

LA CONFIANCE DANS NOS COLLABORATEURS ET LEURS TALENTS **BÂTISSENT LA BANQUE PANAFRICAINNE DE DEMAIN**

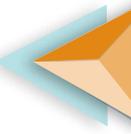
UNE CULTURE D'ENTREPRISE PORTÉE PAR DES COLLABORATEURS ENGAGÉS

BANK OF AFRICA se fixe parmi ses priorités d'agir et d'être reconnue comme employeur authentiquement responsable, attractif et réunissant des équipes talentueuses et engagées. L'affirmation du Président du Groupe BANK OF AFRICA, du Conseil d'Administration et des cadres dirigeants que « les hommes et les femmes constituent la première richesse du Groupe », montre qu'il ne s'agit pas là d'un slogan mais d'un principe directeur qui conditionne et consacre la performance opérationnelle et l'identité du Groupe.

Le Groupe s'engage ainsi à assurer (i) les conditions de travail qui garantissent la sécurité, protègent la santé de tous ses membres et favorisent leur bien-être (ii), l'amélioration continue de leurs compétences, et leur épanouissement professionnel, (iii) le respect de l'équilibre entre leur vie privée et professionnelle, dans le respect de leur dignité, de leurs droits fondamentaux et en faisant de leur diversité un levier fédérateur d'inclusion et de succès.

L'engagement des équipes est également le fruit de l'attention que le Groupe porte à leur développement professionnel et de l'importance accordée à chacun des collaborateurs, quels que soient ses origines, sa formation ou son métier. La politique de ressources humaines du Groupe garantit l'égalité de traitement dans les actions déployées par tous les métiers du Groupe et s'appuie sur une forte culture interne de la responsabilité qui unit les collaborateurs autour de fondamentaux solides : respect, confiance, écoute, dialogue social, esprit d'équipe, créativité, reconnaissance et récompense du mérite et enrichissement des connaissances et des compétences.





UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT QUI FAVORISE LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans un contexte de marché de l'emploi tendu pour les employeurs, tant au Maroc qu'à l'international, le recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices constitue un enjeu clé de BANK OF AFRICA pour accompagner la croissance de ses activités. A cet égard, le Groupe mène une politique ciblée pour le recrutement et l'intégration des talents de demain dans ses différents cœurs de métier. Le processus de recrutement est formulé dans le respect des dispositions réglementaires et des meilleures pratiques et veille au respect de l'égalité des chances dans le traitement et à la non-discrimination sur la base de critères économiques ou sociodémographiques, tels que l'âge et le genre notamment. Par ailleurs, un bon recrutement passe par un « *onboarding* » réussi. Pour établir une relation de confiance durable et développer un sentiment d'appartenance, la Politique des Ressources Humaines met en œuvre un dispositif d'intégration construit autour des valeurs du Groupe. Cette période d'intégration permet au nouveau collaborateur de découvrir la culture, les méthodes et les valeurs du Groupe et d'instaurer les bases d'un engagement solide.

La Banque veille à diversifier ses sources de recrutement, à travers une présence sur les réseaux sociaux, les *job-boards*, les caravanes d'emploi et les forums de recrutement au Maroc et à l'international. Elle s'appuie notamment sur les outils numériques pour détecter aussi bien des professionnels expérimentés que des jeunes diplômés.



600 recrutements sur la période 2019-2022
98% de part des emplois stables -en CDI-

UNE GESTION DE CARRIÈRE ACTIVE POUR TOUS LES COLLABORATEURS

Une bonne gestion des carrières et de la mobilité permet d'augmenter les compétences et les performances des collaborateurs et participe à la rétention des talents. Dans le cadre de sa politique de gestion du Capital Humain, BANK OF AFRICA encourage l'ensemble de ses équipes à la mobilité inter-métiers et à développer leurs carrières à travers ses différentes activités à l'international. Cette approche permet d'anticiper les évolutions des métiers et des besoins en compétences, de fidéliser ses talents et de renforcer sa culture d'entreprise. Qu'il exerce un métier généraliste ou spécialisé, chaque collaborateur se voit confier des missions et des responsabilités clairement définies. Des objectifs individuels et stimulants, servent la vision globale du Groupe, en faisant appel à la concertation, à l'esprit d'équipe et à la mise en commun des compétences. Un portail pour l'emploi diffuse régulièrement les besoins des différentes entités et ces dernières réalisent régulièrement des entretiens d'évaluation professionnelle avec leurs équipes. Au Maroc, durant l'année 2022, 1 210 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité, dans le cadre d'un changement de métier et/ou de poste, ou d'une mobilité interne ou d'une évolution de carrière, soit 24,3% de l'effectif de BANK OF AFRICA au Maroc, contre 19,9% au 31 décembre 2021.



BANK OF AFRICA au Maroc
Plus de 1 200 mobilités en 2022 au profit
de 24% des salariés
13,9 ans d'ancienneté moyenne

UN ACCOMPAGNEMENT CONTINU DE LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

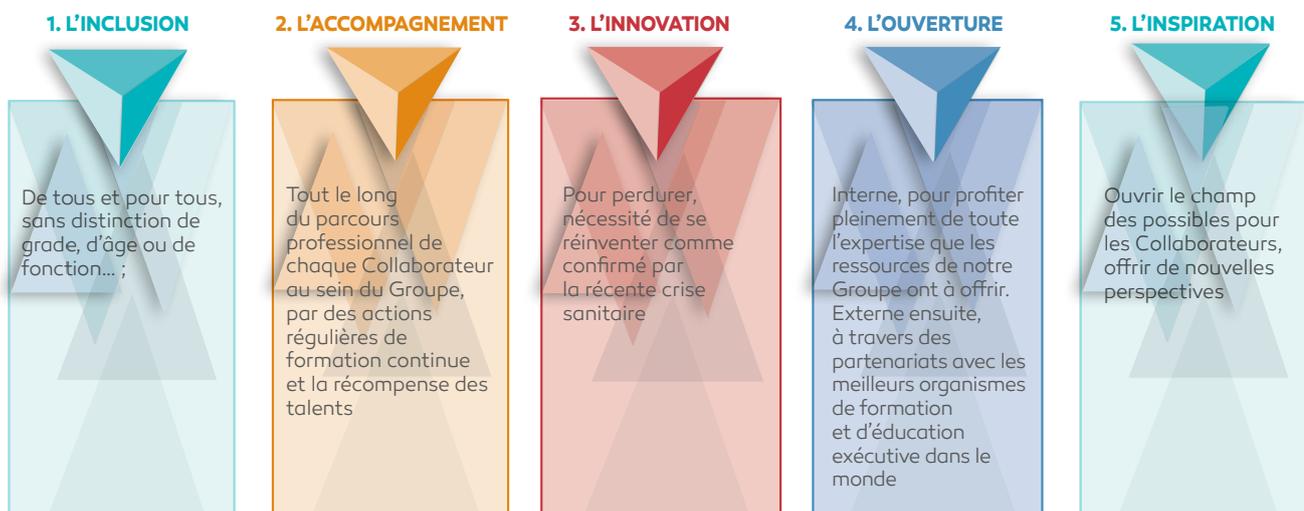
BANK OF AFRICA accorde une importance primordiale au développement des compétences de ses collaborateurs dans le cadre des évolutions des métiers du secteur. Chaque année, un plan de formation est élaboré en coordination avec les managers des différents métiers et tout au long de l'année, une plateforme de formation en *e-learning* est à la disposition des collaborateurs tandis que le centre de formation du Groupe, « BANK OF AFRICA ACADEMY », déploie des programmes de formation continue pour l'ensemble des métiers.

Le développement des compétences répond ainsi à la fois aux attentes des collaborateurs et aux besoins de l'entreprise. Il concerne l'ensemble des salariés s'adaptant aux diverses problématiques rencontrées et objectifs fixés. Ainsi, différentes approches et moyens sont mis en œuvre pour investir efficacement dans la montée en compétence de chacun : formation professionnelle, conférences, encadrement et apprentissage auprès du manager, forums professionnels, partage des expériences avec les collègues, auto-formation dans la gestion au quotidien et des nouvelles missions confiées, ainsi que dans toutes les situations propices aux échanges de bonnes pratiques. En 2022, 69% de l'effectif ont bénéficié d'au moins une action de formation dispensée. Plus d'une centaine d'actions de formation ont été réalisées, soit 13.557 jours/hommes de formation, contre 6.115 jours/hommes en 2021, car l'année avait été perturbée par la crise sanitaire.

UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION BÂTIE SUR LES RÈGLES D'ÉQUITÉ ET ORIENTÉE VERS LA PERFORMANCE

BANK OF AFRICA s'appuie sur son Capital Humain pour mettre en œuvre sa vision et ses engagements. Il est donc essentiel pour le Groupe d'attirer et de fidéliser les meilleurs candidats. Pour ce faire, BANK OF AFRICA propose à ses collaborateurs un *package* de rémunération qui rétribue leur performance et leur contribution aux résultats. La politique de rémunération prend en compte la formation, les compétences et l'expérience professionnelle de chaque collaborateur et s'appuie sur des valeurs d'équité et de transparence.

BANK OF AFRICA ACADEMY, STRUCTURÉE AUTOUR DE 5 VALEURS FORTES



UNE POLITIQUE DE FORMATION POUR ATTEINDRE 4 OBJECTIFS MAJEURS

-  Accompagner les collaborateurs pour le développement de leurs compétences dans le cadre de l'évolution des métiers actuels et futurs
-  Développer de nouveaux modes d'apprentissage via la digitalisation de l'offre
-  Rendre chaque collaborateur acteur de son développement et de son employabilité, en mettant à sa disposition une offre d'apprentissage riche avec un accompagnement RH et managérial pertinent
-  Implanter une culture d'éthique et de responsabilité via des formations en matière de risques et de conformité



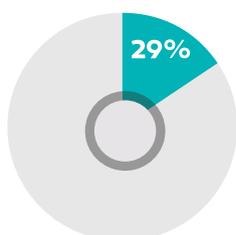
UNE PRIORITÉ ABSOLUE POUR L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ

En tant qu'entreprise engagée socialement en faveur de la promotion de l'emploi des femmes, BANK OF AFRICA met l'accent sur l'accroissement de la représentation féminine au sein de ses entités, tant au Maroc qu'à l'échelle internationale, afin de renforcer leur présence et leur rôle. Pour promouvoir la parité genre, en droite ligne avec ses engagements en matière de développement durable et RSE, BANK OF AFRICA ayant adhéré à l'initiative WEP - *Women's Empowerment Principles*.

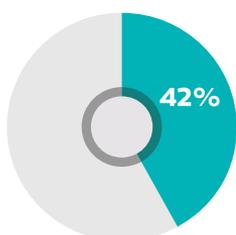
L'engagement de BANK OF AFRICA pour la parité s'est traduit également par la signature de la Charte de la « Diversité du genre » de *We4She* du *Africa CEO Forum*. L'adhésion à cette charte fut suivie par l'adoption d'un plan d'actions Genre, à horizon 2025, avec comme finalité de favoriser la mixité femmes-hommes et accroître le nombre de femmes dans les instances dirigeantes.



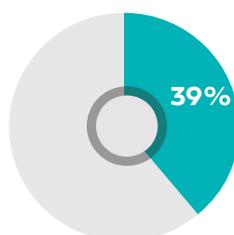
En 2022, BANK OF AFRICA a signé les Principes d'autonomisation des femmes du Pacte Mondial de l'ONU, qui engagent leurs signataires à progresser sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, dans l'écosystème économique et au sein de la communauté.



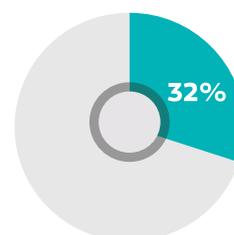
Femmes Administrateurs Banque



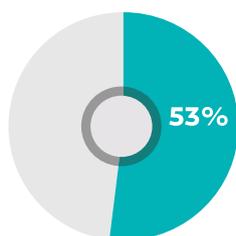
Femmes collaborateurs



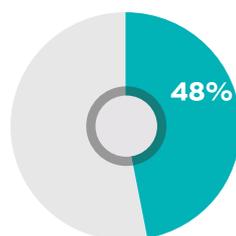
Femmes au sein du Réseau



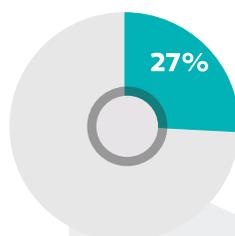
Femmes Responsables Banque



Femmes au sein du Sièg



Femmes Responsables au sein du Sièg



Femmes Responsables au sein du Réseau





Plus de 2 000 étudiants accueillis
en stage chaque année

UNE POLITIQUE RH QUI ENCOURAGE L'EMPLOI DES JEUNES ET L'INSERTION DES PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE

BANK OF AFRICA valorise la diversité comme une source de richesse et un moteur de performance, s'engageant à favoriser l'avancement de chaque collaborateur, indépendamment de son genre, de son origine, de sa formation ou de sa profession.

Sur l'ensemble de ses démarches, la politique RH de BANK OF AFRICA exclut toute forme de discrimination et s'engage pour le respect de l'égalité des chances pour tous. À travers sa politique RH, BANK OF AFRICA favorise également l'emploi des jeunes diplômés en leur facilitant l'accès à leur premier emploi et en accueillant des jeunes étudiants en quête d'apprentissage. Ainsi, chaque année, BANK OF AFRICA accueille plus de 2 000 stagiaires issus d'écoles supérieures, d'instituts de formation et d'universités nationales et internationales. Afin de faciliter l'intégration des personnes à mobilité réduite, BANK OF AFRICA veille à aménager ses locaux et participe régulièrement aux événements et forums spécialisés.

UNE PRISE EN CHARGE RIGOUREUSE DES ENJEUX DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

BANK OF AFRICA accorde une importance primordiale à la santé de son Capital Humain. Dans cette optique, le Groupe s'est engagé à favoriser l'autonomie et la protection des collaborateurs, à promouvoir la cohésion sociale et à prévenir toutes les formes d'exclusion. Ainsi, dans le cadre des initiatives médico-sociales dédiées, BANK OF AFRICA s'investit activement à travers le programme annuel de contrôle médical, au profit de 77% des collaborateurs. Le Groupe a également marqué le mois international de la lutte contre le cancer du sein, par une campagne de sensibilisation à cette maladie et à l'importance de la prévention et du dépistage précoce. De plus, lors de la journée mondiale du diabète, BANK OF AFRICA a organisé des activités et des séances d'information sur cette pathologie et encouragé des modes de vie sains. En outre, la mise en place d'un observatoire de la santé au sein du Groupe, permet de surveiller et d'évaluer la performance des mesures prises, afin d'assurer une prise en charge optimale des collaborateurs.

