

GROUPE TANGER MED



**POLITIQUE DES
RESSOURCES HUMAINES**

Mai 2026

SOMMAIRE

I- PRÉAMBULE	3
II- RECRUTEMENT ET INTEGRATION	3
III- FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	3
IV- REMUNERATION	4
V- GESTION DES CARRIERES ET MOBILITE	4
VI- COMMUNICATION INTERNE ET ENGAGEMENT DES EMPLOYES	5
VII- RÉVISION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE	5
VIII- APPROBATION DE LA POLITIQUE	5

I- PRÉAMBULE

La Politique des Ressources Humaines du Groupe Tanger Med reflète la conviction que le Capital Humain est le socle indispensable à la performance durable et à la génération de valeur. La gestion des ressources humaines se positionne comme un outil stratégique essentiel pour favoriser le développement, améliorer la compétitivité et conduire la transformation du Groupe. Dans un contexte caractérisé par l'incertitude, la dynamique rapide des marchés et les transformations technologiques, le savoir-faire en matière d'attraction, de développement et de fidélisation des talents constitue un atout majeur.

Cette politique s'inscrit dans le respect de la réglementation en vigueur ainsi que des conventions de l'Organisation Internationale du Travail ratifiées par le Maroc, notamment en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et de conditions de travail.

Notre politique doit contribuer à répondre aux objectifs suivants :

- Attirer, intégrer et fidéliser les talents tout en garantissant un environnement stimulant
- Améliorer la gestion des carrières et la mobilité interne
- Accompagner le développement et la montée en compétences des collaborateurs
- Déployer une politique salariale équitable fondée sur la performance
- Renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap en assurant l'égalité des chances et l'accessibilité des postes

II- RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Le Groupe Tanger Med met en œuvre une politique de recrutement visant à anticiper ses besoins en ressources humaines et à attirer des profils adaptés à l'évolution de ses activités.

Les besoins en recrutement sont identifiés et planifiés en cohérence avec les perspectives de développement des différentes entités du Groupe.

Les opportunités d'emploi sont diffusées en priorité en interne afin de favoriser la mobilité et la promotion des collaborateurs, puis en externe dans le respect des principes de transparence, d'égalité des chances et de diversité.

Le processus de sélection repose sur des critères objectifs liés aux compétences requises pour chaque poste, tant techniques que comportementales, dans le respect de l'équité et de l'inclusion. Dans ce cadre, le Groupe Tanger Med s'engage à promouvoir une démarche de recrutement non genrée, garantissant une évaluation des candidatures fondée exclusivement sur les compétences, l'expérience et le potentiel des candidats, sans distinction de genre.

Par ailleurs, le Groupe veille à assurer une intégration efficace des nouveaux collaborateurs à travers un dispositif d'accueil leur permettant de s'approprier leur environnement de travail, leurs missions ainsi que les valeurs du Groupe.

III- FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La politique de formation du Groupe Tanger Med s'inscrit dans une démarche de développement continu des compétences, en cohérence avec les orientations stratégiques et les besoins opérationnels.

Le Groupe Tanger Med met en œuvre des actions nécessaires pour renforcer son Capital Humain, garantir l'égalité d'accès à la formation sans discrimination, à soutenir l'employabilité des collaborateurs et à accompagner leur progression professionnelle.

Les actions de formation sont programmées dans le cadre d'un plan de formation annuel élaboré par la DRH Groupe, en concertation avec les différentes filiales et entités.

Les formations peuvent être organisées en interne ou en externe, et peuvent inclure des formations certifiantes et diplômantes, selon les besoins identifiés. Elles visent à renforcer les compétences techniques, managériales et comportementales des collaborateurs et favoriser l'adaptation du Groupe aux changements organisationnels et stratégiques.

IV- RÉMUNÉRATION

Le Groupe Tanger Med veille à garantir une rémunération équitable pour chaque type de travail et ne tolère aucune forme de discrimination liée notamment à l'origine, la nationalité, la religion, la race, le sexe, le handicap, l'âge ou tout autre motif. À ce titre, le Groupe Tanger Med a mis en place une grille salariale qui tient compte de la pesée des postes, le nombre d'année d'expérience et le niveau d'étude garantissant ainsi la transparence et l'équité en matière de rémunération.

V-GESTION DES CARRIÈRES ET MOBILITÉ

Le Groupe Tanger Med met en œuvre des outils d'orientation professionnelle, intégrant un dispositif d'entretien annuel professionnel et une politique de mobilité au sein du Groupe, visant à faciliter et à sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.

La gestion des carrières consiste à gérer le parcours professionnel et rechercher la meilleure adéquation entre le profil du collaborateur et le poste occupé, dans un souci d'intérêt partagé entre les besoins de l'entité et les aspirations individuelles.

L'évaluation professionnelle constitue un outil essentiel de la politique de gestion des carrières.

Cette évaluation permet de :

- Vérifier l'intégration des collaborateurs dans leur environnement de travail et au sein des équipes ainsi que leur adaptation au poste confié
- Prendre en considération les besoins et attentes en matière de formation du collaborateur ou de son Responsable, pour une meilleure maîtrise
- Motiver, fidéliser et valoriser les collaborateurs
- Favoriser les évolutions fonctionnelles et les opportunités de mobilité.

Cette évaluation professionnelle a pour principal objectif d'apprécier les performances individuelles, les compétences spécifiques et les comportements des collaborateurs dans les postes qu'ils occupent, par rapport aux objectifs qu'ils leur ont été fixés préalablement et de définir les objectifs pour l'année à venir.

L'évaluation professionnelle constitue un outil central pour apprécier les performances, identifier les compétences, déterminer les besoins en formation et soutenir l'évolution des collaborateurs. Elle est conduite dans le respect des principes d'équité et de cohérence, afin d'assurer un traitement transparent et homogène pour l'ensemble des collaborateurs.

VI-COMMUNICATION INTERNE ET ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Le Groupe Tanger Med met en place différents dispositifs visant à partager l'information de manière transparente et accessible, à faciliter les échanges et à renforcer la cohésion interne. Ces dispositifs incluent notamment des canaux de communication internes (AGIRH, newsletters, journal interne, messagerie...) ainsi que des réunions d'information et d'échange permettant de diffuser les orientations, les résultats et les projets du Groupe.

Le Groupe Tanger Med veille à garantir un accès équitable à l'information pour tous les collaborateurs et à promouvoir une culture de feedback constructif, ouverte et régulière.

VII- RÉVISION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

La présente politique fait l'objet d'une révision régulière afin de garantir son alignement avec les évolutions du cadre réglementaire, des standards de gouvernance et des orientations stratégiques du Groupe.

Toute modification significative est soumise à validation par les instances compétentes du Groupe.

VIII- APPROBATION DE LA POLITIQUE

La présente politique a été approuvée par le Président du Directoire en date du 30.04.2026

