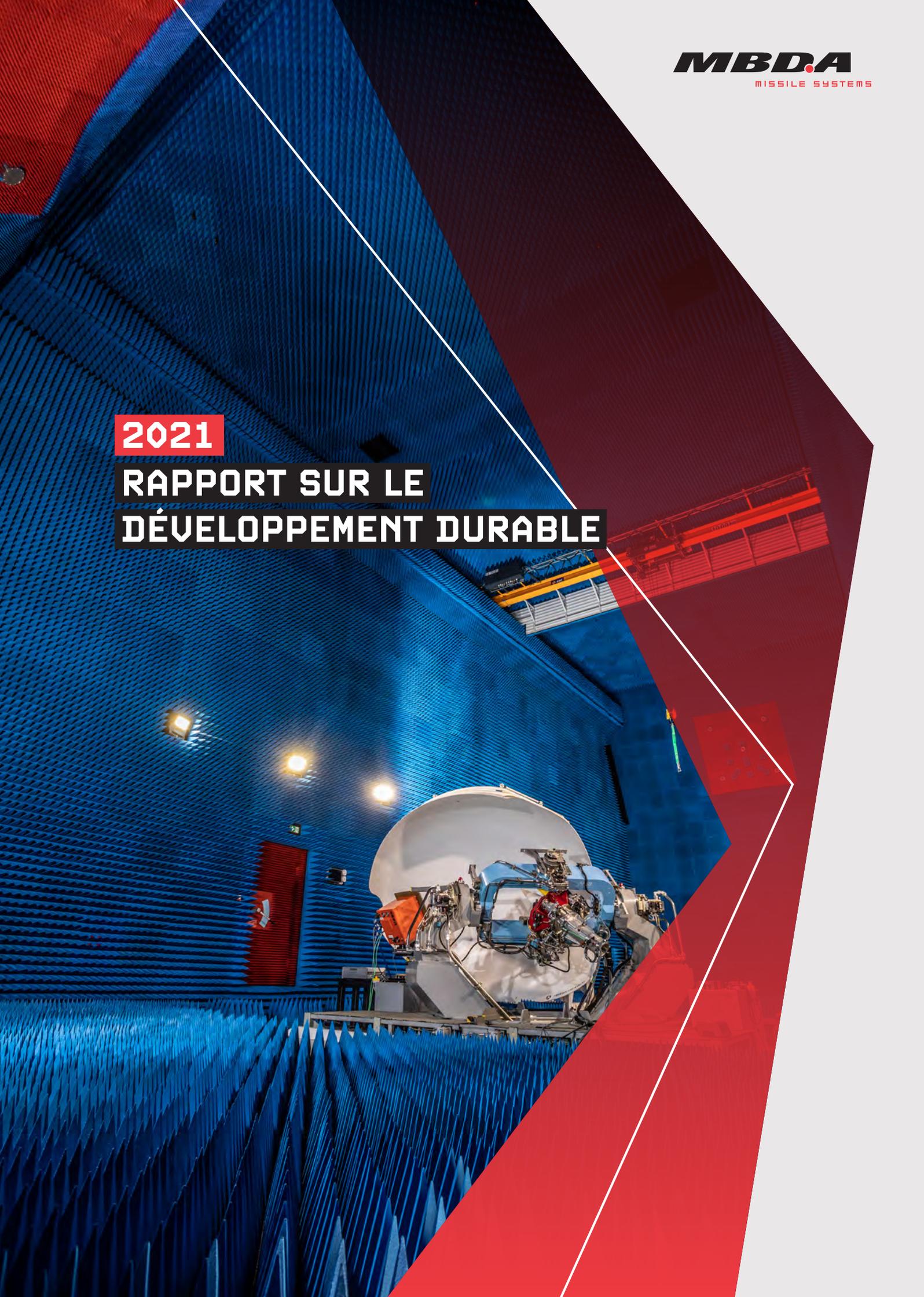


**2021**

**RAPPORT SUR LE  
DÉVELOPPEMENT DURABLE**



# SOMMAIRE

Le présent rapport pour l'année 2021 est le douzième rapport annuel de MBDA sur la responsabilité sociétale de l'entreprise.

## DÉCLARATION DE COPYRIGHT

Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de MBDA. Ces informations ne peuvent être communiquées à des tiers et/ou reproduites sans l'autorisation préalable écrite de MBDA.

© MBDA France 2021.

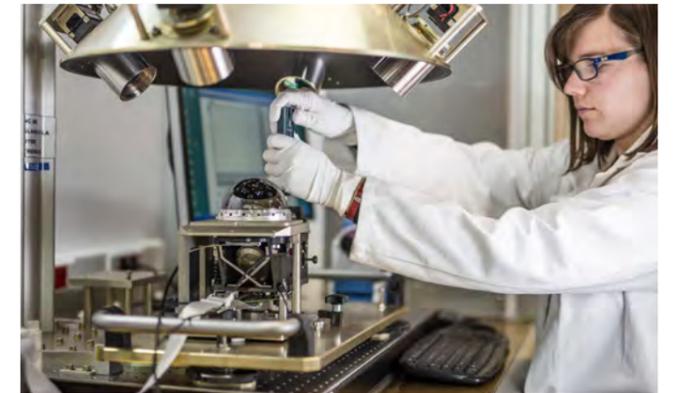
Dans le cadre de ce document, le nom « MBDA » désigne : MBDA France, MBDA UK, MBDA Italie, MBDA Allemagne, MBDA Espagne et MBDA Inc., l'ensemble de ces entités formant le Groupe MBDA.

Toute question devra être adressée par courriel à : [Corporate-Responsibility@mbda-systems.com](mailto:Corporate-Responsibility@mbda-systems.com)



## Introduction

4



## Environnement

12

Agir en conscience et responsabilité



## Société

18

Mobiliser les énergies individuelles et collectives



## Gouvernance

30

Placer l'éthique et la conformité au coeur de nos activités

# Déclaration de notre CEO

Cette année, le Groupe MBDA s'engage avec enthousiasme sur une voie ambitieuse en faveur du développement durable, dans des circonstances qui, une fois de plus, ont mis à l'épreuve la résilience et les capacités d'adaptation de notre entreprise, de nos collaborateurs, de nos collaboratrices et de nos partenaires. J'ai été impressionné par le dévouement de chacun et de chacune à l'égard du Groupe et des différentes communautés. Au-delà de tous ces engagements individuels et de toutes ces initiatives locales, MBDA consolide désormais ses actions en tant qu'entreprise citoyenne responsable à l'échelle de l'Europe et du monde entier. L'année dernière, le Groupe MBDA a mis en oeuvre diverses initiatives qui ont eu un impact positif au niveau mondial, permettant de contribuer activement aux objectifs des Nations Unies en matière de développement durable.

Les tensions géopolitiques sans précédent et le conflit actuel en Ukraine nous rappellent que la souveraineté est essentielle pour garantir la liberté, la justice et le développement durable. Chez MBDA, nous nous engageons à contribuer à ce que notre planète devienne plus sûre et plus durable, à oeuvrer à la sécurité de nos nations européennes et de nos alliés en leur fournissant des capacités militaires décisives.

Pour que ces objectifs passent de la théorie à la pratique, notre capital humain est essentiel. Bien sûr, l'innovation et la collaboration sont les pierres angulaires des activités quotidiennes de notre personnel, mais son engagement va bien au-delà. Je tiens à saluer la manière dont ils ont incarné les valeurs de notre Groupe au cours de l'année écoulée. Durant toute la pandémie de Covid-19, la sécurité au travail est restée une priorité majeure sur le terrain. Des manières de travailler flexibles ont été mises en oeuvre avec efficacité et ont permis de maintenir notre engagement, aux côtés de nos clients, fournisseurs et partenaires. Par ailleurs, nos collaborateurs se sont engagés dans des activités de volontariat pour promouvoir l'éducation, l'égalité et la diversité. Ils jouent également un rôle actif en encourageant la jeune génération à étudier les sciences, les technologies, les mathématiques et l'ingénierie, en vue de faire carrière dans le secteur de la défense.

Du fait de cette implication individuelle et collective, le Groupe, et moi en premier, réaffirmons notre engagement pour multiplier nos actions face aux défis mondiaux et pour renforcer notre citoyenneté d'entreprise. Il s'agit pour nous, en effet, de contribuer à la souveraineté des nations, de lutter contre le changement climatique, de soutenir les communautés locales, de lutter contre les inégalités par la promotion



Éric Béranger  
CEO

“Les tensions géopolitiques qui atteignent des sommets sans précédent en Europe nous rappellent que la souveraineté est essentielle pour garantir la liberté, la justice et le développement durable à chaque citoyen et à chacun de nos pays d'implantation. Chez MBDA, nous nous engageons résolument à contribuer à ce que notre planète devienne plus sûre et plus durable, tout en nous apprêtant à suivre un parcours ambitieux dans les domaines de l'environnement, du social et de la gouvernance (ESG).”

de l'éducation et d'assurer l'égalité des chances de développement pour tous nos collaborateurs et collaboratrices, dans un environnement de travail inclusif et collaboratif. C'est la raison pour laquelle j'ai souhaité définir une ambitieuse feuille de route en matière d'ESG, qui représente une priorité pour MBDA. Cette feuille de route s'appuie sur de nombreuses initiatives déjà existantes au sein du Groupe, mais elle comprend également des objectifs ambitieux et spécifiques en matière de développement durable pour 2022.

Nous allons nous efforcer d'apporter de nouvelles contributions positives à dix objectifs de développement durable des Nations Unies. L'ensemble du Groupe MBDA, son personnel et ses partenaires vont activement poursuivre et intensifier leurs efforts afin de rendre notre monde plus sûr et plus durable.

## Introduction

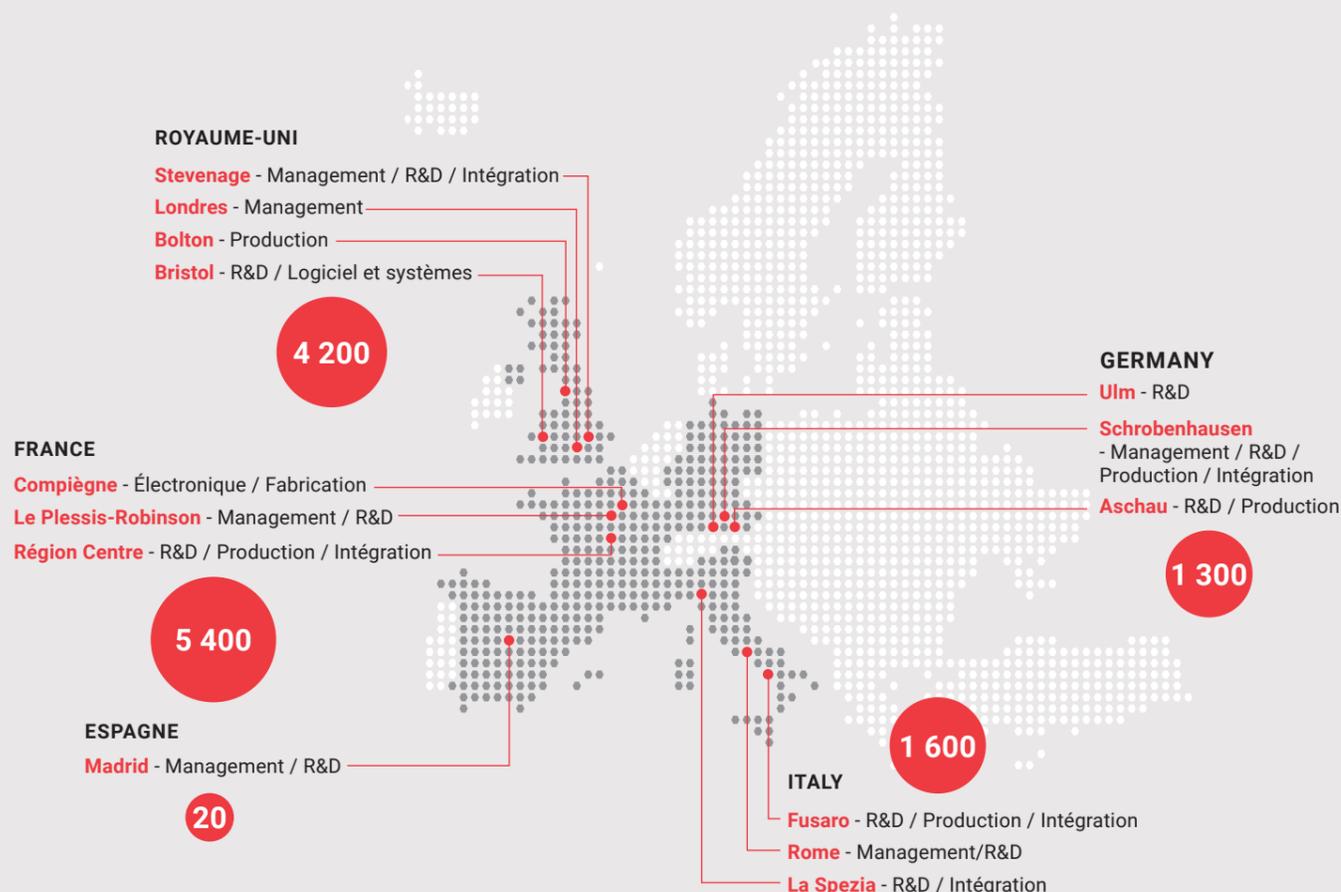
- 5 | Déclaration de notre CEO
- 6 | Nos opérations en 2021
- 7 | Nos partenaires
- 8 | Notre modèle économique
- 10 | Notre engagement en faveur des objectifs de développement durable des Nations Unies

# Nos opérations en 2021

MBDA est une entreprise européenne qui conçoit, produit et maintient en condition opérationnelle des missiles et des systèmes de missiles. Le Groupe a une portée mondiale :

- Les collaborateurs et collaboratrices de MBDA travaillent en France, en Allemagne, en Italie et au Royaume-Uni. Cette présence européenne permet au Groupe de bénéficier de nombreuses compétences très avancées.
- Le Groupe MBDA a également des bureaux aux États-Unis, en Inde, au Moyen-Orient et en Pologne, au contact de tous les grands marchés régionaux de la défense à travers le monde. Grâce à son bureau de Bruxelles, MBDA est proche du processus décisionnel européen et de l'OTAN.
- MBDA offre à son personnel des installations de pointe, une formation continue très complète et de nombreuses possibilités d'évolution. Des efforts considérables sont déployés pour offrir un environnement de travail sain, sûr et inclusif.

## L'empreinte géographique de MBDA [2021]



# Nos partenaires

MBDA fait partie d'un vaste écosystème. Nous dialoguons régulièrement avec nos partenaires pour travailler sur des objectifs communs et créer ainsi de la valeur sur un large éventail de sujets :

### Les collaborateurs et collaboratrices

- Notre personnel est notre ressource la plus précieuse. Nous nous appuyons sur la diversité de ses compétences et de ses connaissances pour répondre aux besoins de nos clients.
- Nous échangeons régulièrement avec nos collègues sur des thématiques clés par le biais de l'intranet de l'entreprise, de communications internes, d'échanges avec les syndicats et d'études d'opinion internes auprès des collaborateurs et collaboratrices.

### Les clients

- Nos clients sont les gouvernements de nos pays d'implantation et de leurs alliés dans le monde entier. Nous travaillons en étroite collaboration avec eux, en leur fournissant les produits et systèmes les plus avancés pour répondre à leurs besoins.
- Nous nous engageons auprès de nos clients tout au long du cycle de vie de nos produits, de la conception à la création, et jusqu'au démantèlement.

### Les fournisseurs

- Nous collaborons avec de nombreux fournisseurs (environ 5 300) pour concevoir, fabriquer et livrer nos missiles et systèmes de missiles.
- Des audits qualité des fournisseurs et des évaluations des risques, pour garantir que notre chaîne logistique conserve sa résilience et respecte toutes les lois et réglementations, sont menés régulièrement.

### Les actionnaires

- Nos actionnaires sont trois acteurs majeurs du secteur de l'aérospatiale et de la défense : Airbus, BAE Systems et Leonardo.
- Ils ont défini le mode de gouvernance de MBDA par le biais de la convention d'actionnaires. Lors des réunions trimestrielles de notre conseil d'administration, les représentants des actionnaires spécifient les objectifs de MBDA en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et des rendements adéquats pour les actionnaires.

### Les communautés locales

- Nous sommes une entreprise européenne de portée mondiale. Nous nous attachons à oeuvrer pour le bien commun au sein de toutes les communautés dans lesquelles nous intervenons.
- Nos programmes de début de carrière et nos partenariats stratégiques dans le domaine des STIM (les sciences, la technique, l'ingénierie, les mathématiques) préparent l'emploi des futurs collaborateurs.
- Nous soutenons également les communautés locales en montant des parrainages et en faisant des dons aux organisations caritatives locales et aux organismes de bienfaisance militaires.

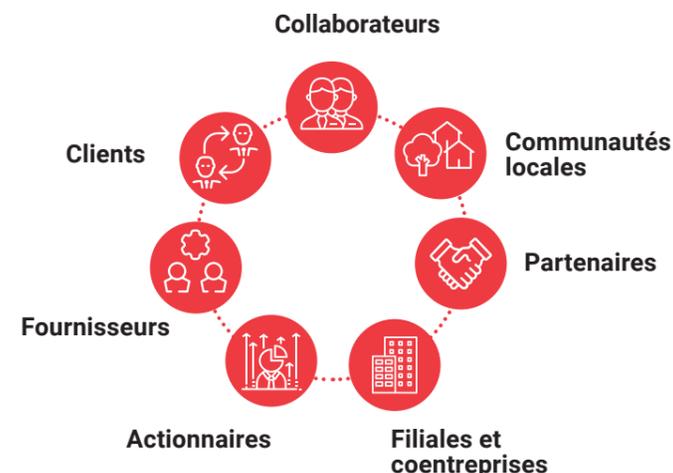
### Les filiales et coentreprises

- Nous sommes engagés, avec les meilleurs industriels du secteur, dans des coentreprises notamment Eurosam, ParSys, RamSys, Taurus et Roxel.
- Ensemble, nous contribuons au développement du secteur de la défense grâce à un soutien continu à la R&D et à l'innovation technologique.

### Les partenaires

- MBDA fait partie d'un écosystème de défense plus large, qui englobe les pairs du secteur, les organisations professionnelles, les réservistes, etc.
- Le Groupe vise à assurer la pérennité de cet écosystème en investissant dans un savoir-faire technologique étendu, en assurant la promotion des activités STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) dans les universités par exemple, tout en faisant avancer les questions clés, mais également en concentrant les efforts de R&D sur des thématiques telles que la décarbonation, par exemple.

## Aperçu des différentes parties prenantes



# Notre modèle économique

## Ressources et capital

### Nous investissons dans nos collaborateurs et collaboratrices

- > Effectifs > 13 000 personnes
- 1 400 personnes embauchées en 2021.
- Au total, environ 289 000 heures de formation cumulées.



### Nous favorisons les compétences et l'innovation

- Un ensemble d'outils favorise la créativité individuelle et l'innovation en équipe.
- Nos remises de prix de l'Innovation annuelles permettent de mettre en valeur les meilleures innovations de nos équipes.
- Nous favorisons une innovation ouverte auprès des petites et moyennes entreprises (PME).



### Nous tirons parti de notre empreinte européenne

- Chiffre d'affaires de 4,2 milliards d'euros et carnet de commandes de 17,8 milliards d'euros (2021).
- 17 sites en Europe.
- Coentreprises avec d'autres acteurs industriels reconnus : Eurosam, ParSys, RamSys, Taurus, Roxel.
- Des liens solides et durables avec 5 300 fournisseurs.

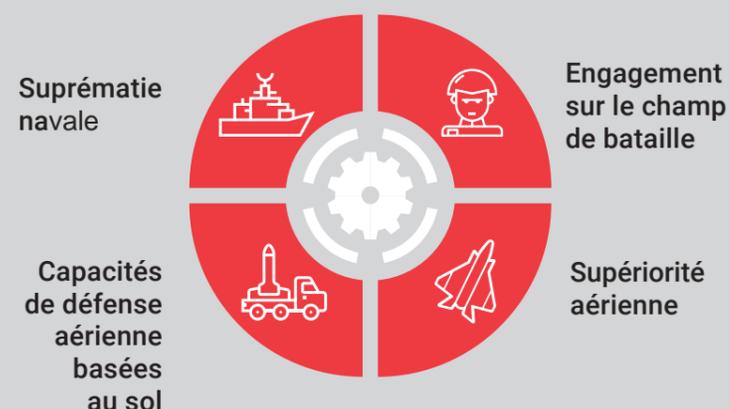


### Nous avons acquis une conscience de l'environnement

- De vastes programmes de rénovation des sites permettent de réduire l'empreinte écologique.
- Passage à des initiatives d'énergie verte.
- Électrification de la flotte de véhicules MBDA.



## Principaux secteurs de produits et activités



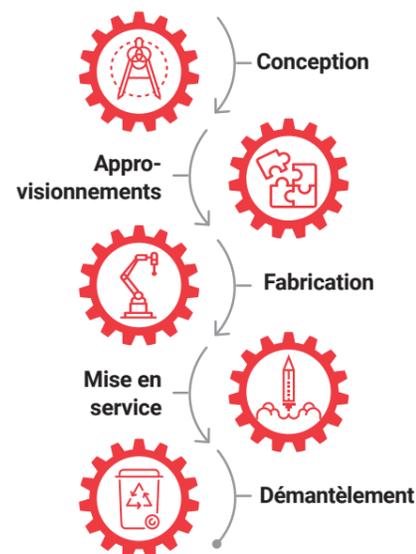
**Conception, production et maintien en condition opérationnelle de missiles et de systèmes de missiles qui répondent à l'ensemble des besoins des trois forces armées (Marine, armée de Terre et armée de l'Air).**

## Modèle économique

**Une composante de confiance du secteur de la défense**, dans nos pays d'implantation et auprès de leurs alliés : nous fournissons des capacités militaires décisives pour garantir **la sécurité nationale** et assurer **l'indépendance stratégique**.

- 1 Donner un avantage opérationnel et stratégique par **l'innovation**.
- 2 **Toujours respecter nos engagements** vis-à-vis de nos interlocuteurs.
- 3 **Penser en termes d'ESG** lorsqu'il s'agit de nos choix stratégiques, de nos relations avec les fournisseurs et avec nos équipes.
- 4 **Mettre toute notre énergie, notre passion et notre intelligence** au service de chaque tâche, endossant ainsi notre rôle de fournisseur de capacités essentielles.
- 5 Tirer parti **de notre diversité et de notre détermination collective** pour nous donner un avantage concurrentiel.

**Un acteur intégré sur l'ensemble de la chaîne de valeur** pour la fourniture de missiles et de systèmes de missiles.



## Création de valeur

### Environnement

- Réduction des émissions de CO2 avec l'objectif d'atteindre le niveau zéro d'ici à 2050.
- Gestion des produits en fin de vie provenant de nos clients.
- Préservation de la biodiversité sur les sites.
- Réduction et valorisation des déchets.



### Clients

- Aide à l'exercice de la souveraineté en participant à l'arsenal de défense.
- Engagement en termes de confiance et de fiabilité.
- Co-développement, savoir-faire et transfert de technologie.



### Actionnaires

- Amélioration de la résilience et de l'excellence du secteur de la défense.
- Maximisation des bénéfices, des dividendes et de la valeur financière.
- Promotion des exigences en termes d'ESG.



### Collaborateurs

- Création directe d'emplois stables.
- Environnement de travail inclusif, créatif et sûr.
- Programmes de formation et de perfectionnement pour tous les collaborateurs et collaboratrices.
- Promotion de nouvelles méthodes de travail flexibles.
- Encouragement du dialogue avec les organisations syndicales et au travers de l'étude d'opinion interne.



### Filiales et coentreprises

- Amélioration de la résilience et de l'excellence du secteur de la défense.
- Soutien à la R&D et à l'innovation technologique.
- Promotion des exigences et des pratiques en termes d'ESG.



### Partenaires

- Efforts à long terme au service de la pérennité du secteur de la défense : co-investissements, positions communes.
- Promotion de la recherche et de l'innovation dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques par l'innovation ouverte, la formation et l'ingénierie.



### Fournisseurs

- Des liens solides et durables avec les petites et moyennes entreprises locales.
- Co-développement et innovation ouverte.
- Création indirecte d'emplois pour nos 5 300 fournisseurs.



### Communautés locales

- Parrainage et dons pour les organisations caritatives locales, les écoles et le secteur de la défense.
- Contribution à l'attractivité des territoires locaux pour d'autres industries.



# Notre engagement en faveur des objectifs de développement durable des Nations Unies

Le groupe MBDA soutient les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, qui sont conçus comme un « plan directeur pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous ». En 2021, nous avons passé en revue nos efforts pour garantir la réalisation de ces objectifs : nous avons contribué concrètement à dix d'entre eux avec tous nos partenaires, tout en menant nos activités commerciales. Dans le cadre d'un écosystème de défense plus large, nous nous efforçons de partager les meilleures pratiques et de développer une culture ESG (environnement, social et gouvernance) à chaque étape de la chaîne de valeur.



Chez MBDA, nous accordons une attention particulière à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs et collaboratrices, partenaires et sous-traitants dans tous les pays dans lesquels nous intervenons. MBDA a mis en place des systèmes et des processus de gestion robustes pour la santé et la sécurité, qui ont donné d'excellents résultats (0 décès et 0 accident pyrotechnique en 2021). MBDA encourage une culture de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation, avec des visites de sites, des formations et des sessions de sensibilisation du personnel. En 2021, en réponse à la pandémie de Covid-19, en plus d'être à l'origine de multiples initiatives visant à développer le « smart working » (« travail intelligent »), le télétravail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, MBDA a signé de nombreux accords pour assurer le bien-être de son personnel.



MBDA soutient les communautés locales dans tous les pays où nous intervenons, en mettant particulièrement l'accent sur le développement des jeunes. Les sociétés nationales du Groupe MBDA ont consenti des efforts importants au service de l'expertise scientifique et technologique. Le Groupe a mis en place un programme de développement des débuts de carrière pour encourager l'égalité d'accès aux carrières dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).



Chez MBDA, l'égalité des sexes est une priorité. Nous avons déjà lancé de multiples initiatives : politiques de recrutement, d'apprentissage, de promotion, de rémunération et d'avantages sociaux qui visent à garantir l'égalité des chances pour l'ensemble de notre personnel. Nous avons également mis en place des mesures de coaching et de parrainage pour les femmes cadres. Enfin, nous avons développé plusieurs partenariats avec des organisations caritatives et des associations qui oeuvrent pour l'égalité des chances et la promotion des carrières dans le domaine des STIM.



L'intégrité est l'une des cinq principes sur lesquels reposent toutes les actions de MBDA. Nous sommes fiers de maintenir les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conformité dans tous les pays où nous intervenons. Un code d'éthique et un programme de lutte contre la corruption sont mis en oeuvre par le biais de cours de formation spécifiques, de processus d'audit et de campagnes de communication. MBDA s'engage également à exercer un devoir de "due diligence" en ce qui concerne le respect des droits humains par ses fournisseurs. Enfin, MBDA est reconnu comme un partenaire majeur et fiable pour les petites et moyennes entreprises avec lesquelles le Groupe s'engage.



En tant qu'acteur majeur du secteur de la défense, MBDA construit des infrastructures résilientes, favorise une industrialisation durable et encourage l'innovation. MBDA consacre d'importantes capacités de R&D à l'élaboration des meilleures propositions de valeur pour le client, en prenant en compte les questions environnementales à chacune des étapes de la chaîne de valeur. Le Groupe veille à ce que l'innovation fasse partie intégrante de sa culture, et promeut les initiatives personnelles et collectives au sein de l'entreprise.



L'approche de MBDA en termes de cycle de vie des produits et en matière de politique environnementale sont au service d'une consommation responsable des ressources disponibles. Nos activités de démantèlement offrent à nos clients des solutions sûres pour le décommissionnement de nos produits parvenus en fin de vie. Nous nous engageons à surveiller notre consommation d'énergie et à améliorer nos systèmes dans ce but. Conformément à la réglementation REACH, nous limitons l'utilisation des produits les plus toxiques. De plus, notre personnel travaille chaque jour à améliorer le tri et le recyclage des déchets sur l'ensemble de nos sites.



MBDA prend des mesures pour lutter contre le changement climatique et ses impacts. En 2021, nous avons mis en place notre feuille de route « Neutralité des émissions de carbone pour 2050 ». Notre objectif est d'augmenter notre consommation d'énergies renouvelables et à faible teneur en carbone. En 2021, des panneaux solaires ont été mis en service sur nos sites français et italiens. De plus, les sites MBDA en France, en Italie et au Royaume-Uni ont reçu la certification ISO 14001.



Chez MBDA, nous nous engageons à protéger la biodiversité. Ainsi, un protocole de protection des espèces a été mis en place à la suite d'une étude d'impact, afin de protéger les espèces menacées sur nos emprises pendant les travaux de construction. Les initiatives « Life on Land » (« la vie sur Terre ») sont appelées à se renforcer dans les années à venir.



MBDA garantit la conformité aux lois internationales et nationales à chaque étape du développement, de la production et de la commercialisation. MBDA est un membre de confiance du secteur de la défense qui contribue activement à la souveraineté et à l'autodétermination de ses pays d'implantation et de leurs alliés. En interne, MBDA a mis en place des politiques de gouvernance pour garantir que ses processus sont conformes à sa mission.



Nous oeuvrons en faveur du développement durable pour notre planète et ses populations. Nous travaillons en étroite collaboration avec les communautés locales (associations caritatives, petites et moyennes entreprises, écoles, universités, etc.) et nos fournisseurs pour les associer à nos efforts en faveur d'une planète plus durable.



## Environnement Conscients et responsables

13 | Vers la neutralité carbone d'ici à 2050

14 | Amélioration de nos performances environnementales

14 | Réduction de notre consommation d'énergie

15 | Prévention et gestion des déchets

16 | Meilleure utilisation des ressources hydriques

16 | Protection de la biodiversité

17 | Gestion du cycle de vie des matériels

17 | Mise en oeuvre de matériels économes en énergie

17 | Promotion de l'éco-conception en amont

17 | Conception de produits ayant un cycle de vie durable

# Environnement : Conscients et responsables

Chez MBDA, nous nous engageons à rendre notre planète plus durable. Cela passe par une réduction de notre impact environnemental et par la création de chaînes de valeur vertueuses.

L'objectif de la neutralité carbone d'ici à 2050 est pour nous une priorité. Nous prévoyons d'optimiser notre consommation d'énergie et de passer aux énergies renouvelables.

Grâce à diverses initiatives, nos entités nationales s'efforcent de prévenir et de gérer les déchets, de mieux utiliser les ressources hydriques et de protéger et restaurer la biodiversité.

L'environnement de travail se fait plus inclusif, les collaborateurs et collaboratrices ont ainsi la possibilité de prendre part à la transformation de MBDA, à mesure que le développement durable prend une place croissante dans l'entreprise.

## Vers la neutralité carbone d'ici à 2050

Chez MBDA, nous sommes conscients des effets dévastateurs du changement climatique et nous sommes déterminés à joindre nos efforts à ceux du monde entier afin de rétablir l'équilibre de la planète.

Conformément aux lois et réglementations européennes et nationales sur les émissions de carbone, le Groupe MBDA s'est fixé l'objectif ambitieux de tendre vers la neutralité carbone d'ici à 2050, avec des objectifs intermédiaires de réduction des émissions de carbone pour 2030. Élaborée en 2021, notre feuille de route « Neutralité des émissions de carbone pour 2050 » établit l'approche environnementale du Groupe MBDA : chaque société nationale dispose de l'autonomie nécessaire pour atteindre les objectifs définis au niveau du Groupe.

**Notre feuille de route « Neutralité des émissions de carbone pour 2050 » se fonde sur quatre axes :**

- Développement d'énergies à faible émission de carbone par la promotion des énergies renouvelables,
- Suivi et optimisation des performances énergétiques,
- Suivi et optimisation des émissions de carbone en tant qu'élément de notre impact environnemental,
- Développement de puits de carbone.

## Nos ambitions

Développement d'énergies à faible émission de carbone par la promotion des énergies renouvelables

2022



80 %

d'énergies à faible émission de carbone

Y COMPRIS



32 %

d'énergies renouvelables

2030



95 %

d'énergies à faible émission de carbone

Y COMPRIS



50 %

d'énergies renouvelables

2050

Nous nous sommes engagés à réduire nos émissions directes (domaine d'application 1) et indirectes liées à l'achat d'électricité (domaine d'application 2) en réduisant notre consommation d'énergie et en augmentant l'utilisation d'énergies renouvelables.

## Où en sommes-nous actuellement ?

En 2021, le total de nos émissions de carbone s'est élevé à :

27 999 teq CO2 en 2021

Depuis 2019, notre intensité carbone (teq CO2/ million d'euros de recettes) s'est améliorée :

8 87 teq CO2/million d'euros de recettes en 2019

7 94 teq CO2/million d'euros de recettes en 2020

6 67 teq CO2/million d'euros de recettes en 2021

En 2022, nous travaillerons à consolider les données de nos différentes sociétés nationales. Sur la base d'informations complètes, cohérentes et fiables, nous fixerons des objectifs 2023 spécifiques et ambitieux afin de garantir la mise en oeuvre des trois axes restants d'ici 2030 et 2050.

## Amélioration de nos performances environnementales

Conformément à notre feuille de route « Neutralité des émissions de carbone pour 2050 », nous oeuvrons pour améliorer les performances environnementales de nos différents sites. Nous donnons la priorité à la prise de mesures spécifiques visant à réduire notre consommation d'énergie, prévenir et gérer les déchets, faire un meilleur usage de l'eau et protéger la biodiversité autour de nos différents sites.

Nos efforts se traduisent par diverses initiatives, notamment le maintien de nos certifications ISO 14001 et 50001 sur les systèmes de gestion environnementale et de gestion de l'énergie.

Tous les sites du Royaume-Uni, de France et d'Italie sont certifiés ISO 14001

Les quatre sites au Royaume-Uni et un site en Italie sont certifiés ISO 50001



### Réduction de notre consommation d'énergie

Nous nous sommes engagés à accroître notre recours aux énergies renouvelables et à réduire notre consommation d'énergie en optimisant les performances énergétiques de nos installations de production, de nos processus, de nos bâtiments et de nos sites.

**Passage aux énergies renouvelables** : Dans le cadre de notre stratégie visant à réduire notre consommation d'énergie, nous nous engageons à passer aux énergies renouvelables, que ce soit par la production sur place ou par des certificats de garantie d'origine.

En ce qui concerne notre production sur site, la technologie photovoltaïque a été mise en oeuvre, en 2021, sur l'ensemble de nos opérations en France et en Italie. Chez MBDA UK, 340 kWc de cellules solaires photovoltaïques sont désormais en service sur les sites de Stevenage, Bristol et Bolton, ce qui représente une alimentation en électricité de 300 000 kWh par an.

## Notre but

PASSER À

100%

d'électricité d'origine renouvelable

courant 2022 en Italie et au Royaume-Uni.



### Surveillance de la consommation d'énergie :

Nous pensons qu'il est nécessaire de disposer de données fiables pour garantir des améliorations significatives. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à surveiller notre consommation d'énergie et à améliorer nos systèmes de contrôle. En France, nous avons mis en place des systèmes de mesure de la consommation et nous avons recueilli des données sur notre consommation d'énergie (bois, fioul et électricité) au cours des années précédentes, afin de mettre en place un système de données fiables pour pouvoir faire des comparaisons et suivre les améliorations. Au Royaume-Uni, nous avons fait appel à un bureau de consultant spécialisés dans le domaine de l'énergie pour analyser les données énergétiques et un nouveau projet est en cours, dans le but d'améliorer notre système de suivi.

### Amélioration des performances énergétiques de nos bâtiments et sites :

La réduction de notre consommation d'énergie est également une préoccupation en cas de rénovation de nos sites. Au-delà de la mise en oeuvre de la technologie photovoltaïque, le Groupe MBDA s'est également engagé à utiliser des équipements économes en énergie tels que l'éclairage par LED ou l'éclairage évolutif.

Nous veillons à ce que la conception et les travaux de rénovation de nos bâtiments soient conformes aux réglementations et normes européennes et nationales. En France, les spécifications applicables à la certification HQE (Haute Qualité Environnementale) nous servent de référence pour nos bâtiments. En Italie, tous les bâtiments sont conformes à la directive sur les bâtiments à énergie quasi nulle (NZEB). Au Royaume-Uni, les nouveaux bâtiments sont conçus pour répondre à la norme BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method).

Le renouvellement de notre flotte est également essentiel pour réduire nos émissions de carbone.

Pour y parvenir, MBDA se conforme aux réglementations nationales en matière de véhicules<sup>2</sup> et a mis en oeuvre des initiatives spécifiques. Chez MBDA France, par exemple, des mesures incitatives encouragent le personnel à opter pour des véhicules hybrides ou tout électriques.

Consommation totale d'énergie en MWh

2021 202,500

De plus, sur le site du Plessis Robinson où, conformément à la réglementation française, des bornes de recharge pour véhicules électriques doivent être installées pour au moins 5 % des places de stationnement, nous dépasserons cet objectif d'ici à la fin 2022, lorsqu'un grand nombre de bornes de recharge supplémentaires auront été installées.

### Prévention et gestion des déchets

Nous nous engageons à mettre en oeuvre des initiatives qui améliorent la gestion, le tri et la valorisation des déchets produits pendant les opérations.

- En France, en Italie et au Royaume-Uni, en 2021 nous avons réduit la part des déchets dangereux (principalement des déchets chimiques) qui sont incinérés ou mis en décharge. En ce qui concerne les déchets non dangereux, MBDA Italie s'est fixé l'objectif de limiter de 20 % d'ici à 2026 la proportion de déchets incinérés ou mis en décharge.
- Dans le cadre de nos opérations, nous nous efforçons de valoriser les déchets. Chez MBDA Italie, des volumes importants de déchets d'alliage de ferronickel sont vendus depuis 2019. Grâce à ces efforts, quelque 2 000 kg de fer et d'acier ont été recyclés de cette manière en 2021. Au Royaume-Uni, MBDA a signé un partenariat, en 2020, avec le gouvernement et Rheinmetall BAE Systems Land (RBSL) pour transformer les déchets de titane en pièces utilisables dans le domaine aérospatial.
- Sur le site du Plessis Robinson, MBDA France a remplacé les poubelles individuelles par des points de collecte pour le tri des déchets dans les bureaux. MBDA France et MBDA UK se sont également engagées à convertir les déchets alimentaires de nos services de restauration en combustible dérivé de déchets.

## Meilleure utilisation des ressources hydriques

Il s'agit d'un autre objectif majeur sur nos sites :

- MBDA Italie prévoit de réduire sa consommation d'eau de 20 % d'ici à 2026 (par rapport à 2019). Pour y parvenir, MBDA Italie s'engage à effectuer des évaluations internes du processus actuel de gestion de l'eau, à réduire l'utilisation de l'eau, en particulier pendant les mois de pénurie d'eau, à s'assurer que l'eau potable est uniquement utilisée pour les besoins des personnes et à créer un système séparé pour l'utilisation de l'eau non potable.
- Pour protéger les réserves d'eau, MBDA Italie a mis en oeuvre un projet sur cinq ans, qui a commencé en 2017. Certaines initiatives ont consisté à neutraliser des substances en injectant du glucose dans le sous-sol et à déployer des barrières hydrauliques de protection pour protéger le lac Fusaro.

## Protection de la biodiversité

- Chez MBDA France, sur notre site de Selles-Saint-Denis, un protocole de protection des espèces a été mis en place à la suite d'une étude d'impact, afin de protéger les espèces menacées présentes sur nos emprises pendant les travaux de construction.

Cela concernait notamment de l'installation d'une barrière de protection pour les batraciens ainsi que la surveillance du site par un spécialiste de l'écologie. Sur les sites de Bourges, nous créons des espaces verts sur les toits des nouveaux bâtiments : ces espaces constituent des habitats pour la faune, notamment les espèces pollinisatrices et les oiseaux. Nous allons élaborer un plan d'action complet dans les années à venir, en nous appuyant sur les initiatives locales existantes.

- Chez MBDA Allemagne, diverses mesures de compensation contribuent à protéger l'environnement et la biodiversité. Ces initiatives sont mises en place en coordination avec des experts reconnus et les autorités chargées de la conservation de la nature. Par exemple, sur le site de Schrobenhausen (d'une superficie totale d'environ 80 ha), quelque 12,5 ha de terrains autour du site ont été convertis en zones naturelles et en forêts au cours des dix dernières années. Sur le site de Freinhausen (d'une superficie totale d'environ 10 ha), les zones de prairie à faible rendement ont été transformées en zones de prairie à haut rendement. En outre, un nouvel habitat a été créé pour une espèce protégée de lézard, avec des couches de sable et d'enrochements aménagées sur le site.



## Gestion du cycle de vie des matériels

Le cycle de vie complet de nos produits et systèmes implique de recourir à une multitude de matériaux différents. Certains de ces matériaux sont rares et risquent de s'épuiser si les industries n'adoptent pas des principes de production plus durables.

Chez MBDA, nous pensons qu'il est de notre responsabilité de garantir le développement durable tout en continuant à rechercher et à développer de nouveaux produits et systèmes. Nous utilisons de nouvelles technologies et de nouveaux matériaux qui sont plus efficaces et contribuent à réduire les émissions de carbone.

La nature de nos activités fait que MBDA ne fabrique pas de produits à grande échelle. Cependant, nous avons un rôle à jouer dans l'augmentation de la durée de vie des produits grâce à une production de haute qualité et à des rénovations à mi-vie, ce qui présente des avantages aussi bien pour l'environnement que pour nos clients.

### Mise en oeuvre de matériels économes en énergie

Chez MBDA, nous sommes conscients que la pénurie d'énergie est un problème récurrent pour les forces armées déployées, que ce soit sur une plateforme navale ou dans un environnement désertique. Par conséquent, nous tenons compte des contraintes énergétiques de nos partenaires dans les processus de conception. Nous nous engageons à poursuivre sur la voie de l'innovation dans le domaine des matériels à haut rendement énergétique. À titre d'exemple, nous envisageons de remplacer les générateurs de nos systèmes de commande et de contrôle (C2) (modules d'engagement et lanceurs d'une puissance d'environ 30 kW) par des systèmes basés sur des piles à combustible à l'hydrogène.

### Promotion de l'éco-conception en amont

Outre le respect de la réglementation REACH, nous investissons activement dans la R&D et nous nous efforçons d'accroître les performances environnementales de nos matériels, tout en protégeant la santé de nos collaborateurs et collaboratrices. C'est ainsi que, par exemple, nous avons réduit le nombre de peintures contenant du chrome hexavalent (CrVI) utilisées sur nos sites et que, pour les nouvelles productions, nous les avons entièrement éliminées. MBDA France a également lancé un vaste processus de cartographie des matières toxiques dont l'usage sera à remettre en question dans les années à venir.

## Réduire l'utilisation des matériaux grâce à la technologie d'impression 3D

Nos équipes de production font appel à l'impression 3D pour améliorer les capacités techniques des produits et réduire l'utilisation des matériaux. Depuis 2010, date à laquelle cette technologie a commencé à être déployée dans le cadre de notre partenariat avec Airbus, nous avons réalisé des économies de masse allant jusqu'à 61 % pour certaines des pièces réalisées par impression 3D. Dans les années à venir, nous souhaitons étendre l'utilisation de la technologie 3D à l'ensemble du Groupe, ce qui nous permettra non seulement d'améliorer nos performances techniques, mais aussi de réduire notre impact environnemental.

### Conception de produits ayant un cycle de vie durable

Lorsque nos produits parviennent à leur fin de vie, MBDA propose à ses clients de faire en sorte que les produits soient démantelés de manière sûre et durable. Depuis 2013, notre équipe de Bourges Subdray a démantelé en toute sécurité bon nombre de nos anciens produits, notamment APACHE, EXOCET, MAGIC, MICA et MISTRAL, en veillant à ce que les matériaux soient recyclés conformément aux réglementations définies par les normes environnementales de l'Union européenne. En outre, MBDA a obtenu, en 2016, un contrat pour la destruction de missiles CROTALE. L'élimination sera effectuée dans une chambre de détonation spéciale et les déchets seront traités de manière à réduire les émissions de gaz à un minimum. Le succès de nos opérations de démantèlement à Bourges Subdray a conduit à l'attribution d'un certain nombre de nouveaux contrats, tant de la part du ministère français des Armées (40 %) que de celle de nos clients à l'exportation (60 %). C'est pourquoi nous doublons actuellement la capacité de démantèlement en construisant une nouvelle installation pyrotechnique dont l'ouverture est prévue pour 2023.

# Société : Mobilisation des énergies individuelles et collectives

## Santé et sécurité : pour la protection de notre capital le plus précieux

Chez MBDA, la santé et la sécurité de notre personnel, de nos prestataires de services et de nos visiteurs sont primordiales et nous voulons mettre en place et conserver pour tous des conditions de travail sûres. C'est la raison pour laquelle le Groupe MBDA garantit une gestion de la santé et de la sécurité des personnels conformes à la réglementation. De multiples initiatives garantissent pour l'ensemble de notre personnel des conditions de travail qui favorisent la sécurité et le bien-être.

### Des actions de formation pour la sécurité de notre personnel

L'ensemble de notre personnel bénéficie d'une formation et d'une supervision adaptées aux rôles et à l'environnement de travail de chacun. Nous dispensons cette formation en présentiel, virtuellement ou par le biais de modules d'apprentissage en ligne, afin de donner à notre personnel les moyens d'assumer sa responsabilité dans la mise en oeuvre d'un environnement de travail sûr. En général, la formation sur la sécurité au travail comprend des sujets tels que l'ergonomie au bureau, la sécurité routière et les autorisations pyrotechniques et électriques. Du fait de la pandémie de Covid-19, tous les collaborateurs et collaboratrices ont pu suivre des modules sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pendant les périodes de confinement et nos managers ont reçu des conseils et des outils concernant la gestion des équipes en télétravail.

0 décès

0 accident pyrotechnique

Niveau stable d'accidents (23 accidents en tout) à déclaration obligatoire avec arrêt de travail de plus de trois jours sur l'ensemble de nos sites par rapport à 2019.

Notre personnel est notre ressource la plus importante. En mettant en oeuvre diverses initiatives dans nos sociétés nationales, MBDA vise à créer un environnement attractif pour les nouveaux embauchés, tout en garantissant pour nos collaborateurs et collaboratrices un moyen de se développer et s'épanouir dans un environnement de travail inclusif et sûr.

La santé, la sécurité et le bien-être de notre personnel sont pour nous une priorité et nous nous engageons à offrir un lieu de travail accueillant et inclusif, où chacun et chacune a les mêmes chances d'atteindre son potentiel maximal.

De l'intégration à la formation certifiée en passant par le perfectionnement, nous nous engageons à offrir à notre personnel les meilleures opportunités d'apprentissage et de développement. Nous nous efforçons de créer une culture qui encourage la pensée créative, l'innovation et l'action. C'est la raison pour laquelle nous sommes engagés à encourager notre personnel à partager leurs connaissances, leur expérience et leurs compétences.

Il est également essentiel pour nous de susciter un esprit de communauté. Des réseaux internes de collaborateurs et collaboratrices jusqu'aux possibilités d'aider les communautés locales tout autour de nos sites, nous nous engageons à créer un sentiment d'appartenance et nous encourageons les membres de notre personnel à oeuvrer pour le bien commun, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur.

## Société

### Mobilisation des énergies individuelles et collectives

19 | La santé et la sécurité : pour la protection de notre capital le plus précieux

19 | Des actions de formation pour la sécurité de notre personnel

20 | En conformité avec les normes internationales

20 | Apprentissage : le développement personnel, clé de notre réussite

20 | Opportunités de développement

23 | Notre engagement au service du bien-être de notre personnel

24 | Égalité, diversité et inclusion : une dynamique d'ensemble

25 | Le souci d'améliorer l'équilibre, la parité

26 | Accueil des personnes handicapées

26 | Promotion de la mobilité sociale

28 | Communautés locales : oeuvrer pour le bien commun

## Details sur nos initiatives en matière de santé et de sécurité dans nos entités nationales :



**MBDA France :** L'objectif global a été d'encourager une culture de la sécurité vécue en direct par les collaborateurs et collaboratrices, plutôt que sous l'impulsion des seules équipes de santé et de sécurité. Un certain nombre d'initiatives ont été mises en oeuvre pour les équipes opérationnelles dans le cadre d'une feuille de route sur trois ans en matière de santé et de sécurité : réunions mensuelles sur la sécurité pour les personnels et leurs responsables hiérarchiques, visites de sécurité sur les postes de travail et séances régulières sur des sujets liés à la santé et à la sécurité entre la direction et les responsables hiérarchiques avec l'appui des équipes d'hygiène et de sécurité. Cela a permis, à 2 550 membres du personnel de participer à des discussions au rythme d'une fois par mois, sur des thématiques en lien avec la santé et la sécurité, sur l'ensemble des sites.

**MBDA UK :** Des domaines d'amélioration ont été identifiés en matière de santé et de sécurité, sur la base d'un processus d'évaluations des risques. Ce processus permet de hiérarchiser les priorités pour les efforts de réduction des risques futurs, liés aux dispositions du système de gestion, à l'historique des accidents/incidents, à la prise en compte des audits précédents et à leur impact potentiel sur les processus opérationnels.

**MBDA Italie :** En 2021, les collaborateurs ont consacré plus de 7 500 heures à la formation en matière de santé et de sécurité. Le budget consacré à la formation HSE a augmenté d'environ 30 % par rapport à 2020 et des formations supplémentaires sur les questions de HSE ont été ajoutées, en plus des heures de formation obligatoires exigées par la législation en vigueur. En Italie, les procédures et les instructions opérationnelles sont disponibles en interne et pour les partenaires externes présents sur le site, au moyen de l'intranet, de tableaux d'affichage physiques et de documentations.

**MBDA Allemagne :** Les membres du personnel sont formés aux premiers secours afin d'être prêts à faire face à tout accident.

### En conformité avec les normes internationales

La mise en place d'une culture volontariste en matière de santé et de sécurité avec une gestion proactive des risques est l'un de nos principaux objectifs. Toutes nos entités nationales et tous nos collaborateurs et collaboratrices s'engagent à respecter la politique de santé et de sécurité de notre Groupe, qui est alignée sur la certification ISO 45001 et qui garantit que MBDA fournit et maintient un environnement sûr pour tous les collaborateurs et collaboratrices, les intérimaires et les visiteurs.

### Tous les sites du Royaume-Uni, de France et d'Italie sont certifiés par l'ISO 45001



Dans le cadre de notre politique de santé et de sécurité, nos collègues sont encouragés à signaler toute préoccupation à ce sujet. Tout au long de l'année, nous procédons également à des évaluations des risques afin d'améliorer nos performances en tant qu'entreprise. Les « quasi-accidents » sont enregistrés et partagés entre nos différents sites. Une analyse des causes profondes est effectuée pour s'assurer que des leçons sont tirées afin de réduire tout risque d'incident potentiel futur sur nos sites, permettant ainsi une amélioration continue en matière de santé et de sécurité.

### Apprentissage : le développement personnel, clé de notre réussite

Attirer, retenir et développer les hauts potentiels est la clé de notre succès actuel et futur. Dans un marché des compétences très concurrentiel, notre mission est que l'ensemble de notre personnel puisse s'épanouir dans un environnement de travail sûr, dynamique et innovant.

### Possibilités de développement

Nous examinons les besoins de formation et de développement de notre personnel sur une base annuelle, en veillant à ce que les besoins opérationnels et le développement personnel soient pris en compte. Afin d'améliorer notre offre de formation et de développement dans l'ensemble du Groupe en 2021, une entité « Learning and Development » (formation et développement) a été créée.

Un responsable a été nommé. Nous avons investi plus de 9 000 000 d'euros dans la formation et le développement en 2021 et les collaborateurs et collaboratrices travaillant en France, en Allemagne, en Italie et au Royaume-Uni ont consacré environ 289 000 heures à la formation et au développement au cours de l'année. Pour garantir le succès de l'intégration des personnes nouvellement embauchées, notre offre d'apprentissage et de développement comprend des programmes spécifiques pour les nouveaux embauchés, portant notamment sur le respect des valeurs de MBDA et la compréhension de nos processus. Nous sommes convaincus que le développement et l'épanouissement de nos collaborateurs et collaboratrices sont essentiels et contribuent ainsi à la pérennité de notre entreprise.

Dans le cadre de notre programme de développement des hauts potentiels, MBDA gère, avec HEC Paris Executive Education, un programme de formation au niveau groupe, axé sur la stratégie et l'innovation. S'adressant aux hauts potentiels émergents, aux managers et aux membres du top management, ce programme de formation sur mesure permet à MBDA d'attirer de nouveaux hauts potentiels à la recherche d'opportunités d'évolution, tout en conservant et en développant les hauts potentiels existants.

En 2021, deux sessions ont été organisées pour 28 hauts potentiels émergents et 28 cadres supérieurs venant de toutes les entités nationales. Au cours des dix dernières années, 700 membres du personnel ont participé à ce programme. De plus, pour améliorer la capacité de nos collaborateurs et collaboratrices à assumer de nouvelles fonctions, nous leur offrons la possibilité de suivre des formations certifiées, notamment le programme de performance et d'amélioration continues, basé sur la méthode Lean Six Sigma. Depuis son lancement en 2020, 150 collaborateurs et collaboratrices du Groupe ont pu bénéficier de ce programme

Composée de quelque 435 modules, notre offre de formation et de développement comprend des possibilités d'apprentissage complètes de haute qualité. En raison de la pandémie de Covid-19, afin de ne pas interrompre la dynamique d'apprentissage, nous avons réduit nos sessions en face à face et accéléré le déploiement de notre plateforme d'apprentissage numérique. YOULEARN est disponible dans toutes les entités nationales et aide le personnel à améliorer sa compréhension des activités de MBDA, ainsi qu'à soutenir le développement des compétences pour répondre à des exigences commerciales nouvelles et difficiles.



## Nous motivons notre personnel par l'innovation

L'innovation est une valeur fondamentale pour MBDA : elle assure l'avantage concurrentiel stratégique et opérationnel de tous les pays dans lesquels nous intervenons. C'est pourquoi nous encourageons une culture de l'innovation auprès des collaborateurs de MBDA.

Chaque année, le concours « Innovation Lab » est ouvert à l'ensemble du personnel et propose un financement par étapes des projets émergents les plus prometteurs. Tous les collaborateurs et collaboratrices sont encouragés à partager leurs idées prometteuses par le biais du dispositif IDEA\* de l'entreprise, qui favorise une culture de la créativité et de l'esprit entrepreneurial dans tous les domaines.

Pour reconnaître les efforts de son personnel, MBDA organise chaque année les « Innovation Awards », qui récompensent les projets les plus innovants réalisés par nos collaborateurs et collaboratrices.

\* IDEA est un dispositif de collecte d'idées

# Nous contribuons aux capacités de nos clients

MBDA s'engage à offrir à ses clients des possibilités d'apprentissage multicanal pour mieux exploiter nos systèmes de missiles.

**Missile Systems University** : Pour favoriser le partage des compétences et des connaissances dans les domaines techniques et non techniques, notre programme "Missile Systems University" propose à nos clients des sessions de formation sur mesure sur toutes les thématiques liées à la conception, à la fabrication et au fonctionnement de systèmes de missiles. Depuis 2008, 60 clients et 1 300 de leurs collaborateurs et collaboratrices ont participé à ces sessions.

**Réalité virtuelle** : La technologie de la réalité virtuelle a ouvert de nouvelles possibilités pour offrir à nos clients des expériences d'apprentissage innovantes et immersives.

Nombre d'heures de travail consacrées à l'apprentissage pour tous les membres du personnel



288 999

Nombre de collaborateurs ayant participé à des activités d'apprentissage formelles



9 887



## Notre engagement au service du bien-être de notre personnel

Chez MBDA, nous nous engageons à offrir des conditions de travail optimales et un environnement sain et sûr qui favorise le bien-être et l'engagement des membres du personnel.

### Sensibilisation aux questions de santé et de bien-être

Nos entités nationales mènent régulièrement des campagnes pour sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices à la santé et au bien-être. MBDA France a lancé une semaine du bien-être pour accompagner nos collaborateurs et collaboratrices

sur des sujets tels que la gestion du stress, l'alimentation et l'ergonomie. Depuis de nombreuses années, MBDA UK a mis en place un calendrier annuel de campagnes de sensibilisation avec un contenu adapté et motivant, soutenu par des membres de l'équipe de direction britannique qui prennent une part active dans la promotion des activités de bien-être.

Au Royaume-Uni, des enquêtes de bien-être ont été menées régulièrement tout au long de la pandémie de Covid-19 pour évaluer et s'assurer du bien-être de nos collaborateurs et collaboratrices. Celles et ceux qui ont répondu à l'enquête ont reçu des conseils personnalisés sur la manière d'entretenir et d'améliorer leur bien-être, dans ce contexte.

## Calendrier 2021 de la campagne de communication sur la santé et le bien-être au Royaume-Uni

**H&W 2021 campaign calendar**  
For more information visit our [Health & Wellbeing](#) intranet pages

health & wellbeing | Investors in People | Health & Wellbeing Award | INVESTORS IN PEOPLE Gold | MBDA MISSILE SYSTEMS

### Une aide aux familles

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une priorité pour MBDA. Le personnel de toutes nos entités nationales bénéficie d'un certain nombre d'initiatives qui soutiennent les familles :

- En France, MBDA propose des places dans un réseau de crèches et contribue au financement des crèches à proximité du domicile des collaborateurs et collaboratrices.
- En Italie, dans le cadre de la convention collective nationale du secteur, l'allocation de maternité légale est portée à 100 % du salaire. MBDA Italie offre également un remboursement des coûts de l'école maternelle et, sur notre site de La Spezia, les membres du personnel qui ont des enfants ont accès à des prestations supplémentaires, notamment des livres scolaires et des colonies de vacances.
- MBDA Allemagne offre six mois supplémentaires de congé parental, en plus de la période légale de trois ans. Nous offrons également huit jours de congé spécial pour la garde d'enfants ou d'autres responsabilités familiales, en échange d'une réduction partielle du salaire. Pendant les vacances scolaires, en partenariat avec des organisations spécialisées, MBDA propose également des services de garde d'enfants. Pour les membres du personnel qui doivent s'occuper de parents proches, MBDA Allemagne offre également la possibilité de prendre un congé non rémunéré, en plus des dispositions légales.
- Au Royaume-Uni, MBDA UK propose une série de mesures relatives aux congés pour événements familiaux, notamment des indemnités de maternité et de paternité plus élevées, des congés payés supplémentaires pour les soins néonataux, des mesures pour accompagner les démarches d'adoption et un congé parental partagé. MBDA UK met également en place un programme de coaching pour les femmes qui reviennent après un congé

de maternité, chacun et chacune étant invité à rejoindre le réseau « Parents & Carers », dirigé par des membres du personnel et destiné à garantir un lieu de travail toujours plus favorable aux familles.

### Égalité, diversité et inclusion : une dynamique d'ensemble

Nous reconnaissons que la diversité des compétences, des expériences et des perspectives est essentielle à notre réussite, car elle nous permet de répondre aux besoins de nos clients et d'innover pour l'avenir, tout en enrichissant nos différentes communautés. Il est essentiel que nous soyons en mesure d'attirer, de retenir et d'offrir un cadre motivant à des personnes aux profils très variés et que nous mettions en place un environnement dans lequel la créativité et l'innovation prospèrent, où les pensées, les opinions et les idées sont partagées ouvertement et où chaque voix est entendue. Nous nous engageons à créer un lieu de travail accueillant, respectueux et inclusif où tous et toutes éprouvent un sentiment d'appartenance, sont capables de donner le meilleur d'eux-mêmes et bénéficient d'une égalité des chances pour atteindre leur potentiel maximal.

#### Consolidation des connaissances et de la sensibilisation

MBDA propose un large éventail de contenus d'apprentissage sur les thématiques de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, y compris les normes auxquelles nous aspirons en matière de comportements inclusifs et respectueux. Au Royaume-Uni, des modules d'apprentissage variés sur l'égalité, la diversité et l'inclusion sont proposés au personnel de tous les niveaux.

Par ailleurs, un module d'apprentissage numérique sur l'inclusion chez MBDA est obligatoire pour toutes les personnes nouvellement embauchées, ce qui permet d'explicitier les attentes de l'entreprise en matière de comportement des collaboratrices et collaborateurs dès leur premier jour de travail. Un atelier sur le leadership inclusif est disponible pour tous les managers et nous proposons à l'heure du déjeuner des sessions d'apprentissage et des campagnes de communication sur une variété de sujets, souvent en lien avec nos réseaux de collaborateurs et de collaboratrices. Chez MBDA France, la formation des managers comprend une introduction aux engagements de la société en matière d'inclusion et de diversité, avec notamment un accent sur la compréhension et la prévention des discriminations, du harcèlement et des brimades psychologiques. Afin de promouvoir l'égalité des droits et de combattre les stéréotypes, tous les membres du personnel peuvent accéder à une série de vidéos pédagogiques sur la discrimination des sexes. Chez MBDA Italie, les thèmes de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sont intégrés dans différentes initiatives d'apprentissage et de développement. Pour permettre aux RH d'exercer efficacement leur mission de soutien et de "coaching" sur ce sujet, une formation spécifique a été mise en place en 2021, axée sur la gestion du changement et l'accompagnement de la diversité et de l'inclusion.

### La promotion de l'égalité entre les sexes

MBDA s'engage à assurer une rémunération, des opportunités et un traitement honnêtes et équitables pour tous les membres du personnel, quel que soit leur sexe. Nos entités nationales se conforment aux réglementations locales, notamment en ce qui concerne les publications sur la représentation et l'égalité des sexes. En 2021, MBDA UK a publié son cinquième rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, montrant des progrès continus dans la réduction de l'écart salarial, avec des indicateurs comprenant le salaire horaire moyen et médian et les primes versées. Il en ressort une augmentation du nombre de femmes occupant des postes à responsabilité et une meilleure représentation des femmes dans l'ensemble de l'entreprise. MBDA France a obtenu un score de 89 sur 100 dans l'indice d'égalité des sexes en 2021. Cet indice comprend, entre autres, des critères tels que l'écart de rémunération et d'augmentations de salaire entre les sexes. MBDA s'attache à sensibiliser activement aux carrières dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, notamment dans les domaines techniques et scientifiques, et facilite l'accès des femmes aux carrières dans lesquelles elles sont sous-représentées. Grâce à son partenariat avec l'association française « Elles Bougent », MBDA France organise des campagnes d'information sur les nombreuses

### Égalité H/F Objectifs 2021



18% des postes d'encadrement occupés par des femmes



22% de collaboratrices



25% de femmes nouvellement embauchées



possibilités offertes dans ces domaines et incite les jeunes filles et les jeunes femmes à envisager une carrière dans le domaine des STIM (Sciences Techniques Ingénierie et Mathématiques). MBDA UK est un sponsor régulier du prix annuel de l'IET (Institution of Engineering and Technology) « Young Woman Engineer of the Year Awards », qui récompense les jeunes femmes talentueuses travaillant dans le domaine des STIM et en assure la promotion auprès de la prochaine génération. MBDA UK travaille également avec l'organisation externe « STEM Returners ».

En 2021, nous avons accueilli notre premier groupe d'ingénieurs qui effectuaient une césure dans leur carrière, offrant l'opportunité d'un stage de mise à jour des compétences, suivi d'une offre de poste permanent. Ce programme est ouvert à toutes les personnes, quel que soit leur sexe, mais il s'est avéré être un moyen efficace pour encourager les femmes à réorienter leur carrière vers les métiers du secteur des STIM. MBDA UK est également signataire de la charte « Women in Defence Charter » et membre de la campagne WISE (« Women in Science and Engineering »). Nous nous engageons également à assurer une plus grande représentation des femmes aux postes de direction. En Allemagne, MBDA participe depuis 2014 à l'initiative « Frauen in Führungspositionen » (les femmes aux postes de direction). Ce projet, qui consiste en un programme d'un an et demi destiné exclusivement aux femmes ayant le potentiel pour assumer des rôles de direction, vise à accroître la proportion de femmes qui occupent des postes d'encadrement. Il existe aussi en Italie un programme similaire en faveur des postes d'encadrement tenus par des femmes. En 2021, 24 femmes cadres supérieurs et 48 nouvelles embauchées ont participé au programme de parrainage sur l'encadrement au féminin.



### Des personnes handicapées

MBDA adopte une attitude positive à l'égard du handicap et cherche à offrir aux personnes handicapées des opportunités d'emploi en leur garantissant une inclusion effective. Dans l'ensemble du Groupe, nous nous engageons à nous conformer aux réglementations nationales lorsqu'elles existent (France, Allemagne et Italie), notamment en respectant les quotas en vigueur en ce qui concerne l'emploi de personnes handicapées, en offrant des possibilités de développement et de formation et en veillant à ce que des aménagements personnalisés soient mis en place pour permettre un travail efficace dans de bonnes conditions.

MBDA France a mis en place le programme ACCESS, plan d'actions destiné à assurer l'inclusion effective des collaborateurs en situation de handicap. Aux termes de son troisième accord, signé par l'ensemble des syndicats représentatifs et agréé par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), MBDA France se concentre sur quatre priorités : offrir des opportunités d'emploi aux personnes handicapées, soutenir l'intégration professionnelle, travailler avec le secteur du travail protégé et adapté, et augmenter le degré de sensibilisation du personnel.

MBDA France offre également aux personnes handicapées la possibilité d'obtenir une qualification professionnelle par le biais de stages, d'apprentissages, de bourses d'études et de parrainages. MBDA s'engage à travailler avec des fournisseurs qui favorisent les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées. Depuis 2019, MBDA France a ainsi multiplié par trois son recours aux offres du secteur de l'emploi protégé et adapté.

### Promotion de la mobilité sociale

Compte tenu de notre engagement en faveur de l'égalité des chances pour tous, MBDA encourage activement la mobilité sociale. En France, nous avons mis en place des partenariats avec des associations caritatives qui soutiennent et aident les jeunes issus de milieux sociaux défavorisés à poursuivre ou à reprendre leurs études. En collaboration avec nos partenaires, MBDA France a réalisé des programmes de parrainage, mis en place des programmes d'études en alternance et offert des stages et des opportunités d'emploi. Nous avons également organisé des visites d'entreprises, ce qui a permis aux étudiants d'en savoir plus sur les différents rôles et activités de MBDA et de recevoir des conseils de la part des ressources humaines sur les choix de carrière possibles. MBDA UK soutient et dirige activement un certain nombre d'activités de sensibilisation locales et nationales, avec l'aide de

## Les objectifs en matière de diversité et d'inclusion

6,5%

de personnes handicapées chez MBDA France en 2021



4,8%

de personnes handicapées chez MBDA Allemagne en 2021



4,9%

de personnes handicapées chez MBDA Italie en 2021



membres du personnel « ambassadeurs des STIM ». Ces activités ludiques et éducatives présentent aux jeunes âgés de 11 à 15 ans, issus de divers milieux, les carrières très variées qui s'offrent à eux dans le domaine de l'ingénierie et des disciplines STIM au sens large. Tout au long de l'année 2021, nous avons également continué à offrir une expérience professionnelle à des élèves âgés de 15 à 18 ans.

Depuis plusieurs années, MBDA UK est également partenaire d'Uptree, une organisation qui dispense une formation professionnelle aux élèves et étudiants issus de milieux défavorisés. Dans le cadre de nos engagements envers la Careers & Enterprise Company, un organisme national créé par le gouvernement britannique, nous soutenons également un certain nombre d'élèves et d'étudiants en décrochage scolaire, en leur proposant des journées de découverte pour élargir leurs horizons et les aider à se préparer au monde du travail.

En 2022, MBDA UK va collaborer avec Movement to Work, groupement caritatif d'employeurs britanniques, y compris de la fonction publique, qui propose des stages aux jeunes qui n'ont pas d'emploi et qui n'ont pas reçu d'éducation ou de formation.

## Nous créons un esprit de communauté

Nos réseaux et communautés internes jouent un rôle important dans la culture d'entreprise. Lancés et dirigés par des collègues passionnés et parrainés par des membres du Top management, nos réseaux ont une vocation de sensibilisation et de valorisation. Ils offrent la richesse de nos différences, autour d'un forum où il est possible de partager des histoires et des expériences personnelles.

### Activité des réseaux en 2021

**Neurodiversité chez MBDA :** L'année 2021 a vu le lancement du réseau « Neurodiversity at MBDA » au Royaume-Uni. Ce réseau a pour but de sensibiliser à la neurodiversité et aux différences cognitives, il remet en question les idées reçues et favorise un environnement de travail positif et encourageant dans lequel les collaborateurs ont la possibilité de donner le meilleur d'eux-même. Le réseau donne également aux collaborateurs et collaboratrices l'occasion de partager leurs expériences personnelles, que ce soit en tant que personnes neurodiverses elles-mêmes ou en tant que parents et soignants.

**GEN-EQ :** GEN-EQ est notre réseau d'égalité entre les sexes et d'inclusion au Royaume-Uni. Fondé en 2012 sous le nom de SPACE2B, il a été le premier réseau de collaborateurs et collaboratrices de MBDA UK. Son nouveau nom reflète la façon dont il continue de croître et d'être à l'écoute de ses membres, tout en s'adaptant aux besoins changeants de notre entreprise et de notre personnel. GEN-EQ a pour but d'accompagner et de défendre l'égalité entre les sexes chez MBDA, tout en reconnaissant la valeur de l'intelligence émotionnelle sur le lieu de travail.

**SPACE2B en Allemagne :** SPACE2B a organisé plusieurs événements en ligne, y compris des cafés virtuels et des présentations, animés par un groupe de membres du personnel comprenant une étudiante partageant sa thèse et une femme membre du comité de direction partageant son expérience. L'équipe SPACE2B a également organisé un événement de réseautage avec des entreprises situées à proximité du site de Schrobenhausen.

**Parents & Carers :** Notre réseau de promotion de la diversité ethnique s'est formé au Royaume-Uni en 2020. Depuis, il a établi des relations avec des réseaux homologues dans d'autres organisations de défense et, en novembre 2021, il a co-parrainé l'événement « Breaking Boundaries » (« abolissons les frontières »), en partenariat avec Atkins et Airbus. Cet événement de gala a comporté des sessions sur l'amélioration de l'accueil de la diversité raciale et ethnique au sein de l'industrie aérospatiale et de la défense, y compris une table ronde avec des représentants de divers réseaux de collaborateurs et de collaboratrices, des chefs d'entreprise et des professionnels des RH.

**Mosaic :** Notre réseau de promotion de la diversité ethnique s'est formé au Royaume-Uni en 2020. Depuis, il a établi des relations avec des réseaux homologues dans d'autres organisations de défense et, en novembre 2021, il a co-parrainé l'événement « Breaking Boundaries » (« abolissons les frontières »), en partenariat avec Atkins et Airbus. Cet événement de gala a comporté des sessions sur l'amélioration de la prise en compte de la diversité raciale et ethnique au sein de l'industrie aérospatiale et de la défense, y compris une table ronde avec des représentants de divers réseaux de collaborateurs et de collaboratrices, des chefs d'entreprise et des professionnels des RH.

**Pride at MBDA :** Ce réseau britannique a fourni un calendrier complet d'événements et de communications sur un large éventail de sujets LGBTQ+ et a continué à échanger avec les forces armées britanniques, en établissant des relations solides grâce à la communauté « Pride in Defence », de plus en plus nombreuse.



## Communautés locales : oeuvrer pour le bien commun

Avec des opérations en Europe et ailleurs, nous avons la responsabilité majeure de susciter des changements positifs dans tous nos domaines d'intervention. Toute une série d'initiatives et de programmes nous permettent d'oeuvrer pour le bien commun dans les communautés du monde entier.

MBDA s'efforce d'avoir un impact positif dans les quartiers où ses sites sont implantés et s'efforce de faire en sorte que l'ensemble du personnel soit fier de son entreprise. Par le biais d'une série d'initiatives, le Groupe MBDA s'efforce d'aider les organisations caritatives locales, les organisations à but non lucratif axées sur le développement de la jeunesse et les initiatives environnementales pertinentes. Il encourage la participation aux sports, aux arts, aux activités culturelles et à la conservation du patrimoine. En 2021, MBDA a soutenu de nombreux hospices par le biais de diverses initiatives, notamment « Stand by Me », qui vise à apporter un soutien et des informations aux familles endeuillées au Royaume-Uni, et « Derian House Children's Hospice », qui s'occupe d'enfants chez lesquels il a été diagnostiqué une maladie limitant leur espérance de vie ou engageant un pronostic vital.

En 2021, de nombreuses initiatives ont été soutenues par nos différentes sociétés nationales, parmi lesquelles :

### • Des organismes de bienfaisance militaire :

Engagé à développer l'esprit de la défense et à soutenir l'écosystème de défense, le Groupe MBDA a soutenu différentes initiatives en France et au Royaume-Uni : AlRitage, association nationale française à but non lucratif dans le domaine de l'aéronautique, au Royaume-Uni le Royal International Air Tattoo et le 16<sup>e</sup> Régiment royal d'artillerie. MBDA a également apporté son soutien à des organismes de bienfaisance militaires qui s'efforcent d'aider le personnel blessé, les soldats et les anciens combattants ainsi que leurs familles. En outre, nous parrainons des événements importants de collecte de fonds et des dîners organisés par des organismes de bienfaisance militaires, tels que « Blind Veterans » et « ABF The Soldiers' Charity » au Royaume-Uni.

• **Éducation** : Le Groupe MBDA apporte son soutien à l'éducation et à la R&D dans les pays où il intervient, en mettant l'accent sur les activités dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, qui sont au cœur des activités du Groupe. Parmi d'autres initiatives, MBDA France a soutenu le fonds de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale pour le partage de connaissances dans le domaine de la défense, ainsi que la Fondation ISAE, en proposant à des étudiants des bourses d'études aéronautiques.

Chez MBDA Italie, des accords ont été signés avec plus de dix universités, principalement avec les facultés d'ingénierie. Ils ont donné lieu à plus de 50 stages dans le cadre des cursus d'études et à plus de 90 stages hors cursus au cours des cinq dernières années. En outre, plusieurs propositions de projets ont été soumises en 2021 : deux propositions de doctorat ont été acceptées avec l'université « Tor Vergata » de Rome dans le cadre d'un appel à propositions du MIUR (ministère italien de l'instruction, des universités et de la recherche) sur des sujets liés au développement durable.

• **Santé** : MBDA soutient les causes médicales et sanitaires telles que la recherche sur le cancer et les efforts visant à aider les personnes handicapées et celles qui souffrent de longues maladies, en particulier lorsqu'un membre du personnel est concerné.

En 2021, MBDA France a soutenu plus de 20 associations caritatives différentes, notamment en apportant un soutien technologique aux projets mis en place par la Fondation AP-HP qui visent à utiliser la technologie pour faciliter les soins de santé à distance pour tous.

## Aide à nos communautés pendant la pandémie de COVID-19

### Aide au personnel soignant :

Nous avons soutenu le personnel soignant en utilisant notre technologie pour concevoir, créer et donner des visières de protection faciale. Rapidement, nos collègues ont fait don d'équipements neufs en utilisant notre technologie d'impression 3D, fournissant ainsi des EPI au personnel médical exposé en première ligne.

### Assistance auprès des centres de services qui aident les personnes handicapées à trouver un emploi :

En France, 3 000 masques ont été offerts aux centres d'assistance et de services qui aident les personnes handicapées à s'insérer dans le monde du travail. En outre, nous avons apporté un soutien financier à deux de ces centres, leur permettant de mettre en place des moyens de transport supplémentaires pour aider les personnes handicapées.





## Gouvernance

### Éthique et conformité au coeur de nos activités

31 | **Gouvernance d'entreprise**

32 | **La gouvernance en matière d'éthique et de conformité de nos activités**

32 | Éthique et conformité au niveau du Groupe

32 | Code d'Éthique

33 | Programme de lutte contre la corruption

33 | Contrôle des exportations

34 | **Conventions internationales et initiatives sectorielles : au service d'un monde meilleur**

35 | **Chaîne logistique pérenne : promotion de l'éthique et de la responsabilité au sein de nos partenariats**

35 | Procédure d'éthique d'entreprise dans la chaîne logistique

36 | Promotion de l'innovation grâce à nos relations avec les PME

36 | **Relations de travail : engagement en faveur d'un dialogue constructif**

36 | Nouvelles méthodes de travail

# Gouvernance : Éthique et conformité au coeur de nos activités

Notre gouvernance décrit la manière dont nous gérons nos affaires et assurons l'intégrité de nos pratiques, conformément aux lois et règlements des pays dans lesquels nous intervenons. Nous travaillons en étroite collaboration avec un grand nombre de partenaires sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

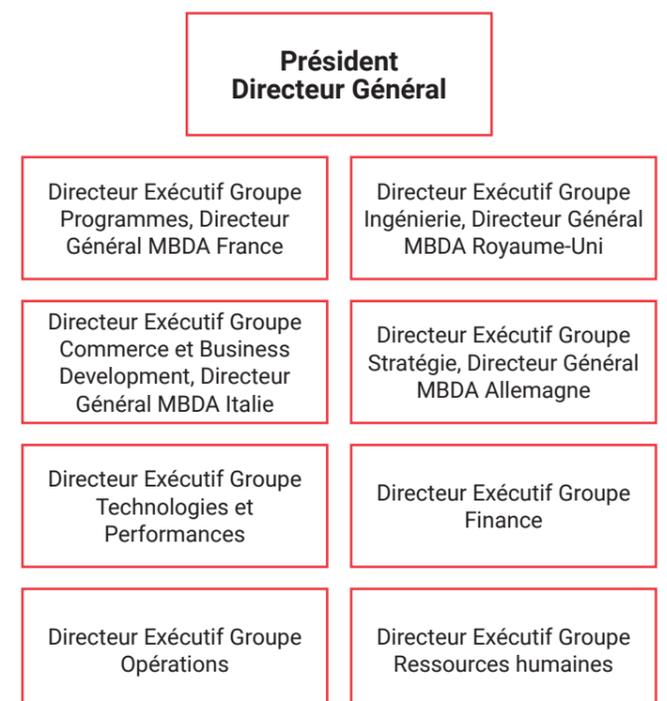
Nous nous efforçons de montrer l'exemple. En interne, nous avons élaboré un code d'éthique et un ensemble de politiques de lutte contre la corruption active et passive qui guident nos actions pour garantir un comportement éthique et aider nos collaborateurs et collaboratrices à faire leur travail avec intégrité.

À l'extérieur, les valeurs et les pratiques de nos partenaires doivent être alignées sur les nôtres. Pour maintenir et développer une chaîne logistique durable, nous effectuons des contrôles sur tous nos fournisseurs, en nous concentrant sur des critères tels que l'éthique d'entreprise, l'engagement en faveur des droits humains et les normes en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Nous passons également en revue nos procédures d'exportation afin de garantir leur conformité en ce qui concerne la gestion des biens, des technologies et des données et la prestation de services en dehors de nos pays d'implantation.

## Gouvernance d'entreprise

Notre structure de gouvernance d'entreprise définit les rôles et les responsabilités des différentes instances de l'entreprise, telles que les membres du Conseil d'administration de MBDA, le Président Directeur Général, les Directeurs de Groupe membres du Comité exécutif et du Comité de gestion, les Managing Directors et Directeurs généraux des sociétés nationales et les autres parties prenantes.

Le Comité exécutif de MBDA a reçu délégation du Board pour gérer le Groupe MBDA. Il est présidé par le Président Directeur Général (CEO). Tous les membres du Comité exécutif rendent compte au CEO et partagent le même niveau hiérarchique. Le Comité exécutif est l'organe décisionnel principal de MBDA : il est responsable de la gestion globale du Groupe MBDA et assure la coordination efficace des activités, en particulier des sujets complexes, stratégiques et sensibles qui doivent être traités par le Groupe.



La gouvernance d'entreprise de MBDA tient compte du modèle organisationnel unique et propre à chaque entreprise du secteur de la défense, avec un modèle intégré au niveau Groupe et un unique compte d'exploitation. En parallèle, le Directeur Général de chaque nationale assume un rôle spécifique dans son propre pays.

**La plupart des fonctions au sein du modèle intégré de MBDA disposent de comités transfrontaliers de niveau groupe chargés d'élaborer les politiques et les meilleures pratiques pour leurs activités et opérations respectives.**

Les Directeurs agissent conformément aux principes de fonctionnement du Groupe MBDA qui précisent les principaux rôles et responsabilités des deux principaux comités de gouvernance opérationnelle du Groupe MBDA, le Comité exécutif et le Comité de gestion. Un Business Management System détaillé contient l'ensemble des politiques, processus et procédures qui régissent les opérations quotidiennes des fonctions et des structures d'entreprise de MBDA. De cette manière, tous les partenaires concernés peuvent agir d'une manière conforme aux lois applicables et aux directives de MBDA.

**La gouvernance en matière d'éthique et de conformité au coeur de tout ce que nous entreprenons**

Le Comité exécutif a confié au Comité d'éthique des affaires la responsabilité de la mise en oeuvre du Code d'éthique et du Programme anti-corruption.

**Le Comité est chargé d'approuver les politiques, de superviser la mise en oeuvre des programmes et d'assurer une approbation de troisième niveau.**

Le comité d'éthique des affaires se réunit tous les trimestres et, en fonction des besoins, pour délibérer sur des sujets liés à la lutte contre la corruption passive ou active et approuver les agents conseils. À partir de 2022, les questions relatives aux droits humains vont également être incorporées au domaine de compétence du comité. Ce Comité comprend le Directeur financier Groupe, le Directeur exécutif Groupe Commerce, le Directeur exécutif Groupe export, le Directeur juridique du Groupe et le Directeur Éthique, Conformité et Responsabilité du Groupe (CECRO).

**Nos principes**

- 1 INTÉGRITÉ**  
Respect de la concurrence loyale, en empêchant toute influence indue d'une tierce partie.
- 2 TRANSPARENCE**  
Souci de rester ouverts sur les décisions relatives aux procédures d'appel d'offres.
- 3 HONNÊTETÉ**  
Garantie de mettre à disposition des informations suffisantes et précises dans nos documents d'appel d'offres.
- 4 RESPONSABILITÉ**  
Définition de rôles et de responsabilités clairs par le biais de procédures appropriées au niveau Groupe.
- 5 TRAÇABILITÉ**  
Maintien d'une documentation stricte sur tous les processus de prise de décision.

**Éthique et conformité au niveau du Groupe**

L'intégrité est l'un des cinq principes sur lesquelles repose notre mission. Nous sommes un partenaire de confiance pour tous nos interlocuteurs et nous sommes fiers de maintenir les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conformité dans tous les pays où nous intervenons.

**Code d'Éthique**

Notre code d'éthique définit les principes de conduite des affaires qui doivent guider nos relations quotidiennes, tant en interne qu'en externe. Notre code d'éthique nous exhorte à aller au-delà du simple respect de la législation pour appliquer des principes justes, cherchant à concilier les intérêts de l'entreprise, des individus et de la planète. Le Code d'éthique a été approuvé par le Comité exécutif de MBDA et il est mis en oeuvre par des politiques et des procédures, tant au niveau du Groupe qu'au niveau national. Les politiques et procédures spécifiques sont approuvées par le bureau du CEO.

**Recherche de conseils et signalement des difficultés**

Nous cherchons à favoriser une culture qui encourage les membres de notre personnel à s'exprimer ou à signaler leurs difficultés, sans crainte de représailles ou de harcèlement. Tous les membres du personnel doivent pouvoir se sentir à l'aise et poser des questions ou signaler des présomptions d'abus. Ainsi, plusieurs canaux d'alerte ont été mis en place et les collaborateurs et collaboratrices peuvent signaler un problème directement à un responsable, un chef d'équipe, le département des ressources humaines, le département juridique ou le responsable éthique,

conformité et responsabilité sociale, le CECRO (Chief Ethics Compliance and Corporate Responsibility Officer). En outre, MBDA a également mis en place un canal de messagerie électronique pour les signalements d'abus, l'identité de l'émetteur de l'alerte restant toujours confidentielle.

**Sensibilisation et formation**

La formation est essentielle pour garantir la vigilance de notre personnel en matière d'éthique et de conformité. Un plan de formation donne des orientations sur la formation de tous nos salariés en matière d'éthique et de conformité. Les sessions de formation sont dispensées en face à face, par vidéo ou sur notre plateforme YOULEARN. Les sujets abordés comprennent, entre autres, l'éthique et la conformité au niveau du Groupe, ainsi qu'au niveau de la chaîne de sous-traitance. Fin 2020, un nouveau module sur l'intégrité de la chaîne logistique a été lancé pour sensibiliser à la gestion des risques de sous-traitance, y compris les risques éthiques. Sous la houlette de nos experts en matière d'éthique et de conformité, nous avons également organisé des sessions de formation sur mesure pour les collègues exposés à des risques dans le domaine des ventes et des achats.

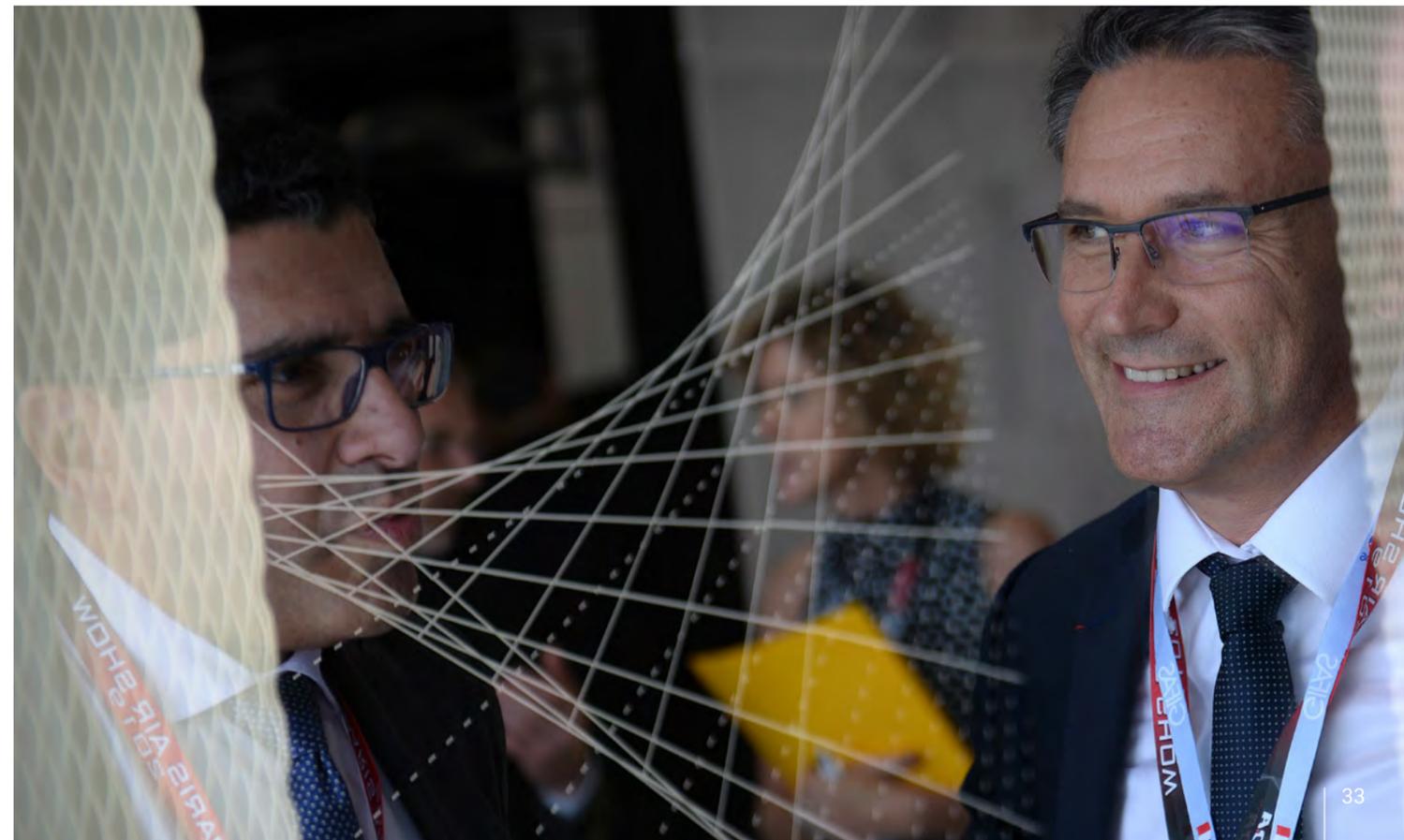
**Programme de lutte contre la corruption active et passive**

Nous nous engageons à lutter contre toute forme de corruption dans l'ensemble de nos opérations, car il s'agit d'une plaie qui mine la démocratie, entrave la croissance économique, porte atteinte aux réputations et a un impact

négatif sur la confiance. Notre programme de lutte contre la corruption active et passive est conçu pour aller au-delà des lois et réglementations locales. Il reflète les principes de la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales. Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations nationales des pays dans lesquels MBDA est représenté ou intervient, y compris notamment le UK Bribery Act 2010, le décret législatif italien 231/2001, la loi française n° 2016-1691, Sapin II, et le Foreign Corrupt Practices Act de 1977, tel que modifié.

**Contrôle des exportations**

Nous vendons et exportons nos produits et services aux gouvernements de nos pays d'implantation ainsi qu'aux gouvernements alliés de ces pays. La réglementation sur le contrôle des exportations nous oblige à obtenir les autorisations nécessaires pour être autorisés à exporter. Nous appliquons des procédures robustes pour la gestion des biens, des technologies et des données et pour la prestation de services en dehors de nos pays d'implantation et nous réexaminons ces mesures en permanence. Une politique de contrôle des exportations du Groupe est en place pour assurer et maintenir une conformité efficace en matière de contrôle des exportations. Un Comité de pilotage de la conformité export se rassemble deux fois par an, en présence de membres de la direction.



Des responsables de la conformité export, rattachés à la Direction des sociétés nationales, ont été nommés responsables du respect de la réglementation. En outre, nous informons et formons régulièrement notre personnel sur nos mesures de contrôle des exportations et sur la législation applicable, afin de lui permettre d'exercer ses fonctions dans un cadre clairement défini.

## Conventions internationales et initiatives sectorielles : au service d'un monde meilleur

**MBDA se conforme aux conventions internationales et aux initiatives sectorielles qui fournissent le cadre et l'orientation de nos engagements :**

- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail,
- Les Pactes internationaux de l'ONU de 1966 relatifs aux droits civils et politiques (ICCPR) et aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR),
- Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains,
- Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme,
- La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales,
- La recommandation de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les

transactions commerciales internationales,

- Les normes industrielles communes de l'ASD pour les industries européennes aérospatiales et de la défense,
- Les principes mondiaux d'éthique d'entreprise de l'ASD et de l'AIA pour l'industrie aérospatiale et de la défense.

**MBDA respecte également les lois et traités internationaux, notamment le droit humanitaire international et la législation relative au commerce des armes.**

**Les pays d'implantation de MBDA sont tous signataires des conventions et traités suivants :**

- Les Conventions de Genève de 1949 et leurs trois protocoles,
- La Convention de 1954 pour la protection des biens culturels en cas de conflit armé et ses deux protocoles,
- La Convention de 1980 sur l'interdiction ou la limitation de l'emploi de certaines armes classiques et ses cinq protocoles (le Royaume-Uni n'est pas un État partie au protocole V de la Convention de 1980 sur l'interdiction ou la limitation de l'emploi de certaines armes classiques),
- Le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés, de 2000,
- Le Traité de 2013 sur le commerce des armes,
- La Convention de 1972 sur l'interdiction des armes biologiques,
- La Convention de 1993 sur l'interdiction des armes chimiques,
- La Convention de 2008 sur les armes à sous-munitions,
- La Convention de 1997 sur l'interdiction de l'emploi,

- du stockage, de la production et du transfert des mines antipersonnel et sur leur destruction,
- Le Traité de 1968 sur la non-prolifération des armes nucléaires.

**Par conséquent, MBDA ne conçoit pas, ne fabrique pas, ne vend pas et n'entretient pas d'armes susceptibles de violer ces traités et conventions.**

## Chaîne de sous-traitance durable : promotion de l'éthique et de la responsabilité dans nos partenariats

MBDA s'engage à assurer l'intégrité et la durabilité de sa chaîne de sous-traitance et à garantir que les priorités opérationnelles, les valeurs et les pratiques de nos partenaires sont alignées sur les nôtres. MBDA s'attache également à développer des liens étroits avec les petites et moyennes entreprises, qui constituent l'un des moteurs de l'innovation.

### Procédure d'éthique d'entreprise dans la chaîne de sous-traitance

Nous gérons les risques liés à l'éthique et à la conformité au moyen d'un processus solide et rigoureux de due diligence avant l'intégration des fournisseurs. Tous nos fournisseurs

sont soumis à un examen préalable au moyen d'une base de données externe et une procédure spécifique est appliquée en interne. MBDA effectue également des contrôles en matière d'environnement, de santé et de sécurité auprès de ses fournisseurs, car nous attendons d'eux qu'ils mettent en oeuvre et développent des processus et des produits respectueux de l'environnement, conformément à la législation internationale telle que la réglementation REACH (Enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques), et qu'ils offrent un environnement de travail sûr et sain à leur personnel, sans aucune menace ni violence.

### Notre engagement en faveur des droits humains

MBDA respecte et applique rigoureusement les lois et principes internationaux concernant l'élimination de toutes les formes de travail forcé et l'interdiction du travail des enfants. MBDA respecte également les lois internationales et nationales sur la liberté d'association, d'expression et de réunion, et veille à ce que ses politiques soient conformes au droit à la dignité au travail.

Nous réalisons dans ce sens des audits des droits humains auprès de nos fournisseurs. Quatre-vingt-dix pour cent de nos fournisseurs de premier rang sont basés en Europe ou dans les pays de l'OCDE, ce qui signifie qu'ils sont soumis à des lois qui respectent les droits humains. Nous appliquons soigneusement notre procédure d'éthique d'entreprise dans la chaîne de sous-traitance, qui garantit que les programmes d'éthique et de conformité de nos fournisseurs actuels et futurs sont évalués et approuvés.



MBDA suit ces principes fondamentaux en ce qui concerne son personnel et ses fournisseurs et applique un contrôle spécial de due diligence aux tiers à haut risque.

MBDA se conforme également aux lois et réglementations nationales des pays dans lesquels nous avons des opérations de fabrication et respecte les principes consacrés par la législation britannique sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act), la Déclaration française des droits de l'homme et du citoyen et la loi française n° 2017-399 sur le devoir de vigilance des sociétés mères.

### Promotion de l'innovation grâce à nos relations avec les PME

Nous estimons que le fait de conclure des partenariats avec des petites et moyennes entreprises (PME) est un facteur d'innovation et soutient l'économie locale. Nous cherchons à établir des relations à long terme avec nos PME partenaires, notamment en leur fournissant des conseils, un accès à notre réseau et à des marchés plus larges. Pour y parvenir, nous nous engageons régulièrement auprès des PME par le biais de la plateforme E3 (Explore, Engage, Endure), de salons professionnels, de concours techniques externes et de partenariats universitaires stratégiques. Nous prévoyons également de participer à d'autres programmes nationaux de développement de la chaîne de sous-traitance et d'innovation afin d'encourager les PME du secteur de la défense à développer des technologies innovantes et à améliorer leur compétitivité.

À titre d'exemple, MBDA France a adhéré à l'initiative Pacte PME en 2010, visant à intensifier les relations entre les grandes entreprises et les PME pour soutenir la croissance des PME françaises innovantes à haut potentiel.

### Relations de travail : engagement en faveur d'un dialogue constructif

Chez MBDA, nous nous engageons à écouter nos collaborateurs et collaboratrices. Les impliquer dans la gouvernance de l'entreprise est essentiel pour garantir l'épanouissement du personnel et asseoir l'entreprise sur des bases durables et saines. Nous entretenons des relations étroites avec les syndicats, conformément aux réglementations nationales. De plus, nous encourageons un dialogue constructif sur les questions que nous considérons comme essentielles au bien-être de notre personnel.

Réalisée tous les deux ans, l'étude d'opinion interne (EOS) est un outil essentiel, que nous utilisons pour écouter les opinions de nos collaborateurs et collaboratrices et intégrer leurs commentaires dans nos plans d'actions.

L'EOS 2021 a connu un taux de participation élevé et les réponses ont servi de base à l'élaboration du plan d'actions 2022 qui sera partagé avec l'ensemble du personnel et avec les syndicats.

### Nouvelles méthodes de travail

La pandémie de Covid-19 a profondément transformé notre façon de travailler et nos attentes à l'égard de notre environnement de travail. Pour répondre à ces attentes tout en préservant l'efficacité opérationnelle et collective, MBDA a repensé son approche et a apporté des améliorations aux environnements de travail de l'ensemble du personnel.

Animés par notre conviction que l'amélioration de notre façon de collaborer conduira aux succès de demain, ces nouveaux accords incluent des principes sur l'amélioration de l'environnement de travail et la mise en oeuvre d'une structure de travail intelligente et flexible. Ces principes sont fondés sur la confiance et la responsabilité, l'accent étant mis sur le suivi de la mise en oeuvre des résultats.

Le Royaume-Uni a adopté le travail dynamique, qui comprend une approche mixte du travail hybride et flexible, avec des espaces de travail sur site et des technologies permettant différents types de collaboration et d'activités professionnelles. Les collaborateurs et collaboratrices ont pu participer à la conception du travail dynamique par le biais de communications régulières, d'événements, de groupes de discussion et d'enquêtes, ainsi que par les échanges avec nos syndicats et nos réseaux de collaborateurs et de collaboratrices.

En Italie, dans le contexte de la pandémie de Covid-19, 1370 membres du personnel ont participé à une enquête visant à élaborer un nouveau modèle de « smart working », axé sur les besoins en équipements, l'ergonomie et les questions de santé et de sécurité. À la suite de cette consultation, MBDA Italie s'est fixé pour objectif un taux d'adoption des pratiques de « smart working » de 80 % d'ici à 2026, avec une moyenne de cinq jours de « smart working » par mois.

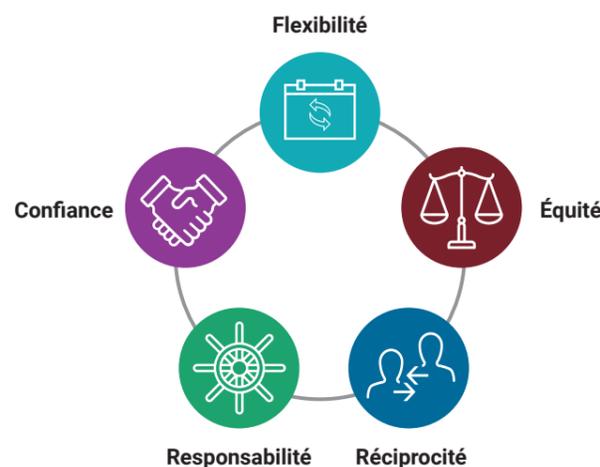
En Allemagne, pendant la pandémie de Covid-19, les procédures de travail à distance ont été discutées avec les syndicats, notamment les horaires de travail flexibles et les dispositions visant à aider les parents et les familles à faire face aux exigences de l'enseignement à domicile.

## Coup de projecteur sur l'accord Synapse

À l'issue d'une phase de consultation de l'ensemble du personnel, suivie d'une période de discussion et de négociation avec les organisations syndicales, MBDA France a signé la convention collective Synapse en décembre 2021. Cet accord important offre de nouvelles opportunités à l'ensemble du personnel de MBDA. Il vise à rendre son environnement de travail encore plus attractif, que les personnes travaillent sur site ou à distance, à contribuer à la cohésion des équipes et à améliorer l'efficacité opérationnelle.

La réussite de la mise en oeuvre du projet Synapse repose sur cinq grands principes que tous les collaborateurs appliqueront dans leur travail quotidien : flexibilité, équité, réciprocité, responsabilité et confiance.

Les améliorations proposées dans l'accord seront mises en oeuvre en plusieurs étapes sur trois ans, de 2022 à 2024. Un module d'apprentissage en ligne, couvrant les principes de l'accord, sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel.



Nous serons heureux de recevoir les commentaires, questions ou réactions que ce rapport ou notre programme de développement durable en général pourra susciter de votre part, en tant qu'interlocutrice ou interlocuteur concerné.

Veuillez nous contacter directement ou à l'adresse suivante:  
**[corporate-Responsibility@mbda-systems.com](mailto:corporate-Responsibility@mbda-systems.com)**

