

## Code d'Éthique

ETHICS

TOGETHER

SAFER

EVERYWHERE





---

# Préface

---



L'éthique et la responsabilité d'entreprise ne sont pas des phénomènes de mode, mais un mouvement qui, désormais, structure en profondeur le management des entreprises. Il prend une importance toute particulière pour Thales qui opère dans un espace stratégique globalisé.

Cette démarche volontaire et ambitieuse s'inscrit dans une conviction forte, partagée par la direction générale du Groupe. Pour ses collaborateurs, les règles édictées par ce Code ne sont, bien souvent, que la formulation de principes auxquels ils se réfèrent quotidiennement pour réaliser des arbitrages responsables, au-delà du simple respect des réglementations.

Il est, en effet, capital que l'ensemble des activités de Thales soient conduites en toute intégrité, mais aussi en parfaite transparence. Cette politique responsable contribue à la notoriété de Thales, à la création de valeur et à la relation de confiance indispensable avec l'ensemble des parties prenantes.

J'accorde une importance personnelle au respect de cette exigence. Je suis en effet convaincu que c'est par un comportement irréprochable de tous les collaborateurs du Groupe, dans le cadre du présent Code d'Éthique, que nous contribuerons collectivement à la pérennité et à la performance de Thales.

A handwritten signature in black ink that reads "T. Caine". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal stroke.

**Patrice Caine**  
Président-Directeur Général

---

## L'esprit Thales

---

- Partage des responsabilités, d'abord, dans le cadre de principes clairement définis.
- Partage des cultures, ensuite, en garantissant à chacun des 61 000 salariés du Groupe, à travers le monde, le respect de son identité, de sa culture et de ses compétences.
- Partage des connaissances, enfin, qui garantit au Groupe de rester à la pointe de la technologie et de faire bénéficier ses clients des meilleures pratiques.

---

## Les valeurs Thales

---

- Confiance client
- Une seule équipe, un seul Thales
- Développement de nos talents
- Responsables et engagés vers l'excellence
- Réactivité et innovation



Thales adhère depuis 2003 au Pacte mondial des Nations unies, «The Global Compact», relatif aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement comme à la lutte contre la corruption, et en défend les principes dans sa sphère d'influence.

---

# Règles d'Éthique

---

Dans l'esprit des valeurs Thales, le présent Code d'Éthique établit les règles de comportement applicables au sein du Groupe vis-à-vis des clients et fournisseurs, des collaborateurs, des actionnaires et marchés financiers, comme de l'Environnement, de la Communauté et de l'Entreprise. Les engagements éthiques de Thales font l'objet d'un processus continu d'amélioration qui se traduit, par exemple, par des exigences accrues envers les fournisseurs ou par la mise à jour du dispositif d'alerte éthique.

Les règles figurant dans ce Code ne se substituent pas aux législations nationales et internationales applicables dans chaque pays et auxquelles le Groupe se conforme strictement. Elles n'ont pas de caractère contractuel, mais elles doivent être connues et appliquées par tous les collaborateurs permanents et occasionnels du Groupe.

Leur application incombe à chacun et plus particulièrement aux personnes assumant des responsabilités d'encadrement, ainsi qu'à celles qui auront été désignées à cet effet. Elles se déclinent dans quatre directions essentielles pour le Groupe :

## **1** Vis-à-vis des clients et fournisseurs

## **2** Vis-à-vis des collaborateurs

## **3** Vis-à-vis des actionnaires et des marchés financiers

## **4** Vis-à-vis de l'Environnement, de la Communauté et de l'Entreprise

---

# 1 Vis-à-vis des clients et fournisseurs

---

- Thales établit des relations durables avec ses clients et ses fournisseurs, fondées sur la confiance et le respect mutuel.
- Les clients et fournisseurs de Thales sont ainsi des partenaires du Groupe.  
À ce titre, ils peuvent prétendre :
  - à une information sincère et loyale ;
  - au respect des engagements pris à leur égard par le Groupe.

## A/ Les clients

- La satisfaction des clients du Groupe doit être la priorité des collaborateurs de Thales.  
Elle suppose :
  - une écoute attentive de leurs besoins, permettant de faire des propositions claires, exhaustives et précises ;
  - un souci permanent de la qualité des systèmes, équipements, produits et services offerts ;
  - le respect des engagements en matière de ponctualité et de sécurité des produits ;
  - un suivi et un service irréprochables des systèmes, équipements, produits et prestations fournis.
- À cet effet, Thales pratique un commerce loyal et respectueux des législations et des pratiques en vigueur. Le Groupe s'interdit absolument d'accorder directement ou indirectement, à quelque agent public que ce soit ou à un collaborateur de ses clients, tout avantage indu afin que, dans l'exercice de ses fonctions, il favorise Thales par ses actions ou comportements. Le Groupe conduit également ses affaires dans un strict respect des règles applicables au contrôle des exportations.

- Les collaborateurs du Groupe ne doivent accorder des avantages, cadeaux, réceptions, voyages à un client que dans des limites raisonnables, en rapport avec les usages communément admis. Leur octroi fait l'objet d'un accord de la hiérarchie.

## **B/ Les fournisseurs**

- Thales établit des relations de coopération mutuelle avec ses fournisseurs, fondées sur une loyauté réciproque.
- La loyauté envers les fournisseurs implique le respect du Processus Achats :
  - la transparence des règles et des stratégies de sélection mises en œuvre et, en particulier, du traitement équitable des entreprises lors de leur mise en compétition. Dans ce cadre, les Achats ont défini, pour les membres de l'équipe d'appels d'offres, un code de bonne conduite visant à garantir la transparence des règles de sélection, du planning et de la confidentialité des informations échangées ;
  - l'engagement d'appliquer les termes négociés, notamment les délais de paiement et les droits de propriété intellectuelle ;
  - le Groupe s'attache à ne pas nouer de relation d'affaires avec un fournisseur, ou un distributeur, dont l'un des dirigeants ou directeurs a été reconnu coupable d'un délit en lien avec un acte de corruption.
- Par ailleurs, tout collaborateur du Groupe, acheteur ou opérationnel, a un devoir de probité. Il suppose le refus de tout avantage personnel et cadeaux d'une valeur significative, à l'exception des objets de faible importance. Il exige également que les offres de voyages, de séjours ou de spectacles soient déclinées, sauf si elles ont un aspect professionnel dans le cadre de séminaires clients / fournisseurs ou de manifestations à caractère collectif. Les invitations au restaurant doivent être limitées à un événement particulier, être réciproques et ne pas dépasser la valeur des cadeaux susceptibles d'être acceptés.



- En outre, les intérêts personnels d'un collaborateur ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte dans le choix d'un fournisseur. Le management doit être particulièrement vigilant lorsqu'un lien personnel, familial ou financier existe entre un fournisseur et un collaborateur.
- Afin de garantir la neutralité et l'indépendance des relations entre Thales et ses fournisseurs, la fonction Achats, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, s'attache à changer régulièrement le portefeuille de ses acheteurs, au moins tous les cinq ans.
- L'application de ces principes est d'autant plus nécessaire que la politique Achats du Groupe repose sur la sélection d'un nombre limité de fournisseurs, et le développement de relations performantes et durables, garantissant sur le long terme la compétitivité des solutions de Thales.
- Conformément aux engagements pris dans le cadre du Pacte mondial des Nations unies, Thales demande à l'ensemble de ses fournisseurs de respecter les principes énoncés, notamment ceux relatifs aux droits de l'Homme et au droit du travail.
- Globaliser pour faire jouer l'effet de volume, innover pour gagner en compétitivité et s'ouvrir au marché global pour se rapprocher du client final, sont les facteurs clés de succès que Thales souhaite partager avec ses fournisseurs.

---

## 2 Vis-à-vis des collaborateurs

---

- La croissance et l'efficacité de Thales reposent sur la mise en valeur de ses ressources internes. Au premier rang d'entre elles figurent les collaborateurs du Groupe, dont la mobilisation est la source de la créativité, des performances et de l'avenir de l'entreprise. Thales, leader mondial des systèmes d'information critique, en fait un point essentiel de son développement, notamment par la mise en place d'un système de management adapté.
- Le développement individuel de chaque collaborateur est une condition nécessaire au succès collectif de Thales. Le Groupe s'attache particulièrement au respect de trois principes :
  - l'égalité de traitement, qui suppose d'éviter toute discrimination pour des motifs d'origine, de sexe, d'orientation sexuelle, d'âge, d'opinions politiques ou religieuses, d'appartenance syndicale ou de handicap des personnes.

La prise en compte de la nationalité des personnes doit être strictement limitée aux exceptions prévues par les législations nationales relatives à la protection des intérêts nationaux ;
  - le respect de l'individu, qui exclut tout comportement portant atteinte à ce principe et au respect de la vie privée.

Les informations individuelles concernant le personnel, recueillies ou détenues par Thales, doivent ainsi être strictement cantonnées à ce principe et leur utilisation limitée ;
  - la volonté d'assurer un cadre de travail sûr et sain à chacun, en respectant au minimum les dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, les principes généraux de prévention des risques sanitaires et professionnels, ainsi que la formation du personnel, en tenant compte des situations d'exposition.

- Dans ses relations avec ses collègues, sa hiérarchie, ses subordonnés, chaque collaborateur de Thales devra veiller :
  - au respect des engagements pris ;
  - à une grande transparence vis-à-vis des informations qu'il détient ;
  - à ses propres conditions de sécurité ainsi qu'à celle de ses collaborateurs.
- Les collaborateurs de Thales doivent au Groupe une totale loyauté et un haut niveau d'intégrité est requis. Il est ainsi interdit, sans l'accord du Groupe, de travailler pour un concurrent existant ou potentiel. Les dépenses engagées par un collaborateur, dont il demande le remboursement, doivent avoir été réellement effectuées et être en relation directe avec le projet ou l'activité menés pour le compte de l'entreprise.
- Sur tous les sujets d'intérêt commun, Thales prône la coopération avec ses salariés et leurs représentants, et leur fournit une information de qualité.

---

## 3 Vis-à-vis des actionnaires et des marchés financiers

---

### A/ Le respect des principes de gouvernance d'entreprise

- Les actionnaires de Thales ont droit à une information fiable et exhaustive dans le respect des règles applicables aux sociétés cotées.
- Soucieux d'assurer la pérennité du Groupe et garants des intérêts de ce dernier, les administrateurs de Thales veillent également à la préservation des intérêts des actionnaires. Ils participent aux comités institués au sein du Conseil d'Administration. Il leur est délivré toute l'information nécessaire.
- Les actionnaires salariés et les salariés sont représentés au sein du Conseil d'Administration de la société Thales et, le cas échéant, dans ses comités.

### B/ Les marchés financiers

- Thales informe les marchés financiers, par les moyens appropriés, de tout événement de nature à influencer le cours de l'action.
- Les collaborateurs du Groupe ne peuvent procéder à des opérations de cession ou d'acquisition de titres cotés, ou à quelque intervention sur un marché réglementé si, du fait de leur fonction au sein de Thales, ils venaient à détenir des informations privilégiées, c'est-à-dire non connues publiquement.

---

## 4 Vis-à-vis de l'Environnement, de la Communauté et de l'Entreprise

---

### A/ Le respect de l'environnement

- Thales est engagé dans une démarche volontaire en matière de protection de l'environnement et défend notamment ce principe dans le cadre de ses activités.
- Le Groupe identifie de façon permanente les nouveaux risques environnementaux et prend les mesures requises afin de les prévenir ou d'en limiter les effets.
- Thales conduit un programme d'amélioration continue de façon à ce que la réduction de l'impact environnemental de ses sites, de ses activités et de ses produits soit placée au cœur de sa démarche.
- Thales veille au respect des réglementations nationales, européennes et internationales en matière d'environnement et déploie les systèmes de management, et les outils de mesure de la performance appropriés.
- Enfin, le Groupe fournit les éléments d'information adéquats concernant les effets de son activité sur l'environnement.

### B/ La citoyenneté

- Thales veille au strict respect des réglementations nationales et internationales applicables dans les États où il opère. Il respecte notamment les règles en vigueur en matière de sécurité nationale pour les activités concernées.
- Thales, acteur de la cité, respecte une stricte neutralité politique, religieuse et philosophique. Le Groupe s'interdit ainsi d'apporter sa contribution financière au profit de candidats, d'élus ou de partis politiques.

- Tout collaborateur de Thales peut néanmoins participer à la vie politique à titre personnel, en dehors des lieux et du temps de travail, mais il ne doit pas utiliser l'image du Groupe en soutien de son engagement.
- Thales limite sa participation au financement d'associations, de fondations ou à des opérations de mécénat aux cas prévus par la législation en vigueur, s'inscrivant dans le cadre des valeurs et des priorités définies par le Groupe.

## **C/ Le patrimoine matériel et immatériel du Groupe**

- Le patrimoine de Thales constitue un levier essentiel de sa pérennité et de son développement. Chaque collaborateur devra veiller aux biens du Groupe, matériels et immatériels, dont la perte, le vol ou l'usage illicite causeraient à Thales un préjudice grave. Tout incident, dégradation ou mauvais fonctionnement des matériels utilisés appartenant au Groupe doit être signalé.
- Une attention particulière doit être portée aux informations confidentielles détenues par Thales concernant les produits, les procédés, les brevets, les savoir-faire, les personnels ou les opérations industrielles, stratégiques et financières du Groupe. Ces informations ne pourront être divulguées ou rendues publiques sans l'accord de Thales, des personnes ou des tiers concernés.

---

# Mise en œuvre de l'Éthique Thales

---

## 1 Organisation Éthique du Groupe

## 2 Procédure à suivre en cas de non-respect de l'Éthique Thales

---

### Préambule

- Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, Thales a renforcé son organisation Éthique. D'une part, les missions et compétences du Comité Éthique ont été rendues plus cohérentes et, d'autre part, le Groupe s'est doté d'une Direction Éthique et Responsabilité d'Entreprise au niveau « Corporate ».
- Thales diffuse le Code d'Éthique auprès de chacun de ses collaborateurs. Il assure une formation adaptée aux collaborateurs désireux de se familiariser ou de compléter leurs connaissances dans ce domaine.
- Le Code d'Éthique pourra également être communiqué à l'extérieur du Groupe en cas de besoin, et notamment à ses clients, fournisseurs et actionnaires.
- Le management de Thales est responsable du déploiement du Code d'Éthique et de son application.

---

# 1 Organisation Éthique du Groupe

---

- Pour accompagner le Code d'Éthique et permettre son déploiement, Thales a mis en place une organisation dédiée par la nomination et la mise en place d'un Comité Éthique et Responsabilité d'Entreprise.

Ses missions sont de :

- contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité d'entreprise ;
  - alerter et proposer les orientations sur les normes éthiques relatives aux questions commerciales, environnementales, sociales et sociétales ;
  - veiller au déploiement et à l'évolution du Code d'Éthique au sein de Thales ;
  - définir le plan de formation et de communication approprié ;
  - coordonner le réseau des Responsables Éthique ;
  - trancher les questions soumises par les Responsables Éthique ;
  - diligenter les enquêtes utiles en cas de non-respect du Code et proposer au management les éventuelles actions / sanctions adaptées.
- Une Direction Éthique et Responsabilité d'Entreprise a été parallèlement instituée afin d'assurer la mise en œuvre de la démarche arrêtée par le Comité Éthique au niveau du Groupe.

Les missions confiées à cette direction sont de :

- tenir à jour le Code d'Éthique, contribuer à la définition et au déploiement des meilleures pratiques et fixer les normes en matière d'éthique du commerce (prévention de la corruption, contrôle des exportations...)
- prévenir les atteintes au Code d'Éthique et, le cas échéant, participer à l'instruction des dossiers de non-conformité ;
- préconiser les actions de sensibilisation et d'information au sein du Groupe et créer une culture de responsabilité, en développant les mécanismes d'appropriation nécessaires ;
- élaborer et mettre en œuvre les outils de formation en matière d'éthique du commerce ;



- mettre en œuvre la Démarche Éthique du Groupe, en s'appuyant sur le réseau des Responsables Éthique ainsi que sur le dispositif de contrôle interne du Groupe ;
  - représenter le Groupe, au plan international, auprès des associations professionnelles et organisations gouvernementales ou non gouvernementales afin de promouvoir ou de défendre l'image et les intérêts de Thales, ainsi qu'auprès des clients et partenaires en concertation avec les Unités ;
  - participer à la veille et aux évolutions réglementaires ou normatives, afin de les rendre le plus favorable possible au développement de Thales, et les diffuser en interne.
- **Enfin, des Responsables Éthique décentralisés, encore appelés « Ethics Officers », sont nommés au niveau des principales structures du Groupe. De façon opérationnelle, ils ont pour mission de :**
    - diffuser le Code d'Éthique, ainsi que les recommandations relatives à la Démarche Éthique du Groupe et leurs déclinaisons au niveau des Activités Mondiales / Pays, et suivre son application ;
    - veiller à la formation et à la sensibilisation des salariés ;
    - pour les Responsables Éthique Pays, adapter les normes éthiques du Groupe aux législations et pratiques locales et animer le Comité Éthique Pays ;
    - orienter les collaborateurs qui se posent des questions sur l'application du Code ;
    - suivre les recours des salariés confrontés à des cas de non-respect des législations (discrimination, harcèlement, etc.) ou de comportements contraires au Code.

### Les Responsables Éthique sont soumis à une double obligation :

- le respect d'une stricte confidentialité sur les questions personnelles (obligation soumise et à adapter à la réglementation en vigueur dans chaque pays) ;
- le souci d'une totale transparence vis-à-vis de la Direction et du Comité Éthique et Responsabilité d'Entreprise sur les questions relatives à l'application du Code.

## Désignation des Responsables Éthique :

Un Responsable Éthique est désigné dans chaque Activité Mondiale et Pays où le Groupe dispose d'importantes implantations.

Ce Responsable Éthique est a priori le Responsable Ressources Humaines de l'Activité Mondiale ou du Pays.

Il assure une étroite coordination avec :

- le dispositif de contrôle interne du Groupe sur les sujets qui relèvent de sa compétence ;
- la Direction Éthique et Responsabilité d'Entreprise pour la définition et le déploiement des meilleures pratiques et des normes en matière d'éthique.

---

## 2 Procédure à suivre en cas de non-respect de l'Éthique Thales

---

Le Code d'Éthique Thales a défini les principes d'un dispositif d'alerte professionnelle (indifféremment appelé ci-après « dispositif d'alerte » ou « droit d'alerte ») qui est mis à la disposition des salariés du Groupe et s'exerce dans les conditions suivantes, hors les cas dans lesquels le présent dispositif devrait faire l'objet d'une adaptation à la législation nationale<sup>1</sup>.

La Direction Éthique et Responsabilité d'Entreprise assure la qualité de responsable de ce dispositif.

### A/ Objectifs du droit d'alerte

- Le dispositif d'alerte professionnelle, mis en œuvre dès l'origine du Code d'Éthique, a pour objet de renforcer la démarche Éthique et Responsabilité d'Entreprise de Thales ainsi que les moyens d'expression de chaque salarié pour que chacun soit un acteur de la prévention des risques.
- Le droit d'alerte est un dispositif complémentaire offert aux salariés qui n'a pas vocation à se substituer aux autres canaux d'alerte existants en application des règles en vigueur dans chaque pays, notamment la voie hiérarchique et les organes de représentation des salariés ; son utilisation est facultative. Il s'inscrit pleinement dans la politique de ressources humaines du Groupe.

<sup>1</sup> S'il s'avère qu'un Pays dans lequel Thales est implanté dispose d'une législation nationale plus contraignante, il conviendra alors de réaliser, en concertation avec la Direction Juridique Ressources Humaines et la Direction Éthique et Responsabilité d'Entreprise du Groupe, une adaptation du présent dispositif afin de le rendre conforme aux règles locales applicables.

## **B/ Champ d'application**

Le dispositif d'alerte permet d'obtenir des informations et des conseils, en cas d'interrogations ou de doutes, sur l'application ou l'interprétation des règles du Code d'Éthique. Également, il permet de signaler, de manière limitative, les cas de non-respect des règles applicables dans les domaines suivants :

- comptable, financier, bancaire ou liés au droit de la concurrence ou sur les questions de lutte contre la corruption ;
- discrimination, harcèlement, non-respect de la législation sur l'hygiène et la sécurité mettant en péril la santé physique ou mentale des salariés.

## **C/ Exercer un droit d'alerte**

Tout collaborateur de Thales peut exercer ce droit pour signaler des faits portant sur l'un des domaines entrant dans le champ d'application du dispositif, ou en contactant directement dans l'ordre suivant :

- le Responsable Éthique dont la liste est accessible sur l'intranet ;
- le Comité Éthique Pays (CEP), s'il existe ;
- ou enfin le Comité Éthique et Responsabilité d'Entreprise Groupe (CERE).

L'alerte peut être transmise par tout moyen (courrier, courriel, téléphone, contact personnel) ; elle fera, le cas échéant, l'objet d'une confirmation par écrit.

L'utilisation du droit d'alerte doit se faire dans le respect de la loi et des règles applicables dans le pays où le salarié réside ou exerce ses activités.

## D/ Traitement de l'alerte

Le dispositif d'alerte garantit la confidentialité et le respect des droits de chacun dans le traitement des démarches engagées :

- Cas d'une alerte portant sur les domaines comptable, financier, bancaire, de lutte contre la corruption ou de la concurrence :

L'alerte sera reçue par le Responsable Éthique et sera transmise en priorité au CEP (s'il existe), ou à défaut au CERE, qui instruira le dossier dans le cadre d'un comité ad hoc réuni par le Directeur Éthique et Responsabilité d'Entreprise du Groupe, dans le respect des règles applicables au traitement des données personnelles.

- Cas d'une alerte portant sur les domaines relevant de discrimination, harcèlement ou non-respect de la législation sur l'hygiène et la sécurité mettant en péril la santé physique et mentale des salariés :

L'alerte sera reçue par le Responsable Éthique et instruite en priorité par lui<sup>2</sup> (en France le Responsable Éthique appartient à la ligne managériale RH) ou par le CEP (s'il existe). A défaut, l'alerte sera instruite par le CERE qui, sur ces sujets, réunira un comité ad hoc dirigé par le Directeur Juridique Ressources Humaines du Groupe. Dans tous les cas, l'instruction de l'alerte sera réalisée dans le respect des règles applicables au traitement des données personnelles.

Le comité ad hoc sera en charge du traitement de l'alerte et de l'enquête éventuellement nécessaire. Le comité ad hoc est composé d'un nombre limité de personnes, compétentes au regard du sujet traité.

Les personnes en charge du recueil ou du traitement des alertes professionnelles sont soumises à une obligation de confidentialité renforcée.

<sup>2</sup> S'il le juge nécessaire, et afin de garantir l'objectivité de l'enquête, le Responsable Éthique pourra mandater une tierce personne, également membre de la ligne managériale ressources humaines, afin d'instruire l'alerte.

## Pour en savoir plus...

... ou si vous rencontrez des difficultés, contactez :

- Votre manager
- Votre Responsable Éthique  
(liste disponible sur ThalesWeb)
- Le Comité Éthique et Responsabilité  
d'Entreprise  
(également pour exercer un droit  
d'alerte) :  
[ethics.committee@thalesgroup.com](mailto:ethics.committee@thalesgroup.com)  
Tél. : + 33 (0)1 57 77 87 19
- La Direction Éthique et Responsabilité  
d'Entreprise :  
[ethics.cr@thalesgroup.com](mailto:ethics.cr@thalesgroup.com)  
Tél. : + 33 (0)1 57 77 82 07





# THALES

---

Tour Carpe Diem  
31 place des Corolles  
CS 20001  
92098 Paris La Défense  
France  
Tél. : +33 (0)1 57 77 80 00  
[www.thalesgroup.com](http://www.thalesgroup.com)