



# M-Target

Documentation

## **CHARTE RSE**

## RÉVISIONS

Version	Date	Description
1.0	01/03/2024	Création du document
1.1	06/03/2024	Mise à jour du document

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>2. APPLICATION DE LA CHARTE RSE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. EXIGENCES COMPORTEMENTALES.....</b>	<b>5</b>
3.1 RESPECTER LES LOIS ET REGLEMENTATIONS .....	5
3.2 ÉGALITE ET NON-DISCRIMINATION.....	5
3.3 PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION .....	6
3.4 RESPONSABILITE DE LA REPUTATION .....	6
3.5 GESTION, RESPONSABILITE ET SUPERVISION.....	7
3.6 ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET SOCIÉTAL .....	7
<b>4. ANTI-CORRUPTION .....</b>	<b>8</b>
4.1 PREVENTION DES PRATIQUES COMMERCIALES ILLEGALES ET DE LA CORRUPTION.....	8
4.2 OFFRIR ET OCTROYER DES AVANTAGES .....	8
4.3 CONTRIBUTIONS, DONS ET PARRAINAGE .....	8
<b>5. COOPÉRATION AVEC DES TIERS .....</b>	<b>9</b>
5.1 TRAITEMENT DES FOURNISSEURS .....	9
5.2 TRAITEMENT DES CLIENTS.....	9
5.3 TRAITEMENT DES CONCURRENTS.....	10
<b>6. ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS .....</b>	<b>10</b>
6.1 EN CONCURRENCE AVEC MTARGET .....	10
6.2 DEUXIEME OCCUPATION .....	10
6.3 INTERETS DANS DES SOCIETES TIERCES.....	11
<b>7. PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE .....</b>	<b>11</b>
7.1 SECURITE DES INFORMATIONS .....	11
7.2 TRAITEMENT DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES.....	12
<b>8. ENVIRONNEMENT.....</b>	<b>12</b>
8.1 POLITIQUE DE GESTION DURABLE DES RESSOURCES .....	12
8.2 REDUCTION DES EMISSIONS DE CARBONE.....	14
8.3 UTILISATION RESPONSABLE DE L'ENERGIE .....	14
8.4 GESTION DES DECHETS ET RECYCLAGE .....	15
<b>9. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
<b>10. CONSÉQUENCES DES VIOLATIONS .....</b>	<b>15</b>
<b>11. RÉTROACTIONS ET COMMENTAIRES .....</b>	<b>16</b>

## 1. INTRODUCTION

La responsabilité est la pierre angulaire des opérations de MTARGET depuis plus de 10 ans. Aujourd'hui, notre champ d'activité et notre couverture géographique se sont considérablement élargis. Notre engagement responsable reste fort : il s'inscrit dans notre stratégie, il s'appuie sur nos valeurs définies en commun.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est au cœur de la stratégie de M-Target. Nous comprenons que nos activités en tant que fournisseur de solution de communication mobile ont un impact significatif sur la société et l'environnement.

Notre engagement envers la RSE est guidé par la volonté de créer une valeur durable pour toutes nos parties prenantes, tout en favorisant un écosystème technologique responsable

Nous avons une tolérance zéro pour les violations des lois et réglementations, les pratiques commerciales déloyales, la non-discrimination, l'évitement des conflits d'intérêts, la corruption et les pots-de-vin, ainsi que la non-protection de l'environnement. Nous suivons toutes les règles et réglementations applicables et coopérons ouvertement et équitablement envers tout tiers.

En particulier, nous nous valorisons mutuellement et traitons tout le monde sur un pied d'égalité, sans distinction d'origine ethnique, de religion, de sexe, d'opinion politique, d'âge, de nationalité, d'orientation sexuelle, d'état civil ou de handicap. Nous n'acceptons ni ne versons de pots-de-vin ni n'accordons aucun autre avantage financier illégal à des autorités, clients ou autres parties, en aucune circonstance.

Dans le cadre de notre activité, nous sommes soumis à des réglementations spécifiques au secteur des technologies de l'information. Cette charte RSE représente notre engagement à aller au-delà du simple respect de ces réglementations, en adoptant des pratiques qui promeuvent activement le bien-être social, économique et environnemental.

Nous nous engageons à intégrer les principes du développement durable dans tous les aspects de notre entreprise. Cela inclut des initiatives visant à minimiser notre impact environnemental, à créer un lieu de travail éthique et inclusif, et à contribuer positivement à la société. Nous nous engageons également à maintenir une communication transparente et régulière avec nos parties prenantes sur nos progrès et nos défis en matière de RSE.

Chaque employé de MTARGET doit étudier cette charte et accepter de s'y conformer dans le cadre de son propre travail. Nous nous engageons à vous fournir de l'aide et une formation pour vous permettre de suivre celle-ci, et vous êtes encouragés à demander plus d'informations à votre superviseur si nécessaire. Je vous encourage à conserver cette charte avec vous et à vous y référer souvent pour vous guider.

Frédéric MUSSO

Fondateur – Directeur General

## 2. APPLICATION DE LA CHARTRE RSE

Au sein du Groupe MTARGET, nous respectons les pratiques et procédures responsables et éthiques, décrites de manière générale dans les principes de responsabilité d'entreprise MTARGET et plus spécifiquement dans cette charte élaborée pour notre personnel.

L'objectif de cette charte est de fournir des lignes directrices standard à tous les niveaux opérationnels du Groupe. Cette charte contient les lignes directrices de base qui aident les employés du Groupe MTARGET à choisir la bonne ligne de conduite dans des situations de vie professionnelle qui exigent discrétion et jugement personnels. Cependant, celle-ci ne peut pas donner d'instructions détaillées pour tous les scénarios possibles. Elle fonctionne plutôt comme un soutien dans des situations qui impliquent des problèmes et exigent des solutions. Des procédures et pratiques partagées et éthiquement acceptables renforcent la fiabilité des opérations du groupe MTARGET et favorisent la transparence des opérations vis-à-vis de toutes nos parties prenantes, telles que les clients, notre personnel, le propriétaire et la société environnante dans son ensemble.

Cette charte concerne tous ceux qui travaillent pour le groupe MTARGET, tant la direction que les employés. Chaque employé du Groupe MTARGET doit étudier cette charte et s'engager à la respecter dans le cadre de son travail.

## 3. EXIGENCES COMPORTEMENTALES

### 3.1 Respecter les lois et réglementations

La responsabilité de toutes les activités commerciales est l'une des priorités fondamentales de chaque employé du groupe MTARGET. Tous les employés doivent se conformer à toutes les lois applicables ainsi qu'aux réglementations et instructions officielles dans toutes les opérations de MTARGET dans chaque pays où le groupe MTARGET est représenté.

Nous respectons les normes et procédures juridiques des différents pays partout où nous opérons. Lors d'incidents et de situations nécessitant une interprétation, nous obtenons des conseils d'experts pour établir la bonne pratique ou procédure.

Si les lois et réglementations de certains pays s'écartent de cette charte, nous nous conformons aux plus strictes d'entre elles. Dans notre travail, nous respectons les instructions fournies, maintenons un environnement de travail efficace, ouvert et sûr, et signalons toutes les déficiences observées en matière de sécurité au travail.

### 3.2 Égalité et non-discrimination

Afin d'atteindre efficacement et avec une productivité élevée tous les objectifs et d'accomplir des tâches prédéfinies, l'égalité des chances est donnée à chaque employé du groupe MTARGET.

Nous nous valorisons mutuellement et traitons tout le monde sur un pied d'égalité, quels que soient la race, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'état civil ou le handicap.

Nous ne tolérons aucune discrimination contre quiconque sur la base de l'une de ces caractéristiques ni le harcèlement (sexuel ou intimidation), le comportement offensant, qu'il soit sexuel ou autrement personnel.

Les principes d'égalité des chances et de non-discrimination s'appliquent aussi bien à la coopération interne au sein du Groupe qu'à la coopération externe avec l'ensemble de nos fournisseurs, clients et partenaires.

### 3.3 Promotion de la diversité et de l'inclusion

M-Target s'engage à promouvoir activement la diversité et l'inclusion au sein de son environnement de travail. Nous avons mis en place des programmes de formation pour sensibiliser à la diversité, et nos politiques de recrutement visent à assurer une représentation équitable de différents groupes sociaux et culturels.

#### 1. Politiques de recrutement inclusives

Processus de recrutement équitable : M-Target met en œuvre des processus de recrutement conçus pour promouvoir l'équité. Cela inclut l'utilisation de descriptions de poste neutres en termes de genre, des panels de recrutement diversifiés, et des formations pour les recruteurs sur les biais inconscients.

Nous souhaitons proposer des programmes de stages et de mentorat ciblés pour les jeunes talents issus de milieux sous-représentés dans le secteur technologique, aidant ainsi à créer un pipeline de talents diversifié pour l'avenir.

#### 2. Environnement de travail inclusif

Tous les employés de M-Target reçoivent une formation et une sensibilisation sur la diversité et l'inclusion, qui comprend des sujets tels que le respect culturel, la sensibilisation aux différentes identités et expériences, et la prévention du harcèlement.

#### 3. Promotion de la diversité au-delà de l'entreprise

Nous nous engageons à ce que notre communication et nos matériaux marketing reflètent la diversité de notre public et de la société. Cela inclut la représentation de divers groupes dans notre publicité, le respect de la diversité culturelle dans nos campagnes.

#### 4. Soutien à l'égalité des chances et à la progression professionnelle

Évaluations de performance et promotions équitables : M-Target s'assure que les évaluations de performance et les décisions de promotion sont basées sur le mérite et la compétence, indépendamment de l'origine ethnique, du genre ou d'autres facteurs personnels. Des revues régulières sont menées pour garantir l'équité dans ces processus. Programmes de développement professionnel pour les employés de groupes sous-représentés : Des initiatives spécifiques sont mises en place pour aider les employés de groupes sous-représentés à progresser dans leur carrière, incluant des programmes de développement des compétences, des opportunités de mentorat, et des parcours de carrière personnalisés.

Ces actions concrètes démontrent l'engagement de M-Target à créer et à maintenir un environnement de travail où la diversité est non seulement respectée, mais activement promue et célébrée. En mettant en œuvre ces politiques et initiatives, M-Target vise à bâtir une culture d'entreprise où chaque employé se sent valorisé, inclus et habilité à contribuer pleinement à notre mission.

### 3.4 Responsabilité de la réputation

La réputation du Groupe est déterminée par les actions et le comportement de ses collaborateurs. Dès le premier jour d'embauche, chaque employé fait partie du groupe MTARGET, agissant en son nom.

Les employés jouent un rôle majeur dans la création ou la destruction de la réputation de l'entreprise. Une conduite illégale ou contraire à l'éthique peut causer un préjudice considérable au Groupe.

Chacun chez MTARGET doit renforcer la réputation du Groupe dans le pays concerné : être digne de confiance, honnête et fiable, et tenir les promesses faites aux clients, fournisseurs ou partenaires.

Le Groupe MTARGET et sa réputation pourraient être mis à mal par des propos ou des rumeurs négatifs. Par conséquent, tout le monde chez MTARGET est tenu d'éviter de propager des rumeurs et de fausses nouvelles.

### 3.5 Gestion, responsabilité et supervision

Chaque manager en tant que leader au sein de l'organisation symbolise le leadership, donnant le ton au sommet de l'organisation, notamment par l'introduction et la promotion d'un comportement éthique parmi les employés.

Nous respectons les principes légaux et équitables concernant les activités de MTARGET et promovons l'ouverture et la transparence grâce à de bonnes pratiques de gestion et au développement continu des compétences de supervision.

Le respect des règles et réglementations en matière de conformité n'est pas seulement la tâche du responsable de l'éthique et de la conformité, mais c'est la responsabilité de chaque manager.

Le respect des règles et réglementations s'étend de la haute direction jusqu'à chaque employé. A cet égard, chaque manager du Groupe MTARGET est tenu de réaliser les tâches suivantes :

- Sélection appropriée des employés (ainsi que des ressources humaines) en fonction de leurs qualifications personnelles et professionnelles.
- Communication précise aux collaborateurs de leurs responsabilités, notamment le respect des valeurs MTARGET et le respect des règles de Compliance, ainsi que des lois applicables.
- Confirmer le contrôle régulier du respect des lois applicables et du respect par chaque collaborateur du Groupe des règles et réglementations de Conformité.
- Disponibilité en cas de besoin pour discuter de tout problème de conformité du côté des employé

### 3.6 Engagement communautaire et sociétal

Soutien aux initiatives de droits de l'homme : M-Target soutient activement des initiatives et des organisations qui promeuvent les droits de l'homme.

Responsabilité dans le marketing et la communication : Nous veillons à ce que nos campagnes de marketing et nos communications respectent et promeuvent la diversité culturelle et les droits de l'homme, en évitant toute forme de stéréotype ou de message discriminatoire.

Ces mesures concrètes démontrent l'engagement de M-Target à respecter et à promouvoir activement les droits de l'homme dans tous les aspects de ses opérations, depuis la gestion interne de l'entreprise jusqu'à son impact plus large sur la société.

Soutien aux petites entreprises et startups locales : M-Target s'engage à soutenir le développement économique local en collaborant avec des petites entreprises et des startups. Cela peut inclure des partenariats, des conseils en matière de technologie et de gestion, et des opportunités de réseautage.

Initiatives de création d'emplois locaux : En tant que fournisseur de solutions de communications digitales, nous cherchons à créer des emplois dans la communauté locale, en priorisant le recrutement dans la région et en développant des compétences au sein de la communauté locale.

Ces initiatives illustrent notre engagement à jouer un rôle actif dans le soutien et l'amélioration des communautés locales. En menant ces actions, M-Target vise à renforcer les liens avec la communauté, à contribuer au développement social et économique local, et à démontrer sa responsabilité en tant qu'acteur corporatif engagé.

## 4. ANTI-CORRUPTION

### 4.1 Prévention des pratiques commerciales illégales et de la corruption

Toute forme de corruption, en aucun cas, est strictement interdite

Nous ne versons aucun pot-de-vin ni n'accordons aucun autre avantage financier illégal à des autorités, clients ou autres parties, en aucune circonstance.

Toutes les transactions commerciales doivent être exécutées conformément à l'autorisation de la direction et en tenant compte des lois applicables et de la réglementation du Groupe.

Tous les livres, registres et transactions du Groupe doivent être gérés de manière complète, précise, honnête, dans les délais et en tenant compte de toutes les règles et normes comptables applicables.

Un système de contrôles comptables internes doit être en place et répondre aux exigences de transparence de toutes les opérations financières, de séparation appropriée des tâches et des limites d'approbation correspondantes.

Tout employé de MTARGET qui prend connaissance ou soupçonne une activité en violation de cette charte est tenu de signaler ses soupçons. Cette charte explique comment procéder. Un employé qui a signalé un soupçon de faute peut compter sur un traitement discret et confidentiel du dossier et ne sera pas soumis aux conséquences du dépôt d'une plainte.

### 4.2 Offrir et octroyer des avantages

Nous n'accordons en aucun cas des avantages financiers illégaux à des autorités, à des clients ou à d'autres tiers.

Toute offre, promesse, subvention ou cadeau à des tiers doit être conforme à la politique interne de MTARGET et ne pas être en contradiction avec la législation nationale et internationale applicable.

Nous n'effectuons pas, n'offrons pas, ne promettons pas d'effectuer, n'avons pas l'intention d'effectuer ou promettons d'offrir des paiements ou des objets de valeur à un client dans le but d'obtenir ou d'influencer une décision commerciale ou une action du client concernant les activités commerciales de MTARGET.

Nous n'effectuons pas, n'offrons pas, ne promettons pas d'effectuer, n'avons pas l'intention d'effectuer ou promettons d'offrir des paiements ou des objets de valeur à un consultant, un agent, un intermédiaire ou un autre tiers s'il existe une indication claire que tout ou partie de ceux-ci peuvent éventuellement être directement ou indirectement payé à un représentant du gouvernement dans le but d'influencer une décision officielle ou d'obtenir un avantage indu ou à une contrepartie commerciale privée en contrepartie d'une transaction commerciale.

Nous pouvons accepter des cadeaux occasionnels ayant une valeur symbolique ou des invitations à des repas d'affaires ou à des événements de divertissement normaux. L'acceptation de telles invitations ou cadeaux doit être conforme aux politiques internes de MTARGET et à la législation nationale et internationale applicable.

### 4.3 Contributions, dons et parrainage

Différentes organisations et événements pourraient être soutenus par le biais de sponsoring, de dons ou de contributions caritatives conformément à la stratégie Marketing et Communication du Groupe.

Nous ne soutenons pas directement ou indirectement des partis politiques et ne participons pas au financement des campagnes de candidats individuels.

Tous les dons, activités de parrainage ou contributions caritatives à des tiers doivent être traités et acceptés conformément aux politiques du Groupe et à la loi applicable.

Le blanchiment d'argent fait référence aux transactions financières visant à dissimuler l'identité, la source et la destination de l'argent obtenu illégalement (« sale »).

Afin d'éviter toute participation à de telles transactions, le Groupe MTARGET exerce ses activités commerciales conformément à la loi et à la réglementation applicable.

## 5. COOPÉRATION AVEC DES TIERS

### 5.1 Traitement des fournisseurs

Les principes de travail du groupe MTARGET avec les fournisseurs décrits dans la politique d'approvisionnement sont l'égalité de traitement des fournisseurs et l'appel d'offres ouvert. Outre les considérations économiques et de qualité, les critères d'approvisionnement prennent en compte les perspectives environnementales et de responsabilité d'entreprise tout au long du cycle de vie de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Nous attendons de tous les fournisseurs du Groupe MTARGET qu'ils agissent conformément aux principes suivants pertinents pour le Groupe et définis plus en détail dans cette charte de conduite des fournisseurs MTARGET :

- Respect de toutes les lois et réglementations applicables
- Lutte contre la corruption
- Éviter les conflits d'intérêts
- Normes de travail élevées, y compris en matière de santé et de sécurité des employés
- Protection environnementale
- Droits de l'homme, y compris l'égalité et la non-discrimination

Nous sélectionnons uniquement des fournisseurs qui sont des partenaires réputés et fiables, comme le démontre le fournisseur avec des documents officiels et des références possibles.

Nous organisons un contrôle ponctuel approprié des fournisseurs, qui doit être effectué régulièrement avant et après le début de la relation contractuelle.

Chaque fournisseur du groupe MTARGET doit adhérer à la charte des fournisseurs MTARGET dans l'accord d'approvisionnement.

### 5.2 Traitement des clients

L'un des objectifs fondamentaux du groupe MTARGET est de réussir avec ses clients. À cet égard, nos opérations doivent être simples, rapides, fiables et responsables dans toutes les situations commerciales.

Nous agissons toujours envers chaque client avec engagement, courtoisie, ouverture et respect. La priorité numéro un est la satisfaction des exigences et des préoccupations des clients de manière hautement professionnelle.

Toutes les interactions avec nos clients sont toujours basées sur des normes de conformité élevées et sur un comportement professionnel, transparent, véridique et précis.

Nous fournissons toujours des informations détaillées, précises et véridiques sur nos services à chaque client. Seules les informations dont la diffusion au client est approuvée par le propriétaire du service doivent être fournies. Nous veillons à ce que les données et informations demandées par nos clients soient toujours objectives.

Nous répondons aux réclamations des clients et les traitons de manière objective, en tenant compte de toutes les lois et réglementations applicables.

Aucune information reçue de nos clients ne doit être divulguée à des tiers, sauf accord ou exigence légale.

Lorsque nous participons à tout processus d'appel d'offres client, nous observons et respectons les lois, règles et réglementations qui gèrent les achats de nos clients, y compris les lois, règles et réglementations interdisant les efforts visant à influencer toute décision ou action des employés du client.

## 5.3 Traitement des concurrents

L'objectif du droit de la concurrence est de promouvoir une concurrence loyale, d'interdire les comportements anticoncurrentiels – tels que les cartels et l'abus de position dominante sur le marché – de garantir une concurrence saine et économiquement fonctionnelle et d'accroître l'efficacité des opérations privées et publiques.

Nous soutenons une relation équitable avec nos clients et nos concurrents, conformément au droit de la concurrence. Le droit de la concurrence doit être pris en compte dans toutes les opérations du Groupe MTARGET (par exemple accords, fusions et acquisitions, etc.). Une violation peut causer un préjudice important au groupe MTARGET.

Tous les accords qui restreignent la concurrence et pourraient conduire à une violation du droit de la concurrence (par exemple fixation des prix, répartition des marchés ou des clients, partage du marché ou distorsion d'un processus d'appel d'offres, boycott des clients ou des fournisseurs) sont interdits.

Tous les accords/accords de coopération avec des concurrents doivent toujours être convenus au préalable avec la fonction juridique ou de conformité du groupe MTARGET.

## 6. ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts se produit lorsque les actions ou les décisions d'un seul employé entrent en contradiction avec un intérêt du Groupe ou peuvent avoir une influence néfaste sur les procédures commerciales de l'organisation, soulevant ainsi des problèmes éthiques, de conformité et juridiques.

Nous nous abstenons de relations commerciales pouvant créer un conflit d'intérêts entre MTARGET et un tiers.

Nous nous engageons à éviter de tels engagements personnels ou financiers qui pourraient entraîner un conflit avec nos obligations envers MTARGET.

Chaque employé du Groupe MTARGET a l'obligation de se conformer à toutes les réglementations à cet égard et de divulguer tout conflit d'intérêts apparent ou réel à un supérieur direct (au moins un niveau supérieur) ou au responsable de l'éthique et de la conformité.

### 6.1 En concurrence avec MTARGET

Nous ne nous engageons pas dans des activités qui concurrencent MTARGET et nous ne travaillons ni n'assistons des entreprises qui concurrencent MTARGET.

### 6.2 Deuxième occupation

Les employés de MTARGET ne doivent pas être engagés dans des activités (un travail secondaire) en dehors du Groupe où celles-ci sont en concurrence avec les activités de MTARGET.

Les emplois secondaires suivants, tels que l'emploi, le conseil ou la nomination à un conseil d'administration, nécessitent une divulgation et ne peuvent être réalisés qu'après l'approbation écrite accordée par les RH et un superviseur direct (au moins un niveau supérieur). Pour tout travail secondaire et pour des raisons de protection des informations, il est interdit d'utiliser les actifs de MTARGET, tels que le courrier électronique, les licences, les outils, etc., pour la réalisation d'activités professionnelles secondaires.

L'approbation ne sera pas accordée, entre autres raisons, si le travail secondaire pourrait conduire à un conflit d'intérêts avec MTARGET ou nuire d'une autre manière aux intérêts légitimes de MTARGET. Pour cette raison, une autorisation accordée précédemment pourrait être retirée.

Les activités occasionnelles d'écriture, les cours magistraux et les activités occasionnelles comparables ne sont pas considérées comme un travail secondaire et peuvent être réalisées conformément aux règles applicables du groupe MTARGET.

En cas de doute quant au caractère secondaire ou non de l'activité, il est nécessaire de contacter immédiatement un supérieur direct, un représentant des ressources humaines, des affaires juridiques ou le responsable de l'éthique et de la conformité.

## 6.3 Intérêts dans des sociétés tierces

### a) Opérations avec des parties liées

Dans les situations où les employés de MTARGET ou les membres de leur famille ou leurs proches ont un intérêt dans des tiers (par exemple client, fournisseur, agent, consultant ou autre), les employés de MTARGET doivent immédiatement informer leur supérieur direct (au moins un niveau supérieur) ou les RH et obtenir une approbation écrite.

### b) Relation étroite et personnelle au sein du Groupe

Les employés de MTARGET qui entretiennent des relations personnelles étroites ne doivent pas entretenir de relation hiérarchique directe ou indirecte.

Si de telles relations se produisent, elles doivent être signalées au supérieur direct ou au service RH afin d'éviter des situations ayant une influence négative sur les procédures commerciales du Groupe et qui pourraient détruire ou conduire à un fonctionnement insuffisant et incorrect des contrôles internes du Groupe.

L'embauche de parents et amis doit également être soigneusement étudiée par le service RH. L'embauche des anciens ou actuels employés du gouvernement doit être effectuée conformément aux exigences de la législation locale applicable.

## 7. PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE

### 7.1 Sécurité des informations

Chaque employé du groupe MTARGET doit être compétent en matière de sécurité des informations en suivant une formation sur la sécurité des données, être familier avec les directives de sécurité, doit garder les informations d'authentification et les clés privées (pas de partage) et les protéger avec soin, accéder uniquement aux données nécessaires aux tâches professionnelles (même si l'employé dispose d'un accès technique), gérer, transférer, stocker, communiquer et éliminer les données conformément à leurs exigences de classification et de protection pour garantir la confidentialité, la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité appropriées des données.

Les données personnelles ne doivent être collectées qu'à des fins légitimes, conformément à toutes les lois et réglementations applicables des différents pays et à la législation internationale.

Les données personnelles collectées et gérées doivent être conservées de manière sécurisée, même lors de leur transmission, et protégées contre toute utilisation abusive. Les droits des propriétaires de données doivent être respectés.

Tous les documents et informations du Groupe, sous quelque forme que ce soit, doivent être traités de manière appropriée pour garantir non seulement la confidentialité, mais également la protection de l'exactitude (pas de modifications indésirables) ou contre la divulgation.

Internet est destiné aux tâches liées au travail. L'accès à Internet n'est pas possible avec des comptes disposant de droits excessifs (droits administratifs) sur un ordinateur ou une application.

Les programmes nécessaires ne doivent être installés que par des employés disposant d'une autorisation spéciale. Toute violation de la sécurité des informations doit être signalée au responsable de la sécurité de l'information. Les mêmes règles en matière de protection et de sécurité des données (doivent être gardées secrètes) s'appliquent aux données individuelles de nos clients, partenaires et fournisseurs.

## 7.2 Traitement des informations confidentielles

Le Groupe MTARGET a le devoir de sécuriser la confidentialité des messages (secret des correspondances) et des informations afin de s'assurer que les relations commerciales et clients ne soient pas violées par la révélation d'informations clients ou tiers.

Les informations confidentielles comprennent, sans toutefois s'y limiter : les dispositions en matière de sécurité ; les processus et les calendriers qu'ils contiennent ; locaux, département, salle, étagère, etc., ainsi que les emplacements des équipements et des marchandises ; les clients et leurs produits ; communications/e-mails ; matériel qui, de par sa nature, a été classé pour protection ; détails des envois, destinataires, messages postaux, employés ; les informations détenues par nos clients et partenaires ; données personnelles et données personnelles sensibles.

Les informations concernant un client et ses affaires ne peuvent être traitées que dans la mesure où elles sont nécessaires à la gestion des missions et ne doivent pas être divulguées à des tiers.

À cet égard, les informations confidentielles doivent être traitées et conservées avec beaucoup de soin et selon les règles applicables.

La violation des règles de secret et de confidentialité peut entraîner des mesures disciplinaires et l'obligation de payer des dommages et intérêts.

Le détournement ou le vol de ces biens entraînera des sanctions et constituera une violation de la loi, donnant lieu à des poursuites civiles ou pénales.

## 8. ENVIRONNEMENT

Le groupe MTARGET s'engage à réduire l'impact environnemental de ses opérations et à adhérer à toutes les législations et normes environnementales pertinentes.

En pratique, la responsabilité environnementale se traduit par une prise de conscience et une réduction de l'impact environnemental de ses propres activités.

Le Groupe MTARGET favorise la réalisation de ses objectifs environnementaux dans le travail quotidien en se conformant aux règles et recommandations environnementales fournies sur, par exemple, le recyclage, les économies d'énergie et la conduite économique, ainsi qu'à d'autres instructions opérationnelles impliquant des questions équivalentes.

Les groupes et unités d'entreprises sont responsables des effets environnementaux de leurs opérations et de leurs projets environnementaux. Tous les collaborateurs par leur comportement quotidien doivent contribuer à ces efforts.

Dans le cas d'un projet au cours de la réalisation duquel nous devons traiter des marchandises dangereuses afin d'éviter tout accident, toutes les lois et réglementations possibles doivent être strictement respectées.

### 8.1 Politique de gestion durable des ressources

Nous adoptons une approche proactive dans la gestion durable des ressources. Cela comprend l'utilisation efficace de nos ressources informatiques, la sélection de fournisseurs qui adhèrent à des pratiques écologiques, et la mise en œuvre de politiques de travail à distance pour réduire les déplacements.

### 1. Utilisation efficace des ressources informatiques

Optimisation des centres de données : M-Target s'efforce de réduire l'impact environnemental de ses centres de données en optimisant l'utilisation des serveurs et en adoptant des technologies d'efficacité énergétique. Cela inclut l'utilisation de systèmes de refroidissement avancés et la migration vers des centres de données éco-énergétiques.

Politiques de réduction de la consommation énergétique pour les équipements : Nous adoptons des politiques internes pour minimiser la consommation d'énergie des équipements informatiques, telles que l'utilisation de dispositifs à faible consommation énergétique et l'encouragement des employés à éteindre les appareils lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

### 2. Gestion durable du cycle de vie des produits

Éco-conception des logiciels : M-Target intègre les principes d'éco-conception dans le développement de ses logiciels, en veillant à ce que nos produits soient efficaces en termes de ressources et aient une empreinte carbone minimale tout au long de leur cycle de vie.

Programmes de recyclage et de reprise des équipements : Nous proposons des programmes pour le recyclage ou la reprise des équipements électroniques usagés, encourageant ainsi nos clients et employés à participer activement à la réduction des déchets électroniques.

### 3. Approvisionnement responsable

Sélection de fournisseurs éco-responsables : M-Target s'engage à travailler avec des fournisseurs qui partagent notre engagement envers la durabilité. Cela comprend l'exigence que nos fournisseurs adoptent des pratiques éco-responsables et qu'ils démontrent leur engagement envers la réduction de l'empreinte environnementale.

Utilisation de matériaux durables : Dans nos opérations, nous privilégions l'utilisation de matériaux durables et recyclables, tant dans nos produits que dans nos bureaux, réduisant ainsi notre impact sur l'environnement.

M TARGET fait appel exclusivement à des fournisseurs utilisant des papiers certifiés PEFC et titulaires de la marque Imprim'Vert.

Sont certifiés PEFC les papiers provenant de forêts durablement gérées. La marque Imprim'vert est obtenue par les acteurs de l'industrie graphique qui s'engagent à réduire les impacts environnementaux liés aux activités de l'imprimerie (collecte et élimination des déchets générés par l'utilisation de produits chimiques et dangereux).

Nous travaillons de plus prioritairement avec des fournisseurs bénéficiant du label Entreprises Adaptées. Une Entreprise Adaptée est une structure bénéficiant d'un agrément d'état qui lui reconnaît la capacité d'adapter les conditions d'accueil et de travail à la situation de chaque personne en situation de handicap qu'elle emploie, et lui confère différents droits et devoirs.

### 4. Réduction de l'empreinte papier

Politiques de bureau sans papier : M-Target encourage des pratiques de bureau sans papier, en utilisant des solutions numériques pour la communication interne et externe et en limitant l'impression à des cas nécessaires, en privilégiant toujours le papier recyclé.

Sensibilisation des employés à l'utilisation responsable du papier : Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement menées pour encourager les employés à utiliser le papier de manière responsable et à opter pour des alternatives numériques lorsque cela est possible.

Ces initiatives illustrent l'engagement de M-Target à gérer ses ressources de manière durable. En adoptant ces pratiques, l'entreprise vise à minimiser son impact environnemental et à promouvoir la durabilité au sein de son écosystème d'affaires.

## 8.2 Réduction des émissions de carbone

M-Target s'engage à réduire activement son empreinte carbone.

M-Target encourage des alternatives aux voyages d'affaires, telles que les conférences virtuelles, et lorsque les voyages sont nécessaires, nous privilégions les modes de transport à faible émission de carbone.

Engagement des employés dans des initiatives vertes : Nous encourageons nos employés à participer à des initiatives de réduction des émissions de carbone, telles que des programmes de covoiturage, l'utilisation de vélos ou de transports en commun pour les trajets domicile-travail, et des journées de travail à domicile pour réduire les déplacements.

## 8.3 Utilisation responsable de l'énergie

Dans le cadre de notre engagement envers une utilisation responsable de l'énergie, nous avons mis en place des systèmes de gestion de l'énergie dans nos locaux pour optimiser la consommation.

Nous encourageons également nos employés à adopter des pratiques économes en énergie, tant au travail qu'à domicile.

Nous adoptons des pratiques de gestion de l'énergie pour nos équipements informatiques, telles que la mise en veille automatique des ordinateurs inutilisés et l'utilisation de serveurs à faible consommation énergétique dans nos centres de données.

Des programmes réguliers de sensibilisation sont mis en place pour encourager les employés à adopter des pratiques économes en énergie, tant au bureau qu'à domicile.

Conception éco-énergétique des logiciels : Dans le développement de ses produits logiciels, M-Target intègre des caractéristiques qui améliorent l'efficacité énergétique. Cela inclut l'optimisation des logiciels pour réduire la consommation d'énergie des appareils sur lesquels ils fonctionnent.

Au travers de divers investissements, nous nous engageons à réduire nos consommations d'énergies et d'eau.

Nous privilégions la mise à disposition de l'eau courante pour nos salariés plutôt que des bonbonnes d'eau dont la livraison génère un bilan carbone important.

Les équipements électro-ménagers mis à disposition de nos salariés font tous l'objet d'une certifications A+++ . La classe énergétique est déterminée en fonction de l'indice d'efficacité énergétique qui tient compte de la consommation d'énergie annuelle, du volume et de la température la plus basse des différents compartiments. Cette classe est à ce jour la moins énergivore.

Les actions de chauffages et de refroidissements sont gérées de manière automatique au sein de l'ensemble des locaux de nos différents sites. Le but étant de favoriser les économies d'énergie et de limiter les dépenses inutiles.

Concernant nos salles d'hébergement techniques nous avons été extrêmement sensibles dans la gestion des énergies par notre partenaire et notamment par l'utilisation par ce dernier d'énergie renouvelable pour alimenter ses serveurs informatiques.

Ces initiatives démontrent l'engagement de M-Target à utiliser l'énergie de manière responsable et efficace. En mettant en œuvre ces stratégies, l'entreprise cherche à minimiser son empreinte énergétique et à contribuer à un avenir énergétique plus durable.

## 8.4 Gestion des déchets et recyclage

M-Target a mis en œuvre une politique stricte de gestion des déchets et de recyclage, visant à minimiser les déchets générés par nos opérations. Nous encourageons le recyclage des équipements électroniques.

Programmes de réduction des déchets : M-Target met en œuvre des programmes visant à réduire la quantité de déchets produits dans nos bureaux. Cela inclut l'utilisation de produits réutilisables ou recyclables, la mise en place de stations de tri sélectif, et la réduction de l'utilisation de matériaux jetables, tels que les gobelets en plastique et les ustensiles jetables.

Systèmes de tri des déchets efficaces : Des systèmes de tri sélectif sont installés dans tous les bureaux de M-Target, permettant un tri efficace des déchets recyclables, compostables et non-recyclables. Des formations sont également dispensées aux employés pour les sensibiliser à l'importance du tri des déchets et à la manière de le faire correctement.

Programme de reprise des équipements usagés : M-Target propose un programme de reprise des équipements électroniques usagés, encourageant les employés et les clients à retourner leurs appareils anciens ou obsolètes pour qu'ils soient recyclés ou remis à neuf de manière responsable.

Partenariats avec des entreprises de recyclage : Nous collaborons avec des entreprises spécialisées dans le recyclage des déchets électroniques pour garantir que les équipements usagés sont traités de manière écologique, en extrayant les matériaux réutilisables et en minimisant les déchets envoyés en décharge.

Ces mesures concrètes démontrent notre engagement envers une gestion responsable des déchets et le recyclage, réduisant ainsi son impact environnemental et promouvant une culture d'entreprise axée sur la durabilité.

## 9. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

L'objectif de sécurité au travail du Groupe MTARGET est de disposer de procédures de sécurité fonctionnelles, de bonne qualité et à jour, basées sur la pensée zéro accident (chaque accident peut être évité) et de fonctionner en conséquence.

De bonnes procédures de sécurité sont des méthodes de travail établies sur le lieu de travail, qui mettent l'accent sur la sécurité au travail et sont basées sur les valeurs du lieu de travail.

Dans tout ce que nous faisons, nous nous engageons à respecter les lois, les stipulations nationales et internationales applicables ainsi que les principes et méthodes de fonctionnement communément acceptés.

Nous nous engageons à respecter les principes de santé et de sécurité suivants : conditions de travail sûres et ne mettant pas en danger la santé, prévention des accidents du travail et des risques pour la santé, minimisation des risques causés par l'environnement de travail, maintien de systèmes favorisant la santé et le travail.

Nous identifions systématiquement les risques et les dangers et évaluons leur importance pour la santé et la sécurité des collaborateurs. Les mesures nécessaires sont planifiées, dimensionnées et mises en œuvre sur la base de l'identification ; l'émergence de risques et de dangers est prévenue, éliminée ou réduite.

Tout le monde doit respecter la sécurité. En plus de respecter les instructions et les stipulations, chacun doit prendre toutes les mesures possibles pour assurer sa sécurité personnelle et celle des autres employés. Chaque employé est tenu d'utiliser les équipements de sécurité fournis par MTARGET et de respecter les règles de sécurité.

## 10. CONSÉQUENCES DES VIOLATIONS

Cette charte concerne toute personne employée par le Groupe MTARGET. Les instructions sont mises en œuvre dans toutes les sociétés du Groupe avec des décisions adoptées par leurs conseils d'administration respectifs. Suite

à l'adoption des instructions, chaque société du Groupe s'assure que chaque collaborateur connaît la charte en vigueur et le respecte dans toutes ses activités.

Les conséquences d'une faute peuvent entraîner un avertissement, un avertissement ou la cessation d'emploi, ainsi que la responsabilité de tout dommage imputable à l'acte en question. Par ailleurs, certains actes illégaux peuvent entraîner des sanctions pénales, telles que des amendes ou des peines d'emprisonnement.

Quelles que soient les sanctions qui pourraient être imposées par la loi, tout salarié coupable d'une violation des règles prescrites dans la présente charte et d'autres règles et réglementations du Groupe fera l'objet de mesures disciplinaires en raison d'une violation de ses obligations professionnelles.

## 11. RÉTROACTIONS ET COMMENTAIRES

Le Groupe dispose d'un système qui permet aux salariés de signaler toute activité contraire aux lois ou à la présente charte.

Tout employé de MTARGET qui prend connaissance ou soupçonne une activité en violation ou en violation des lois, de la présente charte ou des pratiques approuvées par MTARGET est tenu de signaler sans délai ses soupçons à un superviseur, par e-mail à [ethique@mtarget.fr](mailto:ethique@mtarget.fr).

Un employé qui a signalé de bonne foi des soupçons de mauvaise conduite ou d'acte répréhensible peut compter sur le traitement discret et confidentiel du dossier et ne sera soumis à aucune conséquence du fait du dépôt d'un rapport.