



التجاري وفا بنك  
Attijariwafa bank

# Politique RH du Groupe Attijariwafa bank



**Capital** Humain Groupe ■■■

A blurred background showing a business meeting. In the foreground, a person's hand is holding a smartphone. Below, there are documents with various charts, including a bar chart with the number '10096' and a circular chart. The overall scene is brightly lit, suggesting an office environment.

# **LE CAPITAL HUMAIN EST AU CŒUR DE LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DU GROUPE**

## SOMMAIRE

|  |   |
|--|---|
| VISION RH DU GROUPE ATTIJARIWAFI BANK                | 4 |
| RECRUTEMENT ET INTEGRATION                           | 5 |
| DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET APPRENTISSAGE       | 6 |
| GESTION DES CARRIERES ET DES TALENTS                 | 6 |
| MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE                         | 7 |
| CULTURE MANAGERIALE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES    | 7 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL | 8 |
| REMUNERATION GLOBALE ET RECONNAISSANCE               | 8 |
| BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL              | 9 |
| DIVERSITE, EQUITE ET INCLUSION                       | 9 |

## Vision RH du Groupe Attijariwafa bank

La politique RH du Groupe Attijariwafa bank repose sur une vision claire : attirer, engager et faire évoluer les talents en cohérence avec les valeurs et le projet d'entreprise. Elle s'inscrit dans une démarche évolutive, responsable et inclusive.

Présent dans plusieurs pays, le Groupe Attijariwafa bank s'attache à promouvoir une politique RH cohérente et fédératrice au niveau des pays de présence, tout en tenant compte des spécificités locales. Cette dimension multiculturelle enrichit la dynamique collective et renforce l'attractivité du Groupe auprès de profils variés.

Chaque collaboratrice et collaborateur est un acteur essentiel du développement du Groupe. L'équité, la confiance et la reconnaissance guident les relations professionnelles dans une logique de performance durable, individuelle et collective.

Cette politique RH s'appuie sur l'engagement du groupe à respecter les normes les plus élevées en matière de conduite éthique et de responsabilité sociale.

Attijariwafa bank veille à ce que ses pratiques soient conformes aux normes internationales en référence à des textes internationaux (\*) et à la législation qui interdit notamment le travail forcé et le travail des enfants.

(\*) La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, Le Pacte Mondial des Nations Unies, La norme ISO 26 000, Les initiatives internationales pour le secteur bancaire et financier.

**Une politique RH fédératrice prônant la diversité des compétences, l'équité et l'inclusion, trois piliers de la richesse et de la valorisation du capital humain d'Attijariwafa Bank**

# Recrutement et intégration

Le Groupe Attijariwafa bank recrute les collaboratrices et les collaborateurs dont les compétences professionnelles et les qualités humaines leur permettent de s'inscrire dans une relation à long terme avec l'entreprise.

Le potentiel de développement, l'adhésion aux valeurs du Groupe et la volonté de construire un parcours d'excellence, sont des critères essentiels dès l'entrée.

Les décisions de recrutement reposent sur des critères objectifs, sans distinction liée à l'origine, la nationalité, la religion, le genre, l'handicap ou l'âge. La diversité est valorisée comme un levier de richesse collective.

Les managers, en lien avec les équipes RH, sont responsables de la décision finale d'embauche. Chaque nouvelle recrue devient pleinement acteur de la culture d'entreprise et bénéficie d'un parcours d'intégration structuré.

Le Groupe Attijariwafa bank attache une attention particulière à l'expérience vécue par les collaboratrices et les collaborateurs dès le processus de recrutement et ce dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration continue du parcours candidat et collaborateur.

**Offrir une expérience  
de recrutement et  
d'intégration fluide  
et engageante au  
service de  
l'attractivité des  
talents**

## Développement des compétences et apprentissage

L'apprentissage est un pilier de la culture du Groupe Attijariwafa bank. Chaque collaborateur est encouragé à adopter une démarche active et volontariste de développement des compétences, à travers les parcours de formations mis à disposition, l'expérience terrain et l'accompagnement managérial.

Le Groupe propose des dispositifs variés et adaptés (formations présentielles, e-learning, certifications) afin de renforcer les compétences métiers, technologiques, comportementales et managériales. Les programmes s'inscrivent dans une logique de formation continue au profit de tous les niveaux de l'organisation.

Des parcours spécifiques sont dédiés aux cadres dirigeants et aux talents identifiés, afin de préparer la relève et soutenir les transformations stratégiques du Groupe.

**Accompagner et soutenir chaque collaborateur dans le développement de ses compétences et de son parcours professionnel au service de l'épanouissement individuel et de la performance collective**

## Gestion des carrières et des talents

Chaque collaboratrice et collaborateur est acteur de son parcours professionnel. Le Groupe Attijariwafa bank offre des opportunités d'évolution concrètes et réalistes à celles et ceux qui font preuve de motivation, de potentiel et d'engagement.

Les perspectives de carrière sont conçues dans le cadre d'un dialogue transparent entre le collaborateur, son manager et les RH et en tenant compte des besoins de l'organisation et des réalités opérationnelles.

Les promotions se basent sur la compétence, la performance, l'expérience et le potentiel d'évolution, dans le respect des principes d'équité et d'égalité des chances.

Des plans de relève sont établis pour anticiper les besoins futurs du Groupe, en articulation avec les aspirations individuelles. Les managers ont un rôle clé dans l'identification, la préparation et l'accompagnement des talents.

La mobilité internationale constitue un levier de consolidation et de fidélisation des compétences clés. Elle reflète l'identité multiculturelle et la dimension globale du Groupe Attijariwafa bank.

# Management de la performance

Le management de la performance est un pilier central de la politique RH du Groupe Attijariwafa bank. Il a pour objectif de mobiliser les contributions individuelles et collectives autour des priorités stratégiques du Groupe, tout en favorisant l'engagement, la reconnaissance et le développement des talents.

La performance intègre à la fois les résultats obtenus et les compétences mises en œuvre pour les atteindre. Chaque collaborateur dispose d'objectifs clairs et mesurables, définis en concertation avec son manager.

L'entretien annuel constitue un moment privilégié pour reconnaître les réalisations, identifier les axes de développement et construire les perspectives d'évolution.

Des points de suivi réguliers sont organisés tout au long de l'année afin d'accompagner la progression, ajuster les priorités et maintenir la dynamique d'engagement.

Les décisions de promotion, de reconnaissance et de développement s'appuient sur une approche équitable et transparente, afin d'installer une culture de performance durable, fondée sur l'exigence, la confiance et l'engagement collectif.

**Le management de la performance s'appuie sur la clarté des objectifs, le dialogue régulier et la reconnaissance des contributions individuelles et collectives**

---

## Culture managériale et relations professionnelles

Les relations professionnelles au sein du Groupe Attijariwafa bank sont guidées par les valeurs de leadership, d'éthique, d'engagement, de solidarité et de citoyenneté. Ces valeurs s'incarnent dans les comportements quotidiens des collaborateurs et les pratiques managériales.

Le respect, la confiance, la transparence et l'écoute sont les fondements d'un climat de travail sain.

Le partage d'informations, la communication bienveillante et la coopération sont encouragés à tous les niveaux.

Aucune forme de harcèlement ou de discrimination n'est tolérée.

Les managers ont un rôle essentiel dans l'engagement et la performance de leurs équipes. Ils accompagnent, orientent, délèguent tout en favorisant l'autonomie et la responsabilité. Le management chez Attijariwafa bank repose sur la confiance.

## Conditions de travail et environnement professionnel

Le Groupe Attijariwafa bank veille à offrir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail sûres, saines et respectueuses des personnes. Un environnement professionnel de qualité est essentiel à l'amélioration de l'engagement et de la performance individuels et collectifs.

Des modalités de travail flexibles peuvent être proposées pour favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

Cet engagement s'étend aux prestataires et partenaires intervenant pour le compte du Groupe, dans le respect de leurs obligations contractuelles et des principes éthiques d'Attijariwafa bank.

**Offrir des conditions de travail de qualité et un environnement professionnel sain et respectueux, propice à la collaboration et à l'engagement**

## Rémunération globale et reconnaissance

La politique de rémunération du Groupe Attijariwafa bank vise à assurer l'équité interne, maintenir la compétitivité et reconnaître les contributions individuelles et collectives.

Elle inclut un salaire fixe, une part variable liée à la performance, des avantages sociaux, des dispositifs de protection sociale et retraite ainsi que des programmes de développement. Elle reflète l'engagement du Groupe à offrir un cadre attractif, en phase avec les attentes des collaborateurs.

La politique de rémunération est claire, transparente et cohérente, permettant de valoriser l'expérience, la performance et le potentiel. Elle est appliquée de manière équitable et conforme au cadre légal et conventionnel en vigueur.

Elle est régulièrement actualisée pour tenir compte des évolutions du marché, tout en préservant un modèle soutenable, orienté vers la création de valeur durable.

**Une politique de rémunération équitable et transparente, qui valorise les compétences et reconnaît la performance**

## Bien-être au travail et dialogue social

Le bien-être des collaborateurs est un enjeu stratégique pour le Groupe Attijariwafa bank. Il s'inscrit dans une démarche globale visant à promouvoir un environnement de travail équilibré, sécurisant et porteur de sens.

La politique de santé au travail repose sur la prévention et l'analyse des risques professionnels liés aux conditions de travail, la prise en charge des situations médicales, et l'amélioration continue des conditions de travail.

Le Groupe développe en continu une offre sociale diversifiée et adaptée aux collaborateurs et à leurs familles.

Le dialogue social est un pilier fondamental de la politique RH. Il s'exerce de manière continue et constructive à travers les instances représentatives, dans une logique de transparence, de concertation et de cohésion interne.

**Promouvoir un environnement de travail inclusif, bienveillant et épanouissant, fondé sur des dispositifs d'amélioration continue de la santé et du bien-être des collaborateurs et un dialogue social constructif**

---

## Diversité, équité et inclusion

Le Groupe Attijariwafa bank considère la diversité comme un levier majeur de réussite, d'innovation et de richesse collective.

Il s'engage activement à promouvoir un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux des singularités de chacun à travers la politique de diversité et d'inclusion du Groupe, qui repose sur plusieurs axes:

- La prévention de toute forme de discrimination, directe ou indirecte, notamment liée à l'origine, au genre, à l'âge, à l'handicap et à la religion
- L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, et à la promotion
- Le soutien aux parcours spécifiques, via des actions de sensibilisation, et des dispositifs d'accompagnement adaptés
- L'intégration de la diversité en tant que levier stratégique dans le pilotage RH, les pratiques managériales et les politiques de développement des talents.

Cet engagement est porté au plus haut niveau de l'organisation et s'inscrit pleinement dans les engagements ESG du Groupe Attijariwafa bank.