

RAPPORT

RSE

2025





Mot du Fondateur – Président

2025 a renforcé notre conviction profonde : la performance durable et globale n'est plus une ambition. Elle est devenue une responsabilité assumée et structurante pour l'ensemble de nos métiers.

Notre engagement RSE s'est transformé, d'année en année, en une dynamique collective qui façonne nos décisions, nos partenariats et nos modes de fonctionnement.

Tout d'abord, je souhaite mettre en avant et remercier les équipes de Red Med Capital. Une fois de plus, nos collaborateurs ont fait preuve de talent, de rigueur, d'engagement et d'esprit d'équipe, permettant de clôturer une année constructive et performante.

En 2025, avec 44 % de l'effectif actuel accueilli, notre priorité a été de consolider nos équipes. Cet impératif, souvent exigeant, a pu être relevé grâce à notre culture d'entreprise forte portée par chacun d'entre vous.

Je suis convaincu que nous formons une équipe compétente, agile et complémentaire, forte de sa diversité, que ce soit d'âge, de genre, d'origine et unie par un socle de valeurs partagées, gage de notre positionnement grandissant sur nos marchés.

Je salue également l'entrée minoritaire d'Azimut Group au capital de Red Med Asset Management et Red Med Securities. Azimut, groupe financier indépendant italien, gérant plus de 120 milliards d'euros d'actifs, apporte bien plus qu'un partenariat financier : il s'agit d'une rencontre de convictions fortes. Leur engagement pour une finance responsable renforce notre capacité à développer des solutions d'investissement alignées avec les meilleures pratiques internationales en matière d'ESG et d'impact.

Ainsi, Red Med Capital évolue au diapason des transformations marquantes que nous vivons à l'échelle nationale et régionale, dans un souci constant d'anticipation et d'innovation. Notre ambition est de proposer des produits résolument tournés vers l'avenir et créateur de richesse pouvant répondre aux besoins de valorisation de l'épargne et du patrimoine d'un large éventail d'institutionnels, d'entreprises et de particuliers.

Cette orientation stratégique confirme notre volonté d'atteindre un nouveau cap de développement, en phase avec les évolutions sociétales et économiques actuelles et futures.

Ancrées dans notre ADN, nos valeurs qui guident nos réflexions, orientent nos choix et participent à nos succès, font la force de Red Med Capital.

Abdeslam ABABOU

Mot de

la Secrétaire Générale Responsable RSE

Dans un monde en constante évolution, Red Med Capital place plus que jamais la RSE comme un pilier au cœur de ses activités.

Nous sommes conscients d'évoluer dans une dynamique où plusieurs paradigmes se redéfinissent : transition générationnelle, changement climatique, transformations technologiques, avec notamment l'essor inédit de l'intelligence artificielle. Ces mutations auront des répercussions profondes sur l'humain, notre rapport au travail et nos modes de consommation.



Face à ces changements, notre stratégie RSE demeure fondée avant tout sur l'humain. Nos collaborateurs, premier actif du Groupe, ainsi que nos parties prenantes, clients et société civile, sont au centre de notre démarche et de nos actions.

Cette année, nous avons maintenu le cap, en déployant diverses initiatives alignées avec nos valeurs et notre culture d'entreprise.

Sur le plan social, nous nous réjouissons particulièrement de l'effort déployé pour proposer un plan de formation à fort impact pour l'ensemble des collaborateurs et pour l'entreprise, avec un budget en hausse de plus de 200 % par rapport à 2024. Red Med Capital a aussi accordé une attention particulière au sport. Nous sommes convaincus que l'activité sportive constitue un levier essentiel d'équilibre, d'énergie et de mieux-être. À ce titre, nous avons soutenu plusieurs événements et encouragé nos collaborateurs à s'engager dans la pratique du sport.

En matière de gouvernance, nous avons poursuivi l'amélioration de nos processus, notamment au sein de nos conseils d'administration. Nous soulignons également qu'une administratrice a rejoint Red Med Real Estate. Toujours en lien avec la diversité de genre, l'ensemble de nos KPI ont progressé entre 2024 et 2025 pour atteindre 43 % de femmes au niveau du Groupe.

Un autre moment fort a été l'obtention de la certification Best Places to Work, avec un taux de satisfaction de 90 %. Nous accueillons ce résultat comme une reconnaissance de nos pratiques et de notre état d'esprit, tout en restant pleinement mobilisés pour comprendre nos axes d'amélioration et répondre, autant que possible, aux attentes exprimées.

Nous sommes tout aussi fiers que Red Med Private Equity ait obtenu le Label RSE de la CGEM, rejoignant ainsi deux autres filiales déjà labellisées: Red Med Capital et Red Med Asset Management. Cette reconnaissance externe atteste de la maturité de nos processus, de notre discipline et de notre volonté d'inscrire durablement la responsabilité au cœur de nos actions et décisions d'investissement.

Ainsi, Red Med Capital poursuit sa trajectoire pour consolider sa position d'acteur de référence en matière de RSE, avec une approche adaptée à son contexte, à ses priorités et résolument tournée vers l'impact et la pérennité.

Depuis sa création en 2004, le Groupe est guidé par une vision citoyenne, fondée sur la bienveillance, l'intégrité, la confiance et le partage, atouts clés du succès collectif. Notre développement accéléré de ces dernières années repose largement sur cette culture et sur l'alliance de la performance, de la diversité et de la proximité humaine.

Aujourd'hui, plus de 55 % de notre effectif a moins de deux ans d'ancienneté. Ces recrutements représentent une richesse, et nous sollicitons naturellement nos « anciens » à jouer leur rôle d'ambassadeurs, en transmettant nos valeurs et en accompagnant les nouvelles recrues dans leur intégration.

Nous abordons 2026 avec enthousiasme et détermination, portés par un plan d'actions RSE tout autant ambitieux. Notre priorité demeure l'amélioration continue et la mobilisation de chacun autour d'une démarche collective, source de satisfaction, de sens et de fierté.

Sofia MANSOURI

Acronymes

AMMC : Autorité Marocaine du Marché des Capitaux

AMO : Assurance Maladie Obligatoire

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CGEM : Confédération Générale des Entreprises Marocaines

CIF : Conseiller en Investissement Financier

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

FT : Financement Terroriste

GRI : Global Reporting Initiative

ISO : International Organization for Standardization

KPI : Key Performance Indicator

KYC : Know Your Client

LAB : Lutte Anti Blanchiment

ODD : Objectifs de Développement Durable

PEP : Personne Politiquement Exposée

RH : Ressources humaines

RMAM : Red Med Asset Management

RMC : Red Med Capital

RMCF : Red Med Corporate Finance

RMPE : Red Med Private Equity

RMRE : Red Med Real Estate

RMS : Red Med Securities

RS : Réseaux Sociaux

RSE : Responsabilité Sociale et Environnementale

SA : Société Anonyme

WEP : Women's Empowerment Principles

Sommaire

Mot du Président Fondateur	02
Mot de la Secrétaire Générale	03
Acronymes	04
I- Méthodologie et périmètre du rapport	06
II- Contexte	07
2.1 : Un groupe indépendant, intégré et engagé	07
A/ Notre métier	07
B/ Notre Mission	07
C/ Notre Ambition	08
D/ Nos Chiffres Clés	08
E/ Nos Faits marquants	08
2.2 : Nos parties prenantes	09
2.3 : Notre matrice de matérialité	11
2.4 : Les grands axes de notre stratégie RSE	11
III- Actions menées en 2025	12
3.1 : Volet Social	12
3.2 : Volet Environnemental	26
3.3 : Volet Gouvernance	28
3.4 : Communication autour de la RSE	33
3.5 : Labels/ Communautés	33
IV- Annexes	34
Annexes 1 : Les 17 ODD selon l'ONU	35
Annexes 2 : Index GRI	36
Annexes 3 : Code d'éthique et de déontologie	37

I- Méthodologie et périmètre du rapport

Description du rapport :

Le présent rapport a été développé afin de rendre compte des réalisations de l'année alignées avec la stratégie RSE du Groupe. C'est l'occasion de faire un état du maintien de certaines actions 2024 et du rapprochement entre notre plan d'action 2025 et les actions déployées ainsi que de mettre en avant certains KPI permettant de mesurer l'impact de ces actions RSE.

Période de reporting :

du 1/01/2025 au 31/12/2025

Référentiel de reporting:

Ce rapport prend en compte le référentiel RSE du Label RSE de la CGEM qui s'articule autour de 9 axes. Ce même référentiel utilise également les normes ISO 26000 comme base.

Par ailleurs, ce rapport est en cohérence, autant que possible, par rapport aux normes universelles GRI, guidées par les six principes de reporting: qualité de l'information et sa présentation: exactitude, équilibre, clarté, comparabilité, fiabilité et respect des délais.

Enfin, nous faisons référence, tout au long du rapport aux 17 objectifs de développement durable lorsque ceux-ci sont applicables.

Méthodologie de reporting :

Le Groupe a commencé par identifier les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance les plus significatifs pour ses activités, en les croisant avec les attentes et priorités de ses parties prenantes. Sur cette base, la stratégie RSE et le plan d'action 2025 de Red Med Capital, renforcés par l'élaboration de la matrice de matérialité, ont constitué le socle de notre démarche d'évaluation, de pilotage et de reporting.

Ce rapport est notre deuxième rapport, nous avons pu cette année, ajouter des KPI comparatifs avec l'année N-1.

Périmètre de reporting:

Le périmètre concerne l'ensemble des filiales lorsqu'il est mentionné le « Groupe » ou quand il s'agit d'une filiale son nom est mentionné distinctivement. Tenant compte du fait que les différentes filiales ne sont pas au même niveau de maturité RSE (filiales labellisées RSE de la CGEM ou pas, filiales sur le site de Rabat vs le site de Casablanca, filiales agréées par l'AMMC...), quelque fois nous précisons que le périmètre de certaines actions concernant uniquement certaines filiales.

Le Groupe = Red Med Capital = L'ensemble des 5 filiales

- **Red Med Asset Management («RMAM»)** : société de gestion d'actifs (OPCVM)
- **Red Med Corporate Finance («RMCF»)** : banque d'affaires
- **Red Med Private Equity («RMPE»)** : société de gestion OPCC
- **Red Med Securities («RMS»)** : société de bourse
- **Red Med Real Estate (RMRE)** : société de gestion immobilière

Commentaires et suggestions :

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires, suggestions d'amélioration concernant notre approche de reporting et communication en matière RSE.

Email : s.mansouri@redmedcapital.com

II- CONTEXTE

2.1 Un groupe indépendant, intégré et engagé

A/ Nos métiers

REDMED CORPORATE FINANCE	REDMED ASSET MANAGEMENT	REDMED PRIVATE EQUITY	REDMED SECURITIES	REDMED REAL ESTATE
Créée en 2004	Créée en 2011	Créée en 2020	Créée en 2021	Créée en 2022
Red Med Corporate Finance (RMCF), banque d'affaires opérant dans le conseil financier et stratégique, les fusions & acquisitions, et les opérations de financement par les marchés de capitaux (ECM & DCM)	Red Med Asset Management (RMAM), société de gestion d'actifs agréée par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux	Red Med Private Equity (RMPE), société de capital investissement agréée par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux	Red Med Securities (RMS) société de bourse agréée par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux offrant les services suivants:	Red Med Real Estate (RMRE) banque d'affaires immobilière, opérant dans :
L'entité dispose du statut de Conseiller en Investissements Financiers (CIF).	Encours sous gestion de 26 Mds MAD réparti sur 17 OPCVM englobant toutes les classifications	Le premier fonds Colombus 1 dispose d'un actif de 710 M Dhs.	- Intermediation boursière - Bourse en ligne - Tenue de compte - Services aux émetteurs	- Le Conseil - Le développement - La gestion d'actifs immobiliers
RMCF a développé une expertise avérée dans le secteur des énergies renouvelables, l'hydrogène vert et ses dérivés.	Certifiée ISAE 3402	Pays cibles : Maroc, Tunisie, Sénégal et Cameroun		
	Notation Strong(mar) par Fitch Ratings	2 fonds sous gestion et 14 participations		

B/Notre Mission

Red Med Capital est un groupe financier intégré et indépendant, engagé à accompagner durablement le développement économique du Maroc. Nous proposons une gamme complète de services spécialisés - corporate finance, gestion d'actifs, private equity, société de bourse et immobilier - portés par une expertise technique de haut niveau et une exigence constante de transparence.

Nous mettons au service de nos clients une rigueur d'analyse, une gouvernance exemplaire et une approche profondément humaine fondée sur la proximité, la confiance et l'écoute. Institutionnels, entreprises ou particuliers, nous les soutenons dans la réalisation de leurs ambitions stratégiques en leur offrant des solutions sur mesure et créatrices de valeur.

En mobilisant les synergies de nos métiers, l'indépendance de notre jugement et notre expertise pointue, nous développons des solutions financières pérennes, responsables et alignées sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux du pays.

Utiliser nos forces : l'excellence, notre capacité d'innovation, notre connaissance pointue de notre écosystème et notre capital réputation pour proposer des solutions adaptées et créatrices de valeur pour chaque client.



C/Notre Ambition

RMC vise à devenir la banque d'investissement indépendante de référence, portée par une expertise financière de pointe, une innovation fintech ambitieuse et une démarche résolument durable.

Nous anticipons les besoins de nos clients et de notre écosystème pour créer des solutions intégrées et digitalisées répondant aux standards internationaux les plus exigeants.

Notre objectif : Rendre accessible à tous des solutions d'investissement et de financement performantes et robustes avec la qualité des standards internationaux

D/Chiffres clés

Créée en 2004

5 filiales

72 collaborateurs

42% de femmes

100%
des collaborateurs
formés

30% de postes
de direction

Chiffres d'affaires
annuel consolidé
250 MMAD (Estimé)

E/Faits marquants

- En mars 2025, Azimut présent dans 19 pays et gérant 5,8 Mds d'Euros d'actifs sous gestion, fait son entrée minoritaire au capital de Red Med Asset Management et Red Med Securities.

Le rapprochement avec Azimut, acteur responsable et engagé représente une occasion de s'imprégner de leurs best practice en matière de RSE ainsi qu'en matière de produits financiers verts.

- En avril 2025, Red Med Capital et ses filiales ont obtenu la certification Best Places to Work avec une note globale de 80% et un taux de satisfaction de 90 % reposant sur un sondage anonyme de l'ensemble des collaborateurs.

Huit domaines clés ont été examinées, soit : la responsabilité sociale et sociétale, les relations d'équipe, l'engagement, le leadership et l'excellence managériale, l'organisation interne, les avantages sociaux, les politiques RH et la rémunération.

Ce process a permis de mettre en avant nos points forts en termes de RH ainsi que nos zones d'amélioration. Les résultats du sondage ont été partagés avec les collaborateurs en toute transparence en leur apportant soit explications soit adaptation des process en cours.

Notre évaluation sera réalisée sur trois années afin d'évaluer les ajustements mis en place versus la satisfaction de nos collaborateurs.



2.2 Nos parties prenantes

Nos collaborateurs :

Le capital humain qui est au quotidien au service du Groupe Red Med Capital se situe aux centres de nos priorités. RMC vise l'épanouissement de ses collaborateurs, qui se présentent comme nos premiers ambassadeurs.



Nos clients:

La satisfaction de nos clients a toujours été une priorité et une assurance de pérennité pour une banque d'investissement où la réputation est un atout capital. La réputation englobe le respect des règles d'éthique et de déontologie, l'expertise et la performance et aussi notre engagement citoyen au sein de notre écosystème.



Notre régulateur:

Trois sur cinq de nos filiales sont régulées par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux et la banque d'affaires dispose du statut CIF délivré par l'AMMC. Ainsi, de par l'essence même de nos activités, la gouvernance ainsi que la gestion optimale des risques sont essentielles.



Notre réseau:

Vu la teneur de nos métiers, nous échangeons et collaborons avec plusieurs parties prenantes qu'elles soient publiques ou privées. Dans la même optique que notre comportement avec nos clients, nous nous assurons de continuer à véhiculer une image juste et éthique du Groupe en respectant nos engagements et en partageant l'expertise et les enseignements issus de notre courbe d'expérience.



Nos fournisseurs/Nos conseils:

Un travail de qualité et compétitif sont les critères principaux que nous regardons avant de faire affaire avec un fournisseur/conseil. En aucun cas, nos relations commerciales ne doivent être dictées par des affinités ou autres éléments subjectifs. Nous entretenons des relations de confiance et dans la durée avec nos fournisseurs/conseils et le Groupe s’assure aussi d’agir de façon professionnelle (respect des échanges, délais de paiement...). Nous nous interdisons également de faire affaire avec un fournisseur ayant des pratiques douteuses et peu respectueuses de critères RSE. Une charte d’achats responsables du Groupe a été mise en place.



Médias et réseaux sociaux:

RMC a adopté une stratégie de communication où la qualité de l’information transmise est essentielle. Ainsi, à chaque opération/lancement/événement marquant un communiqué de presse est rédigé en interne et partagé avec une liste de médias francophones et arabophones. Par ailleurs, RMC est contacté par des médias étrangers/nationaux pour participer à des numéros spéciaux sur des sujets d’intérêt (Les 500 Global, Oxford Business Group, CFI Financial Group, Intelligent Investor, Les Echos...). RMC utilise également un LinkedIn où est publié l’ensemble de notre communication (plus de 10 000 abonnés).

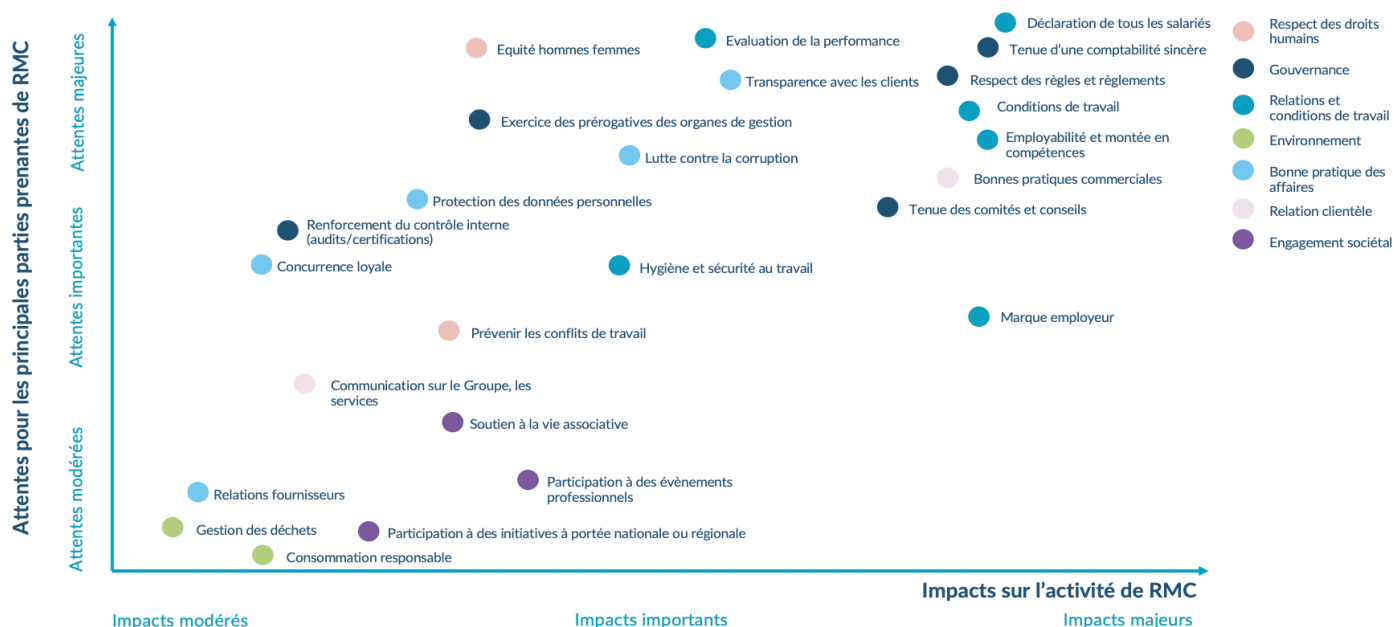
Nos actionnaires:

Chaque actionnaire du Groupe a cru au Projet RMC, l’a vu et le voit grandir et occuper une place de renom au sein de la profession. Nous devons être à la hauteur de la confiance accordée par nos actionnaires à travers un retour financier mais aussi en ayant une réputation exemplaire et un rôle citoyen accentuant la fierté et le sentiment d’appartenance de ces derniers.

**Sphère d’influence
de nos parties prenantes:**



2.3 Notre matrice de matérialité



2.4 Les grands axes de notre stratégie RSE

Tenant compte des valeurs du Groupe, de l'implication passée, des actions RSE entreprises, des priorités visées découlant de notre matrice de matérialité, notre stratégie s'articule autour des principaux volets suivants :

Bien être des collaborateurs :

Le Groupe souhaite capitaliser sur l'état d'esprit bienveillant et de partage qu'il a consolidé tout au long des années et sur les actions déjà entreprises pour renforcer ce sentiment d'appartenance au Groupe. Nos collaborateurs sont notre priorité et notre principal actif.

Engagement auprès de la communauté et de la société civile :

Le Groupe Red Med a toujours été dans une optique de partage et de solidarité avec les plus démunis. Nous comptons maintenir notre engagement auprès d'associations agissant pour la protection de l'enfance ainsi que notre contribution à toutes catastrophes naturelles ou encore sanitaire auxquelles notre pays pourrait être confronté.

Prise en compte de l'environnement :

Notre implication dans ce secteur date de près de 16 ans à travers la banque d'affaires du groupe qui a conseillé de nombreux projets d'énergies renouvelables/hydrogène vert. Nous souhaitons continuer sur cette voie et développer d'avantage notre partage d'expérience et expertise.

Bien que l'activité ne soit pas considérée comme polluante, RMC met en place les mesures nécessaires afin d'utiliser de manière durable nos ressources (eau, énergie, déchets...).

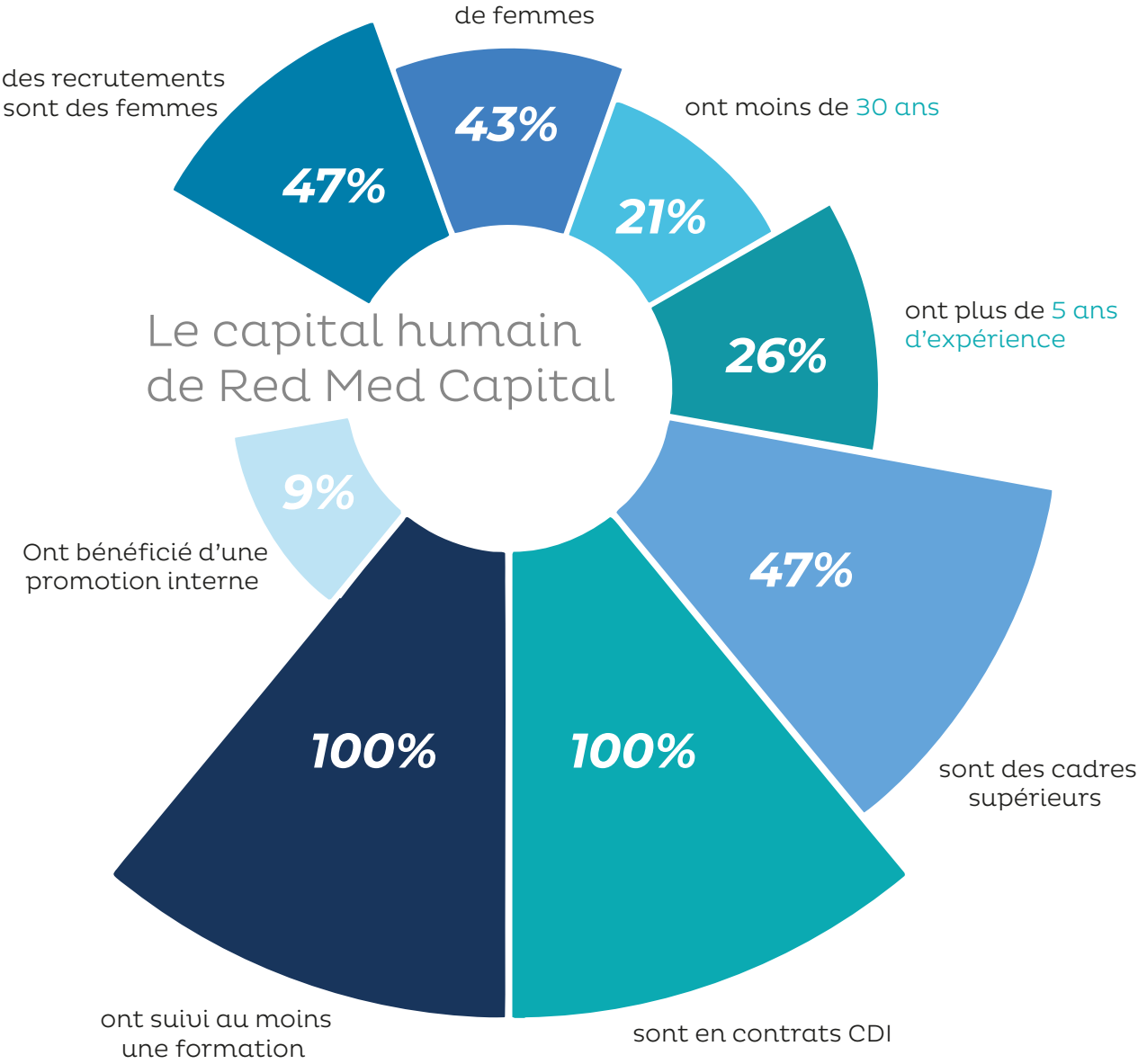
Gouvernance :

La bonne gouvernance est un axe prioritaire et réglementaire du fait d'être agréé par l'AMMC. Nous comptons maintenir/améliorer nos critères d'exigence en matière de gouvernance tel que déjà définis et appliqués (reportings, tenus des différents comités, protection des données personnelles...).



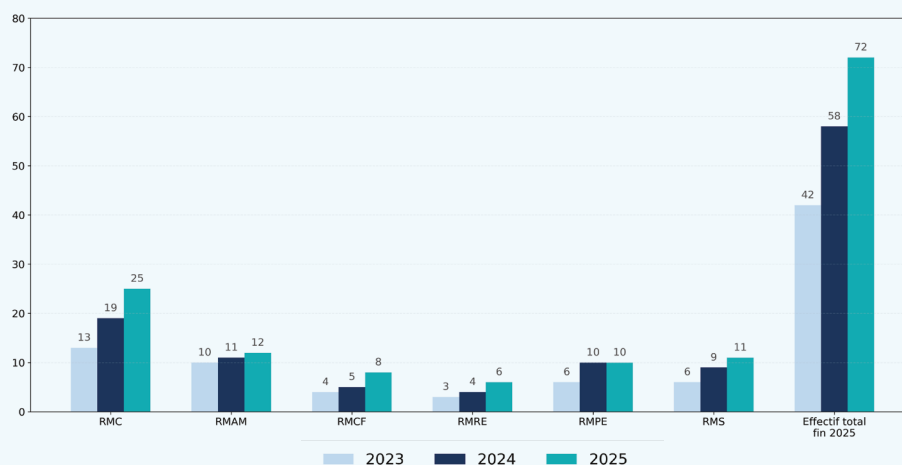
III- Actions menées en 2025

3.1 Volet Social

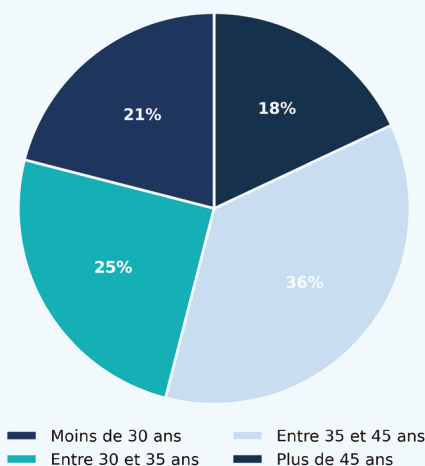


Principaux indicateurs RH:

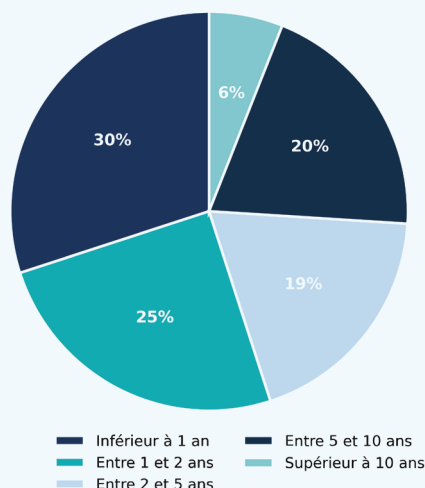
Evolution des effectifs



Répartition des collaborateurs par tranche d'âge (en %)



Ancienneté (en %)



Recrutement vs Départ



Un taux de turn over en 2025 de 44%

(essentiellement dû par le nombre élevé de recrutements porté par notre développement soutenu)

100% de Contrats à Durée Indéterminée



3.1.1 Respect des droits humains

Prévenir toutes formes de discrimination, promouvoir l'égalité des chances et favoriser l'équité:

RMC a toujours placé le respect, la bienveillance et l'égalité de traitement au cœur de sa culture d'entreprise, indépendamment de l'origine, du rang social, des croyances, du genre ou de l'âge de ses collaborateurs.

Au début de l'année 2025, nous avons élaboré et fait signer à l'ensemble de nos équipes une charte d'égalité de genre, désormais systématiquement remise à chaque nouvelle recrue. Cette charte réaffirme nos principes d'équité en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle, tout en promouvant un environnement de travail valorisant et inclusif pour l'ensemble de nos collaboratrices.

Dans la même logique de transparence et de responsabilisation, nous avons également intégré une clause de protection des lanceurs d'alerte au sein de nos contrats de travail. Cette disposition vise à renforcer l'engagement de Red Med Capital en matière de lutte contre toute forme de discrimination, et à garantir un climat de confiance fondé sur le soutien, l'écoute et la stricte confidentialité assurés par la Direction.

Par ailleurs, RMC a rejoint l'initiative des Nations Unies «Women's Empowerment Principles» (WEP) en octobre 2025. Ce programme est une initiative conjointe d'ONU Femmes et du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact), lancée en 2010. Il vise à impliquer le secteur privé dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, sur le marché et dans la communauté. Les entreprises signataires s'engagent à intégrer les principes d'égalité et d'autonomisation des femmes dans leurs politiques, pratiques et culture d'entreprise.

Les 7 principes du WEP sont:

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

1- Leadership:

Promouvoir l'égalité femmes-hommes au plus haut niveau de l'entreprise.

2- Égalité des chances, inclusion et non-discrimination:

Traiter hommes et femmes équitablement dans le travail, respecter les droits humains et éliminer la discrimination.

3- Santé, sécurité et bien-être:

Garantir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les employés.

4- Éducation et développement professionnel:

Promouvoir l'éducation, la formation et le développement des femmes.

5- Entrepreneuriat et chaînes d'approvisionnement:

Encourager les pratiques commerciales qui favorisent l'autonomisation des femmes (fournisseurs, marchés, etc.).

6- Leadership communautaire et plaidoyer:

Promouvoir l'égalité des sexes à travers des initiatives communautaires et des partenariats.

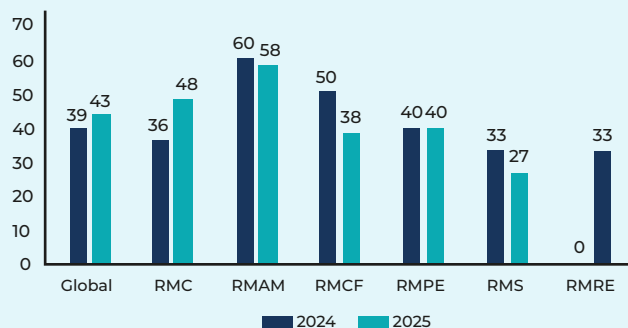
7- Transparence, mesure et reporting:

Mesurer et rendre compte publiquement des progrès réalisés en faveur de l'égalité.

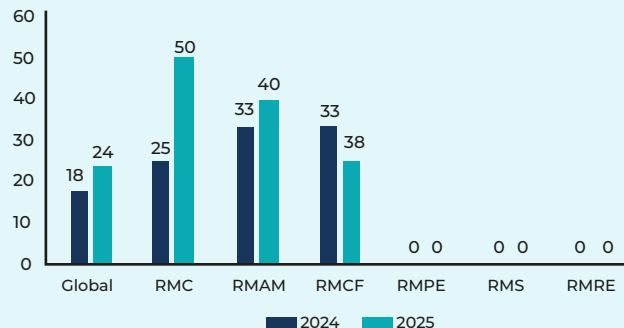
Toujours dans le même ordre d'idées, Red Med Capital a participé au programme lancé par IFC et la CGEM, Morocco4Diversity pour promouvoir la place de la femme au sein de l'entreprise.

KPI de genre:

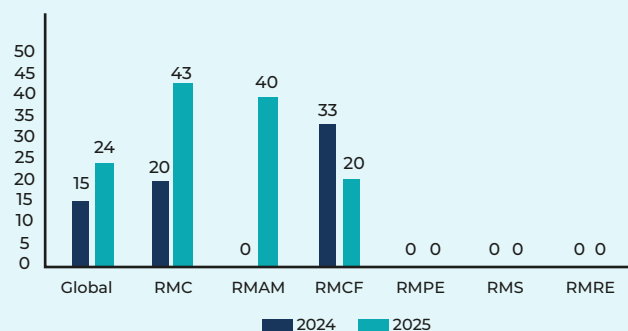
Taux de représentation global des femmes



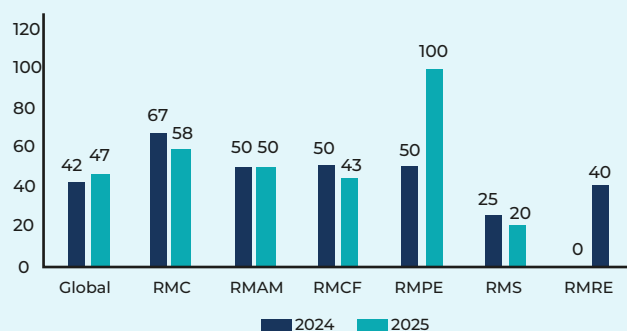
Taux de représentation des femmes directrices



Taux de représentation des femmes au CoDir



Taux de représentation des femmes recrutées



Promouvoir la négociation collective et prévenir les conflits du travail

La communication est essentielle au sein des équipes de RMC. L'accès quotidien, la disponibilité et le climat de proximité instauré avec le top management font que les collaborateurs ont développé des réflexes d'échanges et de mises au point, quand nécessaires, de manière naturelle.

Les filiales du Groupe qui dispose de plus de 10 collaborateurs répondent à la réglementation du code du travail avec l'élection d'un délégué de personnel (effectif ou en cours).



3.1.2 Conditions d'emploi et de travail

Améliorer l'employabilité et les compétences des collaborateurs

RMC et ses filiales ont conclu un partenariat avec l'OFPPT en 2025. Un diagnostic des besoins en formation ainsi qu'un calendrier détaillé ont été élaborés. Pour la mise en œuvre de ce programme, RMC et ses filiales s'appuient également sur un cabinet spécialisé proposant des formateurs nationaux et internationaux hautement qualifiés.

Total de **620 heures** de formation dispensées en 2025 / **+ 202%** vs 2024

100% des collaborateurs ont bénéficié de formation

Budget autour de 1 M de dirhams / **+206 %** vs 2024

Budget Formation représente **3%** de la masse salariale brute

Environ **10 h** de formation en moyenne par collaborateur





Les collaborateurs de RMC ont pu suivre diverses formations soit de développement personnel, soit métier :

Formations en développement personnel:

- Prise de parole en public
- Intégration de l'Intelligence Artificielle dispensée par AI Crafters
- Process Com pour RMPE et RMS
- English Business
- Intelligence Artificielle – développer des use cases

Formations compétences métier

- Owner/President Management - Harvard Business School – 3 semaines en présentiel
- Renouvellement habilitations AMMC - Présentiel
- Marché des capitaux / modalité de traitement des ordres de bourse / ratios réglementaires – formation dispensée en interne
- Certificat en communication dispensée par Cegos France
- Certificat "Administrateur de sociétés" dispensée par l'IUR et Institut Marocain des Administrateurs
- Règlementation immobilière
- Marché à terme

Formations en RSE :

- Fondements sur la durabilité dispensée par Global Compact – en ligne
- CSRD, double matérialité, ESG



*Formation Prise de parole en public
Relaxation avant action*

Conditions et ambiance de travail des collaborateurs

RMC accorde une importance particulière à la qualité de vie au travail et veille à offrir à ses collaborateurs un environnement convivial, serein et respectueux des besoins de chacun. Des espaces de pause ont été aménagés afin de favoriser les moments de détente et d'échanges informels, renforçant ainsi la cohésion entre les équipes.

Une salle de prières a également été mise à disposition, témoignant de l'attention portée au bien-être individuel et au respect des pratiques personnelles.

De manière générale, notre culture d'entreprise valorise une atmosphère décontractée, fluide et bienveillante, propice à l'épanouissement professionnel et à la créativité. Cette philosophie contribue à instaurer un climat de confiance et à encourager un engagement durable de nos collaborateurs.

Actions menées :

- Aménagement des bureaux de Rabat et Casablanca afin d'agrandir les espaces de travail et offrir un cadre de travail agréable aux collaborateurs.
- Accueil et intégration des nouvelles recrues avec un livret d'accueil comprenant l'ensemble des informations pratiques et l'ajout cette année d'un parrain ou d'une marraine qui s'assure de la bonne intégration du collaborateur en étant son référent. Son rôle s'articule autour de :
 - Transmettre la culture d'entreprise
 - Présenter l'organisation du Groupe et ses métiers
 - Répondre aux questions pratiques (RH, codes...).
 - Aider à développer rapidement son réseau interne.
 - Favoriser son sentiment d'appartenance et son engagement.
- Organisation de séances de massage animées par Tony Neuman, praticien de renommée internationale et fondateur de la première école Touch Line en Europe. Ce massage a pour objectif de soulager les tensions dues au maintien d'une position assise toute la journée.
- Organisation du 7ème team building au Hyatt de Taghazout (du 20 au 22 juin 2025). Budget en augmentation de 63% par rapport à 2024.
- Cadeau et mot du Président dans le cadre de la journée du 8 Mars
- Organisation d'un dîner de fin d'année animé



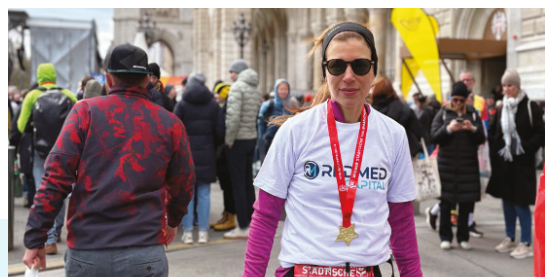


Santé et Sécurité au travail

- Locaux aménagés aux normes de sécurité maximale avec des vérifications régulières des installations électriques, des extincteurs d'incendie, des détecteurs de fumée, une signalétique d'évacuation et un système d'alarme avec application portable permettant le suivi à distance
- Désignation d'une équipe responsable en cas d'évacuation d'urgence des locaux. Retours et points d'amélioration passés en revue par le responsable projet.
- Exercice d'évacuation annuelle réalisée par l'équipe responsable.
- Visite médicale à l'embauche avec le médecin conventionné.
- Aucun accident du travail déclaré.

Focus Sport

RMC encourage activement ses collaborateurs à pratiquer une activité sportive, convaincu que le bien-être physique contribue directement à l'équilibre de vie et à la performance professionnelle. Cette démarche s'inscrit dans notre engagement en faveur de la qualité de vie au travail et de la promotion de modes de vie sains et durables.



Sponsoring de collaborateurs à des compétitions internationales

Participation de Abdellah Riffi au Skodan Titan Desert (600 kms en **6 jours de compétition** en vélo dans le Sud Marocain) - Directeur contrôle interne & gestion globale des risques

Participation de Sofia Mansouri au semi-marathon de Vienne
Secrétaire Générale du Groupe

Prise en charge partielle des **abonnements à des salles de sports** sur Casa et tarif négocié sur Rabat

Prise en charge de **cours hebdomadaire de crossfit** sur le site de Rabat qui dispose d'une salle de sport aménagée



Organisation de **fan zones** lors des matchs de l'équipe nationale et mise en place d'une tombola pour **gagner des billets de la CAN**.

Évaluation annuelle des collaborateurs

RMC a mis en place, pour la première fois, des évaluations complètement digitalisées à travers une application développée sur mesure. Ainsi, les collaborateurs s'auto évaluent dans un premier temps selon des critères métier et soft skills puis sont évalués par leur supérieur.

Ces évaluations ont donc permis de faire un bilan, d'identifier les points d'amélioration, d'échanger sur les attentes de chacun et de communiquer le montant de la prime annuelle. L'ensemble des collaborateurs ont eu une prime annuelle.

RMC ajoutera pour l'évaluation de l'année 2026, une évaluation 360° où le collaborateur évaluera son supérieur selon des critères pré définis.

Par ailleurs, les promotions en interne sont privilégiées permettant ainsi une évolution salariale et montée en puissance des équipes tout en capitalisant sur des collaborateurs disposant d'une expérience avérée et imprégnés de la culture d'entreprise de RMC.

Au niveau du Groupe, 6 collaborateurs cadres supérieurs et plus ont été promus, soit un taux de promotion interne autour de 9%.

Par ailleurs, toujours dans un esprit de renforcement de notre équipe, 5 collaborateurs sont partenariatés à travers Red Med Capital Partners.



Respect des obligations légales et octroi d'avantages

RMC respecte pleinement l'ensemble de ses obligations légales en tant qu'employeur et s'attache à offrir à ses collaborateurs des avantages sociaux renforcés.

En complément de l'assurance santé privée déjà en place, RMC propose une assurance internationale destinée aux collaborateurs ayant au moins une année d'ancienneté, ainsi qu'à leurs familles. Cette couverture offre un plafond de 2 500 000 MAD par personne pour les frais d'hospitalisation à l'étranger. Les collaborateurs peuvent également bénéficier de tarifs préférentiels Groupe pour leur assurance automobile personnelle.

En 2025, le taux de contribution à la CIMR a été revu à la hausse.

RMC accorde également une prime annuelle de Aïd à l'ensemble de ses équipes.

Par ailleurs, le Groupe maintient un congé de paternité de 10 jours ouvrables et offre la possibilité de télétravail, sous réserve de certaines conditions opérationnelles.

Enfin, RMC permet le report des congés annuels sur deux années, tout en encourageant vivement ses collaborateurs à prendre un nombre de jours de repos suffisant afin de préserver leur équilibre et leur bien-être.



3.1.3 Engagement envers la communauté

Soutien de la cause pour la protection de l'enfance

RMC continu à soutenir l'orphelinat les Enfants d'**Akkari à Rabat** avec la prise en charge totale annuelle de 15 enfants.

Par ailleurs, RMC, dans le cadre d'une convention signée, organise des événements à l'orphelinat **Bab Rayan** à Casablanca. Le ramadan dernier, des collaborateurs volontaires ont servi un ftour aux plus démunis.





RMC a sponsorisé 16 jeunes défavorisés (garçons et filles) de la région de **Oulmes** pour un stage estivale de foot dispensé par l'Athlético de Madrid.



RMC a soutenu l'Association Rotaract dirigée par des étudiants de l'**ISCAE** et l'Association Selah contribuant à la reconstruction de classes dans la région de Marrakech (site du séisme).

Enfin, RMC a participé à des dons de médicaments pour l'Association Yasa et l'Association espoir pour les enfants atteints du cancer. Toujours dans cet esprit de participer à l'accès aux soins de jeunes défavorisés, RMC a financé une opération à cœur ouvert d'une petite fille à travers l'Association « les bonnes œuvres du cœur ».

Le budget dédié à l'action sociale de RMC pour la protection de l'enfance a augmenté de 23% vs 2024

Soutien en faveur du sport

Actions menées :



Sponsoring du Red Med Premium Padle Tour

6 tournois organisés avec des têtes d'affiches locales et internationales



Sponsoring du Moroccan Sport Forum by the Moroccan Innovation Circle

Red Med Capital s'associe à la jeunesse marocaine engagée qui met son énergie et ses compétences au service d'initiatives porteuses de sens, en créant des espaces d'échanges et de réflexions constructives.



Participation aux cours de golf d'un enfant d'un collaborateur

Mamoun El Bacha qui participe à plusieurs tournois juniors aux couleurs de RMC

Red Med Corporate Finance a eu l'honneur d'accompagner gracieusement Marsa Maroc dans leur prise de participation au capital du Raja Club Athletic.

Cette collaboration inédite s'inscrit dans la continuité de notre engagement sociétal et traduit notre conviction profonde quant au rôle structurant que joue le sport dans le développement social, économique et culturel de notre pays.

Au-delà de l'opération financière, il s'agit d'un soutien à un écosystème sportif qui fédère, inspire et crée des opportunités pour la jeunesse marocaine.

Ce type d'initiative constitue, sans nul doute, un véritable accélérateur pour la professionnalisation et la pérennité de nos clubs nationaux, en renforçant leur gouvernance, leurs capacités d'investissement et leur attractivité.

Participation à des événements professionnels/culturels

RMC est convaincu que le partage d'expériences et d'expertises métiers constitue un levier essentiel de dialogue avec ses parties prenantes. À ce titre, le Groupe s'attache à participer régulièrement à divers événements, que ce soit en tant que panéliste, exposant ou simple participant.



- Atelier sur le leadership – Challenge
- Conférence annuelle des agents de football
- Ablart – Vernissage
- Diner de l'AMIC – RMPE sponsor exclusif
- Casa Music Week (20 au 29 juin)
- JazzaBlanca – Sponsor Platinum (3 au 12 juillet)
- Sponsoring de RMPE des Meetings Day de l'Oriental
- Sponsoring du 3^{ème} salon de l'épargne (novembre 2025)

Par ailleurs, Red Med Corporate Finance, ayant développé une expertise pointue dans le secteur des énergies renouvelables participe à plusieurs événements sur le sujet.

Le Président Fondateur de Red Med Capital a rejoint les administrateurs du Cluster Énergies Renouvelables présidée par le Président de Masen.

- La Conférence sur l'Energie (Ouarzazate)
- Cluster solaire et cluster green H2
- Power To X – Edition 2025 – Sponsor Bronze

Dans l'esprit de transmission et de partage d'expériences, Red Med Securities a accompagné le Club Finance de l'Ecole Centrale de Casablanca à travers l'intervention de **M Tarik Bouafia**, Directeur Général Adjoint de Red Med Securities. M Bouafia a dispensé une formation dédiée au marché des capitaux.

Le budget du groupe dédié au sponsoring d'événements a augmenté de plus de 336% par rapport à 2024.

3^{ème} édition du Salon de l'épargne

Sponsoring de RMPE des Meetings Day de l'Oriental

3^{ème} édition du Salon de l'épargne

Présence dans les médias et réseaux sociaux

Red Med Capital communique de manière régulière sur des actions/réalisations ciblées du groupe (fréquence de 2 à 3 publications par mois).

Red Med Capital communique à travers des supports nationaux de référence tel que : Bourse News, Les 500 Global, Médias 24, le Monde Diplomatique, Infomédiaire, l'Économiste ... et des médias internationaux le cas échéant.



Red Med Capital dispose d'un LinkedIn actif avec près de 10 000 abonnés et un taux de croissance de 89 % au courant de l'année



3.2 Volet Environnemental

3.2.1. Expertise

RMC à travers sa banque d'affaires a fait le choix de se positionner dès 2009 sur le secteur des énergies renouvelables. RMCF a conseillé de grands développeurs internationaux et nationaux pour le développement de projets éoliens et solaires pour plus de 1100 MW de projets en exploitation.

RMCF a conseillé des projets EnR représentant 22% de la capacité totale EnR installée au Maroc à fin 2025

Par ailleurs, depuis 2021, RMCF conseille des développeurs internationaux pour le développement de projets Power to X (hydrogène vert, e méthanol...).

3.2.2 Rationalisation et suivi des ressources utilisées

Panneaux solaires

- Mise à niveau des panneaux solaires au niveau du siège à Rabat

Rationalisation du papier

- Cartes de visite digitales avec possibilité de télécharger la présentation corporate
- Présentations lors des réunions remises sur I pad (plus d'impressions)
- Suivi mensuel de la consommation du papier
- Augmentation de l'utilisation de la signature électronique (notamment sur les documents en interne) pour baisser le nombre d'impressions
- Achat de papier avec éco label

Rationalisation de la consommation d'eau

- Système de gouttes à gouttes assurant une consommation minimale d'eau pour l'arrosage des espaces verts

Suivi de la consommation d'eau et d'électricité

- Présence d'un fichier de suivi mensuel de la consommation d'eau et d'électricité afin de s'assurer que la consommation reste stable
- Le siège de Rabat produit environ 600 kWh par mois, répondant à environ 40% de sa consommation

Baisse de la consommation de gasoil

- Utilisation d'une voiture hybride pour les courses du bureau
- Encouragement des collaborateurs à prendre le train pour leurs déplacements professionnels versus voiture



Gestion des déchets et limitation du plastique

- Suivi d'une procédure de tri et recyclage des déchets. Signature d'un contrat de prestation de service avec Eco Click Environnement qui se charge de récupérer les déchets triés (plastique, papier, canette) pour les acheminer aux centres de recyclage. Eco Click Environnement remet un bordereau de suivi des déchets ainsi qu'un certificat de traitement attestant que les déchets ont été éliminés dans le strict respect des standards environnementaux ISO 14001.
- Bien que RMC ne soit considérée comme une entreprise polluante, la valorisation de ses déchets est réalisée de manière périodique (Année 2025 : 250 kgs de papier et 60 kgs de plastique).
- Suppression des gobelets en plastique au niveau des fontaines d'eau remplacés par des gourdes pour chaque collaborateur
- Remplacement des petites bouteilles en plastiques par des carafes d'eau au niveau des salles de réunions.

Autres initiatives

- Achat exclusivement de matériel informatique certifié Energy Star

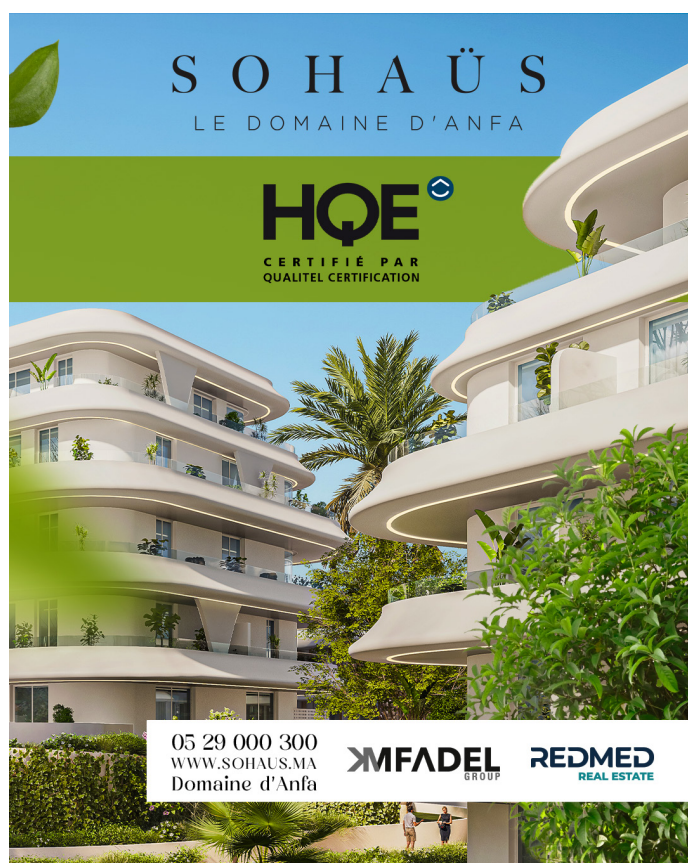


3.2.3 Certification

Les deux projets co développés par Red Med Real Estate et Mfadel, à savoir le complexe résidentiel de luxe Sohaus et la Tour de bureaux M Tower, ont obtenu le certificat HQE (Haute Qualité Environnementale).

Cette certification internationale reconnue vise à garantir la performance environnementale, énergétique et sanitaire d'un projet immobilier, tout au long de son cycle de vie. Elle repose sur une approche globale intégrant la réduction de l'impact environnemental, la maîtrise des consommations d'énergie et d'eau, le confort des usagers (thermique, acoustique, visuel) ainsi que la qualité sanitaire des bâtiments.

La certification HQE constitue un gage de durabilité, de valorisation patrimoniale et d'attractivité, répondant aux exigences croissantes des investisseurs, des utilisateurs et des réglementations en matière de construction responsable.



3.3 Volet Gouvernance

Bonnes pratiques des affaires

La gouvernance constitue un pilier fondamental de Red Med Capital et guide l'ensemble de nos décisions, de nos pratiques et de nos relations avec nos parties prenantes.

Nous veillons à instaurer un cadre solide, transparent et responsable, fondé sur l'éthique, la conformité réglementaire, l'intégrité et la rigueur professionnelle. Cette exigence de gouvernance nous permet d'assurer la qualité de nos opérations, de protéger les intérêts de nos clients, de garantir un fonctionnement interne exemplaire et de soutenir durablement notre rôle d'acteur financier engagé dans le développement du pays.



3.3.1 Éthique dans la conduite des affaires



Nos Codes et Chartes

- Un code d'éthique et de déontologie reprend les responsabilités du Groupe (respect des normes et de la réglementation, conflits d'intérêt, promotion de l'équité, protection des collaborateurs, protection de la vie privée et des données personnelles, RSE...) et les responsabilités des collaborateurs envers le Groupe, les clients, les collègues et la concurrence.
- Une charte de conduite responsable reprend les principes de gouvernance, des conditions de travail et respect des droits de l'Homme, respect de l'environnement et lutte contre le réchauffement climatique et engagement auprès des communautés locales et de la société civile.
- Charte de bon usage des ressources informatiques, réseaux et communication qui fixe les règles d'utilisation, protège les données et les systèmes, prévient les abus et sécurise les usages numériques tout en responsabilisant les utilisateurs.

L'ensemble de ces documents sont à signer dès l'intégration de chaque collaborateur.

3.3.2 Respect de la législation et de la réglementation

RMC respecte les lois, réglementations et normes applicables à ses différents domaines d'activités.

Par ailleurs, RMC a mis à jour un ensemble de procédures afin de tendre vers les best standards en matière de gestion, notamment RH (Procédures congé, départ, STC, recrutement, fin de période d'essai et accidents de travail – en cours procédures de gestion des compétences et plan de relève.



3.3.3 Tenue d'une comptabilité sincère et régulière

RMC veille à produire une comptabilité de qualité et à présenter des états financiers sincères et réguliers qui reflètent la réalité de son patrimoine et de sa situation économique. RMC est à jour dans l'ensemble de ses cotisations fiscales et sociales.



3.3.4 Instances de gouvernance

RMC tient au moins 2 conseils d'administration par an pour l'ensemble des filiales dont la forme juridique est une S.A.

Une charte de fonctionnement du conseil d'administration et du comité audit & risques ont été présentées au cours de l'année à chacune des filiales.

Une administratrice a rejoint le conseil d'administration de Red Med Real Estate en 2025.

Des CoMex sont tenus tous les mois avec le Président, Vice-Président, Secrétaire Générale et les directeurs généraux des filiales. Dans ce sens, une charte de fonctionnement du CoMex a été signée par l'ensemble des membres.

Des CoDir sont organisés tous les trois mois et compte les membres du CoMex ainsi que l'ensemble des directeurs (autour de 23 personnes) pour échanger sur des projets spécifiques.

Il est précisé que dans chaque CoMex et CoDir le volet RSE est traité systématiquement.

Trois filiales sont agréées par l'AMMC et la banque d'affaires est enregistrée en tant que Conseiller en Investissements Financiers auprès de l'AMMC. Ce dispositif confirme notre engagement à se conformer aux exigences du régulateur.

Par ailleurs, divers comités sont tenus tels que le Comité d'Audits et Risques, le Comité Engagement, le comité Rémunération, le Comité de Contrôle Interne et le comité Risques Management. La fonction contrôle interne & gestion globale des risques a développé des cartographies des risques par filiale incluant le risque RSE.

3.3.5 Lutte contre la corruption

- Élaboration d'une politique cadeaux afin d'encadrer la réception et l'offre de cadeaux à des clients.
- Ajout d'un article au niveau des mandats clients concernant l'engagement de RMC en matière de RSE et le fait que RMCF encourage ses clients à suivre les principes de la norme ISO 26000 et qu'un manquement à un de ces principes pourrait entraîner la résiliation du mandat.
- Ajout d'un article « Anti-corruption » au niveau des mandats de RMCF.



3.3.6 Données personnelles et respect de la vie privée



Conformément à la Loi 09-08 sur la protection des personnes physiques et morales à l'égard du traitement des données à caractère personnel, le Groupe dispose des autorisations de la Commission Nationale de contrôle de la protection des Données à caractère Personnel (« CNDP ») pour les données liées à la vidéo surveillance, aux ressources humaines et contacts collectés à travers le site web pour l'ensemble des filiales.

Red Med Asset Management détient l'autorisation du CNDP concernant la collecte des données personnelles de ses clients. Red Med Corporate Finance et Red Med Private Equity détiennent les autorisations relatives au traitement des données de leurs clients.

Red Med Capital a également obtenu l'autorisation pour la collecte des données visiteurs.

Red Med Private Equity a déposé sa demande pour le traitement des données à l'étranger pour l'ensemble de ses filiales.

3.3.7 Respect des intérêts des clients

RMC s'engage à la plus grande transparence et professionnalisme vis-à-vis de ses clients. Pour ce faire, ses collaborateurs veilleront continuellement à leurs donner une image fidèle et transparente des opérations effectuées pour leurs comptes, notamment en leur donnant accès à toutes les informations pertinentes et nécessaires à une prise de décision éclairée (RMAM dispose d'une procédure dédiée à la prise en charge des réclamations clients dont l'objectif est d'assurer la réception et le traitement de l'ensemble des réclamations des clients reçues via les différents canaux.)

Zéro réclamation clients reçues depuis la mise en place d'une adresse mail dédiée

Par ailleurs, il existe un site institutionnel détaillant les différentes activités et produits de l'entreprise de manière précise.



3.3.8 KYC – clients



RMC s'assure de traiter avec des clients répondant aux standards de bonne gouvernance. Chaque filiale agréée par l'AMMC renseigne et évalue ses clients selon le KYC de l'AMMC (dispositif de vigilance interne, PEP, LAB/FT...) et s'assure de collecter les documents attestant la bonne gestion de l'entreprise (déclaration de conformité fiscales, CNSS...).

3.3.9 Respect des règles de la saine concurrence

Le Code de Déontologie et d'Éthique prévoit des règles dont le respect de la libre concurrence au Maroc, l'interdiction de procéder à un débauchage abusif et la collaboration avec les partenaires dans le cadre d'opérations qui peuvent présenter un intérêt mutuel sans que cela ne porte préjudice à l'intérêt du client.



3.3.10 Respect des fournisseurs

Une charte des achats responsables a été partagée avec nos principaux fournisseurs au courant de l'année. En tant que société consommatrice de biens et de services, nous sommes forcément un maillon de la chaîne et nous nous devons de partager et véhiculer nos principes RSE à nos fournisseurs/prestataires.

En aucun cas, RMC ne peut envisager une relation contractuelle avec un fournisseur/prestataire n'étant pas engagé dans une démarche de développement durable. Nous insistons sur le fait que le critère RSE fait partie des critères analysés autant que ceux du coût, de la qualité, des délais... lors d'une décision d'achat.

L'objectif de cette charte est d'une part, de préciser les engagements de RMC vis-à-vis de ses fournisseurs/prestataires (relation de confiance, pratiques loyales, actions contre la corruption, paiement dans les délais, privilégier les biens locaux et certifiés...) et, d'autre part, d'exprimer nos attentes à l'égard de nos fournisseurs/prestataires (respect des droits de l'Homme et amélioration continue des conditions de travail, préservation de l'environnement, respect des règles d'éthique...)



3.4 Communication autour de la RSE

La communication autour des actions RSE est importante d'autant plus pour impliquer les équipes et acter que RMC prône une RSE de terrain.

Nous avons donc mis en place un outil de communication interne « Slack » avec une rubrique dédiée à nos actions RSE.

Nous communiquons également à travers des notes spécifiques envoyées à l'ensemble des collaborateurs. Nous privilégions une démarche participative. Avant de lancer certaines initiatives, nous élaborons un sondage afin d'évaluer le taux d'adhésion des collaborateurs, le cas où ce taux est supérieur à 50%, nous mettons en place l'initiative.

Nous communiquons également à travers notre site web qui a été retravaillé afin de mettre en avant notre démarche RSE (avec un accès à cette rubrique au niveau de notre page d'accueil).

Nous utilisons également des canaux comme LinkedIn pour que notre engagement gagne en visibilité auprès de notre communauté.



Nous participons à certains événements autour de la RSE à travers des collectifs ou encore le réseau Global Compact au Maroc (jusqu'à cette année).

Enfin, ce rapport partagé avec nos parties prenante, essentiellement nos collaborateurs et clients, représente un moyen efficace de répertorier nos actions et d'ancrer une culture d'entreprise RSE.

3.5 Labels/ Communautés



WE SUPPORT



Red Med Private Equity a reçu le label RSE de la CGEM en octobre 2025.

Red Med Capital et Red Med Asset Management ont réalisé leur audit de mi-parcours (après 18 mois de labelisation par un cabinet externe accrédité par la CGEM et ont obtenu une assurance satisfaisante pour l'ensemble des critères évalués.

RMC est membre de la communauté Global Compact.

Programme des Nations Unies qui incite les entreprises à aligner leurs stratégie et opérations sur 10 principes universels relatifs aux droits humains, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption afin de contribuer au développement durable.

Un premier rapport « Communication of Progress » a été transmis par RMC en Mai 2025. Ce rapport rend compte annuellement de nos engagements, actions et progrès autour des 10 principes du Global Compact.

Annexes



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



QUELS SONT LES 17 ODD PROPOSÉS ?

Les 193 pays membres de l'ONU ont défini 17 Objectifs de développement durable (ODD) :

- 1. Éradication de la pauvreté :** sous toutes ses formes et partout dans le monde.
- 2. Lutte contre la faim :** éliminer la faim et la famine, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable.
- 3. Accès à la santé :** donner aux individus les moyens de mener une vie saine et aider au bien-être de tous à tous les âges.
- 4. Accès à une éducation de qualité :** veiller à ce que tous aient accès à l'éducation et promouvoir des possibilités d'apprentissage de qualité dans des conditions équitables tout au long de la vie.
- 5. Égalité entre les sexes :** parvenir à l'égalité des sexes en rendant les femmes et les filles plus autonomes.
- 6. Accès à l'eau salubre et l'assainissement :** garantir l'accès de tous à l'eau et l'assainissement et gérer les ressources en eau de façon durable.
- 7. Recours aux énergies renouvelables :** garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et renouvelables à un coût abordable.
- 8. Accès à des emplois décents :** promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous.
- 9. Innovation et infrastructures :** Soutenir les petites entreprises pour qu'elles se développent, favoriser le développement des entreprises qui respectent l'environnement et fabriquent des produits sains (qui ne nuisent pas à notre planète ni aux populations) et permettre l'accès de tous aux nouvelles technologies.
- 10. Réduction des inégalités :** réduire les inégalités entre les pays et au sein de chacun.
- 11. Villes et communautés durables :** créer des villes, des logements, des transports ouverts à tous, sûrs, résistants et durables.
- 12. Consommation responsable :** instaurer des modes de consommation et de production durables : éviter le gaspillage, diminuer les déchets et les biens de consommation (livres, vêtements...) en réduisant, réutilisant et recyclant.
- 13. Lutte contre le changement climatique :** prendre des mesures d'urgence pour lutter contre les changements climatiques et leurs conséquences.
- 14. Protection de la faune et de la flore aquatiques :** conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines.
- 15. Protection de la faune et de la flore terrestres :** préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la déforestation, la désertification, stopper et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.
- 16. Justice et paix :** promouvoir la paix, assurer à tous l'accès à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.
- 17. Partenariats pour les objectifs mondiaux :** revitaliser le partenariat mondial au service du développement durable et renforcer les moyens de ce partenariat.

Les pays promettent également de lutter contre le dérèglement climatique. Tous les objectifs intègrent bien entendu la protection de l'environnement.

Index GRI

Code GRI	Nom du standard	Section	Sous section	Page
GRI 2 : Informations générales	L'organistaion et ses pratiques de reporting			
	2.1 Détails sur l'organisation	Contexte		7
	2.2 Entités incluses dans le reporting de durabilité	Périmètre du rapport		6
	2.3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Périmètre du rapport		6
	Activités et travailleurs			
	2.6 Activités, chaînes de valeurs et autres relations d'affaires	Contexte	Nos métiers	7
	2.7 Employés	Social		12
	Gouvernance			
	2.9 Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance	Instances de gouvernance	29
	2.15 Conflits d'intérêts	Gouvernance Annexe	Ethique dans la conduite des affaires Code d'éthique et de déontologie	37
GRI 2 : Informations générales	Activités et travailleurs			
	2.22 Déclaration de la stratégie de développement durable	Contexte	Les axes de notre stratégie RSE	11
	2.27 Conformité aux législations et aux réglementations	Social	Respect des obligations légales	21
		Gouvernance		28
	2.28 Relations avec les travailleurs	Social	Promouvoir la négociation collective et prévenir les conflits	15
GRI 2 : Informations générales	Engagement des parties prenantes			
	2.29 : Approche de l'engagement des parties prenantes	Contexte	Nos parties prenantes	9
GRI 3 : Thèmes pertinents	3.1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Contexte	Nos parties prenantes	9
	3.2 Liste des thèmes pertinents		Notre matrice de matérialité	11
	3.3 Gestion des thèmes pertinents		Notre matrice de matérialité	11
GRI 201 : Performance économique	201.1 Valeur économique directe générée	Contexte	Chiffres clés	8
GRI 203 : Impacts économiques indirects	203.1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	Social	Engagements envers la communauté	21
GRI 205 : Lutte anti corruption	205.1 Communication et formation sur les politiques anti corruption	Gouvernance Annexe	Lutte contre la corruption Code d'éthique et de déontologie	30 37
GRI 207 : Politique fiscale	207.4 Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Gouvernance	Instances de gouvernance / tenue d'une comptabilité fiable et sincère	29
GRI 303 : Energie	303.1 Consommation énergétique au sein de l'organisation 303.4 Réduction de la consommation énergétique 303.3 : Gestion des déchets	Environnement Environnement Environnement	Rationnement et suivi des ressources utilisées	26
GRI 403: Santé et sécurité au travail	403.1 Système de management de la santé et sécurité au travail	Social	Santé et sécurité au travail	19
	403.2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables		Cartographie des risques	29
	403.3 Services de santé au travail	Social	Santé et sécurité au travail	19
	403.4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Social	Santé et sécurité au travail	19
	403.5 Formation des travailleurs à la santé et sécurité au travail	Social	Santé et sécurité au travail	19
	403.6 Promotion de la santé des travailleurs	Social	Santé et sécurité au travail	19
	403.8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité du travail	Social	Santé et sécurité au travail et bien être	21
GRI 404 : Formation et éducation	404.1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employés	Social	Améliorer l'employabilité et la compétences	16
	404.3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Social		16
GRI 405 : Diversité et égalité des chances	405.1 Diversité des collaborateurs et des organes de gouvernance	Social		14
GRI 406 : non discrimination			Prévenir toutes formes de discrimination, promouvoir l'égalité des chances et favoriser l'équité	
		Social		14
GRI 413 : Communautés locales	413.1 Activités impliquant la communauté locale et évaluation des impacts et programmes de développement	Social	Engagements envers la communauté	21

Code d'éthique et de déontologie



Mot du président



Nous sommes, sans aucun doute, dans une période où, l'environnement économique et social mondial connaît une profonde mutation. A l'heure où, pour ne citer qu'eux, les équilibres géo stratégiques, l'environnement des affaires, le rôle de la responsabilité sociale et environnementale connaissent une évolution certaine, c'est un nouveau contexte concurrentiel qui se dessine.

Dans ce cadre, Red Med Capital, confirme la place cruciale qu'occupe l'éthique et l'intégrité dans la relation de confiance construite entre le Groupe et ses différentes parties prenantes. Nous sommes convaincus que le respect de ce Code d'éthique et de déontologie qui reprend nos convictions et les comportements à adopter assoira la pérennité du Groupe.

Le présent Code, enrichi, s'inspire du corpus légal et réglementaire qui régit l'activité financière ainsi que l'activité de gestion d'actifs et du socle des valeurs d'éthique émanant de principes universels de déontologie applicables dans un cadre professionnel.

Ce Code énonce les responsabilités du groupe RMC ainsi que les normes, règles et principes qui doivent dicter la conduite de l'ensemble de nos collaborateurs. Ces règles sont déclinées en différents engagements vis-à-vis du Groupe et de ses filiales, de nos clients, de nos collaborateurs ainsi que de la concurrence.

Notre réussite repose sur l'incarnation individuelle et collective de ces principes ainsi que sur le respect continu et indéfectible des engagements pris par nous tous.

Président de Red Med Capital
Abdeslam ABABOU

Sommaire

Mot du président..... 2

Chapitre 1. : Objectif et champs d'application 5

Article 1. : Objectif 5

Article 2. : Champs d'application..... 5

Chapitre 2. : Responsabilité du Groupe RMC..... 5

Article 3. : Respect des normes et de la réglementation..... 5

Article 4. : Promotion de l'équité 5

Article 5. : Relations sociales..... 5

Article 6. : Sécurité et hygiène sur le lieu de travail..... 5

Article 7. : Protection de la vie privée et des données personnelles 5

Article 8. : Prévention et gestion des conflits d'intérêts..... 6

Article 9. : Responsabilités sociétales et environnementale 6

Chapitre 3. : Engagements des collaborateurs du Groupe RMC..... 6

a. Engagements vis-à-vis du Groupe RMC 6

Article 10. :L'Intégrité..... 6

Article 11. :La Loyauté 6

Article 12. :La Gestion du Conflit d'Intérêt..... 6

Article 13. :Le Respect des règles inhérentes aux opérations personnelles..... 6

Article 14. :La Lutte anticorruption..... 7

Article 15. :La Hiérarchie..... 7

Article 16. :La Performance 7

Article 17. :La Responsabilité 7

Article 18. :La Cohésion..... 7

b. Engagements vis à vis des clients du Groupe RMC : 7

Article 19. :L'Indépendance : 7

Article 20. :La Confidentialité..... 8

Article 21. :La Transparence..... 8

Article 22. :Le Professionnalisme 8

c. Engagements vis à vis des collègues du Groupe RMC : 8

Article 23. :L'Encadrement..... 8

Article 24. :Le Partage de l'information 9

Article 25. :L'Equité..... 9

Article 26. :Le Respect..... 9

d. Engagements vis à vis de la concurrence..... 9

Article 28. :Pas de concurrence déloyale..... 9

Article 29. :Pas de débauchage agressif..... 9

Article 30. :La Collaboration..... 9

Chapitre 4. : Modalités de supervision et d'application du Code d'éthique 9

Article 31. :Gouvernance du Code 9

Article 32. :Responsabilité10

Article 33. :Interprétation du Code.....10

Article 34. :Entrée en vigueur.....10

Article 35. :Engagement10

Lexique

Pour les besoins du Code d'éthique et de déontologie, les définitions suivantes s'appliquent :

Conflits d'intérêts : toute situation professionnelle dans laquelle les intérêts du Groupe Red Med Capital (RMC) et/ou ceux de ses clients et/ou de ses Collaborateurs et/ou partenaires sont en concurrence, et ce, directement ou indirectement. Un intérêt est la source d'un avantage de quelque nature que ce soit, matériel ou immatériel, professionnel, commercial, financier ou personnel.

Collaborateurs : désigne l'ensemble des salariés du Groupe RMC.

Corruption : peut résulter de l'intervention dans un circuit de corruption de fonctionnaires dépositaires de l'autorité publique ou de dépositaires d'un mandat électif. La corruption peut également résulter d'un abus de pouvoir, d'un abus de biens sociaux, d'un enrichissement personnel, de délit d'initiés ou de toute irrégularité commise dans le processus de décision en échange d'une incitation ou d'un avantage.

Données à caractère personnel : toute information de quelque nature qu'elle soit et indépendamment de son support, y compris le son et l'image, concernant une personne physique.

Parties prenantes : toute personne ou groupe de personnes ayant des intérêts avec le Groupe RMC et/ou pouvant être affecté, positivement ou négativement, par le fonctionnement de ce dernier.

Chapitre 1. : Objectif et champs d'application

Article 1. : Objectif

Le présent code d'éthique et de déontologie énonce les valeurs et principes du Groupe Red Med Capital (RMC) et définit le cadre éthique et déontologique qui lui est applicable.

Le présent code informe sur la responsabilité du Groupe RMC vis-à-vis de ses Parties prenantes et de ses Collaborateurs.

Article 2. : Champs d'application

Le Groupe RMC est constitué de Red Med Corporate Finance (RMCF), banque d'affaires créée en 2004, Red Med Asset Management (RMAM), société de gestion d'actifs créée en 2011, Red Med Private Equity (RMPE), société de gestion de fonds d'investissement créée en 2020, Red Med Securities (RMS), société de bourse acquise en 2020 et Red Med Real Estate (RMRE), société de gestion des fonds immobiliers en cours de création.

RMF, RMAM, RMPE, RMS et RMRE sont cinq sociétés indépendantes, pouvant développer des synergies et une collaboration sur certains projets, le tout, dans le respect de la réglementation et des procédures internes régissant leurs domaines d'activité respectifs.

Chapitre 2. : Responsabilité du Groupe RMC

Article 3. : Respect des normes et de la réglementation

Le Groupe RMC s'engage à respecter les lois, réglementations et normes applicables à ses différents domaines d'activités. En outre, tous ses Collaborateurs sont également tenus de se conformer aux charte(s), code(s) et procédures internes de leur entité.

Article 4. : Promotion de l'équité

Le Groupe RMC assure des pratiques équitables et s'engage au respect de l'égalité des chances vis-à-vis de ses Collaborateurs. Il garantit l'accès équitable aux droits sociaux et le maintien des droits acquis en vertu de la législation du travail en vigueur et des règlements internes.

Le Groupe RMC s'engage à appliquer un système de rémunération et de promotion interne transparent et équitable pour l'ensemble de ses Collaborateurs, en tenant compte uniquement des exigences du poste occupé, de leur investissement personnel et de leur niveau de performance.

Le Groupe RMC ne tolère aucune forme d'harcèlement sexuel, physique ou moral.

Article 5. : Relations sociales

Le Groupe RMC s'engage à respecter, le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux et à échanger et négocier ouvertement avec eux sur les questions de l'intérêt collectif.

Le Groupe RMC respecte le droit de ses Collaborateurs de former ou rejoindre les syndicats ou organisations de travailleurs de leur choix et de s'organiser pour participer à des négociations collectives.

Article 6. : Sécurité et hygiène sur le lieu de travail

Le Groupe RMC veille à la sécurité, à l'hygiène et la sûreté de son personnel sur le lieu du travail, en définissant les normes, en mettant en place les dispositifs nécessaires pour s'y conformer et en diffusant des consignes régulières pour informer des risques potentiels.

Le Groupe RMC veille particulièrement à être vigilant sur la promotion de la qualité de vie au travail de l'ensemble de ses Collaborateurs.

Article 7. : Protection de la vie privée et des données personnelles

Le Groupe RMC veille au respect de la vie privée et s'engage à assurer la protection et la confidentialité des informations personnelles collectées dans le cadre de l'exercice de ses activités.

Le Groupe RMC veille à se conformer aux lois en vigueur relatives à la protection des données personnelles.

Article 8. : Prévention et gestion des conflits d'intérêts
Le Groupe RMC s'engage vis-à-vis de ses Parties prenantes à établir et mettre en œuvre l'ensemble des règles permettant la prévention et la gestion des conflits d'intérêts.

Article 9. : Responsabilités sociétale et environnementale

Le Groupe RMC a mis la RSE au cœur de sa gouvernance pour répondre aux attentes de ses Parties prenantes. Pour ce faire, Il s'engage à mettre en œuvre tous ses moyens pour respecter les 9 axes de sa politique RSE, telle que détaillée dans la Charte de Conduite Responsable du Groupe RMC.

Chapitre 3. : Engagements Des Collaborateurs Du Groupe Rmc

a. Engagements vis-à-vis du Groupe RMC

La conformité au présent code d'éthique et de déontologie s'applique à toutes les sociétés du Groupe RMC et à l'ensemble de ses Collaborateurs qui devront y adhérer sans réserve.

Article 10. : L'Intégrité

Les Collaborateurs s'engagent à l'intégrité morale la plus stricte dans l'ensemble des travaux et missions qui leur sont confiés. Cette intégrité morale s'appuie notamment sur le respect strict des lois, procédures et normes professionnelles communément admises pour leur activité et une honnêteté intellectuelle sans faille.

Article 11. : La Loyauté

Les Collaborateurs s'engagent à défendre avec énergie et conviction la réputation et les intérêts du Groupe RMC. Sera considéré comme une faute lourde :

- > tout délit d'initié d'un Collaborateur ;
- > toute participation directe ou indirecte d'un Collaborateur au « détournement » d'un client ou d'une affaire du Groupe RMC, existants ou prospects, vers une structure ou une personne extérieure audit groupe ;
- > tout travail rémunéré ou non au profit d'une structure ou une personne extérieure au Groupe RMC, et qui nuit de manière directe ou indirecte aux intérêts de ce dernier ;
- > toute décision ou action d'un Collaborateur, dans le cadre des travaux et missions qui lui sont confiés par le Groupe RMC, qui serait justifiée par des intérêts autres que ceux du Groupe RMC.

Article 12. : La Gestion du Conflit d'Intérêts

Les Collaborateurs s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter de se retrouver en situation de Conflit d'intérêts.

Pour ce faire, les Collaborateurs s'engagent à ne pas posséder directement, ou indirectement, des intérêts financiers ou occuper un emploi ou un poste de direction au sein de toute entreprise qui est en concurrence avec l'une des entités du Groupe RMC, si ces intérêts financiers ou ce poste sont de nature à influencer toute décision que les Collaborateurs pourraient être amenés à prendre dans l'exercice de leurs fonctions.

Toute situation susceptible de mener à un conflit d'intérêts réel ou potentiel devra être déclarée sans délai à la hiérarchie et à la Fonction Contrôle Interne du Groupe RMC.

Article 13. : Le respect des règles inhérentes aux opérations personnelles

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas exploiter, ni pour leur propre compte, ni pour celui d'une tierce personne autre qu'un client du Groupe RMC toute information privilégiée détenue dans le cadre de leurs fonctions.

Les Collaborateurs s'engagent aussi à ne pas intervenir pour leur compte sur les marchés ou instruments financiers lorsqu'ils sont susceptibles de se trouver en situation de Conflit d'intérêts du fait de leurs fonctions.

Un Collaborateur peut avoir un compte ouvert dans les livres d'une des sociétés financières du Groupe RMC. A ce titre, il est tenu de respecter rigoureusement les conditions et règles d'ouverture et de fonctionnement applicables à la clientèle. En aucun cas, les opérations des Collaborateurs ne doivent être traitées de façon privilégiée par rapport à celles de la clientèle.

Il est interdit à tout Collaborateur de prendre contact avec un sous-traitant ou partenaire pour la réalisation d'une opération pour son compte personnel, pour celui d'une personne proche ou pour celui d'un autre Collaborateur.

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas faire pour un membre de leur famille ou un tiers, ni leur faire faire, ni les mettre en situation de faire ce qu'il n'est pas autorisé à faire pour leur propre compte.

Toutes les opérations personnelles effectuées par les Collaborateurs sont déclarées à la Fonction Contrôle Interne et ce, dans un délai de cinq jours à compter de la réception de l'avis d'exécution des transactions. Au cas où le Collaborateur est soupçonné d'avoir fait un usage abusif d'une information confidentielle, la Fonction Contrôle Interne est en droit de lui demander de communiquer des informations relatives aux transactions qu'il a conclues ou des mouvements sur ses comptes d'espèces et de titres.

Article 14. : La lutte anticorruption

Les Collaborateurs s'engagent à ne pas solliciter/accepter directement ou par l'entremise d'une tierce personne des cadeaux ou autres avantages, en rapport avec leurs fonctions. Les cadeaux revêtant la forme d'espèces ou de tout autre instrument ou avantage financier, de quelque montant que ce soit, ne sont en aucun cas acceptables.

Nous nous engageons à respecter les règles définies par la politique des cadeaux du Groupe RMC lors de l'acceptation à titre personnel, de cadeaux qui sont offerts.

En cas de doute, les Collaborateurs s'engagent à informer systématiquement et sans délai la Fonction Contrôle Interne de tout offre reçue.

Article 15. : La hiérarchie

Les Collaborateurs s'engagent à respecter la hiérarchie selon l'organigramme de chaque société du Groupe RMC et à agir conformément à ses décisions et directives, dans le respect de la réglementation, du présent code et des procédures internes.

Article 16. : La Performance

Les Collaborateurs s'engagent à réaliser les objectifs, travaux et missions qui leur sont confiés dans le cadre de leurs fonctions avec abnégation, dynamisme, esprit d'initiative et un niveau d'exigence élevé en termes de qualité et de fiabilité, le tout conformément aux meilleurs standards de la profession.

Article 17. : La Responsabilité

Chaque Collaborateur est responsable de la qualité et de la fiabilité de son travail devant son manager. Les managers sont responsables du travail de leurs équipes devant les dirigeants de RMC, qui sont eux-mêmes responsables devant les actionnaires.

Article 18. : La Cohésion

Les Collaborateurs s'engagent à promouvoir l'esprit d'appartenance et de cohésion au sein du Groupe RMC pour que chacun puisse y trouver un cadre et des conditions de travail optimaux.

b. Engagements vis à vis des clients du Groupe RMC :**Article 19. : L'Indépendance :**

Les Collaborateurs s'engagent à conseiller leurs clients et à agir en toute indépendance, en tenant compte uniquement des intérêts de ces derniers.

Article 20. : La Confidentialité

Les Collaborateurs s'engagent à la confidentialité la plus absolue au sujet de toute information liée à l'activité, un mandat ou un client du Groupe RMC, existants ou prospects. Si un Collaborateur estime que le partage d'une telle information avec un tiers externe peut être utile à ses travaux, il ne pourra le faire qu'après avoir obtenu l'accord express auprès de son manager. En toute autre circonstance, la divulgation par un Collaborateur d'une information liée à l'activité, un mandat (y compris son existence) ou un client du Groupe RMC, existants ou prospects, sera considérée comme une faute lourde. De manière générale, tout Collaborateur du Groupe RMC devra faire preuve de la réserve la plus absolue dans ses échanges avec les tiers.

Article 21. : La Transparence

Les Collaborateurs s'engagent à la transparence la plus totale vis-à-vis de leurs clients, ce qui implique notamment de toujours leur donner une image fidèle de la réalité de leurs opérations, et de partager avec eux les décisions prises ou actions menées dans le cadre des missions qu'ils confient au Groupe RMC. En outre, les Collaborateurs s'interdisent de fixer avec un tiers les conditions d'une opération qui seraient de nature à nuire aux intérêts des clients de RMC, et sans les en informer.

Article 22. : Le Professionnalisme

Les Collaborateurs s'engagent à délivrer aux clients du Groupe RMC des prestations à forte valeur ajoutée basées sur l'expertise, la créativité et la fiabilité. En outre, afin de renforcer la fiabilité des prestations délivrées à leurs clients, tout livrable confectionné par un Collaborateur devra impérativement être validé par son manager avant sa transmission au client. De même, dans un esprit de cohérence et de concertation, tout Collaborateur devra mettre à la disposition de son manager toutes les informations nécessaires sur un sujet donné, avant que ce dernier ne fasse part officiellement de la position formelle du Groupe RMC au client ou à un tiers externe.

c. Engagements vis à vis des collègues du Groupe RMC :**Article 23. : L'encadrement**

Chaque manager du Groupe RMC s'engage à :
Veiller à une bonne ambiance de travail et s'assurer de la contribution de chacun des Collaborateurs ;

- Favoriser l'intégration et la cohésion au sein de son équipe ;
- Mettre à la disposition des Collaborateurs tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions et objectifs ;
- Stimuler l'épanouissement professionnel de ses Collaborateurs et le développement de leur sentiment d'appartenance au Groupe RMC ;
- Assurer le suivi et l'évaluation des travaux de ses Collaborateurs ;
- Valider les travaux de ses Collaborateurs, de manière à éviter la communication vers un tiers extérieur (notamment les clients, les autorités de tutelle et les partenaires) de toute information erronée ou préjudiciable au Groupe RMC ;
- Faire respecter par son équipe les valeurs du présent code et plus généralement la sensibiliser au respect des lois et des procédures internes ;
- Assister et aider au développement des compétences de ses Collaborateurs et encourager leur esprit d'initiative pour renforcer leur crédibilité ;
- Encourager la promotion de ses Collaborateurs ;
- Tenir l'entretien d'évaluation annuelle de ses Collaborateurs dans un esprit constructif et proposer des axes d'amélioration, afin optimiser leur contribution aux performances du Groupe RMC ;
- Tenir régulièrement des réunions avec ses Collaborateurs (individuellement ou collectivement) pour faire le point sur les travaux réalisés ou en cours et fixer les objectifs à venir.

Article 24. : Le partage de l'information

Les Collaborateurs s'engagent à partager spontanément avec leurs collègues, en toute transparence et dans le respect des principes de confidentialité, de séparation des métiers, de muraille de chine entre certains desks, tels que spécifiés dans la réglementation et les procédures, toute information ou document qui pourrait leur être utile dans la réalisation des travaux qui leur sont confiés. Ils s'engagent également à répondre dans un esprit constructif à toute demande d'information d'un collègue sur un sujet lié à ses travaux. Les réunions hebdomadaires de chaque manager avec ses Collaborateurs seront des espaces privilégiés de partage de l'information. L'objectif recherché est de renforcer l'expertise des Collaborateurs du Groupe RMC à travers le transfert du savoir et la capitalisation sur les travaux et missions réalisées par ce dernier.

Article 25. : L'équité

Chaque manager s'engage à appliquer ces principes de transparence et d'équité dans la gestion de son équipe.

Article 26. : Le respect

Chaque Collaborateur s'engage à traiter chacun de ses collègues avec respect et bienveillance, quel que soit son poste ou sa fonction. Plus précisément, aucun comportement ni parole pouvant porter atteinte à la dignité d'autrui ou à son intégrité physique, ou pouvant être ressenti comme une attaque personnelle, ne seront tolérés.

d. Engagements vis à vis de la concurrence :**Article 27. : Pas de concurrence déloyale**

Les Collaborateurs s'engagent à respecter les lois de la libre concurrence applicable au Royaume du Maroc. Plus précisément, ils s'engagent à :

- ne pas chercher à recruter un client dans le cadre d'une opération ou mission pour laquelle celui-ci aurait déjà mandaté un concurrent, sauf si c'est à l'initiative du client ;
- ne pas dénigrer les concurrents ou chercher à nuire à leur image ; ne pas fixer, avec un concurrent participant à une opération qui implique un client du Groupe RMC, des conditions qui pourraient porter atteinte aux intérêts des clients de ce dernier.

Article 28. : Pas de débauchage agressif

Les Collaborateurs s'engagent à respecter les lois marocaines relatives à la liberté de travail. Dans la mesure du possible, ils informeront leur concurrent et tenteront d'obtenir son accord préalable, avant d'engager un de ses salariés. De même, ils n'entraveront pas le recrutement d'un Collaborateur par un concurrent, dans la mesure où ce recrutement s'effectue dans le respect des dispositions légales et contractuelles.

Article 29. : La collaboration

Les Collaborateurs devront saisir toutes les opportunités de collaborer avec des partenaires potentiels ou des concurrents dans le cadre d'opérations ou missions qui pourraient présenter un intérêt mutuel, sans que cela puisse porter préjudice à l'intérêt supérieur des clients du Groupe RMC.

Chapitre 4. : MODALITES DE SUPERVISION ET D'APPLICATION DU CODE D'ETHIQUE

Article 30. : Gouvernance du Code

Le Comité Contrôle Interne et Gestion Globale des Risques (Le Comité) assure la gouvernance du Code et il a notamment pour attributions de/d' :

- veiller au respect des dispositions du code ;
- donner son avis sur toute question d'ordre déontologique dont il est saisi ;
- assurer la révision du présent code.

Le Comité est composé du Président du Groupe (qui en assure la présidence), des Directeurs Généraux et des Contrôleurs internes des différentes filiales, ainsi que du Directeur Contrôle Interne et Gestion Globale des Risques de Red Med Capital qui en assure le secrétariat. Le Comité se réunira à une fréquence semestrielle et chaque fois que cela est nécessaire

Article 31. : Responsabilité

Les responsables hiérarchiques veillent à l'application du présent code et à ce que l'action de leurs Collaborateurs s'inscrive dans le respect des valeurs d'éthique et de déontologie qui y sont édictées, et ce, quel que soit leur niveau de responsabilité. Ils doivent prendre les mesures nécessaires pour favoriser le respect des règles déontologiques au sein des entités dont ils ont la charge et rappeler régulièrement à leurs Collaborateurs les obligations particulières qui leur incombent en la matière.

Article 32. : Interprétation du Code

En cas de difficulté quant à l'interprétation du présent code, les Collaborateurs peuvent consulter la Fonction Contrôle Interne. En cas de doute, cette dernière sollicitera l'avis du Comité ou tout expert dont elle juge l'apport pertinent.

Article 33. : Entrée en vigueur

Le présent code, plus détaillé, remplacera la Chartes des Valeurs déjà signée par l'ensemble des Collaborateurs entrera en vigueur à compter de la date de sa diffusion.

Article 34. : Engagement

Les Collaborateurs s'engagent au respect des dispositions énoncées dans le présent code d'Éthique et de Déontologie et ce dès sa diffusion à l'ensemble des équipes.



57, avenue Mehdi Ben Barka, Souissi, Rabat

Tel : +212 5 37 20 44 / +212 5 37 63 20 46

Fax : +212 5 37 63 98 15

410 Boulevard Bourgogne Racine Extension, Casablanca

Tél : +212 5 22 39 50 00 / +212 5 29 03 20 10

www.redmedcapital.com