



S.A. au capital de 630 630 420 Euros  
Siège social : 4 rue de la Verrerie  
92 190 Meudon - France  
552 059 024 RCS Nanterre

## PLANS 2025 DE REMUNERATION DE LONG-TERME ATTRIBUES AU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

Le 26 juin 2025, le Conseil d'administration a approuvé les termes du Plan de rémunération de long-terme attribué au Président-directeur général au titre de l'exercice 2025, portant sur un nombre de 5 513 actions gratuites de performance à la cible, conformément à la politique de rémunération du dirigeant mandataire social de Thales approuvée par l'Assemblée générale du 16 mai 2025 dans sa 12<sup>ème</sup> résolution. En cas de surperformance, ce nombre pourra être porté à un maximum de 8 270 actions gratuites de performance.

Conformément à la politique approuvée, les critères et pondérations attachés à ce Plan 2025 sont identiques à ceux du Plan attribué au Président-directeur général au titre de l'exercice 2024.

Les objectifs et seuils de ce Plan, arrêtés par le Conseil, se déclinent comme suit :

Critères LTI 2025	Poids	Objectifs	Seuils	Poids et nombre d'actions attribuées
Free Cash-flow opérationnel cumulé sur période 2025/2027	30%	Plancher : <b>90%</b> x (budget 25 + budget 26+ budget 27)	Si résultat < plancher	0%
			Si résultat = plancher	15% 827 Actions
		Cible : budget 25 + budget 26 + budget 27	Si résultat = cible	30% 1 654 Actions
			Si résultat >= plafond de la période	45% 2 481 Actions
		Plafond : <b>120%</b> x (budget 25 + budget 26+ budget 27)	Variation linéaire entre plancher et cible, et entre cible et plafond	
Croissance organique du chiffre d'affaires 2025/2027 (taux moyen de croissance annuel composé, TMA)	30%	Plancher : <b>90%</b> x TMA (budget 25 + budget 26 + budget 27)	Si résultat < plancher	0%
			Si résultat = plancher	15% 827 Actions
		Cible : TMA (budget 25 + budget 26 + budget 27)	Si résultat = cible	30% 1 654 Actions
			Si résultats >= plafond de la période	45% 2 481 Actions
		Plafond : <b>120%</b> x TMA (budget 25 + budget 26 + budget 27)	Variation linéaire entre plancher et cible, et entre cible et plafond	
Réduction des émissions de Scopes 1 et 2 des gaz à effet de serre (CO2e) Valeur absolue 2027 comparée à 2018 (à périmètre constant)	10%	Plancher : - 48%  Cible: - <b>50 %</b>  Plafond : - 52%	Si résultat < plancher	0%
			Si résultat = plancher	5% 276 Actions
			Si résultat = cible	10% 552 Actions
			Si résultats >= plafond de la période	15% 827 Actions
			Variation linéaire entre plancher et cible, et entre cible et plafond	

Critères LTI 2025	Poids	Objectifs	Seuils	Poids et nombre d'actions attribuées
Part des femmes dans les postes de niveaux de responsabilité (NR) 10 à 12 Valeur 2027	10%	Plancher : 22,5%  Cible: <b>23,125 %</b>  Plafond : 23,75 %	Si résultat < plancher	0%
			Si résultat = plancher	5% 275 Actions
			Si résultat = cible	10% 551 Actions
			Si résultats >= plafond de la période	15% 827 Actions
			Variation linéaire entre plancher et cible, et entre cible et plafond	
Total Shareholder return comparé à l'indice CAC 40 Mesure réalisée sur la performance au 31.12.2027 comparée à celle du 31.12.2024	10%	Plancher : <b>médiane</b> de l'indice CAC 40  Plafond : <b>quintile le plus élevé de l'indice</b>	Si TSR < médiane du panel	0%
			Si TSR = médiane du panel	10% 551 Actions
			Si TSR se situe dans le quintile le plus élevé du panel	15% 827 Actions
			Variation linéaire entre la médiane et le point d'entrée du quintile le plus élevé	
Total Shareholder return comparé à l'indice Stoxx Europe Total Market Aerospace & Defense Mesure réalisée sur la performance au 31.12.2027 comparée à celle du 31.12.2024	10%	Plancher : <b>médiane</b> de l'indice Stoxx Europe Total Market Aerospace & Defense  Plafond : <b>quintile le plus élevé de l'indice</b>	Si TSR < médiane de l'indice	0%
			Si TSR = médiane de l'indice	10% 551 Actions
			Si TSR se situe dans le quintile le plus élevé de l'indice	15% 827 Actions
			Variation linéaire entre la médiane et le point d'entrée du quintile le plus élevé	

Le Conseil d'administration a également mis en œuvre l'évolution du support de rémunération au titre des Plans de rémunération long-terme 2021 et 2022 du Président-Directeur général, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale extraordinaire du 16 mai 2025 aux termes de ses 12<sup>ème</sup> et 15<sup>ème</sup> résolutions. En conséquence, le Conseil d'administration a approuvé les termes du plan spécifique portant sur l'attribution de 23 935 actions gratuites, soumises à une période d'acquisition de deux ans et dont 13 617 sont en outre assujetties à une condition de présence au 1<sup>er</sup> mars 2026. Les unités de performance attribuées à l'intéressé au titre de ses Plans de rémunération de long terme 2021 et 2022 sont donc devenues sans objet.