

Rapport durabilité 2024



Aperçu du Rapport

1. MPS MICRO PRECISION SYSTEMS AG : PRÉCISION SUISSE, INNOVATION GLOBALE	P.03
1.1 MPS en un coup d’œil	p.03
1.2 Notre histoire	p.05
1.3 Notre modèle d’affaires & chaîne de valeur	p.06
2. 2024 EN UN COUP D’ŒIL	P.07
2.1 Faits marquants & réalisations clés	p.07
2.2 Message de la Direction : Diriger avec responsabilité	p.08
3. NOTRE VISION D’UNE PRÉCISION DURABLE	P.09
3.1 Nos engagements durables	p.10
3.2 Intégrer le développement durable dans notre stratégie.	p.11
3.3 Aligner nos engagements avec les Objectifs de Développement Durable	p.12
4. NOTRE VISION D’UNE PRÉCISION DURABLE	P.14
1.1 Dialogue avec les parties prenantes	p.14
1.2 Matrice de matérialité	p.14
4.2.1 Approche de la matérialité & cartographie des risques	p.15
4.3 Les thématiques clés de la durabilité chez MPS	p.18
4.4 Evaluation externe	p.18
5. NOTRE VISION D’UNE PRÉCISION DURABLE	P.19
5.1 Agir avec éthique, transparence et responsabilité	p.19
5.2 Gouvernance du développement durable chez MPS	p.19
5.2.1 Associations sectorielles	p.20
5.3 Structure de gouvernance	p.21
5.4 Conseil d’administration	p.22
5.5 Droits humains & éthique	p.22
5.6 Sécurité de l’information : un pilier de la confiance	p.23

6. CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT & ACHATS RESPONSABLES	P.24
6.1 Achats responsables & relations fournisseurs	p.24
6.2 Notre chaîne de valeur	p.25
6.3 Devoir de diligence	p.26
6.4 Politique d’achats responsables	p.26
7. ACCÉLÉRER NOTRE IMPACT POSITIF	P.27
7.1 Agir pour les personnes	p.27
7.1.1 Qualité de vie au travail & engagement	p.27
7.1.2 Santé, sécurité & développement des compétences	p.29
7.1.3 Bien-être global et cohésion sociale	p.31
7.1.4 Développement des compétences, apprentissage et partenariats académiques	p.32
7.1.5 Diversité, équité & inclusion	p.34
7.1.6 Équité salariale et transparence des rémunérations	p.36
7.1.7 Dialogue social & rôle du comité d’entreprise	p.37
7.2 Opérer de manière responsable	p.38
7.2.1 Qualité de vie au travail & engagement	p.38
7.2.2 Santé, sécurité & développement des compétences	p.42
7.2.3 Bien-être global et cohésion sociale	p.45
7.2.1 Qualité de vie au travail & engagement	p.47
7.2.2 Santé, sécurité & développement des compétences	p.48
7.2.3 Bien-être global et cohésion sociale	p.48
8. MESURER CE QUI COMPTE	P.49
8.1 Indicateurs de performance clés (KPI)	p.49
8.2 Suivi des objectifs & résultats	p.57
8.3 Référentiels externes & index GRI	p.57
9. REGARDER VERS L’AVENIR	P.58
9.1 Feuille de route 2030	p.58
9.2 Défis & opportunités	p.59
9.3 S’impliquer : appel à l’action pour nos partenaires et collaborateurs	p.60

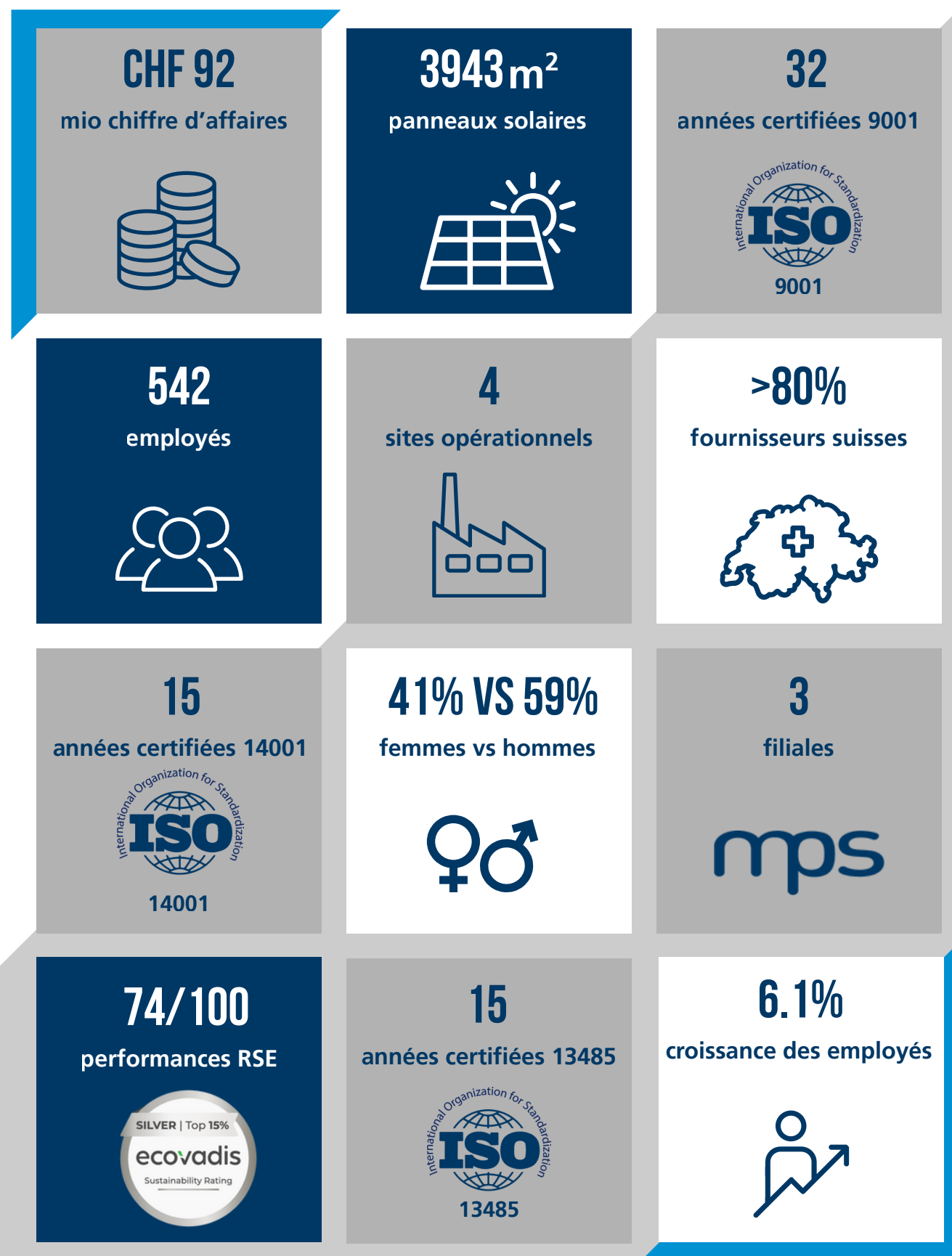


Figure 1— Chiffres clés 2024

1.MPS Micro Precision Systems AG : précision suisse, innovation globale

1.1 MPS en un coup d'œil

Fondée en 1936 sous le nom de RMB – Roulement Miniature Bienne SA, MPS Micro Precision Systems AG (MPS) est une référence suisse de la micro-technologie et des microsystèmes. Basée à Bienne, dans le canton de Berne (BE), l'entreprise est détenue à parts égales par le groupe familial allemand FAULHABER SA et une société privée contrôlée par la famille fondatrice. Ce modèle d'actionariat stable assure une indépendance stratégique et une gouvernance orientée long terme. MPS ne dispose pas d'actions cotées ni de participations minoritaires externes.

Notre mission : concevoir, industrialiser et fabriquer des produits de haute précision répondant aux exigences des secteurs les plus innovants et performants (médical, orthopédie, horlogerie, automatisation, aérospatiale, science et optique). Experts en roulements linéaires et vis à billes miniatures, nous combinons développement, fabrication de composants et assemblage pour créer des solutions sur mesure, fiables, compactes et d'une précision exceptionnelle.

Avec 542 collaborateurs répartis sur quatre sites en Suisse, MPS s'articule en quatre unités: MPS Microsystems, MPS Watch, MPS Décolletage et MPS Precimed. Le groupe est complété par MPS USA Inc. (Boston) et par les sociétés suisses Charly Veya et Monnier SA, renforçant notre capacité à accompagner des clients exigeants sur plusieurs continents.

MPS se développe également à l'international avec **trois filiales, Charly Veya SA et Monnier SA en Suisse et MPS USA Inc. aux États-Unis**, renforçant notre présence mondiale et notre capacité à servir des clients exigeants sur tous les continents.

mps  **PRECIMED**

35 employés

Bienne

Conception, développement et fabrication de dispositifs médicaux pour la chirurgie orthopédique et le trauma

mps  **WATCH**

190 employés

Bienne
Bonfol
Porrentruy

Conception, développement et fabrication de composants horlogers, incluant roulements, mobiles et pièces décolletées

542 employés

mps

CHF 92 millions

mps  **MICROSYSTEMS**

261 employés

Bienne
Boston

Expert en roulements linéaires, vis à billes, réalisation de systèmes électromécaniques de haute précision

mps  **DECOLLETAGE**

56 employés

Court

Produits de décolletage de très haute qualité pour l'horlogerie, le médical, la connectique, ...

Figure 2- Organisation MPS. Répartition des effectifs par unité et sites de production.

1.2 Notre histoire

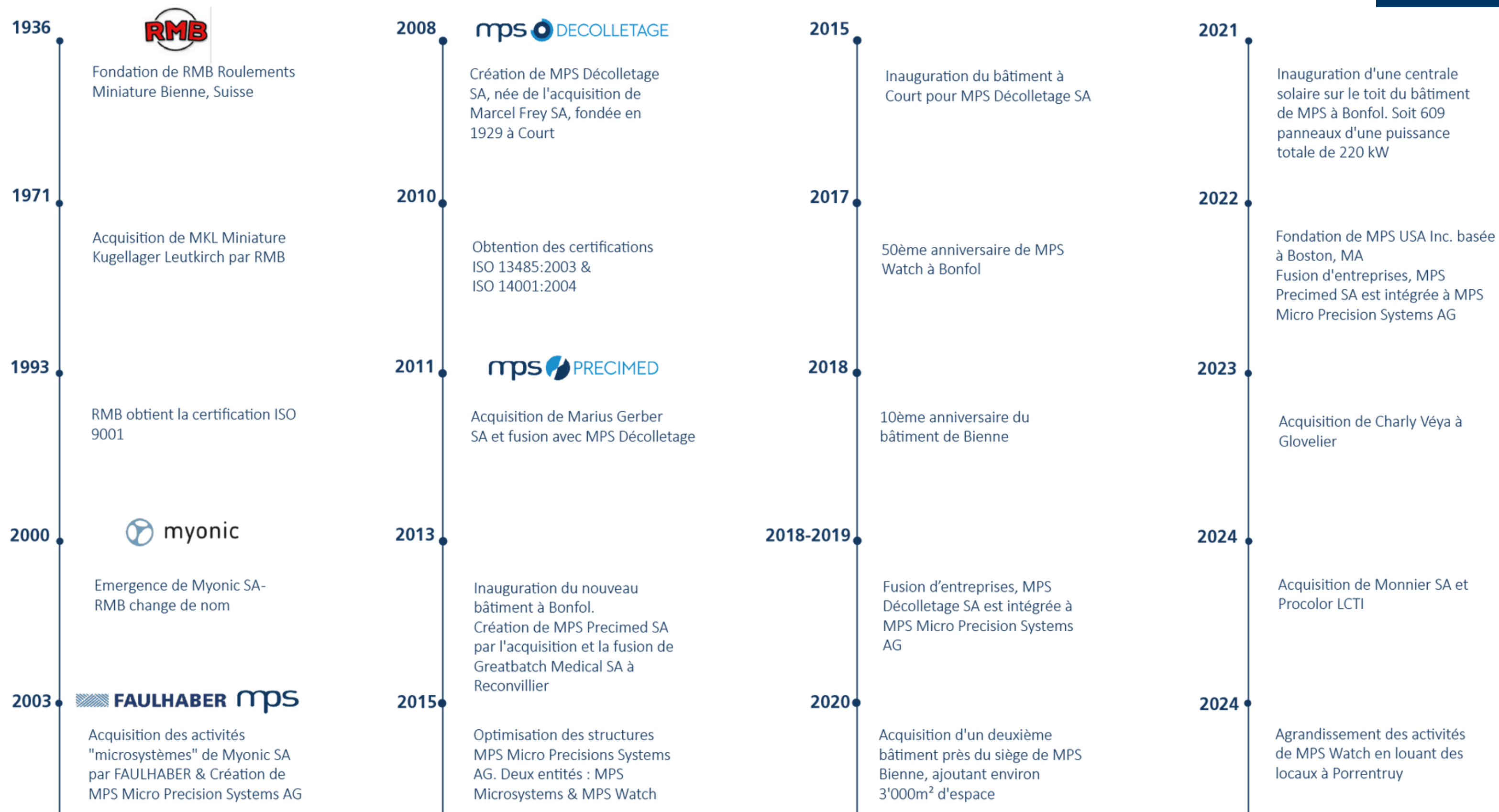


Figure 3- Jalons historiques. Principales étapes de 1936 à 2024, y compris déploiement photovoltaïque.

1.3 Notre modèle d'affaires & chaîne de valeur

Chez MPS, créer de la valeur par la précision signifie conjuguer savoir-faire humain, partenariats stratégiques et exigences de durabilité. Nos 542 collaboratrices et collaborateurs mettent leur expertise au service de nos clients en s'appuyant sur un réseau de plus de 560 fournisseurs de premier rang – dont 86 % situés en Suisse – garantissant proximité, qualité et réactivité. À cela s'ajoutent l'accès à des matériaux techniques de pointe, l'utilisation exclusive d'électricité issue de sources renouvelables et un système qualité certifié (ISO 9001, ISO 14001, ISO 13485).

Grâce à ces fondations, MPS intègre l'ensemble de la chaîne de production : recherche et développement, usinage de très haute précision, assemblage en environnements dédiés, contrôle qualité rigoureuse et traçabilité complète. Nos quatre unités – Microsystems, Watch, Décolletage et Precimed – travaillent en synergie sur plusieurs sites en Suisse, permettant une couverture industrielle à la fois spécialisée et cohérente.

Cette organisation intégrée nous permet de proposer à nos clients des solutions sur mesure, fiables, compactes et durables. Nos produits répondent aux attentes des secteurs les plus exigeants, qu'il s'agisse de dispositifs médicaux innovants, de composants horlogers de haute précision ou de systèmes d'automatisation ultra-performants.

Les principaux intrants incluent l'acier, le titane, le laiton, l'aluminium et les polymères techniques, ainsi que des huiles et solvants spécifiques aux procédés industriels. 86 % de nos fournisseurs directs sont basés en Suisse, 6 % en Allemagne et 3 % en France, ce qui garantit proximité et traçabilité.

Les marchés principaux desservis par MPS sont : dispositifs médicaux et orthopédiques (Europe, Amérique du Nord), horlogerie suisse haut de gamme, solutions d'automatisation industrielle (Europe, Asie), et aérospatial/opto-mécanique (Europe, USA). La valeur créée couvre ainsi à la fois des marchés de niche à forte valeur ajoutée et des secteurs critiques pour la société (santé, mobilité, transition énergétique).

La valeur créée par MPS dépasse la performance industrielle. Elle se traduit par des emplois qualifiés, des opportunités de formation continue, des innovations à impact positif – comme la valve cardiaque TRIFLO dans le domaine médical – ainsi qu'une réduction continue de notre empreinte environnementale. Nos initiatives couvrent l'efficacité énergétique, l'installation de panneaux photovoltaïques sur nos sites, les achats responsables et l'amélioration des pratiques sociales.

Notre chaîne de valeur couvre l'ensemble du cycle, de la sélection responsable des matières et fournisseurs jusqu'à la livraison et l'assistance client, tout en intégrant pleinement les enjeux de responsabilité et de transparence. Après avoir instauré une charte fournisseurs en 2023, nous avons introduit fin 2024 un code de conduite qui s'impose désormais progressivement à nos partenaires. Nous avons également renforcé notre traçabilité sur les minerais dits « 3TG » (étain, tantale, tungstène, or) afin de nous assurer qu'ils ne proviennent pas de zones de conflit. Cette vigilance, combinée à une feuille de route climat structurée avec l'AEnEC, reflète notre volonté d'aligner exigence technique, qualité irréprochable et durabilité pour définir la précision durable selon MPS.

2. 2024 en un coup d'œil

2.1 Faits marquants & réalisations clés

Salle blanche ISO 5

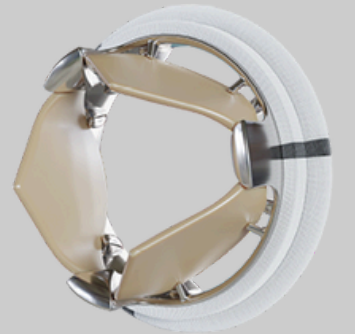


MPS a inauguré en 2024 une salle blanche ISO 5, cent fois plus propre que notre ISO 7. Équipée pour les procédés critiques comme la fabrication de microprocesseurs, elle incarne notre engagement en faveur d'une production durable, maîtrisée et de haute précision.



1 ère implantation de la valve TRIFLO

La TRIFLO est une valve aortique innovante développée par la start-up suisse Novostia. Elle se distingue par sa durabilité, ses propriétés antithrombotiques intégrées et son fonctionnement silencieux, grâce à un design sans axes de pivotement.



En décembre 2023, sa première implantation humaine a été réalisée avec succès à l'hôpital universitaire de Vilnius, dans le cadre d'une étude clinique préliminaire. Une étape clé vers une nouvelle génération de valves cardiaques plus sûres et mieux tolérées.

Projet MUST

MPS participe au projet MUST, mené par l'Université de Tsinghua et l'EPFL, pour explorer les débuts de l'univers après le Big Bang.

Nous développons des positionneurs de fibres optiques de haute précision, clés pour collecter la lumière des astres. Ce projet illustre notre engagement en faveur de la recherche fondamentale et de technologies durables.

Membre RJC

En 2024, MPS a franchi une nouvelle étape en devenant membre du Responsible Jewellery Council.

Cette adhésion marque notre engagement à renforcer la transparence, l'éthique et la responsabilité dans nos activités, en vue d'une future certification. Elle s'inscrit dans une volonté d'aligner nos pratiques avec les standards les plus exigeants.

Nouveau CEO

Gilles Robert est arrivé en septembre 2024 pour préparer en douceur la retraite de Nicola Thibaudeau, qui est partie officiellement à la retraite le premier janvier 2025. Un chapitre se termine, marquant le début d'une nouvelle ère.

Gilles Robert, ancien DG de Ceramaret SA dans le canton de Neuchâtel, a une vaste expérience professionnelle à l'échelle mondiale, principalement dans le domaine médical et l'industrie horlogère.



Women Business Enterprise

MPS a obtenu la certification Women's Business Enterprise (WBE) délivrée par WEConnect International, reconnaissant l'entreprise comme étant majoritairement détenue et dirigée par une femme.

Cette distinction renforce notre engagement en faveur de la diversité, un levier clé d'innovation, de performance et de durabilité. Elle nous intègre également dans un réseau mondial d'entreprises inclusives, favorisant des partenariats responsables et tournés vers l'avenir.





Gilles Robert
CEO de MPS Micro Precision Systems

2.2 Message de la Direction : Diriger avec responsabilité

Je rejoins MPS avec l'ambition de renforcer encore sa stratégie de croissance en y intégrant efficacement la responsabilité sociale, environnementale et économique. Nous voulons générer un impact positif pour l'économie, l'environnement et les personnes en alignant nos actions avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans le plein respect des droits humains.

Récemment, MPS a consolidé sa position stratégique avec l'acquisition de Monnier SA, renforçant encore sa valeur ajoutée dans le domaine horloger. Dans le secteur médical, nous poursuivons nos avancées avec des projets comme la valve aortique TRIFLO. Plus que jamais, nous persévérons dans l'innovation avec des produits de pointe tels que les positionneurs DynOptX ou les roulements Super Myrox.

Notre adhésion au Responsible Jewellery Council (RJC) témoigne de notre engagement à adopter les meilleures pratiques en matière d'éthique et de durabilité. Nous soutenons également la communauté locale, notamment via un partenariat fort avec le mouvement junior de l'EHC Biel-Bienne, afin de développer les talents locaux et de renforcer le tissu social de notre région.

Face aux mutations économiques, sociales ou politiques, et en tenant compte des incertitudes liées à la situation géopolitique internationale et des disruptions dans le libre-échange, notre stratégie évolue afin de maximiser notre développement durable. La résilience et l'agilité de MPS nous permettent d'exploiter les opportunités créées par ces défis, tout en poursuivant nos objectifs d'innovation et de croissance robuste. Nous sommes particulièrement attentifs à mesurer nos progrès et à ajuster nos priorités pour créer un impact positif optimal dans nos secteurs et au-delà. Je me réjouis de guider nos équipes pour que l'excellence et la durabilité continuent de nous inspirer et de façonner chacune de nos décisions.

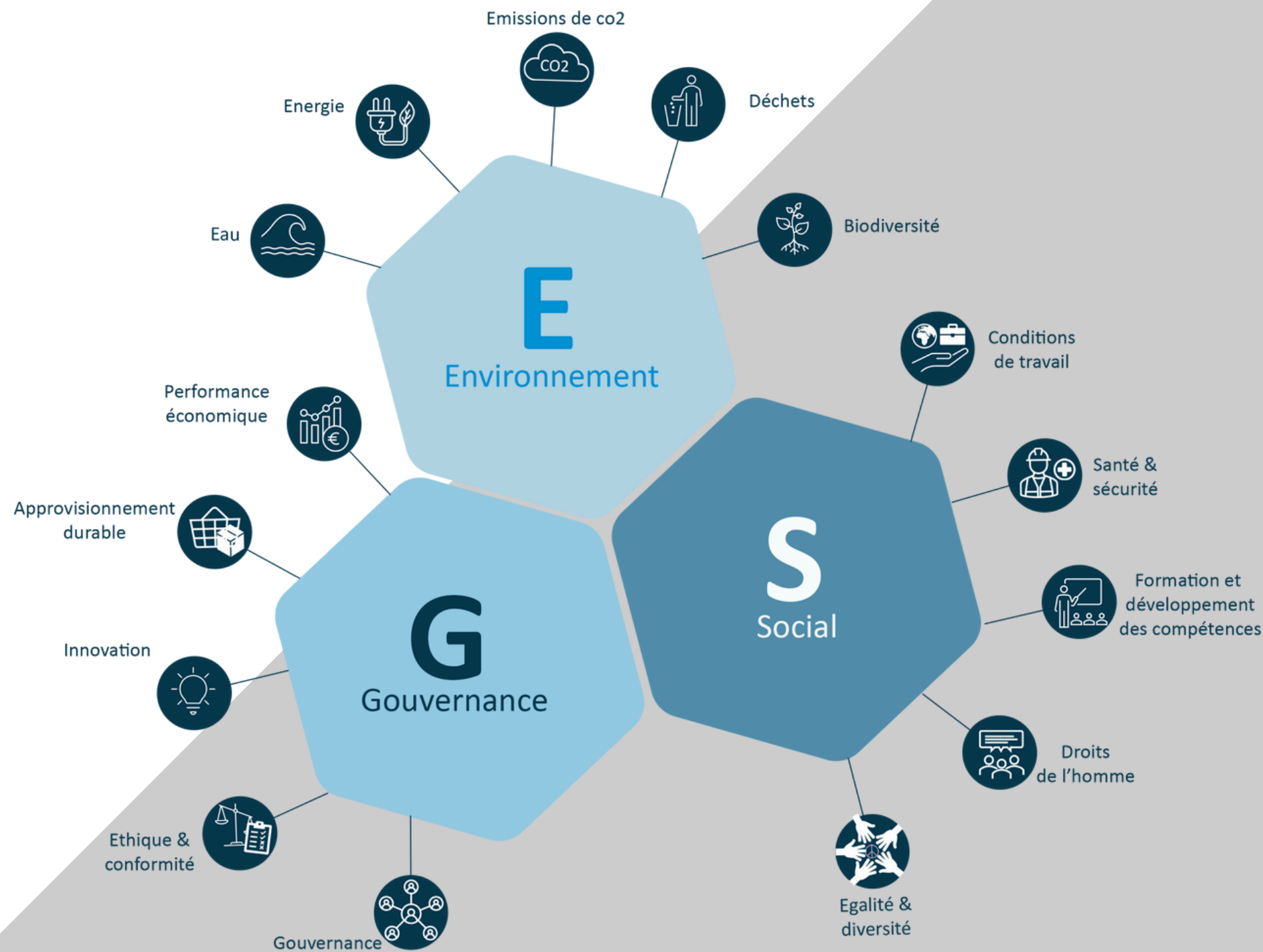


Figure 4 - Notre vision d'une précision durable

3. Notre vision d'une précision durable

Chez MPS, nous croyons que la **précision** ne se limite pas à une performance technique. Elle incarne aussi une responsabilité envers nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et l'environnement. Notre vision est de construire une **précision durable**, qui combine excellence industrielle, innovation utile et engagement sociétal.

Depuis plus de dix ans, nous intégrons la durabilité dans nos décisions stratégiques, qu'il s'agisse d'efficacité énergétique, de choix de matériaux, de relations fournisseurs ou de bien-être au travail. Cette approche transversale nous permet d'anticiper les évolutions réglementaires, de répondre aux attentes de nos clients et de contribuer activement aux objectifs environnementaux et sociaux mondiaux.

Notre démarche repose sur trois dimensions indissociables :

- Responsabilité environnementale, en réduisant notre empreinte carbone, en développant l'économie circulaire et en investissant dans l'énergie renouvelable et l'écoconception.
- Responsabilité sociale, en mettant l'humain au centre, avec des conditions de travail équitables, des opportunités de formation et une culture inclusive.
- Responsabilité économique et éthique, en consolidant notre solidité financière et en garantissant transparence, intégrité et création de valeur partagée.

3.1 Nos engagements durables

En 2024, nous avons poursuivi avec détermination la mise en œuvre de nos engagements de long terme, en cohérence avec notre feuille de route Swiss Triple Impact.

Ces engagements reflètent notre volonté de conjuguer innovation et responsabilité, en agissant concrètement sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Ils sont suivis par un comité RSE interdisciplinaire, qui rend compte régulièrement à la Direction. Des indicateurs clés (taux de recyclage, part d'emballages certifiés, émissions de CO₂, taux de conformité fournisseurs) font l'objet d'un reporting annuel et sont utilisés pour ajuster les plans d'action.



MOBILITÉ DURABLE

Un plan a été lancé en 2024, dont la finalisation est prévue en 2025, afin de réduire l'impact des trajets domicile-travail.



MATIÈRES PREMIÈRES

D'ici 2028, nous porterons à 20 % la part de matières premières recyclées et nous évaluerons la faisabilité d'un service de reconditionnement couvrant 50 % de notre gamme.



EMBALLAGES

D'ici 2026, nous réduirons de 20 % l'utilisation d'emballages à usage unique pour les expéditions en Suisse (par rapport à un niveau de 90 % en 2022) et viserons 100 % d'emballages certifiés d'ici 2030.



ACHATS RESPONSABLES

D'ici 2028, 80 % de nos achats directs seront effectués auprès de fournisseurs conformes à notre code de conduite.



CLIMAT

D'ici 2025, nous réduirons de 30 % nos émissions de tCO₂e (Scopes 1 & 2, base 2021). L'engagement dans la Science Based Targets initiative (SBTi), initialement prévu pour 2024, sera déployé en 2026 afin d'intégrer également le Scope 3.



NOUVEAU CAP

Nous visons l'obtention de la certification RJC d'ici fin 2025.

3.2 Intégrer le développement durable dans notre stratégie

La durabilité n'est pas un ajout périphérique à notre modèle : elle en constitue un levier structurant. Pour garantir une amélioration continue et démontrer la crédibilité de nos engagements, MPS s'appuie sur un système de management certifié et reconnu :

- **ISO 9001** (depuis 1992) : management de la qualité, garantissant la rigueur et la fiabilité de nos processus.
- **ISO 14001** (depuis 2010) : management environnemental, appuyant nos efforts pour réduire les impacts de nos activités.
- **ISO 13485** : exigences strictes pour les dispositifs médicaux, garantissant sécurité, conformité et confiance.

En complément, pour certains produits finis à usage médical, nous appliquons le **marquage CE**, qui atteste de leur conformité aux réglementations européennes en matière de sécurité, de santé et de protection de l'environnement.

Ces certifications constituent les fondations de notre crédibilité et structurent nos décisions stratégiques. Elles assurent également à nos clients que nos produits répondent à des exigences strictes, en particulier dans le domaine médical. Elles soulignent l'engagement de MPS envers l'excellence.

En parallèle, nous avons élargi notre démarche avec l'adhésion au **Responsible Jewellery Council (RJC)** en 2024. Cette référence internationale dans les pratiques responsables liées aux métaux précieux valorise notre savoir-faire dans le secteur du luxe et renforce la confiance de nos clients dans la transparence de notre chaîne d'approvisionnement. Notre objectif est d'obtenir la certification d'ici fin 2025.

Notre stratégie repose sur une logique de **transversalité** : chaque département – des achats à la production, en passant par la logistique et les ressources humaines – est impliqué dans les projets de durabilité. Cette mobilisation collective assure la cohérence de nos actions et l'appropriation des engagements par l'ensemble de nos collaborateurs.



**SWISS
triple impact**
DIRECTORY LEADER

mps

Objectif 1



D'ici 2028, nous augmentons la part de nos matières premières recyclées à 20%, et évaluons la faisabilité et l'impact environnemental d'un service de reconditionnement pour 50% de notre gamme.

Objectif 3



D'ici 2028, nous réalisons 80% de nos achats directs chez des fournisseurs conformes à notre charte RSE fournisseurs*.

*Nous évaluons et, le cas échéant, vérifions la conformité de ces fournisseurs au moyen d'audits RSE.

Objectif 2



D'ici 2026, nous réduisons de 20% l'utilisation d'emballages à usage unique pour les expéditions en Suisse par rapport à 90% d'emballages à usage unique en 2022, et nous augmentons la part d'emballages certifiés à 100% pour tous les envois d'ici 2030*.

*Emballages certifiés (ISO14001, FSC, Cradle-to-Cradle), matériaux durables (bois ou papier FSC, carton ou plastique recyclés), réduction des déchets (emballages éco-conçus), compostabilité, réutilisation (hors utilisation médicale). Part représentée de notre empreinte carbone globale en cours d'évaluation.

Objectif 4



D'ici 2025, nous réduisons de 30% nos émissions de tCO2eq (Scopes 1 & 2), par rapport à aucune réduction en 2021, et d'ici 2024, nous nous engageons dans la Science Based Targets initiative (SBTi) dans le but de couvrir le Scope 3*.

*Baseline en 2021: 1083 tCO2eq, dont 266 tCO2eq pour la chaleur et 817 tCO2eq pour l'électricité.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Raumentwicklung ARE
Office fédéral du développement territorial ARE
Ufficio federale dello sviluppo territoriale ARE
Uffizi federal da svilup dal territori ARE



**SWISS
triple impact**

Jonathan Normand
Founder & CEO of B Lab Switzerland Foundation

Jonathan Normand

© 2024 STI Directory Leader Attestation | Bescheinigung - The STI Directory gathers Business Leaders in Switzerland taking concrete actions for a sustainable future.

3.3 Aligner nos engagements avec les Objectifs de Développement Durable

Chez MPS, nous considérons les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies comme un cadre stratégique essentiel pour guider notre transformation durable à l'horizon 2030. Face aux défis environnementaux, sociaux et économiques mondiaux, nous nous engageons à jouer un rôle actif, en alignant nos priorités internes avec les ODD les plus pertinents pour notre secteur et notre chaîne de valeur. En 2022, MPS a rejoint le programme Swiss Triple Impact (STI), qui nous accompagne dans l'évaluation et l'amélioration de notre contribution aux ODD. Cette initiative a permis d'identifier des leviers d'impact concrets, et de définir notre stratégie. Nous avons ensuite ancré cette stratégie dans des actions concrètes et mesurables.

Notre participation au STI nous a permis d'identifier six ODD prioritaires, directement liés à notre activité et à notre responsabilité sociétale. Depuis la concrétisation de nos engagements, MPS figure dans le **Directory Leader**, qui rassemble les entreprises suisses les plus engagées dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur d'un futur durable.

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Ces six ODD structurent désormais notre stratégie et guident nos collaborations avec nos parties prenantes. Les ODD prioritaires de MPS sont :

- ODD 3 – Santé et bien-être : garantir la prévention, améliorer l'ergonomie des postes de travail et renforcer la sensibilisation à la santé mentale.
- ODD 7 – Énergie propre et abordable : poursuivre nos investissements dans l'efficacité énergétique et recourir exclusivement à de l'électricité d'origine renouvelable.
- ODD 8 – Travail décent et croissance économique : développer la formation continue et améliorer la qualité de vie au travail pour tous.
- ODD 9 – Industrie, innovation et infrastructures : concevoir des solutions de haute précision intégrant des critères RSE dès la phase de R&D.
- ODD 12 – Consommation et production responsables : déployer des démarches d'écoconception et mener des analyses de cycle de vie sur nos produits.
- ODD 13 – Lutte contre les changements climatiques : suivre et réduire nos émissions de CO₂, en impliquant nos partenaires dans notre feuille de route climat.

4. La confiance des parties prenantes & nos priorités

4.1 Dialogue avec les parties prenantes

Chez MPS, nous sommes convaincus qu'une stratégie de durabilité solide se construit dans l'échange et la co-construction. Nos parties prenantes principales – collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires académiques, autorités locales et communauté – jouent un rôle clé dans l'orientation de nos priorités.

Depuis 2023, nous avons renforcé ces échanges par différents moyens :

- auprès des collaborateurs, via des enquêtes internes et des entretiens réguliers permettant de mieux comprendre leurs attentes ;
- auprès des fournisseurs, à travers des consultations qui ont conduit à l'évolution de la charte en un code de conduite plus exigeant en 2024 ;
- auprès du monde académique, grâce à des partenariats de recherche et de formation qui enrichissent notre réflexion stratégique.

Ces interactions qualitatives permettent de mieux comprendre les attentes de nos partenaires et d'intégrer leurs retours dans nos décisions stratégiques. En 2022, elles ont alimenté notre analyse de matérialité et continuent depuis d'orienter l'évolution de nos politiques et engagements. Au total, plus de 200 collaborateurs ont été consultés via enquêtes et sensibilisations.

Ces démarches illustrent notre conviction : l'écoute active n'est pas un principe abstrait, mais un outil concret qui influence directement nos décisions et renforce la pertinence de notre démarche de durabilité.

4.2 Matrice de matérialité

L'analyse de matérialité réalisée en 2022 a permis d'identifier les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus importants pour MPS et ses parties prenantes. Elle constitue encore en 2024 le socle de référence pour nos actions.

En parallèle, nous avons engagé la construction d'une matrice de double matérialité, qui sera finalisée en 2025 dans le cadre de notre préparation à la directive européenne CSRD. Cette évolution permettra d'intégrer simultanément :

- la matérialité d'impact, c'est-à-dire l'influence de nos activités sur la société et l'environnement
- la matérialité financière, soit les risques et opportunités ESG pouvant affecter la performance économique et la résilience de MPS.

Cette approche reflète notre volonté d'aligner nos pratiques avec les meilleures références internationales, tout en renforçant la robustesse de notre gouvernance.

4.2.1 Approche de la matérialité & cartographie des risques

L'analyse de matérialité réalisée en 2022 s'appuie sur une méthodologie structurée, combinant des échanges avec nos parties prenantes internes (collaborateurs, management) et externes (clients, fournisseurs, partenaires). La pondération des enjeux a été réalisée à partir de plus de 250 retours collectés, classés selon deux critères : importance pour les parties prenantes et impact potentiel pour MPS. Elle a permis d'identifier et de hiérarchiser les enjeux ESG les plus pertinents pour MPS, en lien avec nos activités, notre chaîne de valeur et notre écosystème.

Cette matrice est complétée par une **cartographie des risques ESG**, qui apporte une vision dynamique des vulnérabilités possibles, par exemple :

- les risques liés aux changements climatiques,
- les évolutions réglementaires,
- les atteintes aux droits humains,
- les enjeux de réputation,
- ou encore la continuité d'activité.

La combinaison de ces deux approches – importance stratégique pour nos parties prenantes et niveau de risque pour MPS – constitue une base solide pour orienter notre gouvernance, nos plans d'action et le suivi de nos indicateurs de performance.



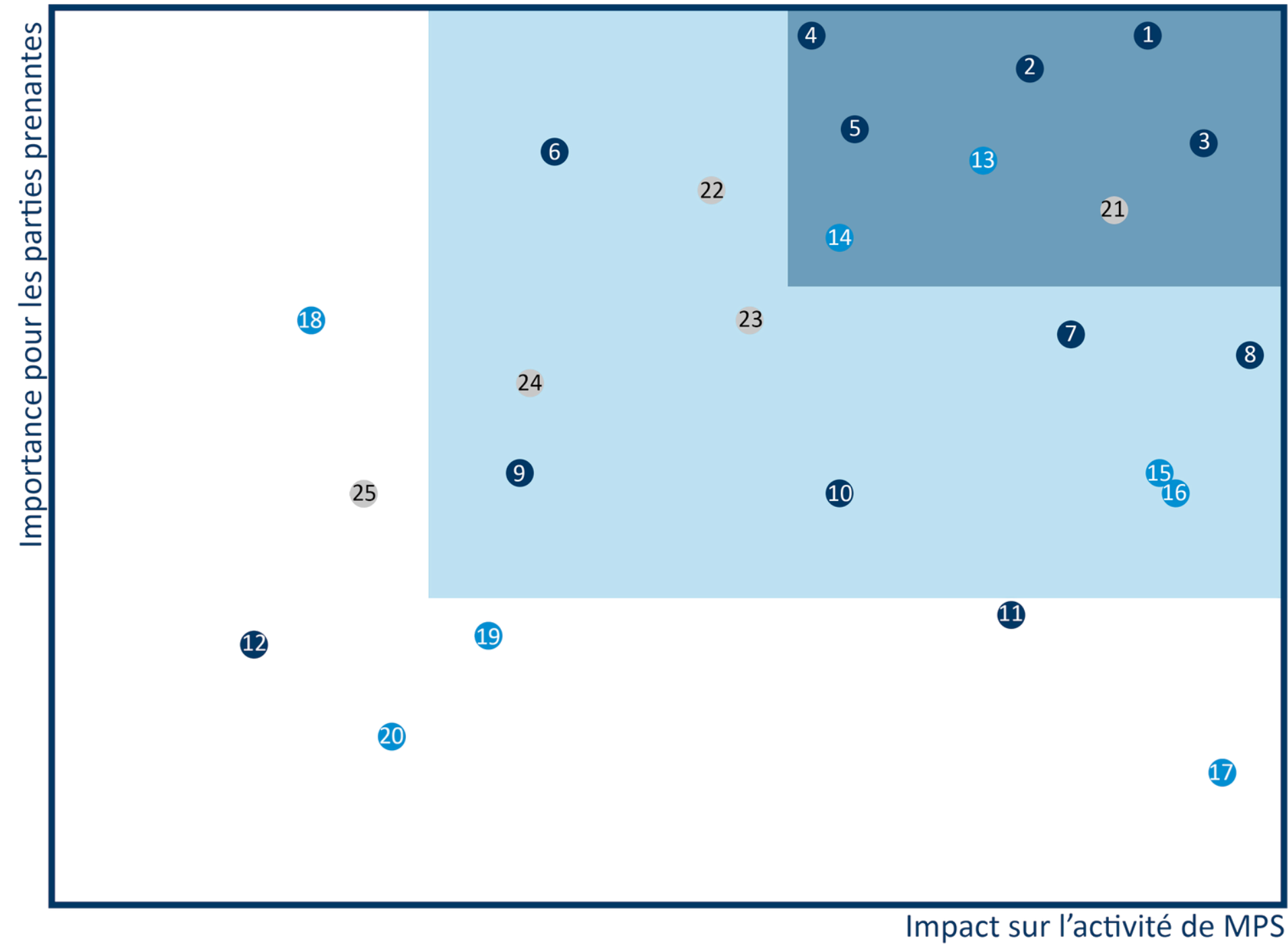


Figure 5- Matrice de matérialité

GOUVERNANCE

1. Cybersécurité
2. Intégration du développement durable de l'entreprise
3. Communication
4. Sécurité et qualité des produits
5. Concurrence équitable
6. Conformités légales
7. Préventions et gestions des risques
8. Engagement de la direction
9. Economie circulaire
10. Leadership et gouvernance responsable
11. Prévention de la corruption
12. Contribution économique locale et croissance inclusive

SOCIAL

13. Droits de l'homme et du travail
14. Ethique
15. Qualité de l'emploi et condition de travail
16. Bien-être, santé et sécurité des employés
17. Formation des employés
18. Collaborations et partenariats
19. Sensibilisation des employés
20. Marketing responsable

ENVIRONNEMENT

21. Management environnemental
22. Approvisionnement responsable
23. Bilan carbone
24. Ecoconception du produit et emballage
25. Changement climatique

Tableau de correspondance “Enjeux – ODD – Actions”

Enjeu	ODD	Impacts	Actions
Énergie & climat	7, 13	Consommation énergétique, émissions GES	Électricité 100% renouvelable, plan CO ₂ , investissements efficacité énergétique, suivi scopes 1-2-3, alignement SBTi
Économie circulaire & déchets	12	Déchets métalliques et spéciaux	Tri à la source, valorisation des métaux, substitution des produits chimiques, traçabilité déchets, design circulaire
Eau	6	Consommation industrielle & domestique	Suivi via compteurs, optimisation des procédés, conformité aux rejets, collaboration avec prestataires
Biodiversité	15	Occupation des sols, aménagements	Espaces verts favorables, gestion des eaux pluviales, intégration biodiversité dans les projets
Santé & sécurité	3	Risques liés aux machines, ergonomie	Prévention légale, formation continue, analyse incidents/accidents, intégration sécurité dès la conception
Diversité & inclusion	8, 10	Égalité, mixité, inclusion sociale	Politiques RH équitables, insertion via apprentissage, équilibre genres/génération, transparence salariale
Gouvernance durable	12, 16	Stratégie & pilotage ESG	Responsabilités ESG au CA & Direction, intégration objectifs durables, mécanismes de suivi et reporting
Intégrité & conformité	16	Corruption, pratiques anticoncurrentielles	Code de conduite, politique tolérance zéro, clauses éthiques fournisseurs, évaluation des risques
Adhésions sectorielles	17	Diffusion de bonnes pratiques	Participation STI, RJC, SwissMEM, Swiss MedTech, Agenda 2030



4.3 Les thématiques clés de la durabilité chez MPS

Nos engagements en matière de durabilité s'articulent autour des trois piliers ESG et des priorités identifiées lors de notre analyse de matérialité :

- **Environnement** : réduction de la consommation d'énergie via le programme AEnEC, développement du photovoltaïque, amélioration du tri sélectif et gestion rigoureuse des déchets spéciaux.
- **Social** : bien-être et santé des collaborateurs (Pilates, Bike to Work, massages, ligne de confiance FRAC), développement des compétences (formations, apprentissage, partenariats académiques), promotion de la diversité et de l'inclusion.
- **Gouvernance** : adoption d'un code de conduite fournisseurs (2024) et préparation d'un code collaborateurs (2025), adhésion au Responsible Jewellery Council (RJC), prévention des conflits d'intérêts et renforcement de la transparence.

Ces thématiques évolueront avec la finalisation de la matrice de double matérialité en 2025.

4.4 Evaluation externe

Nos engagements font l'objet d'évaluations indépendantes. La plateforme **EcoVadis**, référentiel internationalement reconnu, nous sert de référence pour mesurer nos progrès, nous comparer aux standards internationaux et identifier nos marges d'amélioration.

- 2022 : première évaluation, score de 61/100, médaille d'argent.
- 2023 : progression confirmée, , score de 66/100, médaille d'argent.
- 2024 : score global de 74/100, médaille d'argent maintenue, plaçant MPS dans le top 8 % mondial (92e percentile).

Résultats par thématique en 2024 :

- 🌍 Environnement : 71/100
- 👤 Droits humains et conditions de travail : 81/100
- ⚖️ Éthique : 56/100
- 🔗 Achats responsables : 70/100

Ces résultats illustrent nos points forts en matière de climat, de conditions de travail et d'approvisionnement responsable, tout en mettant en évidence des axes de progrès, notamment dans le domaine de l'éthique.

Le suivi de ces résultats est assuré par le département RSE, afin de garantir que les actions correctives sont alignées avec nos ambitions de long terme et intégrées dans nos projets transversaux.

5. Gouvernance durable et intégrité

5.1 Agir avec éthique, transparence et responsabilité

Chez MPS, la gouvernance ne se résume pas à une organisation interne : elle incarne notre volonté de conduire l'entreprise avec responsabilité, transparence et exemplarité. Parce que les enjeux du développement durable exigent des décisions claires et cohérentes, nous avons intégré ces principes au cœur de nos processus de pilotage.

Notre gouvernance s'appuie sur quatre piliers :

- assurer une direction stratégique alignée sur nos valeurs,
- garantir des pratiques commerciales responsables avec nos partenaires,
- protéger les droits humains tout au long de notre chaîne de valeur,
- et renforcer la sécurité des données dans un contexte numérique en constante évolution.

Ces engagements constituent la base d'une croissance maîtrisée, digne de confiance et durable, au service de toutes nos parties prenantes.

5.2 Gouvernance du développement durable chez MPS

Gestion des impacts – Gouvernance de la durabilité (lié aux ODD 12, 16 et enjeux matériels 2022/2025)

La gouvernance durable chez MPS repose sur une structure claire de responsabilités au sein du Conseil d'administration et de la Direction générale. Les impacts se manifestent principalement par la nécessité d'intégrer la durabilité dans la stratégie d'entreprise et la prise de décision.

Nos actions incluent :

- la supervision des thématiques ESG par la Direction,
- l'intégration d'objectifs environnementaux et sociaux dans les plans opérationnels,
- la formation et la sensibilisation des managers aux enjeux ESG,
- la mise en place de mécanismes de suivi et de reporting alignés avec les standards internationaux (GRI, RJC, STI).

Notre gouvernance du développement durable est alignée à la fois sur les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** des Nations Unies à l'horizon 2030 et sur les priorités nationales de la Confédération suisse.

Elle s'articule autour de trois axes :

- le **bien-être et la sécurité des collaborateurs**,
- la **consommation et la production responsables**,
- et la **lutte contre le changement climatique**.

Ces piliers structurent notre stratégie RSE et constituent la colonne vertébrale de nos actions au quotidien.

5.2.1 Associations sectorielles

Gestion des impacts – Adhésions et initiatives sectorielles (lié aux ODD 17, enjeu matériel 2022/2025)

L'appartenance de MPS à des initiatives externes contribue à renforcer son rôle dans l'écosystème économique et industriel. Ces engagements nous permettent :

- de participer à l'élaboration de référentiels internationaux,
- de renforcer la crédibilité de nos pratiques ESG grâce à des évaluations indépendantes,
- et de contribuer activement à l'évolution durable de nos secteurs-clés (MedTech, horlogerie, industrie).

Nous jouons un rôle particulièrement actif dans certaines initiatives :

- au sein du Swiss Triple Impact (STI), où MPS est répertoriée Directory Leader depuis 2022, nous partageons nos bonnes pratiques et alignons notre stratégie sur les ODD de l'ONU ;
- en rejoignant le Responsible Jewellery Council (RJC) en 2024, nous avons adopté un cadre exigeant de diligence responsable, applicable à nos chaînes d'approvisionnement sensibles ;
- et représenté au sein du Sustainability Expert Group de Swiss MedTech, nous apportons notre expérience industrielle aux réflexions stratégiques du secteur, en particulier sur la décarbonation et la circularité.

À côté de ces engagements phares, MPS reste un membre actif d'associations professionnelles (SwissMEM, Swiss MedTech) et poursuit son partenariat de longue date avec l'AEnEC pour l'amélioration continue de son efficacité énergétique.

MPS est membre ou signataire des initiatives et associations suivantes :

- Swiss Triple Impact (STI) – Directory Leader depuis 2022
- Responsible Jewellery Council (RJC) – membre depuis 2024
- Swiss Boards for Agenda 2030 – participation active de la Direction depuis 2022
- Agence de l'Énergie pour l'Économie (AEnEC) – depuis 2017
- Swiss MedTech & SwissMEM – associations professionnelles sectorielles



5.3 Structure de gouvernance

Depuis plus de dix ans, la culture de MPS intègre pleinement la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), en adoptant des pratiques commerciales à la fois éthiques, durables et responsables.

- L'entreprise est certifiée selon les normes ISO 14001 pour la gestion environnementale et ISO 9001 pour la qualité, et place le bien-être de ses collaborateurs au cœur de sa stratégie.
- La santé, la sécurité, la diversité et le développement des compétences sont des piliers majeurs de cette approche.

En 2022, un Comité RSE interdisciplinaire a été créé. Il rassemble des représentants de plusieurs départements (Ressources humaines, Qualité, Environnement, Production, etc.) afin de piloter les initiatives de durabilité et de garantir une approche transversale. La fonction RSE collabore étroitement avec les Ressources humaines pour concevoir et mettre en œuvre les dispositifs destinés aux collaborateurs, et elle rend compte régulièrement au Conseil d'administration, qui prend les décisions finales en matière de gouvernance durable.

Le Conseil d'administration de MPS est composé de six membres, dont deux femmes. Chaque membre est nommé pour un mandat annuel renouvelable, ce qui combine stabilité et agilité. La présidente, Mme Ping Pan Faulhaber, veille à l'équilibre de la gouvernance en soutenant activement le rôle du CEO et en garantissant la délégation des responsabilités.

La mission principale du Conseil d'administration est de définir et superviser les orientations stratégiques de MPS, incluant la vision, la mission, les valeurs ainsi que les processus organisationnels clés. Il veille également à l'intégration des principes de citoyenneté d'entreprise, d'éthique, de sécurité et de protection de l'environnement dans l'ensemble des activités du Groupe.

Le Conseil nomme le Chief Executive Officer (CEO), valide les plans financiers et les budgets annuels, et approuve les décisions stratégiques majeures. Le CEO, appuyé par une équipe exécutive pluridisciplinaire, est responsable de la gestion opérationnelle quotidienne. Le Conseil assure un suivi rigoureux de l'exécution de la stratégie, en vérifiant son alignement avec les principes et valeurs fondamentaux de MPS.

Enfin, le Conseil adopte une posture proactive dans la gestion des risques et la prévention des conflits d'intérêts, garantissant la transparence, l'intégrité et la protection des intérêts de l'entreprise. Cette structure solide et agile permet à MPS d'évoluer dans un environnement en constante mutation, tout en restant fidèle à ses engagements de long terme en matière d'excellence, de responsabilité et de durabilité.

5.4 Conseil d'administration

Les dirigeants de MPS jouent un rôle moteur dans l'intégration de la durabilité au cœur de la stratégie de l'entreprise. Les hauts dirigeants s'engagent activement dans des collaborations externes et participent activement à des initiatives nationales et internationales.

- Notre CFO est membre du réseau **Swiss Boards for Agenda 2030**, qui mobilise engagés en faveur du développement durable. Il a été accompagné à plusieurs occasions en 2024 par la CEO lors d'événements liés à cette initiative.
- La Direction présente un rapport détaillé sur les dimensions économiques, environnementales et sociales, lors des réunions du Conseil.
- Le Conseil valide le **rapport annuel de durabilité**, garantissant la fiabilité et la transparence des informations communiquées.

Le Conseil d'administration accorde une attention particulière à l'intégrité et à l'impartialité dans ses processus de nomination. Les profils sélectionnés doivent présenter des références irréprochables et une expérience solide. Il veille également à la prévention et à la gestion rigoureuse des conflits d'intérêts, y compris ceux liés à des mandats multiples.

Le Conseil se réunit aussi souvent que nécessaire, avec un minimum de deux séances par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être convoquées par la présidente, le CEO ou tout membre du Conseil si la situation l'exige.

Le CEO et le Comité exécutif assurent ensemble le pilotage du reporting de durabilité selon les standards du GRI (Global Reporting Initiative). Ils supervisent

les contrôles internes afin de garantir la fiabilité et la transparence des résultats publiés.

Enfin, la rémunération du Conseil d'administration est fixée dans le respect des lois suisses et des principes de bonne gouvernance. Celle du CEO et de la Direction sont déterminées sur la base de pratiques de marché comparables et d'analyses indépendantes, en cohérence avec les standards de gouvernance d'entreprise.

5.5 Droits humains & éthique

Gestion des impacts – Droits humains et éthique (lié aux ODD 8, 10 et 16, enjeu matériel 2022/2025)

Le respect des droits fondamentaux constitue un enjeu prioritaire pour MPS. Nos impacts concernent principalement les conditions de travail dans notre chaîne de valeur, la diversité interne et le respect des droits humains. Nos actions s'articulent autour de :

- un code de conduite fournisseurs couvrant les droits humains, l'environnement et la lutte anticorruption,
- un futur code de conduite collaborateurs en déploiement,
- la mise en place d'un dispositif de signalement indépendant (FRAC),
- l'engagement clair contre toute forme de traitement dégradant, coercitif ou discriminatoire.

Chez MPS, le respect des droits fondamentaux est au cœur de notre démarche de durabilité. Nous reconnaissons que la dignité, l'égalité et l'intégrité de chaque personne doivent être garanties dans toutes nos activités et tout au long de notre chaîne de valeur. C'est pourquoi nous soutenons les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, fondés sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les normes fondamentales de l'OIT, la Déclaration de Rio et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

En 2024, nous avons franchi une étape importante en matière de gouvernance éthique :

- un **code de conduite fournisseurs** a été finalisé et diffusé à nos principaux partenaires ; il définit nos exigences en matière de droits humains, d'environnement, de conditions de travail décentes et de lutte contre la corruption ;
- un **code de conduite collaborateurs**, établi la même année, sera validé et déployé en 2025-2026 pour garantir que nos pratiques internes reflètent nos engagements externes.

En 2024, aucune alerte relative à une atteinte aux droits humains n'a été signalée dans notre périmètre d'activité.

Nous veillons également à offrir à nos équipes un environnement de travail fondé sur le respect et la protection des personnes. En partenariat avec le service indépendant **FRAC**, nous avons mis en place une ligne de confiance confidentielle et gratuite, permettant de signaler, en toute sécurité, toute situation de

harcèlement, de mobbing, de discrimination ou de détresse psychologique. Aucun recours formel n'a été enregistré en 2024, confirmant la solidité du climat social au sein de l'entreprise.

Enfin, MPS affirme son refus total de toute forme de traitement dégradant, d'intimidation, de coercition ou de violence, et s'engage à maintenir un cadre éthique, inclusif et respectueux pour l'ensemble de ses collaborateurs.

5.6 Sécurité de l'information : un pilier de la confiance

Gestion des impacts – Sécurité de l'information (lié à l'ODD 16, enjeu matériel 2022/2025)

La sécurité de l'information est un enjeu clé pour MPS en raison de la sensibilité des données clients et industrielles. Nos impacts potentiels concernent la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations. Nos mesures comprennent :

1. un dispositif de cybersécurité robuste,
2. la sensibilisation continue de l'ensemble des collaborateurs,
3. la réalisation de tests réguliers et d'exercices pratiques,
4. une amélioration permanente des systèmes de défense face aux nouvelles menaces.

La sécurité de l'information constitue un enjeu stratégique pour MPS et un facteur essentiel de confiance pour nos clients et partenaires. Face à l'évolution rapide des menaces numériques, nous adaptons en permanence nos mesures de protection afin de garantir la résilience de nos systèmes.

La sensibilisation des collaborateurs joue un rôle central : chacun est sensibilisé aux risques informatiques et aux bonnes pratiques à adopter. Des exercices réguliers sont organisés pour tester l'application concrète des règles de sécurité et s'assurer que les bons réflexes sont maîtrisés par tous.

En 2024, notre dispositif a confirmé son efficacité : toutes les tentatives d'attaques détectées ont été bloquées. Cette performance illustre la robustesse de notre système et renforce la confiance de nos parties prenantes dans notre capacité à protéger leurs données et à sécuriser nos opérations.

6. Chaîne d'approvisionnement & achats responsables

6.1 Achats responsables & relations fournisseurs

MPS entretient des relations durables et structurées avec un réseau diversifié de partenaires de premier rang, comprenant des fabricants, des revendeurs, des prestataires de services spécialisés, des sous-traitants techniques et des fournisseurs de composants critiques. Ensemble, ces 565 fournisseurs contribuent directement à la performance, à l'innovation et à la qualité de nos produits.

La proximité géographique constitue un critère essentiel dans notre processus de sélection : 86 % de nos fournisseurs sont basés en Suisse, 6 % en Allemagne et 3 % en France. Ce choix reflète notre volonté de privilégier les partenariats locaux, afin de :

- faciliter les audits et le suivi,
- améliorer la réactivité logistique,
- réduire les émissions de CO₂ liées au transport,
- et renforcer le contrôle sur le respect des droits humains, en particulier la prévention du travail forcé et du travail des enfants.

Nos relations commerciales reposent principalement sur des contrats-cadres annuels, qui garantissent à la fois stabilité et flexibilité. Des commandes ponctuelles peuvent également être passées pour répondre à des besoins spécifiques, par exemple lors de l'acquisition de nouvelles technologies ou pour des volumes réduits. Dans certains cas, nous recourons à l'externalisation, notamment lorsque des contraintes techniques dépassent notre périmètre d'expertise.

En 2024, le montant total des achats fournisseurs s'est élevé à environ 20 millions CHF, soit 21,7 % de notre chiffre d'affaires. Ces dépenses concernent principalement les machines, équipements, matières premières et services techniques, tandis que les achats liés à l'informatique et à la maintenance sont comptabilisés séparément.

Ces partenariats s'inscrivent dans une logique de long terme : ils nous permettent d'assurer la continuité de nos activités tout en diffusant nos standards éthiques, sociaux et environnementaux au sein de notre chaîne de valeur.

6.2 Notre chaîne de valeur

Depuis l'invasion de l'Ukraine en février 2022, beaucoup d'entreprises ont dû réorienter leurs stratégies d'approvisionnement pour sécuriser leurs flux et respecter les nouvelles réglementations, notamment sur les matières premières et précieuses en provenance de Russie. En 2024, ces tensions se sont maintenues et ont été amplifiées par les conflits au Proche-Orient.

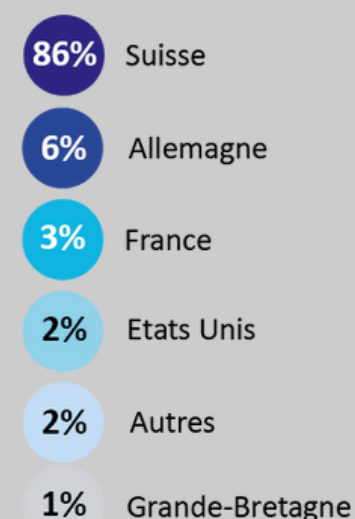
Pour renforcer sa résilience, MPS a adopté une démarche proactive visant à améliorer la visibilité, la traçabilité et l'anticipation des risques tout au long de sa chaîne de valeur. **Environ 86 % de nos fournisseurs directs sont basés en Suisse**, suivis par l'Allemagne (6 %) et la France (3 %), ce qui nous permet de privilégier les circuits courts, de réduire les risques liés aux transports internationaux et de limiter les émissions de CO₂.

En 2024, nous avons également validé un **nouveau code de conduite** fournisseurs, concrétisant nos engagements en matière d'approvisionnement responsable et répondant aux attentes croissantes de nos clients.

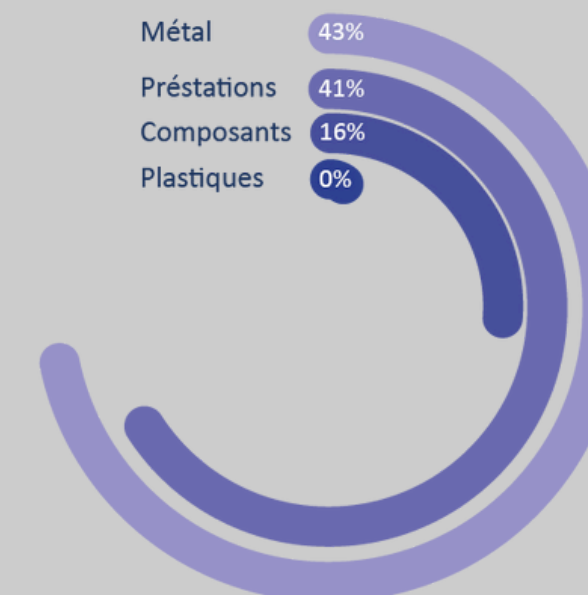
RÉPARTITION DES ÉMISSIONS LIÉES AU TRANSPORT DE NOS FOURNISSEURS ET DE NOS CLIENTS



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES FOURNISSEURS



RÉPARTITION DES ACHATS DIRECTS EN ÉMISSION DE CO₂



NOUVEAU CODE DE CONDUITE SIGNÉS PAR LES FOURNISSEURS EN DÉCEMBRE 2024



6.3 Devoir de diligence

Bien que MPS ne soit pas aujourd'hui soumise aux obligations légales suisses en matière de devoir de diligence, nous avons adopté une approche volontaire de transparence, sur la base de l'initiative du Responsible minerals. Depuis 2023, nous collectons et analysons les informations sur l'origine de l'approvisionnement des minerais 3TG (étain, tantale, tungstène et or). Elles sont intégrées au processus d'évaluation fournisseurs et contribuent à l'amélioration continue de nos pratiques d'achats responsables.

Cette initiative, alignée avec notre politique RSE, vise à :

- prévenir les risques liés au financement de conflits armés,
- renforcer la transparence et la traçabilité de notre chaîne d'approvisionnement,
- sensibiliser nos fournisseurs à ces enjeux critiques, notamment le respect des droits de l'homme
- et répondre aux attentes croissantes de nos clients, notamment dans le secteur médical et horloger.

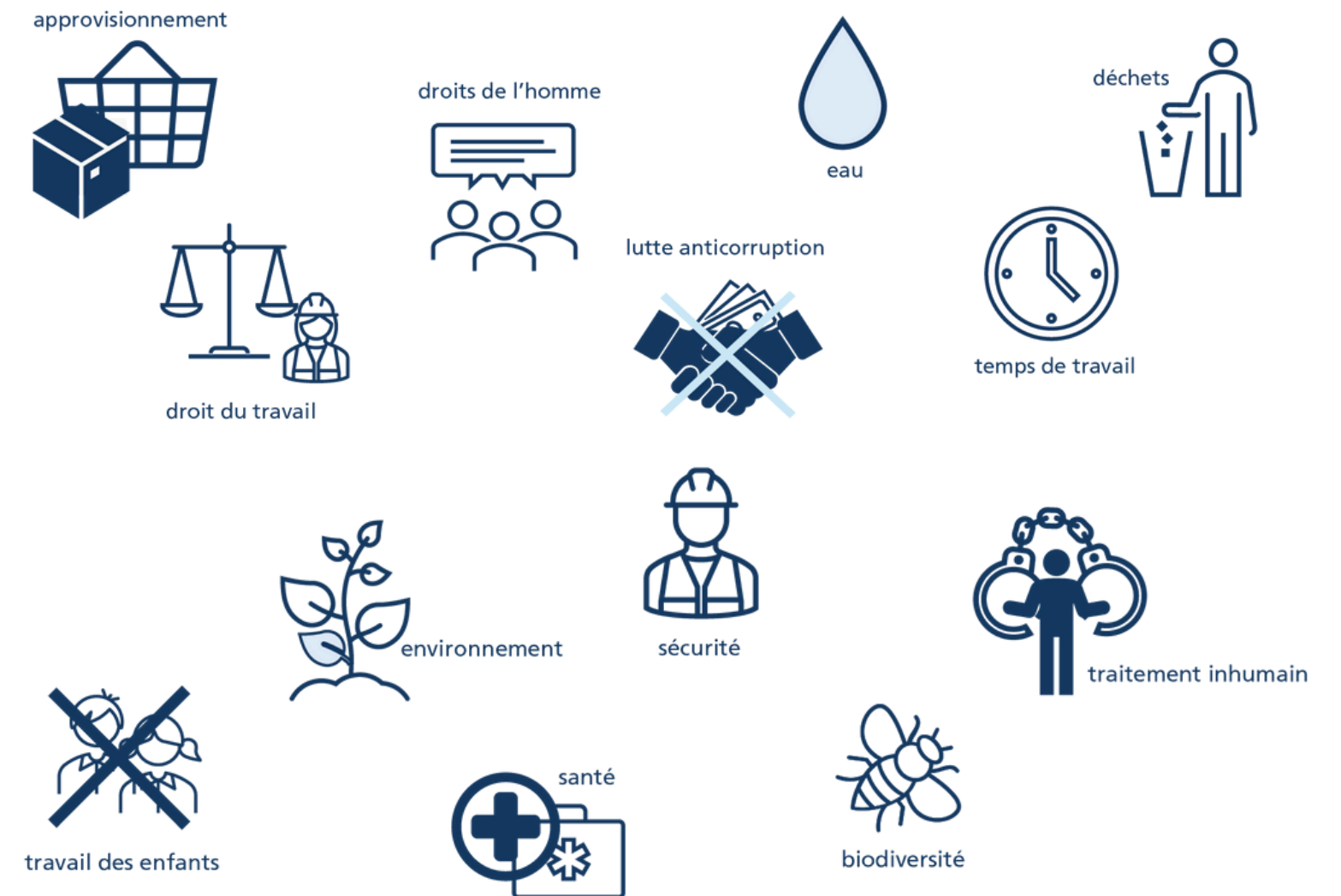
En 2024, nous n'avons constaté aucun manquement au respect du droit de l'homme chez nos fournisseurs.

6.4 Politique d'achats responsables

MPS s'engage à collaborer uniquement avec des partenaires qui partagent nos valeurs éthiques, sociales et environnementales. Notre politique d'achats intègre systématiquement des critères de durabilité, en particulier lors de l'acquisition de nouvelles machines ou du développement de procédés industriels.

En 2021, MPS a mis en place une charte de durabilité à l'attention de l'ensemble de ses fournisseurs, afin de formaliser leurs engagements en lien avec notre politique d'entreprise. En 2024, cette charte a été renforcée et remplacée par un **code de conduite plus complet**, couvrant des thématiques clés.

À la fin de 2024, 3 fournisseurs stratégiques avaient déjà signé ce code, marquant la première étape d'un déploiement progressif qui deviendra obligatoire pour toute nouvelle collaboration.



7. Accélérer notre impact positif

7.1 Agir pour les personnes

Chez MPS, nous considérons que la réussite de l'entreprise repose avant tout sur l'engagement et l'épanouissement de nos collaborateurs. Leur bien-être, leur sécurité, leurs compétences et leur diversité constituent des piliers essentiels de notre stratégie de durabilité.

7.1.1 Qualité de vie au travail & engagement

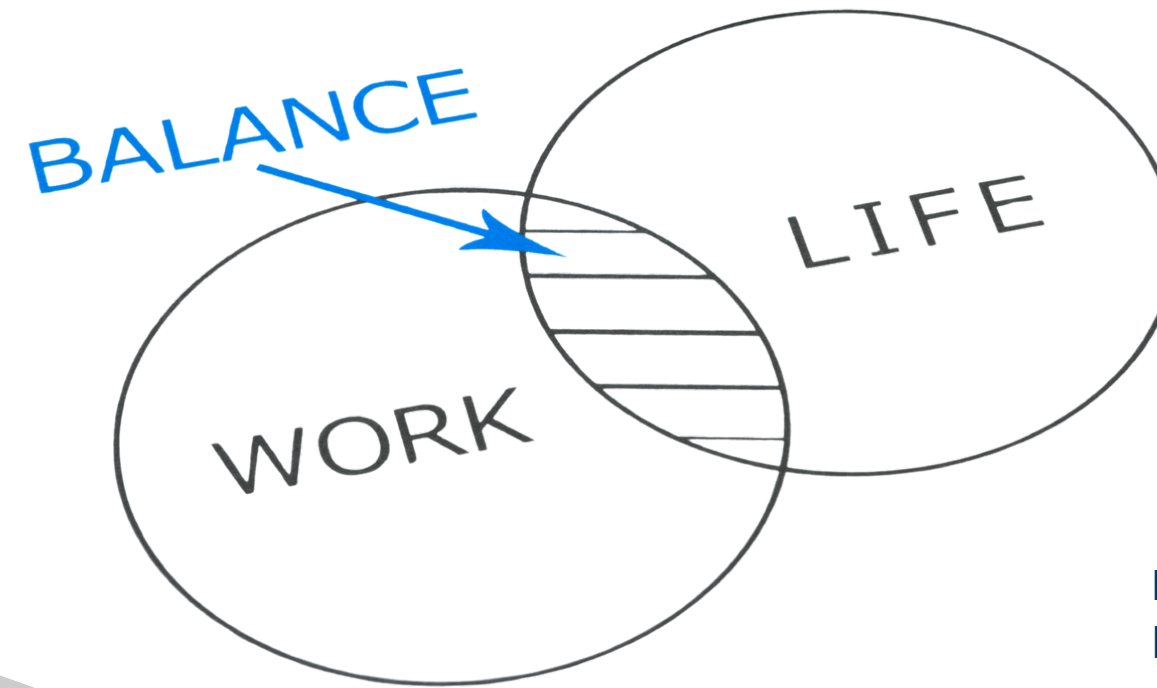
La qualité de vie au travail est une condition essentielle de l'engagement, du goût pour l'innovation et de la performance collective. Nos collaborateurs évoluent dans un environnement exigeant, où précision et nouveauté se conjuguent avec responsabilité et bien-être.

Tous les trois ans, une enquête externe de satisfaction est réalisée. Elle constitue un outil précieux pour mesurer le ressenti des équipes et identifier les axes d'amélioration. Le taux de participation, qui dépasse régulièrement les 70 %, témoigne de l'importance accordée par nos collaborateurs à ce processus de dialogue.

Les résultats de 2024 ont confirmé une satisfaction élevée, particulièrement en ce qui concerne l'ambiance de travail, la flexibilité des horaires, la possibilité de travailler à temps partiel et la diversité des missions confiées. Ces retours valident les mesures mises en place ces dernières années, comme l'introduction d'horaires flexibles et l'attribution de jours de récupération supplémentaires.

Par ailleurs, la consultation menée sur l'organisation des vacances d'été a confirmé la volonté d'une large majorité des employés de maintenir la fermeture estivale traditionnelle, héritée du calendrier horloger. Ce choix illustre la valeur accordée par nos équipes à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et leur attachement à une organisation adaptée à leurs besoins.





Notre démarche en faveur de la qualité de vie au travail ne se limite pas à l'organisation des horaires ou aux congés. Elle s'étend à un ensemble de mesures visant à soutenir la santé, la sécurité, la diversité et l'épanouissement professionnel. En renforçant l'écoute active et en mettant en place des actions concrètes, nous favorisons un environnement où chacun peut s'investir durablement, en confiance et dans un climat de respect mutuel.



Taux de participation à l'enquête de satisfaction : ~70 %.



Satisfaction globale élevée, avec des points forts identifiés dans l'ambiance de travail, la flexibilité et la diversité des missions.



Maintien confirmé de la fermeture estivale, à la suite d'une consultation interne.



7.1.2 Santé et sécurité

Gestion des impacts – Santé et sécurité (lié à l'ODD 3, enjeu matériel 2022/2025)

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont des enjeux prioritaires. Les impacts de MPS proviennent principalement des postes de travail en production et des manipulations de machines-outils. Nos actions incluent :

- La mise en place de systèmes de prévention conformes à la réglementation suisse,
- la formation régulière des collaborateurs aux bons gestes de sécurité,
- l'analyse systématique des incidents et accidents pour définir des mesures correctives,
- l'intégration de la sécurité dès la conception des installations et équipements.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité absolue. Pour garantir un environnement sûr, MPS s'appuie sur la **solution de branche du GIM (Groupement des industries de la métallurgie)**, qui nous accompagne dans l'application des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail (SST). Ce partenariat est particulièrement important, car MPS ne dispose pas d'ingénieur sécurité interne.

Grâce à cette expertise externe, nous assurons la mise en conformité avec l'Ordonnance sur la protection contre les accidents (OPA) et les réglementations en vigueur.

Dès leur arrivée, l'ensemble des nouveaux collaborateurs reçoit une formation complète aux règles de sécurité et de santé au travail. Ces connaissances sont régulièrement actualisées à travers des séances de rappel et des exercices pratiques organisés sur nos sites. En 2024, **100 % des collaborateurs** ont ainsi été formés aux bases de la sécurité.

Nos installations sont équipées de moyens adaptés à la prévention des risques : protections auditives moulées, lunettes de sécurité correctrices et équipements de protection individuelle dans tous les ateliers concernés. La sécurité repose aussi sur l'engagement collectif : **22 collaborateurs sont formés comme samaritains**, et peuvent intervenir en cas d'urgence en attendant les secours professionnels. Chaque site dispose de PERCOS (Personnes de Contact) et de procédures d'évacuation claires, visant à renforcer la sécurité et le bien-être de notre personnel. Des audits réguliers, conduits en interne ou par nos clients, permettent d'évaluer l'efficacité de notre système et d'identifier des pistes d'amélioration continue.

En 2024, **9 accidents de travail** ont été enregistrés, dont aucun n'a été classé comme grave. Cela représente **0.37 heures d'arrêt par employé**. Cet indicateur confirme la pertinence des mesures de prévention mises en place, mais rappelle également l'importance de rester vigilants. Dans les années à venir, MPS entend renforcer encore sa culture sécurité en encourageant la remontée des situations dangereuses et des quasi-accidents, afin de traiter les risques avant qu'ils ne se concrétisent.

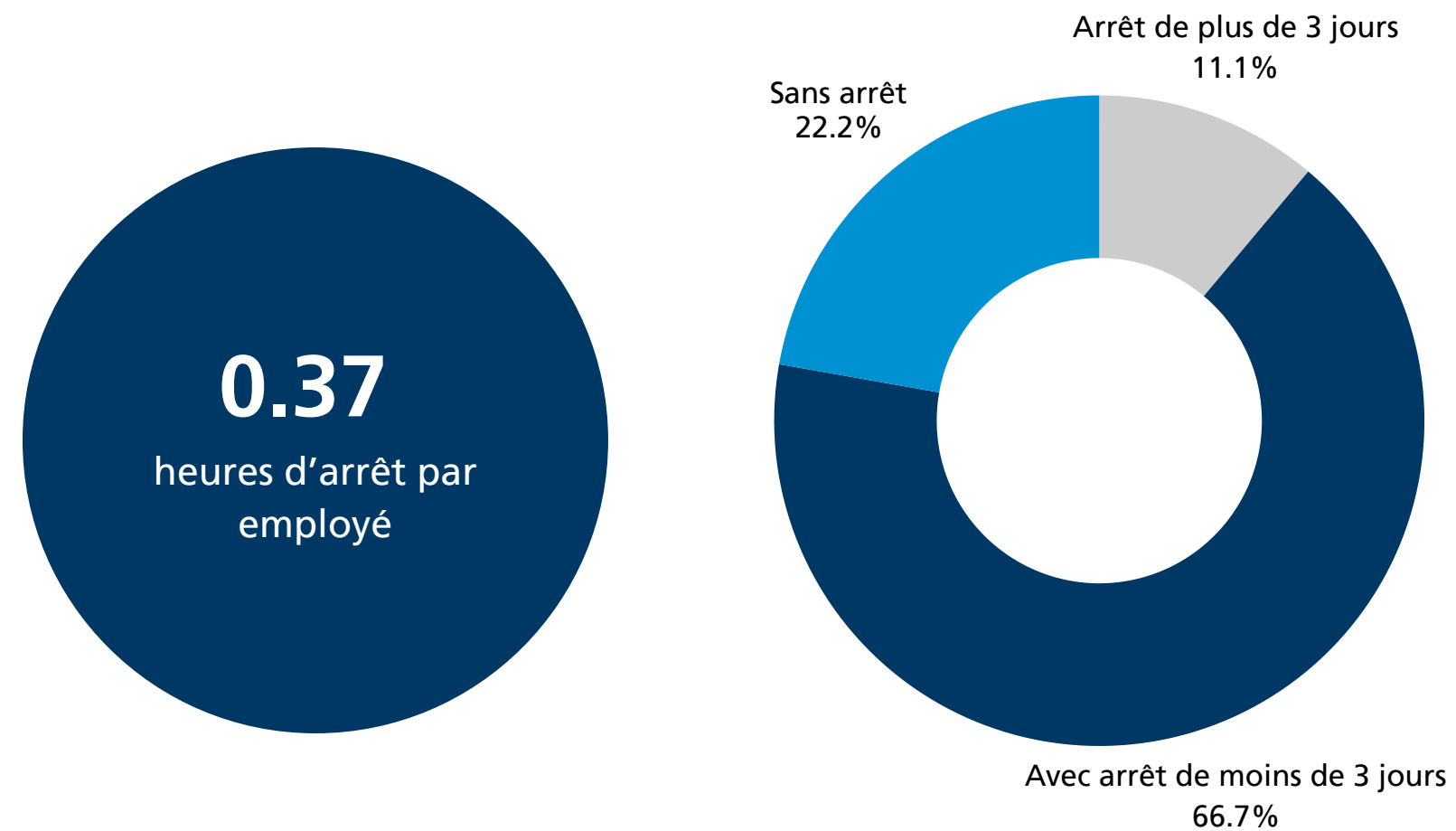


Figure 6- Statistique accidents professionnels en 2024



100 % des collaborateurs formés à la sécurité lors de l'intégration



22 samaritains actifs répartis sur nos sites



9 accidents déclarés en 2024, dont 0 graves



Système de gestion SST aligné sur l'OPA, accompagné par la solution de branche GIM.

7.1.3 Bien-être global et cohésion sociale

Chez MPS, la santé des collaborateurs ne se limite pas à la prévention des risques professionnels : elle inclut aussi l'équilibre physique, mental et social. C'est dans cette logique que nous développons chaque année un programme complet d'activités sportives, culturelles et sociales, favorisant à la fois le bien-être individuel et la cohésion collective.

En 2024, nos équipes se sont fortement mobilisées pour associer **sport et solidarité**. Pas moins de **190 collaborateurs ont participé à l'événement ELA**, dédié au soutien de la recherche sur les maladies infantiles. Ensemble, ils ont parcouru plus de **1,19 million de pas**, permettant à MPS de verser un don de **5 000 CHF** à l'association.

Tout au long de l'année, nos collaborateurs bénéficient d'une **offre variée d'activités de santé et de bien-être** :

- des séances hebdomadaires de Pilates sur la pause de midi,
- des massages relaxants financés à hauteur de 30 %,
- des cours de langues (anglais et allemand) pour renforcer les compétences et la confiance en soi,
- une contribution annuelle aux abonnements fitness.

Nous encourageons également la participation à des initiatives nationales comme **Bike to Work** (27 participants en 2024) ou **Wake Up and Run** (9 participants). Ces actions favorisent un mode de vie actif et réduisent les risques de maladies chroniques ou d'accidents en dehors du lieu de travail.

La cohésion interne est tout aussi importante. Tout au long de l'année, nous organisons des événements conviviaux – tournois de baby-foot, sorties en paddle, initiations au curling ou encore week-ends de ski – qui renforcent le sentiment d'appartenance et créent des ponts entre nos différents sites et divisions.

Ces initiatives sont coordonnées par le **comité sportif MPS**, qui joue un rôle central dans la conception et l'animation de ce programme. Sa mission : encourager un mode de vie sain et équilibré, accessible à tous, et renforcer les liens entre les équipes.

Notre devise, « **MPS bouge, mais en équipe** », illustre parfaitement cet état d'esprit : le bien-être individuel est indissociable de la vitalité collective.



190 collaborateurs ont participé à l'événement solidaire ELA, 27 à Bike to Work et 9 à Wake Up and Run.



30 % des frais liés aux massages hebdomadaires ont été pris en charge par MPS.



Tous les collaborateurs bénéficient d'un accès aux activités internes de santé et de bien-être, sans distinction de statut.

7.1.4 Développement des compétences, apprentissage et partenariats académiques

Chez MPS, le développement des compétences est considéré comme un pilier de durabilité et de performance. Dans un secteur où les technologies évoluent rapidement, il est essentiel de soutenir chaque collaborateur dans son apprentissage afin de renforcer à la fois l'agilité de l'entreprise et la transmission de notre savoir-faire industriel.

En complément des formations obligatoires liées à la qualité, à la sécurité et à l'environnement, nous proposons chaque année un large éventail de formations adaptées aux besoins spécifiques de nos collaborateurs. Celles-ci incluent des modules techniques (par exemple en métrologie ou en validation), des cours de langues organisés directement sur site (allemand et anglais), ainsi que des formations dédiées aux droits et avantages sociaux.

En 2024, **169 collaborateurs ont bénéficié d'une formation complémentaire**, représentant en moyenne **3 heures par personne** hors modules de base. Ce chiffre marque une progression par rapport aux résultats de 2021, où la moyenne était de 2,5 heures par collaborateur. L'objectif fixé pour 2025 est d'augmenter de **10 % le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur**. Les souhaits de formation sont abordés lors des entretiens annuels, ce qui permet de construire des parcours individualisés, cohérents avec les priorités de l'entreprise et les aspirations des employés.

Au-delà du suivi quantitatif, MPS veille à ce que les formations contribuent réellement à la montée en compétences des équipes. Les retours des collaborateurs et les observations en atelier confirment que ces investissements soutiennent la qualité de nos produits, renforcent la sécurité et favorisent l'épanouissement professionnel.



Pour professionnaliser davantage la gestion des parcours et de l'apprentissage, MPS a créé en 2024 un **département dédié à l'apprentissage et au développement des compétences**. Sa mission est de structurer l'accueil des apprenti·e·s, d'assurer un accompagnement de qualité et de favoriser leur intégration dans les métiers techniques et industriels.

En parallèle, deux partenariats académiques structurants ont été initiés :

- avec la **HES-SO HE-ARC**, où des étudiants ont réalisé une analyse du cycle de vie (ACV) portant sur la comparaison de différents processus liés à un produit phare, afin d'identifier celui présentant le plus faible impact environnemental et contribuer à l'amélioration de nos performances ;
- avec la **B Academy (HES-SO)**, mobilisant des étudiants en master sur des thématiques liées aux achats responsables et à la durabilité. Leurs travaux ont débouché sur des propositions concrètes : critères de sélection durables pour les fournisseurs, certifications internes, benchmarking logistique pour réduire les émissions de GES, optimisation des mobilités domicile-travail, ou encore dispositifs de mentorat et plans de carrière.

Ces actions démontrent que l'apprentissage et la formation continue ne sont pas des démarches isolées, mais un véritable investissement stratégique. En renforçant les compétences techniques et transversales de nos équipes tout en développant des partenariats académiques, MPS prépare ses collaborateurs aux défis futurs, soutient la qualité de ses produits et contribue à une croissance responsable et durable.



Moyenne de 3 heures de formation par collaborateur (hors modules de base obligatoires).



169 collaborateurs formés en 2024, objectif +10% d'ici 2025.



Département apprentissage créé en 2024 pour structurer l'accueil et l'accompagnement des apprentis.



Partenariats académiques avec HES-SO Arc et HES-SO B Academy : ACV produits, achats responsables, logistique bas carbone, mobilité douce, mentorat et carrières.

7.1.5 Diversité, équité & inclusion

Gestion des impacts – Diversité et inclusion (liés aux ODD 8 et 10, enjeux matériels 2022/2025)

L'impact de MPS en matière sociale se traduit par sa capacité à offrir un environnement de travail inclusif et équitable. Nos priorités sont :

- promouvoir l'égalité des chances dans le recrutement et la progression de carrière,
- assurer une représentation équilibrée des genres et des générations,
- favoriser l'insertion professionnelle via les programmes d'apprentissage,
- maintenir une politique salariale équitable et transparente.

Chez MPS, la diversité est considérée comme une richesse et l'inclusion comme une priorité stratégique. Nous veillons à garantir les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes, sans instaurer de quotas mais en suivant de près l'évolution de nos indicateurs. En 2024, la part des collaboratrices a atteint **42 %**, soit une progression de 3 points par rapport à 2022. La représentation des femmes au sein du Conseil d'administration demeure stable, à **33 %**, confirmant une présence féminine significative dans nos instances dirigeantes.

Notre équipe, composée de collaborateurs issus de **24 nationalités**, illustre la pluralité de nos origines, cultures et parcours. Cette diversité est un moteur d'innovation et de performance, en enrichissant nos perspectives et notre capacité à répondre aux besoins variés de nos clients. Nous affirmons notre rejet de toute forme de discrimination et notre engagement à créer un environnement où chacun se sent reconnu, respecté et protégé.

Enfin, MPS assure une égalité de traitement en matière d'avantages sociaux : tous nos employés, à l'exception des intérimaires, bénéficient de la même couverture santé, du congé parental, des plans de retraite et d'autres prestations sociales. Par ailleurs, **100 % de nos collaborateurs sont couverts par une convention collective**, garantissant des conditions de travail équitables, transparentes et conformes aux meilleures pratiques du secteur.

100 % de nos employés sont couverts par une convention collective.

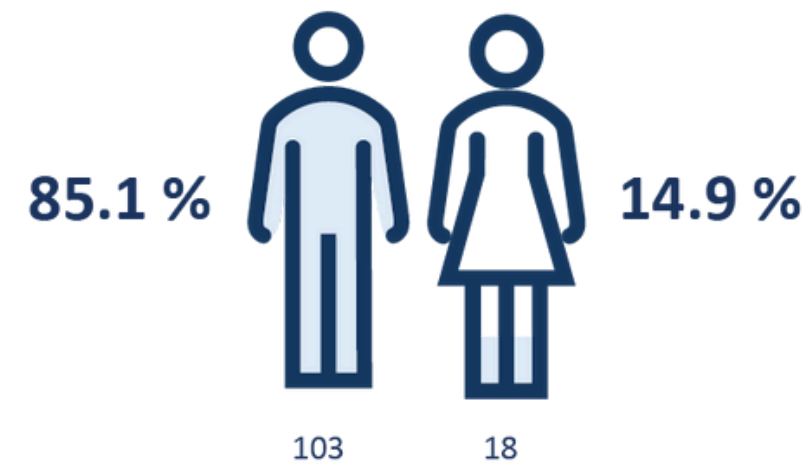
ANCIENNETÉ MOYENNE PAR DIVISION EN ANNÉE



POURCENTAGE PAR GENRE



POURCENTAGE DE CADRES PAR GENRE



Diversité des collaborateurs : 42 % de femmes (2024), +3 points vs 2022.



Diversité du Conseil d'administration : 33 % de femmes.



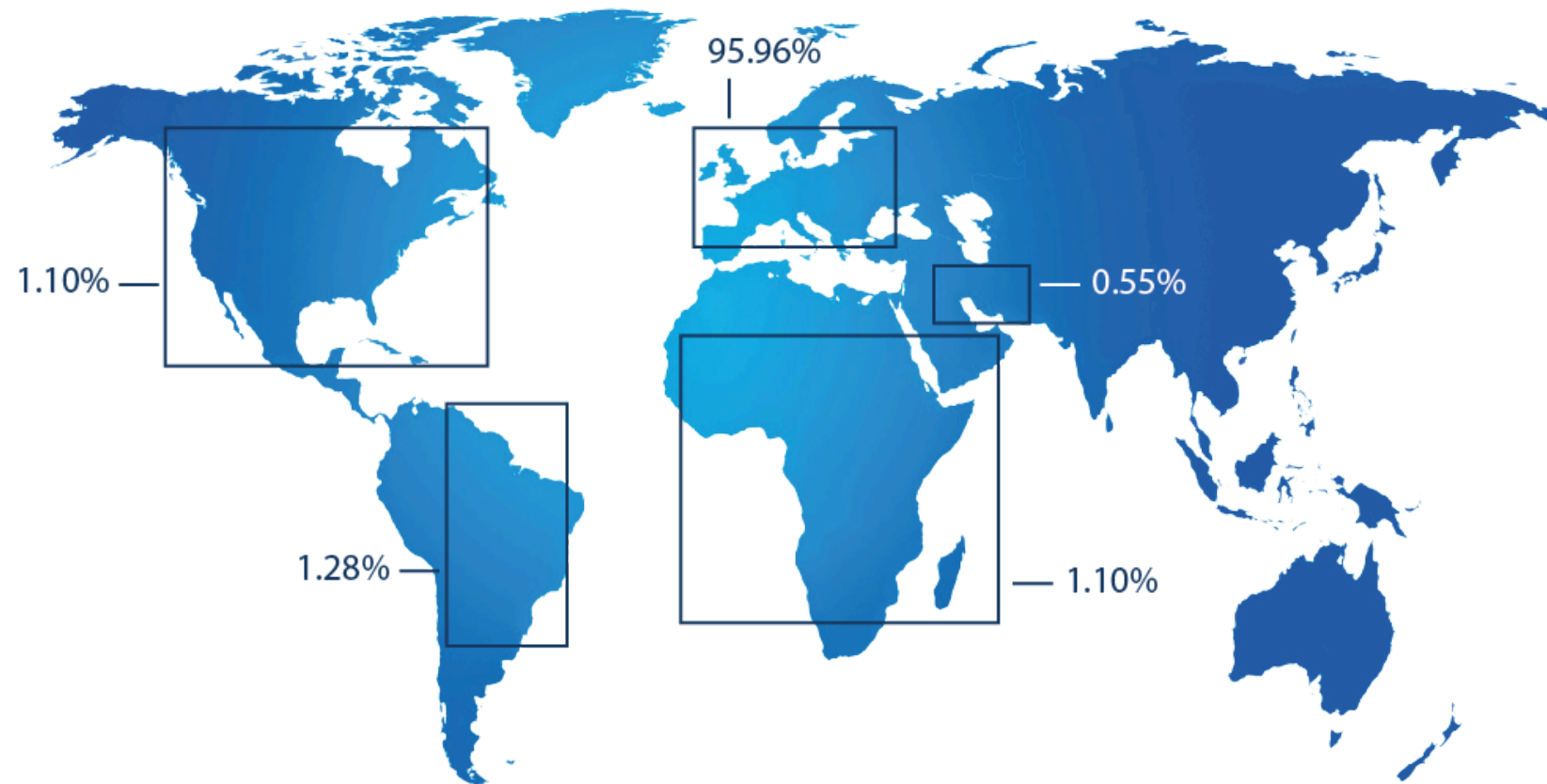
Aucune plainte reçue pour discrimination en 2024.



100 % des employés permanents bénéficient des mêmes avantages sociaux (santé, congé parental, retraite).



Nationalités représentées : 24.





7.1.6 Équité salariale et transparence des rémunérations

MPS s'engage à garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, en conformité avec la législation fédérale. Cet engagement a été reconnu en 2021 par l'obtention du certificat d'égalité salariale délivré par la Confédération.

En 2022, une analyse complémentaire menée avec Great Place to Work a approfondi nos pratiques de rémunération via des évaluations quantitatives et qualitatives. En 2023, une nouvelle analyse interne a confirmé, grâce à la méthode « L&M-Aba-R », la conformité de nos pratiques avec les exigences légales.

Aucune nouvelle analyse n'a été réalisée en 2024, car les évaluations sont prévues tous les deux ans. La prochaine est programmée en 2025, afin de maintenir un suivi régulier et garantir la transparence dans la durée.



Certificat fédéral d'égalité salariale : obtenu et toujours valable.



Dernière analyse interne confirmée en 2023.



Prochaine analyse prévue en 2025.



7.1.7 Dialogue social & rôle du comité d'entreprise

Le dialogue social constitue un pilier essentiel de la culture MPS. Notre comité d'entreprise, héritier de l'époque RMB, a été réélu en 2024 pour un mandat de trois ans. Sa mission est double : représenter les intérêts des collaborateurs et maintenir un lien constant avec la direction. Il joue un rôle clé dans le renforcement du dialogue social et la circulation de l'information à l'intérieur de l'entreprise.

Tout au long de l'année, le comité formule des propositions sur des sujets tels que les conditions de travail, la santé et sécurité, ou encore les évolutions sociales et économiques de l'entreprise. Les rencontres régulières avec la direction permettent d'identifier les préoccupations collectives et de co-construire des solutions adaptées.

En 2024, les principaux thèmes abordés incluaient l'alignement des salaires, la prise en compte du renchérissement du coût de la vie et la révision de la participation patronale aux frais de caisse maladie, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2025. Ces mesures prolongent les ajustements engagés les années précédentes, notamment l'augmentation des effectifs et la revalorisation du salaire minimum, afin d'assurer des conditions de travail justes et compétitives.



Comité élu démocratiquement, mandat 2024–2027.



100 % des employés couverts par une convention collective.



Réunions régulières avec la Direction, préavis appliqué selon la législation suisse.



7.2 Opérer de manière responsable

MPS inscrit depuis plus de dix ans la protection de l'environnement au cœur de sa stratégie, avec comme première étape structurante l'obtention de la certification ISO 14001 en 2013. Cette certification a marqué notre volonté d'intégrer la durabilité à nos processus opérationnels.

Aujourd'hui, nous allons plus loin : notre stratégie repose sur une réduction continue des impacts environnementaux, une utilisation efficace des ressources et un suivi transparent de nos principaux indicateurs (énergie, émissions, déchets, eau et biodiversité). Depuis 2024, nous avons également étendu ce suivi au **scope 3**, afin de couvrir l'ensemble de notre chaîne de valeur.

7.2.1 Efficacité énergétique & gestion des ressources

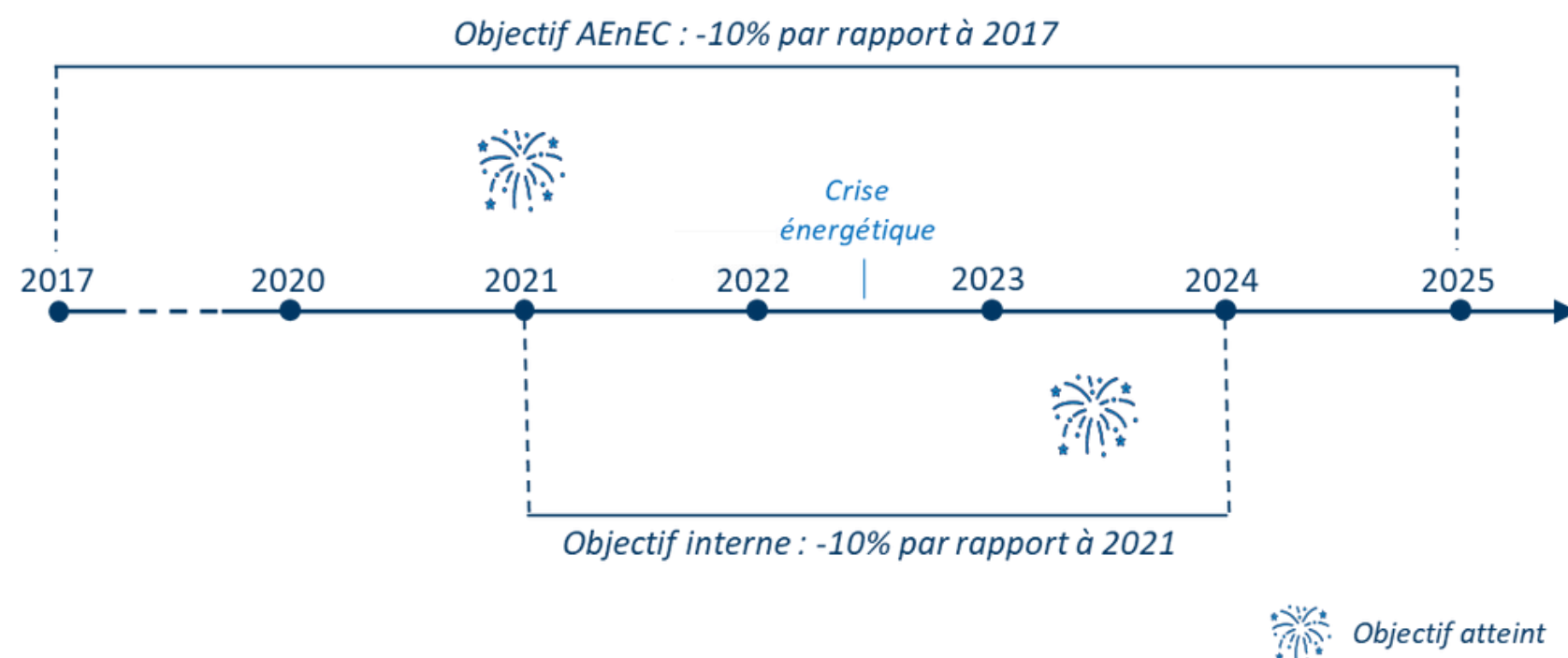
Gestion des impacts – Énergie et climat (liés aux ODD 7 et 13, enjeux matériels 2022/2025)

Les impacts de MPS sur l'énergie et les émissions proviennent principalement de la consommation d'électricité et de chauffage dans nos sites de production. Nous agissons par :

- investissements dans l'efficacité énergétique (remplacement progressif de l'éclairage par LED, isolation, récupération de chaleur),
- recours exclusif à l'électricité d'origine renouvelable,
- suivi des émissions scopes 1, 2 et 3 selon la méthodologie du GHG Protocol,
- fixation d'objectifs alignés sur la **Science Based Targets initiative (SBTi)** à horizon 2026.

L'efficacité énergétique constitue l'un des piliers de la stratégie environnementale de MPS. Depuis 2017, notre partenariat à l'Agence de l'Énergie pour l'Économie (AEnEC) nous engage dans une démarche structurée d'amélioration continue, validée par une convention d'objectifs avec l'OFEN et l'OVEF. Cette convention nous permet de fixer des cibles précises et d'ajuster régulièrement nos plans d'action.

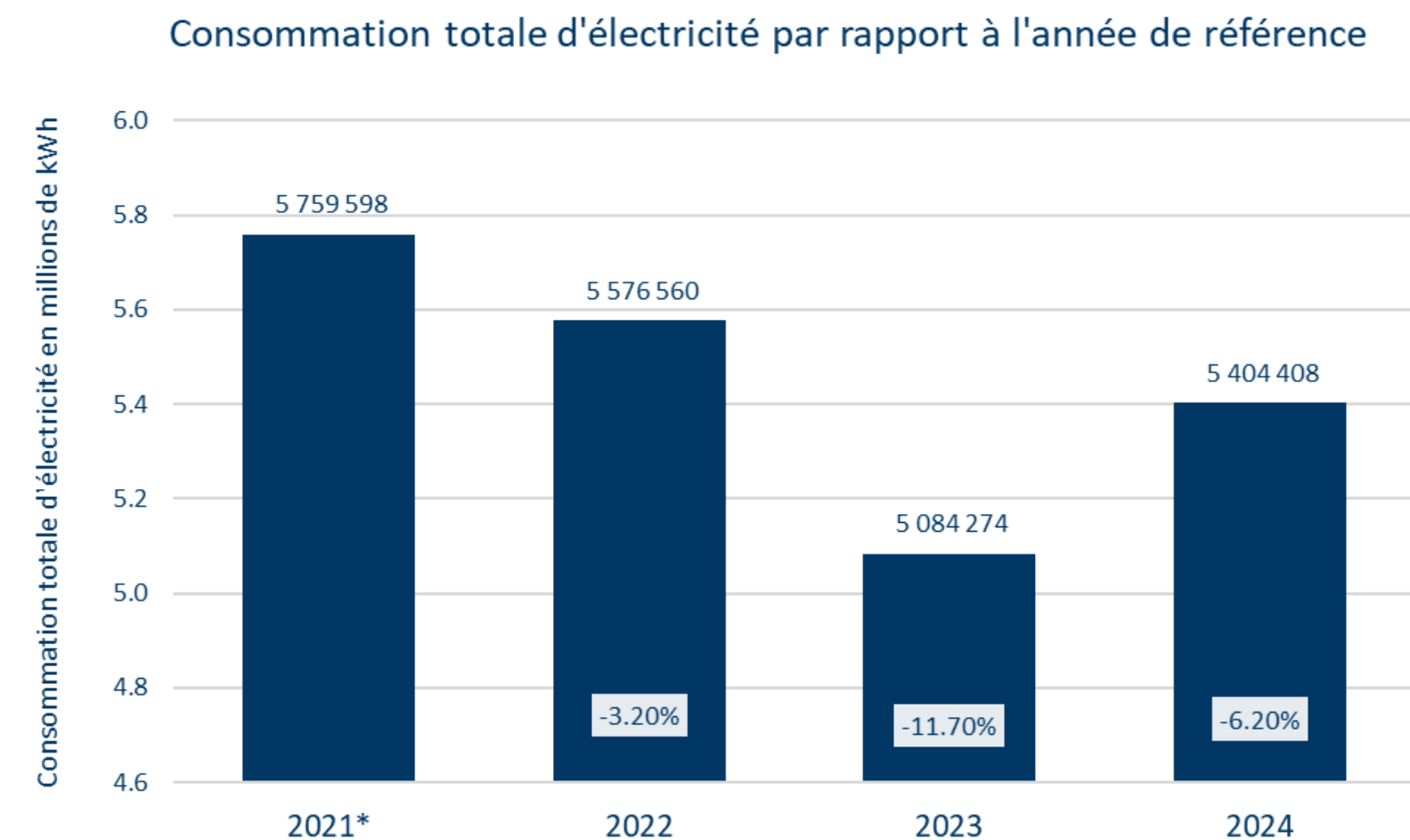
Notre premier objectif visait une réduction de 10 % de la consommation d'électricité d'ici 2025 par rapport au niveau de référence de 2017. Cet objectif a été atteint dès 2022, avec trois ans d'avance. À la suite de la crise énergétique de 2022, une nouvelle cible a été fixée : -10 % supplémentaires par rapport à 2021, soit environ 550 MWh à économiser d'ici 2025.



7.2.1.1 Évolution des consommations

Entre 2021 et 2023, nos consommations énergétiques ont montré une baisse continue, malgré une augmentation de la production. En 2024, la tendance a été légèrement inversée par rapport à l'année précédente, principalement en raison de la croissance de l'activité industrielle.

Consommation totale d'électricité (électricité achetée et autoconsommée issue des panneaux solaires):



*année de référence

Pour affiner notre suivi, nous utilisons un indicateur d'intensité énergétique (kWh/m²), qui permet de mesurer nos progrès indépendamment de la croissance de nos activités. L'analyse de l'intensité énergétique par mètre carré confirme que, malgré la hausse ponctuelle de 2024, la tendance pluriannuelle reste orientée à la baisse.

Indicateur (kWh/m²)	2021	2022	2023	2024
Électricité achetée	211,7	197,1	174,8	183,1
Énergie totale (Electricité et chauffage)	235	216	201	139
Électricité totale (achetée et solaire)	223	217	198	205

7.2.1.2 Mesures d'efficacité mises en place

Les progrès enregistrés reposent sur un ensemble de mesures techniques et organisationnelles concrètes :

- Optimisation de l'utilisation des équipements de production : extinction systématique des équipements en mode veille et activation des fonctions "power off"
- Regroupement des procédés énergivores : par exemple, la mutualisation de l'utilisation du four à bande sur 3 à 4 jours, permettant une économie annuelle de près de 28 000 kWh/an.

- Réduction du temps de fonctionnement des procédés tels que le traitement de surface, avec un gain estimé de 26 000 kWh/an.
- Détection et réparation des fuites d'air comprimé, représentant un potentiel de réduction de 25 000 kWh/an.
- Remplacement progressif de l'éclairage fluorescent par des LED intelligentes, permettant une économie de 20 à 60 % selon les sites.

Ces actions, combinées à des projets d'envergure comme la rénovation thermique du site de Bonfol (isolation périphérique, remplacement des vitrages) ou le remplacement d'installations de froid intégrant freecooling et récupération de chaleur, contribuent directement à la réduction de nos consommations.

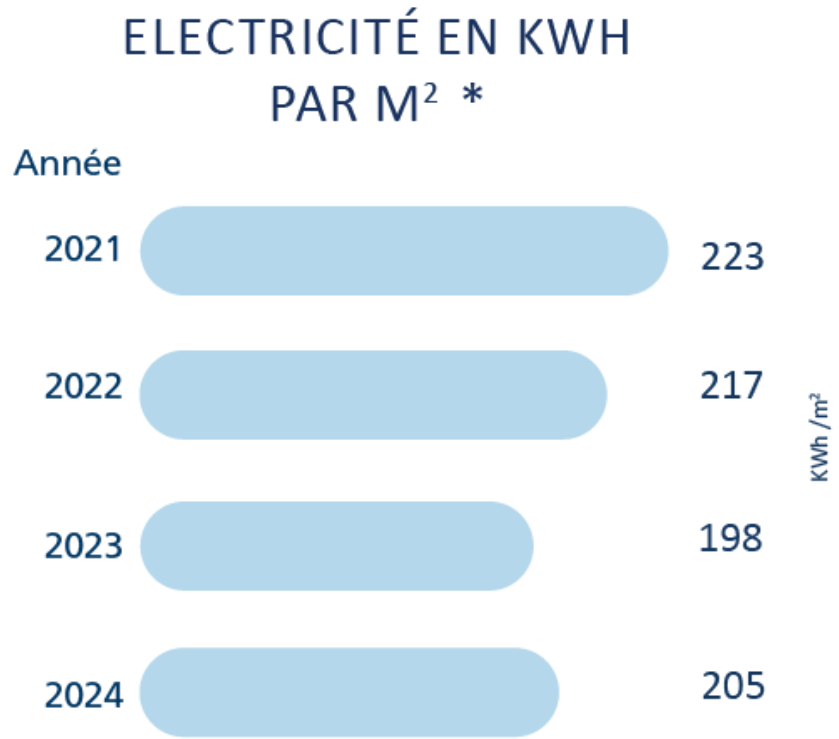
7.2.1.3 Électricité renouvelable & photovoltaïque

Depuis plusieurs années, 100 % de l'électricité achetée est issue de sources hydrauliques suisses certifiées (« énergie bleue »). Ce choix structurel réduit fortement nos émissions indirectes et renforce la cohérence de notre stratégie bas carbone.

En parallèle, MPS investit dans le photovoltaïque. En 2024, six centrales solaires étaient installées sur nos sites de Bienne, Court et Bonfol, représentant une puissance totale de 748 kWc. Selon les estimations, elles couvrent environ 11 % des besoins électriques annuels de nos sites et permettent d'éviter plusieurs dizaines de tonnes de CO₂ chaque année. Certaines installations appartiennent directement à MPS, tandis que d'autres sont exploitées en partenariat avec Horus Networks et PlanetSolar.

Année	Site	Capacité (kWc)	Surface (m2)	Propriétaire	Production annuelle estimée (kWh)	Émissions évitées (t CO ₂ /an*)
2015	Bienne 2	50	356	MPS	50 000	30
2015	Court	160	559	MPS	155 000	93
2019	Bienne 1	99	530	PlanetSolar	95 000	57
2021	Bonfol	220	1 060	Horus Networks	210 000	126
2023	Bienne 1	150	690	Horus Networks	145 000	87
2024	Bonfol	69	316	Horus Networks	65 000	39
TOTAL		748	3 511	-	720 000	432

* Estimation basée sur un facteur d'émission moyen de 0,4 kg CO₂/kWh évité.



*chiffres de 2024 adaptés à la nouvelle superficie des locaux

POURCENTAGE D'ENERGIE RENOUEVELABLE



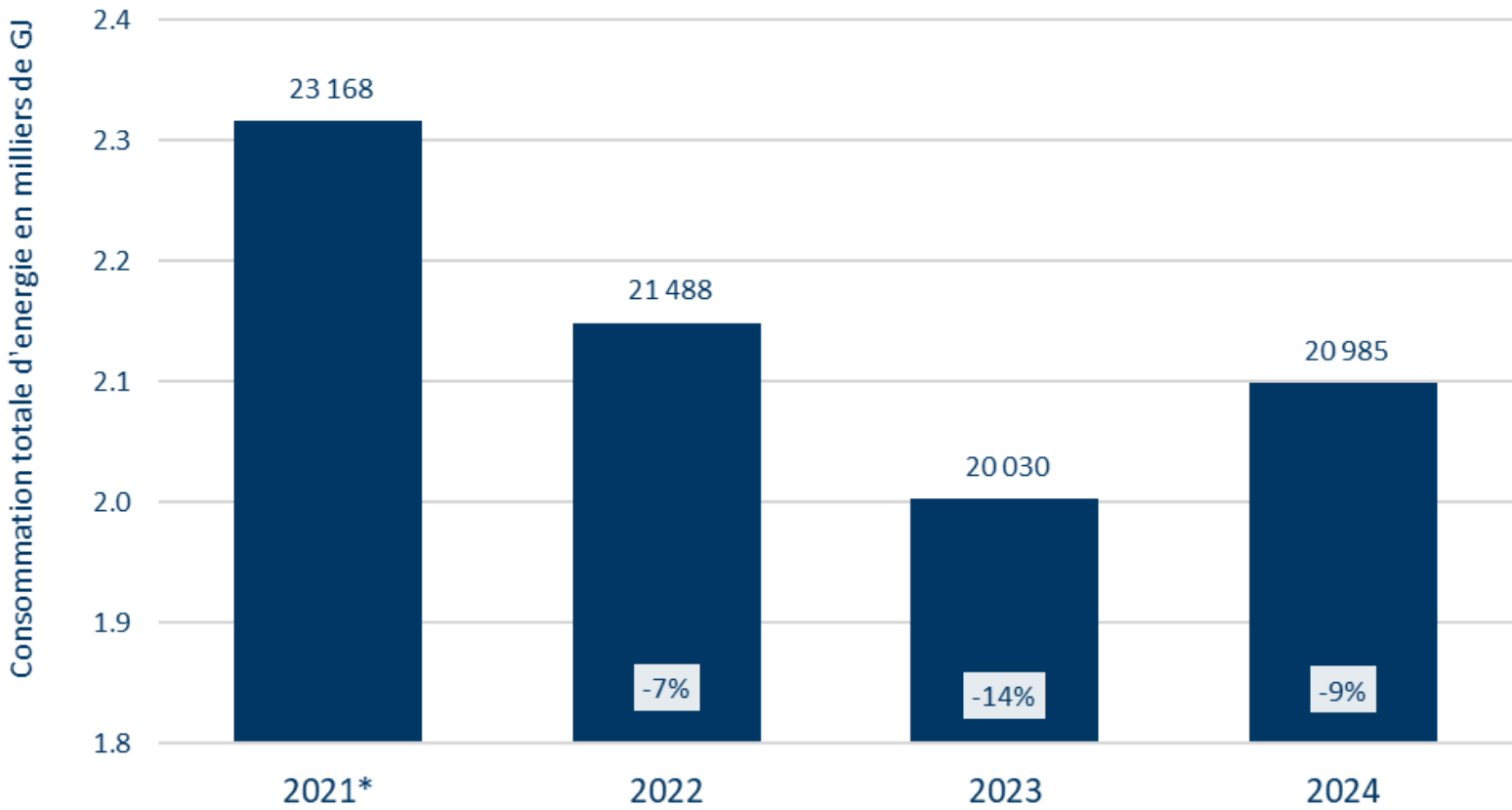
93% d'énergie renouvelable
7% d'énergie non-renouvelable

7.2.1.4 Vision à long terme et infrastructures

Nos efforts s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue. Entre 2021 et 2024, notre consommation énergétique totale est passée de 23 414 GJ à 20 985 GJ (-10 %).

Afin de donner une vision d'ensemble des progrès réalisés, le graphique ci-dessous présente la répartition de notre énergie consommée (dont la part issue de sources renouvelables), l'évolution de notre intensité énergétique par mètre carré

Energie totale annuelle en GJ par rapport à l'année de référence



*année de référence

Pour renforcer cette trajectoire, nous investissons également dans nos infrastructures :

- déploiement de stations de recharge pour véhicules électriques sur les sites de Bienne, Bonfol et Court, alimentées en énergies renouvelables,
- intégration de ces stations dans une logique multimodale afin de favoriser la mobilité durable,
- rénovation progressive des installations thermiques, notamment le projet de remplacement de la chaudière au mazout du site de Bonfol par une solution plus économe et durable.

Ces initiatives démontrent que la gestion de l'énergie et des ressources n'est pas une mesure ponctuelle, mais un engagement de long terme. Elles traduisent notre volonté de concilier performance industrielle, responsabilité environnementale et anticipation des enjeux futurs.

- Consommation énergétique : -10 % entre 2021 (23 414 GJ) et 2024 (20 985 GJ).
- Intensité énergétique : 183,1 kWh/m² en 2024, confirmant une tendance pluriannuelle à la baisse malgré la hausse de production.
- Électricité consommée : -11,7 % entre 2021 et 2023 ; légère hausse en 2024 liée à la croissance industrielle.
- Photovoltaïque : 11 % des besoins annuels couverts ; plusieurs dizaines de tonnes de CO₂ évitées chaque année.
- Émissions de GES (Scopes 1 & 2) : fortement réduites grâce à l'usage exclusif d'électricité hydraulique renouvelable (« énergie bleue »).

7.2.2 Réduction des émissions de CO₂ & action climatique

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre est une priorité indissociable de notre stratégie énergétique.

MPS s'est engagée à **réduire de 30 % ses émissions de CO₂ scopes 1 et 2 d'ici 2025 par rapport à 2021**.

- En 2022, la baisse atteignait déjà -17 %.
- En 2023, elle progressait à -23 %.
- En 2024, la réduction est estimée à -21 %.

Cet engagement est rendu possible grâce à :

- l'optimisation continue de nos équipements,
- l'amélioration de l'efficacité énergétique,
- le recours exclusif à de l'électricité renouvelable.

Depuis 2023, nous mesurons également nos émissions de scope 3, qui représentent la part la plus significative de notre empreinte. En 2024, une méthodologie renforcée a permis d'obtenir des données plus fiables, couvrant notamment les achats de matières premières, les transports et les déchets.

La réalisation du bilan CO₂ 2024 (scopes 1, 2 et 3) en 2025 constitue une étape décisive. Elle nous offre une vision claire de la répartition de nos impacts et permettra de définir, dès 2025, de nouveaux objectifs alignés avec les attentes de nos parties prenantes et les exigences réglementaires.

7.2.2.1 Méthodologie de calcul des émissions de GES (Scopes 1, 2 et 3)

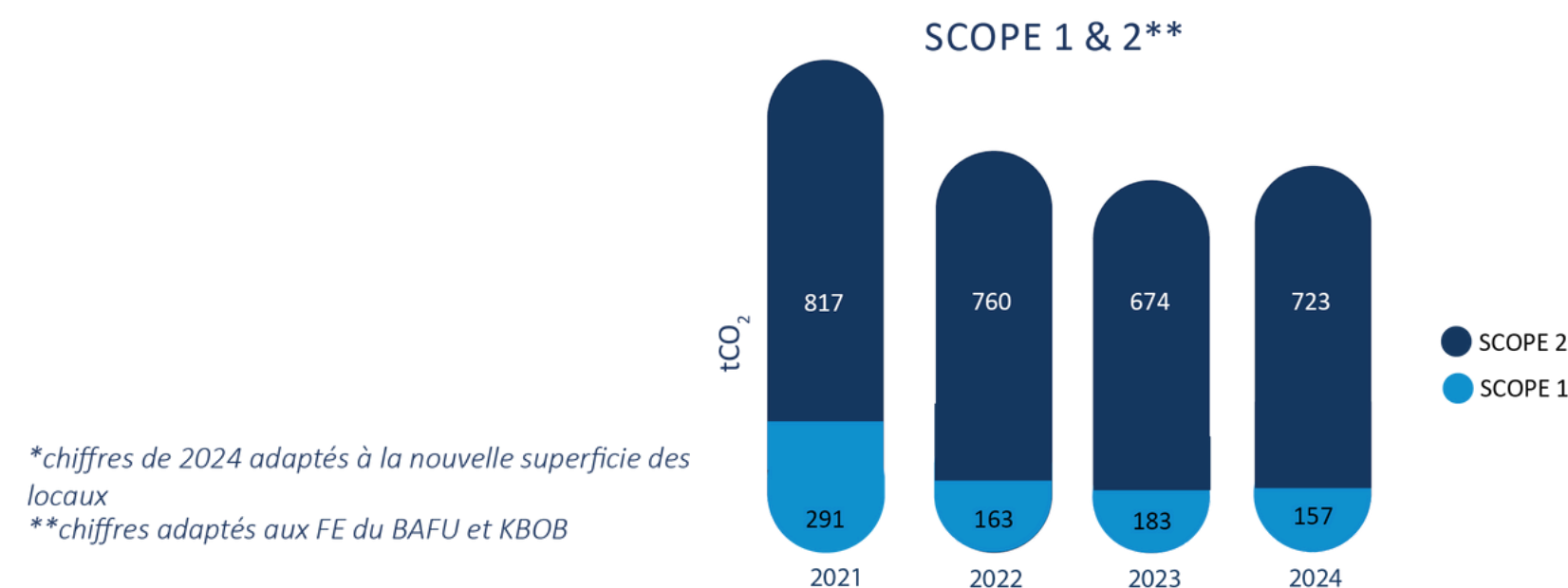
Le bilan carbone de MPS est établi selon la méthodologie GHG Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Standard, couvrant les scopes 1, 2 et 3. L'ensemble des sites de production en Suisse (Bienne, Bonfol, Court, Porrentruy, Precimed) ainsi que MPS USA Inc. (Boston) sont inclus dans le périmètre organisationnel, selon l'approche du contrôle opérationnel. L'année de reporting est 2024 (01.01–31.12).

- **Scopes 1 et 2** : Les émissions directes (Scope 1) couvrent la consommation de mazout, gaz et carburants. Les émissions indirectes liées à l'électricité (Scope 2) sont calculées à partir des factures d'électricité et des données de production photovoltaïque. Depuis 2021, MPS achète exclusivement de l'électricité hydraulique certifiée d'origine suisse (énergie bleue), ce qui réduit significativement l'empreinte du Scope 2.
- **Scope 3** : En 2024, huit catégories sur quinze sont couvertes conformément au GHG Protocol : achats de biens et services, biens d'équipement, transport amont, déchets, déplacements professionnels, déplacements domicile-travail, actifs en leasing amont et transport aval partiel. Les données proviennent de notre ERP (achats), du SIRH, des prestataires de déchets, de questionnaires internes et de nos partenaires logistiques. Les poids ont été obtenus par pesées manuelles, recherches fournisseurs ou moyennes pondérées.
- **Facteurs d'émission** : Les conversions reposent sur les bases de données OFEV 2023, Ecoinvent (version gratuite), et Base Carbone ADEME. Les produits chimiques ont été convertis de volumes en masses selon un ratio 1:1 en l'absence de densité spécifique.

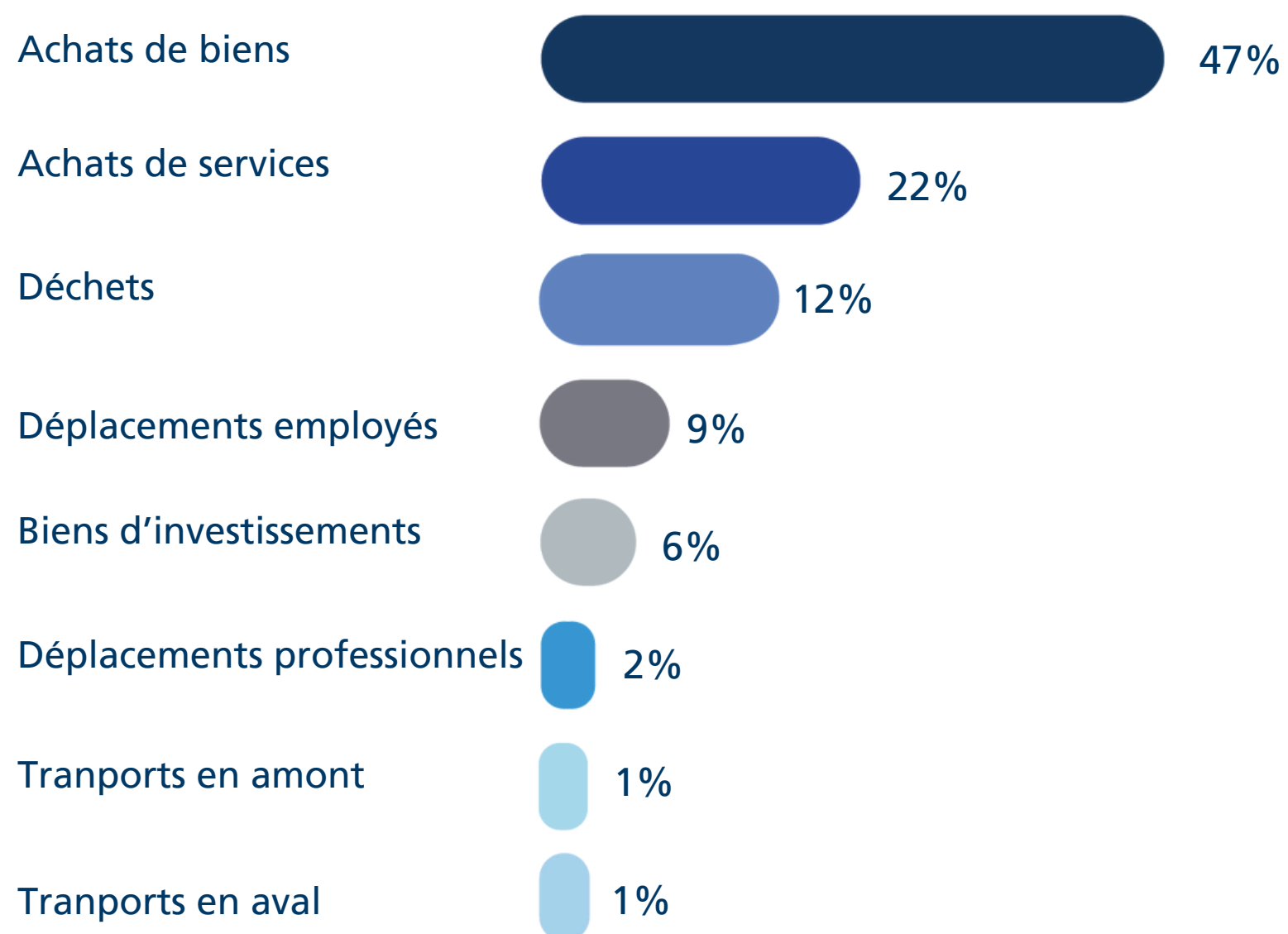
- **Incertitudes** : Les marges d'erreur varient selon les catégories : $\pm 5\%$ pour les données mesurées directement (Scope 1 et 2), jusqu'à $\pm 20\%$ pour certaines estimations du Scope 3 (notamment achats et déplacements). Ces incertitudes sont suivies et feront l'objet d'améliorations méthodologiques continues (meilleure traçabilité fournisseurs, intégration de données primaires). Les exclusions (ex. utilisation des produits vendus, fin de vie, investissements) sont justifiées car jugées non pertinentes ou non significatives.

Le rapport a été évalué par Ecoservices SA en juillet 2025, qui a confirmé sa conformité méthodologique au GHG Protocol et identifié des pistes d'amélioration (accès aux facteurs récents, meilleure traçabilité des données, documentation des incertitudes).

En 2024, les principales sources d'émissions du Scope 3 restent les **achats de biens et services (69 %)** et les **déchets (12 %)**, confirmant la priorité de MPS à travailler sur la circularité des matériaux et l'écoconception. Les transports amont représentent seulement 1 %, ce qui reflète la proximité des principaux fournisseurs.



RÉPARTITION DES EMISSIONS DE CO₂



Notre démarche climat ne se limite pas à la conformité : elle s'inscrit dans une logique de résilience et d'innovation. Chaque contrainte – réglementaire, technique ou opérationnelle – est transformée en opportunité pour renforcer notre modèle, améliorer nos pratiques et collaborer différemment avec nos partenaires.

- Émissions directes (scope 1) : MPS suit ses émissions directes de CO₂ liées principalement à la consommation de gaz naturel et de mazout pour le chauffage de ses sites de Bienne et Bonfol.
- Émissions indirectes liées à l'énergie (scope 2) : 100 % de l'électricité achetée par MPS est certifiée d'origine renouvelable hydraulique (« énergie bleue »), ce qui réduit significativement l'empreinte des émissions indirectes liées à l'électricité.
- Autres émissions indirectes (scope 3) : Depuis 2023, MPS mesure également son scope 3. En 2024, la méthodologie a été renforcée afin de couvrir les principaux postes d'émissions, incluant les achats de matières premières, les transports et la gestion des déchets. Ces émissions représentent une part importante de notre empreinte carbone globale.
- Réduction des émissions de GES : MPS s'est engagée à réduire de 30 % ses émissions de scopes 1 et 2 d'ici 2025 par rapport à 2021.

7.2.2.2 Méthodologie de calcul

Les données énergétiques sont collectées à partir des factures d'électricité, de gaz et de mazout ainsi que des compteurs internes de production solaire. Les émissions de GES sont calculées conformément au GHG Protocol (Scopes 1, 2, 3) avec les facteurs d'émission publiés par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV, 2023) et complétés par les bases ecoinvent v3.9 pour les matières premières et les déchets.

Les limites organisationnelles suivent l'approche du contrôle opérationnel : toutes les entités MPS en Suisse sont incluses, ainsi que MPS USA Inc. pour ses scopes 1 et 2. Les données du scope 3 couvrent les matières premières, les transports, les déplacements domicile-travail, les déchets et l'utilisation des produits lorsque pertinent.

7.2.3 Économie circulaire & gestion des déchets

Gestion des impacts – Déchets et économie circulaire (lié à l'ODD 12, enjeu matériel 2022/2025)

Les principaux impacts de MPS proviennent de la génération de déchets métalliques et de déchets spéciaux liés aux procédés de production. Notre approche vise à :

- maximiser le tri à la source et la valorisation des métaux recyclables,
- réduire les volumes de déchets spéciaux par la substitution progressive de produits chimiques et huiles de coupe,
- renforcer la traçabilité via nos prestataires agréés,
- intégrer les principes d'économie circulaire dans la conception des produits et des emballages.

7.2.3.1 Économie circulaire et scope 3 résultats

Chez MPS, l'économie circulaire fait partie intégrante de notre approche industrielle. Nos composants sont conçus pour durer et respecter les standards élevés de qualité exigés par nos clients. Cette exigence de performance à long terme guide la sélection de matériaux techniques et spécifiques, tout en favorisant la réutilisation et la prolongation de la durée de vie des produits.

Parce qu'une grande partie de nos composants est intégrée à des systèmes tiers, le suivi jusqu'à la fin de vie représente un véritable défi. Pour mieux appréhender ces enjeux, nous avons initié un partenariat avec une école d'ingénieurs, notamment sur l'analyse du cycle de vie (ACV) de certains produits. En parallèle, nous collaborons avec nos clients pour proposer, lorsque cela est possible, des solutions de réparation ou de revalorisation des composants. Ces démarches visent à limiter l'impact environnemental de nos produits tout au long de leur cycle de vie.

7.2.3.2 Gestion des déchets

La gestion responsable des déchets est un pilier de notre stratégie environnementale. Dès 2017, nous avons supprimé l'usage des gobelets jetables et bouteilles en PET dans nos bureaux grâce à l'installation de fontaines à eau et à la distribution de kits de bienvenue (mug, bouteille réutilisable et ustensiles durables). Depuis 2022, le tri sélectif est généralisé sur l'ensemble de nos sites, avec des conteneurs dédiés (papier, PET, verre, aluminium, plastique, déchets spéciaux) et des QR codes explicatifs. Ce dispositif est largement utilisé par nos équipes, qui s'engagent activement à trier leurs déchets au quotidien.

Sur le plan industriel, MPS applique des standards stricts pour la gestion des déchets de production et des déchets dangereux. Nous travaillons depuis plusieurs années avec des partenaires locaux pour la revalorisation des métaux (acier, titane, cuivre). Nos déchets spéciaux sont pris en charge par des organismes externes agréés, garantissant une élimination conforme aux réglementations. Notre objectif reste inchangé : réduire de 2 % nos déchets dangereux d'ici 2028 par rapport à 2021.

7.2.3.3 Initiatives de réduction et réutilisation

Parmi les mesures phares, MPS a développé des procédés de nettoyage et de réutilisation des huiles industrielles. Des tests ont confirmé qu'il est possible d'allonger leur durée de vie sans compromettre la qualité des produits, réduisant ainsi les volumes de déchets et optimisant les consommations.

7.2.3.4 Résultats et contribution au bilan carbone

En 2024, MPS a constaté une augmentation notable de ses déchets spéciaux, qui ont atteint 309 tonnes, contre 264 tonnes en 2023, soit une hausse d'environ 10 % par rapport à 2021. Les volumes étaient restés plus modérés les années précédentes (280 tonnes en 2021 et 184 tonnes en 2022).

TONNES DE DÉCHETS SPÉCIAUX



Cette évolution s'explique par plusieurs facteurs :

- l'augmentation de la production d'articles nécessitant des solvants contenant des composés organiques volatils (COV),
- l'amélioration de notre suivi et de notre système de récupération, qui permet aujourd'hui de comptabiliser plus précisément les volumes,
- et la probabilité que certaines données des années antérieures aient été partielles ou incomplètes.

Pour fiabiliser nos indicateurs, nous avons croisé en 2024 plusieurs sources de données : achats de substances et produits contenant des COV, niveaux de stock en début et fin d'année, ainsi que volumes réellement éliminés. Cette nouvelle méthode a permis d'obtenir une estimation plus précise et plus transparente.

Au-delà des volumes absolus, nous suivons également un indicateur relatif rapportant les déchets spéciaux aux pièces produites. Celui-ci est passé de 16 kg/1000 pièces en 2021 à 8,5 en 2022, puis 9,3 en 2023, avant d'augmenter à 12,5 en 2024.

Dans notre empreinte carbone (scope 3), les déchets représentent désormais **24 % des émissions**, ce qui en fait un levier prioritaire de réduction. Ces résultats soulignent les progrès accomplis dans la précision de nos reportings, mais aussi les défis persistants liés à la gestion des déchets spéciaux. Ils renforcent notre volonté de poursuivre nos efforts pour réduire ces impacts, en améliorant nos procédés de production, en optimisant la réutilisation des huiles et solvants, et en collaborant avec nos partenaires spécialisés du recyclage industriel.

- Déchets générés : 2021 : 280 t | 2022 : 184 t | 2023 : 264 t | 2024 : 309 t
- Déchets détournés de l'élimination : huiles et solvants réutilisés dans nos procédés (quantités en suivi interne).
- Déchets dirigés vers l'élimination : déchets spéciaux pris en charge par un organisme externe agréé.
- Indicateur interne : déchets spéciaux rapportés aux pièces produites (kg/1000 pièces) : 16 (2021) | 8,5 (2022) | 9,3 (2023) | 12,5 (2024).

7.2.4 Eau

Gestion des impacts – Eau (lié à l'ODD 6, enjeu matériel 2022/2025)

L'impact de MPS sur l'eau provient essentiellement des usages industriels (refroidissement, nettoyage, traitement de surface) et domestiques. Nos actions consistent à :

- suivre la consommation via les compteurs internes et factures,
- optimiser les procédés pour réduire les volumes consommés,
- assurer un rejet conforme aux exigences légales suisses,
- collaborer avec les prestataires pour améliorer le traitement et la valorisation des effluents.

Dans une industrie où l'eau joue un rôle important dans plusieurs procédés de production, MPS accorde une attention particulière à sa gestion durable. L'ensemble de l'eau consommée provient exclusivement des réseaux municipaux, sans aucun prélèvement dans les ressources naturelles.

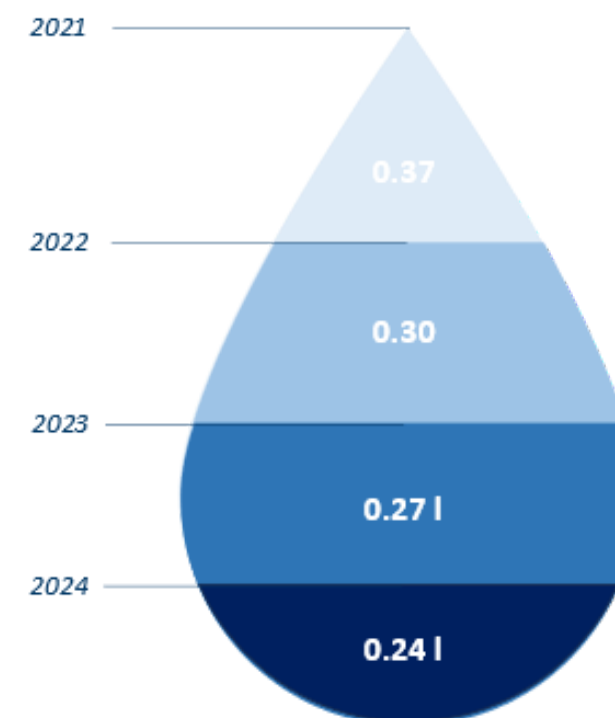
Dans une industrie où l'eau joue un rôle important dans plusieurs procédés de production, MPS accorde une attention particulière à sa gestion durable. L'ensemble de l'eau consommée provient exclusivement des réseaux municipaux, sans aucun prélèvement dans les ressources naturelles.

Sur nos sites, l'usage et le traitement différent :

- à Bienne, une Station de Prétraitement des Eaux Usées (STEP) traite les effluents avant leur rejet dans le réseau municipal, dans le respect strict des normes en vigueur. La consommation d'eau y a diminué ces dernières années, notamment grâce à l'optimisation des procédés et à une meilleure maîtrise des volumes par heure de travail.
- à Bonfol et Court, où l'utilisation de l'eau est plus marginale, les eaux usées sont collectées et traitées par des prestataires externes agréés.

Depuis 2024, MPS suit plus finement sa consommation d'eau afin d'améliorer ses indicateurs environnementaux et de préparer une gestion encore plus responsable des usages.

Production d'eau usées en litres par heures travaillées à Bienne



- Volume total d'eau prélevée : 0 m³/an, 100 % réseaux municipaux
- Volume total d'eaux usées rejetées après traitement : 130.5 m³

7.2.5 Biodiversité

Gestion des impacts – Biodiversité (lié à l'ODD 15, enjeu matériel 2022/2025)

Bien que nos sites soient principalement situés en zones industrielles, nous reconnaissons notre responsabilité dans la préservation des écosystèmes. Nos impacts directs se limitent aux surfaces bâties et aux espaces verts attenants. Les actions engagées incluent :

- intégration de surfaces vertes favorables à la biodiversité (plantations, espaces verts fleuris),
- gestion raisonnée des eaux pluviales,
- prise en compte de la biodiversité dans l'aménagement futur des sites,
- implication progressive de nos fournisseurs sur la traçabilité des matières premières sensibles.

Nos activités industrielles, de par leur nature et leur localisation, n'ont pas d'impact direct sur des zones sensibles : aucun site n'est situé à proximité d'habitats protégés ni de zones à forte valeur écologique.

Conscients de notre responsabilité, nous mettons néanmoins en œuvre des actions locales en faveur de la biodiversité :

- à Court, trois ruches installées chaque printemps en partenariat avec la Ferme du Gros Pré ont permis de récolter 650 pots de miel en 2024, distribués aux collaborateurs,
- sur l'ensemble de nos sites, les aménagements paysagers (buissons, lavandes, zones fleuries) renforcent la diversité végétale et soutiennent la présence des pollinisateurs.

Ces initiatives, bien que locales, traduisent notre volonté d'aller au-delà des obligations réglementaires et de contribuer à un environnement plus équilibré et durable.

- Confirmation de l'absence d'impact dans des zones protégées,
- Initiatives locales en faveur de la biodiversité.

7.2.6 Initiatives innovantes





Chez MPS, l'innovation et l'amélioration continue sont indissociables de notre démarche de durabilité. Chaque projet mené vise à conjuguer performance industrielle, optimisation des ressources et réduction de notre empreinte environnementale.

En 2024, plusieurs initiatives ont démontré leur impact concret :

- **Optimisation des procédés de meulage** : un projet de réduction de l'utilisation d'huile pour le meulage des billes a permis de diminuer de 30 % la consommation de lubrifiants tout en réduisant de 30 % le temps de cycle. Ce double gain illustre notre volonté d'économiser des ressources tout en améliorant l'efficacité opérationnelle.
- **Revue des flux de production** : dans la division Precimed, l'analyse d'un processus complet a permis d'éliminer une étape superflue. Cette simplification a conduit à une réduction de 80 % de la consommation de matière première, tout en maintenant les standards de qualité élevés requis par nos clients.

- **Sécurisation de l'approvisionnement** : afin de renforcer notre résilience, nous travaillons actuellement sur des alternatives pour certaines étapes critiques, comme l'ébavurage, en étudiant des solutions d'automatisation. Ces initiatives visent à réduire notre dépendance à des fournisseurs externes, parfois difficiles d'accès, et à améliorer la continuité de nos opérations.
- **Amélioration ergonomique et performance** : notre produit phare, la pompe Alpine, fait l'objet d'une étude d'optimisation au sein de nos ateliers. L'objectif est de combiner une amélioration des performances industrielles avec une meilleure ergonomie des postes de travail, afin de garantir des conditions adaptées à l'ensemble de nos collaborateurs.

Ces projets témoignent de notre capacité à transformer les contraintes techniques et économiques en leviers d'innovation durable. Ils renforcent non seulement notre compétitivité, mais aussi notre engagement à préserver les ressources, à réduire nos déchets et à améliorer le bien-être de nos équipes.

-  Procédés de meulage : -30 % de consommation d'huile et -30 % de temps de cycle.
-  Flux de production Precimed : -80 % de matière première utilisée grâce à l'élimination d'une étape.
-  Étape critique ébavurage : alternatives d'automatisation en cours d'étude → réduction de la dépendance fournisseurs.
-  Pompe Alpine : étude en cours → optimisation des performances industrielles et amélioration de l'ergonomie des postes.

8 Mesurer ce qui compte

La transparence et la comparabilité sont des principes clés de notre démarche de durabilité. Pour répondre aux attentes de nos parties prenantes et assurer un suivi rigoureux de nos engagements, nous avons structuré notre reporting autour d'indicateurs de performance clés (KPI), du suivi de nos objectifs stratégiques, et de l'intégration des référentiels internationaux, notamment les Standards GRI (Global Reporting Initiative).

8.1 Indicateurs de performance clés (KPI)

La transparence passe par une mesure régulière et rigoureuse de nos performances. Chez MPS, nous suivons un ensemble d'indicateurs clés couvrant nos domaines prioritaires : énergie, émissions de CO₂, eau, déchets, santé & sécurité, diversité et formation.

Ces indicateurs permettent de mesurer nos progrès, d'identifier les écarts éventuels et de piloter nos actions correctives. Ces chiffres incluent l'ensemble des collaborateurs permanents, temporaires et apprentis. Aucun travailleur indépendant ou prestataire majeur n'est comptabilisé dans nos effectifs internes. Le périmètre couvre toutes les entités de MPS Micro Precision Systems AG en Suisse (Bienne, Court, Bonfol, Precimed) ainsi que MPS USA Inc.

Employés

	FY22			FY23			FY24		
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés (effectifs / Employé Temps Plein (ETP))									
EFFECTIF	196	279	475	220	289	509	223	319	542
ETP	174.8	273.8	448.6	195.5	284.1	479.6	198.6	311.9	510.5
Nombre de salariés permanents (effectif / ETP)									
EFFECTIF	158	256	414	184	273	457	196	300	496
ETP	142.2	252.1	394.3	166.9	268.6	435.5	177.3	293	470.3
Nombre de travailleurs temporaires (effectif / ETP)									
EFFECTIF	33	21	54	24	10	34	10	5	15
ETP	31.6	20,5	52.1	22,2	9,5	31,7	8,5	5	13,5
Nombre de salariés aux heures non garanties (effectif / ETP)									
EFFECTIF	5	2	7	8	0	8	5	2	7
ETP	1	1,2	2,2	3,2	0	3,2	2,2	2	4,2
Nombre de salariés à temps plein (effectif / ETP)									
EFFECTIF	130	255	385	128	260	388	132	283	415
ETP	130	255	385	128	260	388	132	283	415
Nombre de salariés à temps partiel (effectif / ETP)									
EFFECTIF	66	24	90	75	24	99	75	30	105
ETP	44.8	18,8	63.6	51.4	19,1	70.5	55.7	22,9	78.6

		FY22			FY23			FY24		
		FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de nouveaux employés embauchés (effectif / %) GRI 401-1										
Groupe										
EFFECTIF	<30 ans	6	8	14	18	17	35	13	18	31
	30 – 50	21	29	50	27	26	53	31	40	71
	>50 ans	1	18	19	7	7	14	10	13	23
	Total	28	55	83	52	50	102	54	71	125
En %	<30 ans	7%	10%	17%	18%	17%	34%	10%	14%	25%
	30 - 50	25%	35%	60%	26%	25%	52%	25%	32%	57%
	>50 ans	1%	22%	23%	7%	7%	14%	8%	10%	18%
Bienne										
EFFECTIF	<30 ans	5	5	10	9	8	17	9	11	20
	30 - 50	14	20	34	3	10	13	17	19	36
	>50 ans	0	15	15	2	3	5	2	8	10
	Total	19	40	59	14	21	35	28	38	66
En %	<30 ans	6%	6%	12%	9%	8%	17%	7%	9%	16%
	30 - 50	17%	24%	41%	3%	10%	13%	14%	15%	29%
	>50 ans	0%	18%	18%	2%	3%	5%	2%	6%	8%

		FY22			FY23			FY24		
		FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de nouveaux employés embauchés (effectif / %) GRI 401-1										
Bonfol										
EFFECTIF	<30 ans	0	2	2	9	4	13	3	6	9
	30 - 50	5	5	10	20	11	31	14	14	28
	>50 ans	1	2	3	4	3	7	7	4	11
	Total	6	9	15	33	18	51	24.00	24.00	48.00
En %	<30 ans	0%	2%	2%	9%	4%	13%	2%	5%	7%
	30 - 50	6%	6%	12%	20%	11%	30%	11%	11%	22%
	>50 ans	1%	2%	4%	4%	3%	7%	6%	3%	9%
Court										
EFFECTIF	<30 ans	1	1	2	0	5	5	1	1	2
	30 - 50	2	4	6	4	4	8	0	7	7
	>50 ans	0	1	1	1	1	2	1	1	2
	Total	3	6	9	5	10	15	2	9	11
En %	<30 ans	1%	1%	2%	0%	5%	5%	1%	1%	2%
	30 - 50	2%	5%	7%	4%	4%	8%	0%	6%	6%
	>50 ans	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%

	FY22			FY23			FY24		
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de congés parentaux (effectifs) - GRI 401-3									
Nombre de salariés ayant eu droit à un congé parental									
EFFECTIF	7	10	17	4	12	16	2	7	9
Nombre de salariés ayant pris un congé parental									
EFFECTIF	7	10	17	4	12	16	2	7	9
Nombre de salariés ayant repris le travail au cours de la période de référence après la fin du congé parental									
EFFECTIF	7	10	17	4	12	16	1	7	8
Nombre de salariés ayant repris le travail après la fin du congé parental et toujours employés 12 mois après leur retour au travail									
EFFECTIF	7	9	16	4	12	16	1	7	8
Retour au travail des salariés ayant pris un congé parental									
%	100%	100%	100%	25%	75%	100%	50%	100%	75%
Taux de maintien au travail des salariés ayant pris un congé parental									
%	100%	100%	100%	25%	75%	100%	100%	100%	100%

		FY22			FY23			FY24		
		FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Diversité des organes de gouvernance et des employés GRI 405-1										
Cadres supérieurs										
EFFECTIF	<30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 - 50	0	3	3	1	5	6	1	4	5
	>50 ans	1	3	4	2	6	8	2	7	9
	Total	1	6	7	3	11	14	3	11	14
%	<30 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	30 - 50	0%	1%	1%	0%	1%	1%	7%	29%	36%
	>50 ans	0%	1%	1%	0%	1%	2%	14%	50%	64%
	Total	0%	1%	1%	1%	2%	3%	21%	79%	100%
Cadres Moyen										
EFFECTIF		16	92	108	8	57	65	16	91	107
%		3%	19%	23%	2%	11%	13%	3%	17%	20%
Salariés sans fonction de cadre										
EFFECTIF		180	192	372	192	216	408	204	217	421
%		38%	40%	78%	38%	42%	80%	38%	40%	78%

		EMPLOYEUR	TYPE DE TRAVAILLEURS	TYPE D'EMPLOI	TOTAL
Nombre de travailleurs non-salariés GRI 2-8					
FY22	EFFECTIF	Agence pour l'emploi	Opérateurs	Assemblage de micro-mécanismes	28
	ETP				28
	Moyenne par mois				
FY23	EFFECTIF	Agence pour l'emploi	Opérateurs	Assemblage de micro-mécanismes	22
	ETP				21,1
	Moyenne par mois				
FY24	EFFECTIF	Agence pour l'emploi	Opérateurs	Assemblage de micro-mécanismes	10
	ETP				9,1
	Moyenne par mois				

		MPSM	MPSW	MPSD	MPSP	GROUPE
Taux de rotation par entité GRI 401-1						
FY22	%	10.30%	11.84%	33.71%	20.69%	14.11%
FY23	%	9.40%	9.64%	18.56%	20%	11.40%
FY24	%	9.80%	11.40%	25.23%	8%	12%
Taux de rotation pour des départs volontaires par entité						
FY24	%	3.27%	2.28%	1.80%	0%	3%

Santé et sécurité

	FY22		FY23		FY24	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Accidents du travail GRI 403-9a						
Morts à la suite d'un accident du travail	0	0	0	0	0	0
Accidents du travail graves (>6 mois)	0	0	0	0	0	0
Accidents du travail enregistrés	11	16.2%	12	16.7%	9	11.7%
Heures travaillées	638 817		885 982		964 088	

Social

	FY22	FY23	FY24
Part de femmes dans les effectifs (%)	40	41	42
Part de femmes au Conseil d'administration (%)	33	33	33
Heures moyennes de formation / collaborateur	3,2	2,3	3
Nombre d'accidents de travail	10	9	9
Accidents graves	0	0	0

8.2 Suivi des objectifs & résultats

Nos engagements sont traduits en objectifs chiffrés. Les objectifs de durabilité de MPS couvrent les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance. Ils sont définis sur la base d’années de référence explicites, suivis annuellement et révisés si nécessaire pour tenir compte de l’évolution du contexte opérationnel et réglementaire.

Domaine	Objectif	Année de référence	Horizon	Statut 2024
Énergie et climat (AEnEC)	Réduire la consommation totale d’électricité de -10 %	2021	2025	-6.2 % atteint en 2024
CO ₂ scopes 1 et 2 (STI)	Réduction de 30 % des émissions de CO ₂ scopes 1 et 2	2021	2025	-20% en 2024
Déchets dangereux	Réduction de -2 %	2021 (280 tonnes)	2028	+10.4 % en 2024
Déchets totaux	Pas d’objectif chiffré fixé. Suivi : taux de valorisation des déchets	2021	Permanent	92 % en 2024
Diversité	Pas d’objectif chiffré fixé. Suivi des indicateurs	2021 (39 %)	Permanent	42 % en 2024 ; 33 % au CA
Formation	Augmentation de 10% par collaborateurs	2021 (2.5)	2025	20%
Santé & sécurité	0 accident grave/an	2021 (14)	Permanent	9 accidents
	Taux de fréquence < 10	2021 (2)	Permanent	taux < 10 en 2024

Ces objectifs sont intégrés au système de gouvernance durable. Ce suivi régulier garantit la cohérence entre nos ambitions et nos performances réelles, tout en renforçant la confiance de nos parties prenantes.

8.3 Référentiels externes & index GRI

Ce rapport a été préparé conformément :

- aux standards du Global Reporting Initiative (GRI),
- aux référentiels sectoriels du Sustainability Accounting Standards Board (SASB),
- et en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

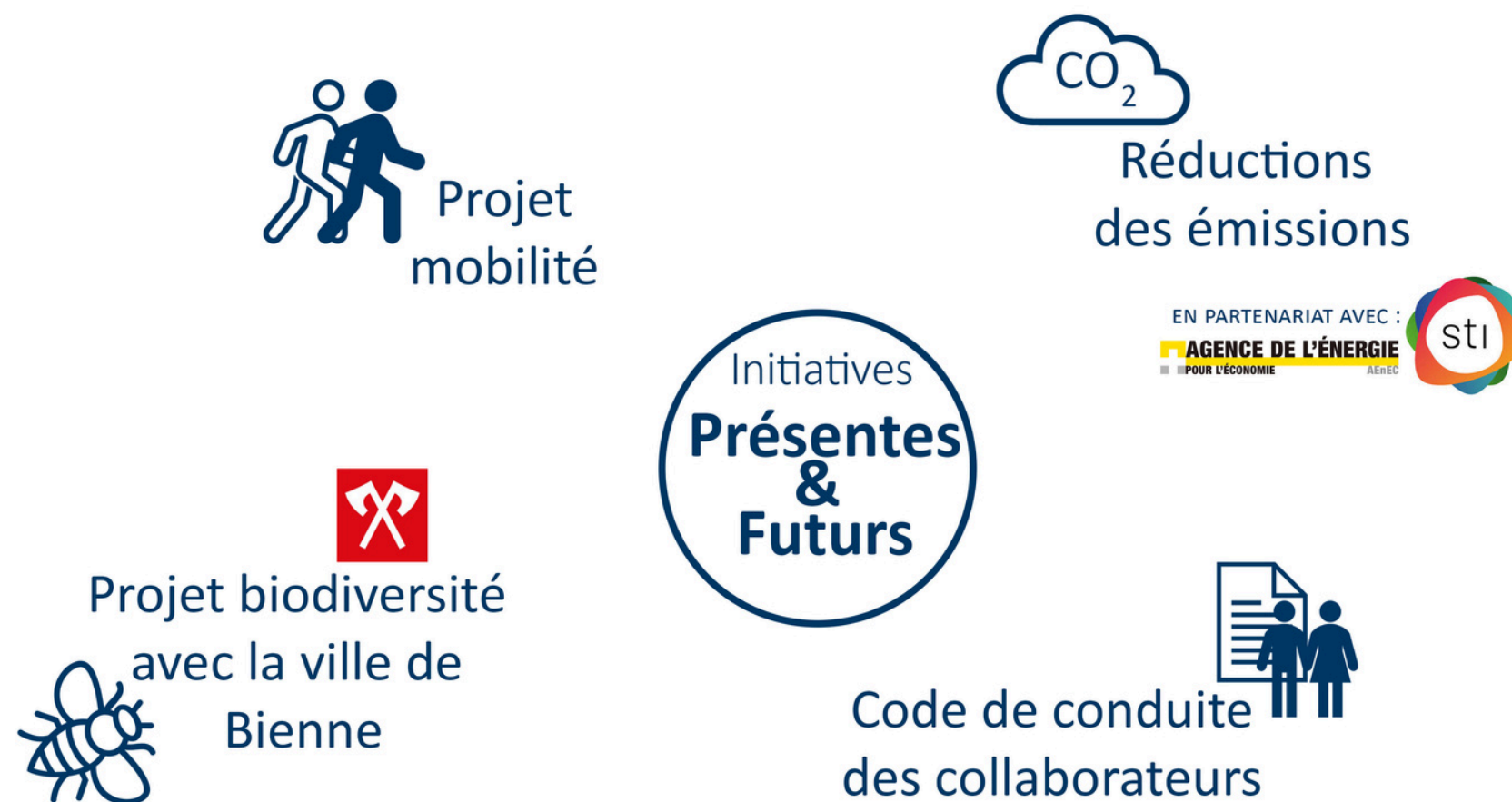
• Outre ces engagements collectifs, MPS participe directement aux réflexions sectorielles par la présence d’un représentant en durabilité au **Sustainability Expert Group de Swiss MedTech**. Ce rôle renforce la capacité de l’entreprise à aligner ses pratiques internes avec les standards les plus avancés du secteur et à contribuer activement à l’évolution de la filière MedTech en Suisse.

L’index GRI figure en annexe et fournit une correspondance détaillée entre les sections du rapport et les indicateurs GRI pertinents.

9 Regarder vers l'avenir

9.1 Feuille de route 2030

Notre feuille de route RSE à horizon 2030 est en cours de réalisation. Elle s'appuie sur les résultats déjà obtenus et fixe de nouvelles priorités dans nos domaines d'impact : énergie, mobilité, achats responsables, diversité, engagement social et environnemental. Ce cap à long terme nous permet d'aligner nos actions sur les enjeux globaux et d'impliquer durablement l'ensemble de nos parties prenantes.



Depuis 2024, plusieurs chantiers structurants sont en cours :

- Un plan de mobilité ambitieux a été déployé pour réduire les émissions liées aux trajets domicile-travail, incluant deux campagnes de questionnaires consécutives afin de mieux évaluer notre empreinte carbone et comprendre les besoins et attentes des collaborateurs. Ce projet s'enrichit d'une collaboration avec la Ville de Bienne et d'autres entreprises locales pour co-construire un service de mobilité plus efficace et durable.
- Un code de conduite à destination de l'ensemble des collaborateurs a été élaboré, intégrant clairement nos valeurs éthiques et environnementales.
- En partenariat avec la Ville de Bienne, la faisabilité d'un projet de valorisation des 3 000 m² d'espaces verts à proximité de notre site est à l'étude. L'objectif est de renforcer la biodiversité locale et de soutenir la faune et la flore.
- Nous allons définir de nouveaux objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3, sur la base d'un calcul complet, validé par une société externe. Ces futurs objectifs seront établis en collaboration étroite avec nos partenaires AEnEC et Swiss Triple Impact (STI).
- Enfin, MPS renforcera sa démarche d'achats responsables. L'évaluation des fournisseurs sera progressivement systématisée selon des critères RSE, intégrant questionnaires, analyse des risques par PFMEA appliquée aux groupes de marchandises, évaluation multicritères (environnement, social, éthique) et audits ciblés. Ce processus permettra de sécuriser nos approvisionnements, de réduire les risques ESG dans la chaîne de valeur et d'encourager des pratiques plus durables chez nos partenaires stratégiques.

9.2 Défis & opportunités

Réduire notre impact tout en maintenant un haut niveau d'exigence opérationnelle implique des arbitrages constants. Parmi les principaux défis identifiés figurent la fiabilité des données, la mobilisation des partenaires de la chaîne de valeur, ainsi que l'adaptation à une réglementation en constante évolution.

Cependant, chacun de ces défis représente aussi une opportunité. L'amélioration de la qualité des données permet de renforcer la transparence et la crédibilité de nos reportings. La mobilisation accrue des fournisseurs et partenaires ouvre la voie à une chaîne de valeur plus responsable et plus résiliente. Enfin, l'évolution réglementaire stimule l'innovation et incite à accélérer nos démarches en matière d'efficacité énergétique, de réduction des émissions et d'économie circulaire.

La transition managériale amorcée en 2024, avec l'arrivée du nouveau CEO, s'inscrit également dans cette dynamique : elle garantit la continuité stratégique tout en apportant un nouvel élan pour renforcer encore notre engagement.

C'est dans ce contexte que MPS entend transformer ces défis en leviers de progrès, pour continuer à associer performance industrielle et responsabilité environnementale et sociale.





9.3 S'impliquer : appel à l'action pour nos partenaires et collaborateurs

La durabilité ne peut être portée uniquement par une direction ou un service : elle repose sur l'engagement collectif. C'est pourquoi MPS appelle ses collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires à participer activement à cette transformation.

Chaque contribution compte : qu'il s'agisse d'éco-gestes au quotidien, de retours terrain, de propositions d'amélioration, ou encore de projets collaboratifs. Par exemple, l'évaluation de nos fournisseurs selon des critères RSE, les initiatives de mobilité durable portées par nos collaborateurs, ou les projets conjoints de valorisation des espaces verts illustrent déjà la force de l'action collective.

Ce rapport de durabilité, notre troisième édition, est réalisé sur une base volontaire. Il couvre l'ensemble de l'exercice 2024, soit la période de janvier à décembre 2024 et a été préparé conformément aux standards du Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, ainsi qu'aux standards sectoriels du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Il reflète notre volonté d'assurer un suivi transparent, équilibré et accessible de nos engagements et résultats. Mais au-delà du reporting, il constitue surtout un point de départ pour co-construire l'avenir avec nos parties prenantes.

Nous invitons donc chacun à contribuer à cette démarche : vos retours, idées et initiatives sont essentiels pour progresser ensemble vers nos ambitions 2030.

Pour toute remarque ou proposition en lien avec ce rapport ou notre démarche de durabilité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : sustainability@mpsag.com

Annexe - Index GRI 2021 – Contenu du rapport de durabilité MPS

GRI Standard	Exigence	Localisation dans le rapport	Page
Fondamentaux – GRI 2			
GRI 2-1	Informations générales sur l'organisation	Section 1.1	3
GRI 2-2	Entités incluses	Section 1.1 & 1.3	3 & 21
GRI 2-3	Périmètre, période et fréquence du reporting	Section 9.3	60
GRI 2-5	Assurance externe	Pas d'assurance externe du rapport	N/A
GRI 2-6	Chaîne de valeur	Section 1.3	6
GRI 2-7	Effectifs	Section 8.1	49-56
GRI 2-9 à 2-20	Gouvernance	Section 5.2, 5.3 & 5.4	19-24
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de durabilité	Section 2.2 & 3	8
GRI 2-23	Engagements politiques	Section 5.1 et 5.5	19 & 22
GRI 2-24	Diligence raisonnable	Section 6.3	26
GRI 2-25 et 2-26	Remediation et Mécanismes de conseil//alerte	Section 5.5	22-23
GRI 2-27	Conformité aux lois	Global (aucune non-conformité signalée)	N/A
GRI 2-28	Associations / adhésion	Section 3.2, 5.2.1	11 & 20
GRI 2-29	Engagement des parties prenantes	Section 4.1	14
GRI 2-30	Négociation collective	Section 7.1.5 & 7.1.7	34-35 & 37

Annexe - Index GRI 2021 – Contenu du rapport de durabilité MPS

GRI Standard	Exigence	Localisation dans le rapport	Page
Thématiques – GRI 3			
GRI 3-1	Processus de matérialité	Section 4.2 & 4.2.1	14-17
GRI 3-2	Liste des thématiques matérielles	Sections 4.3	18
Economie - GRI 200			
GRI 201	Performance économique	Section 7.2.2, 7.1.5	34-35 & 42-45
GRI 204	Pratiques d'approvisionnement	Section 6.1	24
GRI 205	Lutte contre la corruption	Section 4.2.1	17
GRI 206	Concurrence loyale	Section 4.2.1	17
Environnement – GRI 300			
GRI 302	Energie	Section 7.2.1	38-42
GRI 303	Eau	Section 7.2.4	47
GRI 304	Biodiversité	Section 7.2.5	48
GRI 305	Émissions GES (scopes 1, 2, 3)	Section 7.2.2	42-45
GRI 306	Déchets	Section 7.2.3	45-46
GRI 308	Fournisseurs : environnement	Section 6.1, 6.4, 9.1	24 & 26 & 58

Annexe - Index GRI 2021 – Contenu du rapport de durabilité MPS

GRI Standard	Exigence	Localisation dans le rapport	Page
Social – GRI 400			
GRI 401	Emploi	Section 8.1 KPI sociaux	49-56
GRI 402	Relations employeur/employés	Mention section 7.1.7	37
GRI 403-1 & 403-2	Santé & sécurité au travail	Section 7.1.2 & 8.1	29-30
GRI 404-1 & 404-2	Formation	Section 7.1.4 & 8.1	32-33 & 56
GRI 405	Diversité & égalité des chance	Section 7.1.5, 7.1.6 & 8.1	34-36 & 50-56
GRI 406	Non-discrimination	Section 5.5 & 7.1.5	22-23 & 34-35
GRI 407	Liberté d'association	Section 7.1.7	37
GRI 408	Travail des enfants	Section 6.4	26
GRI 409	Travail forcé ou obligatoire	Section 6.4	26
GRI 410	Pratiques en matière de sécurité	Section 7.1.2	29-30
GRI 412	Droits humains	Section 5.5	22-23
GRI 413-1	Communautés locales	Section 4.1 & 7.2.5	14 & 48
GRI 414	Evaluation sociale des fournisseurs	Section 6.1, 6.4, 9.1	24-26 & 58
GRI 417-1	Marketing & étiquetage	Section 5.2	19
GRI 418	Confidentialité des clients	Section 5.6	23-24