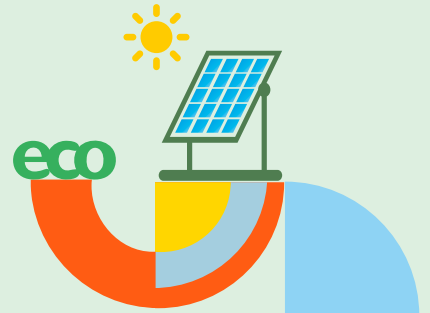




التجاري وفا بنك  
 Attijariwafa bank  
 Croire en vous

# RAPPORT 2024

# ESG



[ir.attijariwafabank.com](http://ir.attijariwafabank.com)



# SOMMAIRE

## 01

### Préambule

- Mot du Président Directeur Général

05

## 02

### Profil du Groupe

- Présentation générale
- Stratégie du Groupe
- Gouvernance du Groupe

09

11

13

## 03

### Stratégie ESG

- Définition de la stratégie ESG
- Des engagements internationaux pour une croissance durable et inclusive
- Une reconnaissance internationale de l'impact et de la performance

40

44

45

## 04

### Réduction de l'empreinte carbone et accompagnement de la transition énergétique

46

- Réduction de l'empreinte carbone
- Financements et produits durables
- Intégration des risques climatiques dans le portefeuille

48

55

58

## 05

### Inclusion financière, développement du capital humain et engagement sociétal

60

- Inclusion financière
- Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale

61

66

## 06

### Intégrité, transparence et gouvernance responsable

75

- Gouvernance institutionnelle
- Éthique, conformité et intégrité
- Achats responsables

76

78

81

## 07

### Méthodologie

84

Index GRI

85

Index ESRS

88

Index TCFD

90

Cartographie des Objectifs du Développement Durables

91

Méthodologie et périmètre de reporting

92



# PRÉAMBULE

# MOT DU PRÉSIDENT



Mohamed EL KETTANI

En tant que groupe bancaire panafricain de référence, nous sommes convaincus que la performance économique ne peut plus être dissociée de la responsabilité environnementale, de la cohésion sociale et d'une gouvernance exemplaire. Dans cette optique, nous avons pleinement intégré les enjeux ESG au cœur de notre stratégie, de notre culture et de nos décisions.

Ce premier rapport ESG marque une étape fondatrice dans notre engagement à long terme. Il témoigne de notre volonté d'agir avec transparence, méthode et ambition, en alignement avec les attentes de nos clients, de nos collaborateurs, de nos investisseurs, des régulateurs et des communautés que nous servons à travers nos 27 pays de présence. Il reflète aussi la vision de notre actionnaire de référence, le Groupe Al Mada, qui porte un modèle d'affaire responsable, tourné vers l'impact et la création de valeur durable.

Nous nous sommes dotés d'une vision claire : accompagner activement la transformation durable des économies africaines. Cela implique une mobilisation engagée pour financer la transition énergétique, renforcer l'inclusion sociale, accélérer la digitalisation, et soutenir la compétitivité des entreprises, tout en veillant à maîtriser notre propre empreinte carbone et à améliorer nos pratiques internes.

Ce rapport est le reflet d'une approche transverse et intégrée, portée par la mise en place d'une gouvernance ESG dédiée, l'adoption d'une feuille de route structurée validée par notre Conseil d'Administration, et une dynamique de convergence avec les standards internationaux les plus reconnus. Il reflète aussi notre volonté d'aller au-delà des obligations, en assumant pleinement notre rôle de financeur responsable et de facilitateur de transition.

Nous savons que les défis sont immenses. Mais nous croyons fermement que la finance peut être un levier puissant au service du progrès, de l'équité et de la durabilité. Nous avançons avec conviction, aux côtés de toutes nos parties prenantes, pour bâtir un modèle de croissance plus inclusif, plus résilient et plus respectueux de l'environnement.

Mohamed EL KETTANI  
Président Directeur Général



# PROFIL D'ATTIJARIWAFABANK

# ATTIJARIWAFABANK EN CHIFFRES

21 293



collaborateurs

5 208



agences au Maroc

326



agences en Afrique  
du Nord

1 069



agences en Afrique  
de l'Ouest

53 points de vente



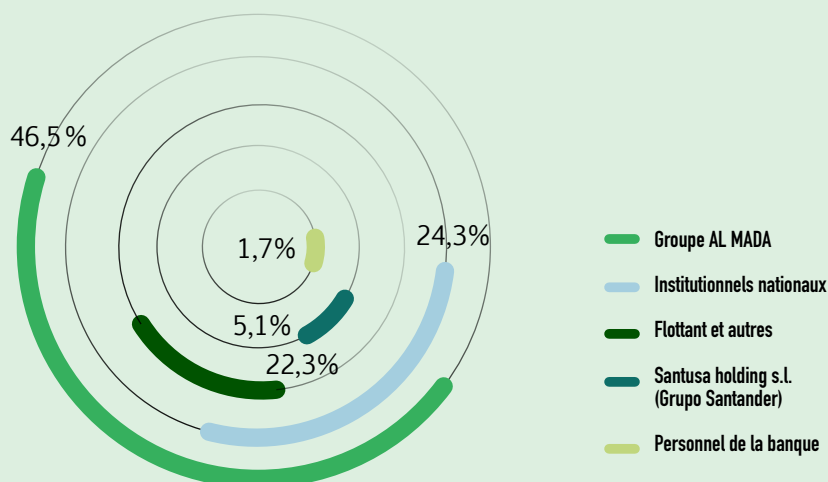
en Europe, au Moyen-Orient  
et en Amérique

761



agences en Afrique  
Centrale

## Actionnariat AU 31 DÉCEMBRE 2024



# PRÉSENTATION GÉNÉRALE



Créée en 2004 à la suite de la fusion stratégique entre la Banque Commerciale du Maroc (fondée en 1911) et Wafabank (fondée en 1904), Attijariwafa bank s'impose aujourd'hui comme le premier groupe bancaire et financier du Maroc, un acteur régional de référence et l'une des cinq premières banques africaines en termes de total bilan. Fort de plus d'un siècle d'expertise bancaire, le Groupe s'est construit sur une ambition claire : servir les économies africaines, accompagner les transitions et soutenir une croissance inclusive.

Attijariwafa bank dispose d'un modèle universel et diversifié, couvrant l'ensemble des métiers de la banque et de la finance : banque de détail, banque privée, banque d'investissement, financement des entreprises et des projets structurants, assurance, crédit à la consommation, crédit immobilier, leasing, gestion d'actifs, intermédiation boursière, conseil en fusions-acquisitions, factoring, location longue durée, entre autres.

Cette intégration verticale confère au Groupe une capacité unique à adresser les besoins de toutes les clientèles : particuliers, TPE, PME, grandes entreprises, institutions et États.

À fin décembre 2024, Attijariwafa bank est présente dans 27 pays, principalement en Afrique – notamment au Maroc, en Égypte, en Tunisie, en Mauritanie, au Sénégal, en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso, au Mali, au Niger, au Bénin, au Togo, au Cameroun, au Congo, au Gabon et au Tchad – mais également en Europe (France, Belgique, Espagne, Italie, Allemagne, Suisse), ainsi que dans plusieurs grandes économies internationales telles que le Royaume-Uni, les Émirats arabes unis, l'Arabie saoudite, le Canada, la Chine, le Qatar. Cette présence permet au Groupe d'accompagner efficacement les entreprises africaines dans leur internationalisation et les investisseurs étrangers dans leurs projets sur le continent.

Le Groupe emploie plus de 21 000 collaborateurs et dessert plus de 12 millions de clients au travers d'un réseau de 7 417 agences, ce qui en fait le réseau bancaire le plus dense du continent africain. À fin 2024, la banque de détail à l'international contribue à hauteur de 32,8% au Produit Net Bancaire et 29,3% au Résultat Net Part du Groupe, confirmant la pertinence de sa stratégie de croissance à l'international. Sur le plan financier, le Groupe affiche des fondamentaux solides et une dynamique soutenue, avec un Produit Net Bancaire consolidé de 34,5 milliards MAD et un résultat net part du Groupe de 9,5 milliards MAD (+26,6% par rapport à 2023), traduisant une forte rentabilité (RoATE de 22,5%) et une gestion maîtrisée des risques.

Cotée à la Bourse de Casablanca, Attijariwafa bank affiche une capitalisation boursière de 12 milliards USD à fin 2024, consolidant sa position d'actif de référence sur le marché financier marocain et régional. Al Mada, holding panafricaine à vocation d'investissement long terme, en est l'actionnaire de référence avec 46,5% du capital.

Le Groupe fonde son développement sur des valeurs fortes et partagées : le leadership, l'éthique, la citoyenneté, la solidarité et l'engagement. Ces principes se traduisent concrètement à travers une politique volontariste en matière de finance inclusive, de soutien à l'entrepreneuriat (notamment via le programme «Dar Al Moukawil»), d'éducation, de promotion culturelle et de transition énergétique.

Par son envergure, sa solidité financière, son ancrage territorial et sa responsabilité sociétale, Attijariwafa bank incarne pleinement son ambition de devenir un champion africain durable, inclusif et engagé, au service du progrès des économies et des générations futures.

## PRINCIPAUX INDICATEURS FINANCIERS AU 31 DECEMBRE 2024

### TOTAL BILAN CONSOLIDÉ

**726,5**  
milliards de dirhams

 **+10,2%**  
par rapport décembre 2023

### PRODUIT NET BANCAIRE

**34,5**  
milliards de dirhams

 **+15,2%**  
par rapport décembre 2023

### RÉSULTAT NET CONSOLIDÉ

**11,7**  
milliards de dirhams

 **+28,9%**  
par rapport décembre 2023

### FONDS PROPRES CONSOLIDÉS

**72,5**  
milliards de dirhams

 **+8,7%**  
par rapport décembre 2023

### RÉSULTAT BRUT D'EXPLOITATION

**22,0**  
milliards de dirhams

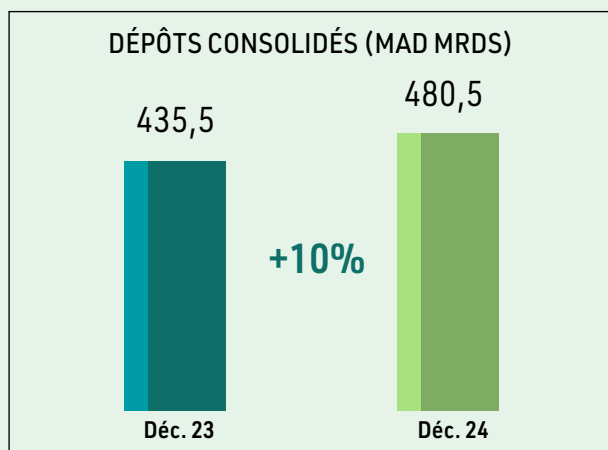
 **+24,2%**  
par rapport décembre 2023

### RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

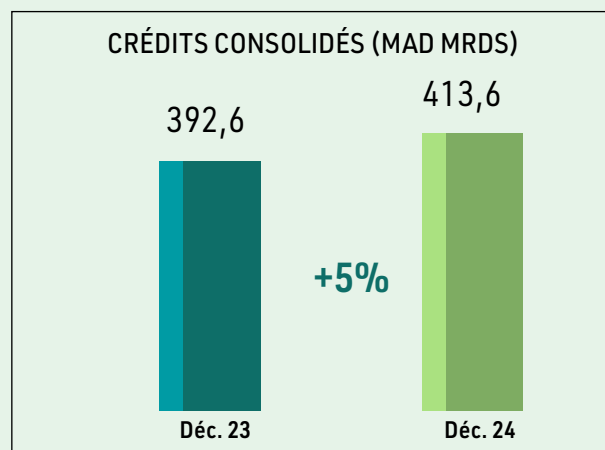
**9,5**  
milliards de dirhams

 **+26,6%**  
par rapport décembre 2023

### 1<sup>ER</sup> COLLECTEUR DE L'ÉPARGNE

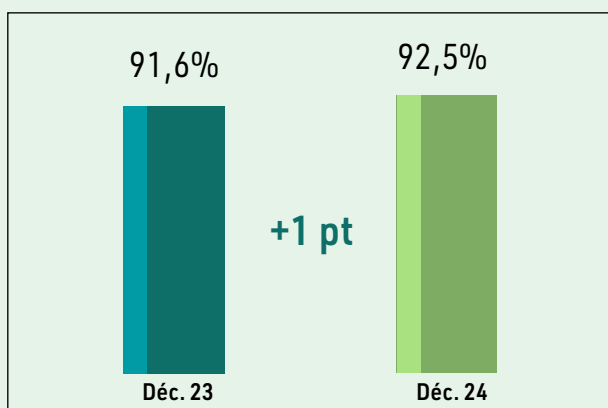


### 1<sup>ER</sup> FINANCEUR DE L'ÉCONOMIE

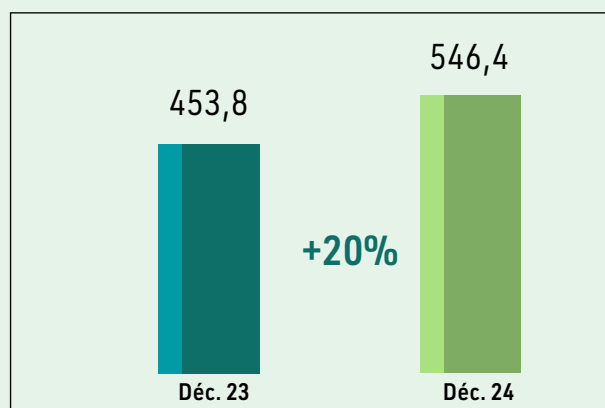


### 1<sup>ER</sup> ACTEUR DE LA BANQUE DIGITALE ET DES PAIEMENTS ÉLECTRONIQUE AU MAROC

#### Part de la banque digitale dans les transactions\*



#### Nombre de connexions sur les plateformes digitales (en millions de connexions)



(\* ) L'ensemble des opérations disponibles sur les différents canaux digitaux, ex : virements unitaires, mises à disposition, paiement de factures...

# STRATÉGIE DU GROUPE

Attijariwafa bank fonde sa stratégie sur un modèle universel et intégré, alliant diversité d'activités, ancrage panafricain, proximité client, innovation continue et responsabilité sociétale. Le Groupe agit pour une croissance durable, inclusive et connectée aux besoins de ses clients, de ses territoires et de ses parties prenantes.



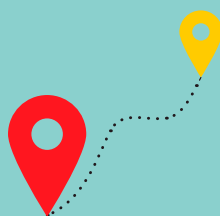
## BANQUE UNIVERSELLE

Attijariwafa bank s'appuie sur un modèle de banque universelle diversifié, lui permettant d'intervenir dans l'ensemble des métiers bancaires et financiers. Le Groupe accompagne ses clients à chaque étape de leurs projets, en leur proposant une offre complète couvrant la banque au quotidien, le crédit immobilier et à la consommation, l'assurance et l'assistance, la gestion d'actifs, le leasing, l'affacturage, ainsi que les solutions de financement et d'investissement.



## BANQUE PANAFRICAINNE

Attijariwafa bank inscrit son action dans une dynamique panafricaine en contribuant activement au développement d'une économie africaine résiliente et durable. Le Groupe soutient les programmes de développement dans ses pays de présence et met en œuvre des initiatives innovantes visant à renforcer les échanges intra-africains ainsi que les relations économiques entre l'Afrique et le reste du monde.



## BANQUE DE PROXIMITÉ

Attijariwafa bank offre à ses clients une expérience bancaire alliant l'humain et le digital, leur permettant d'interagir avec la banque à tout moment et en tout lieu. Leader de la banque de proximité en Afrique, le Groupe s'appuie sur une large gamme de canaux complémentaires : banque en ligne, application mobile, réseaux d'agences, libre-services bancaires et Centre de Relation Clientèle, pour garantir accessibilité, réactivité et qualité de service.



## BANQUE DE DEMAIN

Attijariwafa bank s'engage à construire la banque de demain en développant des solutions innovantes visant à offrir à ses clients toujours plus de simplicité, d'efficacité et de sécurité. Le Groupe fait évoluer en continu ses systèmes d'information, renforce ses infrastructures technologiques et mise sur l'Open Innovation pour créer davantage de valeur, tout en garantissant la fiabilité et la protection des opérations bancaires.



## BANQUE RESPONSABLE

Acteur bancaire engagé en Afrique, Attijariwafa bank mène ses activités dans le respect des normes sociales, environnementales et éthiques, avec la volonté de créer de la valeur partagée pour l'ensemble de ses parties prenantes. Sa stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), pilotée par la gouvernance du Groupe et portée à tous les niveaux de l'organisation, mobilise l'ensemble des collaborateurs et partenaires pour un impact durable et inclusif.

# STRATÉGIE DU GROUPE

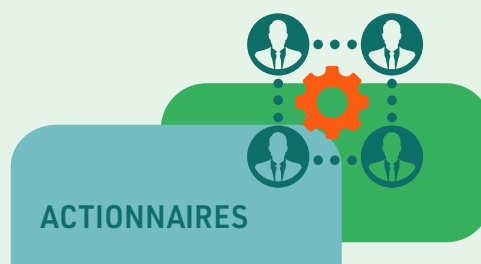
Attijariwafa bank s'engage à générer une valeur durable – sociale, économique, sociétale et environnementale – au bénéfice du plus grand nombre

Pour concrétiser cette ambition, le Groupe s'appuie sur des missions fondamentales : **être une banque universelle, panafricaine, de proximité, responsable et résolument tournée vers l'innovation.**

Les indicateurs suivants illustrent la valeur créée et partagée avec l'ensemble de nos parties prenantes en 2024 :



- > 10 milliards de dirhams de financements verts ont été alloués par le Groupe
- > 29% de réduction de consommation d'électricité depuis 2018



- > PNB de 34,5 milliards de dirhams
- > RNPG de 9,5 milliards de dirhams
- > Dividend Yield de 3,34%



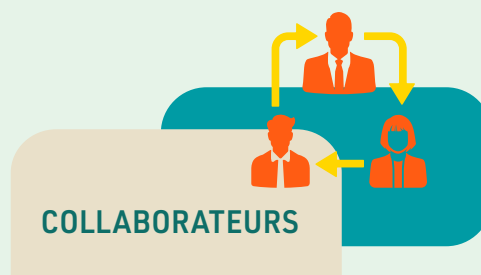
- > +12 millions de clients dans le monde
- > 93% de clients satisfaits
- > 413,6 milliards de dirhams de crédits totaux distribués



- > 80% des fournisseurs signataires de la charte achats responsables
- > 71% des fournisseurs sont des TPME
- > 5 jours en moyenne de délai de paiement des fournisseurs pour la banque au Maroc



- > 4,6 millions de clients de la banque économique (offre de low income banking)
- > 710 000 TPE accompagnées depuis le lancement de Dar Al Moukawil
- > Production de 10 milliards de dirhams de crédits en faveur des PME marocaines



- > 100% des collaborateurs ont suivi au moins une formation
- > 46% des collaborateurs sont des femmes
- > 0% d'écart salarial entre les femmes et les hommes à fonction équivalente

# GOVERNANCE DU GROUPE

Consciente de ses responsabilités et des exigences liées à ses engagements en matière de développement durable, Attijariwafa bank a mis en place un dispositif de gouvernance solide, aligné sur les meilleures pratiques nationales et internationales, et fondé sur une logique d'amélioration continue.

En tant qu'acteur bancaire de référence au Maroc et sur le continent africain, le Groupe place au centre de sa démarche les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes, dans une perspective de création de valeur durable.

Pour assurer la pérennité de son modèle, Attijariwafa bank s'appuie sur une gouvernance rigoureuse, des mécanismes de contrôle performants, et des processus de pilotage intégrant les dimensions environnementales, sociales et éthiques. Son système de gouvernance repose sur des instances décisionnelles et des organes de supervision engagés, veillant à la bonne exécution des orientations stratégiques et à la gestion responsable des risques.

## Le Comité Exécutif

Le Comité Exécutif d'Attijariwafa bank pilote la performance et la mise en oeuvre de la stratégie approuvée par le Conseil d'Administration.



### **Mohamed EL KETTANI**

Président Directeur Général  
du groupe Attijariwafa bank

# GOUVERNANCE DU GROUPE

## LE COMITÉ EXÉCUTIF



**Hassan BERTAL**  
 Directeur Général Délégué  
 Banque de Détail Maroc et  
 Europe



**Hassan EL BEDRAOUI**  
 Directeur Général Délégué  
 Transformation, Innovation,  
 Technologies et Opérations



**Youssef ROUISSI**  
 Directeur Général Délégué  
 Corporate and Investment  
 Banking



**Ismail DOURI**  
 Directeur Général Délégué  
 Banque de Détail à  
 l'International et Filiales de  
 Financement Spécialisées



**Mohamed SOUSSI**  
 Directeur Général Adjoint  
 Capital Humain Groupe



**Choukri OIMDINA**  
 Directeur Général Délégué  
 Gestion Globale des  
 Risques Groupe



**Rachid KETTANI**  
 Directeur Général Adjoint  
 Finances Groupe

# LE COMITÉ DE COORDINATION ET DE SYNERGIES

Le Comité de Coordination et de Synergies vise à favoriser les échanges entre les directions et la coordination des projets et programmes transverses. Il rassemble mensuellement les principaux responsables de la banque et les membres du Comité Exécutif.



**Jamal AHIZOUNE**  
Directeur Général Adjoint  
Banque de Détail Afrique de l'Ouest  
& Afrique Centrale



**Faïçal LEAMARI**  
Directeur Général Adjoint  
Marché des Capitaux  
et International Groupe



**Issam MAGHNOUJ**  
Directeur Exécutif  
Communication & RSE Groupe



**Hind DRIOUECH**  
Directrice Exécutive  
Marché des Entreprises



**Bouchra LHALOUANI**  
Directrice Exécutive  
Support & Moyens  
Banque de Détail Maroc & Europe



**Ghyzlaine ALAMI MARROUNI**  
Directrice Exécutive  
Marché des Particuliers  
et Professionnels



**Jalal BERRADY**  
Directeur Exécutif  
Banque Privée



**Rachid MAGANE**  
Directeur Exécutif  
Région Tanger - Tétouan -  
Al Hoceïma



**Mahmoud Redouane ELALJ**  
Directeur Exécutif  
Région Casablanca - Settat



**Ali BERRADA**  
Directeur Exécutif  
Région Rabat - Salé - Kénitra



**Mohamed Karim CHRAIBI**  
Directeur Exécutif  
Région Souss - Massa - Sahara



**Nezha EL JAI**  
Directrice Exécutive  
Région Fès - Meknès

# LE COMITÉ DE COORDINATION ET DE SYNERGIES



**Othmane BOUDHAIMI**  
Directeur Exécutif  
Région Marrakech - Béni Mellal  
Tafilalet



**Hassan RAMI**  
Directeur Exécutif  
Région de l'Oriental



**Amine GUENNOUNI**  
Directeur Exécutif  
Audit Général Groupe



**Adel BARAKAT**  
Directeur Exécutif  
Banque de Financement Groupe



**Larbi KABLY**  
Directeur Exécutif  
Conformité Groupe



**Karim FATH**  
Directeur Exécutif  
Banque d'Investissement Groupe



**Myriam DASSOULI**  
Directrice Exécutive  
Risque de Contrepartie Maroc



**Mohammed BENTALEB**  
Directeur Exécutif  
Recouvrement Groupe



**Amine MARRAT**  
Directeur Exécutif  
Management des Risques



**Hicham ZIADI**  
Directeur Exécutif  
Systèmes d'Information Groupe



**Rachid KAMAL**  
Directeur Exécutif  
Services et Traitements Groupe



**Adil ELIRAKI**  
Directeur Exécutif  
Transformation, Innovation  
et Organisation



**Yasmine ABOUDRAR**  
Directrice Exécutive  
Stratégie & Développement Groupe

# GOVERNANCE DU GROUPE

## I.1. Assemblées Générales

**Conformément à l'article 29 des statuts de la banque, les actionnaires de la société se réunissent en assemblées générales, ordinaires, ou extraordinaires, et en assemblées spéciales dans les conditions fixées par la loi.**



### › Convocation des Assemblées Générales

Les Assemblées sont convoquées par le Conseil d'Administration.

Les Assemblées Générales Ordinaires peuvent également être convoquées, en cas d'urgence, par :

- Les Commissaires Aux Comptes ;
- Un mandataire désigné par le président du tribunal statuant en référé, à la demande soit de tout intéressé en cas d'urgence, soit d'un ou plusieurs actionnaires réunissant au moins le dixième du capital social.
- Les liquidateurs, le cas échéant ;
- Les actionnaires majoritaires en capital ou en droits de vote après une offre publique d'achat ou d'échange ou après une cession d'un bloc de titres modifiant le contrôle de la société.

Leurs convocations sont faites 30 jours francs au moins avant la réunion, au moyen d'un avis inséré dans un journal d'annonces légales agréé.

Cet avis doit contenir les informations obligatoires édictées par la loi.

### › Accès aux Assemblées Générales

Pour pouvoir assister ou se faire représenter aux Assemblées Générales, les actionnaires doivent s'inscrire sur le registre des actions nominatives ou produire un certificat attestant le dépôt de leurs actions auprès d'un établissement dépositaire agréé, avant l'expiration d'un délai de cinq jours précédant la tenue de l'Assemblée.

Un actionnaire peut se faire représenter par un autre actionnaire, par son conjoint, par un ascendant ou descendant, sans qu'il soit nécessaire que ces derniers soient personnellement actionnaires, il peut également se faire représenter par toute personne morale ayant pour objet social la gestion de portefeuilles de valeurs mobilières.

Les sociétés actionnaires se font représenter quant à eux, par leur mandataire spécial qui peut ne pas être lui-même actionnaire.

### › Exercice du droit de vote

Chaque membre de l'Assemblée a autant de voix qu'il possède ou représente d'actions.

Pour les actions grevées d'un usufruit, le droit de vote appartient au nu-proprétaire tant dans les Assemblées Générales Ordinaires que dans les Assemblées Générales Extraordinaires.

En cas de nantissement des actions, le droit de vote est exercé par le propriétaire.

Par ailleurs, la société ne peut voter avec des actions qu'elle a acquises ou prises en gage.

### › Conditions de quorum et de majorité

Pour délibérer valablement, l'Assemblée Générale Ordinaire doit réunir le quart, au moins, des actions ayant le droit de vote, à l'exclusion des actions acquises ou prises en gage par la société ; si elle ne réunit pas ce quorum, une nouvelle Assemblée est convoquée pour laquelle aucun quorum n'est requis.

Dans les Assemblées Générales Ordinaires, les délibérations sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

L'Assemblée Générale Extraordinaire quant à elle, n'est régulièrement constituée et ne peut valablement délibérer que si elle est composée d'un nombre d'actionnaires représentant au moins, sur première convocation, la moitié des actions ayant droit de vote, et, sur deuxième convocation, le quart des actions ayant le droit de vote, à l'exclusion des actions acquises ou prises en gage par la société.

# GOVERNANCE DU GROUPE

A défaut de réunir le quorum du quart, cette 2<sup>ème</sup> Assemblée peut être prorogée à une date ultérieure de 2 mois au plus tard à partir du jour auquel elle avait été convoquée et se tenir valablement avec la présence ou la représentation d'un nombre d'actionnaires représentant le quart, au moins du capital social.

Pour le calcul du quorum, il n'est tenu compte des actions que la société a acquises ou prises en gage.

Dans les Assemblées Générales Extraordinaires, les délibérations sont prises à la majorité des deux tiers des voix des actionnaires présents ou représentés.

## I.2. Conseil d'Administration

Attijariwafa bank est administrée par un Conseil d'administration composé de 13 membres, présidé par M. Mohamed EL Kettani. Ce Conseil compte 5 administrateurs indépendants, représentant 38% de ses membres, et 2 femmes, soit une représentation féminine de 15 %. En outre, 38% des membres du Conseil présentent un profil culturel différent de celui du pays du siège social, témoignant de la diversité géographique et culturelle au sein de l'organe de gouvernance. Le Groupe attache une importance particulière à la diversité, à l'indépendance et à la complémentarité des expertises, en ligne avec les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

Administrateurs	Date de nomination <sup>1</sup>	Expiration du mandat
<b>M. Mohamed EL KETTANI</b> Président Directeur Général du Groupe Attijariwafa bank, Président du Conseil d'Administration	2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2025
<b>SIGER</b> Représentée par M. Mohammed Mounir EL MAJIDI, Président Directeur Général de la SIGER <sup>2</sup> , Administrateur Attijariwafa bank	2021	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2026
<b>Al Mada</b> Représentée par M. Hassan OURIAGLI, Président Directeur Général d'Al Mada, Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
<b>M. Abdelmjid TAZLAOUI</b> Président Directeur Général d'AMETYS <sup>3</sup> , Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
<b>M. Aymane TAUD</b> Président Directeur Général de Nareva Holding, Administrateur d'Attijariwafa bank	2022	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2027
<b>M. José REIG</b> Administrateur d'Attijariwafa bank	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029
<b>M. Abed YACOUBI SOUSSANE</b> Président du conseil de surveillance de la MAMDA/MCMA, Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
<b>M. Aldo OLCESE SANTONJA</b> Administrateur Indépendant	2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2025
<b>M. Lionel ZINSOU</b> Administrateur Indépendant	2025	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2030

<sup>1</sup> Nomination ou renouvellement de mandat - l'année correspond à celle de la tenue de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice précédent

<sup>2</sup> Siger est actionnaire de Al Mada

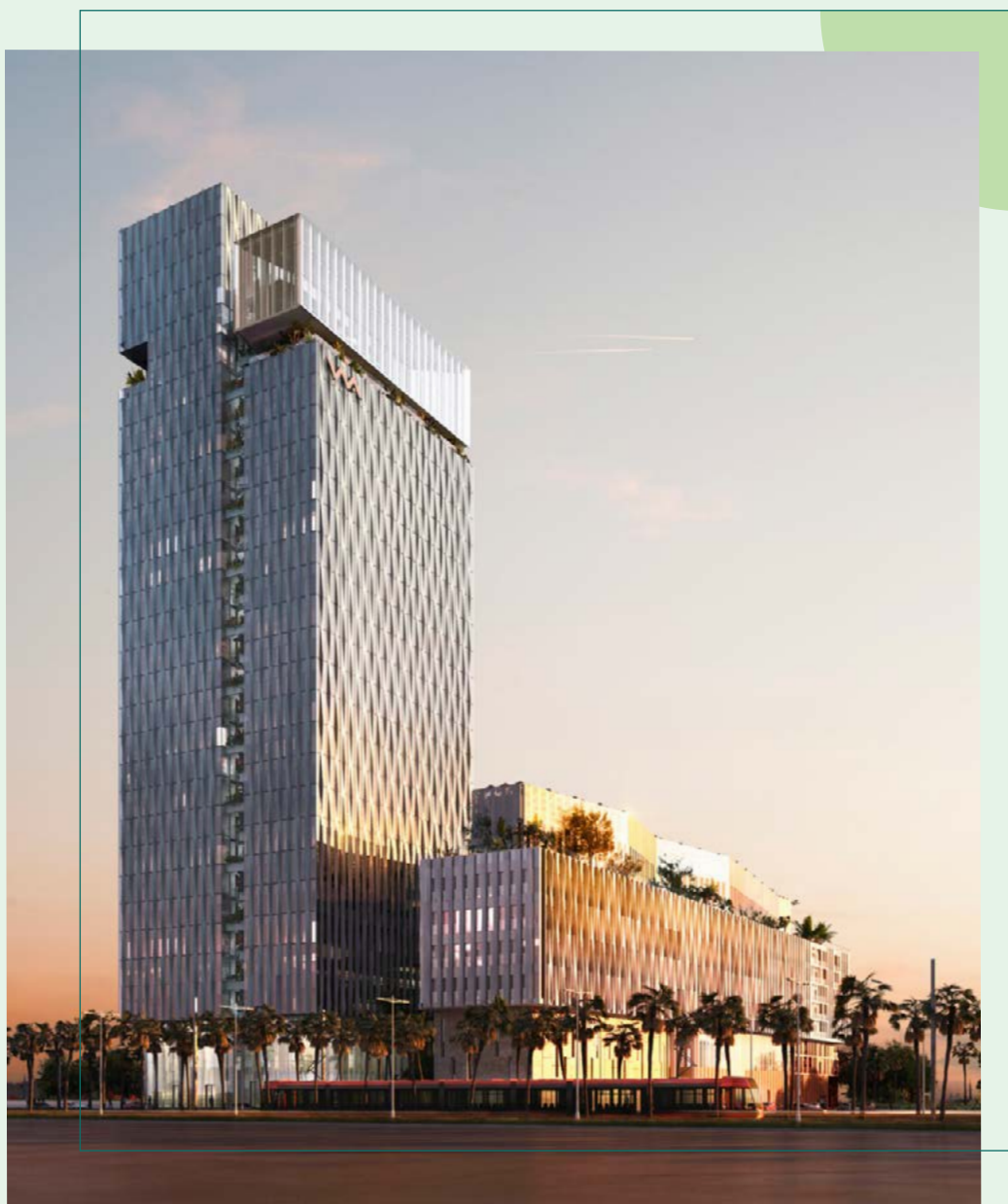
<sup>3</sup> AMETYS est une société sœur d'Attijariwafa bank

# GOVERNANCE DU GROUPE

Administrateurs	Date de nomination <sup>1</sup>	Expiration du mandat
<b>M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH</b> Président Directeur Général Wana Corporate <sup>4</sup> Administrateur d'Attijariwafa bank	2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2025
<b>Mme Françoise MERCADAL-DELSALLES</b> Administratrice Indépendante	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
<b>Mme Laurence DORS</b> Administrateur Indépendante	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029
<b>M. Soulaymane KACHANI</b> Administrateur Indépendant	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029

<sup>4</sup> Wana Corporate est une société sœur d'Attijariwafa bank

Il n'existe aucun lien d'alliance ou de parenté entre des administrateurs et des dirigeants d'Attijariwafa bank. En outre, un règlement intérieur définit les missions ainsi que les modalités d'organisation et de tenue des réunions du Conseil d'Administration. Il précise également les missions et les modalités de travail des comités spécialisés.



# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

La charte de l'administrateur regroupe l'ensemble des droits et obligations liés à la fonction d'administrateur, notamment sur le plan de la confidentialité des informations, de la gestion des conflits d'intérêts et des opérations portant sur la valeur de la banque.

Une Charte de Gouvernance Groupe, présentant le dispositif de gouvernance mis en place au sein du Groupe Attijariwafa bank, formalise les principes, règles, procédures et processus définis pour encadrer le fonctionnement du dispositif de la banque et de ses filiales, dans le but de promouvoir une saine gouvernance.

Dans le cadre de ce dispositif, un ensemble de règles régissent le fonctionnement du Conseil d'Administration de la banque, un règlement intérieur définissant ses missions et les modalités d'organisation et de tenue de ses réunions, tandis qu'une charte de l'administrateur regroupe les droits et obligations liés à la fonction d'Administrateur, notamment sur le plan de la confidentialité des informations, de la gestion d'intérêts et des opérations portant sur les valeurs de la banque.



Conformément aux meilleures pratiques de gouvernance, le Conseil d'Administration a institué en son sein 6 comités spécialisés chargés d'analyser en profondeur certaines questions spécifiques et de le conseiller dans ces domaines. Ces Comités sont régis par une charte ou règlement intérieur définissant leur mandat, composition, périmètre et règles de fonctionnement.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## › Formation et évaluation des administrateurs

Afin de renforcer les compétences et l'information des membres du Conseil d'administration, le Groupe organise annuellement des séminaires dédiés, couvrant des thématiques variées en lien avec la gouvernance, les tendances de la situation macroéconomique, les enjeux stratégiques ou les évolutions sectorielles.

En complément, une autoévaluation du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités est réalisée chaque année, dans une logique d'amélioration continue et de conformité aux meilleures pratiques de gouvernance.

## › Réunions du Conseil d'Administration et de ses Comités :

ADMINISTRATEUR	ÉCHÉANCE DU MANDAT*	CONSEIL D'ADMINISTRATION	COMITÉ D'AUDIT GROUPE	COMITÉ DES RISQUES GROUPE	COMITÉ DE GOUVERNANCE, DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION GROUPE	COMITÉ STRATÉGIQUE	COMITÉ DES GRANDS CRÉDITS	COMITÉ ESG
<b>M. Mohamed EL KETTANI</b> Président du Conseil d'Administration	Mandat actuel : 2020-2025	●			●	●	●	●
<b>M. Mohammed Mounir EL MAJIDI</b> Administrateur, Représentant SIGER	Mandat actuel: 2021-2026	●			●			
<b>M. Hassan OURIAGLI</b> Administrateur, Représentant AL MADA	Mandat actuel : 2023-2028	●			●	●	●	●
<b>M. Abdelmjid TAZLAOUI</b> Administrateur	Mandat actuel : 2023-2028	●	●	●	●	●		●
<b>M. Aymane TAUD</b> Administrateur	Mandat actuel : 2022-2027	●	●	●		●	●	
<b>M. José REIG</b> Administrateur	Mandat actuel : 2024-2029	●	●	●	●	●	●	
<b>M. Aldo OLCESE SANTONJA</b> Administrateur indépendant	Mandat actuel : 2020-2025	●	●					
<b>M. Lionel ZINSOU</b> Administrateur indépendant	Mandat actuel : 2019-2024	●		●				
<b>M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH</b> Administrateur	Mandat actuel : 2020-2025	●				●		
<b>M. Soulaymane KACHANI</b> Administrateur indépendant	Mandat actuel : 2024	●				●		
<b>M. Abed YACOUBI SOUSSANE</b> Administrateur	Mandat actuel : 2023-2029	●						
<b>Mme Françoise MERCADAL-DELASSALLES</b> Administratrice indépendante	Mandat actuel : 2023-2028	●	●					
<b>Mme Laurence DORS</b> Administratrice indépendante	Mandat actuel : 2024-2029	●						●
<b>NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2024</b>		7	9	6	11	7	10	1*
<b>ASSIDUITÉ</b>		91%	96%	100%	100%	98%	95%	100%

● Président

● Membre

(\* ) Première réunion tenue le 07 Février 2025

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## I.2.1. BIOGRAPHIES DES ADMINISTRATEURS

### M. Mohammed Mounir EL MAJIDI

- M. Mohammed Mounir El Majidi est Président Directeur Général de la Siger.

### M. Hassan OURIAGLI

- Diplômé de l'Ecole Polytechnique de Paris et de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, M. Hassan OURIAGLI a rejoint le groupe ONA en avril 2003 en tant que Directeur des Participations Financières et du Plan Stratégique. Il a ensuite occupé le poste de Directeur Général Adjoint puis de Directeur Général Délégué en mars 2009, jusqu'à la fusion ONA-SNI. Il est alors nommé Président du Directoire d'Optorg à Paris qu'il quitte en 2014 pour devenir Président Directeur Général de SNI, devenue AL MADA en 2018.

### M. Aymane TAUD

- Diplômé de l'ESSEC et titulaire d'un DESS en droit des affaires et fiscalité de l'Université de Panthéon Sorbonne (Paris I), M. TAUD démarre sa carrière en 1997 au sein du cabinet BDO Gendrot (Paris) avant de rejoindre la banque d'affaires CFG où il occupe plusieurs postes dont celui de Directeur des Fusions & Acquisitions.
- En 2001, il fonde Financia, société de conseil en Fusions & Acquisitions, qu'il cède à BMCE Capital en 2005 et prend alors la direction générale de BMCE Capital Conseil. Il rejoint SNI en 2006 en tant que Directeur en charge des investissements. Il est nommé directeur exécutif en 2015.
- En 2017, il est nommé Président Directeur Général de Nareva Holding puis Directeur Général Délégué d'AL MADA. En mars 2023, M. TAUD reprend les rênes de Nareva Holding en tant que Président Directeur Général.

### M. Abdelmjid TAZLAOUI

- Diplômé de l'ESSEC, de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris et de la London Business School (SEP), M. Tazlaoui a démarré sa carrière en 1985 à la direction informatique de l'Union de Prévoyance des Cadres (France), filiale de l'UAP, avant d'être directeur d'un GIE créé à travers le rapprochement d'une dizaine d'institutions de protections sociales dont l'UPC était leader. En 1995 il devient Directeur Délégué en charge des fonctions supports de ce GIE devenu le Groupe URP. En 2000, M. Tazlaoui prend la Direction Générale de Cognitis Consulting, société de conseil avant d'être nommé Secrétaire Général de la CNSS en 2001 puis DGA de la Samir en 2004.
- Depuis 2006, il est Président Directeur Général du groupe ONAPAR-AMETYS et ses filiales. Depuis 2019, il est également Président Directeur Général du groupe Somed et de ses filiales.
- M. Tazlaoui a par ailleurs été décoré Chevalier du Trône le 30 juillet 2004 par sa Majesté le Roi Mohamed VI que dieu l'assiste.

### M. Abed YACOUBI SOUSSANE

- M. Abed YACOUBI SOUSSANE est Président, Fondateur Honoraire et Administrateur de la MAMDA/MCMA. Après ses études au Lycée mixte Français à Fès il a été diplômé Ingénieur Agronome de l'Institut Agronomique de Paris. Il a été Directeur Général de la SOGETA qui gère 600.000 ha agricole puis Président du Conseil de Surveillance de MAMDA-MCMA. M. Yacoubi Soussane est également membre du bureau de l'AISAM (Association Internationale des Sociétés d'Assurances Mutuelles) et Membre du bureau exécutif d'Euresa.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## M. José REIG

- Diplômé d'un Master de l'Instituto de Empresa de Madrid et d'un Master de I.E.S.E (Université de Michigan), M. Reig a occupé divers postes de responsabilité au sein de Banco Central, Banco de Valencia et Banco Central Hispano de 1977 à 1998 avant de rejoindre le Grupo Santander en 1998 en tant que Directeur Général Adjoint du Pôle filiales en Europe et en Afrique du Nord jusqu'en 2002 puis Directeur Général Adjoint du Pôle filiales Afrique du Nord & Ouest jusqu'en 2017. Il occupe depuis diverses fonctions d'administrateur au sein du Groupe Attijariwafa bank.

## M. Aldo OLCESE SANTONJA

- Docteur en économie financière, membre de l'Académie Royale des Sciences Économiques et Financières et Vice-président de l'Académie Royale Européenne des Docteurs. Il a présidé l'Institut Espagnol des Analystes Financiers et la Fondation des Études Financières entre 2000 et 2006. Il a aussi présidé le Conseil Consultatif de la Société Générale en Espagne entre 2003 et 2011 et de la Société Américaine de Consulting en Stratégie et leader mondial Bain & Co (entre 1996 et 2006), ainsi que le conseil de TSystems du groupe Deutsche Telekom (entre 2002 et 2012). Il a également été Administrateur d'Ericsson (entre 1996 et 2011) et Senior Advisor de KPMG (entre 2011 et 2012). Il a été Administrateur Délégué d'Iberagentes, société de bourse et de valeurs, et Président d'Iberbolsa, fonds d'investissement mobiliers, entre 1985 et 1990. Il a dirigé les investissements de la Banque Hispano Industrial entre 1983 et 1985. Il a été Senior Advisor de la banque d'affaires et de gestion es patrimoines Alantra Wealth Management (leader sur le marché espagnol), et Président (Seul Administrateur et propriétaire) de Fincorp Mediación, leader en matière de conseil de gouvernance et responsabilité sociale de l'entreprise. Il est aussi Président du Conseil Consultatif pour le Sud de l'Europe de McGraw Hill, la maison éditrice numéro 1 mondiale. Senior Advisor de ERG société leader d'énergies renouvelables européennes d'origine italienne juillet 2023.
- Il a été nommé Vice-président non exécutif pour l'Afrique du Nord de COXGROUP société co-leader mondial du dessalement et des énergies renouvelables ayant acquis ABENGOA. Il a été commissaire pour I et II Digital Coins & European Financial System Summit 2021 et 2022. Et depuis 2020, Président du Comité Scientifique et Académique de Programme Top Boards pour la formation des administrateurs des grandes entreprises cotées crée par le Financial Times et Instituto de Empresa.
- Il est l'auteur de plusieurs livres d'économie, parmi lesquels «El Capitalismo Humanista», aux éditions Marcial Pons et «Manual de la Empresa Responsable y Sostenible», aux éditions Mcgraw Hill.
- En 2021 il a été nommé ambassadeur de Gênes pour le monde.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## M. Lionel ZINSOU

- Diplômé de l'École Normale Supérieure, de Sciences Po, de la London School of Economics et de la Sorbonne, Lionel Zinsou est un économiste franco-béninois et ancien Premier ministre de la République du Bénin (2015-2016). Il est Fondateur, co-Président de SouthBridge. Il est également Président du think tank Terra Nova et Président Exécutif de la Fondation R&Co 4 Generations Fund. Lionel Zinsou a commencé sa carrière en tant que Professeur agrégé des sciences économiques et sociales, enseignant à l'Université de Paris XIII et à l'École Normale Supérieure et membre du Cabinet du ministre de l'Industrie et du Premier Ministre, M. Laurent Fabius avant de rejoindre Danone où il occupe plusieurs fonctions puis Rothschild & Cie en tant qu'Associé Gérant. Il est ensuite successivement Directeur Général et Président de PAI Partners puis Président de SouthBridge.

## M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH

- M. Azdine El Mountassir Billah est Ingénieur de l'École Nationale Supérieure des Télécommunications (E.N.S.T) de Paris et titulaire d'une Maîtrise en Electronique Electrotechnique et Automatique de l'Université Paul Sabatier.
- Il a occupé de nombreuses fonctions notamment en tant qu'Ingénieur d'études au sein du Département Informatique de la RAM, Consultant Senior au Cabinet de Conseil Français SEMA Group, Directeur Central au Crédit Immobilier et Hôtelier (CIH), Directeur Général à Interbank, Directeur Général à Maroc Télécommerce SA, Directeur Général (Fondateur) à IXIA Technologies (Ixiatech) (Société d'ingénierie et de Conseil), Directeur Général à l'Agence Nationale de Règlementation des Télécommunications, et Directeur Général de ALTEA CONSULTING (Société de conseil spécialisée dans le domaine du digital). Il est Administrateur au Conseil d'Administration d'Attijariwafa bank et membre du Comité Stratégique d'Attijariwafa bank.
- Depuis septembre 2020, Monsieur El Mountassir Billah est Président Directeur Général de Wana Corporate.

## Mme Françoise MERCADAL-DELSALLES

- Diplômée de Sciences Po Paris en 1986 et de l'ENA en 1988, Madame Françoise Mercadal-Delasalles, de nationalité française, entre au Ministère de l'Economie et des Finances en 1988 avant de rejoindre BNP Paribas en 1992. En 1995, elle revient au même Ministère pour prendre en charge les relations économiques entre la France et l'Union Européenne.
- En 2002, Madame Françoise Mercadal-Delasalles rejoint la Caisse des Dépôts pour prendre en charge les Opérations et l'IT avant de rejoindre la Société Générale en 2008. Après avoir mené plusieurs chantiers de transformation et de modernisation en tant que membre du comité exécutif du groupe Société Générale, Madame Françoise Mercadal-Delasalles est nommée en 2018 Directrice Générale du Crédit du Nord. Sous son mandat, la banque se transforme notamment sur la digitalisation, répondant aux mutations du secteur. Par ailleurs, elle a mené une modernisation des systèmes d'informations et a développé des solutions innovantes. Elle co-préside encore aujourd'hui le Conseil National du Numérique qui la nourrit au quotidien des nouvelles innovations portées par les start-up et l'univers de la tech.
- A la suite de la fusion Société Générale - Crédit du Nord, Madame Françoise Mercadal-Delasalles décide de quitter son rôle exécutif et d'entamer un nouveau moment dans sa carrière en devenant exclusivement Administratrice.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## **Mme Laurence DORS**

Diplômée de l'École Normale Supérieure et de l'École Nationale d'Administration, Mme Laurence Dors est ancienne haut fonctionnaire du Ministère des Finances et ancien membre des Cabinets du Premier Ministre (1995 1997) et du Ministre de l'Économie (1994 1995).

Mme Laurence DORS a conduit l'essentiel de sa carrière dans des fonctions internationales et de Direction générale au sein de grands groupes internationaux (Lagardère, EADS, Dassault Systèmes, Renault), puis comme cofondatrice et Senior Partner du Cabinet de Conseil Theano Advisors. Spécialiste des questions de gouvernance et administratrice indépendante, elle a siégé au Conseil d'Administration de l'Institut Français des Administrateurs de 2012 à 2024, et en préside toujours la commission Prospective et Recherche. Mme Laurence DORS a également siégé au Conseil d'Administration du Crédit Agricole SA de 2009 à 2021 et de Cap Gemini de 2010 à 2022.

Madame Laurence DORS est Chevalier de la Légion d'Honneur et Officier de l'Ordre National du Mérite. Depuis fin 2018, elle se consacre exclusivement à ses mandats d'Administratrice.

## **M. Soulaymane KACHANI**

Monsieur Soulaymane KACHANI a obtenu un doctorat (Ph.D) en recherche opérationnelle du Massachusetts Institute of Technology (MIT) après un Master of Science en recherche opérationnelle du MIT et un diplôme d'ingénieur de l'École Centrale Paris. Il a également complété le programme de Global Leadership and Public Policy in the 21st Century à la Harvard Kennedy School of Government et les programmes de Global Public Leadership et Transformational Leadership : Leadership at the Edge de l'université d'Oxford.

Monsieur Kachani est actuellement recteur adjoint de l'Université Columbia à New York, où il est également professeur de génie industriel et recherche opérationnelle. Avant d'occuper ce poste, il a occupé diverses fonctions au sein de l'Université de Columbia depuis 2003 et divers postes de management notamment dans un fonds d'investissement et des cabinets de Conseil, dont McKinsey.

Monsieur Kachani a été décoré du Ouissam du Trône de l'Ordre d'Officier en 2015.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## I.2.2. CRITÈRES ADOPTÉS PAR ATTIJARIWAFABANK EN MATIÈRE D'INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

La qualité d'Administrateur Indépendant répond aux critères définis dans la circulaire du Wali de Bank Al-Maghrib du 5/W/2016 du 10 juin 2016 fixant les conditions et les modalités de désignation d'administrateurs ou membres indépendants au sein de l'organe d'administration ou de surveillance des établissements de crédit.

Un administrateur est qualifié d'indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation avec la banque, son groupe ou son organe de direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

**Il doit ainsi répondre aux critères d'indépendance définis par les exigences de la banque centrale. Ces critères se présentent comme suit :**

- L'Administrateur n'a pas été, au cours des 3 dernières années, salarié ou membre de l'organe d'Administration de l'établissement, représentant permanent, salarié ou membre de l'organe d'administration d'un actionnaire ou d'une entreprise consolidée par Attijariwafabank,
- L'Administrateur n'a pas été, au cours des 3 dernières années, membre de l'organe de direction ou d'Administration d'une société dans laquelle Attijariwafabank détient une participation indépendamment du pourcentage de détention,
- L'Administrateur n'est pas membre de l'organe de direction ou d'Administration d'une société dans laquelle Attijariwafabank détient un mandat au sein même de l'organe d'administration ou dans laquelle un membre des organes de direction ou d'Administration d'Attijariwafabank, en exercice ou l'ayant été depuis moins de trois ans, détient un mandat au sein de son organe d'Administration,
- L'Administrateur n'est pas membre des organes de direction ou d'administration d'un client ou fournisseur significatifs d'Attijariwafabank ou de son groupe, ou pour lequel le Groupe en amont ou en aval représente une part significative de l'activité,
- L'Administrateur n'a pas de lien de parenté jusqu'au 2nd degré avec un membre de l'organe de direction ou d'administration de l'établissement ou de son conjoint,
- L'Administrateur n'a pas exercé, au cours des 3 dernières années, un mandat de Commissaires aux Comptes au sein de l'établissement,
- L'Administrateur est ou a été dans les 3 dernières années salarié ou membre de l'organe de direction d'Attijariwafabank en tant que représentant permanent,
- L'Administrateur n'a pas exercé, au cours des 3 dernières années, un mandat de conseil de l'établissement,
- L'Administrateur n'a pas été, au cours des 6 dernières années, membre de l'organe d'administration de l'établissement.

La qualification en tant qu'indépendant de ses membres est revue annuellement par le Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe. Les résultats de cet exercice sont transmis, conformément à la procédure en vigueur, à Bank Al Maghrib.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## I.2.3. LES AUTRES MANDATS DES ADMINISTRATEURS D'ATTIJARIWAFABANK

### Les autres mandats d'administrateur du Président M.Mohamed EL KETTANI

M. Mohamed EL KETTANI, Président Directeur Général d'Attijariwafabank est également administrateur dans les sociétés suivantes :

Sociétés	Fonction
<b>Filiales Groupe Attijariwafabank</b>	
Attijariwafabank	Président du Conseil d'Administration
Wafasalaf	Membre du Conseil de Surveillance
Wafa Immobilier	Membre du Conseil de Surveillance
Wafacach	Administrateur
Bank Assafa	Membre du Conseil de Surveillance
Attijariwafabank Europe	Président du Conseil d'Administration
Attijariwafabank Egypt	Administrateur Non Exécutif
Attijari bank Tunisie	Administrateur
CBAO	Administrateur
Société ivoirienne de Banque (SIB)	Administrateur représentant AWB
Société Camerounaise de Banque (SCB)	Administrateur
Attijari Africa Holding	Administrateur représentant AWB
Attijari West Africa	Administrateur représentant Attijari Africa Holding (AAH)
Omnium de Gestion Marocain OGM SA	Président du Conseil d'Administration
BCM Corporation	Président du Conseil d'Administration
Attijari Finances Corp	Président représentant Attijariwafabank
Wafa Gestion	Administrateur
Wafa Trust	Administrateur
Capri	Administrateur
<b>Hors Groupe Attijariwafabank</b>	
Wafa Assurance	Administrateur et représentant OGM
AL MADA	Représentant Attijariwafabank
CIMR	Administrateur représentant OGM
OPTORG	Membre du Conseil de Surveillance
Fondation ONA	Administrateur
Université Al Akhawayn	Administrateur
GPBM	Vice-Président Délégué
Fondation Actua	Président
Fondation Attijariwafabank	Président
Fondation Mohammed V pour la Solidarité	Administrateur
Fondation gestion centre national Med VI pour les handicapés	Administrateur
Association gestion centre des TPE solidaires	Président

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## Autres mandats d'administrateur de M. Mohammed Mounir EL MAJIDI

M. Mohammed Mounir El Majidi, est Président Directeur Général de la SIGER.

## Autres mandats d'administrateur de M. Hassan OURIAGLI

Sociétés	Fonction
Al Mada	Président directeur général
Al Mada Capital	Président directeur général
Al Mada Digital	Président directeur général
Al Mada Gestion	Administrateur
Al Mada Immobilier	Président directeur général
Al Mada Management	Administrateur
Acima	Administrateur
Africaplane	Administrateur
Atlas Hospitality Group	Administrateur
Experienciah Hotels & Resorts	Administrateur
Cobco	Vice-Président
Cobco Alpha	Vice-Président
Dan Maroc	Président Directeur Général
Digibay	Administrateur
NUTKAO HOLDING	Administrateur
NUTKAO SRL	Administrateur
Hospitality Holding Company « H.Co »	Administrateur
Lafarge Holcim Maroc	Administrateur
Lafarge Maroc	Administrateur
Managem	Administrateur
Nareva Power	Administrateur
Next Generation Industries	Président Directeur Général
Ofna	Administrateur
Ona Courtage	Président Directeur Général
Ona International	Président Directeur Général
Orientis Invest	Administrateur
Prestige Resorts	Administrateur
Réserves Immobilières	Président Directeur Général
Rihla Ibn Battuta Prod	Administrateur
Société Africaine de Tourisme	Administrateur
Société Centrale d'Investissements Immobiliers	Administrateur
Société Immobilière Agena	Administrateur
Société Immobilière Centuris	Administrateur
Société Immobilière Mandarona	Administrateur
Wafa Assurance	Administrateur
Wana Corporate	Administrateur

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## Autres mandats d'administrateur de M. Abdelmjid TAZLAOUI

Sociétés	Fonction
ATTIJARIWAFABANK	Administrateur
WAFASSURANCE	Administrateur
LAFARGEHOLCIMMOROCCO	Administrateur
LAFARGE MARROC	Administrateur
LAFARGEHOLCIMMOROCCOAFRIQUE	Administrateur
FENIEBROSSETTE	Administrateur
ZELLIDJA	Président Directeur Général
REBABCOMPANY	Administrateur
ALMADA	Administrateur
TERALYS	Administrateur
COBCO (Ex : CNGR NEW TECH MOROCCO)	Administrateur
COBCO ALPHA (Ex : CNGR NEX TECH MOROCCO NMC)	Administrateur
PATISEN	Administrateur
NUTKAO Holding S.r.l.	Administrateur
NUTKAO S.r.l.	Administrateur
MARJANE HOLDING	Administrateur
WANACORPORATE	Administrateur
NAREVA HOLDING	Administrateur
AFRICAN HOSPITALITY GROUP (EX AHM)	Administrateur
EXPERIENCIAH HOTELS & RESORTS (EX AHM GESTION)	Administrateur
CIMR	Administrateur
FONDATION ONA	Administrateur
UNIVERSITE ONA	RP de Al Mada, Président
OFNA	Président Directeur Général
ONA INTERNATIONAL	Administrateur
ONAPAR-AMETYS	Président Directeur Général
SAPINO	Président Directeur Général
ORIENTIS INVEST	Président Directeur Général
PRESTIGE RESORT	Président Directeur Général
MANDARONA	Président Directeur Général
HCO	Président Directeur Général
MEHDIA CITY	Président Directeur Général
MEHDIA RIVAGES	Président Directeur Général
SAT	Président Directeur Général
AGENA	Président Directeur Général
CENTURIS	Président Directeur Général
SCII	Président Directeur Général
DARWA	Président Directeur Général
VILLENEUVE	Président Directeur Général
EL IMTIAZ	Président Directeur Général
CHANTIMAR	Président Directeur Général
OHIO	Président Directeur Général

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

MARODEC	Président du Conseil d'Administration
NOVALYS	Président du Conseil d'Administration
MAROGOLF	Président Directeur Général
PRESTALYS	Administrateur
LA MAROCAINE DES GOLFS	Gérant
SKIMMO	Gérant
MKN IMMO	Gérant
SOMED HOLDING	Président Directeur Général
SOMED DÉVELOPPEMENT	Administrateur
RÉSIDENCE ACACIA	Président Directeur Général
A6 IMMOBILIER	Président Directeur Général
DES 07	Président du Conseil d'Administration
SINDIBAD HOLDING	Administrateur
SINDIBAD BEACH RESORT	Administrateur
SINDIPARK	Administrateur
RÉSIDENCES SUNCITY	Vice-Président du Conseil de surveillance
IMMOBILIÈRE AL AIN	Président Directeur Général
MABANI ZELLIDJA	Président du Conseil de surveillance
UMEP	Président Directeur Général
SFPZ (SOCIÉTÉ EN LIQUIDATION)	Liquidateur
EDUCAPITAL	Administrateur
EDUCATION DEVELOPMENT COMPANY SA	Représentant permanent SOMED, Administrateur
LYCÉE EL BILIA PRIVÉ SA	Représentant permanent EDC, Administrateur
ELBILIA SKOLAR LISASFA PRIVÉ SA	Représentant permanent EDC, Administrateur
ELEMENTAIRE LEON L'AFRICAIN PRIVE	Représentant permanent EDC, Administrateur
ELEMENTAIRE ELBILIA PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
US EDUCATION COMPANY PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
GRUPE ELBILIA GESTION POUR COMPTE PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
LEON L'AFRICAIN AUDA PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
LEON L'AFRICAIN DOMAINES D'ANFA PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
ELBILIA INTERNATIONAL AUDA PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
ELBILIA INTERNATIONAL DOMAINES D'ANFA PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur
ELBILIA SKOLAR BERNOUSSI PRIVE	Représentant permanent SOMED, Administrateur

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## Autres mandats d'administrateur de M. Aymane TAUD

Sociétés	Fonction
Al Mada Capital	Administrateur et Directeur Général Délégué
Al Mada Digital	Administrateur
Al Mada Gestion	Président du Conseil d'Administration
Al Mada Immobilier	Administrateur
Al Mada Management	Président du Conseil d'Administration
Al Mada Venture Cap	Président du Conseil d'Administration
Attijariwafa bank	Administrateur
Fondation Al Mada	Administrateur
Fondation Suzanne et Jean Epinat	Administrateur
Nareva Holding	Président Directeur Général - Administrateur
Nareva Services	Président Directeur Général - Administrateur
Nareva Renouvelables	Président Directeur Général - Administrateur
Navera Power	Président Directeur Général - Administrateur
Nareva Africa	Président Directeur Général - Administrateur
Nareva Services Centre	Président
Nareva Services Domaines	Président
Nareva Services Had Gharbia	Président
Nareva Services Laroui	Président
Energie Eolienne du Maroc (EEM)	Président du Conseil d'Administration - Administrateur
Amensouss	Président du Conseil d'Administration-Administrateur
Safi Energy Company (SAFIEC)	Président du Conseil d'Administration - Administrateur
Compagnie d'Aménagement Agricole et de Développement Industriel (ADI)	Président du Conseil d'Administration - Administrateur
Omnium de Gestion Marocain	Administrateur
Ona Courtage	Administrateur
Ona International	Administrateur et Directeur Général Délégué
Réserves Immobilières	Administrateur
Wafa Assurance	Administrateur

## Autres mandats d'administrateur de M. Abed YACOUBI SOUSSANE

Sociétés	Fonction
MAMDA-MCMA	Président, Fondateur Honoraire, Administrateur
Mutuelle Centrale de Réassurance (groupe Monceau Paris)	Vice-Président
Al Mada	Administrateur
Alma Capital (gérant du fonds Permal - France)	Administrateur
Wafa IMA ASSISTANCE	Administrateur
NSI	Administrateur
EURESA	Administrateur
SOYAPAR groupe famille	Président
Offshore groupe de remorquage africain aux Ports de Mohammedia, Casablanca et Jorf Lasfar	Président
Yacsous Groupe Immobilier	Président
Soema groupe Agro-Alimentaire	Président
Attijariwafa bank	Administrateur

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## Autres mandats d'administrateur de M. Jose REIG

Sociétés	Fonction
Attijariwafa bank	Administrateur
Attijariwafa International Bank	Président du Conseil d'Administration
Attijari bank Tunisie	Administrateur
Attijari Factoring	Administrateur
Attijariwafa bank Europe	Administrateur

## Autres mandats d'administrateur de M.Aldo OLCESE SANTONJA

Sociétés	Fonction
Fincorp Mediación, S.L.U. (100% M. Olcese)	Seul Administrateur
Gobernanza y Responsabilidad Corporativa, S.L. (100% Fincorp)	Seul Administrateur
Alantra Wealth Management Agencia de Valores, S.A.	Mandataire (Registré à la Commission Espagnole des Valeurs)
Ibermobiliaria, S.L.U. (100% M. Olcese, Société Patrimoniale Inactive)	Seul Administrateur

## Autres mandats d'administrateur de M. Lionel ZINSOU

Sociétés	Fonction
Southbridge Sas, France	Président
Southbridge Holding SA, Maurice	Président du Conseil de Surveillance
Southbridge Partners, Maurice	Administrateur
Southbridge Investment, Maurice	Administrateur
Les Domaines Barons De Rothschild (Lafite) Sca, France	Président du Conseil de Surveillance
Ap-Hp International (Sasu), France	Membre du Conseil de Surveillance
Fondation Rothschild R&Co4Generations	Président Executif
Eurazeo, France	Conseiller Consultatif du Groupe
Shared Wood Company, France	Membre du Conseil d'Administration
Shelter Afrique, Kenya	Administrateur

## Autres mandats d'administrateur de M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH

Sociétés	Fonction
Wana Corporate	Président Directeur Général
Wana Distribution	Président Directeur Général Représentant permanent de l'Administrateur Wana Corporate
Oteo	Président Directeur Général Représentant permanent de l'Administrateur Wana Corporate
CGEM	Administrateur (Président de la commission e-entreprise)
Injaz Al Maghrib	Administrateur

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## Autres mandats d'administrateur de Mme. Françoise MERCADAL-DELASALLES

Sociétés	Fonction
Eurazeo	Membre du Conseil de Surveillance
My Monney Bank	Membre du Conseil d'Administration
Diot-Siaci	Membre du Conseil d'Administration
Conseil National du Numérique (Digital National Council)	Co-Présidente
ATOS	Administratrice

## Autres mandats d'administrateur de Mme Laurence DORS

Sociétés	Fonction
Latécoère	Présidente du Comité d'audit et des risques.

## Autres mandats d'administrateur de M. Soulaymane KACHANI

Sociétés	Fonction
Columbia University, New York, Etats-Unis	Recteur Adjoint et Professeur de génie industriel et recherche opérationnelle
Education Development Company (EDC), Maroc (Opérateur de 20 établissements scolaires)	Administrateur Indépendant
Université Mohammed VI Polytechnique, Maroc	Consultant

### I.2.4. RÉMUNÉRATIONS OCTROYÉES AUX MEMBRES DES ORGANES D'ADMINISTRATION

Le montant global des jetons de présence est fixé par l'Assemblée Générale des Actionnaires, sur proposition du Conseil d'Administration.

Le montant individuel des jetons est fixé par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe.

En 2024, la rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration d'Attijariwafa bank s'établit à 6,7 Mdh, au titre des jetons de présence.

Les jetons de présence alloués au Conseil d'administration au titre des trois derniers exercices se détaillent comme suit :

Million Dirhams	2022	2023	2024
Jetons de présence	5,7	5,7	6,7

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## I.3. COMITÉS SPÉCIALISÉS

### I.3.1. COMITÉS ISSUS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le système de gouvernance mis en place respecte les principes généraux du gouvernement d'entreprise. Ce système se compose de 6 comités spécialisés, issus du Conseil d'Administration :

#### COMITÉ STRATÉGIQUE :

Présidé par le Président Directeur Général, ce Comité est chargé du pilotage, de la surveillance et de la gestion des activités stratégiques de la Banque, de ses différents métiers tant au niveau national qu'à l'international. Il examine également, avant leur approbation par le Conseil d'Administration, les grands achats du Groupe et les opérations immobilières significatives.

**Règle de Composition :** Le Comité Stratégique est composé de 7 membres permanents désignés parmi les membres du Conseil d'Administration dont le Président Directeur Général.

**Fréquence des réunions :** Le Comité Stratégique se réunit au moins 7 fois par an et chaque fois qu'il le juge nécessaire sur convocation du Président.

La composition du Comité Stratégique se présente comme suit :

Membres	Fonction
<b>Membres permanents</b>	
M. Mohamed EL KETTANI	Président du Comité - Président Directeur Général Attijariwafa bank
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
M. Aymane TAUD	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH	Administrateur
M. Soulaymane KACHANI	Administrateur Indépendant
<b>Membres non permanents</b>	
M. Hassan BERTAL	Directeur Général Délégué - Pôle Banque de Détail Maroc et Europe
M. Ismaïl DOUIRI	Directeur Général Délégué - Pôle Banque de Détail à l'International et Filiales de Financement Spécialisées
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Pôle Gestion Globale des Risques Groupe
M. El Hassane EL BEDRAOUI	Directeur Général Délégué - Responsable du Pôle Transformation, Innovation, Technologies et Opérations
M. Youssef ROUISSI	Directeur Général Délégué - Responsable du pôle Corporate & Investment Banking
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - Al Mada
<b>Secrétaire du Comité</b>	
Mme Myriam NAFKHA LAZRAQ	Responsable Gouvernance Groupe & Secrétariat du Conseil

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

## COMITÉ D'AUDIT GROUPE :

Le Comité d'Audit Groupe analyse les comptes du Groupe, examine le programme d'intervention des commissaires aux comptes, s'assure de l'efficacité des services d'audit interne et externe, veille au renforcement de l'indépendance de l'audit interne.

**Règle de Composition :** Le Comité d'Audit Groupe est composé d'un minimum de 3 membres permanents non exécutifs, choisis parmi les membres du Conseil d'Administration.

**Fréquence des réunions :** Le Comité d'Audit Groupe se réunit au moins 4 fois par an et chaque fois qu'il le juge nécessaire sur convocation du Président.

La composition du Comité d'Audit Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
<b>Membres permanents</b>	
Mme Françoise MERCADAL-DELASALLES	Présidente du Comité - Administratrice Indépendante
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
M. Aymane TAUD	Administrateur
M. Aldo OLCESE SANTONJA	Administrateur Indépendant
<b>Membres non permanents</b>	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Gestion Globale des Risques Groupe
M. Mohamed Amine GUENNOUNI	Directeur Exécutif - Audit Général Groupe
M. Larbi KABLY	Directeur Exécutif - Responsable Conformité Groupe
M. Rachid KETTANI	Directeur Général Adjoint - Finances Groupe
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - AL Mada
<b>Secrétaire du Comité</b>	
Mme Myriam NAFKHA LAZRAQ	Responsable Gouvernance Groupe & Secrétariat du Conseil

## COMITÉ DES RISQUES GROUPE :

Le Comité des Risques Groupe est chargé du suivi du processus d'identification et de gestion des risques, en vue d'assister le Conseil d'Administration en matière de stratégie, de gestion et de surveillance des risques auxquels la banque est exposée.

**Règle de Composition :** Le Comité des Risques Groupe est composé d'un minimum de 3 membres permanents non exécutifs, choisis parmi les membres du Conseil d'Administration.

**Fréquence des réunions :** Le Comité des Risques Groupe se réunit 4 fois par an et chaque fois que le Conseil d'Administration le juge nécessaire sur convocation du Président.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

La composition du Comité des Risques Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
<b>Membres permanents</b>	
M. Lionel ZINSOU	Président du Comité - Administrateur Indépendant
M. Aymane TAUD	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
<b>Membres non permanents</b>	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué – Gestion Globale des Risques Groupe
M. Mohamed Amine GUENNOUNI	Directeur Exécutif - Audit Général Groupe
M. Larbi KABLY	Directeur Exécutif - Conformité Groupe
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - Al Mada
<b>Secrétaire du Comité</b>	
Mme Myriam NAFakh LAZRAQ	Responsable Gouvernance Groupe & Secrétariat du Conseil

## COMITÉ DE GOUVERNANCE, DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION GROUPE :

Le Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe soumet au Conseil les propositions relatives au dispositif de gouvernance, à la nomination et la rémunération des membres du Conseil et des principaux dirigeants du Groupe.

**Fréquence des réunions :** Le Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe se réunit 2 fois par an et chaque fois qu'il le juge nécessaire sur convocation du Président

Il est réparti en trois sous-comités :

Le premier sous-comité est composé des membres suivants :

Membres	Fonction
M. Mohammed Mounir EL MAJIDI	Président du Comité, Administrateur - Représentant SIGER
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada

Le deuxième sous-comité est composé des membres suivants :

Membres	Fonction
M. Mohammed Mounir EL MAJIDI	Président du Comité, Administrateur - Représentant SIGER
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
M. Mohamed EL KETTANI	Président Directeur Général Attijariwafa bank
M. José REIG	Administrateur

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

Le troisième sous-comité est composé des membres suivants :

Membres	Fonction
M. Mohamed EL KETTANI	Président Directeur Général Attijariwafa bank
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
<b>Secrétaires du Comité</b>	
M. Mohamed SOUSSI	Directeur Général Adjoint - Responsable Capital Humain Groupe
Mme Myriam NAFKHA LAZRAQ	Responsable Gouvernance Groupe & Secrétariat du Conseil

## COMITÉ DES GRANDS CRÉDITS GROUPE :

Le Comité des Grands Crédits Groupe, qui se réunit sur convocation du Président Directeur Général, est chargé de statuer sur les engagements et les opérations de recouvrement dépassant un certain seuil Groupe avant leurs ratifications par le Conseil d'Administration.

**Règle de Composition :** Le Comité des Grands Crédits Groupe est présidé par le Président Directeur Général. Il est composé de 4 membres (dont le Président Directeur Général), désignés parmi les membres du Conseil.

**Fréquence des réunions :** le Comité des Grands Crédits Groupe se réunit au moins 1 fois par mois et peut être convoqué à tout instant à l'initiative du Président lorsqu'il le juge nécessaire, que l'opération ou la transaction revêt un caractère urgent ou que l'actualité de la Banque le requiert.

La composition du Comité des Grands Crédits Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
<b>Membres permanents</b>	
M. Mohamed EL KETTANI	Président du Comité - Président Directeur Général Attijariwafa bank
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada
M. Aymane TAUD	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
<b>Membres non permanents</b>	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Pôle Gestion Globale des Risques Groupe
<b>Secrétaire du Comité</b>	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Pôle Gestion Globale des Risques Groupe

## COMITÉ ESG

Le Comité ESG est chargé par le Conseil d'Administration d'examiner les dossiers relatifs aux 3 piliers ESG que sont l'Environnement, le Social et la Gouvernance pour la banque et ses filiales, avant que ceux-ci ne soient revus et validés par le Conseil d'Administration.

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

**Fréquence des réunions :** Le Comité ESG se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois qu'il le juge nécessaire ou que l'actualité de la Banque le requiert, sur convocation du Président du Conseil d'Administration.

La composition du Comité ESG se présente comme suit :

Membres	Fonction
<b>Membres permanents</b>	
M. Mohamed EL KETTANI	Président du Comité - Président Directeur Général Attijariwafa bank
M. Hassan OURIAGLI	Administrateur - Représentant Al Mada
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
Mme Laurence DORS	Administratrice Indépendante
<b>Membres non permanents</b>	
M. Talal OUAZZANI CHAHDI	Chief Sustainability Officer - Attijariwafa bank
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - Al Mada
Mme Sara CHAQROUNI	Responsable ESG - Al Mada
M. Rachid KETTANI	Directeur Général Adjoint - Finances Groupe
<b>Secrétaire du Comité</b>	
M. Talal OUAZZANI CHAHDI	Chief Sustainability Officer - Attijariwafa bank

## I.4. ORGANES DE DIRECTION

### I.4.1. ORGANISATION

L'organisation d'Attijariwafa bank vise à placer le client au centre des préoccupations du groupe, dans une optique de cross-selling, et afin d'assurer un service conforme aux meilleurs standards, grâce à une technologie à la pointe de l'innovation.

Afin d'accompagner le développement de la Banque et de ses métiers, la macro-organisation de la Banque s'articule autour de trois pôles métiers et deux pôles supports :

#### Pôles métiers

##### **a. Pôle Banque de Détail Maroc et Europe :**

- Unification des réseaux « entreprises et particuliers » sous des Directions Régionales ayant une autonomie de pilotage accrue. Ainsi, chaque Direction Régionale a la responsabilité de réseaux étendus d'agences particuliers (résidents et MRE) et professionnels, de centre d'affaires et de succursales entreprises. En outre, les Directeurs Régionaux représentent la Direction Générale de la banque au niveau de leurs régions respectives, aussi bien vis-à-vis des Autorités que vis-à-vis des clients et partenaires ;
- Renforcement des capacités d'intervention des Directions des Marchés, ayant une couverture nationale, comme un interlocuteur fort vis-à-vis des Directions Régionales pour la fixation des objectifs de production et de rentabilité ainsi que le co-pilotage des réalisations ;

# LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE

- Chaque région dispose de sa propre équipe de supports et moyens, reportant fonctionnellement aux entités centrales associées (ex : risque, capital humain, logistique, etc...) et bénéficie de l'animation centrale pour les produits bancaires, et de l'animation régionale des filiales pour les produits associés.

## **b. Pôle Banque de détails à l'International et Filiales de Financements Spécialisées (BDI & FFS) :**

- Filiales de Financement Spécialisées : Le Groupe Attijariwafa bank dispose d'une offre parabancaire complète via ses filiales spécialisées (crédit à la consommation, crédit immobilier acquéreur et crédit-bail). Elles constituent un relais de croissance significatif dans le développement du Groupe
- Banque De Détail à l'International : La Banque de Détail à l'international a pour mission de développer un réseau de banques de proximité dans les pays d'Afrique et de renforcer la présence du groupe Attijariwafa bank sur le marché asiatique et ce, dans le but d'en faire un moteur de croissance.

## **c. Pôle Corporate & Investment Banking :**

- Renforcement des organisations les plus porteuses de synergies comme la Banque des Marchés de Capitaux Groupe, la Banque de Détail à l'International et les Filiales para-bancaires et financières ;
- Affirmation du caractère international de certaines activités, comme la Banque de Financement & d'Investissement ;
- Création d'une organisation dédiée, « Banque Transactionnelle Groupe » qui regroupe les différentes compétences associées en provenance de différentes entités de la Banque, dont l'international et la Gestion des Flux.

## **Pôles Support**

### **d. Pôle Transformation, Innovation, Technologies et Opérations :**

- Ce pôle, au même titre que les entités rattachées au Président Directeur Général et au Comité de Direction Général, reflète l'attachement aux principes généraux que sont : l'optimisation de l'efficacité organisationnelle, le développement permanent des talents managériaux et la valorisation des contributions au développement du groupe.
- Ce pôle regroupe les fonctions support suivantes : Systèmes d'Information Groupe, Logistique et Achats Groupe, Digital Center, Services et Traitements Groupe, Attijari IT Africa, Organisation & Reengineering, Transformation & Innovation, Qualité Groupe, Monétique Attijari Payment Processing et Chief Data Office

### **e. Pôle Gestion Globale des Risques Groupe (GGRG) :**

- Le pôle GGR centralise la gestion des risques dans le cadre des normes réglementaires Bâloises des bonnes pratiques à l'international et des recommandations émises par les autorités de tutelle.
- Indépendante des activités commerciales et de support, la Gestion Globale des Risques Groupe dépend directement de la Présidence. Sa mission est de veiller à l'identification des risques liés aux activités du Groupe, de les mesurer, de les suivre et de les contrôler.
- L'organisation s'articule autour de 5 entités opérationnelles : Risques de crédit, risques de marché, Risques opérationnels, Pilotages des Risques et Risques pays et recouvrement.
- À ces entités, s'ajoutent 4 entités transverses : Politique et stratégie des risques, Risk management, Audit des engagements et Support & moyens.



# NOTRE STRATÉGIE ESG

# STRATÉGIE ESG

**En 2024, Attijariwafa bank a franchi une nouvelle étape stratégique dans l'intégration des enjeux de durabilité, confirmant son rôle de pionnier en matière de finance responsable sur le continent africain. Dans le prolongement du plan stratégique @mbitions25 et en cohérence avec les orientations d'Al Mada, son actionnaire de référence, le Groupe a structuré une feuille de route ESG ambitieuse à horizon 2030, traduisant une volonté forte de création de valeur durable et partagée.**



Cette feuille de route repose sur les trois piliers fondamentaux de l'environnement, du social et de la gouvernance, consolidés à travers une gouvernance dédiée, une architecture de pilotage unifiée et un socle d'indicateurs aligné aux standards internationaux, notamment ceux du référentiel européen ESRS. Elle s'accompagne d'un dispositif de suivi rigoureux, basé sur des indicateurs de performance ESG consolidés, permettant d'assurer un pilotage régulier, transparent et fondé sur des résultats mesurables.

Le positionnement stratégique du Groupe s'appuie sur une analyse de double matérialité, croisant les impacts de ses activités sur la société et l'environnement, et les risques ESG susceptibles d'affecter sa performance, sa solvabilité ou son accès au financement. Cette approche a permis d'identifier les enjeux critiques, de les hiérarchiser et de les intégrer dans les dispositifs stratégiques, opérationnels et réglementaires à l'échelle de l'ensemble des entités du Groupe.

La stratégie ESG est ainsi déployée de manière opérationnelle dans tous les métiers et filiales, à travers l'intégration progressive des objectifs ESG dans les politiques de financement, les processus de gestion des risques, les offres commerciales, ainsi que les plans d'action internes. En 2024, plusieurs initiatives structurantes ont été lancées, telles que l'élaboration d'un cadre de classification des financements durables, l'actualisation des politiques d'exclusion sectorielle et démarrage des premières études d'impact destinées à intégrer les risques ESG dans le système de notation du Groupe.

Par ailleurs, Attijariwafa bank aligne ses engagements sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en ciblant plus particulièrement l'inclusion financière (ODD 1 et 8), l'égalité entre les sexes (ODD 5), l'accès à une énergie propre et abordable (ODD 7), la lutte contre le changement climatique (ODD 13), et la paix, la justice et des institutions efficaces (ODD 16). Ces priorités guident l'ensemble des actions du Groupe, qu'il s'agisse de ses engagements sociétaux, de l'innovation produit, de la mobilisation des financements ou de la conduite de ses opérations internes.

# STRATÉGIE ESG

Cette stratégie a été conçue en concertation avec les principales parties prenantes du Groupe, afin d'assurer son ancrage local, sa pertinence sectorielle et son impact durable. Elle incarne l'ambition d'Attijariwafa bank d'inscrire pleinement la durabilité au cœur de son modèle d'affaires et de renforcer sa résilience face aux enjeux économiques, sociaux, environnementaux et réglementaires à long terme.

Afin de formaliser ses engagements et en garantir la transparence, Attijariwafa bank s'est également dotée d'une Charte ESG structurante. Celle-ci définit les principes directeurs, les engagements du Groupe et les modalités de mise en œuvre de sa stratégie durable.

## ESG et durabilité

Vers de nouvelles normes impactant plusieurs chantiers chez AWB

Durabilité et ESG		
1 Environnement	2 Durabilité sociale	3 Gouvernance
<p><b>1. Réduction des émissions AWB (scope 1, 2 et 3 upstream)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mesure des émissions propres de CO<sub>2</sub></li> <li>Initiatives de réduction des émissions propres de CO<sub>2</sub> <ul style="list-style-type: none"> <li>Scope 2 : Asservissement, Monitoring et Installations photovoltaïques</li> <li>Scope 3 upstream: Gestion des déchets et de la consommation de papier</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Gestion des ressources hydriques</b></p> <p><b>3. Financement de la transition énergétique et énergies vertes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Financement des grands projets</li> <li>Transformation verte des entreprises marocaines</li> <li>Offre ménage</li> </ul> <p><b>4. Risk Management Framework</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des risques ESG dans le cadre global de gestion des risques.</li> </ul>	<p><b>1. Initiatives RH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Initiatives DEI (Diversité, Équité et Inclusion)</li> <li>Bien-être des collaborateurs</li> <li>Social</li> </ul> <p><b>2. Communautés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusion financière</li> <li>Entrepreneuriat</li> <li>Art &amp; culture</li> </ul>	<p><b>Gouvernance responsable et transparente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ethique des affaires</li> <li>Gouvernance impartiale et inclusive</li> <li>Chaîne de valeur/approvisionnement et achats responsables</li> </ul>

## Approche stratégique basée sur la double matérialité : impacts, risques et opportunités

Conformément aux exigences des standards internationaux et en ligne avec les meilleures pratiques du secteur bancaire, Attijariwafa bank a formalisé une analyse de double matérialité couvrant à la fois la matérialité d'impact (inside-out) et la matérialité financière (outside-in). Cette approche structurée a permis d'identifier les thématiques environnementales, sociales et de gouvernance les plus significatives pour le Groupe, ses parties prenantes et ses activités.




L'évaluation repose sur une cartographie fine des risques ESG susceptibles d'impacter la création de valeur à court, moyen et long terme, ainsi que sur l'analyse des opportunités liées à la transition durable. Elle a été conduite en lien étroit avec les métiers, la Direction ESG, les instances de gouvernance, et des experts externes.

# STRATÉGIE ESG

Cette analyse a permis de :

- Déterminer les impacts significatifs du Groupe sur l'environnement (émissions de gaz à effet de serre, consommation de ressources, empreinte IT...) et la société (inclusion financière, respect des droits humains, éthique...),
- Identifier les risques financiers liés aux enjeux climatiques (risques de transition et risques physiques), aux évolutions réglementaires, aux changements de préférences clients ou encore aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement,
- Mettre en lumière les opportunités de création de valeur durable, notamment via le développement de financements verts et inclusifs, l'innovation responsable (Wenov), ou encore l'optimisation énergétique des infrastructures.

Ces éléments structurent le pilotage ESG du Groupe et viennent alimenter la stratégie de durabilité, les plans d'action opérationnels ainsi que les dispositifs de gestion des risques.

Catégorie	Enjeu de durabilité	Chantiers / initiatives significatifs (exemples non exhaustifs)
<b>Environnement</b> 	<b>E1 – Changement climatique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique climat Groupe (en cours d'élaboration)</li> <li>- Développement des financements durables</li> <li>- Intégration des critères environnementaux et sociaux dans la gestion des risques</li> </ul>
	<b>E2 – Pollution</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte des impacts de la pollution dans les politiques de crédit (Gestion des risques environnementaux – SGES)</li> </ul>
	<b>E3 – Ressources aquatiques et marines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse indirecte via critères environnementaux et sociaux dans les politiques de financement</li> </ul>
	<b>E4 – Biodiversité et écosystèmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Critères environnementaux intégrés dans les procédures de crédit et d'investissement</li> </ul>
	<b>E5 Usage des ressources et économie circulaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projets immobiliers durables (HQE, LEED, BREEAM)</li> <li>- Politique d'achats responsables alignée ISO 20400</li> </ul>
<b>Social</b> 	<b>S1 – Effectifs de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique RH alignée sur les normes internationales</li> <li>- Plan de succession des postes dirigeants</li> <li>- Plans d'actionnariat salarié</li> </ul>
	<b>S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Charte fournisseur responsable</li> <li>- Clause ESG dans les contrats</li> <li>- Évaluation des fournisseurs</li> </ul>
	<b>S3 – Communautés touchées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fondation Attijariwafa bank</li> <li>- Programmes d'inclusion et d'éducation financière</li> </ul>
	<b>S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositifs de protection client</li> <li>- Accessibilité des services bancaires</li> </ul>
<b>Gouvernance</b> 	<b>G1 – Conduite des affaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de déontologie et de bonne conduite</li> <li>- Système de management anti-corruption (ISO 37001)</li> <li>- Plateforme d'alerte éthique (whistleblowing)</li> </ul>

# DES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET INCLUSIVE

Attijariwafa bank renforce son ancrage dans les écosystèmes internationaux de la finance durable en s'associant à des fonds à fort impact, en collaborant avec des institutions financières mondiales, et en développant des solutions innovantes au service de l'inclusion, de la transition énergétique et du développement économique en Afrique.



En 2024, Attijariwafa bank a lancé, en partenariat avec Econoler – acteur de référence dans le conseil en efficacité énergétique depuis plus de 40 ans – le premier fonds d'investissement marocain dédié aux projets d'efficacité énergétique. Cette initiative vise à catalyser l'investissement privé dans des solutions durables, en soutenant la transition énergétique des entreprises au Maroc et en Afrique.



Attijariwafa bank est certifiée ISO 37001, norme internationale relative à la lutte contre la corruption. Cette certification confirme la mise en place d'un système de management anti-corruption rigoureux, en ligne avec les meilleures pratiques internationales en matière de gouvernance éthique.



En 2019, Attijariwafa bank a signé un protocole d'accord avec l'African Guarantee Fund (AGF) visant à renforcer l'accès au financement des Petites et Moyennes Entreprises (PME) en Afrique, avec un accent particulier sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin. Ce partenariat s'inscrit dans la volonté du Groupe de promouvoir une croissance inclusive à l'échelle du continent.



Attijariwafa bank est accréditée depuis 2019 auprès du Green Climate Fund (GCF), avec un mandat renouvelé jusqu'en 2028. Attijariwafa bank est la seule banque commerciale africaine et de la région MENA, et la 7<sup>ème</sup> au niveau mondial, à bénéficier de cette accréditation avec une couverture régionale. Cette reconnaissance permet au Groupe de mobiliser des financements climat pour des projets à fort impact dans ses pays de présence.



Attijariwafa bank a adhéré aux Women's Empowerment Principles (WEPs), un cadre international d'ONU Femmes et du Pacte Mondial des Nations Unies, afin de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le secteur privé.

# UNE RECONNAISSANCE INTERNATIONALE DE L'IMPACT ET DE LA PERFORMANCE

L'engagement d'Attijariwafa bank en matière de durabilité, d'innovation, d'inclusion financière et de gouvernance responsable est régulièrement salué par des organismes internationaux, des agences spécialisées et des partenaires institutionnels. Ces distinctions confirment la pertinence des orientations stratégiques du Groupe et renforcent son positionnement en tant qu'acteur de référence à l'échelle régionale et continentale.



Attijariwafa bank a obtenu la certification Top Employer en 2025 pour la deuxième année consécutive, en reconnaissance de l'excellence de ses pratiques RH, de sa stratégie de développement des talents, et de son engagement en faveur du bien-être, de la diversité et de l'inclusion.



Attijariwafabank a été élue Best CSR Banking Brand – Morocco 2024 lors des Global Brand Awards.

Cette distinction souligne la performance exemplaire du Groupe en matière de responsabilité sociale, notamment à travers ses initiatives ESG, son engagement sociétal, et son impact sur les communautés locales.



Attijariwafa bank a été primée en 2024 par Global Economics en tant que Best CSR Bank et Best Development Bank, en reconnaissance de son engagement en matière de responsabilité sociétale et de développement durable.



Attijariwafa bank a été élue Best SME Bank in Morocco par Global Finance en 2024, en reconnaissance de son soutien actif au financement et à l'accompagnement des Petites et Moyennes Entreprises, pilier essentiel de l'économie marocaine.



Attijariwafa bank a reçu le prix du Best CSR Program pour son initiative Dar Al Moukawil, saluée pour son impact concret en matière d'inclusion économique et de soutien à l'entrepreneuriat local.



RÉDUCTION DE L'EMPREINTE  
CARBONE ET ACCOMPAGNEMENT  
DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

# ENVIRONNEMENT : RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE ET ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

## STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE GLOBALE DU GROUPE

Face aux défis climatiques et à la pression croissante sur les ressources naturelles, Attijariwafa bank inscrit l'environnement au cœur de sa stratégie de développement durable. En cohérence avec sa feuille de route ESG à horizon 2030, le Groupe a défini une ambition environnementale structurée autour de la réduction de son empreinte carbone, de la préservation des ressources, de la promotion de l'économie circulaire et du soutien actif à la transition écologique de ses clients.

Cette stratégie s'appuie sur une approche de double matérialité, intégrant à la fois les impacts environnementaux de ses activités et les risques physiques et de transition susceptibles d'affecter sa performance financière. Elle est alignée avec les référentiels internationaux tels que le GHG Protocol, les standards ESRS E1, le TCFD et le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).

Attijariwafa bank a ainsi engagé une transformation progressive de ses opérations, de ses financements et de sa culture d'entreprise, pour répondre aux exigences des régulateurs, des investisseurs, des clients et des communautés dans lesquelles elle opère. Cette dynamique vise également à contribuer activement à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD 6, 7, 11, 12 et 13), en particulier sur les enjeux de climat, d'énergie propre, de gestion de l'eau et de consommation responsable.



# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Dans un contexte marqué par la mutation climatique et l'évolution des attentes des parties prenantes en matière de transition énergétique, Attijariwafa bank s'engage résolument à réduire son empreinte carbone. Cet engagement se traduit par une stratégie de décarbonation ambitieuse, amorcée dès 2018 et intégrée à la feuille de route ESG du Groupe.



Cette stratégie vise à atténuer les impacts directs et indirects de l'activité du Groupe sur le climat, tout en accompagnant la transition vers un modèle énergétique plus sobre, plus propre et plus résilient. Elle repose sur des leviers opérationnels concrets, des dispositifs de mesure rigoureux et une gouvernance dédiée au suivi des émissions de gaz à effet de serre.

La présente section détaille les principales actions engagées, les progrès mesurés à date, ainsi que les indicateurs clés de performance reflétant la trajectoire bas carbone adoptée par le Groupe.

## 1. DÉCARBONATION

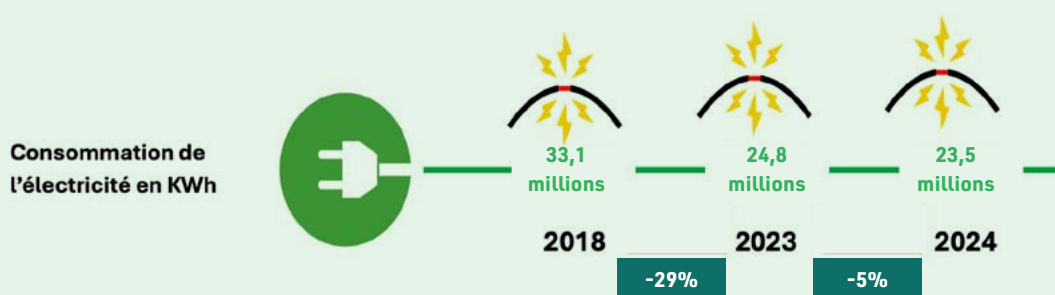
La stratégie de décarbonation d'Attijariwafa bank, amorcée dès 2018, constitue l'un des piliers structurants de sa transition environnementale. Elle vise à réduire de manière significative les émissions directes (scope 1), indirectes liées à l'énergie (scope 2) et autres émissions indirectes significatives (scope 3), en conformité avec les engagements climatiques nationaux et internationaux. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la contribution du Groupe à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable, notamment l'ODD 7 (Énergie propre et d'un coût abordable) et l'ODD 13 (Lutte contre les changements climatiques).

Entre 2018 et 2024, les émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'électricité ont diminué de 29%, grâce à un plan d'actions structuré autour de quatre leviers majeurs :

- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments : remplacement progressif de l'éclairage conventionnel par des systèmes LED, modernisation des installations de climatisation, mise en place de dispositifs de régulation thermique (thermostats intelligents, isolation renforcée).

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

- Réduction de la consommation d'énergies fossiles : conversion progressive de la flotte vers des véhicules hybrides ou électriques, rationalisation de l'usage des véhicules de service, et incitations à la mobilité partagée (covoiturage).
- Digitalisation des usages : généralisation de la dématérialisation, optimisation des systèmes d'archivage électronique, déploiement d'outils collaboratifs limitant les déplacements internes.
- Réduction des émissions liées aux investissements et à l'exploitation (CAPEX/OPEX) : adoption de standards environnementaux dans les projets d'aménagement, de construction ou de rénovation.



En complément, Attijariwafa bank a lancé un programme de production d'énergie renouvelable en autoconsommation, avec l'installation de panneaux photovoltaïques sur plusieurs sites stratégiques (siège, directions régionales, data centers). Ces infrastructures visent à couvrir une part croissante des besoins énergétiques du Groupe tout en réduisant sa dépendance au mix électrique national encore carboné.

Le suivi de cette trajectoire repose sur un bilan carbone consolidé, réalisé selon la méthodologie du GHG Protocol, couvrant les scopes 1, 2 et 3. En 2024, un tableau de bord énergétique a été mis en place pour assurer un pilotage régulier des consommations, anticiper les dérives et identifier les gisements d'économie.

## Principaux indicateurs de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2024	2023	2018	Variation entre 2023 et 2024	TCAM 2018-2024
Émissions propres (scope 1,2) en TeqCO <sub>2</sub>	13 850	14 780	-	-6%	☀️ -
Consommation énergétique totale en kwh/m <sup>2</sup>	86,5	91,4	99,6	-5%	☀️ -2%
Intensité carbone opérationnelle* en TeqCO <sub>2</sub> /collaborateurs	1,66	1,82	-	-8%	☀️
Part des énergies renouvelables utilisées dans le mix énergétique	33%	28%	-	+5 pts	☀️

\* Émissions scopes 1 et 2 rapportées au nombre de collaborateurs

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE



En 2024, Attijariwafa bank poursuit la trajectoire de réduction de son empreinte environnementale, à travers l'amélioration de son efficacité énergétique et l'augmentation de la part d'énergies renouvelables dans son mix :

- > **Émissions propres (Scopes 1 & 2)** : une baisse de 6% est enregistrée entre 2023 et 2024, témoignant de la réduction des consommations et de l'optimisation des usages dans les bâtiments et équipements.
- > **Consommation énergétique (en kWh/m<sup>2</sup>)** : en repli de 5 %, cet indicateur confirme les efforts d'efficacité énergétique déployés sur le parc immobilier du Groupe.
- > **Intensité carbone opérationnelle** : avec une diminution de 8 % des émissions rapportées à l'effectif, la performance traduit une meilleure gestion des émissions en lien avec l'activité directe.
- > **Part des énergies renouvelables** : la part des énergies vertes atteint 33 % du mix, en progression de 5 points par rapport à 2023, grâce à l'intégration progressive de contrats verts, à la production sur site (panneaux solaires) et à la dynamique de transition énergétique du Groupe.

## Emissions propres par pôle d'activité

2024	Banque au Maroc	Filiales de Financement Spécialisées	Banque de Détail à l'International	Total
Emissions propres TeqCO <sub>2</sub>	13 850	998	25 105	39 953

2024	Filiales de Financement Spécialisées	Banque de Détail à l'International
Taux de couverture des émissions de scope 1 et 2	 50%	 71%

Taux de couverture (%) = (Nombre d'entités couvertes / Nombre total d'entités) × 100

En 2024, les émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et 2) du Groupe s'élèvent à 39 953 TeqCO<sub>2</sub>, réparties entre la Banque au Maroc (13 850 TeqCO<sub>2</sub>), les Filiales de Financement Spécialisées (998 TeqCO<sub>2</sub>) et la Banque de Détail à l'International (25 105 TeqCO<sub>2</sub>), cette dernière concentrant la majorité des émissions en lien avec l'ampleur de son périmètre géographique.

Le taux de couverture du reporting carbone atteint 71 % pour la BDI (soit 10 pays sur 14) et 50% pour les FFS (4 filiales sur 8), traduisant une montée en charge progressive du dispositif de mesure au sein des entités. Le Groupe poursuit ses efforts pour renforcer l'exhaustivité de son reporting et converger vers une couverture intégrale, en cohérence avec les standards internationaux en matière de durabilité.

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

## 2. GESTION DES RESSOURCES HYDRIQUES

La gestion responsable de l'eau constitue un axe stratégique de la politique environnementale d'Attijariwafa bank, en lien direct avec l'Objectif de Développement Durable n°6 – Eau propre et assainissement.

Dans un contexte marqué par la raréfaction croissante des ressources hydriques, notamment au Maroc et dans plusieurs pays de présence du Groupe, la maîtrise de l'empreinte hydrique devient un enjeu critique.

Attijariwafa bank se fixe ainsi des objectifs clairs : limiter sa consommation d'eau, sécuriser l'approvisionnement de ses sites sensibles, et anticiper les futures obligations réglementaires en matière de sobriété.



En 2024, le Groupe a lancé un audit hydrique approfondi sur plusieurs sites pilotes à forte intensité de consommation, dont le siège social, les centres de traitement informatique et certaines agences régionales. Réalisé avec l'appui de partenaires spécialisés, cet audit a permis de cartographier les usages, d'identifier les postes à fort potentiel d'économie et de structurer un plan d'action triennal autour de trois axes complémentaires :

- 1. Réduction des consommations** : L'installation de capteurs connectés permet désormais un suivi en temps réel des consommations et une détection précoce des anomalies ou fuites. Des équipements à faible consommation ont été généralisés, tels que des robinets à débit réduit ou des dispositifs à double chasse.
- 2. Réutilisation et valorisation des eaux** : Des systèmes de récupération des eaux grises et pluviales ont été déployés sur certains sites pilotes, utilisés pour des usages non sanitaires (arrosage des espaces verts, lavage des véhicules, alimentation des sanitaires). Ces solutions s'inscrivent dans une logique d'économie circulaire et pourraient être étendues à d'autres sites à partir de 2025.
- 3. Mobilisation des collaborateurs** : Le Groupe a initié plusieurs campagnes de sensibilisation aux éco-gestes liés à l'usage de l'eau, à travers des actions de communication interne, des formations ciblées et des challenges participatifs impliquant les directions régionales et les filiales.

En parallèle, Attijariwafa bank explore l'analyse du risque hydrique physique sur son réseau, en particulier dans les zones exposées au stress hydrique chronique ou dépendantes des nappes phréatiques. Cette modélisation est en cours d'intégration dans les outils internes de scoring environnemental ainsi que dans les critères d'alignement à la taxonomie verte.

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

## Indicateur de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2024	2023	2020	Variation entre 2023 et 2024	TCAM 2020-2024
Consommation de l'eau en dam <sup>3</sup>	278	301	519	-8%	-14%



La consommation d'eau a été réduite de 46 % entre 2020 et 2024, avec une baisse annuelle moyenne de 14%, traduisant l'efficacité du dispositif de sobriété hydrique mis en œuvre par le Groupe.



### Politique de management de l'eau et de l'énergie : un cadre structurant pour la transition environnementale

Dans le cadre de sa feuille de route ESG à horizon 2030, Attijariwafa bank a formalisé une Politique de management de l'eau et de l'énergie, traduisant son engagement en faveur d'une utilisation responsable des ressources naturelles. Ce document stratégique, présenté sous forme de livre blanc, s'inscrit pleinement dans la dynamique du Groupe visant à réduire son empreinte environnementale, à optimiser sa performance opérationnelle et à soutenir activement la transition énergétique du continent.

Cette politique repose sur cinq engagements clés : l'accélération de la transition énergétique, l'adoption d'une gestion durable de l'eau, la réduction des empreintes carbone et hydrique, la maîtrise des risques et opportunités liés aux ressources, ainsi que l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes et externes. Elle se décline à travers des actions concrètes telles que le développement des énergies renouvelables (notamment le solaire photovoltaïque), l'optimisation énergétique des bâtiments, la gestion responsable de la mobilité, la promotion du télétravail et de la dématérialisation, ou encore l'intégration de critères de durabilité dans les politiques d'achat.

Pilotée par une gouvernance dédiée, cette politique s'appuie sur des outils de suivi, de formation et de communication, avec des indicateurs financiers et extra-financiers permettant d'évaluer les performances réalisées et de renforcer la transparence auprès des parties prenantes.

Cette initiative renforce la position d'Attijariwafa bank en tant qu'acteur bancaire engagé dans la transition écologique et la préservation des ressources vitales.

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

## 3. GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS

Conformément à son engagement en faveur de l'économie circulaire et de la sobriété des ressources, Attijariwafa bank a renforcé en 2024 son dispositif de gestion des déchets, avec pour objectif de réduire les externalités négatives de ses opérations et de promouvoir une culture d'entreprise durable.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le cadre des Objectifs de Développement Durable, en particulier l'ODD 12 (Consommation et production responsables) et l'ODD 11 (Villes et communautés durables).



La stratégie adoptée repose sur trois axes complémentaires : la réduction à la source, le tri sélectif et la valorisation des déchets. En 2024, ces efforts ont permis la valorisation de 32 tonnes de déchets issus des trois principaux sites centraux, représentant un taux global de valorisation de 20%, avec un objectif fixé à 50 % d'ici 2027 selon une trajectoire progressive.

### 1. Réduction des volumes à la source

Des mesures concrètes ont été mises en œuvre pour limiter la production de déchets dans les agences, sièges et filiales :

- Dématérialisation des processus internes et réduction de l'usage du papier via la digitalisation (signature électronique, onboarding digital).
- Suppression progressive des consommables à usage unique dans les espaces de travail (ex. : gobelets plastiques).
- Optimisation des achats et mutualisation de certains équipements pour limiter les surplus.

### 2. Tri sélectif et filières de recyclage

Un dispositif de tri sélectif a été généralisé dans l'ensemble des sièges régionaux et centres de services, avec des contenants différenciés selon le type de déchets (papier, plastique, verre, carton, déchets organiques). Les flux sont orientés vers des filières de recyclage certifiées. Une attention particulière est accordée aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), collectés et traités via des prestataires spécialisés assurant traçabilité et conformité aux normes environnementales.

# RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

## 3. Valorisation, réemploi et économie circulaire

Certains équipements informatiques ou mobiliers sont reconditionnés pour être réutilisés en interne ou donnés à des associations partenaires. Le Groupe étudie également le déploiement de solutions de compostage local dans les sièges disposant de cafétérias, dans une logique de gestion circulaire des déchets organiques.

## 4. Sensibilisation et gouvernance locale

La réussite de ce dispositif repose sur l'adhésion des collaborateurs. Des actions de communication interne, challenges écoresponsables, newsletters et sessions de sensibilisation ont été menés pour ancrer les bons réflexes au quotidien. Un référent environnement est désigné dans chaque entité régionale et filiale, chargé de superviser le déploiement de la politique de tri et de remonter les bonnes pratiques.

### Indicateurs de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2024	2023	2019	Variation entre 2023 et 2024	TCAM 2019-2024
Taux de recyclage des déchets	20%	31%	-	-11 pts	
Consommation du papier (en tonnes)	409	454	430	-10%	-1%

La baisse du taux de recyclage observée entre 2023 et 2024 s'explique principalement par l'élargissement du périmètre de collecte, incluant de nouveaux sites et types de déchets jusqu'alors non intégrés dans le dispositif. Ce changement a temporairement dilué la part valorisée dans le total collecté, tout en renforçant la couverture globale du système. Par ailleurs, la consommation de papier poursuit une tendance baissière régulière, traduisant l'impact des efforts de dématérialisation.

# FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

Attijariwafa bank place les produits et financements durables au cœur de son modèle de développement responsable. En tant qu'acteur bancaire engagé, le Groupe vise à accompagner activement la transition écologique de ses clients tout en promouvant l'innovation sociale et l'inclusion environnementale.



Cette démarche s'inscrit pleinement dans la feuille de route ESG à horizon 2030 et contribue à l'atteinte de plusieurs Objectifs de Développement Durable, notamment les ODD 7 (Énergie propre), 8 (Travail décent), 9 (Innovation) et 13 (Climat).

## 1. FINANCEMENT DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Le financement de la transition énergétique constitue l'un des leviers majeurs de l'action climatique d'Attijariwafa bank. Consciente du rôle stratégique du secteur financier dans la redirection des flux de capitaux vers une économie bas carbone, la banque a renforcé en 2024 ses dispositifs d'accompagnement des entreprises, des collectivités et des porteurs de projets. L'objectif : soutenir leurs efforts de décarbonation et de résilience, en phase avec les engagements du Maroc et les standards internationaux.

L'approche du Groupe repose sur trois piliers :

- Le développement de financements verts, adossés à des projets à fort impact environnemental ;
- La structuration de produits innovants, en partenariat avec des institutions financières nationales et internationales ;
- L'accompagnement technique des porteurs de projets, pour sécuriser leur éligibilité, leur montage et leur suivi.

### › Portefeuille croissant de crédits verts

Dans un contexte de transition accélérée au Maroc – notamment sur les enjeux liés au stress hydrique, à l'efficacité énergétique, au développement du gaz naturel et aux énergies renouvelables – Attijariwafa bank s'est imposée comme un acteur de référence dans le financement de la transition. Grâce à des solutions sur mesure, adaptées aux besoins des différents segments de clientèle (entreprises, collectivités, particuliers), le Groupe a significativement accru sa part de marché dans les financements verts, bien au-delà des niveaux historiques.

# FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

## LES PROJETS FINANCÉS COUVRENT UN LARGE SPECTRE D'ACTIVITÉS À IMPACT POSITIF

- La production d'énergies renouvelables (solaire, éolien, hydroélectricité) ;
- L'efficacité énergétique des bâtiments et des procédés industriels ;
- La mobilité durable (véhicules électriques, infrastructures bas carbone) ;
- L'adaptation au changement climatique, via des projets de dessalement, d'irrigation efficiente, et d'agriculture résiliente.

### Les grands projets environnementaux financés par le Groupe depuis 2010 :

- Parcs éoliens de Foum El Oued, Akhfennir et Haouma au Maroc, 2011
- Mise en place du système antipollution de la Lydec au Maroc, 2011
- Parc éolien de Tarfaya au Maroc, 2012
- Alimentation en eau potable de zones enclavées au Maroc (ONEP), 2014
- Extension du parc éolien d'Akhfennir au Maroc, 2015
- Parc éolien d'Aftissat au Maroc, 2016
- Sauvegarde de la Baie de Cocody à Abidjan en Côte d'Ivoire, 2016
- Projet de ferme éolienne de Ras Ghareb en Égypte, 2017
- Projet hydroélectrique de Nachtigal au Cameroun, 2018
- Parc éolien de Boujdour au Maroc, 2019
- Centre d'enfouissement technique d'Abidjan en Côte d'Ivoire, 2019
- Centre d'enfouissement et de valorisation des déchets au Maroc, 2020
- Parc éolien d'Aftissat 2 au Maroc, 2021
- Trois parcs photovoltaïques dans la région de TangerTétouan-Al Hoceima au Maroc, 2022
- Parc éolien Al Koudia Al baida à Tétouan au Maroc, 2022
- Projet dessalement au Maroc, 2023



### ➤ Accréditation au Fonds Vert pour le Climat (GCF) et offre structurée

En février 2019, Attijariwafa bank est devenue la 7e banque commerciale au monde à obtenir l'accréditation du Fonds Vert pour le Climat des Nations Unies (GCF), avec une couverture régionale sur l'Afrique. Cette accréditation lui permet de mobiliser, aux côtés de ses clients publics et privés, des financements et garanties du GCF pouvant atteindre plus de 250 millions USD par projet.

Dans ce cadre, le Groupe a adopté les standards onusiens (notamment les politiques genre et peuples autochtones) et a développé un panel de produits alignés sur les standards internationaux, tels que :

- Des lignes de financement climatique couplées à une assistance technique,
- Des solutions structurées pour maximiser la faisabilité, la rentabilité et la durabilité des projets,
- Des partenariats public-privé, notamment dans les secteurs de l'eau, des déchets ou de l'énergie.

Chaque projet financé fait l'objet d'une évaluation ESG ex ante, selon le Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) du Groupe. Des plans de gestion environnementale sont requis pour les projets présentant des impacts significatifs.

# FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

## 2. PRODUITS STRUCTURÉS & INNOVATION

Dans le cadre de son positionnement en tant qu'acteur de référence de la finance durable sur le continent africain, Attijariwafa bank développe des produits structurés innovants pour répondre aux défis de la transition énergétique.



**Le Groupe conçoit des solutions financières adaptées aux besoins spécifiques de ses clients, en partenariat avec des institutions nationales et internationales, dans une logique de co-développement et d'impact mesurable.**

Parmi les initiatives phares figure le Fonds Africain d'Efficacité Énergétique (FAEE), un mécanisme dédié au financement de projets visant à améliorer l'efficacité énergétique dans les pays africains. Attijariwafa bank joue un rôle actif dans la structuration, la distribution et le cofinancement de ce fonds. Le FAEE permet de :

- Mobiliser des ressources concessionnelles pour rendre les projets plus accessibles,
- Réduire le coût du financement des équipements et infrastructures à haute performance énergétique,
- Accompagner techniquement les bénéficiaires, en particulier les PME, dans la préparation, l'évaluation et la mise en œuvre de leurs projets.

Ce fonds cible principalement les secteurs à forte consommation énergétique, notamment l'industrie, le bâtiment, la logistique et l'agriculture, et s'inscrit dans les priorités de développement durable du continent africain. En complément, Attijariwafa bank compte développer :

- Des lignes de financement vertes en partenariat avec des bailleurs internationaux,
- Des solutions de blended finance combinant prêts, subventions et garanties environnementales,
- Des outils d'évaluation ESG ex ante et de labellisation verte (EDGE, HQE, etc.) pour assurer la conformité des projets aux meilleures pratiques internationales.

À travers son implication dans le FAEE et ses innovations financières durables, Attijariwafa bank réaffirme son ambition de jouer un rôle de catalyseur dans la transition énergétique du continent.

# INTÉGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE

**Dans le cadre de sa stratégie ESG, Attijariwafa bank a engagé une évaluation systématique de l'exposition de son portefeuille de financement aux risques climatiques, tant physiques que de transition.**

**Cette analyse vise à anticiper les impacts environnementaux sur les actifs du Groupe, à renforcer la résilience de son modèle d'affaires et à répondre aux attentes croissantes des régulateurs, investisseurs et partenaires.**



L'approche adoptée repose sur un portfolio scan sectoriel aligné aux standards internationaux, notamment le TCFD et les recommandations du Réseau pour le verdissement du système financier (NGFS) :

- Pour les risques physiques, huit aléas climatiques majeurs (sécheresse, incendies, stress hydrique, vagues de chaleur, inondations, etc.) ont été modélisés à horizon 2040, 2070 et 2100, selon différents scénarios climatiques. Les premiers résultats montrent une vulnérabilité accrue de certains secteurs tels que l'agriculture, la pêche, le BTP ou l'industrie extractive, bien que leur poids dans le portefeuille global reste limité.
- Pour les risques de transition, l'analyse intègre des scénarios prospectifs de décarbonation à long terme (2030-2050), incluant l'évolution des politiques climatiques, la tarification progressive du carbone et les ruptures technologiques. L'objectif est de quantifier l'exposition sectorielle aux chocs réglementaires et économiques induits par la transition vers une économie bas carbone.

Parallèlement, le Groupe a amorcé le calcul de ses émissions financées (scope 3), conformément au référentiel du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Ce travail mobilise des efforts importants de collecte, fiabilisation et automatisation des données liées aux encours de financement. L'objectif est de disposer d'une base consolidée permettant d'établir des trajectoires de décarbonation de portefeuille, en lien avec les engagements climatiques du Groupe à horizon 2030.

L'évaluation des risques climatiques est progressivement intégrée dans les processus internes de gestion des risques, notamment dans les outils de scoring ESG, les politiques sectorielles et les travaux de stress tests climatiques en cours de développement. Une gouvernance dédiée supervise ce chantier, en lien avec les fonctions Risques, Développement durable et Engagements.

# INTÉGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE

**Attijariwafa bank affirme son engagement en faveur d'un développement inclusif, solidaire et durable, en plaçant l'impact social au cœur de sa stratégie ESG. Convaincu que sa performance en tant qu'acteur financier doit s'accompagner d'une contribution concrète au progrès des sociétés, le Groupe déploie une démarche structurée fondée sur l'inclusion, le développement du capital humain, la responsabilité sociétale et la promotion culturelle.**



Le soutien aux communautés locales est un pilier historique de l'action du Groupe. À travers des programmes ciblés en matière d'inclusion financière, d'éducation, d'entrepreneuriat, de santé, d'accès à l'emploi et d'innovation sociale, Attijariwafa bank agit sur des leviers à fort impact, en partenariat avec les écosystèmes locaux et institutionnels, notamment via la Fondation Attijariwafa bank. Le Groupe soutient également activement la création artistique, la culture et la préservation du patrimoine, considérant qu'ils constituent des vecteurs essentiels de cohésion sociale, de transmission intergénérationnelle et d'ouverture citoyenne.

Cette ambition s'accompagne d'une politique sociale interne ambitieuse, centrée sur :

- l'inclusion et la diversité, par la promotion de l'égalité des chances, la représentativité et l'équité de traitement ;
- le développement du capital humain, à travers des politiques de formation continue, de mobilité, de qualité de vie au travail et de gestion des compétences ;
- la sensibilisation aux enjeux ESG, via des parcours de formation et d'adhésion culturelle à la transition durable.

En cohérence avec le plan stratégique @mbitions25 et la feuille de route ESG à horizon 2030, cette approche sociale globale traduit la volonté du Groupe d'être un employeur responsable et un acteur sociétal engagé, créant une valeur partagée avec ses parties prenantes à l'échelle du continent.



05

INCLUSION FINANCIERE,  
DÉVELOPPEMENT  
DU CAPITAL HUMAIN ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

# INCLUSION FINANCIÈRE

Attijariwafa bank place l'inclusion financière au cœur de sa mission en tant qu'acteur bancaire panafricain engagé. Conscient que l'accès aux services financiers est un catalyseur essentiel de croissance inclusive, d'autonomisation économique et de réduction des inégalités, le Groupe déploie une stratégie volontariste pour démocratiser l'usage des services bancaires formels.

Cette démarche vise à répondre aux besoins des populations historiquement sous-servies – jeunes, femmes, TPE, populations rurales ou informelles – en s'appuyant sur une combinaison d'innovations digitales, d'offres à faible coût, de partenariats à fort impact et de solutions de proximité. Elle s'inscrit pleinement dans les Objectifs de Développement Durable, en particulier les ODD 1 (Éradication de la pauvreté), ODD 5 (Égalité des sexes), ODD 8 (Travail décent et croissance économique) et ODD 10 (Réduction des inégalités).

À travers ses filiales, ses fondations et ses canaux digitaux, Attijariwafa bank développe un écosystème financier inclusif permettant à chacun – quel que soit son niveau de revenu ou sa localisation – d'accéder à des services d'épargne, de crédit, d'assurance ou de transfert de fonds, dans des conditions simples, sûres et accessibles.



## 1- INCLUSION FINANCIÈRE ET DIGITALISATION : UNE STRATÉGIE D'ÉLARGISSEMENT DE L'ACCÈS BANCAIRE

Attijariwafa bank fait de l'inclusion financière un levier majeur de sa stratégie ESG. Pour élargir l'accès aux services financiers formels et toucher les populations traditionnellement sous-bancarisées, le Groupe mise sur une approche multicanal combinée à une transformation digitale ambitieuse.

En 2024, les résultats traduisent les progrès significatifs réalisés :

- **~64 %** des clients actifs utilisent désormais les canaux digitaux,
- **Plus de 45 millions** de connexions mensuelles ont été enregistrées (+20 % en un an),
- **93 %** des transactions sont désormais effectuées via les plateformes digitales (virements, paiements, recharges, etc.),
- **220 000 clients** ont été acquis via «L'BANKALIK», la plateforme 100 % digitale du Groupe,
- L'application Attijari Mobile détient la meilleure note du secteur au Maroc (**4,7/5 contre une moyenne de 3,9**),
- Le taux de satisfaction digitale atteint **98 %** en 2024.

Cette stratégie permet de réduire les barrières d'accès au système bancaire, notamment géographiques, économiques et générationnelles. Elle complète les efforts menés sur les canaux physiques (agences de proximité, agences mobiles, partenariats avec des acteurs publics et associatifs) pour faire de la bancarisation un droit accessible au plus grand nombre.

# INCLUSION FINANCIÈRE

## ➤ ZOOM SUR WAFACASH : CATALYSEUR D'INCLUSION FINANCIÈRE AU MAROC

Wafacash, filiale du groupe Attijariwafa bank, incarne la stratégie de démocratisation des services financiers auprès des populations non ou sous-bancarisées. Grâce à un réseau étendu, couvrant aussi bien les zones rurales que périurbaines, elle offre une gamme complète de services accessibles, conçus pour répondre aux besoins des ménages à faibles revenus et des acteurs de l'économie informelle.

Parmi les leviers phares de son impact :

- Le compte « Hissab Bikhir », solution d'entrée en relation simple et sans exigence de revenu ;
- L'application mobile « Jibi », facilitant les paiements, transferts, et consultations de solde pour les utilisateurs peu familiarisés avec la banque traditionnelle ;
- Des produits d'assurance inclusive à bas coût, permettant une protection minimale à grande échelle.

En 2024, Wafacash a renforcé sa dynamique d'innovation à travers :

- Le déploiement d'agences mobiles dans les zones enclavées, apportant les services financiers au plus près des citoyens ;
- La création de points de services délégués, en partenariat avec des commerçants locaux ;
- Le lancement d'actions d'éducation financière de proximité, pour encourager une meilleure compréhension et utilisation des services financiers.

Par cette approche duale – opérationnelle et éducative – Wafacash contribue activement à la réduction des inégalités territoriales et à l'atteinte des priorités nationales en matière d'inclusion économique et sociale. Son action s'aligne étroitement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD 1, 5, 8 et 10) et renforce le rôle sociétal du Groupe dans l'accompagnement



### Indicateurs de performance - Inclusion financière portée par Wafacash

Indicateur	2024	2023	2018	Variation entre 2023 et 2024	TCAM 2018-2024
NOMBRE DE CLIENTS « HISSAB BIKHIR »	3,4 millions	3,3 millions	1,5 millions	+3%	+15%
NOMBRE DE CLIENTS « WALLET JIBI »	1,2 millions	966,3 milliers	31,0 milliers	+19%	+83%
NOMBRE DE CLIENTS AU NIVEAU DES LOCALITES RURALES	497,1 milliers	421,7 milliers	112,2 milliers	+18%	+25%
NOMBRE DE LOCALITES RURALES COUVERTES	347	227	179	+25%	+18%

# INCLUSION FINANCIÈRE

Wafacash confirme, à travers ses indicateurs de performance, une dynamique de croissance soutenue et un impact social significatif, en parfaite cohérence avec les engagements du Groupe en faveur d'un développement équitable. Le compte «Hissab Bikhir» poursuit sa progression avec plus de 3,4 millions de clients en 2024, attestant de l'efficacité d'une offre simple et inclusive. La digitalisation des services, portée par l'application mobile «Jibi», enregistre une adoption remarquable, avec une croissance annuelle moyenne de +83% depuis 2019, illustrant l'appropriation croissante des solutions numériques par les populations ciblées.

La couverture des zones rurales s'est parallèlement renforcée, avec 120 nouvelles localités desservies entre 2023 et 2024 et un quasi-quintuplement du nombre de clients ruraux depuis 2018. Cette extension territoriale, appuyée par le déploiement de points de service délégués et d'agences mobiles, reflète la volonté de Wafacash de réduire les inégalités d'accès aux services financiers, notamment dans les zones enclavées.

Ces résultats traduisent la pertinence du modèle de distribution multicanal adopté par le Groupe et son engagement concret en faveur de l'inclusion économique et sociale, en phase avec les Objectifs de Développement Durable (ODD 1, 8 et 10).

## 2. ACCOMPAGNEMENT ENTREPRENEURIAL – DAR AL MOUKAWIL

Attijariwafa bank joue un rôle structurant dans le soutien à l'entrepreneuriat et à l'intégration économique des très petites et moyennes entreprises (TPME). À travers son programme innovant Dar Al Moukawil, le Groupe déploie un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé, à destination des porteurs de projets, auto-entrepreneurs, jeunes créateurs et TPE. Ce programme se distingue par une approche inclusive fondée sur la proximité, la pédagogie et l'impact durable.

Le dispositif repose sur trois piliers complémentaires :

- Un réseau de 21 centres physiques répartis à l'échelle nationale, animés par des conseillers spécialisés dans l'accompagnement entrepreneurial.
- Une plateforme digitale multilingue, disponible sur le site [www.daralmoukawil.com](http://www.daralmoukawil.com), qui propose un large éventail de contenus pédagogiques : formations en ligne, webinaires, simulateurs de business plan, fiches pratiques, et actualités sectorielles,
- Des partenariats stratégiques avec les institutions publiques et parapubliques (CRI, ANAPEC, chambres de commerce) et les écosystèmes de financement et d'accompagnement.



« NASSIHA », L'INFORMATION  
A TOUT MOMENT !

Commerçants, artisans,  
TPE ou auto-entrepreneurs,  
Vous avez besoin d'informations  
pratiques et actualisées ?  
« Nassiha » est faite pour vous !  
[www.nassiha.ma](http://www.nassiha.ma)

# INCLUSION FINANCIÈRE

En 2024, plus de 273 000 TPE ont bénéficié de ce programme, dont :

- **218 000 personnes formées** aux fondamentaux de l'entrepreneuriat,
- **31 000 TPE** accompagnées par des conseils individualisés,
- **24 000 mises en relation d'affaires** réalisées via les dispositifs du programme.

Depuis son lancement, Dar Al Moukawil a accompagné gratuitement plus de 710 000 TPE, renforçant ainsi le tissu économique local et contribuant à la création de valeur partagée.

Fort de ce succès, Attijariwafa bank a engagé un déploiement progressif du dispositif dans ses pays de présence en Afrique, en adaptant le modèle aux spécificités locales. Cette expansion s'inscrit dans la volonté du Groupe de diffuser ses meilleures pratiques à fort impact et de soutenir la dynamique entrepreneuriale sur l'ensemble du continent

## ➤ ZOOM PARTENARIAT : ATTIJARIWAFABANK X KIWI – UNE INNOVATION AU SERVICE DE L'ÉPARGNE DES MICRO-ENTREPRENEURS

Dans le prolongement de sa stratégie de soutien à l'entrepreneuriat inclusif, Attijariwafa bank a noué un partenariat structurant avec **Kiwi**, startup marocaine à impact, spécialisée dans les solutions digitales d'épargne pour les populations à faibles revenus et les travailleurs indépendants.

Cette collaboration vise à accompagner les **auto-entrepreneurs, commerçants de proximité et travailleurs informels** dans la construction d'une épargne régulière, adaptée à leurs flux irréguliers de revenus, via :

- Une **application mobile intuitive** permettant d'épargner de faibles montants, sans engagement ni frais cachés,
- Un système d'**arrondi automatique sur les transactions** ou de prélèvements programmés, favorisant une épargne passive,
- Une **intégration facilitée dans l'écosystème bancaire** d'Attijariwafa bank pour garantir sécurité et traçabilité.

Ce partenariat illustre la volonté du Groupe de **soutenir les solutions entrepreneuriales à impact social**, en misant sur les fintechs locales pour **accélérer l'inclusion financière** des travailleurs non salariés et renforcer leur résilience économique.



# INCLUSION FINANCIÈRE

## 3. QUALITÉ DE SERVICE ET EXPÉRIENCE CLIENT

Attijariwafa bank place la satisfaction client au cœur de sa stratégie de qualité, avec une démarche fondée sur l'écoute, l'innovation et l'amélioration continue.

En 2024, la Banque a renforcé son dispositif de gestion de la relation client à travers plusieurs leviers structurants :

- Optimisation du parcours de traitement des sollicitations, via une nouvelle plateforme digitale intégrant l'intelligence artificielle, permettant un suivi fluide et transparent des demandes clients à travers tous les canaux du Groupe, y compris la banque en ligne et les agences.
- Mise en place d'un dispositif de contrôle qualité en agence, pour anticiper les irritants clients et améliorer la conformité au référentiel interne.
- Création d'un panel permanent de clients représentatifs, mobilisé pour co-construire les offres et enrichir les parcours clients.

Ces initiatives ont permis d'atteindre un taux de satisfaction global de 93 % en 2024, avec 44 % de clients « très satisfaits ». Un programme d'écoute client, couvrant plus de 50 000 clients annuellement, permet d'alimenter les boucles de retour d'expérience. L'application mobile de la banque a par ailleurs été enrichie d'une fonctionnalité de feedback client, alimentant une analyse sémantique des verbatims par IA.

Le Groupe a également professionnalisé son réseau d'ambassadeurs qualité, avec plus de 430 collaborateurs mobilisés, et a mené plus de 50 000 enquêtes internes sur la relation client. Le taux de traitement des réclamations atteint 99 %, avec un ratio de 8,8 réclamations pour 1 000 clients, témoignant d'un dispositif mature et réactif.

Enfin, Attijariwafa bank maintient un haut niveau d'exigence en matière de conformité aux standards qualité, comme en témoigne le renouvellement des certifications ISO 9001 sur plusieurs périmètres (réclamations, titres, paiement), ainsi que l'obtention des labels « Service Client de l'Année » et « Pépites de l'accueil » pour plusieurs de ses filiales. Ces reconnaissances externes traduisent l'engagement constant du Groupe en faveur d'une relation client d'excellence, transparente et inclusive.

## 4. AMÉNAGEMENT DES ESPACES POUR L'INCLUSION DES PERSONNES À BESOINS SPÉCIFIQUES

Attijariwafa bank mène une politique volontariste en faveur de l'accessibilité de ses sites pour les personnes à mobilité réduite (PMR), en conformité avec les standards du référentiel PSH. Cette démarche se traduit par l'aménagement progressif de différentes typologies d'agences du Groupe, incluant notamment des agences classiques, des centres Dar Al Moukawil et des agences spécialisées. Les installations mises en place comprennent des rampes d'accès, des dispositifs d'orientation et de signalétique adaptés, ainsi que des équipements facilitant l'autonomie des personnes en situation de handicap. Le Groupe agit aussi bien par des aménagements spécifiques que par des relocalisations vers des locaux conformes, avec pour objectif d'assurer une accessibilité effective et durable sur l'ensemble de son réseau

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

Représentant un véritable avantage compétitif et un pilier de performance durable, le capital humain occupe une place centrale dans la stratégie du Groupe. Attijariwafa bank s'attache à promouvoir un environnement de travail fondé sur l'engagement, la diversité et le bien-être de ses collaborateurs, à travers une politique sociale inclusive et évolutive, alignée sur les ODD 5, 8 et 10.

Cette dynamique a été une nouvelle fois saluée par la certification "Top Employer 2025", qui consacre la qualité du cadre de travail, la gestion exemplaire des talents et la solidité d'une culture d'entreprise responsable et mobilisatrice

La stratégie sociale du Groupe repose sur plusieurs axes structurants et complémentaires :

- La promotion active de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, en intégrant ces valeurs dans toutes les dimensions de la vie professionnelle.
- La création d'un environnement de travail épanouissant et responsable, axé sur le bien-être physique et mental, l'écoute et l'équilibre de vie.
- Un engagement constant pour le développement des compétences et l'employabilité durable, dans un contexte de transformation digitale et de transition durable.
- Le soutien à la culture, à l'éducation artistique et à la jeunesse, à travers la Fondation du Groupe, vecteur de cohésion sociale et de rayonnement culturel.
- Une politique de reconnaissance équitable et motivante, fondée sur la performance globale et l'alignement avec les objectifs ESG.
- Et enfin, une vigilance permanente portée au respect des droits humains, à l'éthique et à la qualité des conditions de travail, partout où le Groupe opère.

À travers cette approche intégrée et cohérente, Attijariwafa bank réaffirme sa volonté de bâtir une organisation humaine, inclusive et socialement responsable, porteuse d'impact positif à l'échelle de ses territoires et de ses communautés.



## 1. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (DEI)

Attijariwafa bank place la diversité, l'équité et l'inclusion au cœur de sa stratégie RH, convaincue qu'un capital humain pluriel et valorisé constitue un levier essentiel de performance durable. Cette vision s'inscrit pleinement dans les Objectifs de Développement Durable (ODD) 5 (égalité des sexes), 8 (travail décent) et 10 (réduction des inégalités).

En 2024, le Groupe a poursuivi le déploiement de sa charte DEI à travers des engagements concrets, traduits en actions structurantes :

- Parité femmes-hommes : les femmes représentent 44,6 % des effectifs. La proportion de femmes cadres dirigeants a progressé de 14,3 % à 18,2 % en un an. Des objectifs chiffrés sont intégrés aux plans RH.
- Égalité des chances à l'embauche : les processus de recrutement sont désormais standardisés pour garantir la neutralité à chaque étape, de la rédaction des offres à la sélection finale.
- Accessibilité renforcée pour les personnes en situation de handicap (PSH), avec des aménagements spécifiques dans les locaux et les outils digitaux.

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- Programme Yeleen : destiné à promouvoir la mobilité intra-africaine des jeunes diplômés issus des pays de présence du Groupe. Plus de 220 bénéficiaires à date.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique de diversité, le groupe Attijariwafa bank compte plusieurs collaborateurs de plusieurs nationalité.

## ➤ ADHÉSION AUX WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Attijariwafa bank a adhéré aux Women's Empowerment Principles (WEPs), un cadre international développé par ONU Femmes et le Pacte Mondial des Nations Unies pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au sein du secteur privé.



En tant que banque engagée pour l'inclusion et la diversité, Attijariwafa bank réaffirme ainsi son rôle dans la promotion de la participation économique des femmes et l'intégration de l'égalité des genres dans ses pratiques. Par ailleurs, le Groupe s'inscrit dans la dynamique du WEPs Ally Initiative, visant à mobiliser l'ensemble des parties prenantes, y compris celles non éligibles à la signature, mais ayant un impact avéré sur les progrès de l'égalité femmes-hommes dans le secteur privé.

## 2. SANTÉ, BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans une logique de responsabilité sociale et d'épanouissement professionnel, Attijariwafa bank déploie une politique ambitieuse de qualité de vie au travail (QVT), articulée autour de la santé physique, mentale et sociale des collaborateurs :

- Programme Coaching & Wellbeing : accompagnement psychologique confidentiel, bilans de santé annuels, activités sportives régulières (yoga, course, etc.).
- Télétravail structuré : généralisé à 85 % des fonctions éligibles, il favorise l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, tout en contribuant à la réduction des émissions liées aux déplacements domicile-travail.
- Congé parentale: accès équitable au congé parental pour tous ses collaborateurs, affirmant son engagement envers une politique sociale inclusive qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, conformément aux lois et aux meilleures pratiques en matière de responsabilité sociale.
- Espaces vacances solidaires : des centres de vacances sont mis à disposition des collaborateurs et de leurs familles à des conditions avantageuses, renforçant la cohésion interne et le bien-être collectif.
- Heure d'allaitement: Octroi d'une heure quotidienne rémunérée aux collaboratrices allaitantes pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Changement de domicile : Attribution de 3 jours rémunérés aux collaborateurs pour gérer sereinement leur déménagement.

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

## Améliorer la santé et la sécurité au travail

Attijariwafa bank inscrit la prévention, la proximité et la réactivité au cœur de sa stratégie de gestion de la santé et de la sécurité. Ce système s'appuie sur un référentiel interne structuré autour d'évaluations approfondies des risques professionnels, réalisées pour chaque poste et chaque site. Une cartographie des risques, actualisée annuellement lors du rapport médical, guide l'élaboration d'un plan d'action centralisé, déployé via les services régionaux de santé. La banque renforce également son engagement en médecine préventive, avec des campagnes annuelles de vaccination, de dépistage du cancer, du diabète gratuite pour les collaborateurs, et des actions de sensibilisation autour du sport, de l'alimentation équilibrée, ou encore de la lutte contre le tabagisme et les maladies cardiovasculaires. Des animations lors des journées mondiales de la santé (OMS) et des marches contre le diabète complètent cette démarche proactive.

Des partenariats avec des salles de sport permettant aux collaborateurs et à leurs familles de bénéficier de tarifs préférentiels sont également mis en place.

En 2024, le nombre de visites médicales s'élève à 3 458, contre 3 664 en 2023, reflétant une optimisation des processus de suivi. Parallèlement, les bilans de santé ont connu une progression significative, passant de 2 797 en 2023 à 5 490 en 2024, marquant un renforcement des actions préventives. Ces chiffres illustrent la priorité accordée à la détection précoce et à la santé globale des collaborateurs.

Attijariwafa bank combine ainsi rigueur opérationnelle et innovation sociale, transformant ses engagements en actions tangibles. En alignant prévention, sensibilisation et outils concrets, le Groupe cultive un environnement de travail sûr et bienveillant, où la santé des équipes reste un pilier central de sa performance collective et de sa responsabilité d'employeur de référence.

Attijariwafa bank place, dans ses priorités, l'accompagnement du collaborateur dans son cadre de vie médical et social, à travers l'enrichissement de l'offre santé et la mise en œuvre d'actions de solidarité vis-à-vis des collaborateurs et de leurs familles. A ce titre, le fonds de solidarité est mis en place et constitue un dispositif formel d'accompagnement des collaborateurs et/ou de sa famille, en cas de décès du collaborateur, d'un handicap ou de maladies graves et/ou chroniques.

Attijariwafa bank dispose d'un taux de turnover de 4,65% qui se traduit en :

- Stabilité d'emploi
- Formation et fidélisation des employées
- Bonne gestion des talents et du capital humain

## 3. FORMATION, EMPLOYABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le développement des compétences constitue un axe stratégique au service de l'adaptabilité, de l'innovation et de l'employabilité durable :

- **100 %** des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation en 2024.
- **35 millions de dirhams** investis en formation.
- **49 129 jours-homme** réalisés au Maroc.

Les parcours de formation couvrent un large éventail de thématiques :



# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- Finance durable, RSE, réglementations ESG,
- Leadership responsable, agilité managériale,
- Technologies émergentes : IA, cybersécurité, expérience client, conformité...

Un programme de sensibilisation ESG obligatoire a été déployé à l'échelle du Groupe, visant à ancrer les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans les pratiques quotidiennes. Des KPIs ESG comportementaux sont également intégrés dans les évaluations managériales afin d'aligner les pratiques RH avec les engagements de durabilité du Groupe.

Dispositifs complémentaires :

- Plus de 3 000 mobilités internes par an,
- Mise en œuvre d'un plan de relève pour les fonctions stratégiques,
- Programmes "High Potential" déployés dans l'ensemble des filiales.

## 4. ENGAGEMENT ET SATISFACTION DES COLLABORATEURS

Attijariwafa bank place l'engagement de ses collaborateurs au cœur de sa performance sociale. Le Groupe s'appuie sur le référentiel Gallup, reconnu à l'échelle internationale, pour mesurer régulièrement le niveau d'engagement, qui s'est révélé supérieur à la moyenne du secteur financier mondial.

Cette dynamique positive est soutenue par :

- Une politique active de mobilité interne et de reconnaissance,
- Un dispositif structuré d'écoute des collaborateurs à travers des enquêtes périodiques,
- Un environnement managérial fondé sur la confiance, le respect et le développement professionnel.

## 5. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET DURABLE

Le Groupe déploie une politique de rémunération fondée sur l'équité interne, la compétitivité externe et l'alignement avec la performance durable.

Elle repose sur les piliers suivants :

- Une rémunération fixe fondée sur le niveau de responsabilité et les standards de marché,
- Une rémunération variable, incluant des indicateurs ESG pour les cadres dirigeants,
- Des avantages sociaux complets (santé, retraite, aides sociales),
- Des dispositifs réguliers d'actionnariat salarié, validés en Assemblée Générale, permettant aux collaborateurs d'être associés à la création de valeur à long terme.
- La rémunération des femmes et des hommes s'appuie sur un principe d'égalité à niveau de responsabilité égal.

## 6. RESPECT DES DROITS HUMAINS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Attijariwafa bank est pleinement engagé dans le respect des droits fondamentaux, en conformité avec les conventions de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies et les normes du Pacte Mondial.

Cet engagement s'exprime à travers :

- Une tolérance zéro vis-à-vis du travail forcé, du travail des enfants et des pratiques discriminatoires,
- L'intégration de clauses sociales dans les politiques d'achats responsables et les relations fournisseurs,
- Le respect de la diversité et de l'équité tout au long de la chaîne de valeur,
- Un dialogue social actif, appuyé par des accords collectifs, des instances représentatives et un suivi rigoureux du climat social dans toutes les entités du Groupe.

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

## 7. ÉDUCATION ART CULTURE

Attijariwafa bank place l'accès à l'éducation, à l'art et à la culture au cœur de son engagement citoyen, convaincu que le développement humain passe par le renforcement des savoirs, la promotion de la créativité et l'inclusion sociale. À travers sa Fondation et ses programmes propres, le Groupe déploie une stratégie à fort impact en faveur des jeunes générations, en particulier celles issues de milieux modestes.



### 1. Inclusion éducative et autonomisation des jeunes

Depuis 2007, Attijariwafa bank s'engage activement en faveur de l'inclusion des jeunes par l'éducation, à travers des programmes structurants et des partenariats stratégiques. Ces initiatives ont permis de toucher plus de **9 000 bénéficiaires** et de développer une forte notoriété dans l'écosystème éducatif.



#### › Master Banque & Marchés Financiers – Former les leaders de demain

Lancé en partenariat avec Banco Santander, l'université Hassan II et l'université de Cantabria, le Master Banque & Marchés Financiers est un programme international offrant un double diplôme marocain et espagnol. Il vise à répondre aux besoins du secteur bancaire en ressources hautement qualifiées.

- **442 lauréats** formés depuis 2007 ;
- **Programme pionnier** en matière de formation financière transnationale.

#### › Grandes Écoles pour Tous – Soutenir les parcours d'excellence

Depuis 2006, le Groupe accompagne l'association AMGE (Association des Marocains aux Grandes Écoles) et le ministère de l'Éducation Nationale dans la démocratisation de l'accès aux parcours d'élite :

- **+36 000 bénéficiaires** sensibilisés et accompagnés ;
- **Organisation de semaines** de préparation aux concours pour les élèves de classes préparatoires publiques ;
- **Amélioration des bibliothèques** dans **27 centres** de classes préparatoires.

#### › Programme INJAZ Al-Maghrib – Stimuler l'esprit entrepreneurial

Attijariwafa bank soutient activement le programme INJAZ Al-Maghrib, qui vise à développer l'esprit d'initiative et la culture entrepreneuriale chez les jeunes :

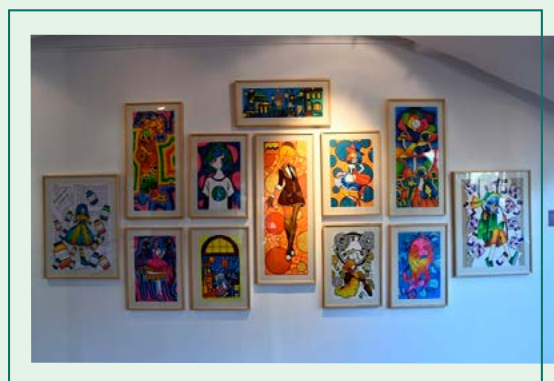
- **54 217 étudiants formés** aux fondamentaux de l'entrepreneuriat ;
- **29 731 heures de formation** cumulées depuis le lancement ;
- **Mobilisation des collaborateurs** dans le cadre du mécénat de compétences.

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

## › Mécénat de compétences – Un engagement humain et citoyen

Le programme de mécénat de compétences permet aux collaborateurs du Groupe de mettre leur expertise au service de projets éducatifs et entrepreneuriaux :

- **2 076 collaborateurs bénévoles** engagés dans l'éducation ;
- **Partenariat fort avec INJAZ Al-Maghrib** pour l'encadrement des jeunes.



## 2. Inclusion culturelle & Accès équitable à la culture

Attijariwafa bank déploie une stratégie culturelle inclusive, orientée vers la démocratisation de l'art, la valorisation des jeunes talents et la stimulation de la créativité dans les territoires. À travers des programmes éducatifs, artistiques et muséaux, le Groupe contribue activement à renforcer l'accès à la culture, en particulier auprès des jeunes issus de milieux défavorisés.

### › L'Académie des Arts – Éducation artistique et citoyenne

Lancée en partenariat avec l'Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation de Casablanca-Settat, l'Académie des Arts propose un programme éducatif destiné aux collégiens et lycéens issus de quartiers défavorisés. Ce dispositif, d'une durée de deux ans, vise à développer chez les élèves des compétences artistiques et une conscience citoyenne à travers :

- **Trois disciplines** : arts plastiques, écriture et multimédia ;
- **Des ateliers encadrés** par des professionnels ;
- Un impact concret : **plus de 2 000 élèves formés** à Casablanca en 6 promotions



### › Expositions itinérantes – Valoriser la collection et ouvrir l'art au public

Attijariwafa bank s'engage à démocratiser l'accès à l'art en valorisant sa collection à travers des expositions temporaires itinérantes, organisées dans les Directions régionales du Groupe. Ces événements permettent :

- La promotion des talents émergents issus de l'Académie des Arts ;
- L'éducation artistique auprès de 2 100 jeunes (élèves, étudiants, associations) ;
- L'accueil de 5 000 visiteurs sur 3 ans, lors de 5 expositions majeures.

### › Concours d'arts visuels – Encourager la création chez les jeunes talents


Pour stimuler la créativité des jeunes, le Groupe organise régulièrement des concours d'arts visuels à dimension nationale :

- 500 candidats issus de 12 régions ont participé aux deux dernières éditions ;
- Le concours est désormais intégré au programme Génération Contemporaine pour massifier l'impact ;
- Ces initiatives offrent une plateforme d'expression artistique sur des thématiques sociétales d'actualité.

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

## ➤ Numérisation et accessibilité – Une collection digitale pour tous

Le Groupe développe également un packaging digital de sa collection d'art, dans une logique d'accessibilité élargie et de diffusion culturelle via les supports numériques. Cette initiative favorise l'inclusion numérique dans le domaine culturel et l'accès à l'art au-delà des frontières géographiques.

[Pour consulter la politique RH du groupe, cliquez ici](#) 

## ➤ Indicateurs capital humain - Périmètre groupe

Indicateurs (Groupe)	2023	2024
Effectif global	20 147	20 694*
Dont femmes %	44,2%	45,6%
Nombre de stagiaires (Périmètre Banque - Non disponibles pour les filiales)	759	896
Part des CDI %	91,7%	90,3%
Part des CDD %	8,3%	9,7%
Nombre d'embauches	2 112	2 331
Dont femmes %	46,2%	52,2%
Dont cadres %	38,9%	34,6%
Dont employés %	61,1%	65,4%
Nombre de licenciements	67	76
Dont cadres	26,9%	31,6%
Dont employés	73,1%	68,4%
Taux de démission (démissions / Effectif moyen de la période)	6,4%	5,6%
Dont femmes (Démissions femmes / Total démissions)	41,6%	42,7%
Dont cadres (Démissions cadres / Total démissions)	42,7%	42,6%
Dont employés (Démissions employés / Total démissions)	57,3%	57,4%
Part des collaborateurs âgés de moins de 35 ans	42,0%	41,7%
Part des collaborateurs âgés entre 35 et 55 ans	52,5%	52,7%
Part des collaborateurs âgés de plus de 55 ans	5,5%	5,6%
Part des collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 5 ans	31,6%	32,8%
Dont femmes %	43,4%	45,9%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 5 et 12 ans %	28,1%	26,9%
Dont femmes %	44,3%	45,0%
Part des collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 12 ans %	40,3%	40,3%
Dont femmes %	44,9%	45,8%
Part des cadres %	53,8%	53,8%
Dont femmes %	43,4%	44,5%
Part des non cadres %	44,6%	44,6%
Dont femmes %	45,9%	47,6%
Part des cadres dirigeants %	1,6%	1,5%
Dont femmes %	25,6%	27,4%
Part de l'effectif déclaré en situation de handicap %	0,16%	0,16%
Budget total de formation KDHS	65 146	80 009
Part des salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année %	83,5%	84,9%
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques %	52,7%	54,2%

(\*) Hors intérimaires

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

## Indicateurs capital humain - Périmètre Banque au Maroc

Indicateur de pilotage	Unité	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Effectif global	nombre	8 769	8 639	8 345	8 094	8 051	8 317
Dont femmes	%	39,6%	40,1%	40,5%	41,2%	42,5%	44,6%
Nombre de stagiaires (Etudiants stagiaires)	nombre	1 050	226	229	388	759	896
Part des CDI	%	95%	97,9%	98,5%	96,9%	96,3%	94,5%
Part des CDD	%	5%	2,1%	1,5%	3,1%	3,7%	5,5%
Nombre d'embauches	nombre	766	306	231	418	696	838
Dont femmes	%	47,4%	43,8%	45,9%	46,9%	50%	60%
Dont cadres	%	48,5%	63%	54,5%	50,5%	50,1%	41,3%
Dont employés	%	51,4%	37%	45,5%	49,5%	49,9%	58,7%
Nombre de licenciements	nombre	31	20	25	35	32	36
Dont cadres	%	35,4%	20%	32%	40%	40,6%	36%
Dont employés	%	64,5%	80%	68%	60%	59,4%	64%
Taux de démission (démissions / Effectif moyen de la période)	%	5,2%	3,03%	3,9%	6%	6,6%	4,7%
Dont femmes (Démissions femmes / Total démissions)	%	32,6%	36,2%	39,9%	39,3%	38,5%	42,4%
Dont cadres (Démissions cadres / Total démissions)	%	61%	57%	55,3%	56,7%	46,2%	52,2%
Dont employés (Démissions employés / Total démissions)	%	39%	43%	44,7%	43,3%	53,8%	47,8%
Part des collaborateurs âgés de moins de 35 ans	%	58,5%	54,9%	51,2%	47,5%	45,1%	44,8%
Part des collaborateurs âgés entre 36 et 55 ans	%	36,4%	40%	44,1%	47,6%	50,0%	50,3%
Part des collaborateurs âgés de plus de 55 ans	%	5,2%	5,1%	4,7%	5,0%	4,9%	4,9%
Part des collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 5 ans	%	32,3%	29,3%	25,4%	21,7%	24,6%	26,9%
Dont femmes	%	43,8%	45,4%	46,3%	46,2%	47,3%	52,6%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 5 et 12 ans	%	38,7%	37,5%	35,5%	33,9%	28%	25,3%
Dont femmes	%	38%	38,3%	39%	42,7%	45,8%	46,2%
Part des collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 12 ans	%	29%	33,2%	39,1%	44,4%	47,4%	47,8%
Dont femmes	%	36,9%	37,2%	38%	37,5%	38,2%	39,3%
Part des cadres	%	55,3%	58,1%	58,3%	60,5%	62,8%	62,3%
Dont femmes	%	41,5%	41,5%	41,8%	42,0%	42,3%	43,4%
Part des non cadres	%	44,4%	41,5%	41,3%	39,1%	36,8%	37,3%
Dont femmes	%	37,3%	38,2%	38,8%	40,2%	43,2%	46,9%
Part des cadres dirigeants	%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%
Dont femmes	%	17%	17,2%	13,8%	12,5%	14,3%	18,2%

# VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

Part de l'effectif déclaré en situation de handicap	%	0,137%	0,139%	0,143%	0,148%	0,137%	0,144%
Taux de fréquence des accidents de travail	%	8,9%	7%	7,2%	7,8%	8,7%	10,5%
Taux de gravité des accidents de travail	%	0,13%	0,09%	0,23%	0,25%	0,24%	0,31%
Taux d'absentéisme	%	2%	3,07%	5,64%	5,88%	4,52%	4,5%
Nombre de visites médicales	nombre	3 970	770	1 262	4 011	3 664	3 458
Nombre de bilans de santé	nombre	1 323	179	3 653	3 471	2 797	5 490
Budget total de formation	KDHS	44 400	21 500	23 532	28 436	31 067	34 926
Nombre total de jours de formation (J/H)	nombre	54 150	48 720	55 911	56 100	49 341	49 129
Nombre moyen de jours de formation réparti par salarié	nombre	6,17	5,64	6,7	6,9	6,1	5,9
Part des salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	%	96,60%	79%	94%	98%	99%	100%
Taux de promotion interne (évolution verticale)	%	27%	26,3%	26%	26%	29%	13,5%
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques	%	10%	6%	8%	8%	4,5%	8,2%
Part des employés couverts par les conventions collectives	%	95%	97,9%	98,4%	96,9%	96,3%	94,5%
Nombre d'accords signés	nombre	0	0	0	0	1	0
Nombre de jours de grève	nombre	0	0	0	0	0	0
Nombre de litiges sociaux	nombre	0	0	0	20	24	21
Nombre de représentants du personnel	nombre	239	217	289	285	266	246
Nombre de réunion avec les représentants du personnel	nombre	52	48	48	48	48	48

INTÉGRITÉ,  
TRANSPARENCE  
ET GOUVERNANCE  
RESPONSABLE

# GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE

Attijariwafa bank place la gouvernance au cœur de sa stratégie ESG, considérant qu'une structure de gouvernance robuste, intègre et alignée sur les meilleures pratiques internationales est essentielle à la création de valeur durable. Le Groupe articule sa gouvernance autour de trois dimensions clés : la gouvernance institutionnelle, l'éthique et la conformité, et l'intégration des enjeux ESG dans les pratiques d'investissement et les chaînes d'approvisionnement.

## 1. STRUCTURE ET DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE

Attijariwafa bank a mis en place un dispositif de gouvernance robuste, aligné à la fois sur les exigences réglementaires locales dans ses pays de présence et sur les standards internationaux en matière de gouvernance d'entreprise. Ce dispositif repose sur une architecture organisée autour du Conseil d'Administration, de comités spécialisés issus de ce Conseil, ainsi que d'une direction ESG Groupe dédiée, en charge du pilotage stratégique et opérationnel de la feuille de route développement durable.

La Charte de Gouvernance Groupe formalise les principes, les règles et les processus encadrant le fonctionnement de la banque et de ses filiales, dans une logique de transparence, d'éthique et d'efficacité.

Le Conseil d'Administration d'Attijariwafa bank, composé de 13 membres (dont 38,5 % d'indépendants), illustre une diversité de profils et d'expertises couvrant 8 domaines de compétences clés. Cette richesse de parcours renforce sa capacité à accompagner les ambitions stratégiques du Groupe dans un environnement en constante mutation.

Afin d'approfondir certains sujets, six comités spécialisés assistent le Conseil dans ses missions de supervision :

- Comité Stratégique
- Comité d'Audit Groupe
- Comité des Risques Groupe
- Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération
- Comité des Grands Crédits Groupe
- Comité ESG, dédié à l'intégration des enjeux Environnement, Social et Gouvernance dans les orientations stratégiques du Groupe. Il se réunit au moins deux fois par an et regroupe des administrateurs (dont des indépendants) et des membres exécutifs.

## 2- TRANSPARENCE ET DIALOGUE ACTIONNARIAL

Le Groupe bénéficie d'un actionnariat institutionnel stable, engagé sur le long terme. Sa gouvernance actionnariale repose sur un dialogue régulier avec les actionnaires, dans un cadre fondé sur l'équité, la transparence et les meilleures pratiques.

Les Assemblées Générales, convoquées dans le respect des statuts et de la réglementation en vigueur, permettent l'expression directe des actionnaires.



Scanner ce QR code pour accéder à notre site dédié aux investisseurs

# GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE

Une politique structurée de communication financière est déployée par une équipe dédiée, qui veille à la publication régulière d'informations pertinentes sur le site: [ir.attijariwafabank.com](http://ir.attijariwafabank.com). Le portail met à disposition l'ensemble des rapports financiers, extra-financiers et documents relatifs à la gouvernance.

Attijariwafa bank veille ainsi à garantir une conformité constante aux recommandations de bonne gouvernance, qu'elles soient nationales ou internationales, en particulier sur les droits des actionnaires, l'accès à l'information et leur participation aux décisions clés.

Pour plus de détails sur la composition et les missions des comités, consulter les pages 34 à 38 du présent rapport.

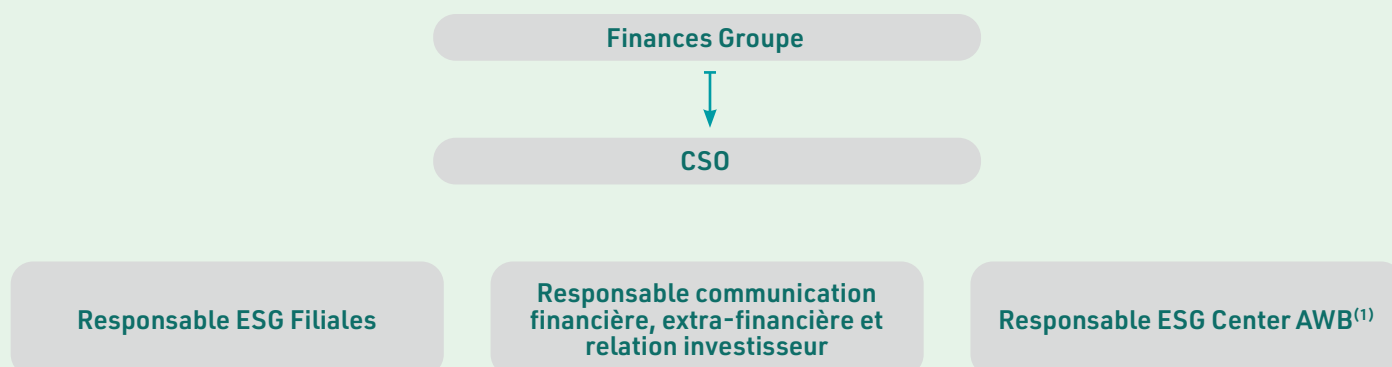
## 3- GOUVERNANCE ESG DÉDIÉE

Attijariwafa bank a instauré une gouvernance ESG à plusieurs niveaux, garantissant une supervision stratégique, un pilotage opérationnel structuré et une coordination transverse des enjeux durables :

- **Comité ESG du Conseil d'Administration** : instance de supervision stratégique chargée de veiller à l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les orientations du Groupe. Il suit également les risques et opportunités ESG susceptibles d'impacter la performance à moyen et long terme.
- **Comité Durabilité rattaché au Comité Exécutif (Comex)** : instance opérationnelle de pilotage, réunissant les fonctions clés du Groupe (finance, risques, RH, communication, développement durable, IT...) pour assurer la déclinaison concrète de la stratégie ESG au sein des métiers et filiales.
- **Direction Durabilité (ESG Groupe)** : cette entité est placée sous la responsabilité d'un Chief Sustainability Officer (CSO). Elle coordonne l'exécution de la feuille de route ESG, pilote les chantiers stratégiques de durabilité, assure la cohérence des actions entre les entités du Groupe et garantit le reporting régulier aux organes de gouvernance.
- **Intégration transverse des enjeux ESG dans les politiques, projets d'investissement, processus internes et métiers clés** (achats, gestion des risques, ressources humaines, immobilier, technologies...).



### Zoom sur l'organisation de la direction durabilité



(1) Experts ESG & Experts Décarbonation

# ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

## 4- GOUVERNANCE DES RESSOURCES HUMAINES ET SUCCESSION

Attijariwafa bank place la gouvernance des ressources humaines au cœur de sa stratégie de développement durable, en veillant à l'alignement de ses pratiques avec les normes éthiques les plus exigeantes, les standards internationaux du travail, ainsi que les engagements du Groupe en matière de responsabilité sociale.

### › Respect des normes internationales

La politique RH du Groupe s'appuie sur le respect des principes universels en matière de droits humains et de conditions de travail, conformément aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux cadres de référence comme le Pacte Mondial des Nations Unies. En particulier, le Groupe :

- Interdit strictement le travail forcé et le travail des enfants dans toutes ses activités et chaînes de valeur,
- Veille à l'équité et à la non-discrimination dans tout ses processus dont le processus de recrutement et de gestion des talents,
- Intègre des clauses sociales dans ses relations contractuelles avec les fournisseurs et partenaires.

### › Planification de la relève stratégique

La gestion proactive des postes dirigeants constitue un pilier stratégique de la performance durable du Groupe. Attijariwafa bank a mis en place un dispositif structuré de gestion de la relève, qui permet :

- L'identification des postes clés à sécuriser,
- L'évaluation et la préparation des successeurs potentiels,
- L'élaboration de plans d'action individualisés pour accompagner la montée en compétences,
- La présentation annuelle de ce plan de succession au Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération, garantissant ainsi une supervision rigoureuse et une transparence accrue.

### › Reconnaissance et actionnariat salarié

En ligne avec sa politique de reconnaissance, le Groupe propose régulièrement des plans d'actionnariat salarié à des conditions préférentielles, visant à renforcer le sentiment d'appartenance et l'alignement des intérêts entre collaborateurs et actionnaires. Ces plans sont soumis à l'approbation du Conseil d'Administration et des actionnaires réunis en Assemblée Générale Extraordinaire.

### › Alignement de la rémunération sur la performance durable

La politique de rémunération du Groupe intègre des critères extra-financiers, avec une part variable liée à la performance RSE pour les cadres dirigeants. Cette approche reflète la volonté d'Attijariwafa bank d'ancrer durablement les enjeux ESG dans la gouvernance stratégique et managériale du Groupe.

# ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

L'exercice de la profession bancaire requiert un haut niveau d'exigence en matière de qualité, de transparence, de conformité et d'intégrité. Conscient de ces impératifs et dans une logique d'amélioration continue, Attijariwafa bank a mis en place depuis 2005 un dispositif déontologique structurant, inscrit dans sa politique ESG, visant à garantir l'exemplarité dans la conduite des affaires et dans les relations avec l'ensemble des parties prenantes.

Ce dispositif, fruit d'une démarche méthodologique volontariste initiée dès 2004, repose sur un corpus de codes de déontologie applicables à l'ensemble des collaborateurs, couvrant l'éthique comportementale, la loyauté des affaires, la prévention des conflits d'intérêts, la transparence des opérations, et la lutte contre toute forme de corruption.

Le Code de Bonne Conduite, signé par 100 % des collaborateurs, constitue la pierre angulaire de ce dispositif. Il définit les standards de comportement attendus, au-delà des obligations réglementaires, et traduit les valeurs du Groupe :

- intégrité et éthique irréprochables,
- professionnalisme et respect dans les relations internes et externes,
- transparence dans les opérations,
- application stricte du principe de « tolérance zéro » en matière de corruption,
- vigilance continue face aux risques,
- respect des législations locales et internationales dans tous les pays de présence du Groupe.

Le Groupe applique systématiquement le principe du « mieux-disant réglementaire », garantissant que les exigences les plus strictes – qu'elles soient d'origine locale ou interne – s'imposent dans toutes les entités. Chaque code est accompagné d'un plan structuré de conduite du changement, incluant formation, sensibilisation et communication ciblée.



# ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

En 2024, le Système de Management Anti-Corruption (S.M.A-C) a poursuivi son déploiement au sein des filiales, consolidant l'ancrage de la culture éthique du Groupe. Attijariwafa bank a ainsi maintenu sa certification ISO 37001 suite au deuxième audit externe annuel, clôturant son premier cycle triennal de certification sans aucune non-conformité. Ce résultat illustre la robustesse et la maturité du dispositif, tout en confirmant la reconnaissance externe de l'engagement du Groupe en faveur de l'intégrité.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la stratégie nationale anti-corruption portée par les autorités marocaines et les régulateurs. Il reflète également la volonté du Groupe de positionner la gouvernance éthique comme un levier central de sa stratégie ESG et de sa responsabilité sociétale.

Dans le cadre de sa gouvernance responsable, le Groupe renforce ses dispositifs de conformité, de lutte contre la corruption et de prévention des déviances :

- 100 % des collaborateurs ont signé le Code de bonne conduite, qui est intégré aux parcours d'intégration et d'évaluation.
- 98 % formés au système SIMAC (Système Intégré de Management Anti-Corruption).
- Formations e-learning LCB-FT : 5 538 collaborateurs formés en 2024.
- Certification ISO 37001 reconduite pour l'anti-corruption.
- Plateforme interne d'alerte (« Whistleblowing ») accessible à tous les collaborateurs et parties prenantes.
- Veille réglementaire assurée par une direction conformité spécialisée.

## ► ZOOM SUR LA POLITIQUE DE WHISTLEBLOWING

Dans une logique de transparence, d'éthique et de prévention des risques, Attijariwafa bank a mis en place un dispositif robuste de whistleblowing, garantissant à tout collaborateur ou partie prenante la possibilité de signaler de manière confidentielle ou anonyme tout comportement contraire aux règles éthiques, aux lois ou aux politiques internes du Groupe.

### Principes directeurs

- Accessibilité : Le dispositif est ouvert à l'ensemble des collaborateurs, partenaires, fournisseurs ou clients via plusieurs canaux sécurisés.
- Confidentialité : La protection de l'identité du lanceur d'alerte est strictement assurée.
- Non-représailles : Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à toute forme de représailles envers les lanceurs d'alerte de bonne foi.
- Suivi rigoureux : Chaque signalement fait l'objet d'une enquête interne menée par des équipes spécialisées en conformité et éthique, dans le respect des droits de toutes les parties.

### Gouvernance et supervision

- Le système est piloté par la Direction Conformité
- Il fait l'objet d'un suivi régulier garantissant son alignement aux standards ISO 37001 et aux principes de l'OCDE en matière de gouvernance responsable.

### Résultats en 2024

- 0 cas avéré de corruption ou d'atteinte grave à l'éthique n'a été enregistré.

### Améliorations continues

En 2024, Attijariwafa bank a lancé un programme de sensibilisation renforcé sur l'usage du dispositif d'alerte, avec des modules e-learning obligatoires et des sessions en présentiel ciblant les fonctions à risque.



# ACHATS RESPONSABLES

Consciente de l'influence stratégique de ses choix d'approvisionnement, Attijariwafa bank a structuré une politique d'achats responsables visant à intégrer pleinement les critères ESG dans ses pratiques d'achat, tout en consolidant la résilience et l'éthique de sa chaîne de valeur. Cette politique, alignée au référentiel ISO 20400, répond directement aux Objectifs de Développement Durable (ODD 8 – travail décent, ODD 12 – consommation responsable, ODD 16 – institutions efficaces).

## 1 - UNE POLITIQUE STRUCTURÉE AUTOUR DE QUATRE PRINCIPES FONDATEURS

- Favoriser les achats responsables et inclusifs : le Groupe privilégie les fournisseurs locaux et régionaux, les PME, TPE, coopératives, et structures de l'économie sociale, pour soutenir un développement économique équitable et inclusif dans ses zones d'ancrage.
- Intégrer des critères ESG dans la sélection et l'évaluation fournisseurs : l'évaluation couvre les pratiques environnementales (gestion des ressources, empreinte carbone, réduction des déchets), sociales (conditions de travail, inclusion, respect des droits humains) et de gouvernance (conformité, traçabilité, prévention de la corruption).
- Encadrer les relations fournisseurs par des engagements contractuels exigeants : tous les contrats stratégiques incluent des clauses ESG contraignantes, une charte fournisseur responsable, et des dispositions relatives aux droits humains, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.
- Accompagner la montée en maturité ESG des fournisseurs : à travers des guides, des évaluations partagées, et des sessions de sensibilisation, le Groupe soutient ses partenaires dans l'appropriation progressive des standards durables.

La Charte des Achats Responsables du Groupe Attijariwafa bank traduit l'engagement du Groupe à intégrer les principes de responsabilité sociale, environnementale et éthique dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Elle fixe un cadre de collaboration équilibré et durable avec les fournisseurs, fondé sur la transparence, l'équité de traitement et le respect mutuel. Les fournisseurs sont appelés à respecter strictement les lois et réglementations, à adopter des pratiques éthiques exemptes de corruption et de conflits d'intérêts, à garantir la confidentialité des informations, à réduire leur impact environnemental et à veiller au respect des droits humains, de la santé et de la sécurité au travail. De son côté, Attijariwafa bank s'engage à favoriser des relations équitables et durables, à réduire les délais de paiement, à prévenir les situations de dépendance économique, et à soutenir l'accès des TPME, de l'économie sociale et solidaire ainsi que des acteurs territoriaux à ses marchés. La charte s'applique à l'ensemble des fournisseurs du Groupe, qui s'engagent, par leur signature, à mettre en œuvre ces principes et à en assurer le suivi continu, dans une logique de progrès partagé et de création de valeur responsable. Pour consulter la Charte dans son intégralité.

[Pour consulter la Charte dans son intégralité, cliquez ici](#)



# ACHATS RESPONSABLES

## 2- UN DISPOSITIF OPÉRATIONNEL STRUCTURANT

- Mise en place d'un référentiel ESG fournisseurs déployé progressivement dans les achats métiers et filiales depuis 2022.
- Intégration d'un volet ESG dans les appels d'offres, avec pondération différenciée selon la criticité.
- Création d'un Comité achats responsables réunissant les directions Achats, ESG, Conformité et les entités opérationnelles.
- Campagnes de formation et d'acculturation des acheteurs internes sur l'éco-conception, l'analyse de cycle de vie et le devoir de vigilance.
- Cartographie des risques ESG par catégorie d'achat (IT, immobilier, prestations intellectuelles, logistique...) en cours de déploiement.
- Renforcement du contrôle de la sous-traitance, notamment dans les filiales internationales.

### ➤ Indicateurs de performance – Périmètre banque au Maroc

Indicateur	2024
Fournisseurs signataires de la charte responsable	80 %
Fournisseurs évalués sur des critères ESG	103
Proportion de PME parmi les fournisseurs	35 %
Proportion de TPE parmi les fournisseurs	36 %
Entreprises dirigées par des femmes	30 %
Fournisseurs locaux	79 %
Délai moyen de paiement	5 jours

## 3. INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG DANS LES INVESTISSEMENTS PROPRES

Dans le prolongement de sa stratégie responsable, Attijariwafa bank intègre les considérations ESG dans la gestion de ses investissements propres, en cohérence avec ses engagements climatiques et sociaux, les principes de responsabilité fiduciaire, et les ODD 9 (industrie, innovation et infrastructures) et ODD 12 (consommation et production responsables).

### Une grille ESG pour l'ensemble des projets stratégiques

Depuis 2022, une grille interne d'évaluation ESG est systématiquement appliquée à tous les projets d'investissement stratégiques, couvrant :

- Immobilier d'exploitation : sièges régionaux, agences, centres techniques
- Infrastructures IT et télécom
- Projets de digitalisation
- Flotte automobile, logistique, équipements techniques

### Chaque projet est analysé à travers un triptyque ESG :

- Environnement : consommation énergétique, empreinte carbone, matériaux durables, gestion des ressources (eau, déchets)
- Social : accessibilité, sécurité, inclusion territoriale, bien-être au travail
- Gouvernance : conformité réglementaire, traçabilité, transparence, éthique fournisseurs

# ACHATS RESPONSABLES

## › Focus sur l'immobilier durable

Attijariwafa bank poursuit une stratégie ambitieuse d'amélioration de la performance environnementale de son parc immobilier, en intégrant des standards internationaux de construction durable et en valorisant les certifications environnementales sur ses sites stratégiques.

Le Groupe adopte systématiquement des référentiels de haute qualité environnementale dans ses projets de construction ou de rénovation. Parmi les principales réalisations:

- **Certification HQE niveau " Excellent " :**
  - **2018** : Direction Régionale (DR) Rabat.
  - **2019** : DR Tanger Drissia (avec Prix Green Award), et Maisons Marrakech Médina.
  - **2020** : DR Fès.
- **2021** : Participation au **Green Award** pour le site de Marrakech Médina.
- **2025 (prévu)** : **Certification LEED Gold** obtenue pour la conception du projet Borj, avec une certification en cours pour la réalisation et l'exploitation, attendue pour fin 2025.

Cette dynamique traduit l'engagement du Groupe à inscrire l'ensemble de ses opérations immobilières dans une logique de durabilité, de confort environnemental et d'optimisation énergétique, contribuant à la transition vers un immobilier bas carbone.

## › Focus IT et technologies responsables

Les investissements technologiques du Groupe s'inscrivent dans une trajectoire de sobriété numérique, visant à réduire l'empreinte environnementale de ses infrastructures et équipements. Cette orientation se matérialise à travers plusieurs initiatives en cours de déploiement :

- L'adoption progressive de serveurs à haute efficacité énergétique et la virtualisation massive des environnements IT, permettant une meilleure rationalisation des ressources.
- Le recours croissant à des data centers écoconçus, avec une priorité donnée aux infrastructures certifiées « green IT ».
- L'intégration graduelle de référentiels environnementaux reconnus dans les processus d'achat.
- Le déploiement en cours d'une politique d'achats numériques responsables, incluant des critères de durabilité dès la phase de conception des cahiers des charges. Des efforts structurants sont également engagés pour sensibiliser les parties prenantes internes à ces enjeux.





07

# MÉTHODOLOGIE

# INDEX GRI

Norme GRI	Élément d'information	Emplacement dans le rapport
GRI 2: Elements generaux d'information 2021	2-1 Détails sur l'organisation	PRÉSENTATION GÉNÉRALE P9
	2-2 Entités incluses	MÉTHODOLOGIE P84-92
	2-3 Période du reporting & CONTACT	MÉTHODOLOGIE P84-92
	2-4 Reformulation des informations	MÉTHODOLOGIE P84-92
	2-5 Assurance externe	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-6 Activités	PRÉSENTATION GÉNÉRALE P9
	2-7 Employés	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-15 Conflits d'intérêts	GOVERNANCE DU GROUPE P13-19
	2-16 Communication des préoccupations majeures	LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE P20-38
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE P20-38
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	LES RÈGLES DE BONNE GOUVERNANCE P20-38
	2-19 Politiques de rémunération	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	STRATÉGIE ESG P40-43
	2-23 Engagements politiques	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	2-24 Intégration des engagements politiques	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	2-28 Adhésions à des associations	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	STRATÉGIE DU GROUPE P11-P12
	2-30 Négociations collectives	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74

# INDEX GRI

GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	STRATÉGIE ESG P40-43
	3-2 Liste des thèmes pertinents	STRATÉGIE ESG P40-43
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	STRATÉGIE ESG P40-43
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et services soutenus	INCLUSION FINANCIERE P61 & VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	ACHATS RESPONSABLES P81-83
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
GRI 207: Fiscalité 2019	207-4 Reporting pays par pays	PRÉSENTATION GÉNÉRALE P9
GRI 301 : Matières 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	301-2 Matières recyclées utilisées	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	302-3 Intensité énergétique	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	305-4 Intensité des émissions de GES	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	305-5 Réduction des émissions de GES	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54

# INDEX GRI

GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	ACHATS RESPONSABLES P81-83
GRI 401: Emploi	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	401-3 Congé parental	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-3 Services de santé au travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	403-9 Accidents du travail	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé
404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition		VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière		VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	STRATÉGIE DU GROUPE P11-P12

# INDEX ESRS

Norme ESRS	Élément d'information	Emplacement dans le rapport
ESRS 2	BP-1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE P9
	GOV-1	GOUVERNANCE DU GROUPE P13-19
	GOV-2	GOUVERNANCE DU GROUPE P13-19
	GOV-3	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	SBM-1	STRATÉGIE DU GROUPE P11-P12
	SBM-2	STRATÉGIE DU GROUPE P11-P12
	SBM-3	STRATÉGIE DU GROUPE P11-P12
	IRO-1	STRATÉGIE ESG P40-43
	IRO-2	MÉTHODOLOGIE P84-92
	MDR-P	STRATÉGIE ESG P40-43
	MDR-A	STRATÉGIE ESG P40-43
	MDR-M	STRATÉGIE ESG P40-43
	MDR-T	STRATÉGIE ESG P40-43
ESRS E1	E1-2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E1-3	STRATÉGIE ESG P40-43
	E1-4	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E1-5	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E1-9	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ESRS E2	E2-1	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E2-2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E2-3	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E2-4	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E2-6	STRATÉGIE ESG P40-43
ESRS E3	E3-1	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E3-2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E3-3	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E3-4	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E3-5	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ESRS E4	E4-1	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E4-2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E4-3	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E4-4	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E4-5	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E4-6	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ESRS E5	E5-1	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E5-2	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E5-3	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E5-4	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E5-5	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
	E5-6	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54

# INDEX ESRS

ESRS S1	S1-1	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S1-2	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S1-3	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S1-4	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S1-5	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S1-6 à S1-17	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
ESRS S2	S2-1	ACHATS RESPONSABLES P81-83
	S2-2	ACHATS RESPONSABLES P81-83
	S2-3	ACHATS RESPONSABLES P81-83
	S2-4	ACHATS RESPONSABLES P81-83
ESRS S3	S3-1	INTÉGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
	S3-3	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
	S3-4	INTÉGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
ESRS S4	S4-1	INCLUSION FINANCIÈRE P61-65
	S4-2	INCLUSION FINANCIÈRE P61-65
	S4-3	INCLUSION FINANCIÈRE P61-65
	S4-4	INCLUSION FINANCIÈRE P61-65
	S4-5	INCLUSION FINANCIÈRE P61-65
ESRS G1	G1-1	GOUVERNANCE DU GROUPE P13-19
	G1-2	ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ P77-79
	G1-3	GOUVERNANCE INSTITUTIONNELLE P76-77
	G1-4	GOUVERNANCE DU GROUPE P13-19
	G1-5	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74

# INDEX TCFD

Pilier TCFD	Élément d'information	Emplacement dans le rapport
Gouvernance	(a) Décrire la surveillance des risques et opportunités liés au climat par le conseil d'administration.	GOUVERNANCE DU GROUPE P15-21
	(b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	STRATÉGIE ESG P40-43 & GOUVERNANCE INSTITUTIONNELLE P76-77
Stratégie	(a) Décrire les risques et opportunités liés au climat identifiés à court, moyen et long terme.	STRATÉGIE ESG P40-43 & INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
	(b) Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière.	STRATÉGIE ESG P40-43
	(c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation face à différents scénarios climatiques, dont un scénario à 2°C.	INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
Gestion des Risques	(a) Décrire les processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat.	INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
	(b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat.	INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
	(c) Décrire l'intégration de l'évaluation et de la gestion des risques climatiques dans la gestion globale des risques.	INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
Métriques et Cibles	(a) Divulguer les métriques utilisées pour évaluer les risques/opportunités liés au climat.	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54 & FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES P55-57
	(b) Divulguer les émissions de GES Scopes 1, 2 et, le cas échéant, 3.	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54 & INTEGRATION DES RISQUES CLIMATIQUES DANS LE PORTEFEUILLE P58-59
	(c) Décrire les cibles utilisées pour gérer les risques/opportunités liés au climat et les résultats.	STRATÉGIE ESG P40-43 & RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54

# CARTOGRAPHIE DES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLES

ODD	Élément d'information	Emplacement dans le rapport
ODD 1	Éradication de la pauvreté	STRATÉGIE ESG P40-43; INCLUSION FINANCIERE P61-65
ODD 3	Bonne santé et bien-être	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
ODD 4	Éducation de qualité	VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
ODD 5	Égalité des sexes	STRATÉGIE ESG P40-43; VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74
ODD 6	Eau propre et assainissement	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ODD 7	Énergie propre et abordable	STRATÉGIE ESG P40-43; RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ODD 8	Travail décent et croissance économique	STRATÉGIE ESG P40-43; INCLUSION FINANCIERE P61-65; VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74; ACHATS RESPONSABLES P81-83
ODD 9	Industrie, innovation et infrastructures	INCLUSION FINANCIERE P61-65; ACHATS RESPONSABLES P81-83
ODD 10	Réduction des inégalités	INCLUSION FINANCIERE P61-65; VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE P66-74; ACHATS RESPONSABLES P81-83
ODD 11	Villes et communautés durables	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ODD 12	Consommation et production responsables	RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE 48-54; ACHATS RESPONSABLES P81-83
ODD 13	Lutte contre les changements climatiques	STRATÉGIE ESG P40-43; RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE P48-54
ODD 16	Paix, justice et institutions efficaces	STRATÉGIE ESG P40-43; ACHATS RESPONSABLES P81-83
ODD 17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	DES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX P44



# MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE DE REPORTING

---

Le présent rapport a été élaboré selon une méthodologie structurée et alignée sur les meilleures pratiques internationales (GRI, TCFD, ISSB, ESRS) ainsi que la circulaire AMMC n° 03/19, en mobilisant les différentes directions métiers et filiales pour la collecte et la consolidation des données. Après validation par les instances internes de gouvernance, les informations sont regroupées autour des trois piliers ESG, avec un accent particulier sur les indicateurs clés et les réalisations du Groupe.

Dans un premier temps, le périmètre de reporting couvre principalement les indicateurs extra-financiers de la banque au Maroc. Progressivement, d'autres filiales du Groupe sont intégrées, avec un suivi du taux de couverture communiqué à date dans le rapport. Ce taux est appelé à évoluer de manière continue, avec l'ambition d'atteindre, à terme, une couverture de 100 % de l'ensemble des entités du Groupe.

Les données présentées dans ce rapport sont arrêtées à fin décembre 2024, sauf indication contraire.

## **CONTACT:**

**Talal OUAZZANI CHAHDI**

Chief Sustainability Officer

[t.ouazzani@attijariwafa.com](mailto:t.ouazzani@attijariwafa.com)

**Omaïma BAQA**

Responsable information financière & extra-financière et relations investisseurs

[o.baqa@attijariwafa.com](mailto:o.baqa@attijariwafa.com)



التجاري وفا بنك  
**Attijariwafa bank**

**Croire en vous**

Attijariwafa bank

SA au capital de 2 151 408 390 DH - Siège social : 2, boulevard Moulay Youssef, 20 000 Casablanca, Maroc  
Téléphone +212 (0) 5 22 41 69 ou +212 (0) 5 22 88 88 - RC 333 - IF 01085221.

[www.attijariwafabank.com](http://www.attijariwafabank.com)