

CODE DE CONDUITE

THALES

PREVENTION DE LA CORRUPTION ET DU TRAFIC D'INFLUENCE

SOMMAIRE

Introduction

Les conduites prohibées

Les principales situations à risques

1. Cadeaux et marques d'hospitalité
2. Paiements de facilitation
3. Mécénat et sponsoring
4. Conflit d'intérêts
5. Activités politiques
6. Lobbying

Les sanctions

En cas de doute

INTRODUCTION

Les entreprises sont soumises à un nombre croissant de contraintes réglementaires qui encadrent la conduite de leurs affaires.

Un strict respect de ces règles s'impose à l'ensemble des collaborateurs, compte tenu des sanctions souvent très lourdes mais aussi des atteintes parfois très préjudiciables à l'image et la réputation des entreprises.

Prévenir la corruption et le trafic d'influence est un impératif fondamental pour préserver la réputation de notre Groupe, sa compétitivité et la pérennité de ses activités. C'est également une nécessité pour répondre aux attentes de nos parties prenantes (investisseurs, banques, clients, fournisseurs, etc.).

La Direction générale et le Conseil d'administration du Groupe se sont engagés à une tolérance zéro face à la corruption et au trafic d'influence.

Il importe donc que l'ensemble des collaborateurs du Groupe connaissent les risques liés à la corruption et au trafic d'influence, ainsi que les comportements proscrits par le Groupe.

C'est dans cet objectif que le présent Code de Conduite définit et illustre les différents types de comportement à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Ce Code a pour but non seulement d'expliquer de manière courte et simple les enjeux de la prévention de la corruption et du trafic d'influence mais aussi de proposer des réponses et de préconiser des solutions à mettre en œuvre dans certaines situations que peuvent rencontrer ses collaborateurs. Il est complété par des directives détaillées et à portée plus large et par des guides de conduite publiés dans le référentiel Groupe.

Le présent code de conduite relatif à la prévention de la corruption et du trafic d'influence (le « Code de Conduite ») s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui doivent en connaître le contenu et s'y conformer.

Les règles figurant dans le présent Code de Conduite relatif à la prévention de la corruption et du trafic d'influence sont applicables partout où Thales exerce une activité, y compris à l'étranger, sans préjudice de l'application de législations nationales et internationales, plus exigeantes le cas échéant, applicables dans chaque pays.

Le présent Code de Conduite entre en vigueur soit au terme de la procédure permettant de l'intégrer au règlement intérieur (ou de dispositif équivalent) au sein de chaque entité juridique concernée, soit à la date d'approbation par l'organe de direction de l'entité juridique en l'absence de règlement intérieur (ou de dispositif équivalent).

LES CONDUITES PROHIBÉES

Comme rappelé dans le Code d'Éthique, Thales pratique un commerce loyal et respectueux des législations et des pratiques en vigueur. En particulier, le Groupe s'interdit de manière absolue tout agissement pouvant caractériser un acte de corruption publique ou privée et/ou de trafic d'influence.

Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?

- *Qu'est-ce que la corruption ?*

De manière générale, la corruption peut se définir comme le fait - pour le corrupteur¹ - d'offrir, de promettre ou d'octroyer un avantage indu, directement ou indirectement, à une personne, à son profit ou au profit d'un tiers, pour que cette personne agisse ou s'abstienne d'agir dans l'exécution de ses fonctions en vue d'obtenir ou conserver un marché ou un autre avantage indu.

C'est également le fait - pour le corrompu² - de solliciter ou d'accepter, directement ou indirectement, un avantage indu, à son profit ou au profit d'un tiers, pour agir ou s'abstenir d'agir dans l'exécution de ses fonctions en vue de l'attribution ou de la conservation d'un marché ou autre avantage indu.

¹ L'infraction implique deux acteurs : un corrompu et un corrupteur.

² Cf note 1

Par « autre avantage indu », on entend un traitement de faveur tel qu'un avantage qu'une entreprise n'aurait pas dû recevoir (par exemple : une autorisation pour laquelle elle ne remplirait pas les conditions requises).

Le corrompu peut être un agent public. La notion d'agent public inclut :

- toute personne occupant une fonction législative, administrative, militaire ou judiciaire (que ce soit par voie électorale ou par nomination) ; ou
- toute personne qui exerce une fonction au sein d'une entité publique ;
- toute personne chargée d'une mission de service public ;
- ou toute personne mandatée par une organisation publique internationale ou exerçant une fonction officielle au sein d'une telle organisation ;
- ainsi que leurs proches ou des entités dans lesquelles ils auraient des intérêts ;

qui, par sa fonction ou sa mission, est susceptible d'influer la décision finale d'attribution d'un marché ou d'un contrat, par un client ou l'utilisateur final, ou qui est susceptible d'influer sur la position devant être prise par le client ou l'utilisateur final dans le cadre de l'exécution d'un marché ou d'un contrat.

Le délit de corruption n'est pas limité au secteur public. Le corrompu peut exercer des fonctions dans une entreprise du secteur privé.

• *Qu'est-ce que le trafic d'influence ?*

C'est le fait de proposer, d'offrir, directement ou indirectement, une rémunération à quiconque affirme ou confirme être capable d'exercer **une influence sur la prise de décision** de toute personne (par exemple d'un agent public national ou international) dans le but d'obtenir un avantage indu. Il n'est pas nécessaire que ce pouvoir d'influence soit réel, il peut être seulement supposé.

C'est également le fait pour la personne qui propose ou accepte d'abuser de son influence réelle ou supposée auprès d'un décideur de solliciter ou de recevoir une rémunération ou d'autres avantages (par exemple, la réalisation de travaux dans une résidence personnelle, des voyages etc.).

Le trafic d'influence implique trois acteurs :

- La personne qui propose ou accepte d'abuser de son influence réelle ou supposée auprès d'un décideur ;
- Le décideur ;
- Le bénéficiaire de la décision prise par le décideur.

Comment reconnaître un acte de corruption ou de trafic d'influence ?

Chaque collaborateur du Groupe doit s'abstenir de tout acte susceptible de caractériser un acte de corruption publique ou privée, de quelque nature que ce soit et/ou un acte de trafic d'influence. Il doit être en mesure de détecter les situations à risque, se demander si la proposition est susceptible d'être illicite et prendre les mesures adéquates pour éviter de se retrouver impliqué dans un scénario de corruption ou de trafic d'influence.

Au-delà de situations de paiements indus, il existe de nombreuses situations, qui, à l'occasion d'offres, de contrats ou d'accords de tous types, sont susceptibles de constituer un acte de corruption ou de trafic d'influence.

Exemples de situations à risques :

- Expression de demandes inhabituelles, telles que :
 - o Conditions de paiement inhabituelles; paiements exigés en espèce ; paiements exigés auprès d'un tiers (y compris une société affiliée, une filiale ou un sous-traitant du destinataire du paiement) ; paiements exigés sur un compte bancaire domicilié dans un pays autre que celui où le prestataire est domicilié ; paiements exigés sur un compte anonyme ;
 - o Demandes de marques d'hospitalité (loisirs, dîners, voyages, etc.) répétitives et/ou disproportionnées ;
 - o Participation d'un prestataire/intermédiaire spécifique requis ou recommandé par le client, en dépit de la possibilité de retenir une offre concurrente ;
- Rémunérations/Frais excessifs ou inhabituellement élevés sans explications/justificatifs précis et raisonnables ;
- Recours à une tierce partie liée à un agent public ;
- Sollicitation d'un particulier qui offre d'abuser de son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir d'une tierce personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, qu'elle accomplisse un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions ;
- Recours à des tiers pour faire ce que l'on n'a pas le droit de faire ou ce que l'on s'interdit de faire au niveau du Groupe ; etc.

Que faut-il faire ?

- S'interdire de se placer ou de placer le Groupe dans une situation à risques identiques ou comparables à celles décrites plus haut ;
- Refuser toute sollicitation susceptible de se placer ou de placer le Groupe dans une situation à risques identiques ou comparables à celles décrites plus haut ;
- S'interroger en cas de situations et/ou de circuits complexes et/ou inhabituels que l'on aurait des difficultés à justifier ;
- En cas de doute, prendre l'avis de sa hiérarchie, de son Responsable Ethique et/ou Compliance, de la Direction Ethique et Responsabilité d'Entreprise ou de la Direction Juridique et des Contrats ;
- Informer immédiatement sa hiérarchie lorsque l'on prend connaissance d'agissements susceptibles d'être contraires à la politique de Thales en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence ;
- Respecter strictement les procédures du Groupe.

Il est rappelé que Thales encadre d'une manière stricte le recours à des consultants et partenaires industriels clefs par le biais de procédures détaillées. Ces procédures sont répertoriées dans le référentiel du Groupe (accessible depuis le portail intranet de Thales).

Les collaborateurs Thales ne sont pas autorisés à contracter avec des consultants et partenaires industriels clefs, en dehors du cadre fixé par ces procédures Groupe.

LES PRINCIPALES SITUATIONS A RISQUES

Certaines situations peuvent être assimilées à des tentatives et/ou à des actes relevant de la corruption et/ou du trafic d'influence ; ces situations nécessitent une analyse au cas par cas pour déterminer la conduite à adopter.

1. Cadeaux et marques d'hospitalité

Les cadeaux et marques d'hospitalité peuvent être de différente nature : objet, repas, invitation à un événement, voyage, etc.

De manière générale, les marques de courtoisie ou les gages de sympathie sont en usage dans les relations d'affaires, mais ils ne sont acceptables qu'en respectant des critères de transparence et de proportionnalité. **Ils doivent être, en tout état de cause, raisonnables et en aucun cas avoir pour objectif d'accorder ou d'obtenir un avantage indu ou d'influencer une décision.**

Il est interdit à chaque collaborateur de proposer comme de recevoir de l'argent liquide ou l'équivalent monnayable.

Que faut-il faire ? :

- Avant d'accepter ou offrir un cadeau et afin d'appréhender ces critères de proportionnalité et de transparence, chaque collaborateur de Thales doit se poser les questions suivantes :
 - La législation en vigueur dans le pays autorise-t-elle les cadeaux, fixe-t-elle des limites en montant ?
 - Ce cadeau pourrait-il influencer ma décision de retenir ce fournisseur ? ou bien influencer la décision du bénéficiaire s'il s'agit d'un client ?
 - Puis-je parler sans gêne de ce cadeau donné ou reçu avec mes collègues ?
 - Ce cadeau serait-il difficile à justifier si des personnes extérieures au Groupe en avaient connaissance ?
 - Mon responsable hiérarchique serait-il d'accord pour que j'offre/reçoive ce cadeau ?

Dans certains pays, un cadeau ou marque d'hospitalité, reçu ou offert, doit être répertorié dans un registre constitué à cet effet, en fonction des contraintes légales et des décisions managériales locales.

Le collaborateur Thales doit se rapprocher de sa hiérarchie pour connaître la procédure à suivre.

2. Paiements de facilitation

Il s'agit du paiement de petites sommes octroyées, directement ou indirectement, à un agent public (par exemple, un agent des douanes ou de l'immigration) pour que soit accomplie avec diligence une procédure administrative ou pour fluidifier un processus bureaucratique (ex : accélérer une autorisation ou une décision dont le principe est acquis).

Thales interdit les paiements de facilitation. Bien que certains Etats fassent preuve d'une certaine tolérance vis-à-vis de cette pratique, ces paiements sont assimilés à un acte de corruption.

Que faut-il faire ?

Si vous êtes sollicité pour effectuer un paiement de facilitation, il est impératif de refuser d'effectuer un tel paiement et d'informer immédiatement votre responsable hiérarchique.

Toutefois, dans les situations exceptionnelles où le paiement d'une petite somme reste la seule solution garantissant la sécurité et l'intégrité physique d'un salarié, il doit en être rendu compte dans les meilleurs délais auprès de son responsable hiérarchique. De tels paiements s'ils sont effectués, doivent être comptabilisés dans les livres de la société.

3. Mécénat et sponsoring

Le mécénat est le soutien matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.

Le mécénat se distingue du parrainage (ou *sponsoring*) par la nature des actions soutenues et par le fait qu'il n'y a normalement pas de contreparties contractuelles publicitaires au soutien du mécène.

Le parrainage (ou *sponsoring*), consiste en un soutien matériel apporté à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct.

Les opérations de parrainage (ou *sponsoring*), sont destinées à promouvoir l'image du parrain et comportent l'indication de son nom ou de sa marque.

La politique du Groupe est, dans la mesure du possible, de privilégier la Fondation d'Entreprise THALES comme véhicule de ses actions de mécénat dans les domaines suivants :

- La santé ;
- L'éducation – l'enseignement ;
- La recherche scientifique et technologique ;
- La culture ;
- La solidarité ;
- L'environnement.

En application des procédures en vigueur, toute autre action de mécénat qui ne serait pas conduite par la Fondation doit être soumise à l'approbation préalable de la Direction de la Communication Groupe.

Les opérations de parrainage (ou *sponsoring*) sont également soumises à l'approbation préalable de la Direction de la Communication Groupe en application des procédures en vigueur.

Que faut-il faire ?

- S'abstenir de proposer ou accepter de réaliser des actions de mécénat ou de *sponsoring* dans le seul but d'obtenir un avantage indu ;
- Veiller au respect des règles du Groupe en matière de mécénat et de parrainage (ou *sponsoring*) et au respect des procédures de validation préalable de toute opération de mécénat et de parrainage (ou *sponsoring*) par une société du Groupe ;

Il convient préalablement à tout engagement de mécénat et de parrainage (ou *sponsoring*), de

- o Veiller au respect de la législation locale ;
 - o S'assurer de la légitimité de l'opération envisagée ; et
 - o S'assurer de l'absence de lien entre le bénéficiaire et les décideurs au sein de vos clients/fournisseurs, qui puisse conduire les autorités judiciaires à requalifier pénalement l'opération envisagée.
- S'abstenir de proposer ou d'accepter de verser des contributions en espèces.

4. Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un intérêt personnel du collaborateur Thales est de nature à influencer ou de paraître influencer sur l'exercice de ses fonctions.

Il peut s'agir d'un intérêt privé, professionnel ou financier, du collaborateur Thales ou d'une personne de son entourage, de nature à influencer l'exercice impartial et objectif de ses fonctions professionnelles.

Que faut-il faire ? :

- Pour identifier s'il est susceptible d'être en conflit d'intérêts, chaque collaborateur Thales doit se poser les questions suivantes :
 - o Cette situation affecte-t-elle l'exercice de mes fonctions ?
 - o Est-ce que ma loyauté et mon impartialité seraient remises en question si mes collaborateurs, mes collègues, ou une personne extérieure au Groupe, avaient connaissance de mes intérêts personnels ?
 - o Quelle serait la réaction de mon responsable hiérarchique si l'information sur mes intérêts personnels était largement publiée ?
- Et signaler une situation de conflit d'intérêts potentielle à son responsable hiérarchique sitôt qu'il l'identifie.

Par exemple : votre conjoint travaille en tant que cadre dirigeant dans une société qui répond à un appel d'offres lancé par Thales, alors que vous faites partie de la commission de sélection. Dans ce cas, vous devez signaler cette situation à votre responsable hiérarchique et au responsable de cette commission, et déclarer l'existence d'un risque de conflit d'intérêts. Une autre personne pourra vous remplacer dans le processus de sélection du futur fournisseur.

De manière générale, pour ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts avec Thales, le collaborateur doit éviter toute prise d'intérêt chez un concurrent, un fournisseur ou un client habituel, sauf autorisation préalable écrite de sa hiérarchie.

5. Activités politiques

Thales 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 qui souhaite s'engager politiquement en militant au sein d'un parti politique, doit le faire à titre strictement personnel, sans utiliser l'image de Thales en soutien de son engagement.

6. Lobbying

Le lobbying est défini comme la fourniture, en toute transparence, d'informations utiles susceptibles d'éclairer la prise d'une décision publique. Il s'agit ainsi, pour le lobbyiste, également appelé représentant d'intérêts, de faire connaître et de légitimer les activités de Thales auprès des décideurs publics, de manière à leur apporter une expertise technique favorisant le développement de Thales.

Cette activité, si elle est confiée à un tiers, doit être soumise aux procédures en vigueur qui encadrent le recours aux consultants et respecter strictement les législations locales susceptibles de l'encadrer. Ces procédures sont répertoriées dans le référentiel du Groupe (accessible depuis le portail intranet de Thales).

En particulier, toute activité de lobbying exercée en France ne pourra être confiée qu'à un représentant d'intérêts répertorié par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique tel que prévu par la loi dite « Sapin 2 ».

LES SANCTIONS

Le non-respect par un collaborateur des dispositions des lois applicables et du présent Code de Conduite est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave ou lourde, indépendamment, d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

En aucun cas, la conviction d'agir dans l'intérêt de Thales ne peut justifier, même en partie, des comportements en contradiction avec les dispositions des lois applicables et du présent Code.

Les actes de corruption et/ou de trafic d'influence sont lourds de conséquences pour l'entreprise et pour les collaborateurs impliqués. Les actes de corruption et/ou de trafic d'influence sont sanctionnés pénalement par les réglementations locales dont certaines ont une portée extraterritoriale ; ce qui signifie qu'un acte commis dans un Etat peut être sanctionné dans un autre. C'est le cas de législations telles que la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin 2 »)³ (France), le Foreign Corrupt Practices Act («FCPA») (Etats-Unis), l'Anti-Bribery Act (Grande-Bretagne).

Ces sanctions peuvent notamment se traduire :

- pour les collaborateurs** : par des condamnations de nature pénale assorties de peines d'emprisonnement et d'amendes, et le cas échéant, des mesures disciplinaires dans le respect des lois locales.

- pour Thales** : par des condamnations de nature pénale assorties de peines d'amendes significatives, de mesures de publicité, des interdictions de soumissionner dans le cadre de marchés publics, l'impossibilité de lever des fonds, un impact sur sa réputation et son image pour de longues années.

³ 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.

EN CAS DE DOUTE

De manière générale, en cas de doute face à une situation concrète, il est demandé à chaque collaborateur :

- De consulter les politiques et procédures mises en place par le Groupe et répertoriées dans le référentiel du Groupe (accessible depuis le portail intranet de Thales);
- De solliciter l'avis de son supérieur hiérarchique, de son Responsable Ethique et/ou Compliance, de la Direction Ethique et Responsabilité d'Entreprise ou de la Direction Juridique et Contrats.

Quoiqu'il arrive, en cas de sérieux doute sur le comportement d'un tiers ou d'un employé qui irait à l'encontre des dispositions du présent Code et dont un collaborateur aurait personnellement eu connaissance, il est primordial que ce dernier, agissant de manière désintéressée et de bonne foi, alerte son supérieur hiérarchique, son Responsable Ethique, le Comité Ethique Pays (CEP) concerné s'il existe, ou le Comité Ethique et Responsabilité d'Entreprise Groupe (CERE).

L'alerte peut être transmise par tout moyen (courrier, courriel, téléphone, contact personnel) et elle fera, le cas échéant, l'objet d'une confirmation par écrit en utilisant l'adresse dédiée : ethics.cr@thalesgroup.com.

Thales s'engage à n'exercer aucune action de représailles à l'encontre de tout collaborateur qui aura signalé des faits susceptibles de relever des conduites ou des situations contraires aux dispositions du présent Code, et à traiter les alertes dans le respect de la confidentialité et des règles relatives au traitement des données personnelles.

Pour plus d'informations

La Direction Ethique et Responsabilité d'Entreprise se tient à votre disposition :

Par mail : ethics.cr@thalesgroup.com

Par téléphone : +33 (0) 1 57 77 86 49