



التجاري وفا بنك
Attijariwafa bank
Croire en vous

RAPPORT 2025

ESG



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

15

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

43

48

50

04

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

51

- Réduction de l'empreinte carbone
- Financements et produits durables
- Risques climatiques & environnementaux

53

61

66

05

Inclusion financière, développement du capital humain et engagement sociétal

72

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

73

78

06

Intégrité, transparence et gouvernance responsable

89

- Gouvernance institutionnelle
- Éthique, conformité et intégrité
- Achats responsables
- Transparence fiscal et financière

90

94

100

107

07

Méthodologie

109

Index TCFD

110

Index GRI

111

Index ESRS

116

Cartographie des Objectifs du Développement Durables

120

Méthodologie et périmètre de reporting

121



PRÉAMBULE

MOT DU PRÉSIDENT



Mohamed EL KETTANI

En tant que groupe bancaire panafricain de référence, nous restons convaincus que la performance économique ne peut être dissociée de la responsabilité environnementale, de la cohésion sociale et d'une gouvernance exemplaire. Après un premier rapport ESG qui a posé les fondations de notre démarche, l'exercice 2025 marque une nouvelle étape : celle de la consolidation.

Cette année, nous avons engagé l'intégration de l'ensemble de nos filiales – au Maroc, en Afrique de l'Ouest, en Afrique Centrale, en Afrique du Nord et en Europe – dans une approche ESG unifiée. Nous sommes convaincus que notre impact est d'autant plus fort qu'il est porté collectivement : cette consolidation renforce la cohérence de notre gouvernance, la robustesse de notre reporting, et la portée de notre action en tant qu'institution financière panafricaine.

Nous avons également approfondi notre approche de la matérialité et de l'impact, afin de mieux cibler les enjeux ESG les plus significatifs pour le Groupe, ses parties prenantes et les territoires où nous opérons. Cette rigueur analytique nous permet d'accélérer l'intégration de l'ESG non plus seulement dans notre reporting, mais au cœur même de notre planification stratégique et de notre performance financière – faisant de la durabilité un véritable levier de création de valeur, et non une démarche périphérique.

2025 marque enfin le lancement de notre plan stratégique **Goal 2030**, dans lequel l'ESG constitue désormais un pilier central. Cette ambition se traduit par l'intégration de la durabilité dans l'ensemble de nos lignes métiers, et par quatre axes structurants :

- **Inscrire l'ESG au cœur des décisions stratégiques et de l'image du Groupe**, via une approche "ESG by design" intégrée à l'ensemble de nos processus métier
- **Anticiper les exigences réglementaires ESG**, en renforçant la gestion des risques ESG (physiques et de transition) et le dispositif d'audit et de contrôle interne
- **Renforcer la création de valeur durable et accompagner la transition énergétique de nos clients**, en consolidant notre position de leader au Maroc et en déployant nos financements verts vers de nouvelles géographies africaines
- **Fédérer l'ensemble des entités du Groupe autour d'une vision de responsabilité commune**, en accélérant la réduction de nos émissions propres et en renforçant la culture ESG à l'échelle du Groupe

Cette feuille de route s'accompagne d'objectifs chiffrés ambitieux : une réduction de 18% de nos émissions de CO2 (scopes 1 et 2), 7% de nos crédits et investissements orientés vers la transition écologique, plus de 500 000 nouveaux comptes ouverts au service de l'inclusion financière, et 30% de femmes cadres dirigeantes au sein du Groupe.

Nous savons que les défis restent immenses. Mais notre conviction demeure intacte : la finance peut être un levier puissant au service du progrès, de l'équité et de la durabilité. Fort de cette dynamique de consolidation et de cette nouvelle feuille de route à horizon 2030, nous avançons avec détermination, aux côtés de l'ensemble de nos parties prenantes, pour bâtir un modèle de croissance plus inclusif, plus résilient et plus respectueux de l'environnement – à l'échelle de nos 27 pays de présence.

Mohamed EL KETTANI
Président Directeur Général



PROFIL D'ATTIJARIWafa BANK

ATTIJARIWAFABANK

EN CHIFFRES

22 052



collaborateurs

5 593



agences au Maroc

437



agences en Afrique
du Nord

1 251



agences en Afrique
de l'Ouest

52

points de vente



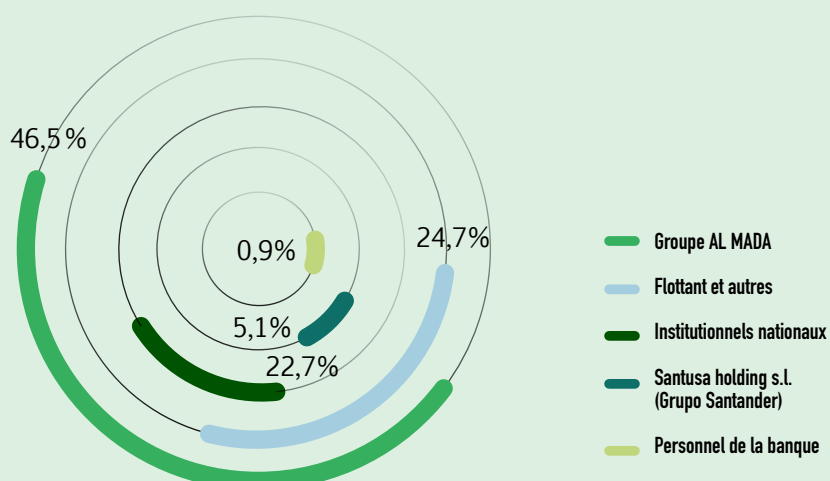
en Europe, au Moyen-Orient
et en Amérique

716



agences en Afrique
Centrale

Actionnariat AU 31 DÉCEMBRE 2025



PRÉSENTATION GÉNÉRALE



Créé en 2004, à travers la fusion entre la Banque Commerciale du Maroc (fondée en 1911) et Wafabank (fondée en 1904), Attijariwafa bank est leader incontesté au Maroc et 5ème* en Afrique en terme du total bilan.

Attijariwafa bank est le premier groupe bancaire et financier du Maghreb et de l'UMOA (Union Monétaire Ouest Africaine) et acteur de référence de la CEMAC (Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique centrale). En plus de l'activité bancaire, le Groupe opère, à travers des filiales spécialisées, dans tous les métiers financiers : assurance, crédit immobilier, crédit à la consommation, leasing, gestion d'actifs, intermédiation boursière, conseil, location longue durée, factoring...

À fin décembre 2025 Attijariwafa bank est basée au Maroc et opère dans 27 pays : en Afrique (Egypte, Tunisie, Mauritanie, Sénégal, Burkina Faso, Mali, Côte-d'Ivoire, Togo, Niger, Bénin, Congo, Gabon, Cameroun et Tchad) et en Europe (Belgique, France, Allemagne, Italie, Espagne et Suisse) à travers des filiales bancaires contrôlées majoritairement par la banque, à Dubaï,

Riyadh, Abu Dhabi, Londres, Montréal, Pékin et Doha à travers des bureaux de représentation. 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 dispose du réseau de distribution le plus large au Maroc et le plus dense en Afrique avec plus de 8 000 agences et emploie plus de 22 000 collaborateurs à plus de 12 millions de clients au 31 décembre 2025. Avec une action au quotidien basée sur les valeurs du leadership, de l'engagement, de la citoyenneté, de l'éthique et de la solidarité, Attijariwafa bank mobilise l'ensemble de ses ressources au service du continent africain.

À fin 2025, la banque de détail à l'international contribue à hauteur de 32,8% au Produit Net Bancaire et 27,3% 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 34,9 milliards MAD et un résultat net part du Groupe de 10,6 milliards MAD (+16,2%¹ par rapport à 2024), traduisant une forte rentabilité (RoATE de 22,8%) et une gestion maîtrisée des risques.

Cotée à la Bourse de Casablanca, Attijariwafa bank affiche une capitalisation boursière de 17 milliards USD à fin 2025, 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 – leadership, éthique, citoyenneté, solidarité et engagement – qui guident l'ensemble de ses décisions stratégiques. Ces principes se traduisent concrètement par une politique volontariste en matière de finance inclusive, de soutien à l'entrepreneuriat via le programme « Dar Al Moukawil », d'éducation, de promotion culturelle et d'accélération de la transition énergétique et écologique.

En 2025, fort d'une présence dans plus de 25 pays, d'une solidité financière éprouvée et d'un ancrage territorial profond, Attijariwafa bank réaffirme son ambition de s'imposer comme un champion africain durable, inclusif et engagé. En intégrant les critères ESG au cœur de sa stratégie, le Groupe se positionne résolument au service du progrès des économies et des générations futures.

(*) Classement African Business (Octobre 2025)

(1) Hors éléments non récurrents liés à l'application de la norme IFRS 17 au périmètre Wafa Assurance, ayant un impact sur l'exercice 2024

PRINCIPAUX INDICATEURS FINANCIERS AU 31 DECEMBRE 2025

TOTAL BILAN CONSOLIDÉ

795,5
milliards de dirhams

 **+9,5%**
par rapport décembre 2024

PRODUIT NET BANCAIRE

34,9
milliards de dirhams

 **+5,6%¹**
par rapport décembre 2024

RÉSULTAT NET CONSOLIDÉ

12,4
milliards de dirhams

 **+14,4%¹**
par rapport décembre 2024

FONDS PROPRES CONSOLIDÉS

80,5
milliards de dirhams

 **+11,0%**
par rapport décembre 2024

RÉSULTAT BRUT D'EXPLOITATION

21,7
milliards de dirhams

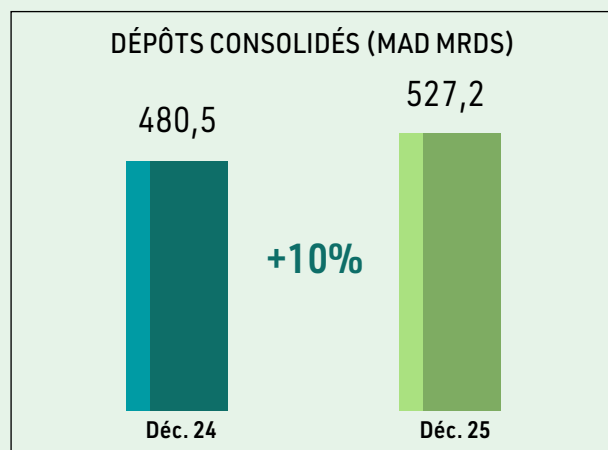
 **+5,3%¹**
par rapport décembre 2024

RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

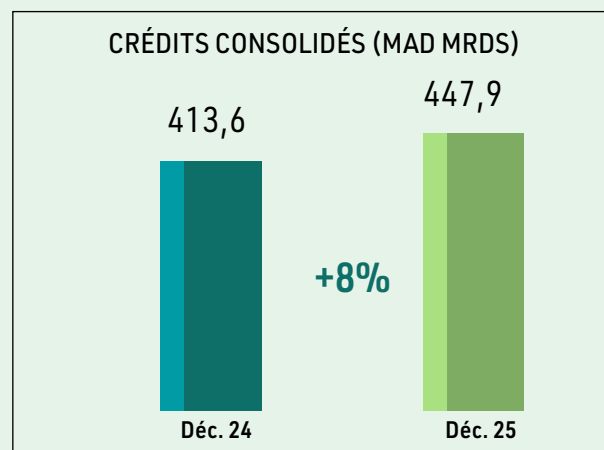
10,6
milliards de dirhams

 **+16,2%¹**
par rapport décembre 2024

1^{ER} COLLECTEUR DE L'ÉPARGNE

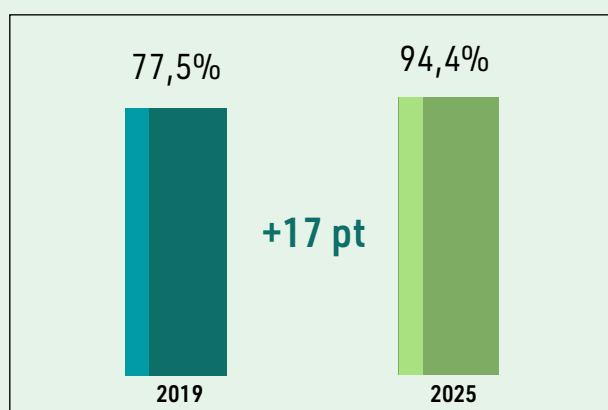


1^{ER} FINANCEUR DE L'ÉCONOMIE

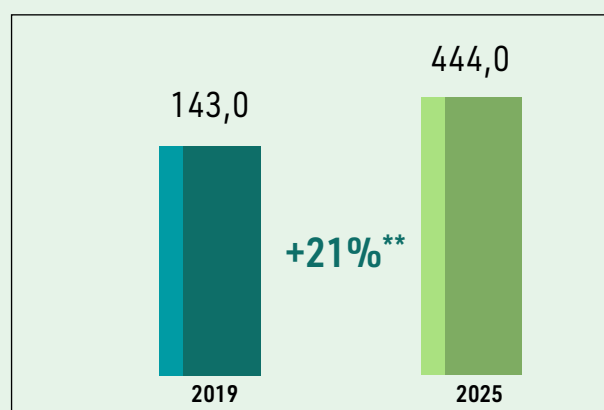


1^{ER} ACTEUR DE LA BANQUE DIGITALE ET DES PAIEMENTS ÉLECTRONIQUE AU MAROC

Part de la banque digitale dans les transactions*



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



(1) Hors éléments non récurrents liés à l'application de la norme IFRS 17 au périmètre Wafa Assurance, ayant un impact sur l'exercice 2024

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

(**) TCAM entre 2019 et 2025

STRATÉGIE DU GROUPE

Attijariwafa bank fonde sa stratégie sur un modèle de banque universelle, relationnelle et panafricaine, combinant diversification des métiers, proximité client, transformation technologique, excellence opérationnelle et engagement en faveur d'un développement durable et inclusif.

Fort des acquis du cycle stratégique achevé en 2025, le Groupe poursuit l'évolution de son modèle afin de consolider son leadership au Maroc, renforcer son positionnement en Afrique et accroître sa capacité à accompagner les transformations économiques, technologiques, sociales et environnementales de ses marchés de présence.

Cette dynamique repose notamment sur le renforcement de la proposition de valeur client, l'accélération de la digitalisation des parcours, une utilisation croissante de la data et de l'intelligence artificielle, le développement de solutions innovantes, ainsi que sur l'approfondissement des synergies entre les différentes lignes métiers et les filiales du Groupe.

Dans un environnement marqué par une complexité croissante et des attentes nouvelles de la part des clients, des investisseurs, des régulateurs et des autres parties prenantes, Attijariwafa bank poursuit également le renforcement de ses fondamentaux : maîtrise des risques, efficacité opérationnelle, robustesse des infrastructures, cybersécurité, qualité d'exécution et discipline financière.

Le Groupe entend ainsi conjuguer croissance, résilience et création de valeur durable, tout en renforçant son rôle de partenaire de référence dans le financement de l'économie réelle, des entreprises, des infrastructures stratégiques et des grands projets de transformation.

Cette ambition s'accompagne d'une intégration croissante des enjeux de durabilité dans les métiers et les décisions du Groupe, notamment à travers le développement de la finance durable, l'accompagnement des transitions de ses clients, l'inclusion financière, la prise en compte des risques environnementaux et sociaux et le renforcement de la gouvernance.

À travers cette évolution, Attijariwafa bank réaffirme sa volonté de construire un modèle bancaire à la fois plus intégré, plus technologique, plus agile, plus inclusif et plus résilient, capable de créer de la valeur sur le long terme pour ses clients, ses actionnaires, ses collaborateurs et l'ensemble des économies et territoires qu'il accompagne.

STRATÉGIE DU GROUPE



BANQUE UNIVERSELLE

Attijariwafa bank s'appuie sur un modèle de banque universelle, diversifié et intégré, couvrant l'ensemble des principaux métiers bancaires et financiers. Cette diversité d'activités permet au Groupe d'accompagner ses clients tout au long de leur cycle de vie et de répondre de manière globale aux besoins des particuliers, des professionnels, des entreprises, des institutionnels et des acteurs publics. La complémentarité des métiers – banque de détail, banque de financement et d'investissement, assurance, gestion d'actifs, leasing, affacturage, moyens de paiement et services financiers spécialisés – constitue un levier important de fidélisation, de diversification des revenus et de résilience.

Le Groupe entend poursuivre le développement des synergies entre ses différentes expertises afin de proposer des solutions toujours plus intégrées et adaptées aux besoins de ses clients.



BANQUE PANAFRICAINNE

Le développement du Groupe s'inscrit dans une ambition panafricaine affirmée. Attijariwafa bank accompagne les dynamiques économiques du continent en soutenant les entreprises, les particuliers, les États et les institutions dans leurs projets de développement.

Le Groupe entend renforcer la contribution de ses filiales africaines, approfondir les synergies intragroupe et favoriser le partage d'expertises entre ses différents marchés de présence.

Il poursuit également son rôle de facilitateur des échanges commerciaux et des flux d'investissement entre les pays africains ainsi qu'entre l'Afrique et le reste du monde, contribuant ainsi à une meilleure intégration économique régionale. Cette présence diversifiée permet au Groupe de renforcer sa résilience tout en participant au financement du développement économique et social du continent.



BANQUE DE PROXIMITÉ

Attijariwafa bank place la relation client au cœur de son modèle. La proximité repose à la fois sur la présence physique du Groupe dans ses marchés, la qualité de la relation humaine et le développement de parcours digitaux permettant une interaction plus simple, rapide et personnalisée.

Le Groupe poursuit le développement de son modèle omnicanal afin de permettre à ses clients d'accéder à ses services à tout moment et par le canal de leur choix. Cette approche vise à améliorer l'expérience client, renforcer la réactivité commerciale et mieux répondre à la diversité des attentes, tout en élargissant l'accès aux services financiers pour les populations et territoires encore insuffisamment servis.

STRATÉGIE DU GROUPE



BANQUE DE DEMAIN

Attijariwafa bank poursuit sa transformation technologique afin de construire une banque plus agile, plus innovante et plus efficace.

Le Groupe accélère la digitalisation des parcours, développe l'usage de la data et de l'intelligence artificielle, modernise ses systèmes d'information et renforce ses infrastructures technologiques.

Cette évolution s'accompagne d'une attention accrue portée à la cybersécurité, à la protection des données, à la continuité d'activité et à la robustesse opérationnelle.

Le Groupe s'appuie également sur l'Open Innovation et sur les écosystèmes fintech afin d'identifier de nouveaux usages, développer de nouvelles propositions de valeur et améliorer en continu l'expérience client et l'efficacité des opérations



BANQUE RESPONSABLE

Attijariwafa bank inscrit progressivement les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance au cœur de son modèle de création de valeur.

Héritière des engagements historiques du Groupe en matière de responsabilité sociétale, la démarche ESG entre dans une nouvelle phase de structuration et d'intégration, visant à renforcer la prise en compte de la durabilité dans la stratégie, les métiers, la gestion des risques et le fonctionnement interne.

Cette dynamique se traduit notamment par le développement de la finance durable, l'accompagnement des clients dans leurs transitions, l'intégration progressive des risques ESG et climatiques, le renforcement de l'inclusion financière, la réduction de l'empreinte environnementale propre du Groupe et l'amélioration continue de ses pratiques de gouvernance, de transparence et de reporting.

Le Groupe entend ainsi jouer un rôle structurant dans le financement de l'économie réelle, des infrastructures stratégiques, de la transition environnementale et du développement inclusif, tout en renforçant la résilience de son modèle et sa capacité à créer de la valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

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 2025 :



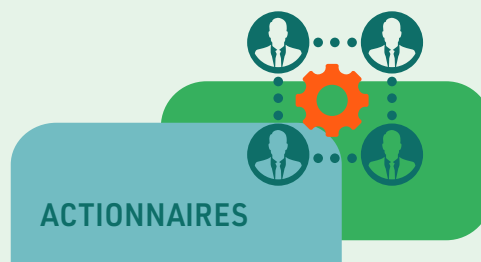
- > **15 milliards de dirhams de financements verts** ont été alloués par le Groupe depuis 2011
- > **33% de réduction** des émissions de CO₂ liées à **consommation d'électricité** depuis 2018



- > **+12 millions de clients** dans le monde
- > **92% de clients** satisfaits
- > **447,9 milliards de dirhams de crédits** totaux distribués



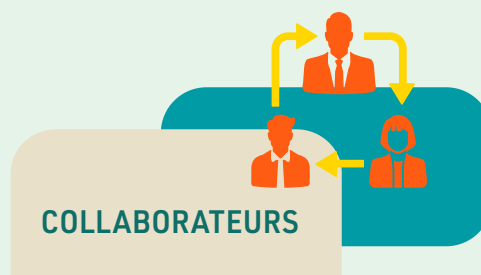
- > **6,2 millions de clients de la banque économique** (offre de low income banking)
- > **1 million TPE accompagnées** depuis le lancement de Dar Al Moukawil
- > Production de **20 milliards de dirhams** de crédits en faveur des TPMEs marocaines



- > PNB de **34,9 milliards de dirhams**
- > RNPG de **10,6 milliards de dirhams**
- > Dividend Yield de **3,01%**



- > **88% des fournisseurs signataires** de la charte **achats responsables**
- > **67% des fournisseurs** sont des TPME
- > **5 jours en moyenne de délai** de paiement des fournisseurs pour la banque au Maroc



- > **98% 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

GOUVERNANCE 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



Rachid KETTANI
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



Choukri OIMDINA
Directeur Général Délégué
Gestion Globale des
Risques Groupe



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



Mohamed SOUSSI
Directeur Général Adjoint
Capital Humain Groupe



Mohammed HAMLILI
Directeur Général Adjoint
Finances Groupe



Yasmine ABOUDRAR
Directrice Exécutive
Stratégie & Développement Groupe
Secrétaire du Comex

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.



Redouane EL ALJ
Directeur Général Adjoint
Réseau Maroc



Ali BERRADA
Directeur Exécutif
Région Rabat - Salé - Kénitra



Othmane BOUDHAÏMI
Directeur Exécutif
Région Marrakech - Béni Mellal
Tafilalet



Hassan RAMI
Directeur Exécutif
Région de l'Oriental



Mohamed Karim CHRAÏBI
Directeur Exécutif
Région Souss - Massa - Sahara



Nezha EL JAI
Directrice Exécutive
Région Fès - Meknès



Rachid MAGANE
Directeur Exécutif
Région Tanger - Tétouan -
Al Hoceïma



Mohssin MESSAL
Directeur Exécutif
Région Casablanca-Settat



Faïçal LEAMARI
Directeur Général Adjoint
Marché des Capitaux
et International Groupe



Daouda COULIBALY
Directeur Général Adjoint
Directeur Régional Afrique de l'Ouest



Mohamed Amine GUENNOUNI
Directeur Exécutif
Audit Général Groupe



Ghizlane ALAMI MARROUNI
Directrice Exécutive
Marché des Particuliers
et Professionnels

LE COMITÉ DE COORDINATION ET DE SYNERGIES



Adel BARAKAT

Directeur Exécutif
Banque de Financement Groupe



Jalal BERRADY

Directeur Exécutif
Banque Privée



Karim FATH

Directeur Exécutif
Banque d'Investissement Groupe



Rachid KAMAL

Directeur Exécutif
Services et Traitements Groupe



Hind DRIQUECH

Directrice Exécutive
Marché des Entreprises



Larbi KABLY

Directeur Exécutif
Conformité Groupe



Issam MAGHNOUJ

Directeur Exécutif
Communication Groupe



Ahmed Amine MARRAT

Directeur Exécutif
Management des Risques



Hicham ZIADI

Directeur Exécutif
Systèmes d'Information Groupe



Bouchra LHALOUANI

Directrice Exécutive
Support & Moyens
Banque de Détail Maroc & Europe



Adil ELIRAKI

Directeur Exécutif
Transformation, Innovation
et Organisation



Mohammed BENTALEB

Directeur Exécutif
Recouvrement Groupe



Alexandre BEZIAUD

Directeur Exécutif,
Directeur Régional Afrique Centrale

GOUVERNANCE 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

La banque applique le principe « une action, une voix » : chaque actionnaire dispose d'autant de voix qu'il possède ou représente d'actions.

Pour les actions grevées d'un usufruit, le droit de vote appartient au nu-propriétaire 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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

A défaut de réunir le quorum du quart, cette 2ème 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 12 membres, présidé par M. Mohamed EL Kettani. Ce Conseil compte 4 administrateurs indépendants, représentant 33 % de ses membres, et 2 femmes, soit une représentation féminine de 17 %. En outre, 33 % 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 ¹	Expiration du mandat
M. Mohamed EL KETTANI Président Directeur Général du Groupe Attijariwafa bank, Président du Conseil d'Administration	2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2025
SIGER Représentée par M. Mohammed Mounir EL MAJIDI, Président Directeur Général de la SIGER ² , Administrateur Attijariwafa bank	2021	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2026
Al Mada Représentée par M. Hassan OURIAGLI, Président Directeur Général d'Al Mada, Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
M. Abdelmjid TAZLAOUI Président Directeur Général d'AMETYS ³ , Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
M. Aymane TAUD Président Directeur Général de Nareva ⁴ , Administrateur d'Attijariwafa bank	2022	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2027
M. José REIG Administrateur d'Attijariwafa bank	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029
M. Abed YACOUBI SOUSSANE Président du conseil de surveillance de la MAMDA/MCMA, Administrateur Attijariwafa bank	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
M. Lionel ZINSOU Managing Partner Southbridge, Administrateur Indépendant	2025	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2030

¹ 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

² Siger est actionnaire de Al Mada

³ AMETYS est une société sœur d'Attijariwafa bank

⁴ Nareva Holding est une société sœur d'Attijariwafa bank

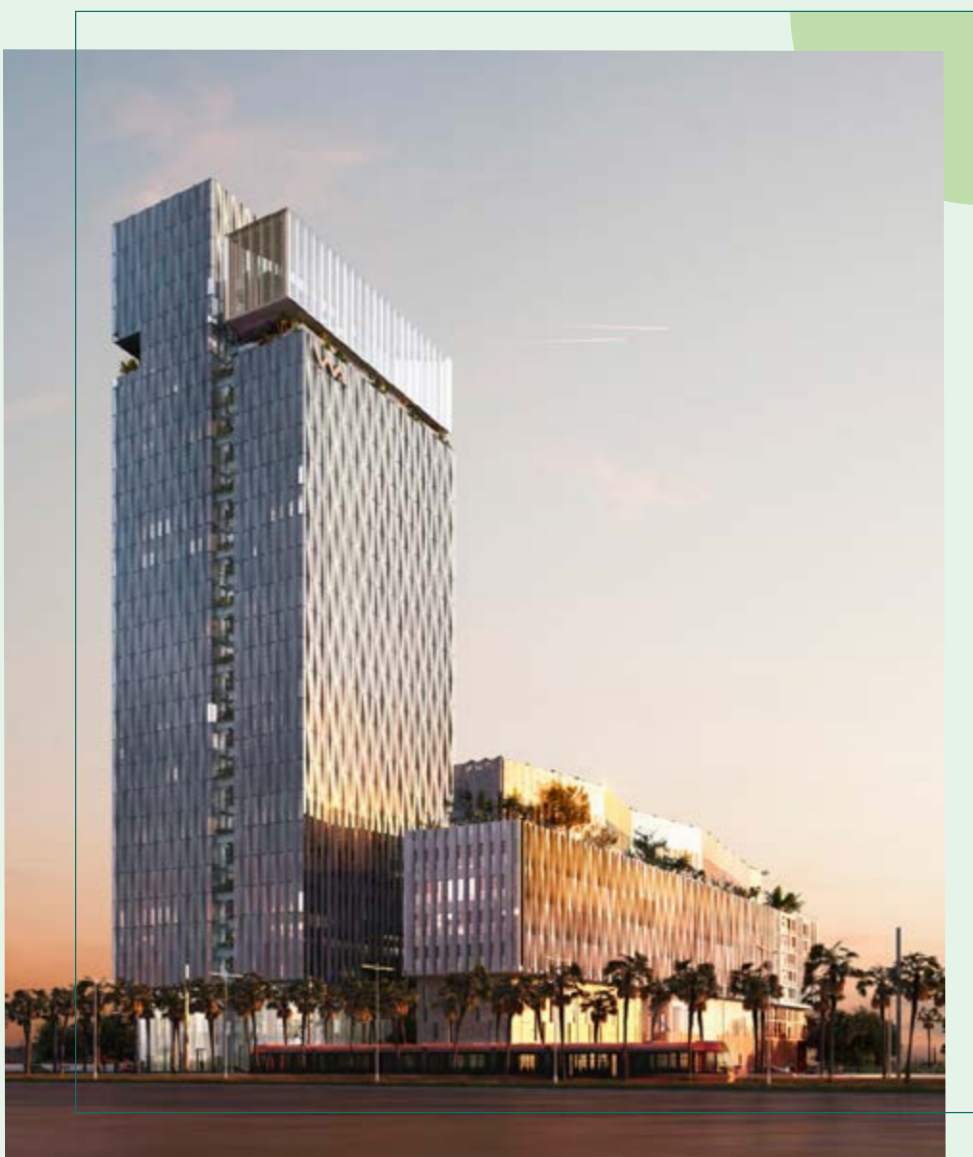
⁵ Wana Corporate est une société sœur d'Attijariwafa bank

GOUVERNANCE DU GROUPE

Administrateurs	Date de nomination ¹	Expiration du mandat
M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH Président Directeur Général Wana Corporate ⁵ Administrateur d'Attijariwafa bank	2020	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2025
Mme Françoise MERCADAL-DELSALLES Administratrice Indépendante	2023	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2028
Mme Laurence DORS Administratrice Indépendante	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029
M. Soulaymane KACHANI Administrateur Indépendant	2024	AGO statuant sur les comptes de l'exercice 2029

Source : 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.



⁴ Wana Corporate est une société sœur d'Attijariwafa bank

GOVERNANCE DU GROUPE

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.

GOVERNANCE DU GROUPE

➤ 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 enjeux stratégiques ou les évolutions sectorielles. Par ailleurs, l'évolution de la situation macroéconomique, tant au niveau national qu'international, fait régulièrement l'objet de présentations spécifiques destinées aux administrateurs. 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
M. Mohamed EL KETTANI Président du Conseil d'Administration	Mandat actuel : 2020-2026	●			●	●	●	●
M. Mohammed Mounir EL MAJIDI Administrateur, Représentant SIGER	Mandat actuel: 2021-2027	●			●			
M. Hassan OURIAGLI Administrateur, Représentant AL MADA	Mandat actuel : 2023-2029	●			●	●	●	●
M. Abdelmjid TAZLAOUI Administrateur	Mandat actuel : 2023-2028	●	●	●	●	●		●
M. Aymane TAUD Administrateur	Mandat actuel : 2022-2028	●	●	●		●	●	
M. José REIG Administrateur	Mandat actuel : 2024-2030	●	●	●	●	●	●	
M. Lionel ZINSOU Administrateur Indépendant	Mandat actuel : 2025-2031	●		●				
M. Azdine EL MOUNTASSIR BILLAH Administrateur	Mandat actuel : 2020-2026	●				●		
M. Soulaymane KACHANI Administrateur Indépendant	Mandat actuel : 2024-2030	●				●		
M. Abed YACOUBI SOUSSANE Administrateur	Mandat actuel : 2023-2029	●						
Mme Françoise MERCADAL-DEPASSALLES Administratrice Indépendante	Mandat actuel : 2023-2029	●	●					
Mme Laurence DORS Administratrice Indépendante	Mandat actuel : 2024-2030	●						●
NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2025		6	10	6	8	7	11	2
ASSIDUITÉ		92%	100%	90%	100%	96%	98%	100%

● Président

● Membre

GOUVERNANCE DU GROUPE

I.2.1. BIOGRAPHIES DES ADMINISTRATEURS⁶

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 à Paris au sein du cabinet BDO 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 du développement et du suivi des participations. A partir de 2012 il prend en charge également les finances de SNI. Il est nommé Directeur Exécutif en 2015 puis Directeur Général Délégué d'Al Mada en 2017.
- En mars 2023, il est nommé Président Directeur Général de Nareva. Parallèlement à ses mandats au niveau de Nareva et filiales, Aymane Taud siège au Conseil d'Administration d'Attijariwafa bank, Wafa Assurances et Al Mada Ventures.

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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

M. José REIG

- Diplômé de la Escuela de Comercio de Madrid, diplômé de L'Instituto de Empresa de Madrid et d'un Advanced Management program 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 ainsi que membre de certains Comités au sein du Groupe Attijariwafa bank.

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'Ecole 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'Ecole 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 (Ixiotech) (Société d'ingénierie et de Conseil), Directeur Général à l'Agence Nationale de Réglementation 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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

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.
- 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.

Mme Laurence DORS

Diplômée de l'École Normale Supérieure et de l'École Nationale d'Administration, 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 fondé la commission Prospective et Recherche dont elle est toujours membre actif. 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.

Laurence DORS est Administratrice Indépendante de Latécoère, Présidente du Comité d'audit et des risques et Administratrice de la Fondation Saint Cyr.

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 et Chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur en 2025.

GOVERNANCE DU GROUPE

I.2.2. CRITÈRES ADOPTÉS PAR ATTIJARIWABA BANK 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 :

- ne pas être, au cours des trois 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 que ce dernier consolide ;
- ne pas être, au cours des trois dernières années, membre de l'organe de direction ou d'administration d'une entreprise dans laquelle l'établissement détient une participation quel que soit son pourcentage ;
- ne pas être membre de l'organe d'administration ou de direction d'une entreprise dans laquelle l'établissement dispose d'un mandat au sein de son organe d'administration ou dans laquelle un membre des organes de direction ou d'administration de l'établissement, en exercice ou l'ayant été depuis moins de trois ans, détient un mandat au sein de son organe d'administration ;
- ne pas être membre des organes d'administration ou de direction d'un client ou fournisseur significatifs de l'établissement ou de son groupe, ou pour lequel l'établissement ou, le cas échéant, son groupe en amont et en aval représente une part significative de l'activité ;
- ne pas avoir de lien de parenté, jusqu'au deuxième degré, avec un membre de l'organe d'administration ou de direction de l'établissement ou son conjoint ;
- ne pas avoir exercé, au cours des trois dernières années, un mandat de commissaire aux comptes au sein de l'établissement ;
- ne pas avoir, au cours des trois dernières années, exercé un mandat de Conseil de l'établissement ;
- ne pas être, au cours des six 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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

I.2.3. LES AUTRES MANDATS DES ADMINISTRATEURS D'ATTIJARIWABA BANK

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

Au 31 décembre 2025, M. Mohamed EL KETTANI, Président Directeur Général d'Attijariwafa bank est également administrateur dans les sociétés suivantes :

Sociétés	Fonction
Attijariwafa bank	Président du Conseil d'Administration
Wafasalaf	Membre du Conseil de Surveillance
Wafa Immobilier	Membre du Conseil de Surveillance
Wafacash	Administrateur
Bank Assafa	Membre du Conseil de Surveillance
Attijariwafa bank Europe	Président du Conseil d'Administration
Attijariwafa bank 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 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 Attijariwafa bank
Wafa Gestion	Administrateur
Attijari Finances Corp	Administrateur
Capri	Administrateur
Wafa Assurance	Administrateur et représentant OGM
AL MADA	Représentant Attijariwafa bank
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 Attijariwafa bank	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

GOUVERNANCE DU GROUPE

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

Au 31 décembre 2025, 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

GOUVERNANCE DU GROUPE

Autres mandats d'administrateur de M. Abdelmjid TAZLAOUI

Sociétés	Fonction
ATTIJARIWafa BANK	Administrateur
Wafa ASSURANCE	Administrateur
LAFARGE HOLCIM MAROC	Administrateur
LAFARGE MAROC	Administrateur
LAFARGE HOLCIM MAROC AFRIQUE	Administrateur
FENIE BROSSETTE	Administrateur
ZELLIDJA	Président Directeur Général
REBAB COMPANY	Administrateur
AL MADA	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
WANA CORPORATE	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

GOUVERNANCE DU GROUPE

CHANTIMAR	Président Directeur Général
OHIO	Président Directeur Général
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
GROUPE 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
GREENLITTORAL HOLDING	Président Directeur Général
BAB MAYSSANE	Gérant
DAR MAYSSANE	Gérant

GOUVERNANCE DU GROUPE

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

GOUVERNANCE DU GROUPE

Autres mandats d'administrateur de M. José REIG

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

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

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

GOUVERNANCE DU GROUPE

Autres mandats d'administrateur de Mme Laurence DORS

Sociétés	Fonction
Latécoère	Administratrice Indépendante et Présidente du Comité d'audit et des risques
Fondation Saint Cyr	Administratrice

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	Membre du Board for Academic Strategy and Excellence (BASE) et Membre du Council for Academic Programs (CAC) de l'université

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 2025, 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	2023	2024	2025
Jetons de présence	5,7	6,7	6,7

GOVERNANCE DU GROUPE

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.

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité Stratégique se présente comme suit :

Membres	Fonction
Membres permanents	
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
Membres non permanents	
M. Rachid KETTANI	Directeur Général Délégué - Pôle Banque de Détail Maroc et Europe
M. Ismaïl DOURI	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
Secrétaire du Comité	
Mme Myriam NAFakh LAZRAQ	Responsable Gouvernance Groupe & Secrétariat du Conseil

GOUVERNANCE DU GROUPE

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.

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité d'Audit Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
Membres permanents	
Mme Françoise MERCADAL-DELASALLES	Présidente du Comité - Administratrice Indépendante
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
M. Aymane TAUD	Administrateur
Membres non permanents	
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. Mohammed HAMLILI	Directeur Général Adjoint - Finances Groupe
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - Al Mada
Secrétaire du Comité	
Mme Myriam NAFakh 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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité des Risques Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
Membres permanents	
M. Lionel ZINSOU	Président du Comité - Administrateur Indépendant
M. Aymane TAUD	Administrateur
M. José REIG	Administrateur
M. Abdelmjid TAZLAOUI	Administrateur
Membres non permanents	
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
Secrétaire du Comité	
Mme Myriam NAFKHA 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 :

Au 31 décembre 2025, 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

Au 31 décembre 2025, 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

GOUVERNANCE DU GROUPE

Au 31 décembre 2025, 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
Secrétaires du Comité	
M. Mohamed SOUSSI	Directeur Général Adjoint - Responsable Capital Humain Groupe
Mme Myriam NAFakh 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.

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité des Grands Crédits Groupe se présente comme suit :

Membres	Fonction
Membres permanents	
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
Membres non permanents	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Pôle Gestion Globale des Risques Groupe
Secrétaire du Comité	
M. Choukri OIMDINA	Directeur Général Délégué - Pôle Gestion Globale des Risques Groupe

GOUVERNANCE DU 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.

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.

Au 31 décembre 2025, la composition du Comité ESG se présente comme suit :

Membres	Fonction
Membres permanents	
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
Membres non permanents	
M. Mohammed HAMLILI	Directeur Général Adjoint - Finances Groupe
M. Karim CHBANI	Directeur d'Investissement - Al Mada
Mme Sara CHAQROUNI	Responsable ESG - Al Mada
M. Talal OUAZZANI CHAHD	Chief Sustainability Officer - Attijariwafa bank
Secrétaire du Comité	
M. Talal OUAZZANI CHAHD	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 ;

GOUVERNANCE DU GROUPE

- 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 ;
- 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.

GOUVERNANCE DU GROUPE

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 2025, Attijariwafa bank a franchi une nouvelle étape dans l'intégration des enjeux de durabilité au cœur de son modèle de développement. À l'issue du cycle stratégique @mbitions25, le Groupe engage une nouvelle phase de transformation visant à renforcer durablement sa création de valeur, sa résilience et son impact économique et social sur l'ensemble de ses marchés.

Dans cette dynamique, la durabilité constitue une composante structurante des orientations stratégiques de long terme du Groupe. Elle accompagne l'évolution du modèle de banque universelle et panafricaine d'Attijariwafa bank et contribue à son ambition de conjuguer performance économique, proximité avec les clients, innovation, inclusion et responsabilité.



Cette approche vise à intégrer progressivement les considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans les décisions stratégiques, les politiques de financement et d'investissement, les dispositifs de gestion des risques, les offres commerciales ainsi que le fonctionnement interne du Groupe.

Elle traduit également la volonté d'Attijariwafa bank de renforcer son rôle dans l'accompagnement des transformations économiques et sociales de ses territoires de présence, notamment à travers le financement de la transition énergétique, le soutien aux entreprises et aux TPME, le développement de solutions favorisant l'inclusion financière et l'accompagnement des clients dans leurs propres trajectoires de transition.

La stratégie ESG s'inscrit ainsi pleinement dans les orientations stratégiques du Groupe et contribue à renforcer sa capacité à créer une valeur durable et partagée pour ses clients, ses collaborateurs, ses actionnaires, ses partenaires et les économies dans lesquelles il opère.

STRATÉGIE ESG

Une feuille de route ESG à horizon 2030

Cette ambition se traduit par une feuille de route ESG à horizon 2030 structurée autour de priorités environnementales, sociales et de gouvernance, assorties progressivement d'objectifs, d'indicateurs de performance et de trajectoires de progrès.

Elle repose notamment sur quatre grandes orientations :

- accélérer la transition climatique et environnementale du Groupe et accompagner celle de ses clients ;
- renforcer l'impact social, l'inclusion financière et le développement du capital humain ;
- promouvoir une gouvernance responsable, éthique et transparente ;
- poursuivre l'intégration des critères ESG dans les métiers, la gestion des risques, les décisions d'investissement et de financement ainsi que les processus internes.

Ces orientations sont soutenues par plusieurs leviers transverses : le renforcement de la gouvernance ESG, l'amélioration de la qualité et de la consolidation des données extra-financières, le développement des capacités internes, l'évolution des dispositifs de gestion des risques et la convergence progressive du reporting avec les principaux standards internationaux de durabilité.

La feuille de route accompagne ainsi le passage d'une approche principalement centrée sur des initiatives ESG à une démarche davantage intégrée au fonctionnement du Groupe, à ses métiers et à ses processus de décision.

Des ambitions mesurables à horizon 2030

Afin de traduire ses engagements en trajectoires concrètes, le Groupe a défini plusieurs ambitions à horizon 2030 portant notamment sur la réduction de son empreinte environnementale, le développement de la finance durable, l'inclusion financière et la diversité au sein de l'organisation.

Axe	Ambition 2030
Climat	Réduction de 18 % des émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2
Finance durable	Orientation de 7 % des crédits et investissements vers la transition écologique
Inclusion financière	Ouverture de plus de 500 000 nouveaux comptes contribuant à l'inclusion financière
Capital Humain	30 % de femmes parmi les cadres dirigeants

Ces objectifs constituent des repères de long terme permettant au Groupe de suivre l'évolution de ses engagements et d'en renforcer progressivement le pilotage.

Une stratégie guidée par l'analyse de double matérialité : impacts, risques et opportunités

Le positionnement ESG du Groupe s'appuie sur une approche de double matérialité, permettant d'appréhender simultanément les impacts des activités du Groupe sur l'environnement et la société et les risques et opportunités de durabilité susceptibles d'affecter sa performance, sa résilience et sa création de valeur.

La matérialité d'impact, dite inside-out, vise à identifier les effets positifs ou négatifs, actuels ou potentiels, des activités du Groupe sur l'environnement, la biodiversité, les collaborateurs, les clients, les communautés et, plus largement, la société.

STRATÉGIE ESG

La matérialité financière, dite outside-in, vise quant à elle à identifier les enjeux environnementaux, sociaux ou de gouvernance susceptibles d'avoir une incidence sur la performance financière du Groupe, sa maîtrise des risques, ses activités ou ses perspectives de développement.

Cette analyse permet au Groupe d'identifier et de hiérarchiser ses principaux impacts, risques et opportunités – IRO, et d'en tirer des priorités concrètes pour son pilotage ESG. Elle conduit notamment à :

- Identifier 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...),
- Evaluer les principaux 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 évidence 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.

Elle contribue ainsi à la définition des priorités ESG du Groupe et alimente les orientations stratégiques, les plans d'action opérationnels, les dispositifs de gestion des risques et les travaux de reporting extra-financier.

L'exercice de double matérialité constitue également un élément important du rapprochement progressif du dispositif de reporting du Groupe avec les standards internationaux, notamment les European Sustainability Reporting Standards – ESRS.

Enjeux de durabilité (ESRS)	Impacts Négatifs	Impacts Positifs	Risques	Opportunités	Total
E1 - Changement climatique	2	-	4	-	6
E2 - Pollution	1	-	-	-	1
E3 - Ressources aquatiques/marines	2	-	1	1	4
E4 - Biodiversité et écosystèmes	1	-	1	-	2
E5 - Économie circulaire	2	-	-	1	3
G1 - Conduite des affaires	-	-	2	-	2
S1 - Effectifs de l'entreprise	-	1	-	1	2
S2 - Travailleurs chaîne de valeur	-	-	-	-	-
S3 - Communautés touchées	-	1	-	-	1
S4 - Consommateurs/utilisateurs	-	2	-	2	4
TOTAL	8	4	8	5	25

Légende

■ Impact Négatif : effets défavorables de l'activité d'AWB sur l'environnement ou les populations

■ Impact Positif : effets bénéfiques de l'activité d'AWB sur l'environnement ou les populations

■ Risque : incidence financière négative découlant d'un enjeu de durabilité (outside-in)

■ Opportunité : incidence financière positive découlant d'un enjeu de durabilité (outside-in)

STRATÉGIE ESG

Un déploiement progressif dans les métiers et les filiales

En 2025, Attijariwafa bank a poursuivi l'opérationnalisation de sa stratégie ESG à travers l'intégration progressive des considérations de durabilité dans les métiers, les politiques de financement, les dispositifs de gestion des risques et les offres destinées aux clients.

Les travaux engagés portent notamment sur le renforcement du cadre de classification des financements durables, l'intégration croissante des critères ESG dans l'analyse des contreparties, l'évolution des politiques sectorielles et d'exclusion, ainsi que l'approfondissement des dispositifs de gestion des risques climatiques et environnementaux.

Le Groupe poursuit parallèlement ses travaux en matière de mesure de son empreinte carbone, incluant le renforcement du suivi de ses émissions opérationnelles ainsi que le développement progressif de la mesure de ses émissions financées, afin de mieux apprécier l'exposition climatique associée à ses activités de financement.

Cette démarche s'accompagne également du développement de solutions destinées à accompagner les clients dans leurs trajectoires de transition, notamment en matière d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables, de mobilité durable, de financement des TPME et de projets contribuant à une économie plus sobre en carbone.

Au-delà de la maison mère, le Groupe poursuit le déploiement progressif de son dispositif ESG auprès de ses filiales et entités, dans l'objectif de renforcer la cohérence du pilotage à l'échelle du Groupe tout en tenant compte des spécificités réglementaires, économiques et sociales des différents pays de présence.

Une gouvernance et un pilotage ESG renforcés

La mise en œuvre de cette stratégie s'appuie sur un dispositif de gouvernance associant les différentes instances de gouvernance et de management du Groupe ainsi que les fonctions opérationnelles et de contrôle concernées.

La gouvernance ESG vise à assurer une articulation croissante entre les enjeux de durabilité, la stratégie du Groupe, la gestion des risques et les mécanismes de pilotage.

Le dispositif s'appuie notamment sur le suivi d'indicateurs ESG consolidés permettant d'apprécier l'avancement des différents chantiers, d'identifier les écarts éventuels et de renforcer progressivement le pilotage de la performance extra-financière du Groupe.

En parallèle, Attijariwafa bank poursuit le renforcement de son architecture de collecte, de fiabilisation et de consolidation des données ESG ainsi que son alignement progressif avec les principaux référentiels internationaux en matière de reporting de durabilité et de climat.

Cette démarche s'inscrit notamment dans la continuité des recommandations de la TCFD, des standards GRI, des méthodologies du GHG Protocol, des travaux liés à la mesure des émissions financées selon les approches de PCAF, ainsi que de la préparation progressive aux nouveaux standards internationaux de reporting de durabilité.

STRATÉGIE ESG

Une approche fondée sur le dialogue avec les parties prenantes

La définition et la mise en œuvre de la stratégie ESG prennent en compte les attentes des principales parties prenantes du Groupe.

Clients, collaborateurs, investisseurs, actionnaires, autorités de régulation, institutions financières internationales, partenaires économiques et sociaux, fournisseurs, acteurs de la société civile et communautés contribuent, à travers différents mécanismes de dialogue, à éclairer les enjeux prioritaires auxquels le Groupe est confronté.

Les enseignements issus de ces interactions sont notamment pris en considération dans les exercices de matérialité, l'évolution des politiques ESG, le développement de nouvelles offres et la définition des plans d'action.

Cette démarche permet au Groupe d'assurer un meilleur ancrage de sa stratégie dans les réalités économiques et sociales de ses marchés et de renforcer la pertinence de ses réponses face aux attentes croissantes de ses parties prenantes en matière de durabilité.

Une contribution aux Objectifs de Développement Durable

À travers ses activités de financement, ses produits et services, ses politiques internes et ses programmes d'engagement sociétal, Attijariwafa bank contribue à plusieurs Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Cette contribution concerne notamment l'inclusion financière et la réduction des inégalités, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accès à une énergie propre et abordable, le soutien à une croissance économique inclusive, la lutte contre le changement climatique ainsi que la promotion de pratiques de gouvernance responsables.

Les ODD constituent ainsi un référentiel international permettant de mettre en perspective les contributions du Groupe aux grands enjeux de développement, en complément des priorités définies dans le cadre de sa propre stratégie ESG.

Des partenariats pour accélérer la transition

Compte tenu de l'ampleur des transformations liées à la transition climatique, énergétique et sociale, Attijariwafa bank inscrit son action dans une logique de coopération avec les principaux acteurs de l'écosystème de la finance durable.

Le Groupe développe ainsi des partenariats avec des institutions financières internationales, des organismes publics, des investisseurs, des entreprises et des acteurs spécialisés afin de mobiliser davantage de financements, de renforcer son expertise et de proposer à ses clients des solutions adaptées à leurs enjeux de transition.

Ces coopérations permettent notamment de soutenir le financement de l'efficacité énergétique, des énergies renouvelables, de la transition des entreprises et des TPME, de l'inclusion financière et du développement économique dans les pays de présence du Groupe.

Elles contribuent également au partage d'expertise, à l'amélioration des standards environnementaux et sociaux appliqués aux financements et au développement de mécanismes innovants permettant de mobiliser des capitaux privés au service d'une croissance durable.

DES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET INCLUSIVE



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^{ème} 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.



Le Groupe est signataire du Pacte mondial de l'ONU, s'engageant à respecter ses 10 principes en matière de droits humains, de travail, d'environnement et d'éthique.



Attijariwafa bank est la 1^{ère} banque marocaine à rejoindre le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), une initiative mondiale rassemblant des institutions financières engagées à mesurer et divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à leurs prêts et investissements.



Attijariwafa bank a adhéré aux Women's Empowerment Principles (WEP), initiative conjointe d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies, réaffirmant son engagement en faveur de l'égalité des genres au sein de l'organisation, de sa chaîne de valeur et de son écosystème. Cette adhésion structure son actions autour des sept principes du cadre onusien – gouvernance inclusive, égalité de traitement, développement professionnel des femmes – et engage la Banque à mesurer et publier ses progrès en la matière dans ses prochains rapports extra-financiers.

DES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET INCLUSIVE

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. La Charte est accessible publiquement et consultable via le lien suivant :

[Charte ESG](#)



ESG et durabilité Vers de nouvelles normes impactant plusieurs chantiers chez AWB		
Durabilité et ESG		
1 Environnement 	2 Durabilité sociale 	3 Gouvernance 
1. Réduction des émissions AWB (scope 1, 2 et 3 upstream) - Mesure des émissions propres de CO₂ - Initiatives de réduction des émissions propres de CO₂ - Scope 2 : Asservissement, Monitoring et installations photovoltaïques - Scope 3 upstream: Gestion des déchets et de la consommation de papier 2. Gestion des ressources hydriques 3. Financement de la transition énergétique et énergies vertes - Financement des grands projets - Transformation verte des entreprises marocaines - Offre ménage 4. Risk Management Framework - Intégration des risques ESG dans le cadre global de gestion des risques.	1. Initiatives RH - Initiatives DEI (Diversité, Équité et Inclusion) - Bien-être des collaborateurs - Social 2. Communautés - Inclusion financière - Entrepreneuriat - Art & culture	Gouvernance responsable et transparente - Ethique des affaires - Gouvernance impartiale et inclusive - Chaîne de valeur/approvisionnement et achats responsables

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 été distinguée, pour la quatrième année consécutive, par la certification Top Employer, une reconnaissance internationale de référence délivrée par le Top Employers Institute. Cette distinction a été officiellement remise lors de la cérémonie organisée à Londres le 05 février 2026, réunissant les organisations dont les pratiques en matière de capital humain répondent aux standards les plus élevés à l'échelle mondiale.



Attijariwafa bank a été distinguée à travers plusieurs prix régionaux et nationaux, notamment Meilleure Banque Privée et Meilleure Banque Digitale au Maroc, Meilleure Banque au Sénégal et Meilleure Banque pour l'Expérience Client au Maroc et en Tunisie, confirmant son leadership, son orientation client et l'excellence de ses performances dans l'ensemble de ses marchés.



Attijariwafa bank a consolidé son rayonnement international en remportant deux distinctions prestigieuses décernées par Global Finance en 2025, récompensant à la fois son engagement en matière d'innovation à travers son entité Wenov et l'excellence de ses services de custody, confirmant ainsi son positionnement de référence dans le secteur bancaire.



Attijariwafa bank a été distinguée pour l'excellence de son expérience client digitale, notamment à travers sa banque mobile au Maroc, ainsi que pour la meilleure utilisation de la technologie au service du client, confirmant son leadership en matière d'innovation et de digitalisation des services bancaires.



Attijariwafa bank a été élue Meilleure Banque Digitale au Maroc en 2025 par le magazine International Finance, une distinction internationale qui consacre la réussite de sa stratégie de transformation digitale et son excellence en matière d'innovation et d'expérience client.



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.

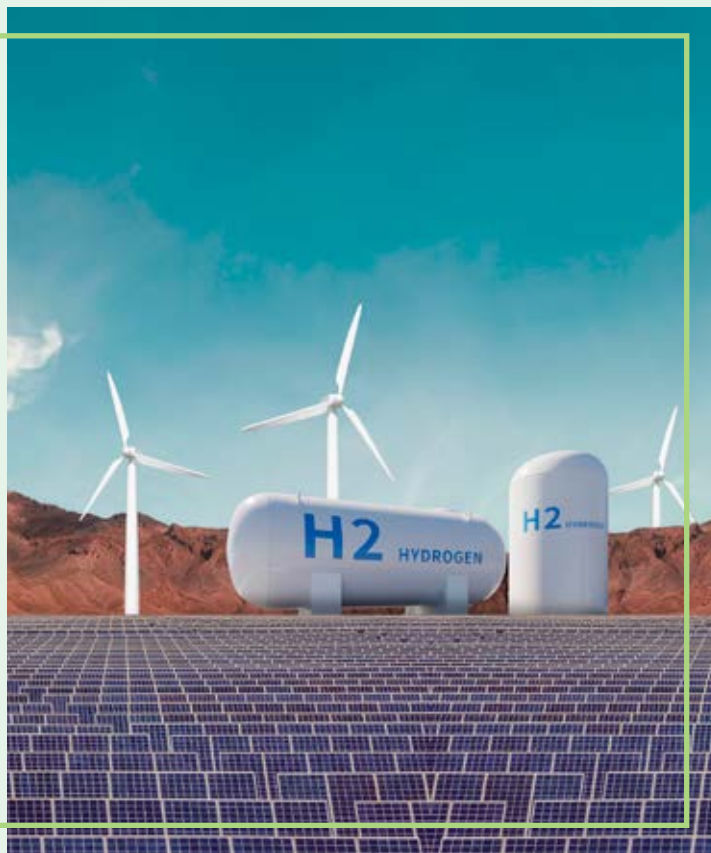
Cette stratégie s'appuie sur une approche de double matérialité, intégrant à la fois les impacts environnementaux de ses activités et les risques physiques et de transition susceptibles d'affecter sa performance financière. Elle est alignée avec les référentiels internationaux tels que le GHG Protocol, 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, initiée en 2018, constitue un pilier structurant de sa transition environnementale et de sa trajectoire vers une économie bas carbone. Elle vise à réduire durablement les émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités, en couvrant les scopes 1, 2 et, de manière progressive, le scope 3, en cohérence avec les engagements climatiques internationaux et nationaux.

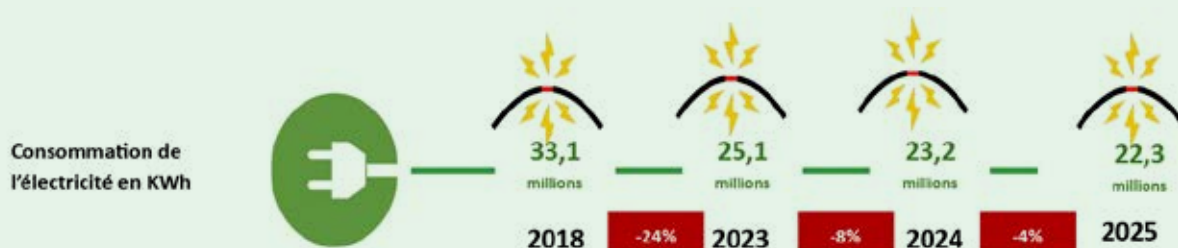
Cette stratégie contribue directement aux priorités définies par les United Nations Objectifs de Développement Durable, notamment l'ODD 7 relatif à l'énergie propre et l'ODD 13 dédié à la lutte contre le changement climatique.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Depuis 2018, le Groupe a engagé un plan d'actions structuré visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses opérations et à réduire son empreinte carbone. À ce titre, plusieurs avancées significatives ont été réalisées :

- Modernisation des infrastructures énergétiques : généralisation du relamping LED à 100% et remplacement progressif des systèmes de climatisation traditionnels par des solutions inverter (taux d'équipement de 90 %).
- Optimisation des infrastructures critiques : amélioration de la performance énergétique des data centers via l'optimisation du refroidissement et la modernisation des équipements électriques.
- Déploiement d'énergies renouvelables : installation de panneaux photovoltaïques sur plusieurs sites stratégiques, contribuant à la réduction de la dépendance au réseau électrique.
- Pilotage des consommations : déploiement d'un outil de monitoring permettant un suivi en temps réel des consommations électriques et hydriques.
- Structuration de la démarche énergétique : généralisation des audits énergétiques et lancement d'un projet de certification ISO 50001.

Grâce à ce plan d'action structuré, les émissions de CO₂ liées à la consommation d'électricité ont diminué de 33% entre 2018 et 2025, avec une tendance baissière annuelle de 5%.



Par ailleurs, le Groupe poursuit ses efforts en matière de mobilité durable, avec une rationalisation de son parc automobile et une transition progressive vers des véhicules hybrides et électriques. À ce titre, le parc a été réduit de 100 à 67 véhicules, soit une diminution d'environ 33 %, accompagnée du remplacement de 2 véhicules thermiques par des véhicules hybrides.

Principaux indicateurs de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2024	2025	Cible 2030		Variation entre 2024 et 2025
Émissions propres (scope 1,2) en tCO ₂	15 088	14 463	11 250	💡	-4%
Intensité carbone opérationnelle en tCO ₂ /collaborateurs	1,66	1,73	1,34	💡	+4%
Part des énergies renouvelables utilisées dans le mix énergétique	33%	33%*	56%	💡	

* Dont 5% d'autoproduction

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

En 2025, 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 4% est enregistrée entre 2024 et 2025, témoignant de la réduction des consommations et de l'optimisation des usages dans les bâtiments et équipements.
- **Intensité carbone opérationnelle** : Malgré une légère hausse de 4 % des émissions rapportées à l'effectif, l'indicateur reste en dessous de son niveau de 2023, avec un TCAM de -3 % entre 2023 et 2025, témoignant d'une amélioration de la gestion des émissions associées à l'activité directe.
- **Part des énergies renouvelables** : La part des énergies vertes atteint 33% du mix.

MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE DU GROUPE

Émissions opérationnelles (Scopes 1 et 2)

Les émissions directes (Scope 1 – combustion de sources fixes et mobiles, fluides frigorigènes) et indirectes liées à l'énergie (Scope 2 – consommation d'électricité) sont couvertes à 100 % sur l'ensemble du périmètre consolidé :

Périmètre	Scope 1 (tCO ₂ éq)	Scope 2 (tCO ₂ éq)	Total (tCO ₂ éq)
Banque Maroc	198	14 265	14 463
Filiales Maroc	621	2 488	3 109
Filiales internationales	5 392	12 224	17 616
Total Groupe	6 211	28 977	35 188

Le Scope 2 constitue le poste prédominant des émissions opérationnelles, reflétant la dépendance du secteur tertiaire bancaire à la consommation électrique de ses agences, sièges et centres de données.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Émissions financées (Scope 3 – catégorie 15)

Conformément à la méthodologie PCAF, la Banque publie les émissions associées à son portefeuille de financement, calculées au prorata de sa part de financement dans les actifs sous-jacents :

Classe d'actifs	Émissions financées Scope 1+2 (tCO ₂ e)	Émissions financées Scope 3 (tCO ₂ e)	Score de qualité moyen pondéré	Taux de couverture
Crédits aux entreprises	4 999 104	1 410 515	4,44	52% des crédits entreprises
Financement de projet	120 377	36 625	5,00	-
TOTAL	5 119 481	1 447 140	4,49	

Classe d'actifs	Émissions financées Scope 1+2 (tCO ₂ e)	Émissions financées Scope 3 (tCO ₂ e)	Score de qualité moyen pondéré	Taux de couverture
Crédits automobiles aux particuliers (Wafasalaf)	91 705	-	4,00	100%
Crédits immobiliers aux particuliers (Wafa Immobilier)	262 112	Non requis (PCAF)	4,00	100%
TOTAL	353 817	-	4,00	100%

Émissions Achats

Poste	Emissions (tCO ₂ éq)	Taux de couverture
Achats / prestations de service	49 148	40 % du montant des achats mesuré

Méthodologie

Le bilan carbone du Groupe a été établi conformément au GHG Protocol (Corporate Accounting and Reporting Standard) pour les émissions directes et indirectes liées aux opérations (Scopes 1 et 2), et à la méthodologie PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) pour la comptabilisation des émissions financées (Scope 3, catégorie 15 – Investissements). Cette double approche permet de couvrir à la fois l'empreinte opérationnelle de la Banque et de ses filiales, ainsi que l'impact carbone induit par son activité de financement.

Les facteurs d'émission (FE) utilisés proviennent :

- de la base de données Bilan Carbone Maroc pour les émissions directes de la banque au Maroc (scope 1 & 2) et de l'Agence Internationale de l'Energie (AIE) pour les émissions directes de ses filiales (scope 1 & 2).
- de la base de données PCAF pour les émissions financées scope 3, catégorie 15
- de la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement pour le poste "Achats / prestations de service", en l'absence de facteurs sectoriels bancaires propres à ce périmètre.

Note méthodologique sur la source du facteur d'émission

La mesure des émissions financées repose sur des données d'activité et des facteurs d'émission sectoriels, et sont donc soumises à un niveau d'incertitude plus élevé que les émissions opérationnelles directement mesurées. La Banque s'engage à améliorer progressivement la qualité et la granularité des données sous-jacentes dans les prochains exercices, notamment via une meilleure couverture des scores de qualité PCAF et l'extension du taux de couverture des postes "Achats" et « Emissions financées » pour un objectif de 100%.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

2. GESTION DES RESSOURCES HYDRIQUES

La gestion durable de l'eau constitue un axe stratégique de la politique environnementale d'Attijariwafa bank, en lien direct avec l'ODD 6 – Eau propre et assainissement.

Dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources hydriques au Maroc et dans plusieurs pays de présence du Groupe, cette thématique revêt une importance particulière. L'objectif du Groupe est de limiter son empreinte hydrique, sécuriser l'approvisionnement de ses sites critiques, et anticiper les futures obligations de sobriété.



Au premier trimestre 2025, le Groupe a lancé un audit hydrique approfondi sur plusieurs sites pilotes à forte consommation, tels que le siège social, les centres de traitement informatique et certaines agences régionales. Cet audit, mené avec des partenaires spécialisés, a permis de cartographier les usages, d'identifier les gisements d'économies et de concevoir un plan d'action triennal structuré autour de trois axes réduction des consommations, réutilisation et valorisation et sensibilisation et engagement des collaborateurs.

Dans ce cadre, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre afin de réduire les consommations et améliorer l'efficacité des usages :

- Généralisation de systèmes d'arrosage goutte-à-goutte pour les espaces verts, permettant une utilisation plus efficace de l'eau ;
- Modernisation et optimisation des équipements liés à la consommation d'eau, afin de limiter les pertes et améliorer les performances ;
- Déploiement de campagnes de sensibilisation aux écogestes, visant à renforcer l'implication des collaborateurs dans la maîtrise des consommations.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration continue, visant à réduire progressivement l'empreinte hydrique du Groupe et à renforcer la résilience de ses opérations face aux enjeux de stress hydrique.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Indicateur de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2020	2024	2025	Cible 2030	Variation entre 2024 et 2025	TCAM 2020-2025
Consommation de l'eau en dam ³	519	278	255	246	-8%	-13%



La consommation d'eau a été réduite de 51 % entre 2020 et 2025, avec une baisse annuelle moyenne de 13 %, traduisant l'efficacité du dispositif de sobriété hydrique mis en œuvre par le Groupe. Cette dynamique a permis le groupe de fixer un objectif de ramener la consommation à 246 Dam³ à l'horizon 2030.



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 2025 son dispositif de gestion des déchets, avec pour ambition de limiter l'empreinte environnementale de ses opérations et d'ancrer une culture d'entreprise responsable.

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

Le Groupe déploie une approche structurée reposant sur trois axes complémentaires : la réduction à la source, le tri sélectif et la valorisation des déchets. Ces actions ont permis la valorisation de 84 Kt de déchets, soit un taux de valorisation global de 31% sur le périmètre des principaux sites centraux contre 25% en 2024



1. Réduction des volumes à la source

Le Groupe a engagé plusieurs initiatives visant à limiter la production de déchets dès l'amont:

- Dématérialisation accrue des processus (e-signature, digital onboarding) réduisant significativement la consommation de papier ;
- Réduction des consommables à usage unique dans les espaces de travail
- Optimisation des approvisionnements et mutualisation des équipements afin de limiter les excédents.

2. Tri sélectif et filières de recyclage

Le tri sélectif a été généralisé à l'échelle des sièges régionaux et des centres de services, avec la mise en place de dispositifs de tri adaptés par typologie de déchets (papier, plastique, verre, déchets organiques). Dans une logique de professionnalisation de la filière, le Groupe s'appuie sur des prestataires spécialisés pour la collecte, le traitement et la valorisation des déchets, garantissant la traçabilité des flux et la conformité aux normes environnementales. Une attention particulière est accordée aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), pris en charge dans des conditions sécurisées et conformes aux exigences réglementaires.

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Par ailleurs, un outil digital de suivi et de pilotage des déchets est en cours de déploiement, permettant de renforcer la mesure des volumes, d'améliorer le reporting et d'identifier les leviers d'optimisation.

3. Valorisation, réemploi et économie circulaire

Dans une logique d'économie circulaire, le Groupe favorise le réemploi et la valorisation des équipements en fin de vie. Le mobilier et certains équipements informatiques sont reconditionnés et réutilisés en interne ou orientés vers des partenaires associatifs.

En complément, le Groupe œuvre à la structuration d'un écosystème de gestion durable des déchets, en développant des partenariats avec des acteurs spécialisés afin d'améliorer les taux de recyclage et de valorisation.

4. Sensibilisation et gouvernance locale

La réussite de cette démarche repose sur la mobilisation des collaborateurs. Des actions de sensibilisation ont été menées à travers des campagnes internes, des supports pédagogiques et des initiatives participatives visant à promouvoir les écogestes au quotidien.

Un dispositif de gouvernance dédié a également été mis en place, avec la désignation de référents environnement au sein des entités régionales et des filiales, chargés de piloter le déploiement opérationnel, d'assurer le suivi des actions et de centraliser les remontées terrain.

L'évolution de la quantité des déchets collectés s'explique par l'élargissement du périmètre opérationnel, marqué par l'ouverture du nouveau site « Borj », ayant entraîné une hausse mécanique des volumes de déchets générés.

Indicateurs de performance – Périmètre : Banque au Maroc

Indicateur	2024	2025	VARIATION ENTRE 2024 ET 2025
Consommation du papier (en tonnes)	414	456	+10%
Dechets collectes (en tonnes)	130	273	+109%
Dechets valorises (en tonnes)	32	84	+159%
Taux de recyclage des dechets	25%	31%	+6 pts

Après le recul observé entre 2023 et 2024, lié principalement à l'élargissement du périmètre de collecte intégrant de nouveaux sites et de nouvelles catégories de déchets, le taux de recyclage a progressé de 11 points en 2025, traduisant une amélioration de la valorisation des déchets collectés et une meilleure appropriation du dispositif à l'échelle du Groupe. Par ailleurs, la consommation de papier a enregistré une hausse de 10% entre 2024 et 2025, reflétant une intensification de certaines activités et des besoins opérationnels en documentation, malgré la poursuite des actions de dématérialisation.

FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

Attijariwafa bank place les financements durables et l'accompagnement de ses clients au cœur de son modèle de développement responsable. Le Groupe ambitionne ainsi de jouer un rôle actif dans la transition écologique des économies de ses pays de présence, tout en favorisant l'innovation sociale et l'inclusion financière.



Cette démarche s'inscrit pleinement dans sa feuille de route ESG à horizon 2030 et contribue aux United Nations Objectifs de Développement Durable, notamment les ODD 7 (énergie propre), 8 (croissance inclusive), 9 (innovation) et 13 (climat).

1. FINANCEMENT DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Attijariwafa bank place le financement de la transition énergétique au cœur de sa mission d'acteur bancaire responsable. Consciente du rôle structurant du secteur financier dans l'atteinte des objectifs climatiques, la banque a mobilisé en 2025 des moyens significatifs pour accompagner les entreprises, les collectivités et les porteurs de projets dans leurs efforts de décarbonation, en ligne avec les ODD 7 (Énergie propre et d'un coût abordable) et ODD 13 (Lutte contre le changement climatique). L'approche du Groupe s'articule autour de trois piliers : le développement de financements verts, la structuration de produits innovants et l'accompagnement technique des porteurs de projets.

➤ Portefeuille croissant de crédits verts

Conscient des enjeux posés par le réchauffement climatique, le Groupe s'implique activement à travers plusieurs actions concrètes, notamment le développement d'une offre de financements adaptée aux différents acteurs publics-privés opérant dans la transition énergétique – en particulier les énergies renouvelables – ainsi que l'accompagnement des entreprises engagées dans une démarche de développement durable ou d'optimisation de leur consommation d'énergie.

Le Groupe s'impose ainsi comme un acteur de référence en Afrique en matière de transition énergétique, avec plus de 15 milliards de dirhams d'engagements cumulés dans des projets écologiques depuis 2011, dont plus de 8,5 milliards de dirhams dédiés aux grands projets d'énergies renouvelables, pour une capacité cumulée de plus de 1 835 MW.

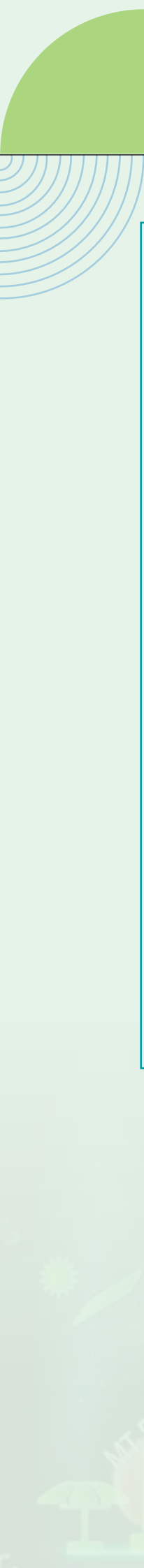
FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

LES PROJETS FINANCÉS COUVRENT

- La production d'énergies renouvelables (solaire, éolien, hydroélectricité),
- L'efficacité énergétique des bâtiments et des procédés industriels,
- La mobilité durable (flottes électriques, infrastructures bas carbone),
- L'adaptation climatique (dessalement, irrigation efficiente, 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 de dessalement Casablanca, 2025
- Parc éolien d'Aftissat 3, 2025
- Parc photovoltaïques dans la région Tanger-Tétouan-Al Hoceïma (GPM 2), 2025



FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

➤ Mise en place d'un système de gestion des risques environnementaux et sociaux

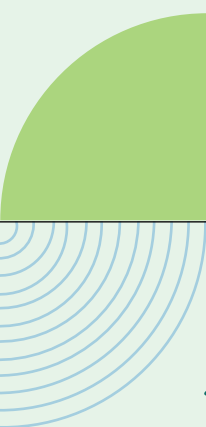
Afin de mieux prendre en compte les risques environnementaux et sociaux liés à ses financements, le Groupe a mis en place un Système de Gestion des risques Environnementaux et Sociaux (SGES). Intégré à la démarche globale d'évaluation des risques, ce dispositif répond aux besoins des clients du Groupe tout en veillant à limiter leurs impacts Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Ce dispositif couvre, dans un premier temps, l'ensemble des crédits d'investissement des entreprises au Maroc ainsi que les grands projets financés en Afrique, avec une attention particulière réservée aux secteurs d'activités sensibles et aux projets de grande envergure.

Le SGES s'appuie sur les meilleurs standards internationaux, et répond notamment aux exigences de la Société Financière Internationale (SFI, groupe Banque mondiale) relatives à l'exclusion de certaines activités, à la catégorisation des projets selon leurs impacts, ainsi qu'à l'évaluation et au suivi des risques.

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

Le groupe Attijariwafa bank est la 7^e banque commerciale à l'échelle mondiale à avoir obtenu la prestigieuse accréditation auprès du Fonds vert pour le climat des Nations-Unies en février 2019 avec une couverture régionale. Grâce à cette accréditation, Attijariwafa bank pourra soutenir ses clients publics et privés dans leurs projets de développement durable sur le continent africain, à travers des co-financements ou garanties d'investissements importants de la part du Fonds, pouvant excéder 250 millions USD par projet. Dans cette continuité, le Groupe a adopté en 2019 les standards des Nations-Unies et a formalisé la démarche relative aux financements qui feront appel à ce Fonds, telle que la politique genre et la politique relative aux peuples autochtones.



FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

2. PRODUITS STRUCTURÉS & INNOVATION

Le Groupe a développé un panel de produits financiers alignés sur les standards internationaux :

- Lignes de financement climatique obtenues auprès d'institutions financières de développement incluant une assistance technique et des incitations tarifaires,
- Assistance technique structurée, destinée à maximiser la faisabilité financière, la qualité environnementale et la durabilité des projets financés,
- Partenariats public-privé pour des projets à fort impact environnemental, notamment dans le domaine de l'eau et des déchets.



À ce titre, une offre de financement photovoltaïque dédiée aux PME et TPE est en cours de structuration, avec un lancement prévu au premier semestre 2026. Cette initiative vise à soutenir la transition énergétique du tissu économique, tout en améliorant la compétitivité des entreprises au Maroc.

FINANCEMENTS ET PRODUITS DURABLES

Fonds Africain d'Efficacité Énergétique (FAEE)

Attijariwafa bank a lancé en 2024 le Fonds Africain d'Efficacité Énergétique (FAEE), doté de 200 MDH, afin d'accompagner la transition énergétique des entreprises. Ce dispositif repose sur un modèle innovant permettant de financer des projets d'efficacité énergétique sans investissement initial pour le client, avec un remboursement basé sur les économies générées. Le FAEE s'appuie sur un écosystème de partenaires techniques de référence (notamment Veolia, Schneider Electric et Vinci Energies) et propose des solutions clés en main intégrant financement, expertise technique et gestion des risques. À ce jour, une soixantaine de projets ont été identifiés, avec des études et premières contractualisations en cours.

Attijari Valeurs ESG

En complément de ses solutions de financement, Attijariwafa bank développe des produits d'investissement responsables visant à orienter l'épargne vers des actifs durables. Attijariwafa bank commercialise Attijari Valeurs ESG, un fonds actions responsable destiné au grand public, conçu pour concilier performance financière et impact extra-financier. Ce fonds repose sur une sélection exigeante d'entreprises intégrant les meilleures pratiques ESG, dans une logique de création de valeur durable à long terme.

Principales caractéristiques

Encours	: 214 millions MAD
Catégorie	: OPCVM actions responsables
Horizon de placement	: 5 ans
Liquidité	: hebdomadaire
Indice de référence	: MASI ESG

Depuis son lancement, le fonds démontre la pertinence d'une approche d'investissement intégrant les critères ESG, en conciliant performance financière et création de valeur durable.

RISQUES CLIMATIQUES & ENVIRONNEMENTAUX

Dans un contexte marqué par l'accélération des enjeux climatiques et le renforcement des exigences réglementaires, Attijariwafa bank a structuré une approche intégrée visant à prendre en compte les risques climatiques et environnementaux au sein de son modèle de développement.



Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la stratégie ESG du Groupe, définie et validée par le comité ESG du conseil d'administration, qui fixe les orientations en matière de durabilité et de gestion des risques climatiques.

Dans ce cadre, le Groupe déploie une stratégie ESG intégrée visant à concilier performance financière et impact durable, reposant sur l'intégration progressive des critères ESG dans ses activités, ses processus de décision et ses dispositifs de gouvernance. Cette stratégie se traduit notamment par le développement de solutions de financement durable et l'accompagnement des clients dans leur transition vers des modèles économiques plus résilients et bas carbone.

Parallèlement, Attijariwafa bank intègre progressivement les risques climatiques dans son dispositif global de gestion des risques. Cette approche couvre à la fois les risques physiques, liés à la fréquence accrue des événements climatiques, ainsi que les risques de transition, résultant des évolutions réglementaires, technologiques et de marché vers une économie bas carbone.

Des travaux sont ainsi menés afin de renforcer les outils d'identification, de mesure et de suivi de ces risques, en s'appuyant sur les meilleures pratiques internationales, notamment les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

L'ensemble de ces initiatives vise à renforcer la résilience du Groupe face aux risques émergents, tout en soutenant une croissance durable et responsable.

Composantes du dispositif de gestion des risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement

Dans le cadre de l'alignement du groupe Attijariwafa bank avec les exigences de Bank Al-Maghrib par rapport à la mise en place d'un dispositif de gestion des risques liés au climat et à l'environnement, le Groupe a mis en place un dispositif structuré de gestion de ces risques. Ce dispositif s'inscrit

RISQUES CLIMATIQUES & ENVIRONNEMENTAUX

dans le cadre plus large de la stratégie ESG du Groupe, définie et validée par le Comité ESG du Conseil d'administration, qui fixe les orientations en matière de transition climatique, d'empreinte carbone et de reporting extra-financier.

Sa mise en œuvre repose sur une mobilisation des différentes fonctions du Groupe, notamment les fonctions en charge des enjeux ESG et de la gestion globale des risques, afin d'assurer une intégration progressive des risques climatiques dans le dispositif global de gestion des risques.

1. Gouvernance des Risques liés au changement climatiques et à l'environnement :

Le Groupe Attijariwafa bank a ancré la gestion des risques climatiques et environnementaux au plus haut niveau de sa gouvernance, afin d'assurer un alignement étroit entre sa stratégie de développement, ses engagements en matière de durabilité et la résilience de son modèle financier.

- **Comité ESG du Conseil d'Administration** : Ce comité a notamment pour mission de suivre l'intégration des enjeux ESG au sein du Groupe et de superviser la prise en compte des risques climatiques dans les dispositifs de gestion des risques. Il veille, à ce titre, à l'évolution des pratiques du Groupe en matière d'identification, d'évaluation et de pilotage des risques climatiques, en cohérence avec les orientations de Bank Al-Maghrib et les standards internationaux en vigueur. Ce comité veille également à la cohérence entre les orientations stratégiques ESG du Groupe et leur déclinaison dans les dispositifs opérationnels, notamment en matière de gestion des risques climatiques.
- **Comité des Risques Groupe (émanation du Conseil)** : Ce comité assure la supervision de l'exposition du Groupe aux risques climatiques et environnementaux. Il examine notamment l'adéquation du dispositif de gestion des risques, valide l'appétence au risque climatique en cohérence avec les orientations stratégiques du Groupe et suit les travaux de stress tests climatiques, le suivi et la validation de l'appétence au risque climatique en cohérence avec la vision ESG du groupe.
- **Au niveau exécutif, le Comité Durabilité émanant** : du Comité Exécutif veille à la mise en œuvre opérationnelle de ces orientations, en assurant l'intégration transversale des enjeux climatiques dans les activités, les processus de décision et les dispositifs de pilotage du Groupe.

2. Identification et cartographie des risques climatiques Sur la base des orientations stratégiques du Groupe en matière de transition climatiques, les risques climatiques sont analysés selon deux catégories :

- Les risques physiques, liés aux impacts des aléas climatiques tels que la sécheresse, les inondations ou les vagues de chaleur, susceptibles d'affecter les actifs financés, les chaînes d'approvisionnement ou la valeur des garanties.
- Les risques de transition, résultant des transformations économiques, réglementaires et technologiques liées à la transition vers une économie bas carbone.

Dans ce cadre, le Groupe mène des analyses sectorielles et géographiques afin d'identifier les segments de portefeuille susceptibles d'être plus exposés aux risques climatiques.

Ces analyses s'appuient notamment sur les orientations nationales en matière de transition climatique, en particulier la Contribution Déterminée au niveau National (CDN) du Maroc, qui

RISQUES CLIMATIQUES & ENVIRONNEMENTAUX

fixe les objectifs de réduction des émissions et de transformation sectorielle à horizon 2030. Ces orientations permettent d'identifier les secteurs susceptibles d'être les plus affectés par les politiques de transition énergétique. Cette démarche permet d'alimenter les dispositifs de gestion des risques du Groupe et de renforcer la prise en compte des enjeux climatiques dans l'évaluation des expositions.

- **Intégration progressive dans les processus clés**

Le Groupe Attijariwafa bank a engagé des travaux visant à intégrer progressivement les risques dans ses processus des risques et de prise de décision.

- **Intégration progressive dans le cadre d'appétence aux risques**

Les risques climatiques sont progressivement intégrés dans le cadre d'appétence aux risques du Groupe, à travers la mise en place d'indicateurs permettant de suivre l'exposition du portefeuille aux secteurs et zones les plus sensibles aux enjeux climatiques.

- **Intégration dans le pilotage du portefeuille**

Le groupe renforce progressivement l'intégration des enjeux climatiques dans le pilotage de ses portefeuilles, notamment à travers le développement d'analyses permettant d'identifier les secteurs les plus exposés aux risques de transition et les zones géographiques vulnérables aux risques physiques.

- **Intégration dans les analyses sectorielles**

Les analyses sectorielles intègrent progressivement une dimension climatique, permettant d'évaluer la sensibilité des différents secteurs aux évolutions liées à la transition énergétique et d'anticiper leurs impacts potentiels sur les expositions du Groupe.

Ces travaux s'inscrivent dans une démarche progressive visant à renforcer la prise en compte des risques climatiques dans l'ensemble des dispositifs de gestion des risques du Groupe.

Mesures et métriques afférentes aux risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement

Afin d'améliorer la mesure et le suivi des risques financiers liés au changement climatique, le Groupe développe progressivement un ensemble d'indicateurs et de métriques permettant d'évaluer l'exposition de ses portefeuilles.

Ces indicateurs permettent notamment d'apprécier l'exposition aux secteurs les plus intensifs en émissions, la répartition sectorielle des financements et la vulnérabilité géographique aux risques physiques.

Le Groupe s'appuie sur des référentiels internationaux reconnus afin de structurer ses approches de mesures et d'assurer la cohérence de ses analyses avec les meilleures pratiques de marché.

Parallèlement, des travaux sont engagés afin de renforcer la disponibilité, la qualité et la fiabilité des données nécessaires à l'évaluation des risques climatiques.

RISQUES CLIMATIQUES & ENVIRONNEMENTAUX

Quantification de l'exposition aux risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement

Le Groupe procède progressivement à une quantification de l'exposition de ses portefeuilles aux risques climatiques à travers 3 approches principales : des analyses sectorielles permettant d'identifier les secteurs les plus exposés aux risques de transition, des cartographies géographiques permettant d'identifier les zones potentiellement exposées aux risques physiques ainsi que des analyses d'exposition du portefeuille selon différents critères climatiques.

A cet effet, une première évaluation « Portfolio Scan » a été déroulée sur le périmètre des grands clients du Groupe (Grands emprunteurs) en cohérence avec les 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.

Risque climatique : Heatmap 2025 du risque physique à CT

Secteur d'activité AWB	Inondations côtières	Inondations fluviales	Stress thermique	Stress du sol froid	Incendies	Stress hydrique	Sécheresses	Érosion
D010 Agriculture, chasse, sylviculture								
D020 Pêche, Aquaculture								
D030 Industries extractives								
D040 Industries alimentaires et tabac								
D050 Industries textile, de l'habillement et du cuir								
D060 Industries chimiques et para chimiques								
D070 Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (IMME)								
D080 Industries manufacturières diverses								
D090 Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau								
D100 Bâtiment et travaux publics								
D110 Commerce, réparations automobiles et d'articles domestiques								
D120 Hôtels et restaurants								
D130 Transports et communications								
D140 Activités financières								
D160 Autres sections								
	Faible	Faible	Moyen Faible	Moyen élevé	Élevé	Extrêmement élevé		

Risque climatique : Heatmap 2025 du risque de transition (scénario de transition ordonnée)

Secteur d'activité AWB	2030	2040	2050
D010 Agriculture, chasse, sylviculture			
D020 Pêche, Aquaculture			
D030 Industries extractives			
D040 Industries alimentaires et tabac			
D050 Industries textile, de l'habillement et du cuir			
D060 Industries chimiques et para chimiques			
D070 Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (IMME)			
D080 Industries manufacturières diverses			
D090 Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau			
D100 Bâtiment et travaux publics			
D110 Commerce, réparations automobiles et d'articles domestiques			
D120 Hôtels et restaurants			
D130 Transports et communications			
D140 Activités financières			
D160 Autres sections			
	Faible	Moyen faible	Moyen élevé

Dans une démarche d'anticipation des risques climatiques, le Groupe développe également des travaux prospectifs visant à intégrer progressivement des scénarios climatiques développés dans des stress tests climat. En effet, ces analyses se basent sur des scénarios macroéconomiques et climatiques permettant d'évaluer les impacts potentiels sur les portefeuilles de crédit, notamment en termes d'évolution des paramètres de risque (principalement la probabilité de défaut). Ces premiers stress tests ont été déroulés également dans le cadre du dispositif de l'ICAAP et ont couvert le périmètre Maroc et seront progressivement élargis à l'ensemble du portefeuille du Groupe et devraient intégrer des scénarios de décarbonation également.

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

RISQUES CLIMATIQUES & ENVIRONNEMENTAUX

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.

Actions de mitigation liées aux risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement

Afin de maîtriser son exposition aux risques climatiques et environnementaux, le Groupe met en œuvre un ensemble d'actions visant à renforcer progressivement son dispositif de gestion des risques et à améliorer la résilience de ses portefeuilles face aux impacts potentiels du changement climatique. Ces actions s'inscrivent dans une démarche progressive de renforcement des dispositifs d'analyse, de pilotage et de gestion des expositions.

• Renforcement des analyses sectorielles :

Le Groupe développe des analyses sectorielles approfondies afin d'identifier les secteurs présentant une sensibilité accrue aux risques de transition ou aux risques physiques.

Ces analyses permettent notamment de :

- Identifier les activités les plus exposées aux transformations liées à la transition énergétique,
- Evaluer la vulnérabilité de certains modèles économiques face aux évolutions réglementaires ou technologiques,
- Anticiper les impacts potentiels sur la qualité des portefeuilles.

Ces travaux contribuent à renforcer le pilotage des concentrations sectorielles et à éclairer les décisions de gestion des risques.

• Renforcement du suivi des expositions climatiques

Le Groupe développe progressivement des outils de suivi permettant d'améliorer la visibilité sur l'exposition du portefeuille aux risques climatiques. Ces travaux portent notamment sur :

- Identification des expositions aux secteurs intensifs en émissions,
- Cartographie des expositions selon leur sensibilité aux risques physiques,
- Suivi de l'évolution de l'intensité carbone des portefeuilles financés.

Ces outils permettront de renforcer la capacité du Groupe à piloter l'évolution de ses expositions dans un contexte de transition énergétique.

• Dialogue avec les clients et accompagnement de la transition

Dans le cadre de la transition vers une économie plus durable, le Groupe entend également renforcer son dialogue avec les clients afin d'identifier les risques et opportunités liés à la transition climatique. Ces échanges permettront notamment de :

- Accompagner les clients dans leurs projets de transition énergétique,
- Identifier les évolutions potentielles de leurs modèles économiques,
- Anticiper les impacts de ces évolutions sur leur profil de risque.

• Renforcement des capacités analytiques et des données climatiques

Le Groupe poursuit enfin le développement de ses capacités internes d'analyse des risques climatiques. Ces travaux portent notamment sur l'amélioration progressive de la disponibilité et de la qualité des données climatiques, le développement d'outils analytiques dédiés & l'alignement progressif sur les meilleures pratiques internationales en matière de gestion des risques climatiques.

SOCIAL : INCLUSION, DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

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

SOCIAL : INCLUSION,
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).

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion financière, la Banque a déployé en 2025 7 agences mobiles afin de rapprocher ses services des populations éloignées des réseaux bancaires traditionnels, notamment dans les zones rurales et périurbaines. Ces unités itinérantes permettent d'ouvrir un compte, d'effectuer des opérations courantes et de bénéficier d'un accompagnement de proximité, y compris en matière d'éducation financière. Cette initiative contribue à réduire les inégalités d'accès aux services financiers et s'inscrit dans la stratégie ESG de la Banque, en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable."

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 2025, les résultats traduisent les progrès significatifs réalisés :

- **~65 %** d'opération réalisées via les canaux digitaux,
- **Près de 37 millions** de connexions mensuelles ont été enregistrées,
- **94%** des transactions sont désormais effectuées via les plateformes digitales (virements, paiements, recharges, etc.),
- **+400 000 nouveau clients** acquis, avec une dynamique soutenue d'activation digital via «L'BANKALIK»,
- L'application Attijari Mobile détient la meilleure note du secteur au Maroc (**4,7/5 contre une moyenne de 4,3**),
- Le taux de satisfaction digitale atteint **97%** en 2025.

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 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 3,6 millions de clients en 2025, 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 variation de plus de 100% en 2025 par rapport à 2024 avec une croissance annuelle moyenne de +88% depuis 2018, illustrant l'appropriation croissante des solutions numériques par les populations ciblées.

L'exercice 2025 a ainsi marqué une étape déterminante dans le développement de Wafacash, consolidant son positionnement d'acteur majeur de l'inclusion financière au Maroc. L'entreprise a renforcé son maillage territorial à travers l'ouverture de 880 nouveaux points de contact.

La couverture des zones rurales s'est également renforcée, avec 127 nouvelles localités desservies entre 2024 et 2025 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. Plus de 9,5 millions de clients ont ainsi été accompagnés en 2025.

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).

Par ailleurs, dans une dynamique d'innovation continue, Wafacash a modernisé son cœur de métier par le lancement des transferts de masse et du Transfert National Web, optimisant les parcours clients et l'efficacité opérationnelle. Le produit Transfert National a obtenu la certification ISO 9001, attestant de la conformité des processus aux standards internationaux de qualité. L'année a également été marquée par le déploiement d'un programme de fidélité offrant jusqu'à 50 % de réduction sur les frais de transfert, la refonte de la carte prépayée « Floussy » et le lancement de l'application « MyWafacash », illustrant la pertinence de ses orientations stratégiques.

Enfin, Wafacash a été élue Meilleur Service Client de l'année en 2025 et a contribué à l'opération nationale « Daam Al-Kassab », confirmant la solidité de son modèle et son engagement citoyen.



INCLUSION FINANCIÈRE

Indicateurs de performance - Inclusion financière portée par Wafacash

Indicateur	2018	2024	2025	Cible 2030	Variation entre 2023 et 2024	TCAM 2018-2024
NOMBRE DE CLIENTS « HISSAB BIKHIR »	1,5 millions	3,6 millions	3,6 millions	NA	+6%	+13%
NOMBRE DE CLIENTS WALLET JIBI ¹	31,0 milliers	1,2 milliers	2,6 millions	NA	+117%	+88%
NOMBRE DE CLIENTS AU NIVEAU DES LOCALITES RURALES	112,2 milliers	497,1 milliers	548 milliers	+2M	+10%	+25%
NOMBRE DE LOCALITES RURALES COUVERTES	179	347	474	+600	+37%	+15%

2. ACCOMPAGNEMENT ENTREPRENEURIAL – DAR AL MOUKAWIL

Attijariwafa bank s'impose comme un acteur majeur de la promotion de l'entrepreneuriat et du soutien aux très petites entreprises (TPE). Grâce à son programme intégré Dar Al Moukawil, le Groupe offre un accompagnement sur mesure aux porteurs de projets, jeunes créateurs, auto-entrepreneurs et TPME, avec une approche fondée sur la proximité, la pédagogie et l'impact.

Le dispositif repose sur plusieurs composantes :

- Un réseau de centres physiques (25 sites) répartis sur le territoire national, dotés de conseillers spécialisés,
- Une plateforme digitale multilingue, consultée par des centaines de milliers d'utilisateurs, offrant des formations, des webinaires, et des simulateurs,
- Des partenariats avec les autorités locales, les CRI, l'ANAPEC, les chambres professionnelles, et les acteurs du financement participatif.



En 2025, plus de 307 863 TPE accompagnées gratuitement dont 24 254 formées, 34 075 conseillées et 1 150 mises en relation (1 million de TPE accompagnées gratuitement depuis le lancement du programme Dar Al Moukawil en 2016).

Dar Al Moukawil, dispositif phare d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), est en cours de déploiement progressif dans les pays de présence du Groupe Attijariwafa bank. Fort de son succès au Maroc, ce modèle innovant, qui combine conseils, formations, services digitaux et mise en relation d'affaires, vise à soutenir l'entrepreneuriat local et à renforcer l'inclusion économique dans les différents marchés où le Groupe opère. Ce déploiement international s'inscrit dans la stratégie du Groupe de partager ses initiatives à fort impact et de contribuer au développement du tissu entrepreneurial à l'échelle continentale.

¹ Le WALLET JIBI est devenu MyWafacash au quatrième trimestre 2025

INCLUSION FINANCIÈRE

3. QUALITÉ DE SERVICE ET EXPÉRIENCE CLIENT

Attijariwafa bank place l'expérience client et la qualité de service au cœur de son modèle relationnel, en s'appuyant sur une démarche structurée visant à renforcer la satisfaction, la confiance et la fidélisation de ses clients sur l'ensemble de ses segments.

En 2025, le Groupe a poursuivi la professionnalisation de ses dispositifs à travers le déploiement d'initiatives ciblées, notamment un programme de formation dédié aux responsables d'agences, visant à renforcer la qualité des interactions et l'excellence relationnelle, tant à l'oral qu'à l'écrit. Ce programme, testé auprès de groupes pilotes, sera progressivement généralisé à l'ensemble du réseau.

Par ailleurs, la démarche « Quality Focus » a été enrichie de nouvelles thématiques stratégiques, permettant d'ancrer une culture d'excellence opérationnelle, d'améliorer l'animation quotidienne de la qualité et d'intégrer les enjeux liés au digital et à l'intelligence artificielle dans les pratiques métiers.

Cette dynamique s'est traduite par une reconnaissance internationale, avec l'obtention du prix « Best Customer Service Company for Finance Morocco 2025 », ainsi que par le maintien et le renforcement des certifications ISO, notamment ISO 9001 pour la gestion des réclamations et ISO 27001 pour la sécurité des systèmes d'information.

Dans ce cadre, le Groupe affiche un taux de traitement des réclamations clients de 97 %, reflétant la robustesse de son dispositif de gestion des réclamations et sa capacité à garantir une prise en charge rapide et efficace des demandes clients.

Renforcement du dispositif d'écoute client

L'année 2025 marque une étape importante dans le développement du dispositif d'écoute client du Groupe, structuré autour de trois axes complémentaires :

- Innovation des dispositifs d'écoute : déploiement de solutions de mesure à chaud en agence permettant de capter le ressenti client en temps réel, développement d'une approche « Quality by Design » intégrant la qualité dès la conception des produits, et amélioration des outils digitaux de collecte de feedback via l'application mobile.

Approche data-driven et proximité client : suivi régulier de plus de 50 000 clients tous segments confondus, à travers des baromètres de satisfaction et des études ciblées, notamment sur les innovations digitales (application mobile, centre de relation omnicanal, solutions de paiement). Le Groupe s'appuie également sur des dispositifs de co-création impliquant directement les clients dans le test de nouvelles offres.

- Synergies Groupe et amélioration continue : déploiement du processus d'écoute client dans plusieurs filiales clés et mise en place d'un programme d'écoute interne visant à améliorer la coopération entre les entités et l'efficacité opérationnelle.

Ces dispositifs s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue, permettant d'adapter les offres et les services aux attentes des clients tout en renforçant la qualité de l'expérience globale.

INCLUSION FINANCIÈRE

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.

Locaux résidentiels et sites sociaux :

- Un appartement au chalet IFRANE a été conçu au rez-de chaussée selon l'intégralité des normes PSH en résidentiel (sanitaires, douches, largeur des couloirs, portes...).
- Les clubs sociaux de Bouskoura, Marrakech Médina et Sidi Bouzid Hacienda sont en cours d'adaptation. - Sites centraux et directions régionales : Les sites centraux de Moulay Youssef, YEM et Borj Attijari sont désormais accessibles à 100 %.
- Côté régions, les Directions Régionales de Rabat et Fès Meknès sont entièrement conformes
- Sites tertiaires et entreprises :

Plusieurs implantations du réseau corporate sont également aménagées, notamment : Centre entreprises Porte d'Anfa, Succursale Rabat Annakhil, Rabat Ennahda et Essaouira Istiqlal

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

Chez Attijariwafa bank, le capital humain constitue un levier stratégique de performance durable, d'innovation et de transformation. Conscient que la réussite collective repose sur l'engagement, la diversité et le bien-être de ses collaborateurs, le Groupe déploie une politique sociale ambitieuse, inclusive et évolutive, en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment les ODD 5, 8 et 10.

En reconnaissance de ses engagements en matière de ressources humaines, le Groupe a été une nouvelle fois certifié "Top Employer" en 2025, témoignant de l'excellence de son environnement de travail, de ses pratiques de gestion des talents et de sa culture d'entreprise responsable.



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)

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont au cœur de la politique RH d'Attijariwafa bank, reflétant sa conviction qu'une organisation inclusive est plus performante, plus résiliente, et plus représentative des sociétés qu'elle sert. Cette ambition est pleinement alignée avec les ODD 5 (Égalité des sexes), ODD 10 (Inégalités réduites) et ODD 8 (Travail décent). Le Groupe a poursuivi en 2025 le déploiement de sa charte DEI, traduite en engagements opérationnels auprès des managers et des collaborateurs. Les actions mises en œuvre concernent notamment :

- La parité femmes-hommes : les femmes représentent 46% des effectifs et la part des femmes dans les fonctions managériales est de 16%. Des objectifs ont été intégrés dans les plans d'action RH.
- L'égalité des chances à l'embauche : les processus de recrutement ont été revus pour garantir la neutralité des annonces, des tests et des critères de sélection.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- L'accessibilité des locaux et des outils digitaux pour les collaborateurs en situation de handicap.
- Le programme « Yeleen », conçu pour promouvoir l'intégration de jeunes talents africains issus des pays de présence du Groupe. Depuis son lancement, plus de 220 jeunes diplômés en ont bénéficié, dans une logique de mobilité intra-africaine et de valorisation des compétences locales.

➤ 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

Conformément à une approche de développement durable centrée sur l'humain, Attijariwafa bank veille à préserver la santé physique, mentale et sociale de ses collaborateurs. Cette priorité s'inscrit dans le prolongement de sa politique RH responsable, et répond aux attentes exprimées lors des enquêtes d'engagement internes.

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.

Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) : une instance interne trimestrielle qui contribue à la prévention des risques professionnels, à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs. Ils couvrent les sites centraux, le réseau, et les autres sites du Groupe.

Le programme "Coaching & Wellbeing", lancé en 2022 et renforcé en 2025, comprend :

- Un accompagnement psychologique confidentiel assuré par des professionnels externes,
- Des bilans de santé annuels gratuits pour l'ensemble des collaborateurs permanents,
- Des activités physiques et sportives régulières (yoga, course, activités en salle),
- La mise en place de centres de vacances

Le télétravail encadré, désormais généralisé aux fonctions éligibles, concerne près de 85 % des postes au sein du Groupe. Ce mode d'organisation favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, contribue à la prévention des risques psychosociaux, et participe à la réduction de l'empreinte carbone, notamment en limitant les déplacements domicile-travail.

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.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

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 2025, le nombre de visites médicales s'élève à 4 765, contre 3 458 en 2024, reflétant une optimisation des processus de suivi. Parallèlement, 2 942 bilans de santé ont été réalisés, illustrant 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 4,7% 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 est un axe structurant de la politique RH d'Attijariwafa bank, dans une logique d'employabilité durable, d'adaptation à la transformation digitale et d'accompagnement de l'innovation. Le Groupe investit fortement dans la formation continue et la montée en compétence de ses collaborateurs, en lien avec les ODD 4 (Éducation de qualité) et ODD 8 (Croissance inclusive).

En 2025, Attijariwafa bank a poursuivi son engagement en faveur du développement continu des compétences de ses collaborateurs. L'intégralité des salariés du Groupe, soit 98% des effectifs, ont suivi au moins une action de formation au cours de l'année, confirmant la diffusion systématique de la culture d'apprentissage au sein de l'organisation. Pour soutenir cet effort, un budget de formation de 38 millions de dirhams a été mobilisé en hausse de 8% par rapport à 2024, couvrant aussi bien les formations techniques, comportementales que stratégiques. Au total, 54 525 jours-homme de formation, en hausse de 11% par rapport à 2024, ont été réalisés au niveau de la banque au Maroc, traduisant l'ampleur des dispositifs déployés et la priorité accordée à l'employabilité durable, à l'innovation et à l'adaptation aux enjeux de transformation.

Les modules couvrent un large spectre de compétences techniques, comportementales et stratégiques :

- Finance durable, réglementations ESG,
- Management responsable, agilité organisationnelle,
- Intelligence artificielle, cybersécurité, innovation client.

Le plan de développement des talents repose sur des dispositifs de :

- gestion des mobilités internes et promotion interne,
- plan de relève pour les postes stratégiques,
- programmes "high potential" à l'échelle du Groupe.



VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

4. ENGAGEMENT ET SATISFACTION DES COLLABORATEURS

La satisfaction et l'engagement des collaborateurs constituent un indicateur-clé de la vitalité sociale du Groupe et un levier déterminant de performance organisationnelle. Attijariwafa bank accorde une attention constante au climat interne en mesurant régulièrement la perception des équipes et en traduisant les enseignements recueillis en plans d'action concrets portés par le management.

En 2025, le Groupe a poursuivi l'évaluation de l'engagement de ses collaborateurs en s'appuyant sur le référentiel international Gallup. Les résultats obtenus révèlent un niveau d'engagement supérieur à la moyenne observée dans le secteur financier au niveau mondial, traduisant une forte adhésion aux valeurs du Groupe et un sentiment d'appartenance solide.

Cette performance résulte d'une politique RH centrée sur :

- le développement professionnel et la formation continue, avec un accès généralisé à des dispositifs adaptés,
- des parcours de mobilité et de promotion interne favorisant l'évolution des talents,
- une culture d'écoute active à travers des enquêtes internes régulières,
- des actions ciblées d'amélioration des conditions de travail et de reconnaissance managériale

5. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET DURABLE

Attijariwafa bank met en œuvre une politique de rémunération fondée sur l'équité interne, la compétitivité externe et l'alignement avec la performance durable, dans le respect des principes de transparence, de reconnaissance et de responsabilité. Ce dispositif s'inscrit dans une logique de création de valeur partagée entre les collaborateurs, les actionnaires et les parties prenantes.

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, en intégrant des spécificités pour les fonctions managériales et stratégiques. Elle repose sur les composantes suivantes :

- une rémunération fixe, alignée avec la nature des fonctions, le niveau de responsabilité et les conditions de marché ;
- une rémunération variable, liée à la performance individuelle, collective, et – pour les cadres dirigeants – à la réalisation d'objectifs ESG clairement définis dans le cadre de la feuille de route de durabilité du Groupe ;
- des avantages sociaux et collectifs (prévoyance, santé, aides sociales, retraite complémentaire) ;
- des dispositifs d'actionnariat salarié, proposés à des conditions avantageuses pour associer les collaborateurs à la performance à long terme du Groupe.

Une politique spécifique de rémunération des cadres dirigeants est également en place, offrant un cadre à la fois compétitif et motivant. Elle vise à soutenir la réalisation des ambitions stratégiques du Groupe, tout en garantissant sa pérennité dans le respect des valeurs d'entreprise et de l'intérêt social à long terme. Ce dispositif repose sur une architecture cohérente entre les objectifs opérationnels, financiers et extra-financiers.

Dans une logique de reconnaissance et d'engagement, Attijariwafa bank propose régulièrement à ses collaborateurs des plans d'actionnariat salarié. Ces plans sont soumis à la validation du Conseil d'Administration et approuvés en Assemblée Générale Extraordinaire, assurant ainsi un alignement avec les intérêts de l'ensemble des actionnaires.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

6. RESPECT DES DROITS HUMAINS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Attijariwafa bank est pleinement engagée dans le respect des droits fondamentaux tels que définis par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes directeurs des Nations Unies et les normes du Pacte Mondial auquel le Groupe adhère.

Cet engagement se traduit par :

- Une interdiction absolue du travail forcé et du travail des enfants, aussi bien en interne que dans les chaînes d'approvisionnement du Groupe,
- Des clauses contractuelles spécifiques imposées aux fournisseurs dans le cadre des politiques d'achats responsables,
- Une politique anti-discrimination active (genre, origine, handicap, orientation), avec des voies de recours claires et confidentielles,
- Des conditions de travail sûres, équitables et respectueuses, y compris dans les filiales internationales et zones sensibles,
- La garantie du dialogue social, avec des représentants du personnel, des accords collectifs et un climat social surveillé en continu.

7. DIALOGUE SOCIAL ET REPRÉSENTATION DES COLLABORATEURS

Attijariwafa bank inscrit le dialogue social, la liberté d'association et la représentation des collaborateurs dans le cadre des législations sociales applicables dans chacun de ses pays de présence. Les dispositifs de représentation prennent différentes formes selon les juridictions : représentants élus du personnel, représentants syndicaux, comités d'entreprise ou organes équivalents, ainsi que conventions collectives nationales, interprofessionnelles ou sectorielles.

Au Maroc, le dispositif est encadré par le Code du travail et complété par le cadre conventionnel applicable au secteur bancaire. En 2025, 97,1% des collaborateurs d'Attijariwafa bank sur le périmètre Banque au Maroc sont couverts par les conventions collectives, contre 94,5% en 2024 et 96,3% en 2023. La Banque compte par ailleurs 233 représentants du personnel et a tenu 48 réunions avec les représentants du personnel au cours de l'exercice.

Au-delà du Maroc, le Groupe est présent dans plusieurs juridictions africaines et en France où le droit du travail prévoit des mécanismes obligatoires de représentation des salariés et, dans de nombreux cas, des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles applicables au secteur bancaire. Une revue préliminaire du cadre juridique fait ressortir un niveau de couverture potentiellement élevé dans plusieurs filiales, notamment en France, en Tunisie, en Afrique de l'Ouest et dans certains pays d'Afrique centrale.

Le Groupe engage ainsi une consolidation progressive de cet indicateur afin de mesurer, sur une base homogène, la part de ses collaborateurs couverts par une convention collective et/ou représentés par une organisation syndicale indépendante, conformément aux attentes des référentiels ESG internationaux. Le taux Groupe sera calculé sur la base des données remontées et validées par chaque filiale, en veillant à éviter tout double comptage.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

Indicateur	2023	2024	2025
Collaborateurs en CDI	96,3 %	94,5 %	97,1 %
Employés couverts par les conventions collectives	96,3 %	94,5 %	97,1 %
Représentants du personnel	266	246	233
Réunions avec les représentants du personnel	48	48	48

Pour consulter la politique RH du groupe, cliquez ici

[Politique RH](#)



8. ÉDUCATION, ART ET CULTURE

➤ Engagement auprès des communautés et de la société civile

En cohérence avec sa vocation citoyenne et son engagement pour le développement humain, Attijariwafa bank déploie, à travers sa Fondation, une stratégie ambitieuse en faveur de l'éducation, de l'entrepreneuriat, de l'art et de la culture. À travers des programmes structurants à fort impact social, la Fondation contribue à promouvoir l'égalité des chances, l'inclusion sociale, l'accès à la culture, le développement des compétences des jeunes et le renforcement du lien entre l'entreprise et la société civile. Ces initiatives contribuent directement aux Objectifs de Développement Durable, notamment l'ODD 4 (Éducation de qualité), l'ODD 8 (Travail décent et croissance économique), l'ODD 10 (Réduction des inégalités), l'ODD 11 (Villes et communautés durables) et l'ODD 17 (Partenariats pour la réalisation des objectifs).



➤ La Fondation Attijariwafa bank au service de la création de valeur partagée

Créée il y a plus de 40 ans, la Fondation Attijariwafa bank constitue le principal vecteur d'engagement sociétal du Groupe. À travers ses trois pôles d'intervention, elle œuvre en faveur de l'éducation et de l'entrepreneuriat, de l'art et de la culture, du débat d'idées et de la production intellectuelle ainsi que du soutien aux associations porteuses d'initiatives solidaires à fort impact.

La Fondation développe des partenariats durables avec les acteurs de la société civile et encourage l'engagement citoyen des collaborateurs du Groupe à travers un programme structuré de mécénat de compétences fondé sur le bénévolat.

➤ Art & culture

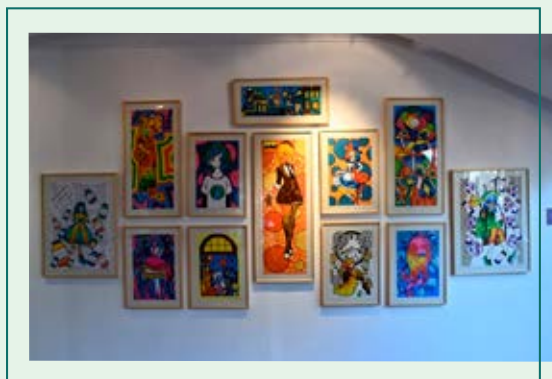
La démocratisation de l'accès à l'art et à la culture constitue un axe majeur de la stratégie ESG du Groupe. Depuis plus de quarante ans, la Fondation agit en faveur du développement culturel, de la cohésion sociale et du dialogue interculturel à travers des initiatives dans les domaines des arts visuels, du patrimoine et de la musique.



Elle contribue à la visibilité des artistes émergents, organise des expositions et programmes pédagogiques ouverts à tous les publics, valorise la collection du Groupe et favorise l'accès à la culture auprès des jeunes et des populations éloignées de l'offre culturelle.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- Plus de **3 000 élèves bénéficiaires** du programme « Académie des Arts » depuis 2009.
- **1 200 élèves formés** dans le cadre de l'Académie des Arts à fin 2025.
- **5 nouveaux centres** de l'Académie des Arts ouverts à Marrakech, Sefrou, Laâyoune, Rabat et Tanger.
- **260 élèves** issus des premières promotions régionales accompagnés.
- **327 candidatures reçues** dans le cadre du concours artistique « Imaginetaville ».
- **1 176 étudiants et jeunes artistes touchés** à travers les 12 régions du Royaume par l'appel à candidatures du concours.

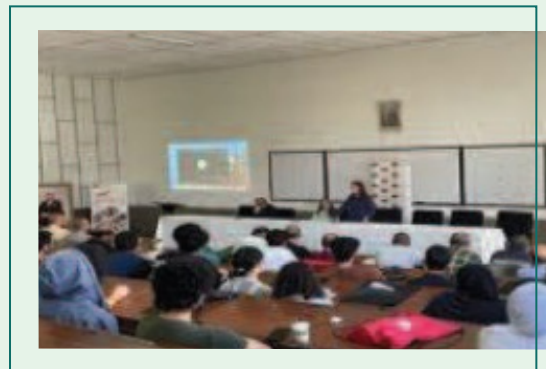


➤ Éducation & entrepreneuriat

La Fondation Attijariwafa bank agit en faveur de l'éducation, de l'excellence académique, de l'égalité des chances et de l'insertion socio-économique des jeunes, notamment ceux issus de milieux défavorisés. Le développement de l'esprit entrepreneurial constitue également un levier majeur de son action, en cohérence avec le projet sociétal du Groupe et de la holding Al Mada.

À travers des programmes d'accompagnement, d'éducation financière, de mentorat et de développement de l'esprit entrepreneurial, la Fondation contribue au renforcement de l'employabilité et de l'autonomisation des jeunes.

- Près de **44 970 bénéficiaires** du programme « Grandes Écoles pour Tous » à fin 2025.
- **4 180 étudiants accompagnés** dans le cadre du programme « Grandes Écoles pour Tous » en 2025.
- **27 centres de classes préparatoires** couverts à l'échelle nationale.
- Près de **27 000 jeunes bénéficiaires** des programmes Éducation & Entrepreneuriat en 2025.
- **4 175 jeunes sensibilisés** à l'éducation financière.
- **125 sessions de formation** organisées dans 19 centres couvrant 17 villes.
- **288 heures de formation** dispensées dans le cadre de la Global Money Week.
- **18 165 jeunes bénéficiaires** des programmes d'entrepreneuriat développés avec les partenaires associatifs.
- **1 671 heures de mentorat et de formation** assurées par les collaborateurs bénévoles du Groupe.



➤ Soutien aux associations

La Fondation soutient de nombreuses associations œuvrant dans les domaines de l'éducation, de l'inclusion sociale, de l'entrepreneuriat, de la culture et de la solidarité. Les modalités de soutien comprennent des contributions financières, des dons en nature, la mise à disposition d'expertises internes ainsi que le mécénat de compétences.

Ce soutien vise à renforcer l'impact social des initiatives locales, à favoriser l'inclusion des populations vulnérables et à contribuer au développement durable des communautés dans lesquelles le Groupe est présent.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- **164 collaborateurs engagés** dans des actions citoyennes et de mécénat de compétences.
- **1 980 heures de mécénat de compétences** réalisées.
- **22 450 bénéficiaires directs** des actions soutenues.
- Développement de **partenariats durables avec les acteurs de la société civile** afin de maximiser l'impact social des programmes soutenus.

➤ Club Afrique Développement : la plateforme d'une Afrique interconnectée et en mouvement

Le Club Afrique Développement (CAD) constitue une plateforme panafricaine de référence dédiée à la promotion du commerce intra-africain, de l'investissement, du développement des PME et du renforcement des partenariats Sud-Sud. À travers son écosystème d'entrepreneurs, d'institutionnels et de partenaires, le CAD contribue à l'intégration économique du continent en facilitant les échanges, l'accès aux marchés et la mise en relation des acteurs économiques africains.

En 2025, le Club Afrique Développement a consolidé son rôle de catalyseur de croissance en organisant quatre missions multisectorielles majeures au Cameroun, en Égypte, au Congo et en Côte d'Ivoire, favorisant les opportunités d'affaires, les investissements et les partenariats à l'échelle continentale. Son action s'inscrit pleinement dans la dynamique de la Zone de Libre-Échange Continentale Africaine (ZLECAf) et vise à soutenir l'émergence d'un secteur privé africain plus intégré, plus compétitif et plus inclusif.

- Plus de 6 700 membres issus de 42 pays.

➤ Une confiance institutionnelle et publique de premier plan

Tout au long de l'année, le Club Afrique Développement a bénéficié d'une forte mobilisation d'acteurs institutionnels, économiques et financiers de premier plan, confirmant son rôle de plateforme de dialogue et de coopération au service de l'intégration régionale africaine.

Les missions organisées ont réuni des représentants gouvernementaux, des autorités de régulation, des institutions financières ainsi que des représentants du Secrétariat de la ZLECAf, favorisant le dialogue public-privé et le développement des opportunités d'investissement et de commerce intra-africain.

➤ Missions multisectorielles : accélérer les échanges et les investissements Sud-Sud

Les missions économiques organisées en 2025 ont permis de renforcer les relations d'affaires entre entreprises africaines, de valoriser les opportunités sectorielles et de faciliter l'identification de nouveaux partenariats commerciaux et industriels.

La mission au Cameroun a mis l'accent sur l'entrepreneuriat féminin et le renforcement des capacités entrepreneuriales. La mission en Égypte a favorisé les partenariats économiques et industriels entre les différentes régions du continent. La mission au Congo a mis en lumière le rôle stratégique du pays comme hub logistique et portuaire d'Afrique centrale. La mission en Côte d'Ivoire a valorisé le potentiel du « Made in Africa » et des chaînes de valeur régionales.

- **4 missions multisectorielles organisées.**
- Plus de **1 100 participants mobilisés.**

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

- **Plus de 1 200 rencontres** d'affaires organisées lors des missions internationales.
- **24 152 participants** aux missions multisectorielles.
- **32 204 rendez-vous B2B** structurés réalisés.
- Promotion des échanges commerciaux et des investissements intra-africains.
- Développement de partenariats économiques dans plusieurs secteurs stratégiques.

➤ **Entrepreneuriat féminin : un engagement renforcé et une extension panafricaine**

Le Club Afrique Développement poursuit son engagement en faveur de l'autonomisation économique des femmes à travers le programme SUFAWE (Stand Up For African Women Entrepreneurs), qui vise à renforcer les capacités entrepreneuriales, faciliter l'accès aux réseaux d'affaires et soutenir la croissance des entreprises dirigées par des femmes.

En 2025, le programme a poursuivi son développement avec une montée en puissance au Cameroun et son extension au Congo, illustrant son ambition panafricaine et sa contribution à une croissance plus inclusive.

- Appui au développement des PME et de l'entrepreneuriat féminin sur le continent.
- **562 femmes entrepreneures** membres du programme SUFAWE.
- **Plus de 200 participantes** mobilisées lors de la mission organisée au Cameroun.
- **Près de 200 rencontres B2B** générées dans le cadre du programme.
- Organisation d'ateliers de formation et de renforcement des capacités entrepreneuriales.
- Extension du programme à un nouveau pays africain en 2025.

➤ **Dialogue économique et intelligence économique au service de l'Afrique**

À travers les Rencontres Corporate Afrique et les travaux menés avec Attijari Global Research, le Club Afrique Développement contribue à la diffusion d'informations économiques stratégiques et à la réflexion sur les grands enjeux du développement du continent.

En 2025, les échanges ont notamment porté sur les relations économiques Europe-Afrique, les transformations des chaînes de valeur mondiales, les enjeux de compétitivité du continent et les opportunités offertes par la mise en œuvre de la Zone de Libre-Échange Continentale Africaine.

- Organisation des Rencontres Corporate Afrique dédiées à l'intégration économique africaine.
- Contribution à la diffusion d'intelligence économique au bénéfice des entreprises.
- Promotion du dialogue public-privé autour des enjeux de la ZLECAf.
- Renforcement de la coopération économique Sud-Sud.
- Accompagnement des entreprises dans l'identification d'opportunités d'investissement et de développement en Afrique.

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

> Indicateurs capital humain

Indicateurs	Unité	2023	2024	2025
Effectif Global - Groupe	Nombre	20 782	21 293	22 052
Dont Femmes	%	44,20%	45,60%	46,00%
Effectif Maroc	Nombre	8 051	8 317	8 365
Dont Femmes	%	42,50%	44,60%	45,90%
Nombre de stagiaires (Etudiants stagiaires)	Nombre	759	896	1 035
Dont CDI	%	96,30%	94,50%	97,10%
Dont CDD	%	3,70%	5,50%	2,90%
Nombre d'embauches	Nombre	696	838	598
Dont Femmes	%	50,00%	59,90%	57,00%
Dont Cadres	%	50,10%	41,30%	55,90%
Dont Employés	%	49,90%	58,70%	44,10%
Nombre de licenciements	Nombre	32	36	19
Dont Cadres	%	40,60%	36,10%	36,80%
Dont Employés	%	59,40%	63,90%	63,20%
Taux de démission (Nombre de démissions / Effectif moyen de la période)	%	6,60%	4,70%	4,70%
Dont Femmes (Nombre démissions femmes / Total démissions)	%	38,50%	42,40%	41,40%
Dont Cadres (Nombre démissions cadres / Total démissions)	%	46,20%	52,20%	54,80%
Dont Employés (Nombre démissions employés / Total démissions)	%	53,80%	47,80%	45,20%
Part des collaborateurs âgés de moins de 35 ans	%	45,10%	44,80%	43,50%
Part des collaborateurs âgés entre 35 et 54 ans	%	50,00%	50,40%	51,30%
Part des collaborateurs âgés de 55 ans et plus	%	4,90%	4,80%	5,20%
Part des collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 5 ans	%	24,60%	26,90%	27,60%
Dont Femmes	%	47,30%	52,60%	55,00%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 5 et moins de 12 ans	%	28,00%	25,30%	23,00%
Dont Femmes	%	45,80%	46,20%	47,60%
Part des collaborateurs avec une ancienneté de 12 ans et plus	%	47,40%	47,80%	49,40%
Dont Femmes	%	38,20%	39,30%	40,00%
Part des cadres	%	62,80%	62,30%	64,40%
Dont Femmes	%	42,30%	43,40%	44,10%
Part des non cadres	%	36,70%	37,30%	35,20%
Dont Femmes	%	43,20%	46,90%	49,60%
Part des cadres dirigeants	%	0,40%	0,40%	0,40%
Dont Femmes	%	14,30%	18,20%	15,60%
Part de l'effectif déclaré en situation de handicap	%	0,14%	0,14%	0,10%
Taux de fréquence des accidents de travail	%	8,71%	10,44%	9,13%
Taux de gravité des accidents de travail	%	0,24%	0,31%	0,27%
Taux d'absentéisme	%	4,52%	4,50%	4,26%
Nombre de visites médicales sur l'année	Nombre	3 664	3 458	4 765

VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN ET RENFORCEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE

Nombre de bilans de santé sur l'année	Nombre	2 797	5 490	2 942
Budget total de formation (en Kdhs)	KDHS	31 778	34 926	37 798
Nombre total de jours de formation	Nombre	49 341	49 129	54 525
Nombre moyen de jours de formation réparti par salarié	Nombre	6,1	5,9	6,5
Part des salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	%	99,10%	98,60%	98,30%
Taux de promotion interne (évolution verticale)	%	29,10%	13,50%	7,80%
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques	%	4,50%	8,20%	9,00%
Part des employés couverts par les conventions collectives	%	96,30%	94,50%	97,10%
Nombre d'accords signés (accords syndicaux)	Nombre	1	0	0
Nombre de jours de grève	Nombre	0	0	2
Nombre de litiges sociaux	Nombre	24	21	17
Nombre de représentants du personnel	Nombre	266	246	233
Nombre de réunion avec les représentants du personnel pendant l'année	Nombre	48	48	48



GOUVERNANCE

06

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 solide, conforme aux exigences réglementaires en vigueur dans ses pays de présence, ainsi qu'aux standards internationaux de gouvernance d'entreprise, et des bonnes pratiques.

Ce dispositif repose sur une organisation structurée autour du Conseil d'Administration, de comités spécialisés issus du Conseil, et d'une direction ESG Groupe dédiée, assurant le pilotage stratégique et opérationnel de la feuille de route durable du Groupe.

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. Le Conseil d'Administration d'Attijariwafa bank est composé de 12 membres, dont 33% sont des administrateurs indépendants. Il bénéficie d'une diversité de profils et d'expertises, illustrant la richesse des parcours professionnels de ses membres. Cette pluralité se reflète dans la couverture de 8 domaines de compétences clés. Cette composition équilibrée renforce la capacité du Conseil à exercer une gouvernance efficace et à accompagner les ambitions stratégiques du Groupe dans un environnement en constante évolution.

Six comités spécialisés assistent le Conseil dans ses missions de supervision, dont :

- Le Comité Stratégique,
- Le Comité d'Audit Groupe,
- Le Comité des Risques Groupe,
- Le Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération,
- Le Comité des Grands Crédits Groupe,
- Le Comité ESG.

GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE

2. TRANSPARENCE ET DIALOGUE ACTIONNARIAL

Attijariwafa bank bénéficie d'un actionnariat stable, structuré autour d'investisseurs institutionnels de long terme, gage de solidité financière et de vision stratégique à long terme. La gouvernance actionnariale repose sur un dialogue constant avec les actionnaires, dans un cadre transparent, équitable et conforme aux meilleures pratiques.

Les Assemblées Générales constituent un pilier fondamental de la gouvernance actionnariale. Elles se tiennent dans le respect strict des dispositions légales et statutaires en vigueur :

- Le Conseil d'Administration convoque les Assemblées Générales Ordinaires et Extraordinaires conformément à l'article 29 des statuts.
- Les conditions de quorum et de majorité sont précisées selon les cas (première ou seconde convocation), en conformité avec la législation marocaine sur les sociétés anonymes.
- Le droit de vote appartient à chaque actionnaire à hauteur de sa participation ; des règles spécifiques s'appliquent en cas d'usufruit, de nantissement ou d'actions détenues par la société elle-même



Une équipe est en charge de la communication financière au sein du Groupe. Elle produit différents communiqués, lettres et rapports qui sont partagés avec les investisseurs et actionnaires d'Attijariwafa bank, ainsi que la communauté financière. Par ailleurs, le site internet ir.attijariwafabank.com dédié aux investisseurs publie de l'information en continu sur la performance financière et extra-financière du Groupe Attijariwafa bank ainsi que les actualités tout au long de l'année

Attijariwafa bank entretient un dialogue actif et structuré avec ses actionnaires :

- Une politique claire de communication financière garantit un accès régulier, équitable et transparent à l'information stratégique et réglementée.
- Un portail investisseurs dédié permet aux actionnaires de consulter l'ensemble des publications financières, extra financières et les documents relatifs à la gouvernance (rapports annuels, présentations, procès-verbaux, résolutions...).
- La banque veille à maintenir un niveau élevé de conformité aux recommandations de bonne gouvernance, tant au niveau national qu'international, notamment en matière de droits des actionnaires, d'accès à l'information et de participation aux décisions.

GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE

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...).



Finances Groupe



CSO

Responsable ESG Center AWB

Responsable ESG Filiales

Responsable communication
financière, extra-financière et
relation investisseur

GOVERNANCE INSTITUTIONNELLE

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.

➤ 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 RSE, 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 2025, 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.
- 99% formés au système SIMAC (Système Intégré de Management Anti-Corruption) dont 548 collaborateurs en 2025.
- Formations e-learning LCB-FT : 6 262 collaborateurs formés en 2025.
- 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 2025

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



ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

➤ La lutte contre la fraude

Attijariwafa bank lutte contre la fraude grâce notamment à un dispositif de contrôle interne robuste, décliné en plusieurs lignes de maîtrise complémentaires.

La fonction de contrôle permanent permet de surveiller, de détecter et d'agir sur les événements susceptibles de générer des fraudes, en actionnant les mesures d'amélioration et de maîtrise des risques de façon globale. Ce dispositif de surveillance vise à instaurer une dynamique d'amélioration continue des processus et de maîtrise des risques, y compris le risque de fraude.

La fonction de contrôle périodique évalue quant à elle, régulièrement et en toute indépendance, l'efficacité des processus de gouvernance et de gestion des risques, l'efficacité des procédures et politiques internes, ainsi que le bon fonctionnement des différents niveaux de contrôle. Un dispositif d'audit performant complète cet ensemble et contribue activement à prévenir et à identifier les cas de fraude.

➤ Prévenir les conflits d'intérêts et la corruption

La prévention et la gestion des conflits d'intérêts font partie intégrante des principes fondamentaux du Code de Bonne Conduite du Groupe, en vigueur depuis 2005. Ces aspects sont également intégrés au Code de Déontologie des Achats, ciblant tout intervenant dans le processus d'achats ou de ventes de biens ou de services non bancaires, ainsi qu'au Code de Déontologie applicable aux administrateurs du Groupe, qui régit les pratiques liées à la fonction d'administrateur.

Un plan de sensibilisation et de formation ciblant l'ensemble des collaborateurs est déployé en continuité, dans le cadre de l'ancrage du dispositif déontologique du Groupe. Les collaborateurs sont sensibilisés, dès leur intégration, au respect du Code de Bonne Conduite, à la Politique Anti-Corruption et à la Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, notamment à travers le kit de déontologie et des modules e-learning dédiés.

➤ S'engager contre la criminalité financière

Pour Attijariwafa bank, la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme n'est pas seulement une obligation légale : elle est au cœur de sa responsabilité en tant que banque panafricaine de référence. En protégeant l'intégrité du système financier et la confiance de ses parties prenantes, le Groupe consolide les fondations d'une croissance durable et contribue directement à la stabilité économique des pays où il opère.

La lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) constitue à ce titre un axe stratégique de la gouvernance responsable d'Attijariwafa bank. Présent dans 27 pays, le Groupe déploie un dispositif de conformité unifié, capable d'absorber la diversité des cadres réglementaires nationaux tout en garantissant un socle de vigilance homogène à l'échelle du Groupe, conformément au principe du « mieux-disant réglementaire ».

ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

➤ Un cadre réglementaire multi-juridictionnel

Au Maroc, le dispositif LCB-FT du Groupe s'inscrit dans le respect de la Loi n°43-05 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux (telle que modifiée et complétée), des circulaires de Bank Al-Maghrib relatives au devoir de vigilance et à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, ainsi que des exigences de l'Autorité Nationale de Renseignement Financier (ANRF), à laquelle le Groupe adresse ses déclarations de soupçon. Le Maroc ayant été retiré en 2023 de la liste de surveillance renforcée du GAFI, le Groupe poursuit son alignement sur les standards internationaux consolidés depuis cette sortie.

Dans les pays de présence, le Groupe adapte son dispositif aux cadres réglementaires locaux – notamment les réglementations de la BCEAO pour la zone UMOA (Afrique de l'Ouest), de la COBAC pour la zone CEMAC (Afrique Centrale), ainsi que les réglementations bancaires et de renseignement financier propres à l'Égypte, la Tunisie, la Mauritanie et les autres juridictions où le Groupe opère. Les filiales bénéficient d'un accompagnement méthodologique du niveau Groupe pour l'harmonisation de leurs dispositifs LCB-FT avec les standards internes, dans le respect des spécificités réglementaires locales.

Sur le plan international, le dispositif du Groupe s'appuie sur les 40 Recommandations du Groupe d'Action Financière (GAFI/FATF), référentiel international de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de la prolifération. Pour ses implantations et opérations en Europe (Attijariwafa bank Europe), le Groupe applique également les exigences des Directives européennes anti-blanchiment (notamment la 5ème et 6ème Directive AML de l'Union Européenne). Dans le cadre de ses relations de correspondance bancaire, le Groupe adhère aux standards du Wolfsberg Group et renseigne le Correspondent Banking Due Diligence Questionnaire (CBDDQ), référentiel de place utilisé par les principales banques internationales pour évaluer la robustesse des dispositifs LCB-FT de leurs correspondants. Cette démarche facilite la transparence et la confiance dans les relations de correspondance bancaire du Groupe à l'échelle mondiale.

En matière de sanctions internationales, le Groupe dispose d'un dispositif de filtrage et de criblage couvrant les listes de sanctions et d'embargos des Nations Unies (Conseil de Sécurité), de l'Union Européenne, de l'Office of Foreign Assets Control (OFAC) du Trésor américain, ainsi que les listes nationales marocaines. Ce dispositif est mobilisé de façon systématique lors de l'entrée en relation, du traitement des opérations et du suivi continu de la relation client, avec un élargissement progressif des référentiels internationaux intégrés au fil des évolutions géopolitiques et réglementaires.

➤ Une approche fondée sur les risques (Risk-Based Approach)

Conformément aux recommandations du GAFI, le dispositif LCB-FT du Groupe repose sur une approche par les risques (Risk-Based Approach), permettant de moduler l'intensité des mesures de vigilance en fonction du niveau de risque associé à chaque relation d'affaires. Cette approche s'articule autour de :

- Une cartographie des risques LCB-FT, actualisée périodiquement, intégrant les critères géographiques (pays à risque), les critères liés à la clientèle (nature de l'activité, profil, transparence de la structure actionnariale), les critères produits/services (complexité, anonymat potentiel) et les critères liés aux canaux de distribution.

ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

- Une classification des risques clients en plusieurs niveaux (faible, standard, élevé), déterminant l'intensité des diligences à appliquer et la fréquence de revue de la relation.
- Un ajustement continu du dispositif de filtrage et de scoring en fonction de l'évolution du profil de risque des clients et des typologies de risques émergentes identifiées par les autorités et organismes internationaux compétents.

➤ **Vigilance à l'entrée en relation et dans la durée : CDD et EDD**

Le Groupe applique un dispositif de vigilance clientèle structuré autour de deux niveaux de diligence :

La Vigilance Standard (Customer Due Diligence – CDD), appliquée à l'ensemble de la clientèle, comprend :

- L'identification et la vérification de l'identité du client et, le cas échéant, de son représentant ;
- L'identification des bénéficiaires effectifs, avec vérification de la structure de détention et de contrôle pour les personnes morales ;
- La compréhension de l'objet et de la nature envisagée de la relation d'affaires ;
- Le filtrage systématique au regard des listes de sanctions, d'embargos et des personnes politiquement exposées (PPE) ;
- Une vigilance constante tout au long de la relation d'affaires, incluant l'examen des opérations pour s'assurer de leur cohérence avec la connaissance du client, de son activité et de son profil de risque.

La Vigilance Renforcée (Enhanced Due Diligence – EDD), appliquée aux relations et opérations classées à risque élevé (personnes politiquement exposées, clients ou opérations impliquant des juridictions à risque, structures complexes ou opaques, activités ou secteurs sensibles), comprend des mesures complémentaires :

- Une identification approfondie de l'origine des fonds et de l'origine du patrimoine du client ;
- Une validation par un niveau hiérarchique supérieur pour l'entrée en relation et le maintien de la relation d'affaires ;
- Une fréquence de revue périodique renforcée ;
- Une surveillance accrue et automatisée des opérations, avec des seuils d'alerte abaissés et des scénarios de détection dédiés.

➤ **Renforcement du dispositif en 2025**

En 2025, le Groupe a poursuivi le renforcement de son dispositif LCB-FT à travers plusieurs initiatives structurantes visant à améliorer la détection, la prévention et le pilotage des risques :

- Le déploiement de nouveaux workflows d'échange d'informations entre les entités centrales et le réseau ;
- L'intégration de scénarios avancés de profilage AML en fonction de l'évolution des risques ;



ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

- La mise en place de dispositifs de filtrage en temps réel lors de l'entrée en relation ;
- Le renforcement des processus KYC, incluant la classification des risques et l'identification des bénéficiaires effectifs ;
- L'amélioration continue du corpus procédural et des outils de contrôle.

Le dispositif de sanctions et embargos a également été renforcé, notamment à travers l'élargissement des listes de filtrage (incluant des référentiels internationaux), le développement du filtrage des opérations de trade finance, et la mise en place d'outils de suivi et de scoring des correspondants bancaires.

En matière de sensibilisation, 6 262 collaborateurs ont été formés en e-learning aux enjeux de vigilance et de risques LCB-FT en 2025, complétés par des formations ciblées pour les fonctions métiers les plus exposées.

ÉTHIQUE, CONFORMITÉ ET INTÉGRITÉ

3. ACHATS RESPONSABLES : MOBILISER LE LEVIER FOURNISSEUR AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Attijariwafa bank intègre une politique d'achats responsables dans sa stratégie de gouvernance durable, avec pour ambition de concilier performance économique, exigence éthique et impact positif sur l'environnement et la société. Cette approche vise à mobiliser son pouvoir d'achat au service de la transition, à réduire les externalités négatives sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, et à renforcer la transparence dans la relation fournisseur.

La politique d'achats responsables du Groupe s'aligne sur les principes de l'ISO 20400. Elle contribue directement à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD 8 – Travail décent, ODD 12 – Consommation responsable, ODD 16 – Institutions efficaces).

➤ Principes fondateurs de la politique

La politique repose sur quatre piliers :

- 1. Favoriser les achats locaux et inclusifs**, avec une attention particulière aux PME, coopératives, entreprises sociales ou fournisseurs régionaux.
- 2. Intégrer des critères ESG dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs**, couvrant les aspects environnementaux (consommation de ressources, déchets, émissions), sociaux (conditions de travail, non-discrimination) et de gouvernance (éthique, traçabilité, anticorruption).
- 3. Encadrer la relation fournisseur par des clauses contractuelles précises**, incluant des engagements en matière de droits humains, de lutte contre la corruption et de respect de l'environnement.
- 4. Accompagner la montée en maturité ESG des partenaires stratégiques**, notamment via des guides pratiques, des évaluations partagées et des dispositifs d'incitation.

➤ Dispositif opérationnel

Depuis 2022, le Groupe a mis en place un référentiel d'analyse ESG des fournisseurs, déployé progressivement au sein des directions achats métiers et filiales. Les appels d'offres incluent désormais un volet ESG dans les critères de notation, dont le poids est modulé selon la criticité du marché.

Un comité achats responsables a été constitué pour piloter la stratégie Groupe. Il réunit la direction des achats, la direction ESG, la conformité et les principaux métiers utilisateurs.

Des campagnes de sensibilisation des acheteurs internes ont été lancées afin d'acculturer les équipes aux enjeux de sourcing durable, d'éco-conception, de cycle de vie et de devoir de vigilance.

Le Groupe prévoit également de cartographier les risques ESG par catégorie d'achat (immobilier, IT, prestations intellectuelles, logistique...) et de renforcer le contrôle de la sous-traitance dans les filiales.

ACHATS RESPONSABLES

➤ Engagements éthiques et clauses ESG

Les contrats cadres signés avec les fournisseurs stratégiques incluent :

- Une charte fournisseur responsable à respecter,
- Des clauses d'adhésion aux valeurs éthiques du Groupe (éthique professionnelle, prévention de la corruption),
- Des dispositions sur le respect des droits humains fondamentaux, l'interdiction du travail des enfants, et le respect de l'environnement.

➤ Intégration ESG dans les investissements

Depuis 2022, le Groupe applique une grille d'analyse ESG interne à tous ses projets d'investissement stratégiques, notamment dans les domaines de :

- l'immobilier d'exploitation (sièges, agences, centres techniques),
- les infrastructures IT et télécom,
- la flotte automobile et la logistique,
- les projets digitaux. Cette grille évalue chaque projet selon une série de critères environnementaux (consommation d'énergie, eau, matériaux, émissions), sociaux (santé et sécurité, accessibilité, intégration territoriale), et de gouvernance (conformité, transparence, éthique fournisseur).

Les investissements en équipements IT sont orientés vers des solutions à faible impact : serveurs basse consommation, data centers verts, virtualisation massive, gestion centralisée de l'énergie.

Le Groupe prévoit de déployer des politiques d'achat numérique responsable, avec des critères de durabilité intégrés dès les phases d'appel d'offres (label EPEAT, RoHS, Energy Star...).

➤ Indicateurs de performance – Périmètre banque au Maroc

Indicateur	2025
Fournisseurs signataires de la charte achats responsables	88%
Fournisseurs évalués sur des critères ESG	155
Proportion de PME parmi les fournisseurs	33 %
Nouveaux fournisseurs homologués	105
Proportion de TPE parmi les fournisseurs	34 %
Entreprises dirigées par des femmes	30 %
Fournisseurs marocains	78%
Fournisseurs régionaux	13%
Délai moyen de paiement	5 jours

ACHATS RESPONSABLES

INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG DANS LES INVESTISSEMENTS PROPRES

Au-delà de sa mission de financement, Attijariwafa bank s'attache à intégrer les considérations ESG dans la gestion de ses investissements propres. Cette approche s'inscrit dans le cadre d'une gestion prudente, alignée avec les principes de responsabilité fiduciaire, de maîtrise des risques de transition et de cohérence avec les engagements climatiques et sociaux du Groupe. Elle répond notamment aux exigences des ODD 9 (Industrie, innovation et infrastructure) et 12 (Consommation et production 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.

Certification LEED Gold obtenue pour la conception du projet Borj en 2025.

Les projets intègrent également des dispositifs de récupération des eaux, de gestion automatisée des consommations (BMS), et de production d'énergies renouvelables. Le mobilier et les matériaux utilisés sont évalués sur des critères d'impact environnemental (provenance locale, recyclabilité, émissions).

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

Cybersécurité et protection des données

Certifications	Supervision Conseil	Amendes ou sanctions cyber
ISO 27001 / PCI DSS	2 fois / an	Aucune



ACHATS RESPONSABLES

➤ Supervision par le Conseil d'Administration et responsabilité de la Direction générale

La cybersécurité est pilotée à travers un dispositif de gouvernance de la sécurité couvrant les niveaux opérationnels, managérial et stratégique. Le RSSI (CISO) rapporte directement à la Direction générale, garantissant une visibilité et une supervision appropriées de la cybersécurité au plus haut niveau de la Banque. Des indicateurs clés de performance spécifiques à la cybersécurité sont suivis à ces différents niveaux, incluant des indicateurs techniques et opérationnels, des indicateurs managériaux, ainsi que des indicateurs de risque et de conformité. Des évaluations des risques de cybersécurité sont également réalisées sur les systèmes d'information de la Banque, ainsi qu'à l'occasion de tout changement significatif apporté à ces systèmes.

Ces sujets sont gérés à travers plusieurs comités de gouvernance. Au niveau opérationnel et technique, les questions de cybersécurité sont gérées par le RSSI, l'équipe Sécurité de l'Information et les équipes techniques concernées. Au niveau stratégique, les indicateurs clés, l'évolution des risques et l'avancement des plans de remédiation et d'action sont régulièrement présentés à la Direction générale et suivis avec elle. Un rapport d'évaluation et de situation globale en matière de cybersécurité est présenté deux fois par an au Comité d'Audit Groupe ainsi qu'au Conseil d'administration. L'avancement de la feuille de route cybersécurité est également suivi régulièrement par le Comité Stratégique, tandis que les sujets clés de cybersécurité sont présentés au Comité de Direction de manière régulière.

Audits et vérification des contrôles au regard des standards internationaux (ISO 27001)

La Banque est certifiée selon les normes ISO 27001 et PCI DSS. Ces deux certifications font l'objet d'un maintien continu et d'une amélioration permanente, incluant des audits externes réguliers menés par des auditeurs indépendants qualifiés. La Banque est également régulièrement soumise à des audits et évaluations par les régulateurs locaux, notamment la Direction Générale de la Sécurité des Systèmes d'Information (DGSSI) et Bank Al-Maghrib, afin d'évaluer la conformité aux exigences applicables en matière de cybersécurité, aux directives réglementaires et aux normes de sécurité.

Par ailleurs, conformément aux exigences de la loi 05-20 relative à la cybersécurité et à la Directive Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (DNSSI), la Banque réalise régulièrement des audits PASSI (Prestataires d'Audit en Sécurité des Systèmes d'Information) sur ses systèmes d'information sensibles, réalisés par des auditeurs accrédités par la DGSSI.

La Banque maintient également sa conformité au Programme de Sécurité Client SWIFT (Customer Security Programme – CSP), incluant la mise en œuvre et l'évaluation régulière des contrôles de sécurité applicables. Les constats et recommandations issus de ces différents audits, évaluations et activités de conformité sont consolidés dans des plans d'action, suivis régulièrement avec les parties prenantes concernées afin d'assurer une remédiation rapide et une amélioration continue de la posture de cybersécurité de la Banque.

Plans de réponse aux incidents et de reprise d'activité

La Banque dispose d'un dispositif complet de réponse aux incidents cyber et de reprise, conçu pour détecter, contenir, répondre et se rétablir face aux incidents de cybersécurité. Ce dispositif comprend des procédures documentées de réponse aux incidents, des mécanismes d'escalade, des processus de gestion de crise, des dispositifs de continuité d'activité, ainsi que des plans de reprise régulièrement mis à jour et testés.

ACHATS RESPONSABLES

La Banque exploite également un Centre des Opérations de Sécurité (SOC) selon un modèle hybride, combinant capacités internes et analystes de sécurité tiers, assurant une surveillance 24h/24 et 7j/7 des systèmes d'information et des événements de sécurité. En complément, la Banque s'appuie sur des partenaires internationaux reconnus pour soutenir la réponse aux incidents critiques et les investigations forensiques, dans le cadre d'accords contractuels formels et d'accords de niveau de service (SLA) définis.

Cyberattaques de (juin 2025) : impact et mesures correctives

La Banque a précédemment détecté et identifié des tentatives d'attaque cybercriminelles. Les activités de ce groupe sont surveillées en continu par l'équipe de Cyber Threat Intelligence, qui suit leurs tactiques, techniques et procédures et intègre les renseignements pertinents dans les dispositifs de surveillance et de défense de la Banque.

Les tentatives d'attaque ont été identifiées à un stade précoce et systématiquement neutralisées grâce aux contrôles de sécurité existants, notamment les capacités de protection contre les attaques DDoS. Ces contrôles ont permis d'éviter tout impact matériel sur les opérations, les systèmes, les services aux clients ou les informations sensibles de la Banque.

La Banque maintient une posture de sécurité proactive et renforce en continu ses capacités de détection, de surveillance et de mitigation sur la base du renseignement sur les menaces et de l'évolution des cybermenaces. S'agissant des aspects réglementaires, la Banque n'a reçu aucune amende ni sanction liée à des incidents de cybersécurité ou à des violations de données.

Recours à des tests d'intrusion (« hacker éthique »)

La Banque réalise régulièrement des tests d'intrusion et des évaluations de vulnérabilités de ses systèmes d'information. Cette activité est soutenue par une équipe Red Team interne, ainsi que par des tiers externes qualifiés lorsque cela est approprié, apportant une évaluation indépendante complémentaire de la posture de sécurité de la Banque.

Des rapports annuels de tests d'intrusion sont établis et communiqués à Bank Al-Maghrib dans le cadre des obligations réglementaires de la Banque.

Gestion du risque cyber lié aux tiers et prestataires externalisés

La Banque a mis en place un dispositif de gouvernance dédié à l'évaluation des risques de sécurité de l'information associés aux prestataires de services tiers et aux fournisseurs informatiques. La criticité de chaque prestataire est évaluée en fonction de la sensibilité et de la nature des données et systèmes auxquels il a accès.

Une évaluation des risques de sécurité est réalisée préalablement à la contractualisation. Les exigences et clauses pertinentes en matière de sécurité de l'information sont intégrées aux contrats, et des audits ou évaluations de sécurité des prestataires sont menés en fonction de leur niveau de sensibilité, afin que les risques liés aux tiers soient identifiés, évalués et atténués tout au long de la relation.

Couverture d'assurance cyber

La Banque dispose d'une couverture d'assurance cyber dédiée, couvrant les risques de cybersécurité pertinents et les pertes potentielles associées. Cette couverture s'étend à la Banque au Maroc ainsi qu'à l'ensemble de ses filiales locales et internationales. Compte tenu de l'importance et de l'étendue de la couverture, cette assurance est placée auprès d'une compagnie de réassurance internationale et est renouvelée annuellement.

ACHATS RESPONSABLES

Indicateurs de suivi de l'efficacité des contrôles cyber

La Banque suit un ensemble d'indicateurs clés de performance (KPI) en matière de cybersécurité, couvrant les différents domaines de la sécurité de l'information, notamment :

- des indicateurs de sensibilisation et de vigilance des employés, incluant les résultats des campagnes de simulation de phishing ;
- des indicateurs de conformité aux lois et réglementations applicables ;
- l'avancement des constats d'audit et des plans de remédiation/action ;
- les délais de réponse et de résolution des incidents et alertes de cybersécurité ;
- des indicateurs de gestion des correctifs (patching) et des vulnérabilités ; et
- d'autres indicateurs de sécurité opérationnels et managériaux.

Ces KPI sont suivis régulièrement et présentés aux comités de gouvernance concernés, tant au niveau opérationnel que managérial, permettant à la Banque de suivre l'efficacité de ses contrôles, d'identifier les axes d'amélioration et de suivre la mise en œuvre des plans de remédiation.

La sécurité et la protection des données

Le Groupe poursuit le renforcement de ses pratiques relatives à la protection des données personnelles et l'ancrage d'une culture de protection de la vie privée des clients et des collaborateurs, afin de se conformer à la réglementation en vigueur en la matière : conditions de collecte et de traitement des données à caractère personnel, respect des droits des personnes, etc.

Le Groupe a formalisé plusieurs politiques pour garantir la sécurité et la protection des données, telles que la charte de confidentialité relative aux données internes, qui décrit les conditions dans lesquelles ces données doivent être traitées par les utilisateurs concernés.

Un code relatif à la circulation de l'information importante ou privilégiée définit par ailleurs les règles applicables aux collaborateurs exerçant des fonctions dites « sensibles », principalement les initiés permanents. Il prévoit des mesures de sécurité destinées à empêcher la diffusion non autorisée d'informations confidentielles.

Pour protéger les données personnelles et confidentielles, les accès aux différents systèmes d'information sont régis par des habilitations dédiées, dont l'attribution est soumise à un processus de validation sécurisé et formalisé. Les données sensibles ne sont ainsi accessibles qu'à la population spécifique habilitée à les traiter.

Attijariwafa bank sensibilise ses collaborateurs à cette thématique à travers des actions de formation et de sensibilisation dédiées. En matière de protection des données personnelles, 98 % des collaborateurs ont suivi une formation dédiée. Le Groupe continue d'aligner ses pratiques sur les standards KYC, PCI DSS et sur les dispositions du RGPD, en intégrant ces référentiels dans ses processus métier critiques.

ACHATS RESPONSABLES

Fédérer les collaborateurs autour des valeurs du Groupe

Définies en 2005, les valeurs du Groupe – Citoyenneté, Leadership, Solidarité, Engagement et Éthique – forment le socle de sa culture d'entreprise et de sa démarche RSE.

Plusieurs actions sont engagées dans le but de fédérer les collaborateurs autour de ces valeurs et de favoriser le bien-être en entreprise. Elles s'appuient notamment sur des rencontres favorables aux échanges, telles que les comités d'exploitation, les comités Groupe et d'autres réunions thématiques avec les dirigeants, ainsi que les conventions annuelles.

Des flashes infos électroniques sont envoyés aux collaborateurs quasi quotidiennement afin de partager, avec le plus grand nombre, les temps forts qui marquent l'actualité du Groupe. Des newsletters et journaux trimestriels traitant de thématiques approfondies en lien avec l'actualité du Groupe constituent également un moyen de relayer l'information auprès de l'ensemble des collaborateurs et de renforcer leur sentiment d'appartenance.

Le programme d'intrapreneuriat « Tinki & Make », lancé en 2018 par la banque au Maroc, s'inscrit dans cette même dynamique d'échange. Conçu pour aller à la rencontre des collaborateurs autour de thématiques prédéfinies, sous un format innovant, ludique et convivial, il vise à insuffler au sein du Groupe une dynamique d'innovation, à faire de l'intelligence collective un levier clé pour mieux anticiper les enjeux de demain, et à mettre en place des stratégies collectives partagées.

Promotion de la diversité culturelle

Fort de sa présence dans de nombreux pays, le Groupe compte plus de 25 nationalités différentes parmi ses effectifs et attache une place importante aux relations interculturelles, qu'il considère comme un vecteur d'enrichissement mutuel et de performance collective.

TRANSPARENCE FISCALE ET FINANCIÈRE

1. POLITIQUE DE TRANSPARENCE FISCALE

Attijariwafa bank inscrit sa gestion fiscale dans une démarche de transparence et de responsabilité, à l'égard de ses actionnaires, de ses clients, des administrations fiscales et des pays où il opère. Le Groupe s'engage à respecter la législation fiscale de chacun de ses pays de présence, dans sa lettre comme dans son esprit ;

- à s'acquitter de l'impôt dû dans chaque juridiction à raison des activités qu'il y exerce ;
- à ne recourir à aucun montage dépourvu de substance économique ni à aucune implantation dont la seule justification serait fiscale ;
- à conclure ses transactions intragroupe à des conditions de pleine concurrence, documentées chaque année selon les principes de l'OCDE ;
- à entretenir avec les administrations fiscales une relation fondée sur la coopération et la fourniture d'informations complètes, probantes et sincères.

Ces principes s'appliquent à la Banque et à l'ensemble de ses filiales.

2. ALIGNEMENT DE L'IMPÔT SUR L'ACTIVITÉ

Le Groupe s'engage à aligner le paiement de ses impôts sur ses activités génératrices de revenus : les bénéfices sont déclarés et imposés dans le pays où l'activité qui les génère est exercée et où la valeur est créée. Aucune opération intragroupe n'a pour objet de transférer des bénéfices vers une juridiction à fiscalité réduite. Les prix de transfert sont déterminés selon le principe de pleine concurrence, le Groupe établit chaque année un fichier principal et des fichiers locaux conformes aux standards de l'OCDE et aux législations des pays concernés.

3. ÉQUITÉ FISCALE

Le Groupe s'engage à une contribution fiscale équitable dans chacun de ses pays de présence. Il ne poursuit aucune optimisation fiscale qui reposerait sur une lecture contraire à l'intention du législateur. Il participe, à travers les instances professionnelles bancaires, au dialogue avec les pouvoirs publics sur l'évolution de la fiscalité du secteur.

4. ROTATION DES AUDITEURS

Le Groupe s'engage à la rotation régulière de ses commissaires aux comptes et de leurs associés signataires. Les comptes d'Attijariwafa bank sont certifiés par deux cabinets indépendants l'un de l'autre, désignés sous l'approbation de Bank Al-Maghrib. Conformément à la loi bancaire (loi n° 103-12) et aux circulaires de Bank Al-Maghrib, le mandat d'un commissaire aux comptes est limité à deux mandats consécutifs de trois exercices ; tout renouvellement au-delà impose le changement de l'associé signataire, et un nouveau mandat du même cabinet ne peut intervenir qu'après un délai de trois ans.

TRANSPARENCE FISCALE ET FINANCIÈRE

5. SUPERVISION PAR LE COMITÉ D'AUDIT GROUPE

Le suivi des risques fiscaux s'inscrit dans les attributions du Comité d'Audit Groupe au titre de l'examen des comptes, de l'évaluation du dispositif de contrôle interne et de la conformité aux lois et règlements applicables aux entités du Groupe.

6. SURVEILLANCE PAR LE CONSEIL ET FONCTION RESPONSABLE

Conformément à la directive de Bank Al-Maghrib relative à la gouvernance des établissements de crédit, le Conseil d'Administration veille, sur une base continue et pour chaque entité du Groupe, au respect du cadre législatif, réglementaire, fiscal et comptable applicable ; il exerce cette surveillance par l'intermédiaire du Comité d'Audit Groupe, qui lui rend compte. Le Directeur Général Adjoint en charge des Finances Groupe, membre du Comité d'Audit Groupe, est responsable de la fonction fiscale du Groupe. Le Management Fiscal Groupe, qui lui est rattaché, assure le conseil fiscal, l'audit fiscal des entités, le pilotage des prix de transfert, la veille réglementaire et les relations avec les administrations fiscales.

7. HONORAIRES DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

En 2025, les honoraires versés par la banque au Maroc et ses filiales marocaines à ses commissaires aux comptes se sont élevés à 8,3 millions de dirhams au titre de la certification des comptes et des missions qui lui sont directement liées, et à 1,3 millions de dirhams au titre d'autres missions, soit un ratio honoraires hors audit / honoraires d'audit de 15,2%. Les missions hors audit confiées aux commissaires aux comptes sont soumises à l'examen préalable du Comité d'Audit Groupe.

8. CONTRIBUTION FISCALE ET DÉCLARATION PAYS PAR PAYS

En 2025, la charge d'impôt sur les bénéfices du Groupe s'élève à 6 300,7 millions de dirhams pour un résultat avant impôts de 18 668,9 millions, soit un taux effectif moyen de 33,7 % (35,0 % en 2024). L'écart avec le taux d'imposition en vigueur de 39,25 % s'explique principalement par le différentiel de taux des entités étrangères (-2,92 points), les différences permanentes (+1,71 point) et d'autres éléments (-4,30 points), détaillés dans le rapport financier. Conformément au standard de l'OCDE (action 13 du projet BEPS), le Groupe établit et dépose chaque année une déclaration pays par pays présentant, pour chaque juridiction où il est implanté, ses revenus, son résultat avant impôt, l'impôt sur les bénéfices payé et dû, ses effectifs et ses actifs corporels ; cette déclaration est échangée automatiquement entre les administrations fiscales des pays concernés. Le Groupe s'engage à soumettre cette répartition à une vérification par un tiers indépendant à compter de son rapport 2026.

9. COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT GROUPE

Le Comité d'Audit Groupe est présidé par une administratrice indépendante et composé exclusivement d'administrateurs non exécutifs ; sa composition respecte l'exigence de Bank Al-Maghrib d'au moins un tiers de membres indépendants.



07

MÉTHODOLOGIE

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

1. INDEX TCFD

Recommandation TCFD	Section du rapport	Pages
GOUVERNANCE		
a) Supervision par le Conseil d'Administration des risques et opportunités liés au climat	Comité ESG ; Gouvernance des risques liés au changement climatique et à l'environnement ; Gouvernance ESG dédiée	23, 39, 67, 92
b) Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat	Pôle Gestion Globale des Risques Groupe ; Gouvernance des risques liés au changement climatique et à l'environnement ; Gouvernance ESG dédiée	41, 67, 92
STRATÉGIE		
a) Risques et opportunités liés au climat identifiés à court, moyen et long terme	Stratégie ESG (double matérialité) ; Financement de la transition énergétique ; Identification et cartographie des risques climatiques	45, 61-62, 67-69
b) Impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière	Mot du Président ; Stratégie ESG ; Financements et produits durables ; Risques climatiques & environnementaux	6, 44, 46, 61-65, 68
c) Résilience de la stratégie au regard de différents scénarios climatiques, y compris un scénario à 2 °C ou moins	Quantification de l'exposition aux risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement	69
GESTION DES RISQUES		
a) Processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat	Système de gestion des risques environnementaux et sociaux (SGES) ; Identification et cartographie des risques climatiques	63, 67-69
b) Processus de gestion des risques liés au climat	SGES ; Intégration dans les processus clés ; Actions de mitigation	63, 68, 70
c) Intégration de ces processus dans la gestion globale des risques	Composantes du dispositif de gestion des risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement	66-69
INDICATEURS ET OBJECTIFS		
a) Indicateurs utilisés pour évaluer les risques et opportunités liés au climat	Réduction de l'empreinte carbone ; Financement de la transition énergétique ; Mesures et métriques afférentes aux risques climatiques ; Politique de rémunération	54-56, 58, 61, 68-69, 81
b) Émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3	Mesure de l'empreinte carbone du Groupe ; Émissions financées (scope 3, catégorie 15)	55-56
c) Objectifs utilisés pour gérer les risques et opportunités liés au climat et performance au regard de ces objectifs	Des ambitions mesurables à horizon 2030 ; Décarbonation (cibles 2030) ; Gestion des ressources hydriques	44, 54, 58, 70

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

2. INDEX GRI

Réf. GRI	Élément d'information	Section du rapport	Pages
GRI 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES 2021			
L'organisation et ses pratiques de reporting			
2-1	Détails sur l'organisation	Attijariwafa bank en chiffres ; Présentation générale ; Méthodologie	8-9, 110
2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Méthodologie et périmètre de reporting ; mention du périmètre sous chaque tableau d'indicateurs	55, 110
2-3	Période de reporting, fréquence et point de contact	Méthodologie et périmètre de reporting	110
2-4	Reformulation des informations	Méthodologie	110
Activités et travailleurs			
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Présentation générale ; Stratégie du Groupe ; Achats responsables	9, 11-14, 100-101
2-7	Employés	Attijariwafa bank en chiffres ; Indicateurs capital humain	8, 87
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Indicateurs capital humain (stagiaires)	87
Gouvernance			
2-9	Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance du Groupe ; Gouvernance institutionnelle	15-41, 90
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Conseil d'Administration ; Critères d'indépendance ; Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe	20-21, 27, 37
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Conseil d'Administration	20
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Comité ESG ; Gouvernance des risques climatiques ; Gouvernance ESG dédiée	39, 67, 92
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance ESG dédiée (Comité Durabilité, Direction Durabilité, CSO)	92
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Comité ESG ; Gouvernance ESG dédiée ; Méthodologie	39, 92, 110
2-15	Conflits d'intérêts	Charte de l'administrateur ; Critères d'indépendance ; Autres mandats des administrateurs ; Prévenir les conflits d'intérêts et la corruption	22, 27-34, 96
2-16	Communication des préoccupations majeures	Politique de whistleblowing	95
2-17	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Formation et évaluation des administrateurs ; Structure et dispositifs de gouvernance	23, 90
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Formation et évaluation des administrateurs	23
2-19	Politiques de rémunération	Rémunérations octroyées aux membres des organes d'administration ; Politique de rémunération équitable et durable ; Alignement de la rémunération sur la performance durable	34, 81, 93
2-20	Processus de détermination de la rémunération	Rémunérations octroyées aux membres des organes d'administration ; Comité de Gouvernance, de Nomination et de Rémunération Groupe	34, 37

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. GRI	Élément d'information	Section du rapport	Pages
Stratégie, politiques et pratiques			
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Mot du Président	5-6
2-23	Engagements politiques	Des engagements internationaux (Pacte mondial, Charte ESG) ; Respect des droits humains ; Éthique, conformité et intégrité	48-49, 82, 94
2-24	Intégration des engagements politiques	Stratégie ESG ; Gouvernance ESG dédiée ; Éthique, conformité et intégrité ; Achats responsables	46, 92, 94-95, 100-101
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Qualité de service et expérience client (réclamations) ; Politique de whistleblowing	76, 95
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Politique de whistleblowing	95
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Éthique, conformité et intégrité ; Cybersécurité et protection des données	95, 102, 104
2-28	Adhésions à des associations	Des engagements internationaux (Pacte mondial, PCAF, WEPs, GCF)	48
Engagement des parties prenantes			
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Stratégie du Groupe (valeur partagée) ; Dialogue avec les parties prenantes ; Écoute client ; Dialogue actionnarial	14, 47, 76, 91
2-30	Conventions collectives	Dialogue social et représentation des collaborateurs ; Indicateurs capital humain	82-83, 88
GRI 3 : ENJEUX PERTINENTS 2021			
3-1	Processus de détermination des enjeux pertinents	Une stratégie guidée par l'analyse de double matérialité	44-45
3-2	Liste des enjeux pertinents	Une stratégie guidée par l'analyse de double matérialité	45
3-3	Gestion des enjeux pertinents	Feuille de route ESG 2030 ; chapitres Environnement, Social et Gouvernance	44, 52-108
ÉCONOMIE			
GRI 201 : Performance économique 2016			
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Principaux indicateurs financiers ; Stratégie du Groupe (valeur partagée)	10, 14
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Risques climatiques & environnementaux	66-70
GRI 203 : Impacts économiques indirects 2016			
203-1	Investissements dans les infrastructures et mises à disposition de services	Financement de la transition énergétique ; Éducation, art et culture	61-62, 83-86
203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Inclusion financière ; Dar Al Moukawil ; Club Afrique Développement	73-75, 85-86
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016			
204-1	Part des dépenses auprès de fournisseurs locaux	Achats responsables (indicateurs de performance)	101
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016			
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Éthique, conformité et intégrité (SMAC, certification ISO 37001)	48, 95
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Éthique, conformité et intégrité	94-96
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Politique de whistleblowing (résultats 2025)	95

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. GRI	Élément d'information	Section du rapport	Pages
GRI 207 : Fiscalité 2019			
207-1	Approche de la politique fiscale	Transparence fiscale et financière	107
207-2	Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Supervision par le Comité d'Audit Groupe ; Surveillance par le Conseil et fonction responsable	108
207-3	Implication des parties prenantes et gestion des questions fiscales	Politique de transparence fiscale ; Équité fiscale	107
207-4	Reporting pays par pays	Contribution fiscale et déclaration pays par pays	108
ENVIRONNEMENT			
GRI 301 : Matières 2016			
301-1	Matières utilisées par poids ou par volume (papier)	Gestion responsable des déchets (indicateurs de performance)	60
301-2	Matières recyclées utilisées	Achats responsables	100-106
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	Achats responsables	100-106
GRI 302 : Énergie 2016			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Décarbonation (part des énergies renouvelables dans le mix)	54-55
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Décarbonation ; Politique de management de l'eau et de l'énergie	54, 58
GRI 303 : Eau et effluents 2018			
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Gestion des ressources hydriques	57
303-5	Consommation d'eau	Gestion des ressources hydriques (indicateur de performance)	58
GRI 305 : Émissions 2016			
305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	Mesure de l'empreinte carbone du Groupe	55
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2)	Mesure de l'empreinte carbone du Groupe	55
305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Émissions financées (catégorie 15) ; Émissions Achats	56
305-4	Intensité des émissions de GES	Décarbonation (intensité carbone opérationnelle)	54-55
305-5	Réduction des émissions de GES	Décarbonation	54-55
GRI 306 : Déchets 2020			
306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Gestion responsable des déchets	59-60
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Gestion responsable des déchets	59-60
306-3	Déchets générés	Gestion responsable des déchets (indicateurs de performance)	60
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Gestion responsable des déchets (déchets valorisés, taux de recyclage)	60
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016			
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Achats responsables	100-101
SOCIAL			
GRI 401 : Emploi 2016			
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Santé, bien-être et qualité de vie au travail ; Indicateurs capital humain	80, 87
401-2	Avantages accordés aux salariés	Santé, bien-être et qualité de vie au travail ; Politique de rémunération équitable et durable	79-81
401-3	Congé parental	Santé, bien-être et qualité de vie au travail	79

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. GRI	Élément d'information	Section du rapport	Pages
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018			
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	Améliorer la santé et la sécurité au travail	79
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Améliorer la santé et la sécurité au travail	79
403-3	Services de santé au travail	Améliorer la santé et la sécurité au travail	79-80
403-4	Participation et consultation des travailleurs sur la santé et la sécurité	Indicateurs sociaux	87-88
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité	Améliorer la santé et la sécurité au travail	79
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Santé, bien-être et qualité de vie au travail	79-80
403-9	Accidents du travail	Indicateurs capital humain (taux de fréquence et de gravité)	87
GRI 404 : Formation et éducation 2016			
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Formation, employabilité et développement des compétences ; Indicateurs capital humain (en jours)	80, 88
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et d'aide à la transition	Formation, employabilité et développement des compétences	80
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Indicateurs capital humain	88
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016			
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Conseil d'Administration ; Diversité, équité et inclusion ; Indicateurs capital humain	20, 78, 87
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Stratégie du Groupe (valeur partagée – collaborateurs)	14
GRI 407, 408, 409 : Liberté syndicale, travail des enfants, travail forcé 2016			
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Dialogue social et représentation des collaborateurs	82
408-1/ 409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants ou au travail forcé	Respect des droits humains et conditions de travail ; Engagements éthiques et clauses ESG	82, 101
GRI 413 : Communautés locales 2016			
413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Inclusion financière ; Dar Al Moukawil ; Fondation Attijariwafa bank ; Club Afrique Développement	73-75, 83-86
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016			
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Achats responsables	100-101
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016			
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Cybersécurité et protection des données	102, 104-105

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. GRI	Élément d'information	Section du rapport	Pages
SUPPLÉMENT SECTORIEL SERVICES FINANCIERS (GRI G4)			
FS1	Politiques comprenant des volets environnementaux et sociaux spécifiques appliquées aux métiers	Système de gestion des risques environnementaux et sociaux (SGES) ; Accréditation GCF	63
FS2	Procédures d'évaluation et de sélection des risques environnementaux et sociaux dans les métiers	SGES ; Risques climatiques & environnementaux	63, 66-70
FS7	Valeur monétaire des produits et services conçus pour apporter un bénéfice social	Stratégie du Groupe (valeur partagée) ; Inclusion financière	14, 73-75
FS8	Valeur monétaire des produits et services conçus pour apporter un bénéfice environnemental	Financements et produits durables	14, 61-65
FS11	Part des actifs soumis à une évaluation environnementale ou sociale	SGES ; Attijari Valeurs ESG	63, 65
FS13	Points d'accès dans les zones peu peuplées ou économiquement défavorisées	Inclusion financière (agences mobiles, Wafacash, localités rurales)	73-75
FS14	Initiatives pour améliorer l'accès aux services financiers des personnes défavorisées	Inclusion financière ; Aménagement des espaces pour les personnes à besoins spécifiques	73-74, 77
FS16	Initiatives pour améliorer l'éducation financière par type de bénéficiaire	Dar Al Moukawil ; Éducation & entrepreneuriat	75, 84

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

3. INDEX ESRS

Réf. ESRS	Exigence de publication	Section du rapport	Pages
ESRS 2 – INFORMATIONS GÉNÉRALES			
BP-1	Base générale d'établissement des informations de durabilité	Méthodologie et périmètre de reporting	110
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Mesure de l'empreinte carbone (méthodologie, incertitudes) ; Méthodologie	56, 110
GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Gouvernance du Groupe ; Gouvernance institutionnelle	15-41, 90, 92
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance et enjeux de durabilité traités par ces organes	Comité ESG ; Gouvernance des risques climatiques ; Gouvernance ESG dédiée	39, 67, 92
GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	Politique de rémunération équitable et durable ; Alignement de la rémunération sur la performance durable	81, 93
GOV-4	Déclaration sur la vigilance raisonnable	SGES ; Respect des droits humains ; Achats responsables ; Vigilance clientèle (LCB-FT)	63, 82, 97-98, 100-101
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information de durabilité	Une gouvernance et un pilotage ESG renforcés ; Méthodologie	46, 110
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Présentation générale ; Stratégie du Groupe ; Stratégie ESG	9-14, 43-46
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	Stratégie du Groupe (valeur partagée) ; Une approche fondée sur le dialogue avec les parties prenantes	14, 47
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interaction avec la stratégie et le modèle économique	Une stratégie guidée par l'analyse de double matérialité	44-45
IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	Une stratégie guidée par l'analyse de double matérialité ; Identification et cartographie des risques climatiques	44-45, 67-69
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par le rapport	Présente table de correspondance	116
MDR-P	Les politiques adoptées pour une gestion durable des matériaux	Stratégie ESG ; Gouvernance ESG dédiée ; Éthique, conformité et intégrité ; Achats responsables, Gestion des ressources hydriques, , Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale	46, 57-58, 78-83, 92, 94-95, 100-101
MDR-A	Actions et ressources relatives aux enjeux	Gestion des ressources hydriques, Gestion des déchets responsables, Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale	57, 59-60, 78-83
MDR-M	Mesures de la performance (métriques)	Gestion des ressources hydriques, Gestion des déchets responsables, Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale	57, 59-60, 78-83
MRD-T	Cibles de suivi de l'efficacité des politiques et actions	Gestion des ressources hydriques, Gestion des déchets responsables, Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale	58, 60, 83, 87-88

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. ESRS	Exigence de publication	Section du rapport	Pages
ENVIRONNEMENT			
ESRS E1 – Changement climatique			
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Feuille de route ESG 2030 ; Décarbonation	44, 53-54
E1 SBM-3	Risques matériels liés au climat et résilience de la stratégie et du modèle économique	Risques climatiques & environnementaux	66-69
E1 IRO-1	Processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités liés au climat	Identification et cartographie des risques climatiques ; Quantification de l'exposition	67-69
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Stratégie environnementale globale ; Politique de management de l'eau et de l'énergie ; SGES	52, 58, 63
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Décarbonation ; Financements et produits durables ; Actions de mitigation	54, 61-65, 70
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Des ambitions mesurables à horizon 2030 ; Décarbonation (cibles 2030)	44, 54
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	Décarbonation (part des énergies renouvelables)	54-55
E1-6	Émissions brutes de GES des scopes 3 ,2 ,1 et émissions totales de GES	Mesure de l'empreinte carbone du Groupe ; Émissions financées	55-56
E1-9	Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	Quantification de l'exposition aux risques financiers liés au changement climatique	69
ESRS E3 – Ressources hydriques			
E3-1	Politiques en matière de ressources hydriques	Politique de management de l'eau et de l'énergie	58
E3-2	Actions et ressources relatives aux ressources hydriques	Gestion des ressources hydriques	57
E3-3	Cibles en matière de ressources hydriques	Gestion des ressources hydriques (cible 2030)	58
E3-4	Consommation d'eau	Gestion des ressources hydriques (indicateur de performance)	58
ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire			
E5-1	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	Gestion responsable des déchets	59
E5-2	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Gestion responsable des déchets	59-60
E5-4	Flux de ressources entrants (papier)	Gestion responsable des déchets (indicateurs de performance)	60
E5-5	Flux de ressources sortants (déchets)	Gestion responsable des déchets (indicateurs de performance)	60

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. ESRS	Exigence de publication	Section du rapport	Pages
SOCIAL			
ESRS S1 – Personnel de l'entreprise			
S1-1	Politiques concernant le personnel de l'entreprise	Valorisation du capital humain ; Diversité, équité et inclusion ; Respect des droits humains ; Politique RH	78, 82-83
S1-2	Processus de dialogue avec le personnel et ses représentants au sujet des impacts	Engagement et satisfaction des collaborateurs ; Dialogue social et représentation des collaborateurs	81-83
S1-3	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de faire part de ses préoccupations	Respect des droits humains et conditions de travail ; Politique de whistleblowing	82, 95
S1-4	Actions concernant les impacts, risques et opportunités matériels liés au personnel	Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale	78-81
S1-5	Cibles liées à la gestion des impacts, risques et opportunités matériels	Des ambitions mesurables à horizon 2030 (30 % de femmes parmi les cadres dirigeants)	44
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Attijariwafa bank en chiffres ; Indicateurs capital humain	8, 87
S1-7	Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie du personnel	Indicateurs capital humain (stagiaires)	87
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	Dialogue social et représentation des collaborateurs ; Indicateurs capital humain	82-83, 88
S1-9	Indicateurs de diversité	Diversité, équité et inclusion ; Indicateurs capital humain	78, 87
S1-11	Protection sociale	Santé, bien-être et qualité de vie au travail ; Politique de rémunération (avantages sociaux)	80-81
S1-12	Personnes handicapées	Indicateurs capital humain	87
S1-13	Indicateurs de formation et de développement des compétences	Formation, employabilité et développement des compétences ; Indicateurs capital humain	80, 88
S1-14	Indicateurs de santé et de sécurité	Améliorer la santé et la sécurité au travail ; Indicateurs capital humain	79-80, 87-88
S1-15	Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Santé, bien-être et qualité de vie au travail (télétravail)	79
S1-16	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération femmes-hommes)	Stratégie du Groupe (valeur partagée – collaborateurs)	14
S1-17	Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	Indicateurs capital humain (litiges sociaux)	88
ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur			
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	Respect des droits humains et conditions de travail ; Achats responsables (charte fournisseur, clauses ESG)	82, 100-101
S2-4	Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur	Achats responsables (dispositif opérationnel, évaluation ESG des fournisseurs)	100-101
ESRS S3 – Communautés affectées			
S3-1	Politiques relatives aux communautés affectées	SGES ; Accréditation GCF (politique genre, politique relative aux peuples autochtones) ; Fondation Attijariwafa bank	63, 83
S3-4	Actions concernant les impacts matériels sur les communautés affectées	Éducation, art et culture ; Soutien aux associations ; Club Afrique Développement	83-86

ANNEXES – TABLES DE CORRESPONDANCE

Réf. ESRS	Exigence de publication	Section du rapport	Pages
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux			
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion financière ; Qualité de service et expérience client ; Sécurité et protection des données	73, 76, 105
S4-2	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	Renforcement du dispositif d'écoute client	76
S4-3	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs de faire part de leurs préoccupations	Qualité de service et expérience client (traitement des réclamations)	76
S4-4	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux	Inclusion financière ; Accessibilité ; Cybersécurité et protection des données	73-77, 102-105
S4-5	Cibles liées à la gestion des impacts, risques et opportunités matériels	Des ambitions mesurables à horizon 2030 (plus de 500 000 nouveaux comptes) ; Indicateurs Wafacash	44, 75
GOVERNANCE			
ESRS G1 – Conduite des affaires			
G1 GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de conduite des affaires	Gouvernance institutionnelle ; Éthique, conformité et intégrité	90, 94-95
G1-1	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	Éthique, conformité et intégrité (Code de Bonne Conduite, whistleblowing) ; Valeurs du Groupe	94-96, 106
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	Achats responsables	100-101
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Éthique, conformité et intégrité (SMAC, ISO 37001, formation)	94-96
G1-4	Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin	Politique de whistleblowing (résultats 2025)	95
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Équité fiscale (dialogue avec les pouvoirs publics via les instances professionnelles)	107
G1-6	Pratiques en matière de paiement	Stratégie du Groupe (valeur partagée – fournisseurs) ; Achats responsables (délai moyen de paiement)	14, 101
INFORMATIONS SPÉCIFIQUES À L'ENTITÉ			
Spécifique	Finance durable et accompagnement de la transition des clients	Financements et produits durables	61-65
Spécifique	Inclusion financière et accompagnement entrepreneurial	Inclusion financière	73-77
Spécifique	Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme	S'engager contre la criminalité financière	96-99
Spécifique	Cybersécurité et protection des données	Focus IT et technologies responsables	102-105
Spécifique	Transparence fiscale	Transparence fiscale et financière	107-108

CARTOGRAPHIE DES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLES

ODD	Élément d'information	Section du rapport	Pages
ODD 1	Éradication de la pauvreté	Inclusion financière (offre low income banking, Dar Al Moukawil, Wafacash) ; Stratégie du Groupe (valeur partagée)	14, 73-77
ODD 2*	Faim « zéro »	Financement de l'adaptation climatique (irrigation efficiente, agriculture résiliente) ; Identification des risques climatiques sectoriels (agriculture)	62, 69
ODD 3	Bonne santé et bien-être	Santé, bien-être et qualité de vie au travail ; Améliorer la santé et la sécurité au travail	79-80, 87
ODD 4	Éducation de qualité	Formation, employabilité et développement des compétences ; Éducation, art et culture ; Éducation et entrepreneuriat	80, 83-86
ODD 5	Égalité des sexes	Diversité, équité et inclusion ; Engagements internationaux (ONU Femmes, WEPS) ; Inclusion financière	48, 73, 78
ODD 6	Eau propre et assainissement	Gestion des ressources hydriques ; Politique de management de l'eau et de l'énergie ; Grands projets environnementaux financés (eau potable, dessalement)	57-58, 62
ODD 7	Énergie propre et abordable	Réduction de l'empreinte carbone (décarbonation, énergies renouvelables) ; Financement de la transition énergétique	53-55, 61-62
ODD 8	Travail décent et croissance économique	Inclusion financière ; Valorisation du capital humain et renforcement de la cohésion sociale ; Achats responsables	73-74, 78-80, 83, 100-101
ODD 9	Industrie, innovation et infrastructures	Financements et produits durables (projets d'infrastructures) ; Intégration des critères ESG dans les investissements propres	61-62, 102
ODD 10	Réduction des inégalités	Inclusion financière ; Diversité, équité et inclusion ; Actions sociétales et Fondation Attijariwafa bank	73-74, 78, 83
ODD 11	Villes et communautés durables	Gestion responsable des déchets ; Actions communautaires (Fondation, art et culture, Club Afrique Développement)	59, 83-86
ODD 12	Consommation et production responsables	Gestion responsable des déchets ; Achats responsables ; Intégration des critères ESG dans les investissements propres	59-60, 100-102
ODD 13	Lutte contre les changements climatiques	Réduction de l'empreinte carbone ; Financements et produits durables ; Risques climatiques et environnementaux	53-56, 61, 66-69
ODD 14*	Vie aquatique	Analyse de vulnérabilité sectorielle aux risques climatiques (pêche, aquaculture, érosion côtière) ; Système de gestion des risques E&S (SGES)	63, 69
ODD 15*	Vie terrestre	Analyse de double matérialité (impacts sur la biodiversité) ; Système de gestion des risques E&S (SGES)	44, 63
ODD 16	Paix, justice et institutions efficaces	Éthique, conformité et intégrité ; Politique de whistleblowing ; Achats responsables	94-96, 100
ODD 17	Partenariats pour la réalisation des objectifs	Des engagements internationaux (Pacte mondial, PCAF, WEPS, GCF) ; Dialogue avec les parties prenantes ; Club Afrique Développement	47-48, 83, 85-86

(*) Contribution indirecte



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 2025, sauf indication contraire. Aucun reformulation faite pour les informations de l'année précédente.

CONTACT:

Talal OUAZZANI CHAHDI

Chief Sustainability Officer, Information Financière, Extra-Financière et Relations Investisseurs

t.ouazzani@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