

Marsa
Maroc



**RAPPORT ENVIRONNEMENTAL,
SOCIAL ET DE GOUVERNANCE**

2019



Sommaire

Marsa
Maroc



01

Mot du Président du
Directoire

A propos
de Marsa Maroc

02



03

La responsabilité sociétale
de Marsa Maroc,
une approche stratégique

Le capital humain,
un vecteur de croissance

04



05

Communautés,
pour un impact social positif

Environnement
et préservation du milieu naturel,
une priorité

06



07

Achats responsables
& Satisfaction clients, un engagement
dans notre chaîne de valeur

Vers une gouvernance
transparente

08



09

A propos de ce rapport

01

Mot du Président du Directoire

Mot du Président du Directoire



Convaincue que la RSE est non seulement une priorité mais également un véritable levier de performance pour les entreprises à travers la bonne gouvernance et la gestion durable des ressources, Marsa Maroc a entrepris divers chantiers pour améliorer ses engagements en la matière envers ses différentes parties prenantes.

Ce rapport présente les indicateurs en matière de responsabilité sociétale et environnementale du Groupe Marsa Maroc au titre de l'année 2019 ainsi que la démarche que nous avons choisie de mettre en place afin d'améliorer notre contribution.

Grâce à nos efforts soutenus, la mobilisation de nos collaborateurs et un suivi régulier, nous sommes convaincus que nous pouvons améliorer notre performance globale et créer de la valeur de manière pérenne.

Mohammed ABDELJALIL
Président du Directoire





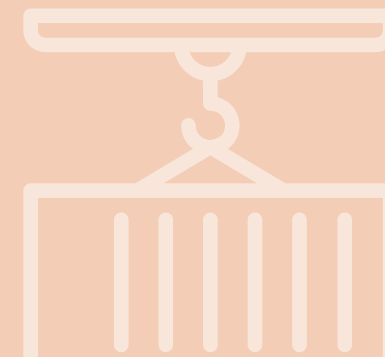
Présentation de Marsa Maroc

Marsa Maroc est un opérateur portuaire multitrafic, occupant la place de leader national de l'exploitation portuaire, avec une présence significative dans l'ensemble des ports de commerce du Royaume.

Mue par le souci permanent de la qualité de service, grâce à ses ressources humaines qualifiées et à son parc d'équipements performants, Marsa Maroc s'emploie à offrir des prestations aux meilleurs standards internationaux dans l'ensemble des ports nationaux où la société opère.

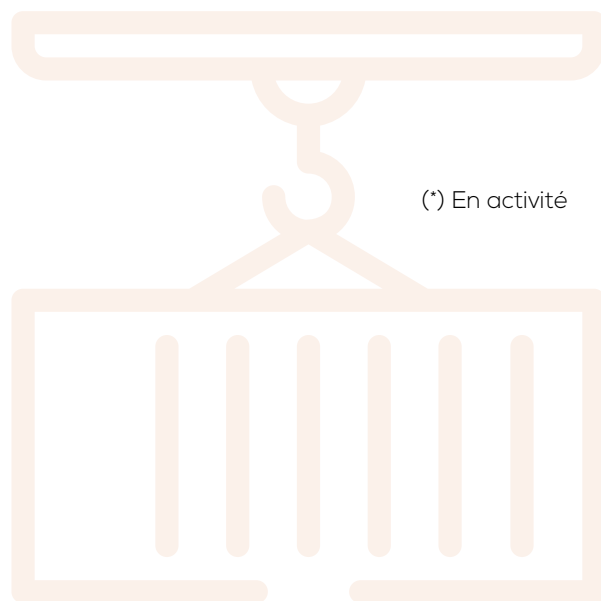
Marsa Maroc est une société anonyme de droit marocain à Directoire et Conseil de Surveillance, constituée en novembre 2006 suite à la réforme portuaire mise en place au Maroc.

La société, cotée sur la Bourse de Casablanca depuis juillet 2016, ambitionne, via sa nouvelle politique de développement, de se positionner, dans les prochaines années, en tant qu'opérateur portuaire régional performant et agile, participant proactivement à l'amélioration logistique du Maroc.

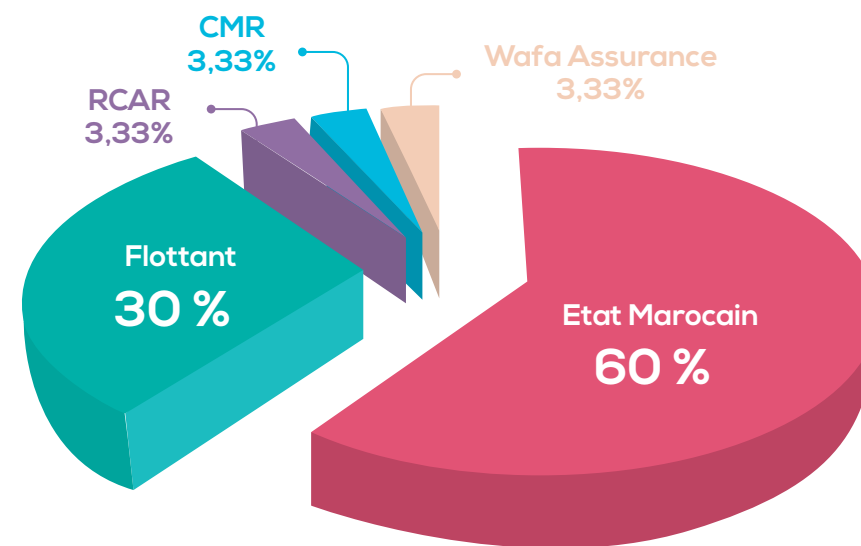


02 | A propos de Marsa Maroc

Marsa Maroc



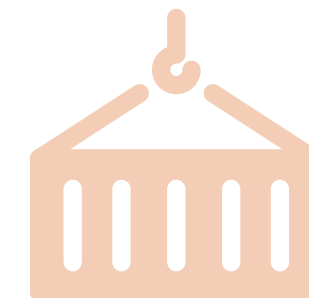
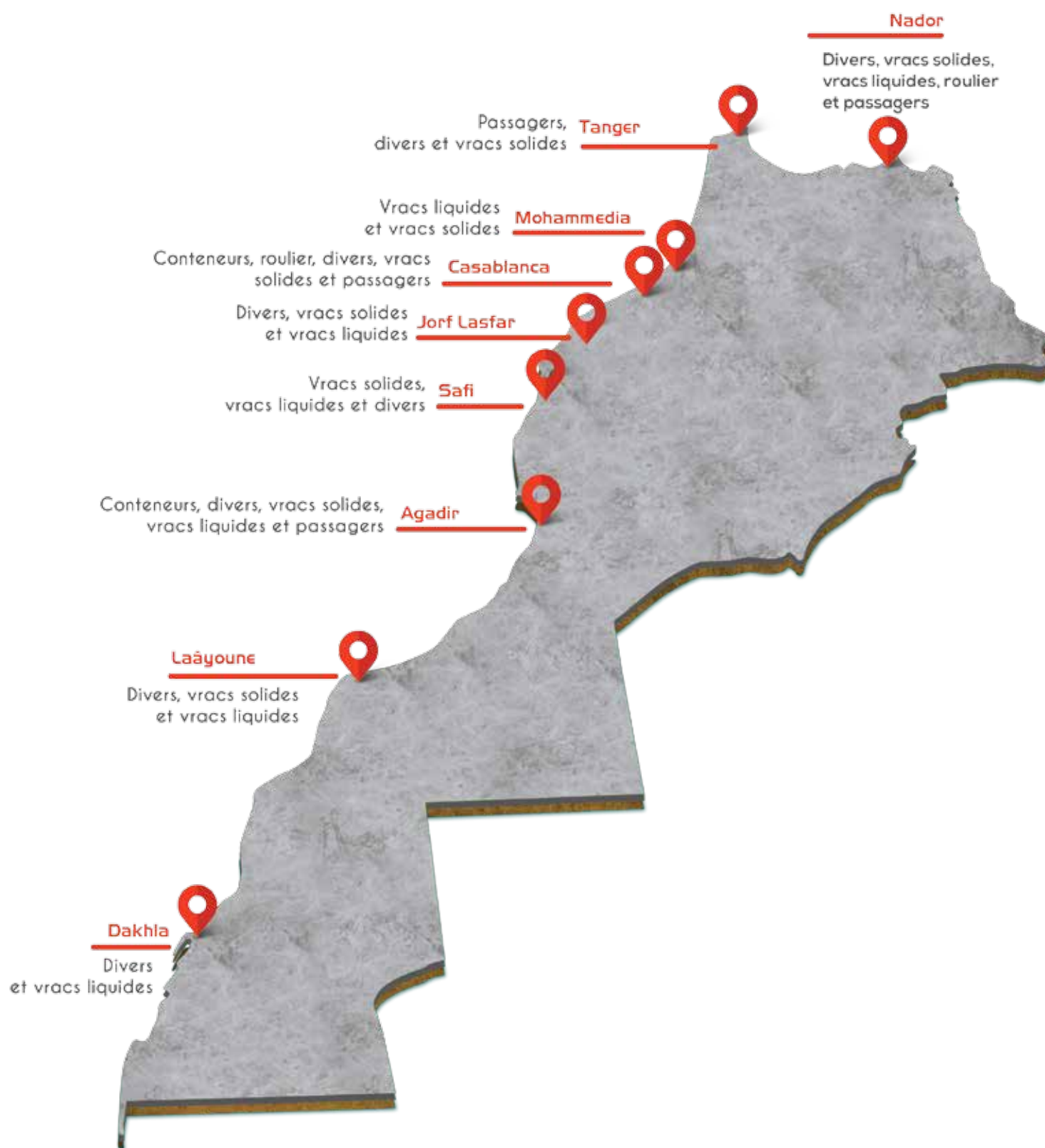
STRUCTURE DE L'ACTIONNARIAT



FILIALES DU GROUPE MARSAMAROC



PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE ET NATURE DE TRAFICS TRAITÉS



Marsa Maroc offre en sa qualité d'opérateur portuaire un ensemble de services liés à la logistique au sein des quais et terminaux portuaires exploités. Les services offerts peuvent être distingués en deux catégories selon qu'ils concernent le traitement de navires ou de la marchandise :

LES SERVICES AUX NAVIRES :

pilotage, remorquage, lamanage et avitaillement.

LES SERVICES AUX MARCHANDISES :

- **Services de base** : manutention à bord des navires et à quai, magasinage, pointage, pesage, empotage et dépotage des conteneurs ;
- **Services connexes** : débardage, gerbage, chargement et déchargement des camions, etc. ;
- **Services d'information en temps réel** : e-service Marsa Conteneur.



La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique

STRATÉGIE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Marsa Maroc a inscrit son engagement en faveur de la responsabilité sociétale et environnementale dans ses perspectives stratégiques «AFAK 2025 » à travers l'impulsion de plusieurs projets dans les différents domaines de la RSE. Le Groupe œuvre pour la réalisation de ces orientations en vue de progresser durablement dans le respect de ses engagements.

Ces orientations sont déclinées en cinq principaux axes énoncés dans le plan stratégique et couvrant les principales parties prenantes :

- **Pour la communauté des affaires** : renforcer la position d'opérateur portuaire leader au Maroc ;
- **Pour les clients** : améliorer de manière continue la performance opérationnelle sur tous les types de trafic ;
- **Pour les collaborateurs** : développer les ressources et les compétences tout en offrant aux collaborateurs un environnement de travail sain et préservant leur sécurité ;
- **Pour la planète** : pérenniser l'engagement matérialisé par les certifications environnementales ISO 14001 dans tous les terminaux exploités ;
- **Pour la société civile et les communautés** : contribuer au développement économique et social des communautés dans les zones de présence de Marsa Maroc à travers le Royaume.

03

La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

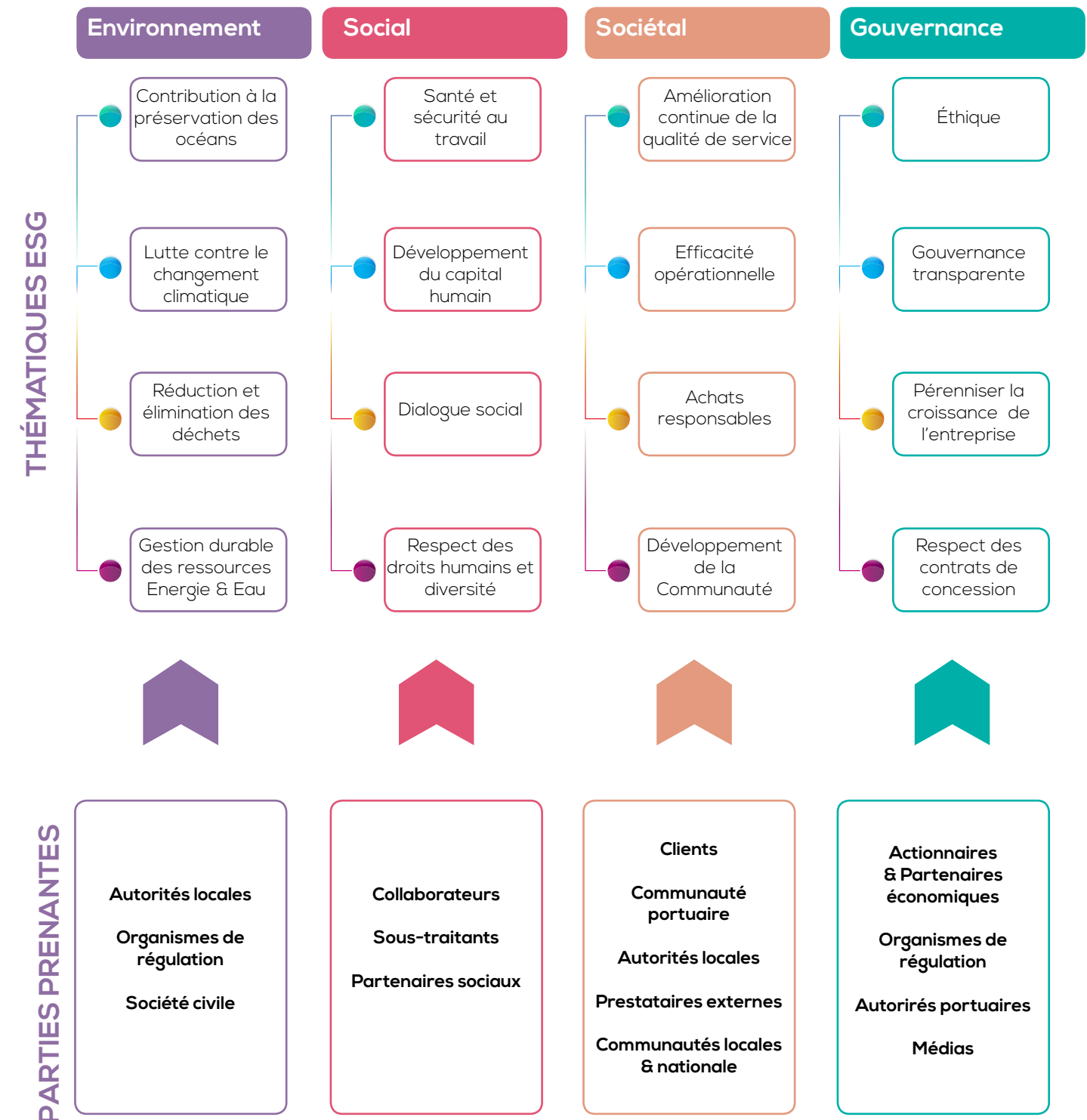
Par sa présence dans tous les ports commerciaux du Royaume, Marsa Maroc a conscience de son rôle en tant qu'acteur économique et social important dans le pays. Le Groupe place ainsi l'écoute et le dialogue avec ses parties prenantes (clients, collaborateurs, fournisseurs, actionnaires, organismes de régulation etc.) au cœur de sa stratégie RSE afin de mener à bien sa mission.

Marsa Maroc veille par conséquent à être à l'écoute de leurs attentes dans une approche constructive d'amélioration continue.

La volonté du Groupe est de structurer ce dialogue et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour l'améliorer au fil du temps.



THÉMATIQUES ESG ET PARTIES PRENANTES



Méthodologie de la démarche

Marsa Maroc a structuré sa démarche ESG autour de quinze enjeux prioritaires et matériels eu égard à ses activités et aux attentes de ses parties prenantes. Ces enjeux alimentent l'ambition du Groupe à la fois au niveau de la stratégie d'entreprise, la politique de développement durable mais aussi les engagements opérationnels.

Au nombre de 15, ces enjeux sont articulés autour de quatre thématiques ESSG (Environnement, Social, Sociétal et de Gouvernance) pour illustrer la prise en compte de l'impact des activités sur les communautés et les sites où le Groupe opère. Traduites en une seule feuille de route portée par le top management, ces thématiques donnent lieu à des processus et des plans d'action déployés ou planifiés par les équipes à l'échelle des ports où Marsa Maroc exerce son activité.

Afin de les visualiser, les quinze enjeux ont été repris dans une matrice, élaborée selon la méthodologie du GRI (Global Reporting Initiative – Version Standard⁽¹⁾). Cette matrice a permis d'identifier les sujets prioritaires pour Marsa Maroc et ses parties prenantes selon une échelle d'évaluation variant de 1 à 5. (1 correspondant à une importance faible, et 5 à la plus haute importance).

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



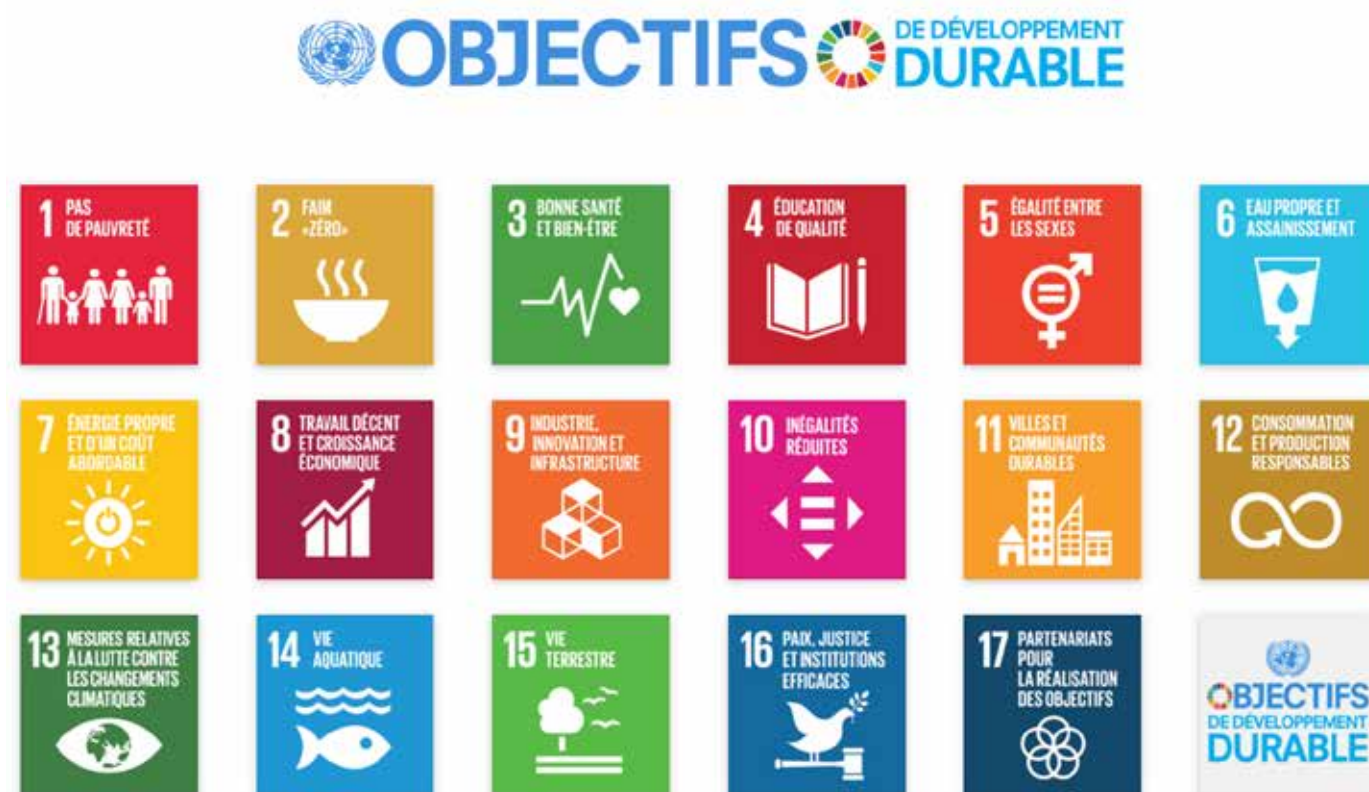
(1) : Les normes GRI représentent les bonnes pratiques mondiales de reporting public portant sur un large éventail d'impacts économiques, environnementaux et sociaux.

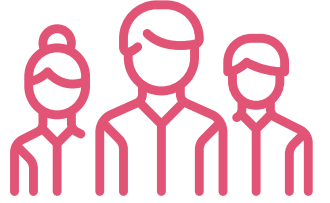
CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

En septembre 2015, lors d'un sommet de l'Organisation des Nations Unies, les dirigeants des 193 pays membres de l'organisation ont adopté un nouveau programme de développement durable à l'horizon 2030 intitulé « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ». L'organisation a ainsi défini 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) qui sont devenus une référence en la matière.

A cet égard, ce programme, à l'instar de son précédent, s'articule autour de 17 objectifs basés sur les 3 fondements du Développement Durable : la croissance économique, l'inclusion sociale et la protection de l'environnement.

La stratégie adoptée par Marsa Maroc en faveur de la responsabilité sociétale et environnementale est en harmonie avec les orientations des ODD.





RESSOURCES HUMAINES EN 2019

COLLABORATEURS

2.361 collaborateurs

15% de cadres supérieurs

89% d'hommes et **11%** de femmes

38% ont plus de 20 ans d'ancienneté

RECRUTEMENTS

121 collaborateurs ont rejoint le
Groupe en 2019

FORMATION

1,83 % de la masse salariale

90% de l'effectif a bénéficié d'au
moins une formation

3,19 jours de formation par
collaborateur

INDICATEURS SOCIAUX

0 jour de grève

72 représentants du personnel

4,17% de taux de turnover



04 | Le capital humain,
un vecteur de croissance

CAPITAL HUMAIN EN CHIFFRES

	Unité	2017	2018	2019
Effectif du Groupe	nombre	2337	2359	2361
dont femmes	%	10,9%	11,2%	11,2%
Effectif de Marsa Maroc S.A	nombre	2061	2064	2042
dont cadres supérieurs	%	14,3%	15,2%	15,6%
dont agents	%	85,1%	83,3%	82,5%
dont effectif contractuel	%	0,6%	1,5%	1,9%
Effectif de TC3PC	nombre	12	33	67
dont cadres supérieurs	%	100%	42,4%	31,3%
dont agents	%	0%	57,6%	68,7%
Effectif de SMA	nombre	264	262	246
dont cadres supérieurs	%	3,8%	3,8%	2,8%
dont agents	%	96,2%	96,2%	97,2%
Effectif de Tanger Alliance	nombre	0	0	6
dont cadres supérieurs	%	0	0	100%
dont agents	%	0	0	0%
Part des statutaires	%	88,1%	87,6%	87,8%
Part des CDI	%	11,9%	11,6%	11,0%
Part des CDD	%	0,0%	0,8%	1,2%
Part des intérimaires	%	0,0%	0,0%	0,0%
Part des métiers d'exploitation et techniques	%	68,6%	68,6%	69,0%
Part des métiers supports	%	24,1%	24,1%	23,4%
Part des métiers maritimes	%	7,3%	7,3%	7,6%
Part des collaborateurs avec une ancienneté inférieure à 5 ans	%	24,3%	28,3%	31,6%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 5 et 12 ans	%	20,8%	20,6%	18,4%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 12 et 20 ans	%	15,1%	12,8%	12,0%
Part des collaborateurs avec une ancienneté entre 20 et 25 ans	%	11,0%	9,5%	8,1%
Part des collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 25 ans	%	28,8%	28,8%	29,9%
Effectif des femmes	nombre	254	264	264
dont cadres supérieurs	%	31,5%	33,0%	34,1%
dont agents	%	64,6%	63,2%	62,5%
dont effectif contractuel	%	3,9%	3,8%	3,4%
Nombre de recrutements	nombre	83	94	121
dont cadres supérieurs	%	21,7%	18,1%	19%
dont agents	%	78,3%	81,9%	81%
Nombre de licenciements	nombre	0	2	1
dont cadres supérieurs	nombre	0	0	0
dont agents	nombre	0	2	1
Nombre de démissions	nombre	1	5	9
dont cadres supérieurs	nombre	0	4	6
dont agents	nombre	1	1	3
Nombre de représentants du personnel	nombre	72	72	72
Nombre de jours de grève	nombre	0	0	0
Nombre total des litiges sociaux, dont ci-après la nature	nombre	5	28	9
Contestation des modalités de calcul de l'indemnité du départ volontaire	nombre	0	23	3
Licenciement abusif	nombre	1	0	5
Accidents de travail ou maladies professionnelles	nombre	0	2	0
Demande de régularisation de la situation administrative et/ou financière assortie ou non de dommages-intérêts	nombre	1	3	1
Contestation d'une décision interne	nombre	1	0	0
Contestation des modalités de calcul du départ négocié	nombre	1	0	0
Abandon de poste	nombre	1	0	0
Nombre d'accidents de travail	nombre	53	44	47

ENGAGÉS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Ce sont plus de 2 300 femmes et hommes liés par des valeurs communes d'engagement, de performance, de responsabilité et de transparence qui constituent le capital humain de Marsa Maroc.

humaines en tant que levier de compétitivité et de performance, Marsa Maroc adopte une politique de gestion des ressources humaines dynamique, basée sur une connaissance des compétences et des attentes des collaborateurs et axée sur la mise en valeur des talents ainsi que la garantie d'un dialogue social constructif.

Consciente du rôle important de ses ressources

La politique de gestion des ressources humaines, redéfinie en 2017, s'articule autour de 5 axes majeurs :



UNE FONCTION RH DE PROXIMITÉ

La politique de gestion des ressources humaines garantit une présence soutenue, auprès de l'ensemble des métiers, en support aux managers qui sont les premiers gestionnaires RH à l'écoute des collaborateurs



UN SYSTÈME DE MANAGEMENT PERFORMANT

Marsa Maroc a mis en place un système de management décentralisé au niveau des terminaux qu'elle gère, associé à des dispositifs de formation et d'accompagnement pour le développement des compétences managériales



UN ACCOMPAGNEMENT SOUTENU DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE LA GESTION DE CARRIÈRE

Marsa Maroc déploie tous les moyens nécessaires pour permettre à chaque collaborateur de piloter son parcours professionnel. La formation est assurée pour tous les collaborateurs, quel que soit l'âge, le statut ou le poste occupé au sein de l'entreprise



UNE INNOVATION COLLECTIVE

Dans une perspective de contribution à la performance de Marsa Maroc, le Groupe encourage continuellement les idées novatrices des collaborateurs



UNE COMMUNICATION TRANSPARENTE

Marsa Maroc a mis en place une stratégie de communication garante de la cohésion et de la motivation des collaborateurs

Notre politique de gestion des ressources humaines vient accompagner Marsa Maroc dans ses ambitions stratégiques. Elle est aussi le reflet de notre volonté de se positionner en tant qu'employeur de référence et d'assurer pour chacun de nos collaborateurs, une carrière épanouissante, un bien-être professionnel et personnel et une fierté d'appartenir à la grande famille Marsa Maroc.

Youssef BENNANI
Directeur des Ressources Humaines

LA FORMATION : PRINCIPAL LEVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS

Marsa Maroc s'est dotée d'une politique de formation à même de répondre aux exigences de performance et d'innovation imposées par son environnement. Elle a défini comme principal objectif de permettre au Groupe de disposer des compétences nécessaires pour assurer son rôle de leader national de la gestion de terminaux portuaires. Les collaborateurs bénéficient ainsi de formations métier en partenariat avec des ports et organismes internationaux et de formations transversales dispensées par de prestigieux partenaires nationaux et internationaux.

En complément et afin d'accompagner les évolutions professionnelles de ses collaborateurs, Marsa Maroc finance partiellement ou entièrement des formations diplômantes (MBA, Masters, etc.).

La politique de formation de Marsa Maroc s'articule autour de 2 axes majeurs :

L'accompagnement des compétences managériales : la préconisation de modules de formation et de coaching adaptés réalisés par des prestataires de référence ;

La montée en compétences : l'appui des compétences est fait à travers une complémentarité entre les formations internes visant à transférer le savoir-faire existant et les formations externes parmi lesquelles les formations certifiantes afin de rester en phase avec les évolutions de son environnement.

L'identification des besoins en formation des collaborateurs s'effectue selon une démarche participative associant d'une part les orientations stratégiques définies et d'autre part les besoins des collaborateurs remontés lors des entretiens annuels d'évaluation. Les réunions tenues par la Direction des Ressources Humaines avec les relais RH présents dans tous les ports permettent de compléter la remontée de l'expression des besoins et d'aboutir à un plan de formation annuel.

90%

Des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation en 2019

3,19

Le nombre moyen de jours de formation par collaborateur en 2019

1,83%

Est la part du budget formation par rapport à la masse salariale 2019

LE RECRUTEMENT : OUTIL CLÉ POUR ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Consciente que sa performance et sa pérennité reposent avant tout sur la qualité de ses collaborateurs, Marsa Maroc déploie une politique de recrutement à même de répondre aux besoins dictés par le développement de l'activité.

Elle repose sur une présence soutenue dans les différents forums et espaces « emploi » aussi bien au Maroc qu'à l'étranger. Elle s'appuie également sur une relation étroite avec les grandes écoles

marocaines. A cet effet, Marsa Maroc décerne chaque année des prix aux étudiants méritants dans plusieurs grandes écoles marocaines.

Compte-tenu de la complexité et de la singularité du métier de Marsa Maroc mais aussi du caractère transversal des projets en son sein, un processus structuré d'intégration est mis en place pour faciliter la prise de fonction fluide et rapide des nouvelles recrues.

LA GESTION DE CARRIÈRE : PILIER DE LA FIDÉLISATION ET DE LA MOTIVATION DES COLLABORATEURS

Marsa Maroc considère la gestion de carrière comme l'un des facteurs clés de succès de son plan stratégique. Le Groupe croit fermement que la motivation de ses collaborateurs est tributaire de leur capacité à se projeter en matière d'évolution, à avoir une visibilité sur leurs parcours d'évolution ainsi que sur les prérequis à remplir pour évoluer d'un emploi à l'autre.

Ainsi, la gestion des talents au sein de Marsa Maroc s'articule autour de 3 axes :

- Permettre à chacun de ses collaborateurs de piloter son parcours professionnel ;
- Professionnaliser la mobilité interne ;
- Assurer la relève pour les postes critiques et stratégiques à travers un processus spécifique aux hauts potentiels pour les identifier, les accompagner et les préparer à leurs rôles futurs.

ZOOM SUR LA POLITIQUE DE MOBILITÉ

La diversité des implantations de Marsa Maroc et la multitude de ses savoir-faire et métiers représentent une opportunité pour ses collaborateurs. Le Groupe adopte une logique de mobilité proactive et structurée, basée sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ainsi que sur le développement et la diversification des parcours professionnels des collaborateurs. Elle est déployée dans une optique d'enrichissement des portefeuilles individuels de compétences tout en prenant en compte les besoins du Groupe en matière d'effectifs. Les mouvements peuvent être opérés dans une logique de mobilité horizontale, de redéploiement ou de reconversion.

LA RÉMUNÉRATION : GAGE D'ÉQUITÉ ET DE RÉTRIBUTION DE LA PERFORMANCE

La politique de rémunération de Marsa Maroc est basée sur une approche de reconnaissance de la performance individuelle et collective des collaborateurs. Au sein du Groupe, la rémunération constitue un outil de motivation et de fidélisation des collaborateurs, rétribuant leurs capacités à assurer avec succès leurs missions et les responsabilités liées à leurs postes eu égard aux enjeux de l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires.

A cet égard, Le Groupe considère que chaque collaborateur crée de la valeur et apporte sa contribution aux résultats globaux, et œuvre pour que ses dispositifs de rémunération soient transparents et équitables.

Dans ce sens, le système de rémunération de Marsa Maroc, composé d'une partie fixe et d'une partie variable, est fondé sur deux principes :

Transparence et équité : Le système de rémunération permet de rémunérer chacun à son niveau de contribution, selon des critères objectifs, conformément à la grille des salaires de l'entreprise.

Compétitivité et intéressement aux résultats de l'entreprise : Déterminée à favoriser la culture du résultat en son sein, Marsa Maroc intègre un volet variable lié à la réalisation des objectifs.

ZOOM SUR LE SYSTÈME D'APPRÉCIATION DES PERFORMANCES

Marsa Maroc encourage la culture de la performance et du résultat. Son dispositif d'appréciation des performances constitue l'aboutissement d'un processus de suivi de la contribution et la performance de ses collaborateurs et a pour vocation de reconnaître et de récompenser à leur juste valeur les efforts de chacun.

Ce dispositif d'appréciation des performances s'articule autour de 3 axes :

- Encourager la culture de mérite et de performance ;
- Vulgariser la fixation et le suivi des objectifs sur l'année ;
- Accompagner les managers pour pérenniser le système : les managers sont identifiés comme étant la pierre angulaire garantissant le déploiement efficace et pérenne du système d'évaluation des objectifs.

ENGAGÉS EN CONTINU POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

LA PROTECTION SOCIALE : UNE PANOPLIE DE PRESTATIONS AU SERVICE DES COLLABORATEURS

Pour accompagner les collaborateurs dans les étapes clés de leur vie et face aux aléas de la vie, Marsa Maroc dispose d'une offre de protection sociale qui va au-delà des obligations réglementaires et couvre plusieurs aspects :

- **Régime de retraite autonome** Assuré par le Régime collectif d'allocation de retraite (RCAR) pour les statutaires, la Caisse marocaine de retraite (CMR) pour les détachés et la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) pour les contractuels ;
- **Régime de retraite complémentaire** Il s'agit de la caisse nationale de retraite et d'assurance (CNRA) pour les collaborateurs statutaires ;
- **Couverture médicale :** Assurée par La MODEP, celle-ci compte deux secteurs : régime de base dit secteur commun et régime complémentaire dit secteur mutualiste.

Soucieuse de la santé de ses collaborateurs, Marsa Maroc a organisé en 2019 différentes actions de sensibilisation et de prévention :

- La campagne annuelle de vaccination antigrippale ;
- Visites médicales ;
- Examens cardiologiques ;
- Bilans biologiques ;
- Examens gynécologiques ;
- Formation en secourisme et sécurité incendie.

LES ŒUVRES SOCIALES : OUTIL CLÉ POUR L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs et de leurs familles, Marsa Maroc veille à les faire bénéficier de plusieurs actions sociales :

- **Omra et pèlerinage :** Chaque année, une partie des collaborateurs bénéficient d'un voyage aux lieux saints « Omra » dont la majeure partie des frais de voyage est financée par l'entreprise. Quant au pèlerinage aux lieux saints, les collaborateurs concernés bénéficient d'une allocation financière et d'un congé supplémentaire pour effectuer le voyage dans les meilleures conditions.
- **Salles/clubs de sport :** Marsa Maroc participe aux frais d'abonnement de ses collaborateurs à un large choix de salles et clubs de sport. Les enfants du personnel bénéficient à leur tour de prix avantageux pour pratiquer certaines disciplines sportives telles que le judo, la natation et le basketball. Marsa Maroc dispose d'un club omnisport « l'Océanic Club de Casablanca » ouvert aux collaborateurs et leurs familles moyennant une cotisation annuelle symbolique. Le club dispose d'espaces verts, d'aires de jeux pour les enfants, d'une salle de sport, d'une piscine, de courts de tennis et de terrains de basketball et de football.
- **Sorties culturelles et sportives :** Tout au long de l'année, Marsa Maroc fait profiter ses collaborateurs et leurs familles de tickets

gratuits pour assister à des manifestations culturelles et sportives (cinéma, pièces théâtrales, spectacles pour enfants, matchs de football, tournois de tennis, etc).

- **Colonies de vacances :** Les enfants des collaborateurs de Marsa Maroc bénéficient lors des vacances scolaires d'été de séjours en colonies de vacances dans diverses régions du Royaume.
- **Enfants primés :** Les enfants des collaborateurs ayant obtenu d'excellents résultats sont primés via des bons d'achat distribués à l'issue de chaque année scolaire.
- **Estivage :** Marsa Maroc contribue à l'épanouissement de ses collaborateurs à travers l'offre de séjours dans ses centres d'estivage et/ou complexes touristiques dans diverses villes du Royaume.
- **Prêts et conventions avec les banques :** Marsa Maroc facilite l'accès au logement de ses collaborateurs en prenant en charge une partie des intérêts sur les prêts immobiliers. Marsa Maroc a établi également un ensemble de partenariats avec des établissements bancaires, au profit de ses collaborateurs, leur permettant ainsi de bénéficier de conditions préférentielles.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DE MARSAMAROC

Marsa Maroc place la santé et la sécurité de ses collaborateurs comme une priorité de premier rang. Le Groupe veille ainsi à ce que l'ensemble de ses sites soient sécurisés et sûrs pour l'ensemble des personnes qui y exercent.

Le système de management de la santé et sécurité des personnes (SST) mis en place par le Groupe est basé sur la prise en compte des différents aspects spécifiques liés à l'activité du Groupe. Il repose sur l'identification, l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels auprès de tous les collaborateurs de l'ensemble des sites. L'objectif majeur est de prévenir la survenance d'accidents du travail, améliorer les conditions de sécurité aux postes de travail et renforcer la capacité à réagir face aux accidents et situations d'urgence.

L'engagement de Marsa Maroc consiste donc à véhiculer une culture SST impliquant l'ensemble des collaborateurs et sous-traitants, pour que chacun adopte une approche proactive vis-à-vis de sa propre sécurité ainsi que celle de ses collègues.

L'ensemble des ports opérés par Marsa Maroc est certifié selon le référentiel international OHSAS 18001 « Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail » :



Marsa Maroc a obtenu, pour les activités et processus de l'ensemble de ses sites opérationnels, la certification selon le standard international OHSAS 18001.

En amont de cette certification, Marsa Maroc a réalisé une analyse des risques auxquels sont exposés ses collaborateurs. Cette analyse, mise à jour annuellement, a permis d'avoir une approche préventive de la démarche SST et d'identifier les risques les plus significatifs. Une veille légale et réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail est assurée afin de se conformer à la fois aux textes applicables aux activités du Groupe mais aussi aux exigences des autorités portuaires.

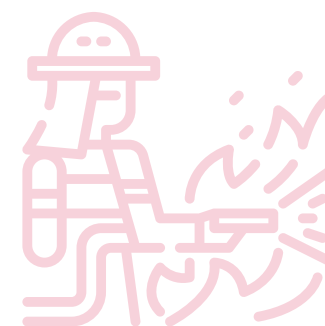
La dynamique d'amélioration continue, préconisée par le système de management SST, incite les équipes locales de chaque port, sous l'égide de la Direction de la Performance Opérationnelle au niveau central, à effectuer périodiquement des audits internes et externes pour s'assurer de la mise en œuvre effective des dispositions du système.

PLAN D'ACTION SST : UNE DÉCLINAISON DE L'ENGAGEMENT DE MARSAMAROC

Le système de management de la santé et sécurité prévoit un plan d'action annuel pour la maîtrise des risques identifiés par port selon la nature de l'activité et les dangers y afférents. A cet égard, les plans d'action intègrent une multitude d'actions qui concourent à couvrir la majorité des risques auxquels les collaborateurs et les prestataires externes sont exposés, telles que :

- La formalisation des processus et mise à jour des consignes de travail ;
- L'organisation des sessions de formation et de sensibilisation au profit des collaborateurs et du personnel sous-traitant ;
- L'amélioration en continu de la qualité des EPI (Équipement de protection individuelle) des collaborateurs ;

- Le renforcement des dispositifs de lutte contre l'incendie ;
- L'entretien systématique des installations électriques et dispositifs de sécurité ;
- L'éclairage adéquat des espaces de travail, quais et terre-pleins ;
- Le contrôle réglementaire annuel des engins de levage et des installations électriques.



LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES

Marsa Maroc a déployé auprès de chaque port les mesures nécessaires pour la lutte contre les incendies suivant un schéma clairement défini. Ce schéma s'intègre dans le cadre d'un POI (Plan d'Opération Interne) faisant ressortir l'ensemble des scénarios probables et les intervenants en cas d'incendie.

Les équipes locales des ports réalisent régulièrement et conjointement avec les autorités portuaires et les équipes de la protection civile des exercices de simulation afin de se préparer au préalable en cas d'incendie.

SEMAINE DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU PORT DE JORF LASFAR

Le port de Jorf Lasfar a organisé en décembre 2019 une semaine de sensibilisation à la SST qui a regroupé plus de 450 participants (personnel du port et sous-traitants). Ces derniers ont pris part aux ateliers de secourisme et de lutte contre l'incendie et aux activités des 8 séminaires organisés pendant cet événement.



MEDECINE DU TRAVAIL : DES EQUIPES MEDICALES ET DES MOYENS TECHNIQUES POUR LA PRESERVATION DE LA SANTE DES COLLABORATEURS

Afin de préserver la santé de ses collaborateurs, Marsa Maroc a mis en place un service médical central avec une dizaine de relais qui réalisent des prestations médicales sur l'ensemble des villes où le Groupe est présent. Les membres appartenant au service médical assurent une surveillance régulière de l'état de santé du personnel à travers des visites médicales périodiques, des actions de sensibilisations et de prévention à travers le dépistage des maladies : bilans sanguins, radiologies, vaccins et visites médicales auprès des médecins spécialistes, et un accompagnement personnalisé lorsque cela est nécessaire par des assistantes sociales permanentes.

ENGAGÉS EN CONTINU POUR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

Marsa Maroc place le respect des droits fondamentaux, humains et sociaux, tels que définis par la constitution nationale marocaine et les conventions internationales telles que l'OIT (Organisation Internationale du Travail), au cœur des lignes directrices de sa politique de gestion des ressources humaines. Le Groupe porte, ainsi, une attention particulière à l'égalité des chances entre femmes et hommes, à la liberté syndicale ainsi qu'au développement d'un dialogue constructif avec les organisations syndicales représentatives de ses collaborateurs.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : UN PRÉREQUIS AU SEIN DE MARSAMAROC

Marsa Maroc s'interdit toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'âge, le handicap, la religion, l'apparence physique, l'ascendance familiale ou sociale, l'état de santé, l'origine régionale, les opinions politiques et l'appartenance syndicale.

Ce principe est le socle de la politique de gestion des Ressources Humaines du Groupe et régit tous ses processus de gestion des talents, du recrutement, à la formation, en passant par la mobilité et le système d'évaluation des collaborateurs jusqu'aux systèmes de rémunération et avantages sociaux.

Le statut du personnel garantit l'ensemble de ces droits à tous les collaborateurs.

Zoom sur les collaboratrices de Marsa Maroc

La proportion des femmes dans l'effectif global de Marsa Maroc représente près de 11% et sont présentes dans l'ensemble des corps de métiers, de l'exploitation à la maintenance, en passant par les métiers maritimes. Ceci témoigne de l'importance accordée par Marsa Maroc à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Le Groupe a été, également, parmi les premiers acteurs du secteur portuaire de la place à encourager ses collaboratrices à adhérer et développer le réseau des femmes portuaires africaines.

Marsa Maroc célèbre chaque année son personnel féminin, à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme.

LIBERTÉ SYNDICALE ET DIALOGUE SOCIAL : DES FONDAMENTAUX POUR LE GROUPE

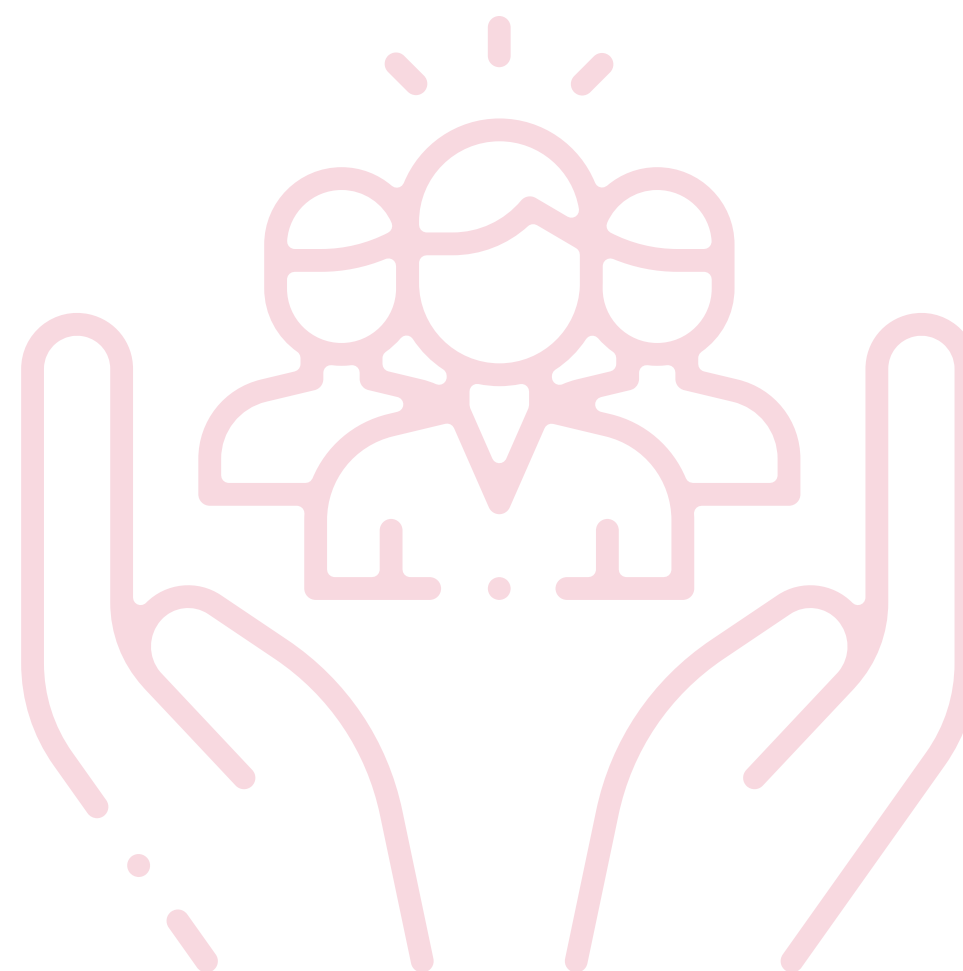
Le respect de la liberté syndicale et la promotion de la négociation collective se sont affirmés comme une culture forte au sein de Marsa Maroc. Les réunions périodiques avec les partenaires sociaux témoignent de la volonté du Groupe d'adopter une démarche de dialogue et de concertation dans une approche proactive au niveau de tous les ports du Royaume.

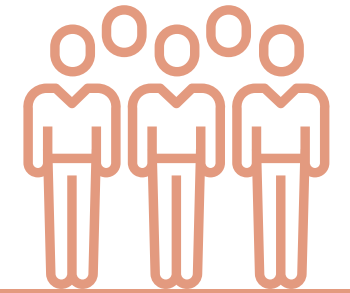
Le dialogue social au sein de Marsa Maroc associe écoute, respect et co-construction. Le dialogue social mené avec les partenaires sociaux favorise une démarche d'information, de consultation et de concertation sur les sujets relatifs à la politique sociale de l'entreprise ainsi que la politique économique de façon large, dans une approche d'amélioration continue des relations professionnelles.

Les sujets traités avec les partenaires sociaux varient selon la conjoncture et abordent principalement la politique sociale matérialisée par les améliorations apportées aux avantages sociaux, les nouveaux besoins en formation et les propositions d'amélioration des conditions du travail.

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Marsa Maroc est engagée à mettre en place les mesures nécessaires en vue de permettre l'accessibilité de ses locaux aux personnes en situation d'handicap afin de favoriser leur insertion professionnelle en cas de recrutement.





Communautés, pour un impact social positif

Depuis sa création, Marsa Maroc participe à l'amélioration de la logistique du Maroc avec comme objectif d'avoir un impact positif sur la communauté et mieux s'insérer dans son environnement extérieur non seulement en tant qu'acteur économique mais aussi en tant qu'acteur social.

Marsa Maroc a choisi de se focaliser sur 4 axes majeurs, à savoir :

Impact social positif

Promotion du sport national

Promotion des arts vivants

Valorisation du métier portuaire



Marsa Maroc privilégie les partenariats ayant le plus grand impact positif sur la communauté et véhiculant des valeurs communes avec le Groupe.

05 | Communautés, pour un impact social positif

POUR UN IMPACT SOCIAL POSITIF

PROMOTION DE LA PRÉSCOLARITÉ

Depuis sa création, Marsa Maroc s'est engagée en faveur de la scolarisation des enfants en milieux défavorisés, en contribuant à l'effort collectif pour la création d'un environnement scolaire agréable et attractif ainsi que pour la réduction du taux d'abandon scolaire.

Ainsi, Marsa Maroc a d'abord collaboré à un premier projet social portant sur l'amélioration des conditions d'hygiène et d'accès à l'eau potable dans plusieurs écoles de la région de Tata. Depuis 2016, Marsa Maroc s'est associée à la Fondation Zakoura pour la mise en place d'écoles périscolaires en milieu rural, et ce dans le cadre de l'initiative ANEER (Action Nationale pour l'éducation de la petite enfance en zone rurale) lancée par l'UNICEF et le Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle. Persuadée

que la préscolarisation construit les bases d'une éducation réussie, Marsa Maroc s'est associée à cette initiative dans le but d'accompagner l'éveil des enfants, faciliter la scolarisation dans de meilleures conditions et les préparer à intégrer l'école primaire.

L'année 2019 a été marquée par la poursuite du partenariat avec la Fondation Zakoura Education pour la mise en place d'une école de préscolaire, cette fois-ci et après Casablanca, dans une des zones rurales d'El Jadida. Ce projet permettra, outre la création de 2 emplois (éducatrices) la préscolarisation sur deux années, de 85 enfants âgés entre 4 et 6 ans. Les locaux sont également utilisés pour dispenser des cours d'éducation parentale en faveur de 50 mères.



J'aime beaucoup ma nouvelle école. J'aime passer toute la journée à apprendre et jouer avec mes camarades. Grâce à cette école j'ai appris à lire et à écrire des lettres, merci à la Fondation Zakoura et son partenaire Marsa Maroc.



Ismail ESSIFER,

Enfant scolarisé en grande section à l'école de Regagda financée par Marsa Maroc

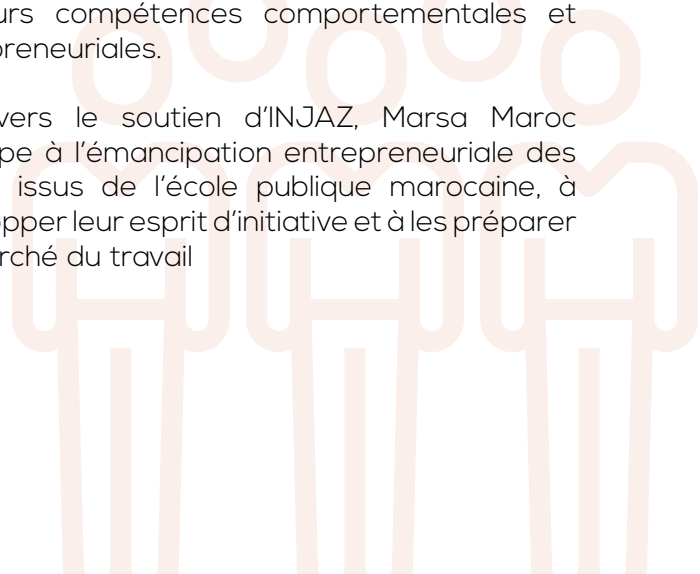
PROMOTION DE L'ENTREPRENARIAT

Marsa Maroc contribue aux programmes de l'association INJAZ ayant attiré à la promotion de la culture entrepreneuriale auprès des jeunes et à l'encouragement de leur inclusion sociale et professionnelle.

Ces programmes de formation, déployés du primaire à l'université, ont pour objectif de mettre à la disposition des jeunes les outils nécessaires à leur orientation scolaire, leur

préparation à l'emploi et au développement de leurs compétences comportementales et entrepreneuriales.

A travers le soutien d'INJAZ, Marsa Maroc participe à l'émancipation entrepreneuriale des jeunes issus de l'école publique marocaine, à développer leur esprit d'initiative et à les préparer au marché du travail



PARTICIPATION AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DU PAYS

Marsa Maroc est membre du comité de soutien permanent de la Fondation Mohammed V pour la Solidarité. Elle accompagne ainsi les programmes de la Fondation œuvrant principalement pour l'assistance des personnes en situation précaire ainsi que pour le développement durable.

Reconnue d'utilité publique et présidée par SM Le Roi Mohammed VI, cette Fondation s'investit dans la lutte contre la pauvreté et la marginalisation, contribuant ainsi à renforcer la cohésion sociale et à construire les bases d'un développement durable.

Amélioration du bien-être des estivants casablancais

Partenaire de l'opération «Plages Propres» depuis 9 ans, Marsa Maroc parraine la plage Madame Chouale (Ain Diab Extension) où elle déploie chaque année un plan d'action portant sur plusieurs volets :

- Amélioration de l'accès aux plages surtout pour les personnes à mobilité réduite ;
- Mise en place de blocs sanitaires pour les estivants accessibles également par les personnes à mobilité réduite ;
- Mise en place de locaux pour la protection civile et la police, de sentiers en bois, de poubelles, etc. ;
- Equipement de la plage en matériels de sauvetage et de sécurité ;
- Mise en place d'un programme d'animation pour enfants (ateliers de recyclage, aires de jeux, etc.).

POUR LA PROMOTION DES ARTS VIVANTS

Marsa Maroc participe au rayonnement culturel du pays et contribue à l'animation récréative et culturelle de la place. La société apporte ainsi son soutien à plusieurs associations et événements : pièces théâtrales, spectacles de comédie, spectacles pour enfants, concerts de musique, etc.

L'encouragement de la production nationale est également au cœur des orientations de Marsa Maroc en termes de sponsoring notamment grâce à son partenariat avec la Fondation des Arts Vivants qui alignent plusieurs pièces marocaines dans le programme de son festival annuel.

En 2019, Marsa Maroc a été partenaire de la saison 2018/2019 de l'Orchestre Philharmonique du Maroc, du Festival Théâtre et Culture et de plusieurs autres associations et événements culturels.

POUR LA PROMOTION DU SPORT

Marsa Maroc contribue à la promotion du sport national à travers le soutien de plusieurs associations et événements sportifs de premier plan. Le Groupe concentre ses efforts sur une poignée de disciplines sportives telles que le Judo, le Football, le Tennis et les courses à pied.

La saison 2018/2019 a marqué le 10^{ème} anniversaire du partenariat entre Marsa Maroc et le Raja Club Athlétique (RCA). Un partenariat qui illustre tant de valeurs communes telles que le leadership, l'expertise et l'excellence.

Le Groupe a également apporté son soutien à plusieurs clubs/événements en 2019 tels que le Grand Prix Hassan II de Tennis, le Grand Marathon International de Casablanca et le club de Judo KODOKAN.

POUR LA VALORISATION DU MÉTIER PORTUAIRE

Marsa Maroc apporte son soutien à plusieurs événements (salons, conférences, etc.) en relation avec le secteur portuaire et de la logistique. L'objectif recherché est de mettre en valeur les avancées du secteur et de contribuer à l'échange entre professionnels du métier autour de problématiques communes.

En 2019, Marsa Maroc a apporté son soutien à des événements tels que le Salon International du Transport et de la Logistique pour la Méditerranée (Logismed), le Congrès Africain des Pilotes Maritimes ainsi que plusieurs rounds des Smart Port Days organisés par l'Agence Nationale des Ports.



PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE EN 2019

06

Environnement et
préservation du milieu
naturel, une priorité



61 116 m³
d'eau consommée



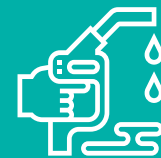
20 795 492 kWh
consommés

Objectif de réduction de la consommation de 7 255 932 kWh sur 2 ans de 2021 à 2022 et une réduction cumulée de 27 572 543 kWh à l'horizon 2030



Les émissions globales de GES (gaz à effet de serre) **35 132 tCO₂e** comptabilisés en 2017 (bilan réalisé en 2019)

Objectif de réduction de 8% sur 10 ans (de 2021 à 2030)



5 475 771 litres de Gasoil consommés

objectif de réduction de la consommation de 6 646 litres sur 3 ans (de 2021 à 2023)

LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT, UNE ORIENTATION STRATÉGIQUE DE MARSA MAROC

Le Groupe a adopté une démarche structurée et systématique dans le cadre du système de management environnemental comme énoncé par sa politique QSE (Qualité – Sécurité – Environnement).

Cette démarche est portée par les équipes locales de chaque port et encadrée par la Direction de la Performance Opérationnelle au niveau central afin de s'assurer d'une vision globale et homogène dans tous les terminaux portuaires exploités par le Groupe.

Afin d'atteindre ces engagements, le Groupe travaille sur l'implication de l'ensemble des collaborateurs à travers des actions régulières de sensibilisation.



POLITIQUE QUALITE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT GENERALE DE MARSA MAROC

Marsa Maroc opérateur portuaire de référence et leader national sur les trafics import-export, est engagée dans une démarche qualité, sécurité et environnement rigoureuse dans le cadre d'un système de management proactif et agile. C'est ainsi qu'elle affirme dans sa Politique Qualité,

Sécurité Environnement, sa volonté d'amélioration continue et poursuit son ambition, grâce à des prestations toujours plus rapides, plus sûres et plus efficaces, conformes aux attentes des parties intéressées ainsi qu'aux exigences légales et réglementaires applicables à ses activités.

Notre politique qualité, sécurité et environnement est définie à partir de nos orientations stratégiques et vise les objectifs suivants :

- Satisfaire nos clients et nos parties intéressées pertinentes en leur fournissant des prestations constamment adaptées à leurs besoins et attentes, notamment en termes de compétitivité, de performance et de réactivité ;
- Satisfaire constamment les obligations de conformité applicables dans notre domaine d'activité ;
- Prendre en considération les risques et opportunités en matière de qualité, sécurité et environnement dans la planification et la mise en œuvre de nos processus ;
- Assurer des conditions de travail sûres et saines permettant de préserver la santé et la sécurité du personnel sous la responsabilité ou sous le contrôle de Marsa Maroc ;
- Assurer la consultation et la participation du personnel et de ses représentants dans la gestion du Système de Management de la santé et la sécurité au travail ;
- Protéger l'environnement, prévenir les pollutions et utiliser de façon rationnelle les ressources naturelles ;
- Améliorer continuellement les performances et l'efficacité du système de management QSE ;
- Développer les compétences de nos collaborateurs en lien avec les évolutions technologiques et managériales.

Nous nous engageons à mettre à disposition les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la présente politique et invitons chaque collaborateur à contribuer efficacement à la réalisation des objectifs y afférents.

Le Président du Directoire

Mohammed ABDELJALIL

LE SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL, UN CADRE D'ACTION POUR MINIMISER LES IMPACTS DES ACTIVITÉS

La déclinaison de la politique environnementale est faite au niveau de chaque terminal portuaire exploité par Marsa Maroc à travers une organisation intégrée permettant la désignation et la clarification des responsabilités de chaque entité.

LES ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS

Sol

Pollution et/ou contamination du sol par déversement de produits liquides (exemple des carburants ou produits chimiques)

Air

- Emission de gaz à effet de serre suite à la consommation d'énergie
- Emission de poussières lors de la manutention des marchandises en vrac (exemple du soufre au port de Safi)
- Pollution de l'air par contamination de produits gazeux ou en cas d'incendie

Ressources naturelles (Energie)

- Consommation d'électricité
- Consommation de gasoil

Eau & Océans

- Consommation d'eau
- Pollution maritime par déversement de produits dangereux (exemple produits pétroliers)
- Rejet d'eaux polluées suite au lavage des engins

Déchets

- Génération de déchets ordinaires (carton, papier, plastique, bois, débris de produits non dangereux, déchets ménagers)
- Génération de déchets dangereux (huiles de vidange, débris de produits dangereux, cartouches et toners utilisés)

Aucun litige environnemental impliquant Marsa Maroc n'a été enregistré en 2019.



RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

Dans la continuité de ses actions en faveur de la protection de l'environnement, Marsa Maroc a adhéré en novembre 2016 à la charte marocaine en faveur de la logistique verte à l'occasion du lancement officiel de l'initiative « Moroccan Green Logistics » en marge de la COP22.

Cette charte a pour objectifs principaux d'assurer une mobilisation maximale de la communauté logistique marocaine autour des actions suivantes :

- Mettre en place une approche volontariste de mesure de leur empreinte carbone et d'action en faveur du climat ;
- Promouvoir les efforts entrepris au niveau national en matière de bonnes pratiques et de « Green Logistics » ;
- Anticiper le positionnement du secteur logistique au Maroc par rapport aux opportunités de coopération et de financement prévisibles.

Dans ce cadre, Marsa Maroc a décidé de réaliser son 1^{er} bilan de Gaz à Effet de Serre (GES) de l'ensemble de ses sites et activités à l'échelle nationale, qui vise à :

- Comptabiliser les émissions de GES au niveau de ses sites et périmètres d'intervention : Siège social à Casablanca, Ports de Nador, Al Hoceima, Tanger, Casablanca, Mohammedia, Jorf Lasfar, Safi, Agadir, Laâyoune et Dakhla ;
- Apprécier la vulnérabilité carbone de ses activités et la dépendance à la consommation des énergies fossiles, principales sources d'émissions ;
- Identifier les postes les plus émetteurs par site et les gisements de réduction de GES liés ;
- Proposer des orientations stratégiques déclinées en plan d'action à court et moyen termes pour réduire et/ou compenser ses émissions.

Dans le cadre de son 1^{er} bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) réalisé en 2019, Marsa Maroc a retenu l'année 2017 comme année de référence afin de suivre ses émissions dans le temps et de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre.

La méthodologie adoptée dans l'évaluation de l'empreinte carbone de Marsa Maroc, est conforme aux dispositions de l'ISO/TR 14069-2013 et aux directives d'application de la norme ISO 14064-1 de quantification et de déclaration des émissions de gaz à effet de serre.

Cette méthodologie permet d'évaluer les émissions de GES suivant 3 catégories d'émissions :

SCOPE 1

Emissions directes produites par les sources fixes et mobiles, sous le contrôle de l'entreprise, nécessaires pour ses activités

SCOPE 2

Emissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur nécessaires aux activités de l'entreprise

SCOPE 3

Autres émissions indirectement produites par les activités de l'entreprise

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'activité de Marsa Maroc en tant qu'opérateur portuaire nécessite une consommation d'énergie pour mener à bien les différentes activités telles que la manipulation des engins de levage, l'éclairage des terminaux et bâtiments etc.

Dans le cadre de sa démarche d'efficacité énergétique, Marsa Maroc a mené au préalable une analyse des principaux postes de consommation d'énergie en comparant les différentes solutions possibles avant d'adopter une combinaison judicieuse des sources d'énergie. Cette optimisation est rendue possible grâce au suivi de la consommation d'énergie par le biais de compteurs permettant de relever en permanence la consommation des différents sites et engins. Grâce à ce suivi régulier, Marsa Maroc peut réagir rapidement et ajuster ses actions.

En parallèle à l'optimisation du mix énergétique, les postes à forte consommation énergétique sont identifiés pour déployer des pistes d'amélioration ciblées. Ainsi, Marsa Maroc a entrepris le remplacement de l'ensemble des ampoules de ses sites pour que l'éclairage se

fasse progressivement en LED et a déployé des mesures d'économie d'énergie pour le matériel informatique au niveau des bâtiments administratifs d'une part, et au niveau de l'éclairage externe des terre-pleins et quais par adoption d'horloges astronomiques.

Au niveau de la conduite des engins de manutention au sein des ports, des modules de formation à une conduite plus respectueuse de l'environnement ou « éco-conduite » sont programmés au profit des collaborateurs concernés pour réduire la consommation du carburant.

Marsa Maroc a également mis en place des actions afin de sensibiliser ses collaborateurs sur l'utilisation rationnelle des radiateurs et climatiseurs et la limitation de l'utilisation de papier notamment en lien avec les impressions.

De surcroît, le Groupe a installé des panneaux photovoltaïques au niveau des sites d'exploitation pour réduire la consommation d'électricité dans les bureaux et les locaux sanitaires.

RÉDUCTION ET ÉLIMINATION DES DÉCHETS

Marsa Maroc a opté pour une gestion optimale des déchets à travers une traçabilité des volumes pour agir en amont des déchets et minimiser leur production par catégorie.

Un plan des déchets est défini au niveau de chaque site selon son activité et la nature des déchets générés. Pour les opérations de maintenance des engins qui génèrent des huiles usées, un traitement spécifique est apporté à travers le stockage dans des fûts sur des cuvettes de rétention et leur acheminement par la suite vers les filières de recyclage agréées. Les emballages contenant des solvants et des produits de peinture font également l'objet d'un recyclage via un prestataire expert dans le domaine. Les batteries usées sont stockées

dans des bacs étanches avant leur récupération par un collecteur agréé.

Les déchets bureautiques tels que les équipements électriques et électroniques subissent un tri en amont avant leur acheminement vers la filière agréée.

Pour les déchets dits banals comme les papiers, les cartons, le plastique et le bois ainsi que les déchets ménagers, des bacs dédiés sont disponibles au niveau de chaque port. Les quantités produites sont envoyées aux filières agréées selon un calendrier préétabli tout au long de l'année.

PRÉSERVATION DE LA RESSOURCE « EAU » ET DES « OCÉANS »

En tant qu'exploitant de terminaux portuaires, Marsa Maroc entreprend des efforts pour la préservation de la ressource « Eau » et les « Océans » portant principalement sur la prévention de la pollution des eaux maritimes. L'analyse des impacts environnementaux a permis d'identifier comme sources potentielles d'une telle pollution, le déversement de produits dangereux causant une pollution maritime (par exemple lors du déchargement des hydrocarbures), le contenu d'un conteneur de produits dangereux ou le rejet d'eaux polluées suite au lavage des engins.

La consommation directe d'eau par le Groupe est limitée à l'usage des sanitaires dans les différents sites et des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs sont régulièrement organisées afin de réduire la consommation. Marsa Maroc a mis en place de nouveaux compteurs débitmètres électroniques pour le comptage des quantités d'eau consommées et de détecter les fuites éventuelles en vue de surveiller cette ressource.



De par la nature de ses activités, le port de Mohammedia a fait de la protection des eaux et des océans une préoccupation majeure dont le suivi est assuré au quotidien.

La politique adoptée à ce titre peut être appréhendée comme suit :

• Mesures préventives :

En termes prévention, la DEPM (Direction d'Exploitation du Port de Mohammedia) dispose :

- De procédures de travail et d'intervention rigoureuses à même de mitiger, voire d'éviter tout risque de pollution des eaux ;
- D'un capital humain expérimenté et sensibilisé à ce sujet ;
- D'un plan de contrôle et d'expertise de l'ensemble des équipements de manutention d'hydrocarbures. A ce titre, des exercices de simulation d'intervention sont fréquemment menés par le port.

• Moyens d'intervention :

Le port dispose d'équipements spécifiques, conçus pour lutter contre les diverses formes de pollution, de source interne ou externe.

Ces équipements sont répartis en trois classes :

- Moyens de confinement (barrages flottants, boudins, ...) ;
- Moyens de récupération (récupérateurs à brosse, absorbants, pompes, ...) ;
- Moyens de stockage et de traitement des eaux polluées.

En sus de ces moyens, la DEPM est en mesure de déployer une flottille d'engins flottants équipée pour intervenir en cas de pollution marine :

- Deux remorqueurs haute mer de 6030 CV chacun ;
- Quatre vedettes ;
- Un canot pneumatique.



Rachid ABINOUEH
Directeur de l'Exploitation au port de Mohammedia

PRÉVENTION DE LA POLLUTION DU SOL

La pollution du sol est un risque variant selon l'activité de chaque port en fonction des marchandises manutentionnées. A titre d'exemple, au terminal hydrocarbures de Mohammedia, les équipes ont instauré des mesures spécifiques pour répondre à cet enjeu. Des équipements permettant la prévention de ces risques sont présents de manière systématique au terminal, comme par exemple l'installation de bacs à sables appropriés. Dans une démarche préventive, des analyses sur des échantillons au sol le long du tracé du pipeline de rejet en mer sont réalisées. Au port de Casablanca, les produits absorbants à proximité du quai ainsi qu'une deuxième remorque basse sont mis à disposition des équipes pour permettre une meilleure rétention et une intervention efficace en cas de fuite sur un conteneur.

L'ensemble des opérations au moment de soutage (bunkering) est sous une surveillance continue et des tests de simulation des situations d'urgence sont réalisés régulièrement pour former les équipes de première intervention conjointement avec les équipes de l'autorité portuaire et la protection civile.

Ces exercices visent à susciter les réflexions et les échanges sur des situations inédites et améliorer le dispositif de réponse.

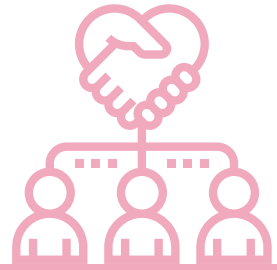
De même, les équipes des ports ont mis en place une base de données à jour de tous les produits chimiques utilisés et produits chargés ou déchargés au niveau du port, avec vérification de leur FDS (fiche de donnée sécurité) pour planifier les plans d'urgences adéquats.



Certification ISO 14001 des ports opérés par Marsa Maroc

La certification ISO 14001 est considérée comme le standard international le plus avancé à l'échelle internationale en matière de préservation de l'environnement. Cette certification 14001 obtenue pour tous les terminaux exploités par le Groupe a permis de corroborer les efforts déployés tant sur la pertinence de la priorisation des enjeux majeurs liés à ses activités que sur la qualité de la structuration de son approche de gestion. Les évaluations internes conjuguées aux audits externes réalisés depuis la certification visent à s'assurer que le SME (Système de Management Environnemental) répond bien aux exigences les plus strictes. L'implication de plusieurs entités dans cette démarche, a fait bénéficier Marsa Maroc de l'expertise croisée des équipes et a permis aux collaborateurs de s'approprier avec succès les bonnes pratiques du SME.





Les achats, partage des principes RSE avec les prestataires externes

Marsa Maroc s'est dotée d'une politique d'achat conforme à sa stratégie de développement et contribuant à l'atteinte de ses objectifs stratégiques à travers :

- Une satisfaction des besoins des clients internes en termes de qualité, coûts, délais, et respect de l'environnement ;
- Une garantie de la transparence nécessaire à une démarche déontologique ;
- Une fiabilisation et optimisation du processus achats.

La politique d'achat de Marsa Maroc vise la conformité de sa chaîne de valeur aux standards sociaux et environnementaux à travers une sélection rigoureuse des fournisseurs et des sous-traitants en amont. Le Groupe vise la promotion des principes de la responsabilité sociétale et environnementale chez ses prestataires.

Les prestataires externes souhaitant intégrer l'écosystème du Groupe doivent ainsi veiller au respect de plusieurs aspects sociaux tels que la conformité réglementaire en justifiant d'une situation en règle auprès des organismes de sécurité sociale ainsi qu'en souscrivant à une assurance contre les accidents du travail pour leur collaborateurs.

En fonction des risques des différents produits et/ou services achetés, le Groupe exige de ses fournisseurs le respect de mesures rigoureuses en matière de conditions d'hygiène, de santé et de sécurité du personnel sous-traitant mais aussi en matière de manipulation de déchets dangereux, de propreté du voisinage et de préservation de l'environnement en général, et du milieu maritime en particulier.

07

Achats responsables & satisfaction clients, un engagement dans notre chaîne de valeur

UNE RELATION ÉQUITABLE ET TRANSPARENTE AVEC LES PRESTATAIRES EXTERNES

Au sein de Marsa Maroc, la fonction achat repose sur des principes d'équité et de transparence avec les fournisseurs et sous-traitants se déclinant comme suit :

Équité : Inspiré du règlement des marchés publics, le règlement des marchés de Marsa Maroc garantit l'équité du traitement des fournisseurs dans toutes les étapes du processus d'achat.

Délai de paiement : Une attention particulière est apportée à la réduction des délais de règlement des factures. Marsa Maroc met en œuvre toutes les mesures nécessaires à travers un suivi régulier pour s'assurer du respect de la réglementation en vigueur.

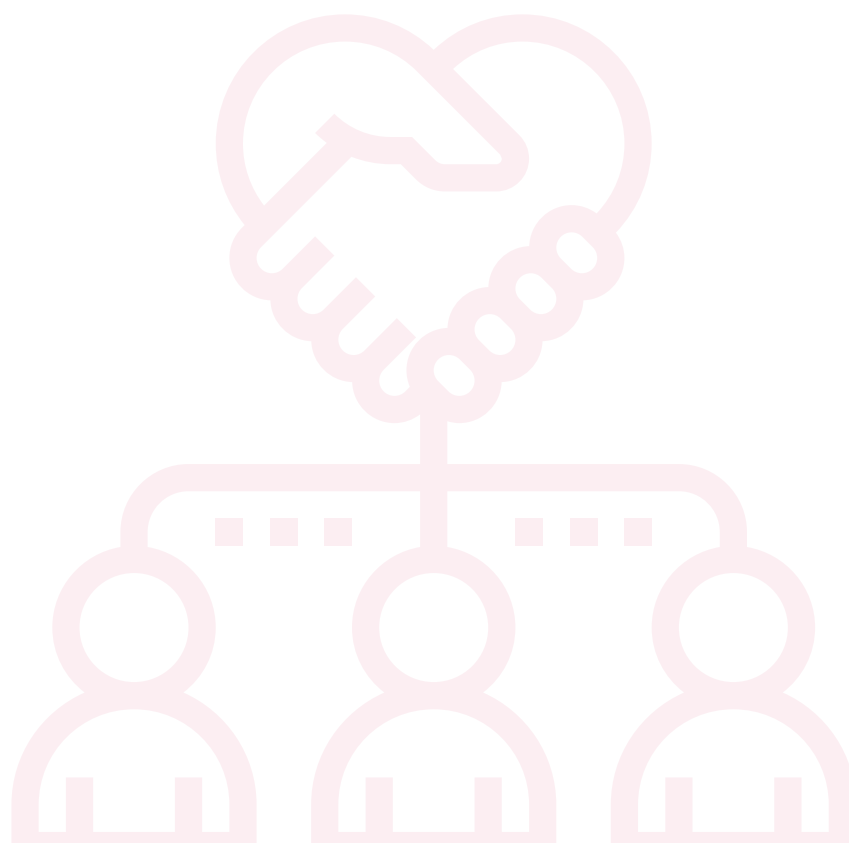
Ecoute active des fournisseurs : Etant à l'écoute de ses partenaires d'affaires dans le but d'améliorer son processus d'achat, le Groupe mène des enquêtes de satisfaction auprès de ses fournisseurs. Des réunions de coordination peuvent également être tenues en cas de besoin entre les représentants du fournisseur ou sous-traitant et ceux du maître d'ouvrage qui représente Marsa Maroc au cours desquelles sont discutées les différents aspects liés à l'exécution du marché ainsi que les voies d'amélioration de la politique d'achat du Groupe.

LA QUALITÉ DE SERVICE, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE MARSAMAROC

Marsa Maroc place l'amélioration de la qualité de service au centre de ses priorités avec comme objectif de créer de la valeur ajoutée à ses clients en leur offrant un service performant, fiable et à moindre coût.

Conscient que la pérennisation de sa compétitivité passe par la satisfaction des

attentes toujours plus exigeantes de ses clients, le Groupe s'emploie chaque jour pour améliorer ses performances et l'efficacité de son système de management de la qualité, en apportant à ses clients des solutions personnalisées dans un esprit de partenariat et en assurant l'implication et la cohésion des collaborateurs autour de la culture « Client ».



Certification ISO 9001

Depuis 2015, l'ensemble des sites opérationnels de Marsa Maroc est certifié selon le standard international ISO 9001. L'obtention de ce label couronne les efforts entrepris par le Groupe pour satisfaire les exigences des clients. Des moyens humains, techniques, organisationnels et financiers conséquents sont alloués pour mettre en œuvre les engagements inscrits dans la politique QSE et améliorer ainsi la performance opérationnelle des ports et terminaux gérés par Marsa Maroc.



LES ENQUÊTES DE SATISFACTION, UN LEVIER D'AMÉLIORATION DES PRESTATIONS ET D'ÉCOUTE CLIENT

Engagée dans un processus d'amélioration continue, Marsa Maroc conduit régulièrement des enquêtes de satisfaction dans l'ensemble de ses sites opérationnels afin de s'assurer de l'adéquation entre ses prestations de service et les attentes de ses clients. Ces enquêtes permettent de renforcer la relation avec les clients, d'approfondir la compréhension de leurs attentes en décelant aussi bien les points

forts afin de capitaliser dessus que les voies d'amélioration du Groupe.

Les enquêtes conduites en 2019 révèlent un niveau de satisfaction global de 79% reflétant l'effort consenti par l'ensemble des collaborateurs de Marsa Maroc pour satisfaire les attentes des clients.



L'instauration des systèmes de management de la qualité, de l'environnement de la santé et de la sécurité a eu de nombreux avantages. Elle nous a permis, d'une part, d'améliorer notre performance en interne et d'assurer un environnement de travail sûr à nos collaborateurs et d'autre part, d'assurer des prestations de qualité conformes aux attentes de nos clients, tout en atténuant nos impacts environnementaux et en respectant les exigences réglementaires liées à notre métier d'opérateur portuaire.



Mr Lahcen OUJJA
Directeur de la Performance Opérationnel

RESPECT DES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS AVEC LES AUTORITÉS PORTUAIRES

Exploitant ses ports et terminaux dans le cadre de contrats de concession, Marsa Maroc veille à tisser et maintenir avec les autorités portuaires, des liens basés sur la transparence, le dialogue et la confiance. Le Groupe assure ses missions dans ses différents sites opérationnels concédés tout en respectant ses différentes obligations contractuelles en tant que concessionnaire.



L'éthique, une ligne de conduite ancrée chez Marsa Maroc

Marsa Maroc s'est toujours assignée une responsabilité éthique et déontologique avec comme objectif d'entretenir une relation basée sur la confiance, l'intégrité et la transparence avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Ainsi, le Groupe veille au respect des lois en vigueur et des réglementations juridiques ou de marché.

La corruption étant un enjeu majeur nuisant au bon fonctionnement du secteur portuaire, Marsa Maroc s'efforce de lutter contre la corruption par la mise en place de processus clairs et rigoureux au niveau de chaque activité. Marsa Maroc met également en garde ses prestataires externes contre le recours à des pratiques illicites (fraude, corruption, etc) lors de leur collaboration avec le Groupe.



08

Vers une gouvernance transparente

LA PRÉVENTION DU DÉLIT D'INITIÉ

De par sa cotation à la Bourse de Casablanca, Marsa Maroc fait de la prévention du délit d'initié un principe essentiel dans sa déontologie. Le Groupe a ainsi instauré des mesures rigoureuses pour la prévention de ce risque à plusieurs niveaux.

Ainsi, les règles et les principes de fonctionnement relatifs à la communication financière et à la prévention du délit d'initié cadrent les pratiques du Groupe, en référence aux dispositions

nationales qui régissent les pratiques de bonne gouvernance, notamment Le Code Marocain de Bonnes Pratiques de Gouvernance d'Entreprise, et les Circulaires de l'AMMC (Autorité Marocaine des Marchés de Capitaux). Dans ce sens, le dispositif déontologique structuré et transparent que Marsa Maroc a instauré en 2016, intègre parmi ses fondements un code de déontologie et des exigences renforcées notamment pour certaines fonctions sensibles au sein du Groupe.

La sensibilisation des collaborateurs pour un partage et une appropriation adéquats

Plusieurs actions sont organisées afin de sensibiliser les collaborateurs et renforcer leur adhésion aux principes et valeurs du Groupe.

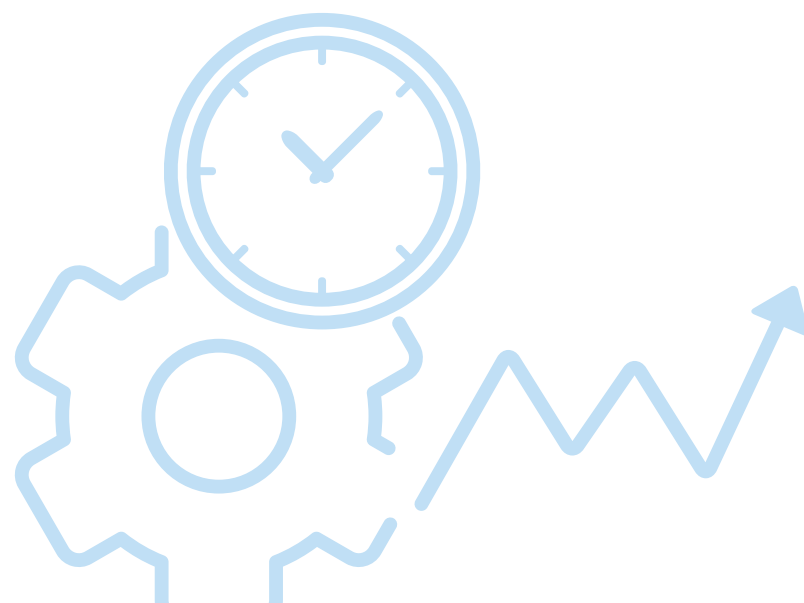
Un séminaire sur la communication financière à l'attention des entreprises cotées a été organisé en 2016 auprès des cadres dirigeants et supérieurs couvrant plusieurs métiers de Marsa Maroc tels que la finance, le contrôle de gestion, le juridique et la communication.

Au début de chaque semestre, le code de déontologie est diffusé à toutes les personnes identifiées comme « initiées » permanentes ou occasionnelles de par leur position ou leurs fonctions à Marsa Maroc, ou qui gèrent ou disposent directement ou indirectement d'informations privilégiées (financières ou non financières) pouvant avoir une influence significative sur les cours en bourse des titres de l'entreprise.

GOVERNANCE

La gouvernance au sein de Marsa Maroc est à structure dualiste et est à l'origine d'une répartition entre, d'une part, le pouvoir de surveillance et de contrôle dévolu au Conseil de Surveillance et, d'autre part, le pouvoir de gestion dévolu au Directoire.

Cette structure permet une meilleure répartition des responsabilités et suit la recommandation formulée par le Code Marocain de Bonnes Pratiques de Gouvernance d'Entreprise et le Code Marocain de de Bonnes Pratiques de Gouvernance des Entreprises et Etablissements Publics, en ce qui concerne la dissociation des fonctions de direction et de surveillance.



LE CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le Directoire et approuve les grandes orientations stratégiques de la société. Son rôle s'étend, également, à l'approbation des principaux instruments de gestion de la société, tel que stipulé par la loi 69-00 relative au contrôle financier de l'Etat et par la convention de contrôle établie entre Marsa Maroc et l'Etat marocain.

Le Conseil de Surveillance est constitué des membres nommés par l'assemblée générale des actionnaires. Il est présidé par un Président du Conseil élu parmi ses membres. Le Conseil élit, également, parmi ses membres, un Vice-Président.

Les critères d'indépendance pour la nomination d'Administrateurs Indépendants ont été définis par l'étude réalisée en 2019 par un cabinet spécialisé, portant sur « l'évaluation du système de gouvernance institutionnelle de Marsa Maroc » comme suit :

- N'avoir aucun lien conjugal ou familial, ou tout autre lien personnel avec les dirigeants de l'entreprise ou des actionnaires de contrôle ;
- Ne pas représenter les intérêts de l'Etat en tant qu'actionnaire majoritaire, ni ceux des autres actionnaires ;
- Ne pas être salarié ou membre de l'organe de direction de Marsa Maroc, représentant permanent, salarié ou membre de l'organe d'administration d'un actionnaire ou d'une entreprise que la société consolide et ne pas l'avoir été au cours des 3 années précédentes ;
- Ne pas être membre de l'organe de direction ou d'administration d'une entreprise dans laquelle Marsa Maroc détient une participation quel que soit le pourcentage de détention ni un mandat et ne pas l'avoir été au cours des 3 années précédentes ;
- Ne pas être membre des organes d'administration ou de direction d'un client ou fournisseur significatifs de Marsa Maroc ou de ses filiales, ou pour lequel Marsa Maroc représente une part significative de l'activité ;
- Ne pas avoir exercé un mandat de commissaire aux comptes au sein de Marsa Maroc, ni de conseil au cours des 3 années précédentes.
- Ne pas être membre du Directoire ou du Conseil de Surveillance de Marsa Maroc au cours des 6 dernières années ;
- Posséder les compétences et l'expérience requise en matière de gouvernance des entreprises ;
- Faire partie du secteur privé suivant recommandation OCDE : dans les entreprises publiques exerçant des activités économiques, il est souhaitable qu'ils soient recrutés dans le secteur privé, de façon à pouvoir constituer des conseils plus ouverts aux enjeux commerciaux.

Le Conseil de Surveillance comprend 9 membres dont aucun n'est Administrateur Indépendant selon les critères définis ci-dessus.

Le Conseil de Surveillance s'est réuni 4 fois en 2019 avec un taux de présence moyen de 83%.

MEMBRES NON-EXÉCUTIFS :

Le Conseil de Surveillance de Marsa Maroc au titre de l'année 2019 est composé comme suit :

M. Abdelkader AMARA : Président du Conseil de Surveillance ;

M. Khalid CHERKAOUI : Vice-Président du Conseil de Surveillance ;

L'Etat Marocain : membre du Conseil de Surveillance représenté par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, représenté par M. Adil BAJJA ;

M. Mustapha BOUKHOU : membre du Conseil de Surveillance ;

M. Jamal RAMDANE : membre du Conseil de Surveillance ;

M. Adil BAH : membre du Conseil de Surveillance ;

Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite -RCAR- : membre du Conseil de Surveillance représenté par Mme Ouafae MRIOUAH ;

Wafa Assurance : membre du Conseil de Surveillance représenté par M. Mohamed Ramses ARROUB ;

La Caisse Marocaine des Retraites -CMR- : membre du Conseil de Surveillance représentée par M. Mohamed Jaber KHEMLICHI.

Membre du Conseil de Surveillance	Date de nomination au Conseil de Surveillance	Echéance du mandat	Nombre de mandat	Fonction au sein du CS	Taux d'assiduité
M. Abdelkader AMARA	12/05/2017	2022	1	Président	100%
M. Khalid CHERKAOUI	12/05/2017	2022	1	Vice-Président	100%
M. Adil BAJJA (représentant de l'Etat Marocain)	12/05/2017	2022	1	Membre	75%
M. Mustapha BOUKHOU	12/10/2016	2021	1	Membre	100%
M. Jamal RAMDANE	12/05/2017	2022	1	Membre	100%
M. Adil BAH	23/01/2019	2022	1	Membre	75 %
Mme Ouafae MRIOUAH (représentant de RCAR)	12/10/2016	2021	1	Membre	100%
M. Mohamed Ramses ARROUB (représentant de Wafa Assurance)	12/10/2016	2021	1	Membre	0%
M. Mohamed Jaber KHEMLICHI (représentant de CMR)	12/10/2016	2021	1	Membre	100%
Nombre de réunions	4 réunions tenues du Conseil de Surveillance en 2019				

LES COMITÉS SPÉCIALISÉS ISSUS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance a instauré deux Comités spécialisés :

Comité Audit et Gouvernance : a pour mission de veiller au respect des règles de conformité des rapports financiers, des prescriptions juridiques et réglementaires, ainsi que de la qualification, de l'indépendance et de l'action des auditeurs externes.

A cet effet, ce Comité donne son avis au Conseil de Surveillance, sur le dispositif du contrôle interne, la qualité des comptes, les performances, ainsi que sur toute question se rapportant au système d'information et de gestion de la société.

Le Comité se prononce, également, sur la désignation des commissaires aux comptes et de tout autre auditeur externe, sur le programme des travaux des auditeurs externes et internes, sur les principes et méthodes comptables, ainsi que sur les comptes annuels et les rapports d'activité, avant leur examen par le Conseil de Surveillance.

Le Comité d'Audit et Gouvernance veille, également, à l'élaboration et le suivi des règles de gouvernance, de fonctionnement du Conseil de Surveillance et de ses comités, de la politique et des procédures de communication et de diffusion de l'information et du code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil de Surveillance.

Les membres constitutifs du Comité d'Audit et Gouvernance

Nom et Prénom	Président / Membre	Fonction membre
M. BOUKHOU Mustapha	Président du Comité	Membre du Conseil de Surveillance
M. BAJJA Adil	Membre du Comité	Représentant Permanent de l'Etat marocain - Membre du Conseil de Surveillance
M. CHALACH Youssef	Membre du Comité	Désigné par le RCAR Membre du Conseil de Surveillance
M. KHEMLICHI Mohammed Jaber	Membre du Comité	Représentant permanent de la CMR Membre du Conseil de Surveillance
M. OUMERIJAL DERDEK Soundous	Membre du Comité	Commissaire du Gouvernement



Comité Stratégie, Investissements, Rémunérations et Nominations : se charge d'aider le Conseil de Surveillance à évaluer la stratégie, examiner les projets d'investissements stratégiques et toute opération, notamment, d'acquisition ou de cession, susceptible d'avoir une incidence significative sur les résultats, la structure et le bilan de Marsa Maroc.

Ce Comité a pour rôle, également, d'examiner le plan pluriannuel de Marsa Maroc et de préparer les délibérations du Conseil de Surveillance relatives à la stratégie de l'entreprise.

Il émet un avis et fait des recommandations sur la politique de rémunération et de recrutement en vigueur à Marsa Maroc et sur tout projet de changement de cette politique, ainsi que sur les projets de refonte significative de l'organigramme et des structures de Marsa Maroc.

Le Comité Stratégie, Investissements, Rémunérations et Nominations prépare, également, ses recommandations au Conseil de Surveillance pour la succession des exécutifs et non exécutifs.

Les membres constitutifs du Comité « SIRN »

Nom et Prénom	Président / Membre	Fonction
M. CHERKAOUI Khalid	Président du Comité	Membre du Conseil de Surveillance
M. BAJJA Adil	Membre du Comité	Représentant Permanent de l'Etat marocain - Membre du Conseil de Surveillance
M. BOUKHOU Mustapha	Membre du Comité	Membre du Conseil de Surveillance
M. RAMDANE Jamal	Membre du Comité	Membre du Conseil de Surveillance
Mme MRIOUAH Ouafae	Membre du Comité	Représentant permanent du RCAR Membre du Conseil de Surveillance
M. KHEMLICHI Mohamed JABER	Membre du Comité	Représentant permanent de la CMR Membre du Conseil de Surveillance
Mme BENKHAYAT Meriem	Membre du Comité	Désignée par Wafa assurance Membre du Conseil de Surveillance

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Aucune rémunération n'a été allouée par l'Assemblée des actionnaires au profit des membres du Conseil de Surveillance.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE L'INSTANCE DE GOUVERNANCE PAR RAPPORT AUX THÈMES ESG

Evaluation externe

Une évaluation externe du fonctionnement des organes de gouvernance de la société est réalisée tous les trois ans, par un cabinet externe avec le concours du comité Stratégie, Investissements, Rémunérations et Nominations.

La dernière évaluation du système de gouvernance institutionnelle de Marsa Maroc a été initiée en 2017 et achevée en 2019, par le Cabinet MAZARS.

Evaluation interne

Afin de veiller à sa mise en place, l'étude sur l'évaluation du système de gouvernance institutionnelle de Marsa Maroc a recommandé d'inscrire, parmi les attributions du Comité qui a la charge du volet Gouvernance, la réalisation d'une évaluation interne annuelle portant sur le fonctionnement du Conseil de Surveillance et des Comités spécialisés.

Le projet de charte du Comité Rémunération, Nomination et Gouvernance, dont l'institution a été recommandée par l'étude, a été établi dans ce sens.

RELATION AVEC LES ACTIONNAIRES

Les assemblées générales des actionnaires sont tenues en respect des délais de convocation et de publication prévus par la loi.

Les documents relatifs aux points inscrits à

l'ordre du jour des réunions des assemblées des actionnaires sont mis à la disposition de ces derniers, au sein du siège sociale et publié sur le site de la société, conformément à la réglementation en vigueur, notamment :

- **Le rapport de gestion ;**
- **Les comptes sociaux et consolidés ;**
- **Les rapports des Commissaires aux comptes ;**

Les comptes semestriels et les comptes annuels sont, également, publiés dans les journaux d'annonces légales, dans les délais et aux conditions de publication prévus par la loi.



LE DIRECTOIRE

Le Directoire constitue l'organe collégial qui assure la gestion de la société. Il est investi des pouvoirs pour représenter la société et prendre toute décision, dans la limite des attributions qui lui sont fixées par la loi 17-95 telle que modifiée et complétée, par les statuts de la société, ainsi que par la convention de contrôle établie entre la société et l'Etat marocain représenté par le

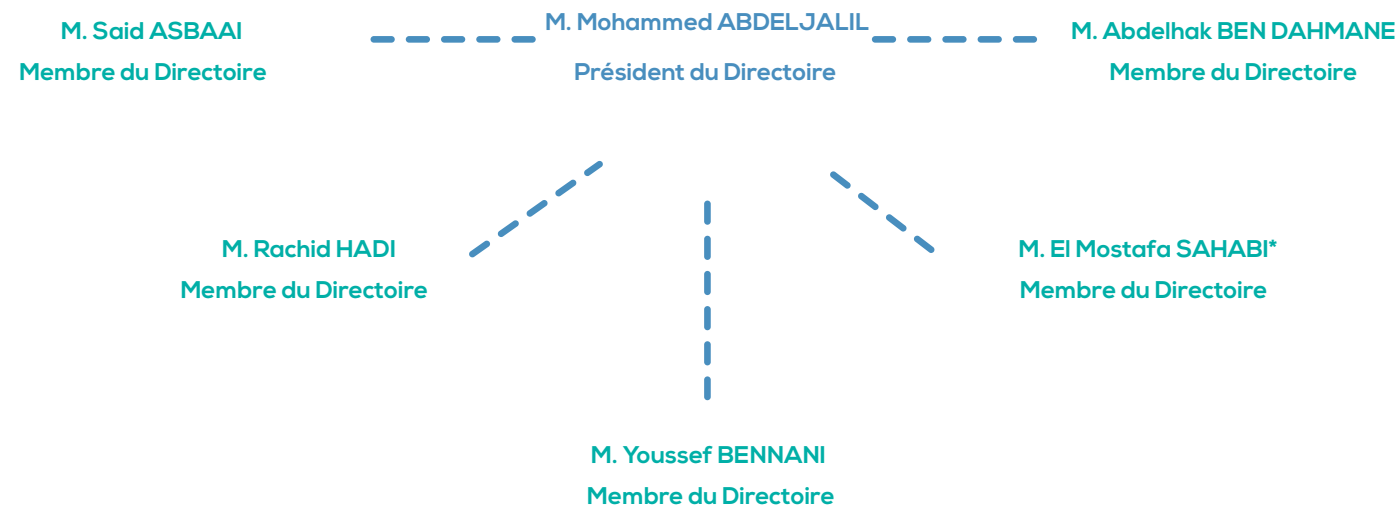
Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, en application de la loi 69-00.

Les membres du Directoire sont nommés par le Conseil de Surveillance qui confère à l'un d'eux la qualité de Président du Directoire.

Le Directoire a tenu 9 réunions en 2019, avec un taux de présence moyen de 98%.

Membres exécutifs

Le Directoire de Marsa Maroc au titre de l'année 2019 est composé comme suit :



* Il est à noter que Mr Sahabi est parti à la retraite fin décembre 2019

Membre	Date de nomination au Directoire	Durée du mandat	Echéance
M. Mohammed ABDELJALIL	23/01/2019	4 ans	2022
M. Said ASBAAI	23/01/2019	4 ans	2022
M. Abdelhak BEN DAHMANE	23/01/2019	4 ans	2022
M. Youssef BENNANI	23/01/2019	4 ans	2022
M. Rachid HADI	23/01/2019	4 ans	2022
M. El Mostafa SAHABI	23/01/2019	4 ans	2022

RÉMUNÉRATION DU DIRECTOIRE

La rémunération des membres du Directoire est fixée par le Conseil de Surveillance. Elle reste en phase avec celle des autres salariés en suivant la même composition (Echelle, Echelon...) avec une indemnité spéciale dite « de Directoire ».

L'enveloppe globale brute allouée aux membres du Directoire au titre de leur salaire en tant que directeurs centraux et indemnités de Directoire

(hors Président du Directoire) pour l'année 2019 et hors bonus (Gratification, primes de performance) s'élève à 4,5 MDH.

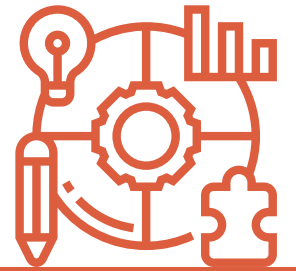
Les avantages en nature, à l'instar des autres directeurs incluent une voiture et un logement pour ceux ne bénéficiant pas de l'indemnité de logement.

LA PARITÉ

Le Conseil de Surveillance de Marsa Maroc est constitué de 5 membres personnes physiques et 4 membres personnes morales représentées, chacun, par un représentant permanent. Cette instance de gouvernance compte 1 femme parmi

les 9 membres présents, soit un pourcentage de 11%. Le Directoire est composé de 6 membres de sexe masculin.





A propos de ce rapport

09 | A propos de ce rapport

MÉTHODOLOGIE DE COLLECTE D'INFORMATION

Pour le premier rapport ESG (Environnement, Social et Gouvernance) de Marsa Maroc, la méthodologie adoptée pour la collecte de l'information consiste à collecter les informations extra-financières nécessaires à l'élaboration de ce rapport auprès des entités internes en charge des sujets sous revue. Ces informations extra-financières ont été traitées et consolidées avec l'appui d'un prestataire externe et ont été ensuite validées par Marsa Maroc. Les indicateurs quantitatifs et les méthodes de calcul sont définis dans les sections afférentes de ce rapport.

PÉRIMÈTRE ET PÉRIODE DU REPORTING

Les données présentées dans ce rapport sur l'ensemble des thématiques ESG (Environnement, Social et Gouvernance) incluent l'ensemble des activités du Groupe Marsa Maroc au Maroc (Siège social à Casablanca, Ports de Nador, Al Hoceima, Tanger, Casablanca, Mohammedia, Jorf Lasfar, Safi, Agadir, Laâyoune et Dakhla) ainsi que de ses filiales pour la période du 1 janvier 2019 au 31 décembre 2019, sauf explication contraire mentionnée.

RÉFÉRENTIELS UTILISÉS

Marsa Maroc, en tant qu'entreprise cotée à la Bourse de Casablanca, est concernée par la circulaire de l'Autorité Marocaine des Marchés des Capitaux (AMMC) n° 03/19 du 20 février 2019 relative aux opérations et informations financières. Ce rapport s'aligne aux exigences de cette circulaire et s'adosse également aux standards universels en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises tels que la norme ISO 26000 et les Objectifs du Développement Durable (ODD) de l'ONU, et s'inspire des principes du Global Reporting Initiative (GRI), en conformité essentielle avec sa version « Standard - 2016 ».

MATRICE DE CORRESPONDANCE GRI

Code GRI	Indicateur	Chapitre	N° de page	Commentaire
Profil de l'organisation				
102-01	Nom de l'organisation	A propos de Marsa Maroc	7	
102-02	Activités, marques, produits et services	A propos de Marsa Maroc	7	
102-03	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	Dernière page	64	
102-04	Lieux où se trouvent les activités	A propos de Marsa Maroc	10	
102-05	Capital et forme juridique	A propos de Marsa Maroc	9	
102-06	Marchés desservis (répartition géographique, secteurs desservis et types de clients et de bénéficiaires)	A propos de Marsa Maroc	10	
102-08	Information sur les collaborateurs et les autres travailleurs	Le capital humain, un vecteur de croissance	19	
102-09	Information sur la chaîne d'approvisionnement	Achats responsable & Satisfaction clients, un engagement dans la chaîne de valeur	43	
Stratégie				
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour y contribuer	Mot du Président du Directoire	5	
102-15	Description des principaux impacts, risques et opportunités	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	15	
Gouvernance				
102-18	Structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	15, 16	
102-22	Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	
102-23	Préciser si le président de l'instance supérieure de gouvernance est également membre de la direction	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	

102-24	Nomination et sélection de l'instance supérieure de gouvernance	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	
102-25	Prévention des conflits d'intérêts au niveau de l'instance supérieure de gouvernance	Vers une gouvernance transparente	47, 48, 49	
102-26	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'établissement des objectifs, des valeurs, et de la stratégie	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	
102-28	Evaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance	Vers une gouvernance transparente	49, 50, 51, 52, 53, 54	
102-35	Politiques de rémunération de l'instance supérieure de gouvernance et des cadres dirigeants	Vers une gouvernance transparente	52, 55	
Implications des parties prenantes				
102-40	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
102-42	Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
102-44	Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation y a répondu, notamment pour son reporting	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
Pratiques du reporting				
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	A propos de ce rapport	57	
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	A propos de ce rapport	57	
102-47	Enjeux pertinents identifiés au cours du processus de définition du contenu du rapport	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
102-50	Période de reporting correspondant aux informations fournies	A propos de ce rapport	57	
102-51	Date du rapport le plus récent	A propos de ce rapport	57	

102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Dernière page	62	
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	A propos de ce rapport	57	
102-55	Index du contenu GRI	A propos de ce rapport	57 - 61	
102-56	Vérification externe			Pas de vérification externe
Approche managériale				
103-01	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
103-02	L'approche managériale et ses composantes	La responsabilité sociétale de Marsa Maroc, une approche stratégique	14, 15, 16	
Performance économique				
201-03	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Le capital humain, un vecteur de croissance	25	
Impacts économiques indirects				
203-01	Investissements dans les infrastructures et mécénat	Communautés, pour un impact social positif	31, 32, 33	
203-02	Impacts économiques indirects significatifs	Communautés, pour un impact social positif	31, 32, 33	
Lutte contre la corruption				
205-02	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Vers une gouvernance transparente	47, 48	
Energie				
302-01	Consommation directe d'énergie	Environnement et préservation du milieu naturel	35	
302-04	Réduction de la consommation énergétique	Environnement et préservation du milieu naturel	39	
Eau				
303-05	Consommation d'eau	Environnement et préservation du milieu naturel	35	
Emissions				
305-01	Emissions directes GES (scope 1)	Environnement et préservation du milieu naturel	35	

305-02	Emissions indirectes GES (Scope 2)	Environnement et préservation du milieu naturel	35	
305-03	Autres émissions indirectes (Scope 3)	Environnement et préservation du milieu naturel	35	
Effluents et déchets				
306-02	Poids total de déchets, par type et par mode de traitement	Environnement et préservation du milieu naturel	39	
Evaluation environnementale des fournisseurs				
308-02	Impacts négatifs substantiels, réels et potentiels, sur l'environnement dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Achats responsable & Satisfaction clients, un engagement dans la chaîne de valeur	43	
Emploi				
401-01	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	Le capital humain, un vecteur de croissance	19, 20	
401-02	Avantages sociaux accordés aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni aux salariés à temps partiel, par principaux sites opérationnels	Le capital humain, un vecteur de croissance	24, 25	
Santé et sécurité au travail				
403-02	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	Le capital humain, un vecteur de croissance	20, 26, 27	
Formation et éducation				
404-01	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié	Le capital humain, un vecteur de croissance	22	
404-02	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	Le capital humain, un vecteur de croissance	22	
404-03	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	Le capital humain, un vecteur de croissance	22, 23	
Egalité des chances et diversité				
405-01	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Le capital humain, un vecteur de croissance	28	



175, Bd Zerktouni - 20 100 Casablanca - Maroc
Tél.: 05 22 232 324 - Fax : 05 22 232 335
www.marsamaroc.co.ma

