



PLAN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

GENDER EQUALITY PLAN

2026–2031



Table of Contents

<i>Commitment</i>	<i>p. 3</i>
<i>Executive Diagnosis</i>	<i>p. 5</i>
<i>Axis 1 – Internal Gender Equality Policy</i>	<i>p. 8</i>
<i>Axis 2 – Gender Equality in Academic Pathways</i>	<i>p. 10</i>
<i>Axis 3 – Gender Equality in Teaching and Research</i>	<i>p. 12</i>
<i>Axis 4 – Combating Sexism, Sexual and Gender-Based Violence, and Discrimination</i>	<i>p. 14</i>
<i>Key Indicators</i>	<i>p. 15</i>

Sommaire

Engagement	p. 3
Diagnostic	p. 5
Axe 1 – Politique interne d'égalité professionnelle	p. 8
Axe 2 – Égalité de genre dans les parcours académiques	p. 10
Axe 3 – Égalité de genre dans l'enseignement et la recherche	p. 12
Axe 4 – Lutte contre le sexisme, les VSS et les discriminations	p. 14
Indicateurs phares	p. 15

Engagement

À MBS, l'égalité entre les femmes et les hommes est une exigence concrète qui doit se traduire, chaque jour, dans nos décisions, nos pratiques et notre culture. C'est le sens de notre Gender Equality Plan (GEP) 2026–2031, par lequel MBS réaffirme son engagement à garantir une égalité réelle dans l'ensemble de ses activités : conditions d'étude, conditions de travail, rémunération, carrières, réussite académique, accès aux responsabilités, ainsi que prévention et traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles (VSS).

Cet engagement s'inscrit pleinement dans l'identité et la mission de l'École : former des leaders audacieux, critiques et résilients, capables de transformer le monde avec exigence, responsabilité et empathie, et faire de MBS un environnement inclusif et respectueux pour toutes et tous — étudiants, collaborateurs, enseignants-chercheurs et partenaires.

Notre plan 2026–2031 s'inscrit dans le cadre légal français et dans les exigences européennes en matière d'égalité de genre : engagement public, ressources dédiées, données & suivi, formation/sensibilisation.

Ce GEP, élaboré par un groupe de travail regroupant enseignants et enseignantes et représentants et représentantes des différents services de MBS reflète une conviction : les progrès durables en matière d'égalité reposent à la fois sur la clarté des objectifs, la continuité des actions et la capacité à mesurer l'impact.

Commitment

At MBS, equality between women and men is a concrete requirement that must be reflected every day in our decisions, practices and institutional culture. This is the purpose of our Gender Equality Plan (GEP) 2026–2031, through which MBS reaffirms its commitment to ensuring genuine equality across all its activities: study conditions, working conditions, remuneration, career development, academic success, access to positions of responsibility, as well as the prevention and handling of discrimination and sexual and gender-based violence.

This commitment is fully aligned with the School's identity and mission: to educate bold, critical and resilient leaders capable of transforming the world with high standards, responsibility and empathy, and to make MBS an inclusive and respectful environment for all—students, staff, faculty and partners alike.

Our 2026–2031 plan is fully embedded in the French legal framework and in European requirements on gender equality, notably with regard to: public commitment, dedicated resources, data collection and monitoring, and training and awareness-raising.

This Gender Equality Plan, developed by a working group bringing together faculty members and representatives from MBS's various departments, reflects a shared conviction: sustainable progress in gender equality depends on clear objectives, the continuity of actions, and the ability to measure impact.

Pour atteindre ces ambitions, le GEP 2026–2031, dont la formalisation a été approuvée par le Comité Exécutif pour une entrée en vigueur en avril 2026, se structure autour de quatre axes complémentaires, couvrant l'ensemble de nos responsabilités d'employeur, d'établissement d'enseignement supérieur et d'acteur engagé :

- Axe 1 – Politique interne d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Axe 2 – Égalité de genre dans les parcours académiques
- Axe 3 – Égalité de genre dans l'enseignement et la recherche
- Axe 4 – Lutte contre le sexisme, les VSS et toutes les formes de discrimination

Je veux enfin rappeler que l'égalité ne se décrète pas : elle se construit. Elle suppose de questionner nos habitudes, de prévenir les risques, de traiter les situations avec rigueur, et de créer les conditions d'une confiance durable. Ce plan est une feuille de route, mais c'est surtout un engagement collectif : la réussite du GEP dépendra de la mobilisation de toutes nos communautés, à tous les niveaux, et de notre capacité à faire vivre ces principes dans la durée.

Mohamed AFENNICH
Directeur Général

To achieve these ambitions, the 2026–2031 Gender Equality Plan (GEP), whose formal adoption was approved by the Executive Committee for implementation starting in April 2026, is structured around four complementary pillars, covering the full scope of our responsibilities as an employer, a higher education institution, and a committed societal actor.

- *Axis 1 – Internal professional equality policy between women and men*
- *Axis 2 – Gender equality in academic pathways*
- *Axis 3 – Gender equality in teaching and research*
- *Axis 4 – Combating sexism, sexual and gender-based violence, and all forms of discrimination*

Finally, it is important to recall that equality cannot be decreed: it must be built. It requires questioning our habits, preventing risks, addressing situations rigorously, and creating the conditions for lasting trust. This plan is a roadmap, but above all it is a collective commitment: the success of the GEP will depend on the mobilisation of all our communities, at every level, and on our ability to bring these principles to life over time

Diagnostic

Le diagnostic ci-dessous synthétise les principaux enseignements qui fondent la priorisation des actions du GEP 2026–2031. Il s'appuie sur une dynamique déjà bien engagée, reconnue par des dispositifs structurants et des démarches d'évaluation régulières, tout en identifiant clairement les défis à relever pour renforcer l'impact et l'appropriation du plan.

Une dynamique engagée

MBS s'inscrit dans une trajectoire robuste et structurée en matière d'égalité de genre et d'inclusion.

L'établissement bénéficie d'une reconnaissance externe au travers de la labellisation AFNOR "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" couvrant un périmètre large incluant les ressources humaines, les activités pédagogiques et administratives, le recrutement des étudiants, la politique sociale ainsi que l'enseignement et la recherche.

MBS a renforcé son pilotage par la donnée grâce à un pilotage outillé de l'inclusion, avec la co-construction du référentiel Mixity Campus et le déploiement d'enquêtes auprès des collaborateurs et des étudiants. Cette approche permet de mesurer la maturité perçue, d'identifier les points forts et les zones de

Executive Diagnosis

The following diagnosis summarises the key findings underpinning the prioritisation of actions within the GEP 2026–2031. It builds on an already well-established dynamic, recognised through structured schemes and regular evaluation processes, while clearly identifying the challenges that remain in order to strengthen the plan's impact and ownership.

An Established and Structured Dynamic

MBS is engaged in a robust and structured trajectory in the field of gender equality and inclusion.

The School benefits from external recognition through the AFNOR certification "Professional Equality between Women and Men", covering a broad scope including human resources, teaching and administrative activities, student recruitment, social policy, as well as teaching and research.

MBS has strengthened its data-driven governance of inclusion through the co-construction of the Mixity Campus framework and the deployment of surveys targeting both staff and students. This approach makes it possible to measure perceived maturity levels, identify strengths and areas for improvement, and steer priorities within a continuous improvement approach.

vigilance, et d'orienter les priorités d'action dans une logique d'amélioration continue.

MBS a également consolidé ses capacités de prévention et de traitement en formalisant des dispositifs de prévention et de traitement : mise en place d'une procédure d'alerte, déploiement d'une plateforme de signalement, et structuration d'un réseau de référents formés, afin d'assurer une prise en charge fiable, confidentielle et conforme des situations relevant notamment du harcèlement, des discriminations, des agissements sexistes et des VSS.

Parallèlement, l'établissement s'appuie sur une politique d'ouverture sociale et d'accompagnement fondée sur des dispositifs d'aides, des partenariats structurés et une politique sociale visant à limiter les barrières financières et sociales d'accès aux formations, en cohérence avec ses engagements historiques.

Enfin, l'égalité et l'inclusion s'inscrivent dans une démarche plus large d'engagement RSE et de progrès continu, notamment via l'inscription de MBS dans des référentiels et démarches de responsabilité sociétale (DD&RS) et l'intégration progressive des enjeux d'inclusion dans les activités cœur : formation, recherche et vie de campus.



The School has also consolidated its prevention and response capacities by formalising mechanisms for prevention and handling of situations: implementation of an alert procedure, deployment of a reporting platform, and structuring of a trained network of referents, ensuring reliable, confidential and compliant handling of cases relating in particular to harassment, discrimination, sexist behaviour and SGBV.

In parallel, MBS relies on a social inclusion and support policy based on financial aid schemes, structured partnerships and a social policy designed to limit financial and social barriers to access to education, in line with its long-standing commitments.

Finally, equality and inclusion are embedded in a broader CSR and continuous improvement approach, notably through MBS's involvement in sustainable development and social responsibility frameworks (DD&RS), and through the gradual integration of inclusion issues into core activities: education, research and campus life.

Défis persistants

Malgré des dispositifs matures et une dynamique globale positive, plusieurs défis structurants demeurent et justifient la mise en œuvre d'un plan 2026–2031 orienté “impact”. En premier lieu, **l'appropriation des règles, des voies de recours et des dispositifs de sanction doit être renforcée**, afin que chaque membre de la communauté identifie clairement ses droits, les ressources disponibles et les attendus de comportement.

Ensuite, les risques et expériences d'inégalités varient selon les moments et contextes du parcours étudiant (campus, vie associative, entreprise, mobilité internationale). La **prévention** et la **sensibilisation** doivent donc être mieux ciblées sur les moments et environnements les plus exposés, notamment ceux où les risques apparaissent plus élevés.

Par ailleurs, la mixité des publics et des parcours reste hétérogène selon les programmes, filières, spécialisations et niveaux de responsabilité, ce qui appelle des actions spécifiques sur **l'orientation**, la **lutte contre l'autocensure** et l'accès équitable aux opportunités (parcours académiques, professionnalisation, responsabilités).

Persistent Challenges

Despite mature mechanisms and an overall positive dynamic, several structural challenges remain and justify the implementation of an “impact-oriented” 2026–2031 plan.

*First, **awareness and appropriation of rules, reporting channels and sanction mechanisms** must be strengthened, so that every member of the community clearly understands their rights, available resources and expected standards of behaviour.*

*Second, risks and experiences of inequality vary depending on stages and contexts of the student journey (campus life, student associations, workplace, international mobility). **Prevention and awareness-raising** therefore need to be better targeted towards the most exposed moments and environments, particularly those where risks are higher.*

*Finally, gender balance across programmes, tracks, specialisations and levels of responsibility remains uneven, calling for targeted actions in **orientation, combating self-censorship**, and ensuring equitable access to opportunities (academic pathways, professionalisation, leadership roles).*

Axe 1 – Politique interne d'égalité professionnelle

Garantir l'égalité réelle dans les conditions de travail, la rémunération, les carrières, l'accès aux responsabilités, et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, pour les personnels administratifs et académiques.

Réduire les écarts de rémunération à poste comparable

- Maintenir un index égalité professionnelle durablement supérieur à 85 points et réaliser une revue annuelle des écarts à poste comparable.
- Pérenniser une enveloppe dédiée à la réduction des écarts de rémunération constatés à niveau équivalent, dans une logique de correction progressive.
- Harmoniser la méthode de comparaison des postes (familles de métiers, niveaux, ancienneté) et renforcer la traçabilité des décisions.

Favoriser l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité

- Concevoir un parcours d'accompagnement à la prise de responsabilités (mentorat, coaching, formation leadership) et définir les critères d'accès/transparence.
- Déployer une cohorte annuelle et intégrer un suivi des trajectoires (mobilités, promotions, accès aux responsabilités académiques et managériales).
- Organiser un atelier annuel « gestion de carrière » et renforcer la visibilité des opportunités internes.

Axis 1 – Internal Professional Equality Policy

Ensuring genuine equality in working conditions, remuneration, career development, access to positions of responsibility, and work-life balance for administrative and academic staff.

Reduce Pay Gaps for Equivalent Positions

- *Maintain a professional gender equality index consistently above 85 points and conduct an annual review of pay gaps for comparable positions.*
- *Secure a dedicated budget to address identified pay gaps at equivalent levels, within a progressive correction approach.*
- *Harmonise job comparison methodologies (job families, levels, seniority) and strengthen decision traceability.*

Promote Women's Access to Senior and Leadership Positions

- *Design a leadership access pathway (mentoring, coaching, leadership training) and define transparent eligibility criteria.*
- *Deploy an annual cohort and monitor career trajectories (mobility, promotions, access to academic and managerial responsibilities).*
- *Organise an annual "career management" workshop and enhance the visibility of internal opportunities.*

Améliorer l'articulation vie professionnelle - vie personnelle

- > Consolider et diffuser un kit d'information (parcours parentalité, télétravail, déconnexion, flexibilité) et clarifier les points de contact.
- > Mesurer le ressenti d'équilibre vie pro-vie perso (baromètre) et définir des actions correctrices ciblées.
- > Renforcer l'accessibilité effective des dispositifs (organisation du travail, télétravail, aménagements) et le suivi des bénéficiaires.

Dispositifs & ressources

 Index égalité professionnelle | processus annuel de revue des rémunérations | politique Egalité Diversité & Inclusion | accords et outils RH | plan de développement des compétences | mentorat & coaching | accords télétravail, déconnexion, parentalité | démarche Santé & QVCT | enquêtes internes

 Direction organisation et ressources humaines | Service QVT

Improve Work-Life Balance

- > Consolidate and disseminate an information toolkit (parenthood pathways, remote work, right to disconnect, flexibility) and clarify contact points.
- > Measure perceived work-life balance (barometer) and define targeted corrective actions.
- > Strengthen effective accessibility to existing schemes (work organisation, remote work, accommodations) and monitor beneficiaries.

Mechanisms & Resources

 Professional Gender Equality Index | Annual salary review process | Equality, Diversity & Inclusion policy | HR agreements and tools | Skills development plan | Mentoring & coaching | Remote working, right to disconnect and parenthood agreements | Health & Quality of Life and Working Conditions (QVCT) approach | Internal surveys

 Organisational and Human Resources Department | Quality of Working Life (QWL) Service

Axe 2 – Égalité de genre dans les parcours académiques

Assurer l'égalité de genre tout au long du parcours étudiant, depuis l'accès aux formations jusqu'à l'insertion professionnelle, en prévenant les biais et l'autocensure, en favorisant la mixité des parcours et des spécialisations, et en accompagnant équitablement la réussite académique et l'employabilité.

Garantir un accès égalitaire aux formations et aux dispositifs

- Mettre en place un tableau de bord admissions désagrégé par genre pour tous les programmes, incluant un indicateur d'équité à niveau académique comparable.
- Renforcer la formation des jurys et équipes impliquées dans les admissions aux biais explicites et implicites
- Analyser les écarts éventuels, identifier leurs causes et déployer des mesures correctrices

Dispositifs & ressources

⚙️ Données admissions | formation des jurys | politique Égalité Diversité & Inclusion | orientation | mentorat & coaching | données scolarité | accompagnement pédagogique | dispositifs de réussite | enquêtes d'insertion

🤝 Programmes | Career Center | MBS Alumni | Entreprises partenaires | Direction qualité

Axis 2 – Gender Equality in Academic Pathways

Ensuring gender equality throughout the student journey, from access to programmes through to professional integration, by preventing bias and self-censorship, promoting diversity of pathways and specialisations, and supporting academic success and employability equitably.

Ensure Equal Access to Programmes and Schemes

- *Implement a gender-disaggregated admissions dashboard for all programmes, including an equity indicator at comparable academic levels.*
- *Strengthen training of admissions juries and teams on explicit and implicit bias*
- *Analyse potential gaps, identify their causes and deploy corrective measures*

Mechanisms & Resources

⚙️ Admissions data | Jury training | Equality, Diversity & Inclusion policy | Guidance and orientation | Mentoring & coaching | Academic records data | Academic support | Student success schemes | Graduate employment surveys

🤝 Programmes | Career Center | MBS Alumni | Corporate partners | Quality Department

Soutenir la réussite académique et réduire les écarts

- |> Étendre l'analyse de réussite à tous les programmes, avec lecture par genre.
- |> Mettre en place des plans d'appui ciblés pour les publics en retrait, en veillant à préserver la performance globale.
- |> Évaluer l'efficacité des actions (tutorat, accompagnement, dispositifs pédagogiques) et ajuster.

Favoriser la mixité des parcours et lutter contre l'autocensure

- |> Identifier les parcours et spécialisations présentant une sous- ou surreprésentation durable d'un genre ; produire une cartographie.
- |> Déployer des actions d'orientation et de sensibilisation (modèles inspirants, ateliers, information sur les métiers) pour favoriser la mixité.
- |> Intégrer un suivi annuel des choix de parcours et adapter les actions en fonction des résultats.

Réduire les inégalités lors de l'insertion professionnelle

- |> Piloter un module « négociation salariale & trajectoires professionnelles »
- |> Généraliser le dispositif à tous les programmes et renforcer l'accompagnement à l'accès à des fonctions à fort potentiel.
- |> Renforcer des partenariats avec des entreprises engagées et suivre l'impact sur les trajectoires d'insertion.

Support Academic Success and Reduce Gaps

- |> *Extend academic success analysis to all programmes, with a gender-based reading.*
- |> *Implement targeted support plans for underperforming groups, while preserving overall academic performance.*
- |> *Assess the effectiveness of actions (tutoring, support schemes, pedagogical measures) and adjust accordingly.*

Promote Diversity of Pathways and Combat Self-Censorship

- |> *Identify pathways and specialisations with persistent under- or over-representation of a given gender and produce a mapping.*
- |> *Deploy orientation and awareness actions (role models, workshops, career information) to promote diversity.*
- |> *Integrate annual monitoring of pathway choices and adapt actions based on results.*

Reduce Inequalities in Professional Integration

- |> *Pilot a "salary negotiation and career pathways" module*
- |> *Roll out the scheme across all programmes and strengthen support for access to high-potential positions.*
- |> *Strengthen partnerships with committed companies and monitor impact on career outcomes.*

Axe 3 – Égalité de genre dans l'enseignement et la recherche

Intégrer la dimension d'égalité entre les genres dans les pratiques de recherche, les contenus pédagogiques et la gouvernance académique, et rendre visibles et opérationnels les apprentissages liés au genre et à l'inclusion.

Intégrer l'égalité de genre dans les contenus et les pratiques pédagogiques

- Structurer et déployer un socle commun obligatoire de sensibilisation (module e-learning développé par la Chaire MIND)
- Renforcer la prise en compte des enjeux de genre dans toutes les disciplines, comme enjeu académique et managérial central.
- Outiller et former les enseignants aux pratiques pédagogiques inclusives au travers de modules de formation, guides pratiques et partages d'expériences
- Valoriser les rôles modèles féminins au travers des parcours et expériences inspirantes de diplômées et partenaires
- Rendre visibles les actions menées pour favoriser l'acculturation et l'engagement de l'ensemble de la communauté.

Axis 3 – Gender Equality in Teaching and Research

Integrating gender equality into research practices, teaching content and academic governance, and making learning outcomes related to gender and inclusion visible and operational.

Integrate Gender Equality into Teaching Content and Practices

- Structure and roll out a mandatory common awareness framework, including the e-learning module developed by the MIND Chair.*
- Strengthen the integration of gender issues across all disciplines, positioning gender equality as a core academic and managerial challenge.*
- Equip and train faculty members in inclusive teaching practices through dedicated training modules, practical guides, and experience-sharing initiatives.*
- Highlight female role models by showcasing the inspiring career paths and experiences of MBS alumnae and partners.*
- Increase the visibility of actions implemented to foster awareness-raising and engagement across the entire community*

Développer et valoriser la recherche intégrant la dimension égalité de genre

- > Définir un cadre de suivi des projets et publications intégrant une dimension genre (définition, tags, sources).
- > Produire un premier reporting annuel interne et identifier des priorités de soutien
- > Organiser un événement annuel de valorisation et d'échange autour des travaux « genre & inclusion ».
- > Renforcer la communication sur les travaux et contributions sur la thématique de l'égalité de genre.

Dispositifs & ressources



Ingénierie pédagogique | modules e-learning | formation des enseignants | base des productions scientifiques | chaires et centres | communication scientifique



Programmes | Learning center | Enseignants | Chaire MIND | Direction de la recherche

Develop and Promote Research Integrating a Gender Dimension

- > Define a framework for monitoring projects and publications integrating a gender dimension (definitions, tagging, sources).
- > Produce an initial annual internal report and identify priority areas for support.
- > Organise an annual event showcasing and fostering exchange around "gender & inclusion" research.
- > Strengthen communication on research outputs and contributions related to gender equality.

Mechanisms & Resources



Educational design | E-learning modules | Faculty training | Research outputs database | Chairs and research centres | Research communication



Programmes | Learning Center | Faculty members | MIND Chair | Research Department

Axe 4 – Lutte contre le sexisme, les VSS et les discriminations

Garantir à l'ensemble des étudiantes, étudiants, collaboratrices et collaborateurs un environnement d'étude et de travail sûr et respectueux ; prévenir les comportements sexistes, les VSS et toutes formes de discrimination ; et assurer un traitement fiable, confidentiel et équitable des signalements.

Renforcer prévention, formation, visibilité et traitement

- Déployer une communication annuelle structurée sur les dispositifs (plateforme de signalement, référents, sanctions), avec un focus renforcé lors des rentrées.
- Actualiser la charte de rôle des référents et le cadre de coordination ; définir le parcours de formation initiale et continue.
- Mettre en place une formation obligatoire et récurrente sur sexisme, VSS et discriminations.
- Renforcer le cadre de prévention dans la vie associative et événementielle
- Produire un reporting annuel agrégé et activer l'amélioration continue.

Dispositifs & ressources



Plateforme de signalement | réseau de référents | ressources pédagogiques | enquêtes de perception.



Expérience et vie étudiante | Service QVT | Service RSE | Chaire MIND

Axis 4 – Combating Sexism, Sexual and Gender-Based Violence, and Discrimination

Ensuring a safe and respectful study and working environment for all students and staff; preventing sexist behaviour, SGBV and all forms of discrimination; and ensuring reliable, confidential and equitable handling of reports

Strengthen Prevention, Training, Visibility and Case Handling

- Deploy structured annual communication on mechanisms (reporting platform, referents, sanctions), with reinforced focus during intake periods.*
- Update the referents' role charter and coordination framework; define initial and ongoing training pathways.*
- Implement mandatory and recurring training on sexism, SGBV and discrimination.*
- Strengthen prevention frameworks within student life and events*
- Produce an aggregated annual report and activate continuous improvement.*

Mechanisms & Resources



Reporting platform | Network of designated contacts | Educational resources | Perception surveys



Student Experience and Campus Life | Quality of Working Life (QWL) Service | CSR Office | MIND Chair

Indicateurs phares

Index égalité professionnelle

Mixité des instances de gouvernance et des fonctions de management

Taux de réussite au diplôme

Ecarts de salaire femmes/hommes 1er emploi des jeunes diplômés

Nombre d'étudiants ayant validé la formation à la prévention des VSS

Nombre d'activités pédagogiques intégrant les enjeux organisationnels et/ou managériaux autour du genre

Nombre d'enseignants formés aux biais de genre dans les pratiques d'enseignement

Nombre de projets/publications sur le genre

Participation à l'événement annuel "Gender & Inclusion Research Day"

Nombre de financements déposés/obtenus

Taux de connaissance des dispositifs (agrégés).

Prévention VSS et discriminations : taux de personnes formées

Key Indicators

Professional Gender Equality Index:

Gender balance in governance bodies and management positions

Graduation success rate

Gender pay gap in first employment of graduates

Number of students who have completed training on the prevention of gender-based and sexual violence (GBSV)

Number of learning activities integrating organisational and/or managerial gender-related issues

Number of faculty members trained in gender bias in teaching practices

Number of projects and/or publications focused on gender issues

Participation in the annual "Gender & Inclusion Research Day"

Number of funding applications submitted / obtained

Level of awareness of existing schemes and mechanisms (aggregated rate)

Pilotage

Un tableau de bord interne consolide pour chaque indicateur : définition, source, périodicité, propriétaire de données, méthode de calcul, règles d'anonymisation et seuils d'alerte.

Une revue mi-parcours est prévue en 2028/2029 pour ajuster actions, priorités et ressources.

Les résultats et retours d'expérience alimentent des ajustements des actions de prévention, formation, communication et traitement.

Monitoring

An internal dashboard consolidates, for each indicator: definition, data source, reporting frequency, data owner, calculation methodology, anonymisation rules, and alert thresholds.

A mid-term review is scheduled for 2028/2029 to adjust actions, priorities, and resource allocation as needed.

Results and feedback loops inform continuous improvements to prevention, training, communication, and case-handling actions.



MBS School of Business – Avril 2026

 mbs-education.com



ASSOCIATION
OF
AMBA
ACCREDITED



CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES

MBS since 1897