À cette occasion, 1 070 collaborateurs ont participé à un quiz en ligne pour tester leurs connaissances sur la générosité dans le monde et le programme Thales Solidarity.

“ **1 070 COLLABORATEURS ONT PARTICIPÉ À UN QUIZ EN LIGNE POUR TESTER LEURS CONNAISSANCES SUR LA GÉNÉROSITÉ DANS LE MONDE.** ”

#### 5.3.3.2 UNE MOBILISATION CONTINUE EN FAVEUR DES ASSOCIATIONS GRÂCE À L'ARRONDI SUR SALAIRE

Lancé en mai 2016, le dispositif de « l'arrondi sur salaire », conçu par l'entreprise sociale et solidaire microDON, permet à chaque salarié de Thales en France de soutenir un projet associatif, en donnant chaque mois les centimes de son salaire, avec une option de don complémentaire jusqu'à 10 euros. 100% des dons sont reversés aux associations après avoir été abondés par le Groupe à hauteur des dons des salariés dans la limite d'un plafond de 180 000 euros. Fin 2021, cet outil de solidarité innovant comptait 4 760 micro-donateurs au sein des sociétés françaises du Groupe et a permis d'allouer 369 700 euros à 8 associations conformément aux choix des salariés. La collecte globale des 5 dernières années s'élève désormais à plus de 1 720 000 d'euros, dont la moitié via l'abondement du Groupe. Fin 2021, une nouvelle organisation bénéficiaire a été ajoutée à ce dispositif : « Solidarités Nouvelles face au Chômage » développe une méthode d'accompagnement individualisée, menée par plus de 2 300 bénévoles, pour offrir un soutien humain et trouver des solutions concrètes vers une reprise d'activité à près de 4 000 personnes par an. Les dons seront affectés à partir de 2022.

La collecte globale des 5 dernières années s'élève désormais à plus de **1 720 000 D'€** dont la moitié via l'abondement du Groupe

Grâce à ces fonds, les associations soutenues ont poursuivi leurs actions, faisant face aux conséquences de la pandémie, avec des résultats significatifs :

- **Planète Urgence :** 25 400 élèves ont été équipés de kits scolaires dans une centaine d'écoles au Bénin, au Cameroun, au Togo et à Madagascar ;
- **Pour Un Sourire d'Enfant :** 718 jeunes élèves cambodgiens, dont 43% de filles, ont pu bénéficier de cours de rattrapage scolaire au sein de l'école de Phnom Penh, notamment grâce à la mise en place d'un enseignement en ligne ;
- **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 ;
- **Bibliothèques Sans Frontières :** 354 enfants et 300 exilés et réfugiés afghans en France ont reçu des sacs de livres ou bénéficié d'un accès à une bibliothèque leur permettant de se familiariser à la langue française ;
- **Le Cartable Fantastique :** 1 000 enseignants et accompagnants en France ont été formés à l'utilisation d'outils numériques favorisant l'inclusion scolaire des enfants dyspraxiques ;
- **Télécoms Sans Frontières :** 13 000 personnes vulnérables et 37 ONG dans 7 pays ont bénéficié des technologies d'urgence pour communiquer dans un contexte de catastrophe ou crise humanitaire, comme en Allemagne, à Haïti ou encore au Mexique ;
- **Cœur de Forêt :** 3 845 arbres seront produits en pépinière et plantés dans les forêts endémiques de la région nord-est de Madagascar, contribuant ainsi à la restauration d'une couverture forestière mais aussi à la préservation de la biodiversité.



À fin 2021,



**7 600**  
collaborateurs sont inscrits  
sur la plateforme





### 5.3.4 L'ENGAGEMENT AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS LOCALES À L'INTERNATIONAL

Les sociétés du Groupe ont adapté leur soutien à certains projets locaux et facilité l'engagement bénévole des salariés autour d'initiatives solidaires. Plusieurs initiatives renforcent notamment la contribution de Thales en matière d'éducation aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STEM) et d'insertion professionnelle.

**En Amérique du Nord**, Thales a maintenu son soutien au Technovation Challenge, une compétition internationale pour les jeunes filles âgées de 10 à 18 ans, destinée à développer leurs compétences entrepreneuriales dans le domaine des technologies, avec la participation d'une trentaine de salariés de Thales en tant que mentors ou membres du jury. En soutien aux communautés locales, des collectes de jouets pour le programme Toys for Tots ont été organisées sur les sites de Thales à Irvine, Melbourne et au siège d'Arlington. Les collaborateurs de Thales à Ottawa ont collecté plus de 17 000 \$ de dons, destinés à la Legion National Foundation, la Banque alimentaire d'Ottawa et la campagne Movember, tandis que le bureau de Thales à Toronto a organisé une collecte alimentaire pour les fêtes. Enfin, les différents sites Thales au Québec ont uni leurs efforts pour soutenir la campagne de financement Centraide/United Way 2021 et recueilli 28 418 \$.

**Thales au Royaume-Uni** a poursuivi ses actions pour sensibiliser les adolescents aux métiers scientifiques : malgré les confinements et le travail à distance, 42 adolescents de tout le Royaume-Uni ont pu participer à un programme Virtual Work Experience pour mieux comprendre les opportunités de carrière chez Thales ; dans le cadre de la Semaine nationale de l'apprentissage, un événement LinkedIn Live a été « diffusé » pour sensibiliser le jeune public à l'apprentissage, enregistrant près de 46 000 vues à travers le monde. En collaboration avec des partenaires comme le Small Piece Trust ou Primary Engineers, le programme Thales STEM a touché plus de 10 000 élèves de primaire et secondaire. Ces événements STEM alimentent leur intérêt pour les sciences mais bénéficient également aux enseignants, aux conseillers d'orientation et aux parents. L'initiative Green Power a été lancée à Glasgow, en partenariat avec la Marine, la RAF et Rolls Royce. Des écoliers issus de zones très défavorisées ont eu l'occasion d'acquérir des compétences pratiques et de travailler aux côtés d'ingénieurs pour construire un véhicule à propulsion verte.

Thales UK a renforcé son engagement pour favoriser le bénévolat des collaborateurs avec le lancement d'un nouveau programme incluant un dispositif de bénévolat sur temps de travail, l'utilisation de la plateforme d'engagement Groupe pour présenter en ligne toutes les opportunités de bénévolat et l'implication d'une équipe dédiée à l'engagement sociétal. Enfin, plusieurs initiatives solidaires ont été menées, permettant par exemple à 50 employés de dédier une après-midi en soutien de deux banques alimentaires et d'une ferme de soins, et offrant ainsi l'occasion de renforcer l'esprit d'équipe.

Enfin, la campagne en faveur de British Heart Foundation, retenue comme organisation caritative de l'année, a permis aux collaborateurs de collecter £303 900.

**Au Brésil**, Thales, en partenariat avec la Fundação Iochpe, a déployé « Formare », un programme de formation professionnelle pour les jeunes issus de milieux défavorisés, basé sur le volontariat. Ainsi, à travers le Grand São Paulo, 49 employés ont fourni 900 heures de formation administrative et technique à 9 jeunes.

Un soutien financier à la Fundação Weiss Scarpa permet de contribuer à l'insertion de 300 adolescents des alentours de Curitiba grâce à des formations professionnelles.

Au Brésil et dans quatre autres pays d'Amérique latine, des dons financiers et en matériel et l'organisation d'une dizaine de collectes par les collaborateurs ont permis de soutenir plus d'une vingtaine d'associations principalement en faveur de l'éducation des jeunes et de l'insertion.

**En Colombie**, Thales s'est engagé en faveur de « Programate », un programme de formation professionnelle en programmation pour des jeunes issus de milieux défavorisés. Dans le cadre de ce partenariat, Thales a accueilli 60 étudiants pour des cours dans ses locaux et mobilisé 8 salariés mentors.

**“ AU BRÉSIL ET DANS QUATRE AUTRES PAYS D'AMÉRIQUE LATINE, DES DONS FINANCIERS ET EN MATÉRIEL ET L'ORGANISATION D'UNE DIZAINE DE COLLECTES PAR LES COLLABORATEURS ONT PERMIS DE SOUTENIR PLUS D'UNE VINGTAINE D'ASSOCIATIONS PRINCIPALEMENT EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION DES JEUNES ET DE L'INSERTION. ”**

**Thales en Inde** a contribué à l'opération de solidarité de la France face à la pandémie Covid-19 à l'initiative de l'Ambassade de France et de l'IFCCI qui consistait à acheminer en Inde des unités de production d'oxygène médical par générateur, des containers d'oxygène liquéfié et du matériel médical spécialisé. Thales India a également soutenu financièrement The Shelter Progetto, une organisation qui fournit à des enfants défavorisés un foyer, une éducation scolaire, un soutien en matière de soins de santé et des activités parascolaires comme la littérature numérique et le codage entre autres. À l'occasion de Giving Tuesday, l'ensemble des sites de Thales ont organisé des collectes de produits essentiels (vêtements, couvertures, chaussures, matériel scolaire...) à destination des plus démunis.

En partenariat avec Indonesia Mengajar, **Thales en Indonésie** s'est engagé dans l'amélioration de la qualité de l'éducation pendant la pandémie de Covid-19 en finançant le déploiement de 20 « jeunes enseignants » dans trois zones reculées de l'est de l'Indonésie, et en mobilisant 7 employés pour leur fournir une formation à distance. À Singapour, des actions de solidarité ont également été organisées par Thales pour encourager les employés à prendre part ensemble à des actions en soutien des personnes âgées et de la protection de l'environnement.



Programme de formation Formare



### 5.3.5 LA CONTRIBUTION SOCIÉTALE À TRAVERS LES CHAIRES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

#### Création d'une chaire sur l'identité numérique responsable

En 2019 Thales s'est associé à Télécom ParisTech pour créer une chaire internationale de recherche dédiée à l'identité numérique responsable autour de trois axes de recherche : l'étude des signaux faibles autour de l'identité numérique avec une approche pluridisciplinaire en sciences sociales et techniques, l'étude des usages et des détournements par des utilisateurs d'horizons culturels, sociaux et démographiques divers, et enfin l'analyse de l'acceptabilité dans une démarche centrée utilisateur.

En participant à cette chaire, l'objectif de Thales est de contribuer au débat public ainsi que de nourrir ses réflexions et sa stratégie sur ces sujets, et ainsi contribuer à une réflexion globale et prospective au-delà des aspects purement technologiques.

#### “ EN PARTICIPANT À CETTE CHAIRE, L'OBJECTIF DE THALES EST DE CONTRIBUER AU DÉBAT PUBLIC AINSI QUE DE NOURRIR SES RÉFLEXIONS ET SA STRATÉGIE SUR CES SUJETS. ”

Après avoir réalisé des premiers travaux académiques sur la controverse médiatique du pilote Alicem, la chaire souhaite aujourd'hui élargir le champ de la prospective et contribuer à une vision multi sectorielle.

#### Chaire Grands Enjeux Stratégiques

Développée sous l'égide de la Fondation Saint Cyr, en partenariat avec l'Université Paris Sorbonne et l'École militaire de Saint-Cyr, la Chaire GESG (Grands Enjeux Stratégiques Contemporains) a pour objectif principal de sensibiliser les étudiants de ces organismes de formation aux mutations géopolitiques en cours et à venir, et leurs conséquences sur les postures stratégiques européenne et française. Le rôle de la chaire est de faciliter l'invitation d'experts français et internationaux à travers l'organisation de conférences et de colloques. Depuis début 2021, ces colloques sont accessibles en direct et différé sur les réseaux sociaux, touchant ainsi un public très élargi.

#### Chaire Économie de Défense (ECODEF)

Hébergée par le Fond de dotation de l'IHEDN et dirigée par un conseil scientifique composé d'économistes réputés et d'experts de la DGA et du SGA, la chaire ECODEF a pour objet l'étude de l'impact économique du secteur de la défense par la production de travaux scientifiques et l'organisation de conférences sur ce sujet. La chaire a contribué aux réflexions du MINARM dans le plan de relance et la Loi de Programmation Militaire suite à la crise sanitaire.

#### • Chaire Défense et Aérospatial

Dans le cadre de la Fondation Bordeaux Université, la chaire Défense et Aérospatial où coopèrent Sciences Po Bordeaux et l'université de Bordeaux est chargée de diffuser la recherche et la formation sur les questions stratégiques, opérationnelles, économiques et industrielles liées à la défense et à l'aérospatial. Elle développe des actions innovantes de formation (création de formations initiales, continues, spécifiques), de recherche (travaux sur la conflictualité entre puissances et le spatial de défense) et de diffusion des savoirs (ouvrages, conférences, etc.). Son approche est globale et intègre l'étude des phénomènes de conflictualité, les stratégies sécuritaires nationales, européenne et alliées, les postures et les engagements opérationnels, les technologies militaires de ruptures et l'impact sociétal du fait de défense.



### 5.3.6 AUTRES ACTIONS SOCIÉTALES DU GROUPE

Depuis de nombreuses années, Thales contribue à l'attractivité des territoires dans lesquels il est présent. La politique de territorialité du Groupe repose sur la connaissance approfondie des territoires mais également sur les relations partenariales de qualité qu'il entretient avec les acteurs économiques et sociaux, les représentants des institutions et des services de communautés locales.

Cette politique, définie dans un accord de Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation<sup>(1)</sup>, s'articule autour de trois axes prioritaires :

- le maintien et le développement des compétences ;
- l'insertion des jeunes, l'éducation et la formation ;
- le co-développement du tissu industriel et l'innovation ouverte.

Elle est organisée autour d'une commission centrale de territorialité et de commissions locales et s'applique dans les neuf bassins d'emploi où le Groupe est implanté en France. Le Référent Anticipation Groupe anime et coordonne la communauté « Territorialité Thales » ; les actions locales de territorialité sont quant à elles animées par un binôme constitué de représentants de la fonction RH et des fonctions opérationnelles.

La brochure « Territorialité - Mode d'Emploi » éditée en 2018 à destination de tous les salariés et dirigeants de Thales décrit de façon concise et pratique la démarche et les actions mises en œuvre.

Thales dispose également en France d'une société de développement économique local dédiée, Géris Consultants, qui contribue, aux côtés du Référent, au déploiement de l'accord Groupe. Dans ce cadre, Géris Consultants anime le réseau des 10 Ingénieurs Pour l'École (IPE) Thales, accompagne les salariés dans leurs projets de reprise ou de création d'entreprise (74 nouveaux projets en 2021) et facilite l'insertion professionnelle des jeunes au travers d'actions spécifiques.

Géris Consultants accompagne également le développement des compétences et la performance des PME/PMI via le dispositif de solidarité et de coopération interentreprises « Pass'Compétences » qui met à disposition des experts salariés volontaires de grandes entreprises, pour des missions structurantes de 12 à 24 mois. 47 mises à disposition de salariés ont été réalisées depuis 2012 dont un nouveau Pass'Compétences en 2021.

En 2021, après avoir réalisé une étude de territorialité pour le site Thales DIS de Pont-Audemer, Géris Consultants a dressé la cartographie des compétences de ce site industriel pour obtenir une représentation objective, qualifiée et quantifiée des compétences présentes et ce afin d'envisager des pistes de réindustrialisation. L'étude a été menée de manière collaborative avec le personnel du site.

Par ailleurs, à la demande de l'OPCO 2i, de l'UIMM, du GIFAS et de l'État<sup>(2)</sup>, Géris Consultants a été sélectionné en 2021 pour conduire une étude visant à dresser l'état des lieux des relations Grandes Entreprises et PME de la filière Aéronautique et Spatial sur le thème des pratiques de mises à disposition temporaire de compétences rares dans le cadre de l'Étude du Développement des Emplois et Compétences. La restitution de cette étude aura lieu au printemps 2022.

Géris Consultants met enfin son savoir-faire à la disposition de grandes entreprises et de collectivités territoriales pour accompagner des PME/PMI créatrices d'emplois industriels pérennes dans les territoires impactés par des fermetures de sites industriels. Les missions de revitalisation ainsi menées par Géris Consultants depuis 2009 ont permis la création de près de 6 600 emplois en France (dont plus de 610 en 2021), auprès de plus de 1 100 PME/PMI.

Géris Consultants anime le réseau des  
**10 INGÉNIEURS POUR  
L'ÉCOLE (IPE) THALES**  
accompagne les salariés dans leurs projets  
de reprise ou de création d'entreprise

(1) Accord Groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation renouvelé pour la troisième fois le 24 avril 2019  
(2) Opérateur de formation de l'Industrie.

# 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 au 31 décembre 2021.

### ORGANISATION ET MÉTHODOLOGIE

En 2021, 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<sup>(1)</sup> 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 de la section concernée 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 2021 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.

Depuis 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 2021 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, conformément au référentiel 401-1 de la Global Reporting Initiative (GRI).

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 CODIRs comportant au moins 3 femmes, sont pris en compte le Comité Exécutif du Groupe, les CODIRs des Activités Mondiales, des grands pays/régions (Amérique du Nord, Royaume-Uni, Australie, Allemagne, Pays-Bas) et de la Direction Générale du Développement International (DGD) ainsi que les CODIRs des BL.

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'Hygiène, Santé, Sécurité et 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 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 tel que déclaré dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés en France.

(1) La Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation à but non lucratif qui développe un cadre de travail commun pour l'élaboration des rapports développement durable. Créée en 1997, la GRI a publié une première version de ses lignes directrices en 1999. Le respect de ce texte par les entreprises est totalement volontaire.





## 6.2 DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

### PÉRIMÈTRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Le périmètre de reporting environnemental est détourné du périmètre des sociétés faisant l'objet de la consolidation financière, tel que constaté au 31 décembre 2021, après application cumulative des critères d'éligibilité explicités ci-après :

### ÉLIGIBILITÉ ET CONTRÔLE OPÉRATIONNEL (CRITÈRE 1)

Dans une première étape, ne sont retenues que les sociétés répondant au double critère suivant :

- Participation de Thales supérieure ou égale à 50 % du capital de cette Société ;
- Thales exerce le contrôle opérationnel de cette Société.

### ACTIVITÉ/EFFECTIF (CRITÈRE 2)

La deuxième étape consiste à sélectionner les sites et établissements éligibles des sociétés retenues à l'étape précédente. Sont ainsi sélectionnés :

- « 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 la nature de l'activité d'un établissement ou d'un site : activité industrielle, semi-industrielle ou tertiaire).

### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE

Les évolutions en cours d'année du périmètre des sociétés consolidées (au sens financier) et des évolutions significatives des activités ou de l'effectif des sites du Groupe, sont traitées comme suit, en intégrant le critère supplémentaire de contribution à l'ensemble de l'exercice 2021<sup>(1)</sup>.

- Les sociétés acquises en 2020 et répondant aux critères de contrôle (critère 1) et d'activité/effectif (critère 2) sont incluses dans le périmètre de reporting environnemental. Il en est de même pour les activités nouvelles créées en 2020.
- Pour les transferts d'activité d'un site à un autre bénéficiant d'un reporting environnemental complet sur l'année 2021, les informations sont consolidées :
  - avec celles du site de départ pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'à la veille de la date de transfert,
  - avec celles du site d'arrivée pour la période allant de la date de transfert jusqu'au 31 décembre 2021.
- Absorption de société, de sites ou d'activité intra Groupe : les données de l'entité absorbée sont consolidées avec celles de la structure absorbante pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à la date d'absorption.

### 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.).

(1) Les sites et activités de transport terrestre de la GBU GTS restent inclus au périmètre du reporting environnemental 2021.

### INDICATEURS

Compte tenu des évolutions réglementaires, des attentes et de la stratégie environnementale du Groupe, les indicateurs sont revus périodiquement, tant dans leur pertinence que dans la méthodologie de calcul. Ainsi, le référentiel des indicateurs applicables au sein du Groupe tient compte des retours d'expérience des années précédentes et des évolutions anticipées des enjeux environnementaux. La description détaillée des indicateurs est disponible dans l'outil de reporting et est formalisée dans l'instruction « guide méthodologique de reporting des données environnementales ». Une note méthodologique portant sur le calcul de l'empreinte carbone a également été rédigée dans le « guide méthodologique de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> ».

Les indicateurs sont consolidés en ligne avec les recommandations de la GRI<sup>(1)</sup> et une table de correspondance est disponible au 8.3.

### OUTIL DE REPORTING

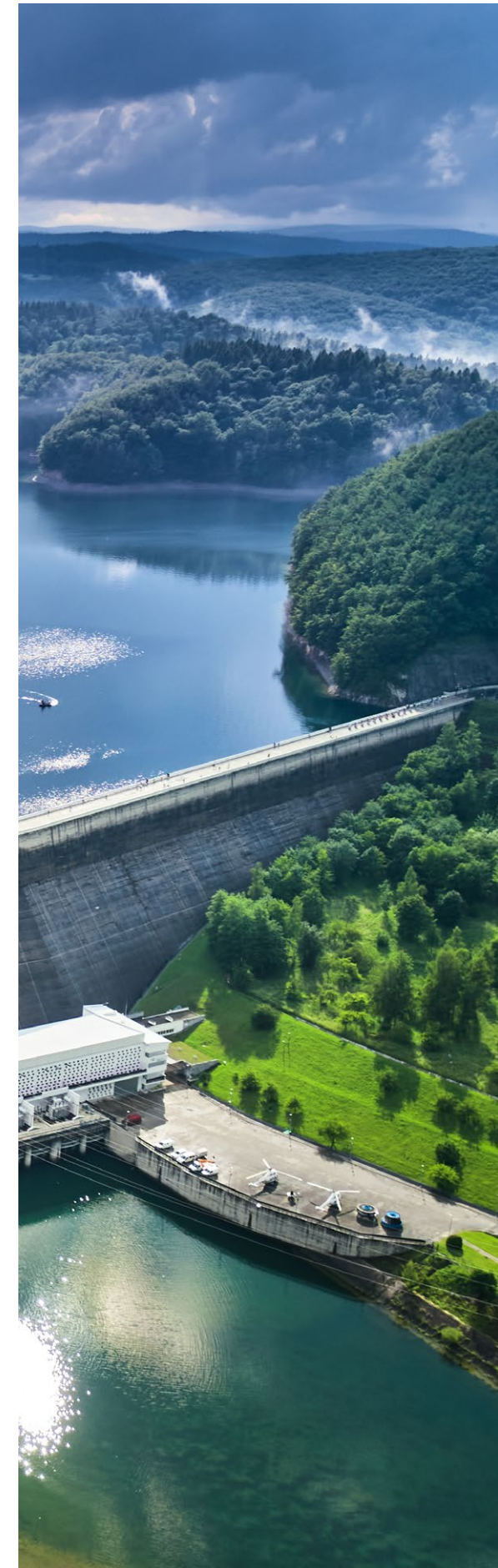
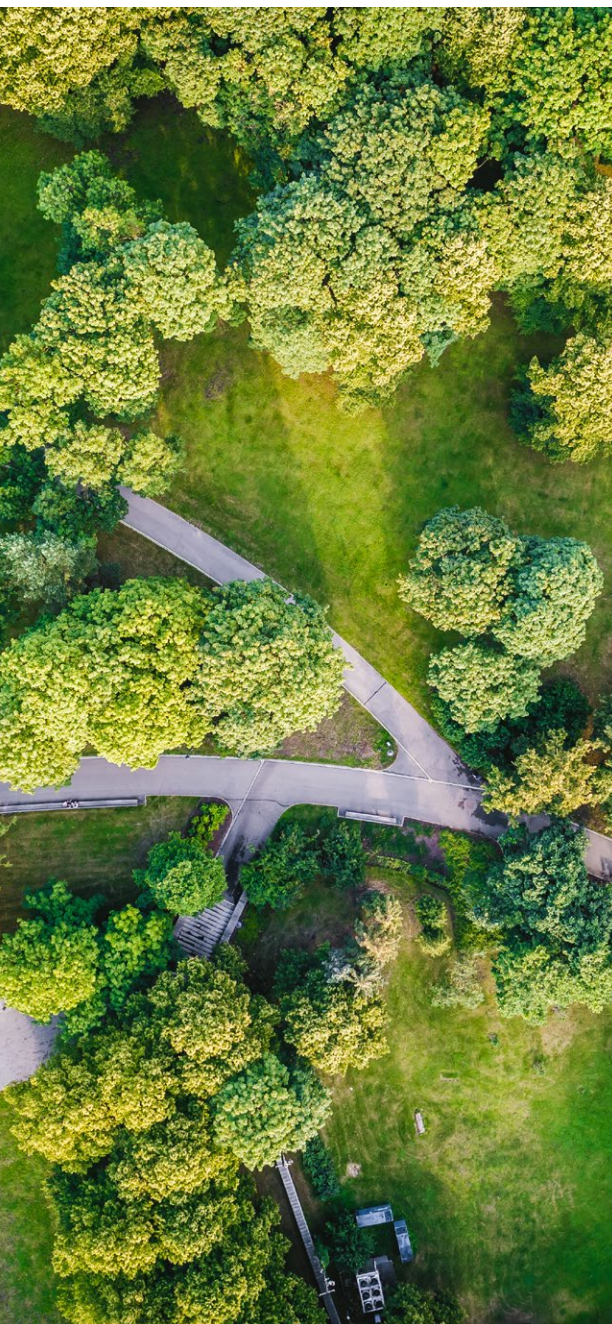
Thales s'est doté d'un outil de reporting et de pilotage accessible à l'ensemble du périmètre de reporting environnemental. Cet outil consolide des données au niveau de chaque entité, pays ou zone géographique ainsi qu'au niveau Groupe. En outre, sa configuration permet de s'assurer de la cohérence entre les informations et, à défaut, de pointer les incohérences au regard des spécificités de chaque pays (unités de mesure, facteur de conversion, etc.).

### ANALYSE DES PERFORMANCES

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

- suivi d'un ratio pertinent permettant d'apprécier les variations de périmètre (cessions et acquisitions). Par exemple, la consommation d'eau est suivie en valeur brute (en mètres cubes) mais est également rapportée au nombre de collaborateurs ;
- re-calculation de la valeur de référence lorsque les facteurs d'émissions sont modifiés en cours de période, à l'exception des facteurs d'émissions « électricité », qui sont modifiés chaque année sans impacter 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.

(1) La Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation à but non lucratif qui développe un cadre de travail commun pour l'élaboration des rapports développement durable. Le respect de ce texte par les entreprises est totalement volontaire.







## 7. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2021

### AUX ACTIONNAIRES,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes du groupe Thales, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe Thales en application des dispositions des articles L.225 102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

### Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

### Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

### Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 13 personnes et se sont déroulés entre Octobre 2021 et Mars 2022 sur une durée totale d'intervention de 15 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment, la Direction RSE nouvellement créée en janvier 2022, la Direction Éthique et Intégrité, la Direction Juridique des Ressources Humaines, la Direction Santé, Sécurité, Environnement, la Direction de l'Audit, des Risques et du Contrôle interne, et la Direction des Achats.





### Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour les risques de « Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires », « Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise » et « Impacts liés à l'évolution des réglementations », nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;

Fait à Paris-La Défense, le 31 mars 2022

L'organisme tiers indépendant **Mazars SAS**

Edwige REY - Associée RSE & Développement Durable

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices 1 et couvrent entre 21 % et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités<sup>(1)</sup>.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.



## ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

### INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) RELATIVES AUX PRINCIPAUX RISQUES

- Diversité et Inclusion.
- Santé et sécurité au travail.
- Impacts environnementaux liés aux activités du Groupe.
- Anticipation des normes environnementales dans la conception des produits.
- Conformité aux règles concernant l'éthique des affaires (notamment, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence).
- Vigilance sur le respect par les fournisseurs des enjeux de responsabilité d'entreprise.

### INDICATEURS QUANTITATIFS INCLUANT LES INDICATEURS CLÉ DE PERFORMANCE

#### Indicateurs sociaux

- Effectif total.
- Pourcentage de femmes dans les recrutements.
- Pourcentage de femmes dans les responsabilités les plus élevées.
- Pourcentage de Comités de Direction comportant au moins 3 femmes.
- Taux d'absentéisme.
- Part des licenciements dans l'ensemble des départs.
- Nombre moyen d'heures de formation par salarié dans le Groupe.

#### Indicateurs HSE

- Évaluation de la maturité opérationnelle des sites industriels.
- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (salariés Thales).
- Taux de gravité des accidents du travail (salariés Thales).
- Pourcentage de salariés travaillant sur un site certifié OHSAS 18001 / ISO 45001/14001.
- Réduction des émissions de GES opérationnelles (scopes 1, 2 et 3 – déplacements professionnels).
- Réduction des autres émissions de GES (scope 3 – achats de biens et services et utilisation des produits et services vendus).
- Taux de recyclage des déchets non dangereux.
- Pourcentage de salariés travaillant sur un site certifié ISO 14001.
- Nouveaux développements intégrant de l'écoconception.
- Taux de "Product Line Architects", "Product Line Managers", "Product Design Authorities" et "Design Authorities" formés ou sensibilisés à l'écoconception.

#### Indicateurs sociétaux

- Entités opérationnelles qui ont procédé à une évaluation des risques de corruption.
- Pourcentage de salariés formés à la lutte contre la corruption.
- Alertes reçues via le dispositif d'alerte du Groupe.
- Pourcentage de nouveaux fournisseurs s'étant engagés sur les principes de la nouvelle Charte Intégrité et Responsabilité d'Entreprise de Thales.
- Pourcentage de fournisseurs évalués parmi ceux considérés comme « à risque » selon la cartographie du Devoir de Vigilance.

(1) Informations sociales : entités juridiques du périmètre Thales legacy France ; entités juridiques du périmètre Thales legacy Espagne. Informations environnementales : Thales LAS France (La Ferté) ; Montgomeryville (DIS) ; Thales Land Mulwala (Australie) ; SCF Gennevilliers ; Thales Alenia Space (Turin) ; TRT Palaiseau ; Thales AVS France MIS Thonon ; Singapour (DIS) ; Thales Nederlands B.V. (Hengelo) – Indicateurs de déchets uniquement. Informations sociétales : Directions contributrices au niveau Groupe.

# 8. TABLE DE CORRESPONDANCE

## 8.1 TABLE DE CORRESPONDANCE RECOMMANDATIONS DE TCFD

Pilier TCFD	Recommandation TCFD	Section correspondante du Document d'enregistrement universel
Gouvernance	Supervision par le Conseil d'administration : a) Décrire le contrôle exercé par le Conseil d'administration sur les risques et opportunités liés au climat	5.5.2.2.2 Gouvernance de la stratégie pour un Futur Bas-Carbone
Stratégie	Identifier les risques et opportunités : a) Veuillez décrire les risques et opportunités liés au climat à court, moyen et long terme	5.5.1.3.3 Risques environnementaux et adaptation au changement climatique
	Impact sur la stratégie d'investissement : b) Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur la stratégie d'investissement	5.5.1.3.3 Risques environnementaux et adaptation au changement climatique
	Résilience de la stratégie d'investissement : Veuillez détailler la résilience de la stratégie d'investissement, en considérant différents scénarii climatiques, y compris un scénario 2°C ou inférieur	5.5.1.3.3 Risques environnementaux et adaptation au changement climatique
Gestion des risques	Évaluer les risques : a) Veuillez décrire vos processus de gestion des risques pour identifier, évaluer et gérer les risques liés au climat	5.5.1.3.1 Processus de prévention et d'amélioration continue 5.5.2.2.6 Surveillance et compréhension des effets du changement climatique
	Gérer les risques : b) Veuillez décrire les processus de gestion des risques liés au climat	5.5.2.2.2 Gouvernance de la stratégie pour un Futur Bas-Carbone
	Intégrer les risques : c) Veuillez décrire comment les risques liés au climat sont intégrés aux processus de gestion des risques.	5.5.2.2.2 Gouvernance de la stratégie pour un Futur Bas-Carbone
	a) Utilisation des indicateurs : Veuillez fournir des informations sur les indicateurs utilisés pour évaluer les risques et opportunités liés au climat dans le cadre de la stratégie d'investissement et du processus de gestion des risques.	5.5.4 Indicateurs environnementaux
Indicateurs/ Objectifs	b) Mesure des émissions de GES : Veuillez fournir des informations sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) et risques y afférents dans le cadre des scopes 1 et 2, et le cas échéant, du scope 3.	5.5.4 Indicateurs environnementaux
	c) Fixation des objectifs : Veuillez fournir des informations sur les objectifs fixés pour gérer les risques et opportunités liés au climat, ainsi que les résultats atteints dans la poursuite de ces objectifs.	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles 5.5.2.2.4 Réduire des autres émissions 5.5.4 Indicateurs environnementaux

## 8.2 TABLE DE CORRESPONDANCE SASB

Thème	Indicateur	Données 2021	Unité	Réf. SASB
Gestion de l'énergie	Consommation totale d'énergie	7325,5	GJ	RT-AE-130a.1
	Part d'énergie renouvelable	32	% (électricité)	RT-AE-130a.2
	Part d'énergie issue du réseau	86,3	%	RT-AE-130a.3
Gestion des déchets dangereux	Part des déchets dangereux recyclés	29	%	RT-AE-150a.1
	Nombre et quantité totale des déversements à déclarer	0		RT-AE-150a.2
	- dont quantité récupérée	0		
Sécurité des données	Nombre de violations de données - dont part impliquant des informations confidentielles	Non communiqué		RT-AE-230a.1
	Description de l'approche visant à identifier les risques de sécurité des données dans les (1) activités de l'entreprise et les (2) produits, et à y répondre	cf paragraphe 3.1.6		RT-AE-230a.2
	Nombre de rappels émis - dont nombre total d'unités rappelées	Non communiqué		RT-AE-250a.1
Sécurité des produits	Nombre de pièces contrefaites détectées - dont pourcentage évité	Non communiqué		RT-AE-250a.2
	Nombre de consignes de navigabilité reçues	2		RT-AE-250a.3
	- total des unités affectées	Plusieurs centaines		
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits	Non communiqué		RT-AE-250a.4
Économie de carburant et émissions en phase d'utilisation	Chiffre d'affaires lié à des produits/services participants à la réduction des émissions de CO <sub>2</sub>	20%		RT-AE-410a.1
	Description de la stratégie visant à réduire la consommation de carburant et les émissions de gaz à effet de serre (GES) des produits.	cf paragraphe 5.5.2		RT-AE-410a.2
Approvisionnement en matériaux	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation de matériaux critiques	cf paragraphe 5.7.5 cf paragraphe 5.5.2.1.1		RT-AE-440a.1
Éthique des affaires	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des incidents de corruption et/ou de trafic international illicite	Non communiqué		RT-AE-510a.1
	CA des activités de défense réalisé dans des pays classés dans la bande « E » ou « F » de l'indice de lutte contre la corruption Transparency International (Defense 2020)	Bande "E" : 1,6% Bande "F" : 4,4%	en % du CA total 2021	RT-AE-510a.2
	Discussion des processus de gestion des risques liés à l'éthique des affaires sur la chaîne de valeur	cf paragraphe 5.6.1		RT-AE-510a.3



8.2 TABLE DE CORRESPONDANCE SASB

GRI INDEX			
Code	Description	Section correspondante du document d'enregistrement universel	Section correspondante du rapport hygiène santé sécurité
<b>GRI 102 : Éléments Généraux d'Information</b>			
102-1	Nom de l'organisation.	Page de couverture.	RT-AE-130a.1
102-2	Une description des activités de l'organisation.	2.1 Secteurs opérationnels	
102-3	Le lieu géographique du siège de l'organisation.	6.1 Renseignements de caractère général sur la Société	
102-4	Le nombre de pays dans lesquels l'organisation est présente et le nom des pays où les activités sont importantes.	5.4.4 Autres indicateurs sociaux 2.5 Organisation du Groupe	4.2 Autres indicateurs sociaux
102-5	La nature du capital et de la forme juridique.	6.1 Renseignements de caractère général sur la Société	
102-6	Les marchés desservis, notamment : les lieux géographiques où sont proposés les produits et les services ; les secteurs d'activité ; les types de clients et de bénéficiaires.	Profil du Groupe 2.1 Secteurs opérationnels	
102-7	Le nombre total d'employés ; le nombre de sites d'activités ; les ventes nettes ; la capitalisation totale répartie en termes de dettes et de fonds propres.	5.4.4 Autres indicateurs sociaux 2.5.2 Données sur les principales filiales Note 2. Informations sectorielles Note 10. Actifs et passifs opérationnels courant	4.2 Autres indicateurs sociaux
102-8	Le nombre total d'employés par contrat de travail, par genre, par région, par type d'emploi.	5.4.4 Autres indicateurs sociaux	4.2 Autres indicateurs sociaux
102-9	Une description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation.	Modèle d'affaire 5.2 Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF	
102-10	Les modifications significatives de la taille de l'organisation, de sa structure, de sa propriété ou de sa chaîne d'approvisionnement.	Profil du Groupe	
102-11	Application du principe de précaution ou l'approche préventive.	5.2 Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF 5.5 Une démarche engagée pour répondre aux défis environnementaux	2. Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF
102-12	Une liste de chartes, principes ou autres initiatives, développés en externe auxquels l'organisation se conforme ou qu'elle approuve.	TCFD, Global Compact, Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales,...	
102-13	Une liste de principales adhésions à des associations, ainsi qu'aux organisations de défense nationales ou internationales.	Thales est membre de nombreuses associations professionnelles nationales et régionales. Au niveau international, il y a notamment : le Pacte Mondial des Nations Unies, la Chambre de Commerce Internationale, l'IFBEC (International Forum of Business Ethical Standard) et Business at OCDE.	

GRI INDEX			
Code	Description	Section correspondante du document d'enregistrement universel	Section correspondante du rapport hygiène santé sécurité
102-14	Une déclaration émanant du décideur le plus haut placé au sein de l'organisation concernant la pertinence du développement durable pour l'organisation.	Rapport Intégré 2021-2022	
102-16	Une description des valeurs, principes, normes et règles de conduite de l'organisation.	5.6 Une politique de responsabilité d'entreprise fondée sur un engagement éthique affirmé Code Éthique du groupe (voir site internet)	
102-18	La structure de gouvernance de l'organisation.	4.1 Composition du Conseil d'administration	
102-40	Une liste des groupes de parties prenantes impliquées par l'organisation.	5.7.1 Cartographie des parties prenantes	
102-41	Le pourcentage du nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective.	5.4.4.2 Indicateurs sociaux complémentaires	4.2 Autres indicateurs sociaux
102-42	Les fondements d'identification et de la sélection des parties prenantes à impliquer.	5.7.1 Cartographie des parties prenantes 5.7.2 Établissement de la matrice de matérialité	
102-43	L'approche de l'organisation en matière d'implication des parties prenantes.	5.7.1 Cartographie des parties prenantes 5.7.2 Établissement de la matrice de matérialité	
102-44	Les enjeux et préoccupations majeurs qui ont été soulevés lors de l'implication des parties prenantes.	5.7.2 Établissement de la matrice de matérialité	
102-45	Une liste de l'ensemble des entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation.	2.2 Chiffre d'affaires	
102-46	Une explication de la procédure définissant le contenu du rapport et les périmètres de l'enjeu.	Chapitre 3 : Facteurs de risques, contrôle interne et gestion des risques 5.1 Une politique de responsabilité d'entreprise au service d'une performance économique durable 5.2 Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF	1. Une politique de responsabilité d'entreprise au service d'une performance économique durable 2. Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF
6.1	L'organisation doit inclure une explication des modalités d'application du principe de matérialité pour identifier les enjeux pertinents.	5,7.2 Établissement de la matrice de matérialité	
102-47	Une liste des enjeux pertinents identifiés au cours du processus de définition du contenu du rapport.	5,7.2 Établissement de la matrice de matérialité	
102-48	L'effet de toute réaffirmation d'informations fournies dans des rapports précédents et les raisons de ces réaffirmations.	Pas de changements sur les méthodes de mesures, la nature des activités de l'entreprise ou la période de reporting utilisée.	

GRI INDEX			
Code	Description	Section correspondante du document d'enregistrement universel	Section correspondante du rapport hygiène santé sécurité
<b>GRI 102 : Éléments Généraux d'Information</b>			
102-49	Les modifications significatives par rapport aux périodes de reporting précédentes dans la liste des enjeux pertinents et des périmètres des enjeux.	Pas de changement significatif	
102-50	La période de reporting correspondant aux informations fournies.	1 <sup>er</sup> Janvier 2021 au 31 Décembre 2021	
102-51	La date du rapport précédent le plus récent.	Le dernier rapport a été déposé le 12 avril 2021 auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF).	
102-52	Cycle de reporting.	Cycle annuel.	
102-53	Le point de contact pour les questions relatives au rapport ou à son contenu.	ir@thalesgroup.com	
102-56	Une description de la politique et de la pratique actuelle de l'organisation relative à la vérification externe du rapport	5.9 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion	7. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion
<b>GRI 302 : Énergie</b>			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
302-3	Intensité énergétique	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles 5.5.4 Indicateurs environnementaux	
302-4	Réduction de la consommation énergétique	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
302-5	Réduction des besoins énergétiques, de produits et des services	5.5.2.2.4 Réduire l'empreinte carbone des autres émissions 5.5.3 Panorama des produits et services écoresponsables	

GRI INDEX			
Code	Description	Section correspondante du document d'enregistrement universel	Section correspondante du rapport hygiène santé sécurité
<b>GRI 303 : Eau</b>			
303-1	Intéraction avec l'eau en tant que ressource partagée	5.5.2.3.2 Préserver l'eau	
303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	5.5.1.3.1 Processus de prévention et d'amélioration continue	
303-4	Rejet d'eau	5.5.2.3.2 Préserver l'eau	
303-5	Consommation d'eau	5.5.2.3.2 Préserver l'eau	
<b>GRI 304 : Biodiversité</b>			
304-2	Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	5.5.2.3.4 Préserver la biodiversité 5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
304-3	Habitats protégés ou restaurés	5.5.2.3.4 Préserver la biodiversité	
<b>GRI 305 : Emissions</b>			
305-1	Emissions directes de GES (Scope 1)	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
305-2	Emissions indirectes de GES liées à l'énergie (Scope 2)	5.5.2.2.3 Réduire l'empreinte carbone des émissions opérationnelles	
305-3	Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	5.5.2.2.4 Réduire l'empreinte carbone des autres émissions	
305-4	Emissions de GES en intensité	5.5.4 Indicateurs environnementaux	1. Une politique de responsabilité d'entreprise au service d'une performance économique durable 2. Risques pris en compte dans le cadre de la DPEF
305-5	Réduction des émissions de GES	5.5.5 Indicateurs environnementaux	
<b>GRI 306 : Déchets</b>			
305-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	5.5.2.3.1 Réduire, réutiliser et recycler les déchets	
305-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	5.5.2.3.1 Réduire, réutiliser et recycler les déchets	
305-3	Déchets générés	5.5.2.3.1 Réduire, réutiliser et recycler les déchets	
305-4	Déchets non disposés à l'élimination	5.5.2.3.1 Réduire, réutiliser et recycler les déchets	
305-5	Déchets disposés à l'élimination	5.5.2.3.1 Réduire, réutiliser et recycler les déchets	



GRI INDEX			
Code	Description	Section correspondante du document d'enregistrement universel	Section correspondante du rapport hygiène santé sécurité
<b>GRI 401 : Emploi</b>			
401-1	a. Le nombre total d'employés et le taux de recrutement de nouveaux employés au cours de la période de reporting, par groupe d'âge, genre et région.	5.4.4 Autres indicateurs sociaux Indicateurs sociaux complémentaires	4.2 Autres indicateurs sociaux
	b. Le nombre total d'employés et le taux de rotation du personnel au cours de la période de reporting, par groupe d'âge, genre et région.	5.4 Les ressources humaines au service de la performance du groupe	4. Les ressources humaines au service de la performance du groupe
401-2	Les avantages standard accordés aux employés à temps plein de l'organisation et non aux employés temporaires ou à temps partiel, par sites d'activité importants.	5.4.3 Assurer un environnement de travail sûr et de qualité Un socle de mesures sociales harmonisées issues du dialogue avec les partenaires sociaux	4.1 Assurer un environnement de travail sûr et de qualité
<b>GRI 402 : Relation employés/direction</b>			
302-1	Le nombre minimal de semaines de préavis généralement fourni aux employés et à leurs représentants avant la mise en œuvre de modifications opérationnelles significatives pouvant les toucher considérablement.	5.4.3 Assurer un environnement de travail sûr et de qualité	4.1 Assurer un environnement de travail sûr et de qualité
<b>GRI 404 : Formation et éducation</b>			
404-1	Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'organisation ont suivies au cours de la période de reporting, par : genre ; catégorie professionnelle.	5.4.4 Autres indicateurs sociaux Indicateurs sociaux complémentaires	4.2 Autres indicateurs sociaux
404-2	Type et champ d'application des programmes mis en œuvre et de l'assistance fournie pour la mise à niveau des compétences des employés.	5.4.1.2. Développer et valoriser les talents du Groupe	
404-3	Le pourcentage du nombre total d'employés par genre et par catégorie professionnelle ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting.	5.4.1.2. Développer et valoriser les talents du Groupe L'accompagnement professionnel des collaborateurs	
<b>GRI 405 : Diversité et égalité des chances</b>			
405-1	Le pourcentage d'individus présents dans les organes de gouvernance de l'organisation dans chacune des catégories de diversité suivantes : genre ; groupe d'âge : moins de 30 ans, de 30 à 50 ans et plus de 50 ans ; le cas échéant, les autres indicateurs de diversité (tels que les minorités ou les groupes vulnérables).	5.4.4 Autres indicateurs sociaux Indicateurs sociaux complémentaires	4.2 Autres indicateurs sociaux

# 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](https://www.thalesgroup.com) <

