Orabank
un partenaire à votre écoute

RAPPORT intégré 2019

Notre création de valeur en 4 axes stratégiques

Consultez notre rapport intégré 2019 en format interactif
https://orabank.isivalue.com/

SOMMAIRE

EDITORIAL 3

GOUVERNANCE ET ETHIQUE 6
PROFIL 7
VISION ET VALEURS 13
MODELE D'AFFAIRES 14

STRATEGIE RSE 15
CONTEXTE 16
ENJEUX 18
PILOTAGE RSE 21
FEUILLE DE ROUTE STRATEGIQUE 23

NOS ENGAGEMENTS 24
TRANSPARENCE 25
ETHIQUE ET DEONTOLOGIE 27
GOUVERNANCE RESPONSABLE 30
ENGAGEMENT DES PARTENAIRES 31
EMPLOYEUR 33
CONDITIONS DE TRAVAIL 33
COMPETENCES 38
DIVERSITE ET INCLUSION 41
AFRIQUE 43
DEVELOPPEMENT LOCAL 44
INCLUSION FINANCIERE 46
SOLIDARITE 48
ENVIRONNEMENT 51
GESTION ENVIRONNEMENTALE 54
CROISSANCE VERTE 56

PERFORMANCE 60
PROTOCOLE DE REPORTING 61
INDICATEURS 64
RESULTATS FINANCIERS 66
DISTINCTIONS 69
INDEX GRI 71
INDEX0DD 74
INDEX BRVM 76
GLOSSAIRE 77

PUBLICATIONS 78
RAPPORTS 79
ETATS FINANCIERS 80
POLITIQUES ET CHARTES 81

#COVID-19 82

Regards croisés

Notre responsabilité sociétale s'inscrit au cœur de notre modèle de croissance et de notre stratégie d'entreprise. Nous nous sommes engagés en faveur d'une plus grande transparence et pertinence de nos actions envers nos parties prenantes.

GRI 102-14

MOT DU PRESIDENT

« Plus que jamais, dans un contexte de crise inédite, notre objectif de maintien de qualité de service à notre clientèle reste prioritaire. Nous continuons d'étudier les possibilités d'entrée sur des marchés soigneusement choisis présentant de bonnes perspectives de croissance. Nos équipes poursuivent leurs efforts pour atteindre un résultat satisfaisant pour nos actionnaires. »

Vincent LE GUENNOU

Président du Conseil d'Administration du Groupe Orabank

Nos valeurs au service de la croissance

Le monde est confronté à une pandémie d'une ampleur inédite, entraînant une crise à la fois sanitaire et économique et nous devons assurer notre résilience dans un contexte plus chaotique et difficile. La crise sanitaire du COVID-19 reste l'événement qui pourrait avoir un impact sur les performances du groupe et nous nous préparons à limiter, autant que possible, les effets de cette crise sur nos activités, avec l'appui des banques centrales et de certains États de nos zones de présence. En riposte au COVID-19, le groupe a très vite pris les mesures nécessaires pour continuer à servir nos clients tout en assurant leur sécurité et celle de nos collaborateurs, dans le respect des recommandations des autorités.

Résultats 2019

Le groupe Orabank a connu une croissance remarquable avec un potentiel de croissance économique dans l'ensemble de ses pays de présence, notamment en Côte d'Ivoire, du fait entre autres de la faible pénétration bancaire dans la région et du dynamisme du Groupe qui sait répondre au plus près des demandes du marché. Orabank présente un modèle intégré avec l'adoption par l'ensemble des filiales du Groupe d'un système d'exploitation bancaire unique renforçant l'efficacité et la performance des entités. Le Groupe dispose d'un processus de décision décentralisé qui assure à la fois un contrôle efficace et la réactivité de nos filiales. Par ailleurs, des opportunités de développement par croissance externe via des acquisitions, notamment en Afrique Centrale (Cameroun, Congo) se profilent et sont soutenues par des sources externes de financement. Oragroup, c'est aussi une grande capacité de mobilisation de fonds, matérialisé par plusieurs opérations ces dernières années : l'emprunt obligataire de 2013, les émissions récentes de billets de trésorerie (en septembre 2016 et mai 2017) et bien évidemment l'offre publique de vente souscrite à 100 % fin 2018.
Pour le Groupe Orabank, l'année 2019 marque un tournant, à la suite de son introduction sur le marché boursier régional (BRVM). Les résultats 2019 sont très satisfaisants pour l'ensemble de ses métiers. Ils sont notamment marqués par une dynamique de croissance qui résulte de la performance des pôles métiers et l'organisation mise en place et constituent une base solide pour poursuivre nos objectifs dans un contexte désormais marqué par la crise sanitaire. Nous sommes d'ailleurs récompensés en recevant un prix de AFRICAN BANKER AWARD qui classe Orabank comme la meilleure banque régionale en Afrique de l'Ouest pour la troisième fois après les distinctions obtenues en 2015 et 2017.

Le Groupe clôture l'exercice 2019, avec un total bilan atteignant 2 634 milliards FCFA, en hausse de 22% comparé au 31 décembre 2018, un résultat net en progression de 47%, un réseau de 157 agences dédiées et points de vente et 2015 collaborateurs. Le Produit Net Bancaire du groupe s'élève à 147 milliards de FCFA, en hausse de 16%

comparé à 2018. Cette évolution montre les bonnes performances notées sur toutes les lignes revenus. La hausse des frais généraux de 9,6% comparés à 2018 s'explique par le renforcement de nos équipes de 1 853 collaborateurs à fin 2018 à 2 015 en 2019 et le développement de notre réseau d'agences qui passe de 146 en 2018 à 157 en 2019. Notre coefficient d'exploitation s'est nettement amélioré passant de 72,2% en 2018 à 68,2% en 2019. Le coût net du risque est en hausse de 26% et s'explique par le retard observé sur les recouvrements devant entrainer des reprises de provisions sur presque toutes les filiales. Le résultat net a donc progressé de 47% et s'inscrit à 18,3 milliards FCFA (contre 12,5 milliards en 2018). La mobilisation des dépôts est une priorité permanente pour le groupe Orabank, un accent particulier étant mis sur les ressources faiblement rémunérées. Avec un taux de croissance de 25% par rapport à 2018, nous avons réalisé une bonne performance en 2019 en collectant plus de 360 milliards FCFA de ressources nouvelles après les 335 milliards mobilisés en 2018. Les crédits nets à la clientèle ont progressé de 13% comparés à décembre 2018 avec près de 160 milliards nets de remboursement de crédits directs à l'économie pour l'ensemble de nos pays de présence. Nous avons effectué des augmentations de capital pour les filiales du Bénin, de la Côte d'Ivoire et du Tchad. L'augmentation de capital effectuée au Tchad est en attente de la validation du régulateur.

Perspectives 2020

La crise sanitaire actuelle ayant de graves répercussions sur l'activité économique, les perspectives 2020 seront fortement impactées et l'évolution de la situation liée à cette crise reste donc une source importante d'incertitude. Elle s'est déjà traduite par une forte baisse de l'activité dans tous les pays. Les perspectives à court terme seront donc influencées par les réponses des banques centrales et des gouvernements à plusieurs défis majeurs. A long terme, le potentiel de croissance de nos marchés demeure élevé. Les politiques économiques devront trouver des modalités de financement de la croissance qui conservent un niveau d'endettement soutenable. Une plus forte mobilisation de l'épargne domestique, des capitaux investis localement, et le développement du commerce intra africain semblent être des pistes crédibles. Dans ce contexte, le groupe constate une incertitude du fait du ralentissement des activités et prévoit que la croissance pourrait connaitre une baisse en 2020. Notre objectif de maintien de niveaux élevés de service à notre clientèle reste prioritaire. Nous continuons d'étudier les possibilités d'entrée sur des marchés soigneusement choisis présentant de bonnes perspectives de croissance. Malgré un contexte difficile, nos équipes poursuivent leurs efforts pour atteindre un résultat satisfaisant pour nos actionnaires dans la stricte discipline des coûts et une gestion rigoureuse des risques. Le Conseil d'Administration que j'ai l'honneur de présider remercie les membres du Conseil pour leur orientation et soutien, et tous les employés pour les efforts dont ils font preuve tous ensemble afin de mener à bien ces grandes avancées qui permettent de développer de manière durable notre Groupe bancaire plein d'avenir.

MOT DU DIRECTEUR GENERAL

« Le Groupe a conscience de sa part de responsabilité face aux enjeux actuels du développement durable en tant qu'acteur économique, et s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale qui lui permet de participer au développement économique durable des pays dans lesquels il est présent, tout en assurant la performance globale du Groupe."

Ferdinand NGON KEMOUM

Administrateur / Directeur général du Groupe Orabank

Conscience et responsabilité comme levier de performance

L'année 2019 a consacré notre stratégie de croissance exemplaire sur 10 ans, avec des activités toujours en hausse, une performance et un objectif de rentabilité renforcés. Cette évolution financière a également été soutenue par le renforcement de nos équipes et le développement de notre réseau d'agences pour nous assurer plus de proximité avec nos clients et partenaires qui sont notre raison d'être. Je saisis cette occasion pour les remercier de leur confiance sans cesse renouvelée, sans oublier nos équipes qui les servent au quotidien avec professionnalisme, rigueur et réactivité. Avec nos résultats 2019, nous poursuivons avec assurance et sérénité notre vision de bâtir un groupe bancaire de premier plan qui participe au financement du développement durable d'une Afrique émergente. La pandémie à COVID 19 qui frappe le monde va nous obliger à faire plus d'efforts mais elle renforce aussi notre détermination à aller de l'avant.

Sur le plan de la mobilisation des ressources, nous poursuivons notre politique diversification de la base de nos dépôts clientèle tout en restant résolument ouverts aux opportunités de ressources offertes par les acteurs institutionnels multilatéraux et tout en restant un émetteur régulier sur les marchés de capitaux de nos pays de présence.

S'agissant du financement de notre clientèle, nous voulons à la fois rester sélectifs sur la qualité de nos engagements et en même temps innovants dans nos procédures et modalités d'accompagnement. En tant qu'acteur résolument engagés pour le développement de l'Afrique nous prendrons une part active à la recherche de solutions qui permettrons aux PME et TPME de nos pays présence de faire face aux conséquences de la Pandémie à Covid 19.

Accélérer l'inclusion financière

Pour le Groupe Orabank, c'est par le digital et le numérique que nous parviendrons à accélérer la bancarisation et l'inclusion financière en Afrique. Nous adoptons de nouvelles applications avec la volonté de transformer notre proposition de valeur. Le déploiement de la stratégie de digitalisation permet d'atteindre une cible plus large tout en diversifiant nos sources de revenus. Dans la région subsaharienne, nous pouvons nous attendre à un essor important de la financiarisation via le mobile. Nous nous positionnons sur ce nouveau segment clientèle avec des produits plus adaptés. Nous avons lancé en juillet 2019, la deuxième phase du projet Digital Financial Services (DFS). Cette phase du projet permettra d'offrir à notre clientèle des produits innovants adaptés à ses besoins et contribuer de manière positive à la transformation des économies de nos pays de présence.

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est au cœur de nos métiers et notre groupe œuvre à une création de valeur intégrée, ne se limitant pas qu'à notre performance en matière de résultats financiers mais intégrant également la nature des ressources engagées pour l'obtention de ces résultats ainsi que l'impact de ces derniers sur nos parties prenantes et envers la société de façon générale. Nous continuons à mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de ces objectifs tout en saluant leur engagement à servir nos clients et à accompagner le développement de nos activités. Nous fixons des objectifs précis pour notre contribution sociétale en faveur de l'Afrique que vous pouvez découvrir dans le présent rapport intégré 2019 qui présente nos engagements et résultats soutenant les ODD des Nations Unies.

GOUVERNANCE ET ETHIQUE

Le Groupe Orabank s'engage activement pour les pays dans lesquels il est présent. L'éthique, la responsabilité et la transparence sont au cœur de notre responsabilité d'entreprise. Nous sommes fiers de notre raison d'être : Grandi ensemble, et pour l'Afrique.

« Dans un contexte de profonde mutation, le Groupe Orabank continue de veiller à respecter les meilleurs standards internationaux dans la gestion, notamment en matière de gouvernance. À cet égard, nous reconnaissons la primauté à accorder au dispositif de gestion des risques. »

Cheikh Tidiane NDIAYE

Directeur Général Adjoint du Groupe Orabank

GRI 102-14

Chiffres clés

GRI 102-07

Total Bilan	Dépôt clientèle	Produit Net Bancaire
2 634	1 823	147
milliards de FCFA	milliards de FCFA	milliards de FCFA
2019 / 2018 +18%	2019 / 2018 +20%	2019 / 2018 +14%

Résultat Net	Agences	Clients
18	157	493 785
milliards de FCFA	agences	agences
2019 / 2018 +28%	2019 / 2018 +8	2019 / 2018 -3%

Le Groupe Orabank

GRI 102-01

Orabank : Engagée, Audacieuse, avec vous

Le Groupe Orabank est une banque citoyenne, à l'écoute de ses clients et partenaires, œuvrant pour créer un nouveau modèle où la banque apporte un service responsable à ses parties prenantes et à la société civile. Fondé en 1988, Orabank est un groupe dont l'essor a été accéléré à la fois par le rachat de banques locales et régionales et par une croissance organique soutenue. Depuis 2009, Orabank a connu un fort développement, passant à une dimension panafricaine de 12 pays d'opération. Cette forte croissance a été accélérée notamment par l'acquisition du réseau des Banques Régionales de Solidarité (BRS) en 2013 et la consolidation de son implantation par la création de banques en Afrique occidentale et centrale.

Produits et services

GRI 102-02

Une offre élargie de produits et services bancaires

Les entités Orabank ont des activités de banque universelle centrées autour de la Banque de Détail, la Banque des Grandes Entreprises et la Banque Digitale.

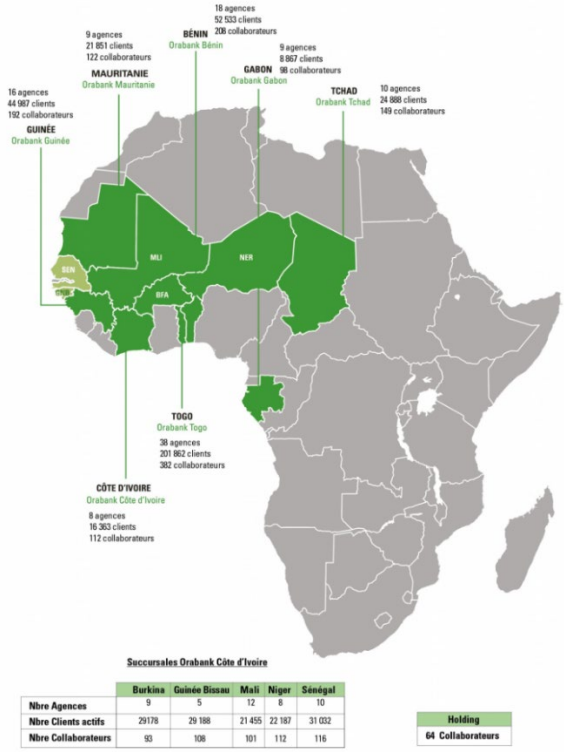
Siège social

GRI 102-03

392, rue des Plantains
B.P. 2810 – LOME
TOGO
Tél : +228 22 23 05 80
Fax : +228 22 20 48 51

Présence dans les pays

GRI 102-04



Succursales Orabank Côte d'Ivoire

	Burkina	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal
Nbre Agences	9	5	12	8	10
Nbre Clients actifs	29178	29 188	21 455	22 187	31 032
Nbre Collaborateurs	93	108	101	112	116

Holding
64 Collaborateurs

Une présence locale au service de la croissance

Le groupe Financial BC a été créé en 2000 à Lomé. A la suite d'une série de créations et d'acquisitions, le groupe Orabank est maintenant présent dans 12 pays de l'Afrique de l'ouest et du centre, répartis sur quatre zones monétaires : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo) à travers le réseau Orabank.

En 2011, le groupe a changé de dénomination sociale et a adopté le nom Oragroup SA. Oragroup revêt la forme d'une Société Anonyme (SA) de droit togolais et a une durée de 99 ans. La forte croissance du Groupe a été permise par l'acquisition du réseau des Banques régionales de solidarité (BRS), en 2013.

Forme juridique

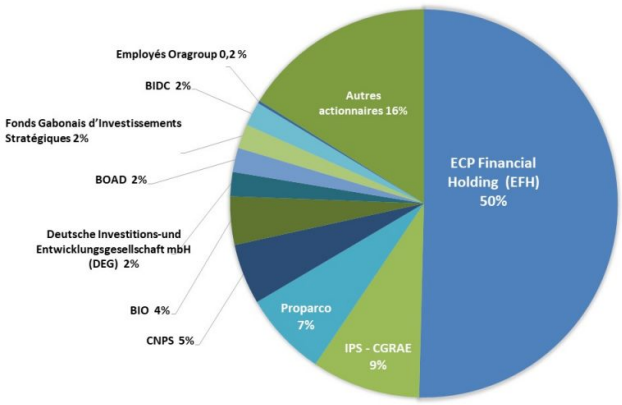
GRI 102-05

Un actionnariat stable

Oragroup SA est une holding à participation financière constituée sous la forme d'une Société Anonyme avec Conseil d'Administration et immatriculée au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier de Lomé sous le n°2000 B 1130. Capital de 69 415 031 000 F CFA. Le groupe Orabank est détenu majoritairement par Emerging Capital Partners (ECP), un fonds d'investissement dédié au continent africain. Depuis l'entrée au capital en 2008 d'ECP Financial Holding et le changement de dénomination sociale en Oragroup, le Groupe a progressivement acquis une taille de banque universelle pour devenir un groupe bancaire panafricain de référence.

Oragroup a tenu son assemblée générale ordinaire le lundi 29 juin 2020 à Lomé, en vue d'approuver les états financiers de la société au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2019, publiés selon la norme internationale IFRS.

Répartition de l'actionnariat du Groupe Orabank au 31 décembre 2019



Étapes de croissance

GRI 102-04

Depuis 2008, la taille d'Oragroup a été multipliée par 9 grâce à une forte croissance organique et à des acquisitions réussies.

1988 Démarrage de nos activités au Bénin
1992 Ouverture au Tchad
2002 Démarrage au Gabon et en Guinée
2003 Ouverture au Togo
2009 Acquisition par ECP de 100% de Financial BC SA
2009 Acquisition d'une part minoritaire de BACIM Mauritanie
2011 Financial BC SA devient Oragroup SA
2011 Financial Bank devient Orabank
2012 Oragroup prend la majorité du capital de la BTD
2013 Acquisition du Groupe BRS
2014 Les banques du Groupe BRS deviennent Orabank
2015 Fusion d'Orabank Togo et BRS Togo, fusion d'Orabank Bénin et BRS Bénin
2019 Introduction à la BRVM le 16 avril 2019 à 4 100 Francs CFA l'action

PRINCIPES DE GOUVERNANCE

GRI 102-14

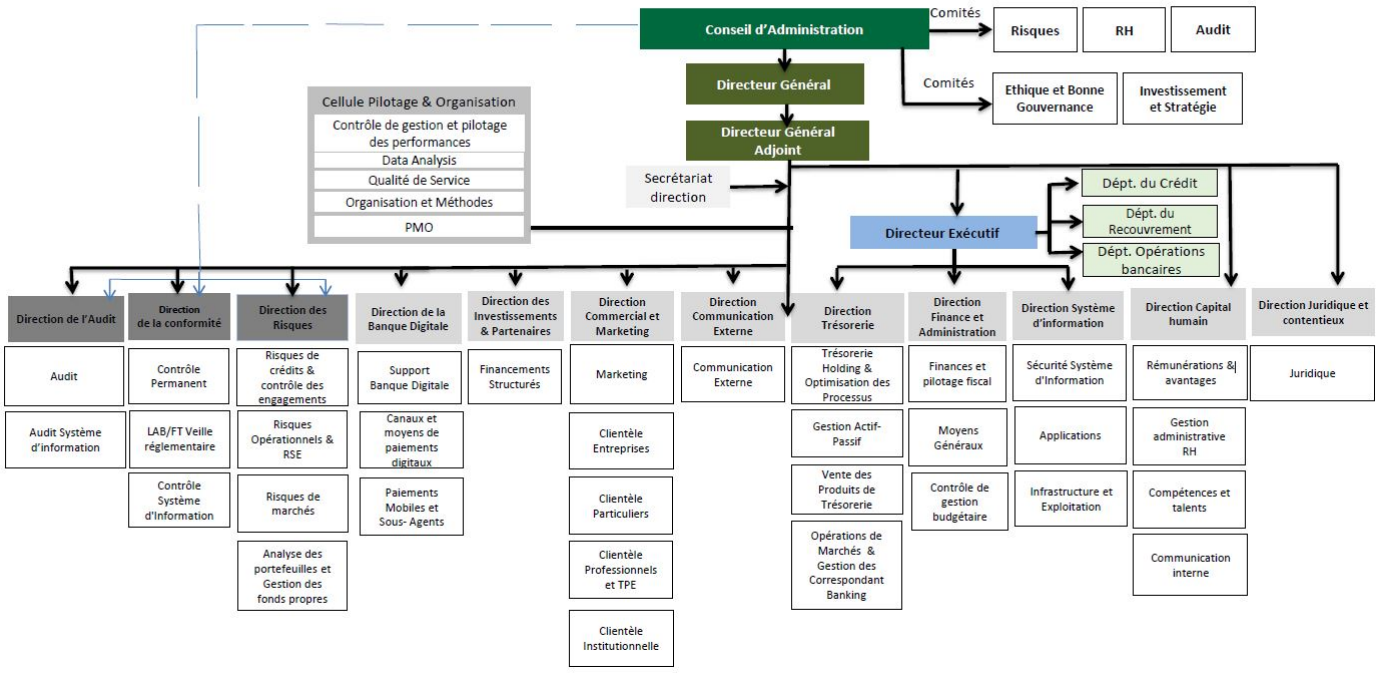
9	2	3	86%	5
administrateurs	femmes administratrices	administrateurs indépendants	présence aux réunions du Conseil d'Administration	Comités du Conseil d'Administration

Gouvernance

GRI 102-18

Le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de l'activité du Groupe et veille à leur mise en œuvre par la Direction Générale. Cette mission générale est déclinée en ces termes par la Charte de gouvernance de notre groupe bancaire.

Organigramme Holding révisé Septembre 2019



Conseil d'Administration

GRI 102-22

Composition du Conseil d'Administration

Oragroup est administré par un Conseil d'Administration composé de 9 administrateurs, dont 3 sièges attribués à des indépendants. Toutes les banques filiales d'Oragroup ont un Conseil d'Administration. Les Conseils ont une composition équilibrée entre administrateurs indépendants et administrateurs exécutifs, et se réunissent plusieurs fois par exercice.

Au 31 décembre 2019, les neufs membres du Conseil d'Administration sont :

- Monsieur Vincent LE GUENNOU
- Monsieur Ferdinand NGON KEMOUM
- Monsieur Brice LODUGNON
- Monsieur William NKONTCHOU
- Madame Anne Claire GREMEAUX
- Monsieur M'Baye THIAM
- Monsieur François KLITTING (indépendant)
- Monsieur Alassane BA (Indépendant)
- Madame Marie Ange SARAKA YAO (Indépendant)

Le 10 décembre 2019, le Conseil a connu le changement du représentant permanent de l'actionnaire majoritaire ECP Financial Holding LLC. Ainsi, Monsieur Hurley DODDY, ancien représentant permanent a cédé sa place à Madame Anne-Claire GREMEAUX, nouveau représentant permanent.

Conformément aux accords de gouvernance convenus entre les actionnaires de la Société, trois personnes physiques désignées par les actionnaires DEG, BIO et PROPARCO participent également aux réunions du Conseil d'Administration en qualité d'observateurs (sans droit de vote).

Présidence

GRI 102-23

La présidence du Conseil d'Administration est assurée par Monsieur Vincent Le Guennou nommé depuis 2009.

Nomination des membres

GRI 102-24

La durée du mandat des membres du Conseil est de 3 ans, renouvelable.

Les dispositions réglementaires relatives aux conventions réglementées sont strictement respectées.

Gouvernance éthique

GRI 102-25

Le Conseil d'Administration s'assure d'avoir en son sein au moins 1/3 d'administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives à la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des

établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA. Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.
Le Conseil d'Administration débat chaque année sur le rapport du Comité de Gouvernance de la situation d'indépendance de chaque Administrateur Indépendant au regard des critères posés par la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance. Le Conseil d'Administration considère les administrateurs ci-dessous comme indépendants :

- Madame Marie-Ange SARAKA YAO
- Monsieur François KLITTING
- Monsieur Alassane BA.

Il n'existe pas de conflits d'intérêts entre les Administrateurs indépendants et la Société.
Les Administrateurs adoptent un comportement loyal à l'égard de la société. Ils doivent faire preuve de courage, de transparence, d'intégrité et de discernement. À tout moment, ils doivent pouvoir justifier de l'honorabilité nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ils doivent être disponibles et s'impliquer activement dans l'exécution des missions et charges qui leur sont confiées.
Il a été mis en place un Comité Ethique et Bonne Gouvernance qui recueille et traite tous les sujets relatifs à l'éthique, à la déontologie et à la gouvernance. Il s'agit de l'un des Comités les plus actifs du Conseil d'Administration du groupe Orabank qui a fait adopter en 2015 une Charte de gouvernance applicable à l'ensemble des agents et dirigeants du Groupe ainsi qu'un Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.
En dehors des règles de fonctionnement du Conseil d'Administration fixées par les statuts de la Société, celui-ci s'est doté d'un Règlement Intérieur qui définit les droits et devoirs des Administrateurs et précise les modalités de fonctionnement du Conseil et de ses comités spécialisés conformément aux statuts, et d'une charte de l'administrateur

Fonctionnement du Conseil d'Administration

GRI 102-26

Le Conseil d'Administration est investi de tous les pouvoirs d'administration de la Société, sous les seules limites fixées par la loi et les statuts.
Ainsi, le Conseil d'Administration a pour fonction entre autres :
Définir et approuver la stratégie globale du Groupe, son cadre général de gouvernance, sa culture d'entreprise ainsi que ses principes et ses valeurs.
Assumer la responsabilité ultime de la solidité financière de la Société et de sa conformité aux dispositions légales et réglementaires régissant ses activités.
S'impliquer de manière effective dans les activités de la Société, conformément à ses attributions légales, réglementaires et statutaires en s'informant des changements importants découlant de l'environnement économique ou opérationnel de l'établissement et en agissant en temps opportun pour protéger les intérêts à long terme du Groupe.
Le Conseil arrête le calendrier de ses réunions dont la périodicité, sauf réunion urgente ou nécessaire dans l'intérêt de la Société, est trimestrielle. Il est convoqué par lettre envoyée une dizaine de jours à l'avance. Les documents dont l'examen est nécessaire à la prise de décision des administrateurs sont joints à la convocation ou transmis dans les jours qui suivent et au moins sept (7) jours avant la réunion du Conseil. Le Conseil d'Administration débat de sa composition, de son organisation, de son fonctionnement et procède à l'évaluation de ses travaux au moins une fois par an. Le procès-verbal de chaque réunion fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante. Le Conseil d'Administration se réunit au moins 4 fois par an, sur convocation de son Président. Au cours de l'exercice 2019, le Conseil s'est réuni à sept reprises. La durée moyenne des réunions est de 4h et le taux moyen de présence des administrateurs en séances ordinaires a été de 86%. Le Conseil d'Administration a consacré l'essentiel de ses travaux à la gouvernance, au suivi de l'activité, à l'examen des comptes annuels, semestriels et de l'information réglementée, à la stratégie et à sa mise en œuvre et à la préparation de l'Assemblée Générale Annuelle. Il se saisit, dans la limite de l'objet social, de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent, sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi aux Assemblées Générales et au Directeur Général. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le Groupe a mis en place des comités spécialisés chargés d'assister le conseil dans sa réflexion et ses décisions.

Ces comités sont :
1. Comité d'Investissement et de la Stratégie
2. Comité d'Audit et Conformité
3. Comité Ressources Humaines et Rémunérations
4. Comité des Risques
5. Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination

Les attributions et les règles de fonctionnement de chacun de ces comités sont définies par leurs chartes qui ont été validées et adoptées par le Conseil. Ces chartes ont par ailleurs été mises en conformité avec les dispositions de la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédits et des compagnies financières.

Formation continue

GRI 102-27

Parallèlement à l'évaluation, une formation ciblée est organisée pour tous sur les normes et les enjeux de la bonne gouvernance. En 2018, s'est tenue une session de formation des Administrateurs et des Dirigeants du Groupe, sur l'impact des circulaires de la Commission Bancaire sur les activités des banques de l'UMOA.

Évaluation du Conseil d'Administration

GRI 102-28

Le Conseil d'Administration procède à une évaluation annuelle de son fonctionnement dans le but de réaliser une introspection sur son rendement, par l'apport tant individuel que collectif des administrateurs, d'apporter les ajustements requis et de mettre en relief les besoins en formation des administrateurs.

En 2015, a eu lieu une première auto-évaluation des administrateurs, pilotée par le Comité Ethique et Bonne Gouvernance du Conseil. Depuis 2017, elle est combinée à une évaluation menée par un cabinet externe. Le système d'évaluation de nos administrateurs est également axé sur la problématique Ethique et Déontologie.

Le bilan de l'année 2019 a été réalisé avec les membres du Conseil d'Administration à mi- juin 2020. Cette opération qui comporte une enquête dépouillée et analysée par le Comité de Nomination en vue d'une présentation au Conseil, a permis de dégager de nouveaux axes de progrès qui ont été discutés et débattus en Conseil d'Administration.

Diversité du Conseil d'Administration

GRI 405-1

Le Conseil d'Administration compte deux femmes parmi ses membres, Mesdames Anne Claire GREMEAUX et Marie Ange SARAKA YAO. Le Conseil d'Administration veille à ce que sa composition reflète équitablement les droits de vote que peuvent exercer ses actionnaires et l'internationalisation des activités du Groupe avec notamment la présence d'administrateurs de nationalité et cultures différentes.

Rémunération des organes de gouvernance

GRI 102-35
GRI 102-36

Les Administrateurs perçoivent des indemnités de fonction dont le montant, fixé annuellement par l'Assemblée Générale, est réparti par le Conseil d'Administration. Le montant des indemnités de fonction versés aux Administrateurs a été régulièrement porté à la connaissance des Commissaires aux Comptes.

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est au cœur de nos métiers et notre groupe œuvre à une création de valeur intégrée, ne se limitant pas qu'à notre performance en matière de résultats financiers mais intégrant également la nature des ressources engagées pour l'obtention de ces résultats ainsi que l'impact de ces derniers sur nos parties prenantes et envers la société de façon générale.

La Direction Générale fixe des objectifs en matière de contribution sociétale en faveur de l'Afrique et valide chaque année le rapport intégré qui présente nos engagements et résultats soutenant les ODD des Nations Unies et s'appuyant sur des cadres internationaux reconnus tels que les normes GRI et les principes PRI.

Nos valeurs

GRI 102-16

Notre raison d'être : Grandir ensemble, et pour l'Afrique

Point de départ d'une chaîne vertueuse, nous contribuons activement au développement durable de tous. La connaissance de nos marchés locaux font de nous un acteur clé du développement économique de l'Afrique.

Orabank est un acteur engagé et de proximité, participant au développement de l'Afrique par le financement de projets liés à l'éducation, aux infrastructures, aux énergies renouvelables, à l'agro-industrie, à l'entreprenariat, etc. Nous accompagnons nos clients particuliers, entreprises, institutionnels, commerçants, paysans en déclinant nos valeurs dans notre façon de travailler et dans notre relation clientèle :

- Orabank a une personnalité humaine : Nous sommes soucieux de l'accueil et du bien-être apportés à nos clients ;
- Orabank, une personnalité engagée : Nous nous engageons à participer activement au développement durable de l'Afrique ;
- Orabank, une personnalité audacieuse : Nous sommes à la conquête du progrès, nous n'hésitons pas à expérimenter de nouveaux territoires pour progresser ensemble.

Ce n'est pas un slogan, c'est une réalité vécue au quotidien par chacun d'entre nous pour accompagner nos clients. C'est en soutenant le secteur privé que nous contribuons, en tant que Groupe bancaire avec le plus d'efficacité à créer encore plus de richesses et d'emplois. C'est en finançant les programmes d'infrastructures pour une Afrique plus compétitive et c'est en valorisant l'épargne locale qu'une banque dynamise nos économies. Telle est notre ambition collective et partagée pour créer de la valeur et grandir ensemble et pour l'Afrique. Notre stratégie et notre plateforme de marque s'appuie 2 piliers :

- L'expérience que la marque Orabank a acquise et qui lui donne de la légitimité sur nos marchés et auprès du public ;
- L'expérimentation dont notre marque a besoin pour se réinventer dans un monde en mutation continue.

Valeur intégrée

GRI 102-20

Notre modèle intégré de création de valeur

Ressources **Nos ressources en capitaux**	Croissance **Notre modèle de croissance**	Résultats **Les résultats pour nos parties prenantes**	Impacts **Nos impacts envers la société**
HUMAIN • Une politique RH pour renforcer le capital humain • +2 000 collaborateurs **FINANCIER** • Les capitaux apportés par les investisseurs • La capacité d'auto-financement générée • Les emplois financiers • Un Produit Net Bancaire de 147 milliards de CFA • 128 milliards FCFA en capitaux propres part du Groupe **INDUSTRIEL ET INTELLECTUEL** • Un réseau de 157 agences • Un réseau de partenaires bancaires • Une plateforme et des applications digitales • 12 pays dans 4 zones monétaires **SOCIAL ET RELATIONNEL** • Relation client de proximité et de qualité • Présence dans les réseaux • +493 000 clients actifs • + de 190 000 cartes en circulation **ENVIRONNEMENT** • Utilisation optimisée des ressources naturelles • Financement de projets en faveur de l'énergie propre	RESSOURCES **ATTIRER ET MOBILISER DES RESSOURCES. FIDÉLISER LES BAILLEURS DE FONDS.** ↓ PROCESSUS **ORGANISER DES PROCESSUS ET CRÉER DES OUTILS EFFICIENTS.** ↓ PRODUITS **COMMERCIALISER LES PRODUITS ET SERVICES DE LA BANQUES.** ↓ DISTRIBUTION **COMMERCIALISER LES PRODUITS ET SERVICES DE LA BANQUES.** ↓ RÉSEAU **NOUER ET PÉRENNISER DES PARTENARIATS.** ↓ GESTION **GÉRER ET CONTRÔLER LE CYCLE DE VIE DES PROJETS.**	**PARTENAIRES INTERNES** • Un employeur reconnu et responsable • Des opportunités de carrière **INVESTISSEURS** • Solidité de la situation financière • Ratio de de solvabilité de 14% • Résultat Net en forte hausse de 50% • En 11 ans, la taille du Groupe multipliée par 14 • Les dépôts clientèle par 11 et les crédits clientèle par 15 **CLIENTS** • La banque digitale et une offre de services • Des clients fidélisés et satisfaits • Dépôts de clientèle = 1 823 milliards de FCFA • Crédits clientèle = 1 366 milliards de FCFA • Classée dans le TOP 5 des banques sous-région • 1ère place au Togo • 2ème place en Guinée Bissau et au Tchad **RÉGULATEURS DE MARCHÉS** • Un engagement envers l'éthique, la conformité et le respect des normes internationales **INFLUENCEURS SOCIÉTAUX** • Une relation de partenariat ouverte • Une contribution directe au développement durable de l'Afrique émergente	OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ODD 1 **PAS DE PAUVRETÉ** ODD 5 **ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** ODD 7 **ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COUP ABORDABLE** ODD 8 **TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE** ODD 9 **INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE** ODD 10 **INÉGALITÉS RÉDUITES** ODD 13 **MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES** ODD 16 **PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES** ODD 17 **PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS**

STRATEGIE RSE

Le Groupe Orabank veille à identifier les attentes de ses parties prenantes ainsi que les risques auxquels il est exposé. Nous nouons des relations de confiance afin d'apporter des réponses adaptées.

Introduction

GRI 102-15

Contexte africain

Dans un contexte de croissance démographique forte où 40% de la population a moins de 15 ans et que 82% de l'économie est informelle, le Groupe Orabank veille à l'identification et à la compréhension à la fois des attentes majeures de son écosystème, aux différents risques auxquels il fait face dans le cadre de ses activités et aux opportunités que son métier et son territoire lui présente. Comme l'ensemble des entreprises, le Groupe Orabank, au travers de ses activités, interagit avec son environnement sociétal. L'identification et l'analyse des impacts du Groupe sur son environnement font partie de sa démarche de développement durable pour orienter ses actions vers une réduction des effets négatifs et une valorisation des effets positifs, tant pour lui-même que pour ses parties prenantes.
La crise sanitaire de la COVID-19 reste l'événement qui pourrait avoir un impact sur les performances du groupe. En riposte à la COVID-19, le groupe a très vite pris les mesures nécessaires pour continuer à servir nos clients tout en assurant leur sécurité et celle de nos collaborateurs, dans le respect des recommandations des autorités. Contre la crise de la Covid-19, l'Afrique doit développer une stratégie inclusive qui tienne compte de ses contraintes économiques et sociales. Deux facteurs majeurs des systèmes de santé vont compliquer la réponse à la Covid-19 en Afrique. D'abord, le continent connaît un double fardeau de maladies : celui des maladies infectieuses endémiques et celui de la Covid-19 qui vient de se déclarer. Ensuite, sa capacité à fournir des soins intensifs est la plus faible au monde. La distanciation sociale semble difficile à mettre en œuvre sur le continent, où la majorité de la population vit avec moins de deux dollars par jour et le poids de l'économie informelle est considérable. En 2018, le secteur employait 86 % des emplois, d'après une étude de l'OIT. Cela signifie que la grande majorité des habitants n'a pas d'emploi formel avec un salaire lui permettant de subvenir à ses besoins de manière régulière.
Les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'Organisation des Nations Unies établissent les enjeux de notre monde en termes sociaux, environnementaux et économiques. Le Groupe Orabank se mobilise autour de ces ODD. Sur la base des attentes exprimées par ses parties prenantes, de ses activités et des trois engagements qui structurent sa politique RSE, le Groupe Orabank a cartographié sa contribution aux ODD en identifiant l'intensité des engagements et actions en référence aux cibles détaillées pour chacun de ces ODD. Les actions concernent à la fois l'atténuation des risques sociétaux et le développement d'opportunités contribuant à des solutions durables.
En Afrique, un constat fait apparaître des carences et des tendances qui réduisent la capacité du continent à se développer.

Gouvernance

- Gouvernance étatique faible pour faire évoluer les modèles, assurer la croissance du secteur privé et développer les marchés financiers.

Économique

- Forte croissance dans les pays de l'UEMOA;
- Resserrement de la liquidité en devises dans les pays exportateurs de pétrole;
- Hausse de la dette et conditions financières plus difficiles et volatiles ;
- Tendance au protectionnisme.

Social

- Taux de pauvreté toujours élevés;
- Problèmes d'alimentation en eau et d'assainissement, transport, logement, énergie et gouvernance;
- Menaces sur la sécurité et incertitude politique ;
- D'ici à 10 ans, 11 millions de jeunes africains entreront chaque année sur le marché du travail.

Environnement

- Insuffisance des capacités électriques;
- Nécessité d'un accès à une énergie fiable, durable et d'un coût abordable;
- Aider les pays à assurer la sécurité alimentaire.

Impacts

Le Groupe va accélérer sa progression de banque universelle, tout en s'adressant aux évolutions de son écosystème bancaire en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies :

- Renforcement du cadre réglementaire régional et international et application imminente de Bâle II/III;
- Mise en place du Bureau d'Information sur les Crédits (BIC) dans l'espace UEMOA;
- Évolution du modèle d'affaires de la banque;
- Émergence de nouveaux acteurs offrant des possibilités de partenariats;
- Transformation digitale et stratégie d'inclusion financière;
- Développement de projets à impact positif.

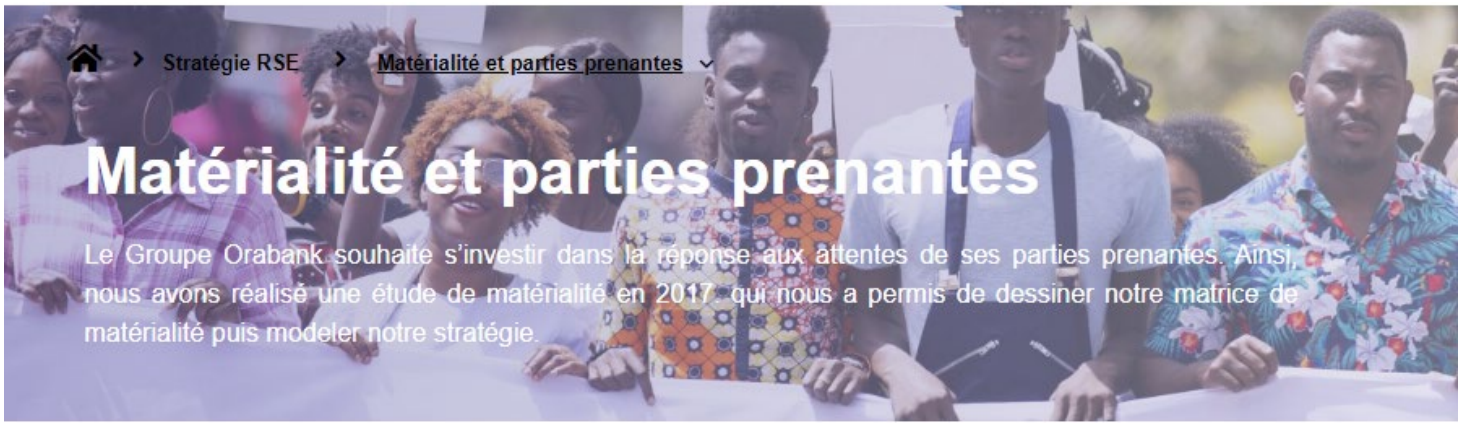
Risques

- Risques de crédit et contrepartie;
- Risques de marché;
- Risques opérationnels;
- Risques d'instabilité politique;
- Risques juridiques;
- Risques en matière d'image et réputation.

Opportunités

Le Groupe Orabank est engagé de longue date dans une démarche continue de diminution de ses principaux risques, et particulièrement ceux impactant l'environnement. En parallèle, grâce à sa capacité d'innovation et à son savoir-faire, le Groupe Orabank développe de nouveaux produits et solutions qui constituent un champ d'opportunités très large permettant de contribuer aux défis de développement durable.

- Évolutions de l'écosystème;
- Renforcement du cadre réglementaire régional et international et application imminente de Bâle II/III;
- Mise en place du Bureau d'Information sur les Crédits (BIC) dans l'espace UEMOA;
- Évolution du modèle d'affaires de la banque;
- Émergence de nouveaux acteurs offrant des possibilités de partenariats;
- Transformation digitale et stratégie d'inclusion financière;
- Développement de projets à impact positif;
- Économie en croissance;
- Potentiel du marché bancaire;
- Évolutions technologiques et réglementaires;
- Digitalisation ouvrant des opportunités de diversification;
- Opportunités de partenariat avec de nouveaux acteurs;
- Mise en place du BIC dans l'UEMOA;
- Développement des organismes de garanties.



« La volonté du Groupe Orabank est de nouer des relations de confiance, à la fois harmonieuses et pérennes, avec les différents partenaires avec lesquels nous sommes amenés à travailler dans le cadre de nos activités. Nous souhaitons apporter des réponses adaptées à leurs attentes. »

Ndèye Bineta Delphine NDIAYE
Directrice de la Communication

Matérialité

En mai 2017, Orabank a réalisé une analyse de matérialité avec le soutien du cabinet MATERIALITY-Reporting spécialisé dans ces études. Pour établir la cartographie des enjeux RSE, le Groupe a suivi les normes GRI et les référentiels internationaux et sectoriels. Un séminaire a réuni les directeurs de la communication des 12 pays dans le cadre d'un travail de prospective. La Direction Générale s'est exprimée sur les enjeux essentiels pour le développement du Groupe. Cette étude des enjeux, structurée en plusieurs étapes, a permis de dessiner la matrice de matérialité à partir de laquelle nous avons bâti notre plan stratégique RSE.

Méthodologie

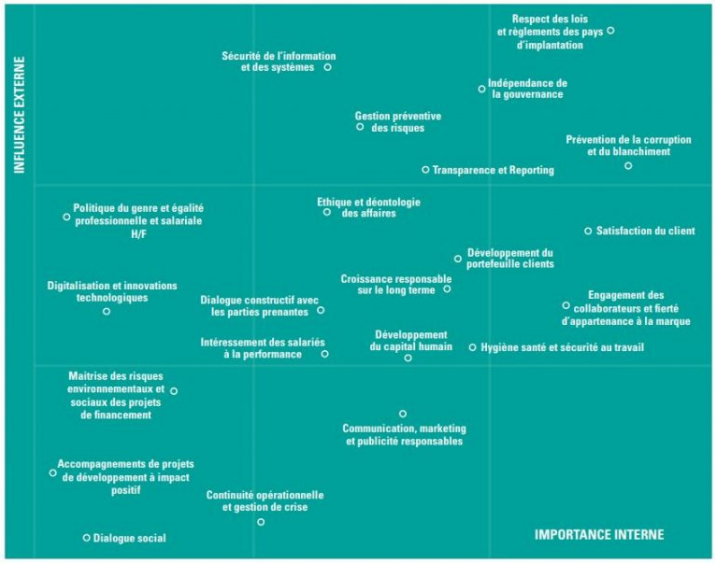
GRI 102-31

Pour établir la cartographie des enjeux RSE, le Groupe a suivi les normes GRI et les référentiels internationaux et sectoriels. Un séminaire a réuni les directeurs de la communication des 12 pays dans le cadre d'un travail de prospective. La Direction Générale s'est exprimée sur les enjeux essentiels pour le développement du Groupe. Cette étude des enjeux, structurée en plusieurs étapes, a permis de dessiner la matrice de matérialité à partir de laquelle nous avons bâti notre plan stratégique RSE.

Matrice

GRI 102-44

Notre matrice de matérialité



Parties prenantes

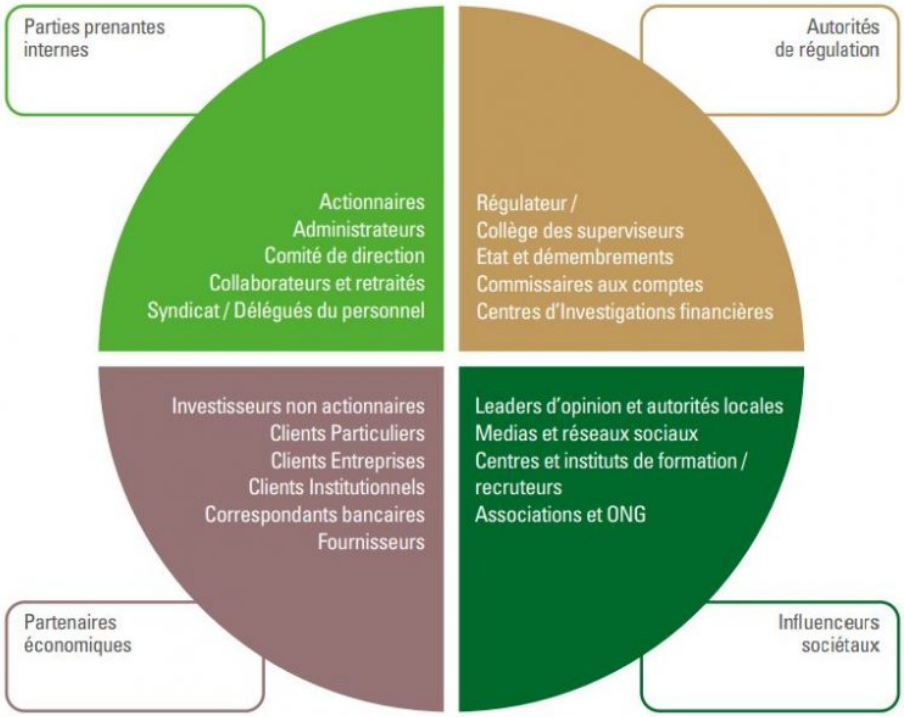
GRI 102-40

Identification et criticité de nos parties prenantes

Nous avons réalisé un important travail en cohérence avec le principe n°1 de la norme ISO 26000. La méthodologie d'implication des parties prenantes s'appuie sur les normes GRI. Une revue documentaire accompagnée d'un benchmark international et sectoriel, suivi d'une étude des modes de dialogue ont permis de segmenter les parties-prenantes en groupes et sous-groupes homogènes. Cette cartographie des parties prenantes a été présentée au Comité de pilotage composé des directions de la Communication des pays, où l'entreprise est implantée. Un exercice collaboratif a été mené pour déterminer la criticité des parties prenantes et la valider.

Cartographie

Cartographie de nos parties prenantes



Thèmes

Identification des thèmes significatifs

Pour identifier les thèmes significatifs, une analyse des enjeux du secteur à l'échelle africaine et internationale a été réalisée sur la base des référentiels les plus reconnus. 150 thèmes significatifs ont été considérés et cette liste a été réduite à 50 enjeux importants pour le secteur bancaire. Le comité de pilotage a ensuite priorisé et retenu 25 enjeux importants pour le Groupe Orabank.

Étude des attentes

Consultation des parties prenantes

Orabank a invité 2 300 parties prenantes clés, partenaires internes ou externes à répondre à une consultation en ligne. Cette enquête a apporté un éclairage sur les orientations sociétales stratégiques. Les parties-prenantes se sont exprimées sur les 25 enjeux les plus pertinents. La matrice de matérialité permet de comprendre les attentes clés des parties prenantes et les enjeux sur lesquels la stratégie soit s'appuyer.

Stratégie

Définition du plan stratégique RSE

Cette priorisation des enjeux nous a permis de déterminer notre nouvelle vision en 4 axes stratégiques et 11 engagements RSE.

Communication

GRI 102-33

A l'écoute de nos parties prenantes

En tant qu'acteur économique de premier plan, Orabank a conscience de sa part de responsabilité face aux enjeux actuels et émergents. Nous nous engageons dans une démarche de responsabilité sociétale qui nous permet de participer au développement économique durable des pays dans lesquels nous sommes implantés, tout en assurant la performance globale d'Orabank.
Nous intégrons les intérêts de nos parties prenantes essentielles tout en ayant une approche pragmatique de notre métier. La qualité du service délivrée par le Groupe Orabank à ses clients dépend des hommes et des femmes qu'il emploie, de l'engagement des fournisseurs et des partenaires avec lesquels il collabore et enfin de la confiance pour l'offre de produits et services proposée à ses clients, investisseurs ou autres bénéficiaires

Préoccupations

GRI 102-44

Notre plan d'implication des parties prenantes

	Catégories	Attentes des parties prenantes	Modes de dialogue d'ORABANK
PARTIES PRENANTES INTERNES	• Actionnaires ; • Administrateurs ; • Comités de direction ; • Collaborateurs et retraités ; • Syndicats/Délégués du personnel.	• Respect des décisions stratégiques/Bonne gouvernance ; • Rentabilité ; • Bonne gouvernance ; • Communication transversale/atteinte des objectifs ; • Conditions de travail favorables et bien-être / Reconnaissance et épanouissement professionnel/Egalité de traitement/Rémunération juste/Assistance ; • Dialogue social/Respect du droit du travail ; • Entraide sociale et épanouissement des collaborateurs.	• Réunions de CA ; • Assemblées générales (O et EO) ; • Rapport annuel ; • Insertions presse (convocations) ; • Plateforme web administrateurs ; • Réunions périodiques des comités du CA ; • PV des réunions des comités de direction ; • PV des réunions des comités spécialisés ; • Réunions régulières (hebdomadaires)/Mail/Site internet/SMS/Affichage/journal interne ; • Town hall ; • Négociation des accords sociaux (collective aux banques et interne) ; • Mails/courriers/…
PARTIES PRENANTES EXTERNES	**PARTENAIRES ECONOMIQUES** • Investisseurs non actionnaires ; • Clients Particuliers ; • Clients Entreprises ; • Clients Institutionnels ; • Correspondants bancaires ; • Fournisseurs.	• Transparence et rentabilité ; • Bonne gouvernance ; • Personnalisation de service/Tarification transparente/Produits et services adaptés à leurs besoins spécifiques/Accompagnement et conseil dans leur développement ; • Conformité et transparence ; • Délais de règlement ; • Gestion de la maîtrise des risques.	• Site internet ; • Mails/courriers/SMS/Reporting/supports de communication ; • Campagnes publicitaires et d'appel ; • Street marketing ; • Questionnaires ; • Animation sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram…) ; • Rencontres à l'agence ou sur les lieux évènementiels ; • Rapport annuel/Visites des partenaires bancaires ; • Lettre de confort ; • Plaintes sur les réseaux sociaux.
	AUTORITES DE REGULATION • Régulateur / Collège des superviseurs • Etat et démembrements ; • Commissaires aux comptes ; • Centres d'investigations financières.	• Conformité réglementaire et respect des normes ; • Transparence ; • Création de richesse (développement de l'économie locale-richesse et création d'emplois directs et indirects) ; • Distribution de richesse (impôts et taxes) ; • Lutte contre les pratiques non éthiques ; • Bonne collaboration / Approche partenariale et solidaire sur les questions sensibles ; • Bonne gouvernance et gestion préventive des risques ; • Authenticité et fiabilité du reporting des informations communiquées.	• Reporting ; • Convocations à des réunions ; • Missions et rapports de contrôle ; • Publications officielles ; • Formations organisées par la Banque Centrale.
	INFLUENCEURS SOCIETAUX • Leaders d'opinion et autorités locales ; • Médias & réseaux sociaux ; • Centres et instituts de formation/recruteurs ; • Associations et ONG.	• Respect des traditions, du patrimoine et de la culture ; • Transparence sur la santé financière et les actualités de l'entreprise ; • Sujets de société (politique et religion) ; • Soutien et solidarité/Accompagnement ; • Transparence des informations sur les produits et services ; • Intermédiation avec les consommateurs ; • Respect des engagements envers la société civile.	• Crieur public (nocturne) ; • Griot (porte-parole délégué) ; • Délégation formée pour communiquer ; • Animation des émissions sur les radios locales ; • Conférences de presse ; • Réponses aux messages sur les réseaux sociaux ; • Demandes et protocoles de partenariat ; • Campagnes envers le grand public.

Dialogue

GRI 102-43

Approche de notre implication

Le Groupe entretient depuis de nombreuses années des relations avec son écosystème de parties prenantes. L'expérience de ce dialogue permet notamment une meilleure identification des enjeux et des risques sociaux, environnementaux ou économiques. En effet, l'observation continue de l'évolution des attentes, des besoins et des contraintes de la société civile favorise une meilleure compréhension réciproque. Les bénéfices qui en découlent sont une meilleure prévention des risques et des conflits et l'adaptation des orientations du Groupe aux évolutions du monde, sociologiques, technologiques ou institutionnelles et le développement des opportunités de création de valeur sur ces sujets.

« En 2019, afin de sensibiliser nos collaborateurs à l'approche RSE, nous avons déployé un parcours complet d'acculturation à la RSE Il s'adresse à tous nos collaborateurs et permet d'augmenter la connaissance et la compréhension des enjeux, risques et opportunités de notre stratégie sociétale. »
Erika-Christelle Johnson
Responsable Risques Opérationnels et RSE

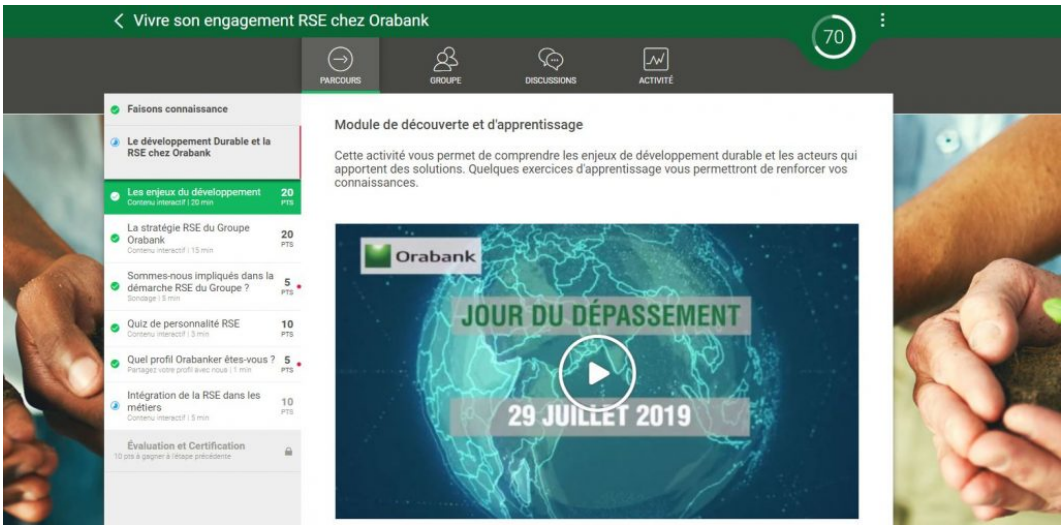
Démarche

GRI 102-15

Une démarche volontariste en faveur de la RSE

Notre responsabilité sociétale s'inscrit au cœur de notre modèle de croissance et de notre stratégie d'entreprise. Nous nous sommes engagés en faveur d'une plus grande transparence et pertinence de nos actions envers nos parties prenantes. Nous n'avons aucune obligation réglementaire en matière de reporting. Cependant, nous sommes engagés dans une démarche proactive et volontaire. Notre volonté est de continuer à progresser en matière de déploiement et de communication de nos performances relatives à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).
Lors d'un séminaire de formation organisé en 2017 avec l'ensemble des équipes Communication du Groupe (Holding et filiales/succursales), des orientations de communication ont été prises, sous le pilotage de Delphine Ndiaye, Directrice de la Communication du Groupe. En 2018, un nouveau séminaire a permis de progresser sur la compréhension de la feuille de route stratégique.

En 2020, un programme de digital learning RSE est disponible sur la plateforme d'e-learning du Groupe et l'objectif fixé est de former +2000 collaborateurs à la RSE selon 3 niveaux d'intégration.



Les valeurs d'Orabank

Mme Delphine NDIAYE, Directrice de Communication du Groupe Orabank
présente les valeurs d'Orabank

Reporting

GRI 102-32

Un engagement de transparence

Pour la 3ème année consécutive, nous publions le reporting de notre démarche intégrée, dans un cadre de présentation conjointe de nos éléments d'information à la fois financiers et extra-financiers. Une feuille de route stratégique a complété la réflexion pour formaliser les orientations stratégiques d'Orabank. Le reporting intégré a été validé auprès de la Direction Générale d'Orabank et présenté au Conseil d'Administration et actionnaires principaux.

International

GRI 102-12

Soutien à des initiatives externes internationales

Le Groupe Orabank adhère à des initiatives internationales dans le respect et l'application des principes directeurs qu'elles promeuvent.
Déclaration universelle des Droits de l'Homme
Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD)
Organisation internationale du travail (OIT)
Les normes GRI
Le cadre de référence du reporting intégré publié par l'IIRC
PRI (Principes pour l'Investissement Responsable)

Actions locales

GRI 102-13

Soutien à des actions locales et sectorielles

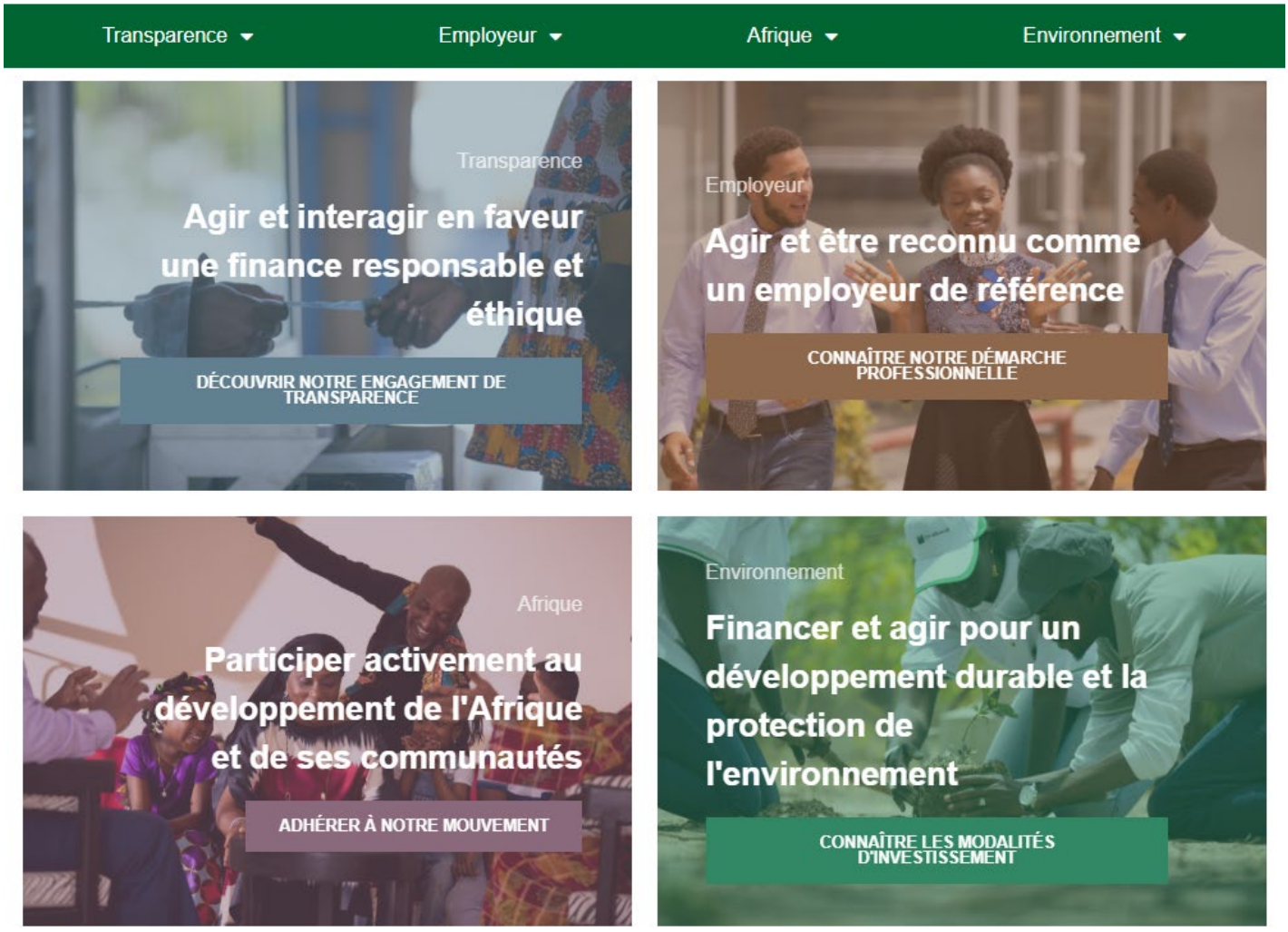
Dans nos pays, nous soutenons les partenaires locaux qui proposent des engagements responsables et éthiques.

La stratégie RSE du Groupe Orabank se décline en 4 axes stratégiques et en 11 engagements.
Des objectifs de progrès ont été fixés pour mesurer notre contribution sociétale.

TRANSPARENCE Agir et interagir en faveur d'une finance responsable et éthique	EMPLOYEUR Être reconnu comme un employeur de référence	AFRIQUE Être un acteur du développement économique et social de l'Afrique	ENVIRONNEMENT Soutenir économiquement la protection environnementale
ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE **Ancrer une culture d'entreprise basée sur l'éthique, la conformité, l'intégrité et les codes reconnus de déontologie** 100 % des collaborateurs et partenaires sensibilisés aux valeurs de la marque Orabank 100 % employés à risque et des administrateurs ayant suivi une formation liée à la conformité et l'éthique 100 % des employés à risque soumis aux tests internationaux de lutte contre la corruption 100 % des transactions couvertes par les dispositifs de lutte contre le blanchiment	CONDITIONS DE TRAVAIL **Offrir des conditions de travail attractives et motivantes** 100% collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel 98% de fidélisation des salariés les mieux notés Taux d'absentéisme < 3,5% 100% des employés ont pris leurs congés annuels	DÉVELOPPEMENT LOCAL **Créer de la richesse locale pour nos partenaires et de l'emploi** Plus de 20% de nos engagements de crédits en faveur des TPE et PME Encours de crédits pour le financement de l'entrepreneuriat féminin et des jeunes Encours de crédits en faveur de la micro-finance	GESTION ENVIRONNEMENTALE **Augmenter la performance environnementale du Groupe** 100% des agences ont un système de gestion environnementale 100% des agences pilotent efficacement leur consommation d'énergie
INDÉPENDANCE **Maintenir une gouvernance efficace** 100% d'assiduité aux réunions des comités du Conseil d'Administration 0 administrateur en situation de conflit d'intérêt	COMPÉTENCES **Accompagner et développer le capital humain** 100 % de salariés ont reçu une formation 90% de taux d'adéquation poste/profil	INCLUSION BANCAIRE **Favoriser l'inclusion économique et sociale grâce à nos offres digitales de service** 75% des clients utilisent les solutions de mobilité bancaire	CROISSANCE VERTE **Financer la croissance verte et soutenir l'investissement par des mesures d'adaptation au changement climatique** 150 millions FCFA de mandats en financements structurés 6 milliards FCFA en projets soutenus dans le cadre de SUNREF Projets en développement en faveur de l'eau et l'assainissement
PARTENAIRES **Nouer des relations de confiance, harmonieuses et pérennes avec nos différents partenaires** 75% des clients utilisent les offres digitales Plus de 90% des clients satisfaits de la qualité des services 100% des documents émis répondent aux principes de la charte Communication Responsable	DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ **Garantir la représentativité de la société et un traitement d'égalité des chances** 100% des tranches d'âge sont représentées dans l'effectif 50% de femmes dans les postes à responsabilité	SOLIDARITÉ **S'engager dans le cadre d'actions solidaires régionales** Au moins 1 action solidaire active par pays en faveur de la santé et éducation Au moins un programme par pays pour des produits d'épargne participatifs	

NOS ENGAGEMENTS

La stratégie RSE du Groupe Orabank se décline en 4 axes stratégiques et en 11 engagements.



TRANSPARENCE

« Notre engagement en faveur de la Conformité aux textes réglementaires et à nos politiques et procédures internes, avec une tolérance zéro pour les comportements non éthiques, est un gage de qualité de nos services pour nos clients. »

Moussa KONE
Directeur de la Conformité

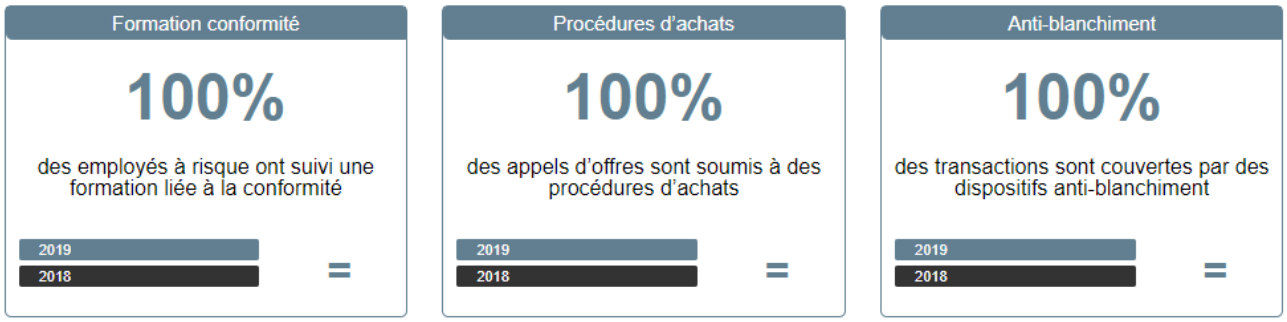
« La protection juridique de notre Groupe est un objectif prioritaire pour réduire le risque inhérent à nos opérations. »

Guy TANKPINOU
Directeur Juridique

GRI 102-2
ODD 16

Feuille de route stratégique en Éthique et Déontologie (Contrôle permanent et conformité, Audit interne, Juridique et Risques)

2017	• Réorganisation structurelle • Renforcement des dispositifs • Élaboration et processus de validation interne des manuels de politique et de procédures • Amélioration des processus et harmonisation des procédures de gestion
2018	• Poursuivre le renforcement du dispositif de contrôle • Opérationnaliser les manuels de gestion • S'aligner sur les normes Bâle 2 et 3 • Ramener le taux de dégradation du portefeuille global à moins de 12% en 2018 • Déployer des systèmes d'information et des outils de reporting auditables par filiale • Constituer une base de données de la documentation contractuelle • Instaurer un dialogue annuel et proactif avec les régulateurs
2019	• Inculquer la culture Conformité • Inculquer la culture des Risques • Développer la culture du contrôle et de l'auto-contrôle • Améliorer la qualité du portefeuille • Assurer une protection juridique renforcée de la banque
2020 +	• **Poursuivre et développer la culture de Conformité sous toutes ses formes** • **Poursuivre et développer la culture du contrôle et de l'auto-contrôle** • **Poursuivre l'améliorer la qualité du portefeuille**



« En 2019, ORAGROUP poursuivra le renforcement de sa gouvernance, dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles Circulaires 1, 2, 3, 4 et 5 de la Commission Bancaires entrées en application le 2 juillet 2018, et le renforcement des capacités de son personnel pour maintenir un niveau de service élevé en faveur de la clientèle, dans un souci permanent de maîtrise des risques et de préservation de la qualité de sa signature. »

Sylvie MAHOU LOE
Directrice de l'Audit Interne / Secrétaire du Comité d'Audit du Conseil d'Administration

Conformité

GRI 102-11 / ODD 16

Conformité et respect des lois

Orabank s'engage à agir en conformité avec les lois et règlements et lutter contre les pratiques illégales et non sécuritaires. La responsabilité du Groupe est de respecter les différentes lois qui sont applicables, ainsi les normes établies par des institutions internationales. Oragroup en tant que Holding détenant des participations bancaires, est depuis le 1er janvier 2018 directement régulé par la Commission Bancaire. Les nouvelles réglementations permettent le renforcement des fonds propres de l'activité bancaire, une meilleure gestion des risques et une plus grande transparence de la communication financière.
Le Groupe dispose d'un système de contrôle interne bien établi pour identifier, gérer et surveiller les risques. Les contrôles sont conçus pour fournir une assurance raisonnable que les risques auxquels la Banque est confrontée sont raisonnablement contrôlés. Les fonctions d'audit interne et de conformité jouent un rôle clé en fournissant une vue objective et une évaluation continue de l'efficacité des systèmes de contrôle interne de l'entreprise.
L'atteinte de ces engagements implique le respect par les dirigeants et tous les salariés de règles de conduite éthiques partagées.

Éthique

GRI 102-17 / ODD 16

Éthique et déontologie professionnelle

Orabank s'engage à ancrer une culture d'éthique, de déontologie et d'intégrité. Le Groupe a communiqué les principes énoncés dans le code de déontologie du Groupe Orabank à tous ses employés. Ce code

établit les normes de professionnalisme et d'intégrité requises pour les opérations de la Banque. Il couvre le respect des lois applicables, le respect du secret professionnel, la protection des informations confidentielles, les conflits d'intérêts, les pratiques commerciales et le comportement avec la clientèle, la corruption et le strict respect des principes énoncés, afin d'éliminer le risque de pratiques illégales.

Anti-corruption

GRI 401-1 / ODD 8.5

Prévention de la corruption et du blanchiment

Orabank s'engage à mettre en œuvre des politiques de lutte contre la corruption et de transparence sur les mécanismes d'influence de l'entreprise et des responsabilités de ses membres dirigeants. Les banques du Groupe Orabank, en qualité de banques commerciales, sont exposées au risque de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Orabank accompagne ses équipes dans l'appropriation d'une culture basée sur l'intégrité et la lutte contre des pratiques non tolérées par le groupe bancaire. Le code de déontologie couvre la question de la prévention de la corruption et du blanchiment des capitaux et une charte éthique sur la partie de la prévention de la corruption. Depuis 2012, des dispositifs de lutte anti blanchiment sont mis en œuvre tels le contrôle en temps réel des listes noires lors de l'entrée en relation avec un client ou lors des transactions bancaires. Nous développons un système d'analyse du profil du client AML/KYC (Anti-Money Laundering Compliance/Know Your Customer).

En 2014, le Groupe Orabank a adopté et mis en vigueur la politique d'alerte, pour encourager les employés et toute partie prenante, désignés par le terme «lanceur d'alerte», à signaler les faits pouvant constituer des actes de violations graves des procédures et des règles internes ou des actes délictuels susceptibles de nuire à sa réputation et à ses intérêts. Tout lanceur d'alerte de bonne foi, qui aura signalé un acte de violation grave ou un acte délictuel dans le respect des procédures de la politique, bénéficiera de la protection du groupe Orabank, contre d'éventuelles représailles.

En 2019, nous pouvons noter les évolutions et actions suivantes :début du projet de mise à jour du manuel de procédures LBC/FT, opérationnalisation d'une plateforme e-learning avec des parcours de formation dont le module LBC/FT, Mission d'Audit interne de la Direction du Contrôle Permanent et de la Conformité, Mission conjointe de vérification de Commission Bancaire , établissement des guides (checklists) de contrôles de conformité, implémentation du logiciel Dow Jones dans toutes les entités du Groupe destiné à gérer la clientèle à risque élevé (PPE, clients sous sanctions, personnes d'intérêt particulier), changement de l'appellation Direction Contrôle Permanent et de la Conformité en direction de la Conformité en application de la nouvelle circulaire, mise à jour de la procédure d'ouverture de compte avec comme site pilote, la filiale du TOGO, développement de la culture de conformité à travers une formation sur la conformité LBC/FT à l'attention du staff de la holding, formation du personnel des filiales et succursales en matière LBC/FT, formations et visites de contrôle des sous-agents, etc.

« A Orabank, dans le cadre de la gestion quotidienne des risques, nous avons pris notamment l'engagement de dédier des ressources significatives afin de développer une culture de gestion des risques et de nous assurer que tous les risques sont identifiés, mesurés, évalués, gérés et surveillés de manière effective. »

Assiba Ponou KOUASSI
Directeur des Risques / Secrétaire du Comité des Risques du Conseil d'Administration

Gestion des risques

GRI 102-30 / ODD 8.5

Gouvernance des risques

Orabank s'engage à l'amélioration permanente de son dispositif d'identification, d'évaluation, de suivi, de contrôle et de maîtrise des risques liés à ses activités. Depuis 2015, notre modèle de croissance connait une grande mutation et le Groupe Orabank intègre les standards de gestion des banques internationales. L'une de nos principales missions est de maintenir en place un solide système de gestion des risques qui permet de soutenir de manière continue la croissance du Groupe Orabank.

Ainsi, le dispositif de gouvernance de la fonction de gestion des risques au sein du Groupe Orabank assure une participation effective du Conseil d'Administration et de l'organe exécutif à travers la supervision des fonctions ainsi que de l'existence d'un réel environnement de gestion des risques. Ceci permet de superviser et de gérer l'ensemble des risques pris sur les activités des entités tels que les risques de crédit, les risques opérationnels, les risques de marché, le risque stratégique, les risques sociaux et environnementaux. Le Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux (SYMRES), mis en place par le Groupe Orabank, est utilisé dans l'octroi de financements et vise à identifier les risques sociétaux (sociaux et environnementaux) potentiels liés à tout nouveau projet d'investissement soumis à la banque.

En 2018, en raison de développements réglementaires majeurs, des adaptations de la gouvernance des risques ont été appliquée et poursuivies en 2019. Les évolutions réglementaires portent sur la circulaire relative à la gestion des risques émanant de la Banque Centrale. La fonction de la gestion des risques a été repositionnée à un niveau de contrôle avec une modification de l'organigramme. La gestion opérationnelle du risque crédit sort du cadre de la gouvernance des risques. Des axes stratégiques définis en 2018 et soumis à l'approbation du Conseil d'Administration ont été déployés à partir de 2018 et poursuivis en 2019 (renforcement de la culture de gestion des risques opérationnels, implémentation des outils de pilotage de gestion, gouvernance des risques, conformité avec les dispositions réglementaires en vigueur dans les 4 zones d'opération, automatisation des outils de gestion de pilotage et l'opérationnalisation du plan de continuité d'activité).

Une procédure de gestion (reporting, comités trimestriels) a été mise en œuvre. En 2019, la feuille de route a été poursuivie (formation en septembre 2019 pour les directeurs de risques opérationnels sur le plan de continuité, mise en place d'indicateurs clés de performance. Le Comité RSE est chargé de la définition des indicateurs de performance liés au SYMRES. Au niveau du Groupe, 32 réunions se sont tenues en relation avec la gouvernance des risques. Les indicateurs sont en cours d'implémentation et seront partagés sur le prochain reporting 2020. En 2020 : La crise pandémique du Covid-19 a poussé à la révision de la feuille de route stratégique pour les risques.

SYMRES

Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux

Le Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux (SYMRES) est un système de gestion qui vise à identifier et atténuer les risques sociétaux potentiels liés à tout nouveau projet d'investissement soumis à la banque. L'objectif du SYMRES est d'éviter que la banque ne finance des projets ou activités qui auraient un impact social ou environnemental négatif significatif, qui pourrait se transformer en risque financier ou de réputation.

Le SYMRES qui a été déployé au sein du groupe Orabank comprend l'analyse de trois catégories de risques essentiels dits « ESG » : E pour tous les risques ENVIRONNEMENTAUX, S pour les risques SOCIAUX et G pour la GOUVERNANCE. En fonction du chemin de vie d'un crédit, 5 étapes sont clés pour le management des risques ESG. Ces étapes font l'objet de procédures détaillées.

« Nous continuons d'améliorer notre gouvernance conformément à la stratégie définie par le Conseil d'Administration et veillons à l'application des normes légales et réglementaires.»

Dotou Guy TANKPINOU
Directeur Juridique du Contentieux / Secrétaire du Conseil d'Administration / Secrétaire du Comité Ethique et Bonne Gouvernance d'Entreprise du Conseil d'Administration

Ethique des administrateurs

GRI 102-16 / ODD 16

Valeurs éthiques et normes de conduite

Les sociétés du Groupe ORABANK entendent mener leurs activités conformément aux normes éthiques les plus exigeantes.
Le Conseil d'Administration est le garant du respect des valeurs éthiques et normes de conduite des administrateurs. Il veille à l'absence de conflit d'intérêts, se saisit de tous les problèmes d'intégrité, notamment les cas d'abus de biens sociaux et les abus de pouvoir dans le cadre des transactions et activités de la société. Les Administrateurs adoptent un comportement loyal à l'égard de la société. Ils doivent faire preuve de courage, de transparence, d'intégrité et de discernement. À tout moment, ils doivent pouvoir justifier de l'honorabilité nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ils doivent être disponibles et s'impliquer activement dans l'exécution des missions et charges confiées.

Indépendance

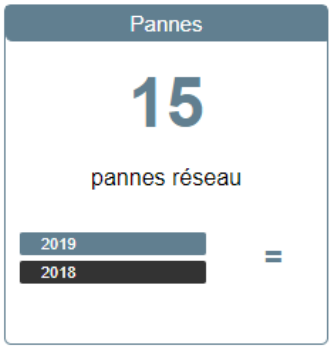
GRI 102-17 / ODD 16

Indépendance et conflits d'intérêts

Les administrateurs doivent, en permanence, s'assurer que leur situation personnelle ne les met pas en situation de conflit d'intérêt avec la société.
Chaque administrateur veille à informer spontanément le Président du Conseil de toute situation de conflit d'intérêt dans laquelle il pourrait se trouver. Une fois par an, et en début d'année, les administrateurs font une déclaration de conflits d'intérêts. Chaque administrateur exerce ses fonctions en toute objectivité, impartialité, indépendance, loyauté et compétence dans l'intérêt de la société et des banques, tout en tenant compte de celui des déposants et de toutes les autres parties prenantes. Chaque administrateur doit signer et respecter scrupuleusement la Charte des Administrateurs.

Le Conseil d'Administration s'attache également à ce que sa composition comprenne au moins 1/3 d'Administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives à la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA.
Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.
Le Conseil d'Administration débat chaque année sur le rapport du Comité des Nominations, de la situation d'indépendance de chaque Administrateur Indépendant au regard des critères posés par la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance. Le Conseil d'Administration a considéré que trois (3) administrateurs sont qualifiés d'indépendants. Les Administrateurs indépendants n'entretiennent pas de relations d'affaires avec la Société. Par ailleurs, à la connaissance de la Société, à la date du 10 juin 2020 il n'existe pas de conflits d'intérêts entre les Administrateurs indépendants et la Société.

ENGAGEMENT DES PARTENAIRES



« Avec nos services accessibles à distance via la solution KEAZ, en cours de déploiement, nous franchisons une étape stratégique avec majeure. cette Cette offre digitale très complète et parfaitement adaptée aux besoins de nos clients, et ce surs'adresse à tous les nos segments de clientèle. Ce nouveau service nous permet d'être une banque en avance sur les marchés où elle opère. »

Julien KOFFI
Directeur Commercial et Marketing

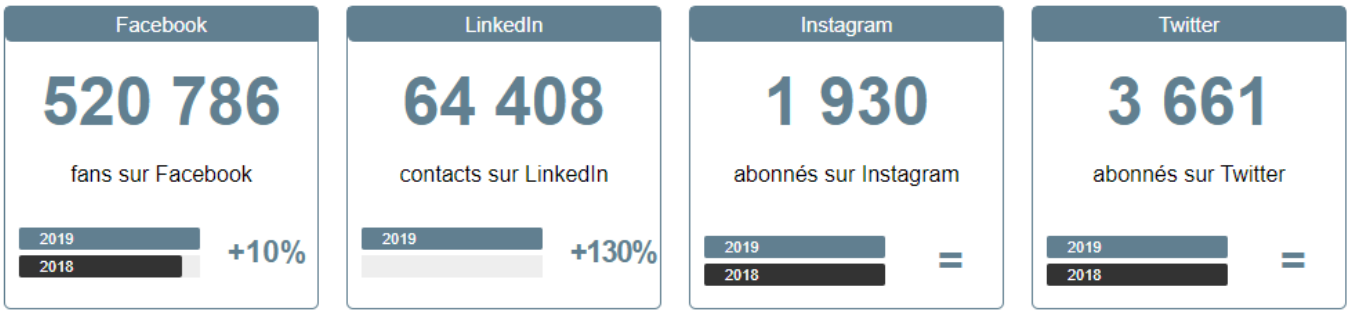
Développement produit

GRI 417-1

Démarche collaborative en faveur de l'innovation et agilité

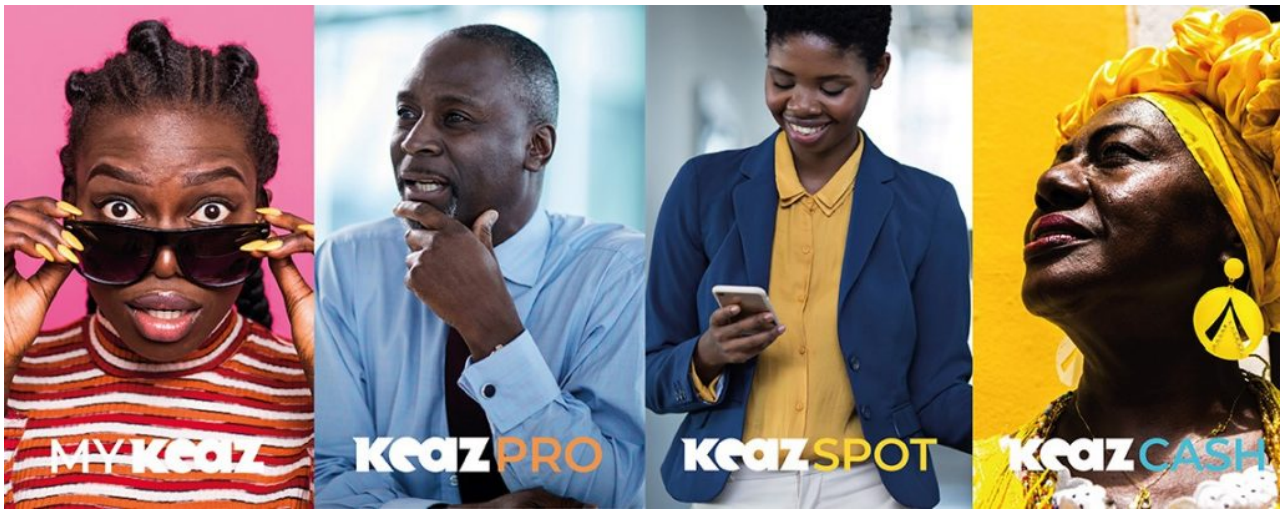
Le Groupe Orabank opère sur 4 marchés très diversifiés : les particuliers et professionnels (TPE incluses), les entreprises moyennes et grandes et les clients institutionnels. Orabank propose une offre commerciale enrichie de produits et services innovants, adaptés à une sous-segmentation qui se met en place (jeunes, retraités, diaspora..). , etc.).
Orabank s'engage à collaborer en open-innovation avec les partenaires pour développer des produits et services qui répondent aux attentes des clients. Orabank propose une large gamme de cartes bancaires internationales Visa et Mastercard , un réseau de 219 GAB et des Terminaux de Paiement Electronique (TPE) performants dont le dispositif mobile mPOS qu'Orabank a été le premier à lancer en Afrique de

l'ouest francophone. Depuis 2017, Orabank propose des offres packagées groupant plusieurs produits pour les particuliers et les professionnels. Orabank associe des acteurs complémentaires aux services de la banque et noue des partenariats stratégiques avec des sociétés d'assurance pour développer les produits de bancassurance et avec les services publics en vue de collecter leurs fonds (Guichet Unique, Douane, Services Passeport, Grands facturiers… , etc.). Depuis 2018, Orabank met en place une offre régionale à l'intention des entreprises, en cohérence avec sa présence géographique large dans les différents espaces économiques.



KEAZ

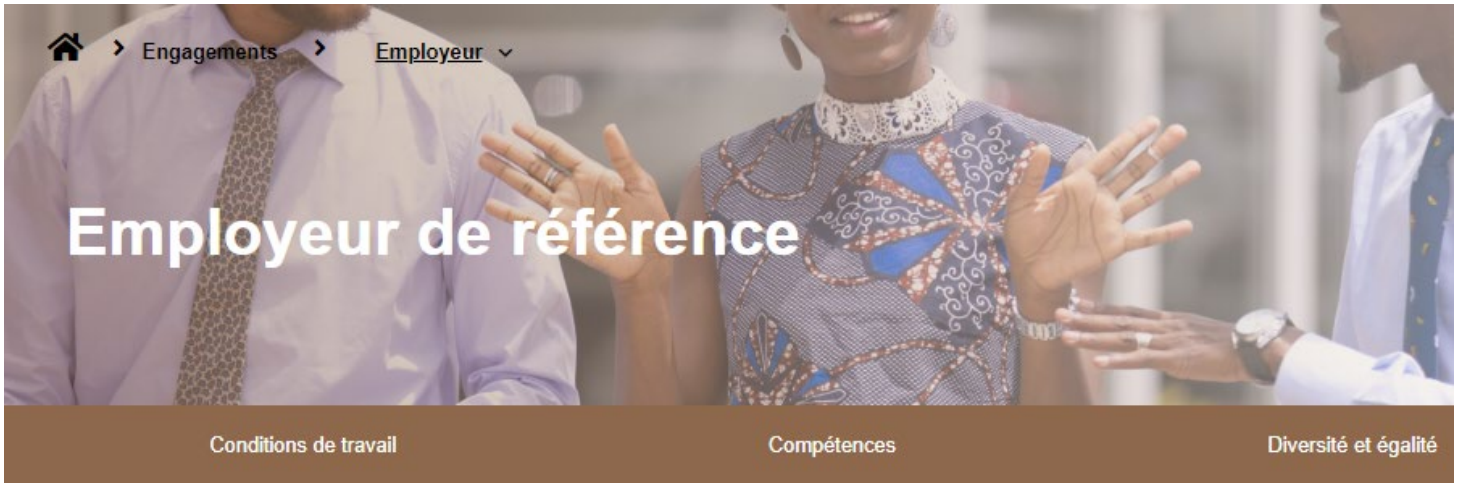
L'innovation est au cœur des préoccupations du Groupe afin d'aller encore plus loin dans l'optimisation de l'expérience client. La plateforme KEAZ, lancée en pilote dans le réseau bancaire Orabank Togo, en est la parfaite illustration. Plateforme digitale de services bancaires, KEAZ représente par ses fonctionnalités, son accessibilité et sa simplicité un outil adapté aux nouveaux usages de nos clients. Elle sera déployée aux dans les autres pays du Groupe au courant de l'année 2020. Depuis juillet 2019, Orabank offre à sa clientèle du Togo un portefeuille de services bancaires digitaux innovants et d'agences libre-service (applications, wallet, e-banking et agency banking) sous l'appellation KEAZ.



Il s'agit d'une offre omnicanale pour les particuliers et les professionnels, de même qu'une application téléchargeable sur Apple Store et Google Play. Les clients d'Orabank Togo, site pilote, seront sont les premiers à en profiter, suivi de ceux des autres pays du Groupe. Avec KEAZ, Orabank lance un large éventail de produits digitaux. Il s'agit, non seulement d'équiper les utilisateurs de téléphones mobiles en produits digitaux, mais aussi de rendre accessibles et disponibles les services bancaires à toutes les couches de la population en développant une véritable relation de proximité à travers une démarche commerciale ambitieuse. La plateforme fournit les produits suivants : Internet Banking pour les particuliers, Internet Banking pour les entreprises, Internet Banking pour les sous-agents, Mobile Banking / Wallet (Apple/Android et USSD) et guichet automatique bancaire (guichet multifonctions permettant le dépôt d'espèces, le retrait sans carte, la mise à jour d'informations sur comptes et clients). Plusieurs autres services, comme le paiement des factures d'eau et d'électricité, les paiements de personne à personne, le porte-monnaie électronique (eVoucher) permettant les retraits sans carte aux guichets automatiques ou encore les services de transfert d'argent, seront proposés sur la plateforme KEAZ.

A noter que KEAZ CASH est le portemonnaie électronique disponible dans l'offre KEAZ pour les particuliers et permet les opérations de retrait d'espèce sans carte et l'envoi et la réception de monnaie électronique. Cette fonctionnalité permet également aux personnes non clientes de la banque de recevoir de la monnaie électronique via KEAZ.

EMPLOYEUR



« Dans la droite ligne de la stratégie du capital humain définie dans la stratégie globale du Groupe et de la nouvelle vision permettant l'accélération de projets à forte valeur ajoutée pour le Groupe et pour l'ensemble du personnel, l'année 2018 a été marquée par des changements organisationnels et la mise en place de divers outils de développement de notre capital humain. »

Alfred MENOUNGA
Directeur du Capital Humain

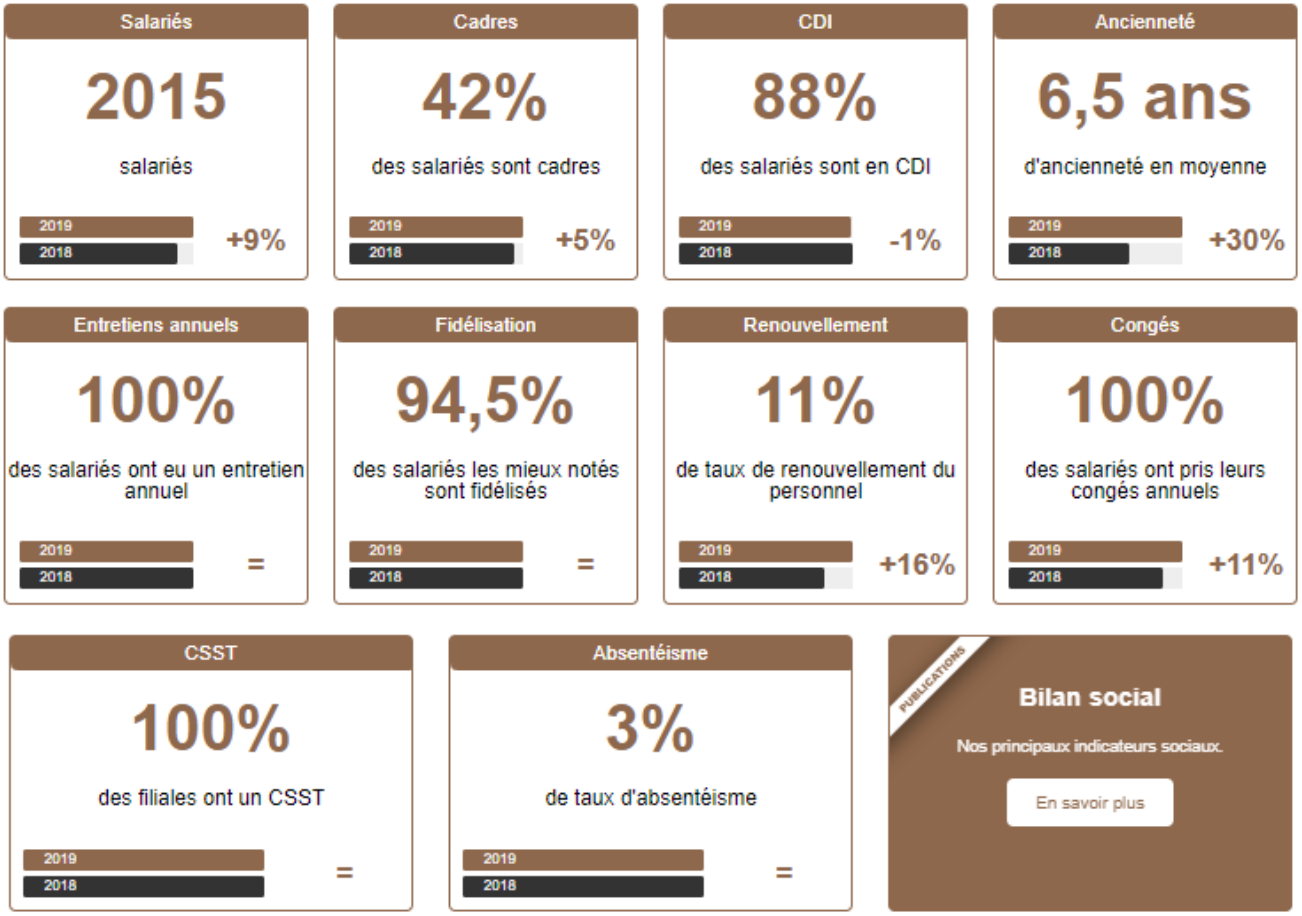
GRI 102-2 / ODD 16

Feuille de route stratégique du Capital Humain

2016	• Définition d'une nouvelle feuille de route pour la Direction du Capital Humain
2017	• Consolidation de la gestion du Capital Humain et de sa structure organisationnelle • Finalisation de la cartographie des postes • Système de rémunération basée sur la performance • Logiciel de paye (Sage X3) • Plan de succession pour tous les postes de direction • Charte de l'égalité professionnelle • Création d'un comité de revue des talents et des carrières
2018	• Référentiel de compétences pour la gestion des talents et la mobilité interne • Changements organisationnels • Implémentation de divers outils en termes de développement RH et gestion des talents et carrières • Formation digitale sur l'éthique bancaire
2019	• Évolution du système d'évaluation de la performance • Mise en place d'une plateforme E-learning pour le Groupe • Déploiement d'un nouveau programme de développement des hauts potentiels (niveau CODIR), en partenariat avec l'ESSEC Paris • Signature de partenariats stratégiques : avec le CESAG et l'Université Catholique d'Afrique Centrale • Mise en place d'une « action école » avec le sponsoring de la journée carrière 2019 du Master Banque Finance du CESAG
2020+	• Poursuite du programme de développement de notre capital humain

CONDITIONS DE TRAVAIL

Chiffres clés concernant les salariés



Effectifs

GRI 102-8 / GRI 401-1 / ODD 8.5

Effectifs et rotation du personnel

Au 31 décembre 2019, le Groupe Orabank comptait 2 015 salariés dont 1 776 en contrats à durée indéterminée contre 1 647 en 2018, et 239 en contrats à durée déterminée contre 210 en 2018. Parmi les 2 015 salariés, on compte 852 personnes en statut « Cadre » contre 747 en 2018 et 1 163 personnes en statut « Non cadre » contre 1110. L'effectif du Groupe a donc connu un taux de progression de 8,5% (par rapport à 2018) contre 2,54% en 2018 par rapport à 2017 et 6,28% en 2017 par rapport à 2016.
Sur l'ensemble de l'année 2019, 276 salariés ont été recrutés soit une progression d'environ 25% par rapport à l'année dernière (221 entrées en 2018). Sur les 276 entrées en 2019, 109 ont été intégrés en CDI et 167 en CDD.

GRI 102-41 / ODD 8.8

Dialogue social avec les partenaires sociaux

Orabank s'engage à maintenir un dialogue social ouvert et constructif. Les délégués du personnel sont en place dans toutes les banques et ont des mandats d'une durée de 1 à 3 ans selon les législations. Dans l'ensemble, le dialogue social avec les partenaires sociaux reste cordial et les échanges soutenus et constructifs. Les revendications portent essentiellement sur les rémunérations (salaires, avantages, prêts au personnel…) et sur les conditions de travail (problème d'espace dans les locaux, organisation des équipes, communication interne…). En 2019, le mandat des délégués a été renouvelé à Oragroup et en Guinée Conakry et d'autres renouvellements de bureaux des délégués du personnel sont prévus en 2020.

GRI 401-2 / ODD 8.5

Cadre de travail et rémunération

Conformité sociale

Orabank s'engage à respecter les principes établis par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Groupe se fixe pour objectif de respecter les principes établis par les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment les conventions sur le travail forcé, sur l'âge minimum au travail, sur l'abolition du travail des enfants, sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, sur l'égalité de rémunération, sur le respect de la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation.

Cadre de rémunération

Orabank s'engage à être dans le premier quartile des banques offrant les meilleurs cadres de travail et de rémunération dans nos marchés. Nous visons à proposer des conditions de travail motivantes, des plans de développement, une progression possible. Conscient de l'importance de la phase d'intégration dans la réussite des employés au sein de l'institution, le Groupe Orabank s'engage à proposer le parcours d'intégration le plus efficace possible.

Orabank met en place un Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations dans toutes ses filiales. La démarche de culture managériale entamée par le groupe permet la détection et l'accompagnement de nos talents au sein des filiales. Nous disposons de tous les plans de successions pour tous les CODIR. La fidélisation, notamment pour les fonctions centrales, est un indicateur de bon climat et source de productivité.

La mobilité interne permet de fidéliser les collaborateurs les plus performants et à compétences équivalentes. Une politique en faveur de la performance individualisée, basée sur les résultats collectifs permet à chacun de participer aux résultats de l'entreprise. Dans la continuité des années précédentes, en 2019, divers outils de de gestion et de développement du capital humain ont été implémentés. La masse salariale de 2019 a connu une progression de 5,88% et s'élève à 30 510 893 271 FCFA.

Elle été de 28 816 080 919 FCFA au 31/12/2018 contre 23 927 152 050 FCFA en 2017. Il est à noter que cette masse salariale ne tient pas compte des charges patronales et elle comprend les salaires bruts y compris les primes dont a bénéficié l'ensemble du personnel des filiales et succursales et de la holding. 100% du personnel est éligible à une prime annuelle attribuée en fonction des performances de chaque entité et suivant la politique mise en place par le Groupe.

Avantages sociaux en matière de retraite

Toutes les entités du Groupe cotisent pour la retraite de base de leurs collaborateurs (100% du personnel), conformément à la législation sociale en vigueur dans chaque pays. Ces cotisations se font auprès des Caisses ou Instituts de sécurité ou de prévoyance sociale de chaque pays. En sus de cette retraite de base, les entités du Groupe souscrivent également à une retraite complémentaire pour tout leur personnel (100%) sous contrat.

Les cotisations pour la retraite complémentaire se fait auprès d'organismes spécialisés ou de compagnies d'assurance.

Avantages en matière d'aides financières

En 2019, il y a eu 1 397 crédits accordés au personnel pour un montant total de 9 145 M FCFA, avec une baisse de 18% par rapport à 2018. Les crédits immobiliers et équipements représentent 92,51% du total. En 2019, le Groupe a financé les œuvres sociales pour un montant cumulé de 745 M FCFA (soit 2,44% de la masse salariale).

De nombreux pays fonctionnent également avec des fonds sociaux (ou mutuelle) dans lesquels chaque salarié cotise afin de pouvoir mener des actions sociales en fonction des besoins. De plus, il existe des fonds mutualisés qui fonctionnent grâce à une cotisation périodique du personnel pour à financer certaines actions sociales.

Politique SST

GRI 403-1 / ODD 3.4

Système de santé et sécurité au travail

Le dispositif de contrôle de santé mis en place (obligation de validation des certificats médicaux par le médecin d'entreprise) fonctionne bien au niveau des différentes entités du groupe. Orabank s'engage à proposer un modèle de qualité de vie au travail et équilibre avec la vie personnelle. Le groupe Orabank déploie des politiques et processus en faveur de la promotion et du maintien de la santé et sécurité et le bien-être des collaborateurs en limitant et réduisant les risques professionnels dans leur environnement de travail.

Des activités sportives (fitness, football, marche, etc) sont proposées pour promouvoir une meilleure forme physique des collaborateurs et lutter contre la fatigue et le stress. Par ailleurs, un kinésithérapeute propose des massages sur le lieu de travail. Un accent particulier est mis sur la tenue régulière des réunions des CSST et la mise en œuvre et le suivi des recommandations issues de ces réunions.

Les actions de sensibilisation, les activités de contrôle de la Direction de la Conformité, de la Direction de l'Audit et du Département de gestion des risques opérationnels au niveau de chaque entité permettent également de compléter et de rendre plus efficace le dispositif en place pour veiller à l'instauration et au maintien de bonnes conditions de santé et de sécurité pour le personnel.

Couverture

GRI 403-8 / ODD 10.4

Couverture de santé

Des Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST) sont établis dans toutes les filiales avec un objectif de tenir des réunions de ces comités une fois par trimestre. Tous les PV des filiales sont transmis à la holding afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé du personnel. Les missions des CSST dépendent parfois des règlementations locales mais regroupent généralement les points suivants :

- Contribuer à la protection de la santé et à la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail
- Participer à la prévention des risques professionnels par des actions de sensibilisation
- Analyser les circonstances et les causes des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Frais santé

GRI 403-1 / ODD 3.3

Frais de santé

Les frais de santé sont pris en charge à hauteur de 80% au minimum dans le Groupe. Depuis 2018, Orabank Côte d'ivoire prend en charge 90% des frais et la Guinée et la holding sont respectivement à 95% (conformément à la Convention Collective en vigueur dans ce pays) et à 100%. La holding assure une prise en charge à hauteur de 100%. Tous les contrats d'assurance maladie du groupe sont portés par un courtier, avec des assureurs locaux qui servent de relais dans chaque pays.

Formation SST

GRI 403-5 / ODD 8.8

Formation en Santé et Sécurité au Travail

Lors de l'installation des CSST, une formation est organisée pour les membres sur la santé et la sécurité au travail. Des séances d'information et de sensibilisation sur différents aspects de la santé et de la sécurité au travail sont également initiées à l'intention du personnel des différentes entités.

Promotion

GRI 403-6 / ODD 10.4

Promotion de la santé

Au titre des œuvres sociales, toutes les entités du groupe disposent désormais de solutions de subvention des repas et/ou de réfectoires équipés, notamment pour le déjeuner du personnel. Pour la plupart, les entités ont choisi une solution de carnet de tickets, tickets dont la valeur varie de 1 500 à 3 000 F CFA l'unité, suivant les pays. Chaque entité subventionne en partie l'achat de ces tickets par le personnel.
100% des pays disposant de solutions d'indemnités repas et/ou de réfectoires équipés.

Prévention

GRI 403-7 / ODD 3.4

Prévention liée au personnel exposé au stress

En plus des actions de prévention initiées par les CSST et les médecins d'entreprise au niveau de chaque entité, le Groupe a mis à la disposition de tout le personnel, sur son campus numérique, des modules de formation et des contenus pédagogiques pour une gestion efficace des activités, des équipes et de la relation client, afin de réduire autant que faire se peut, les différents risques inhérents aux activités bancaires.

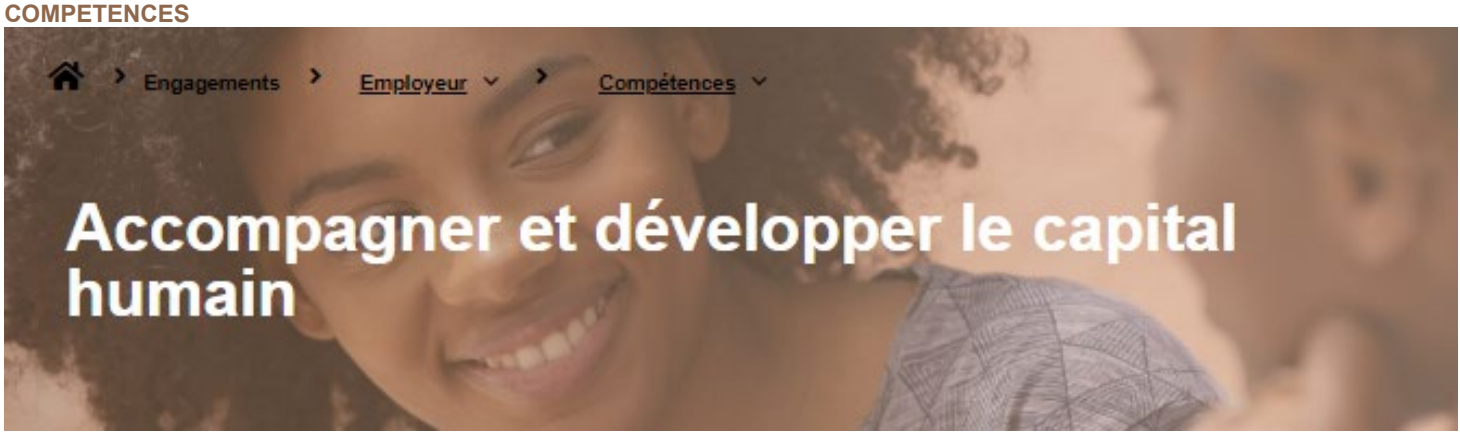
Absentéisme

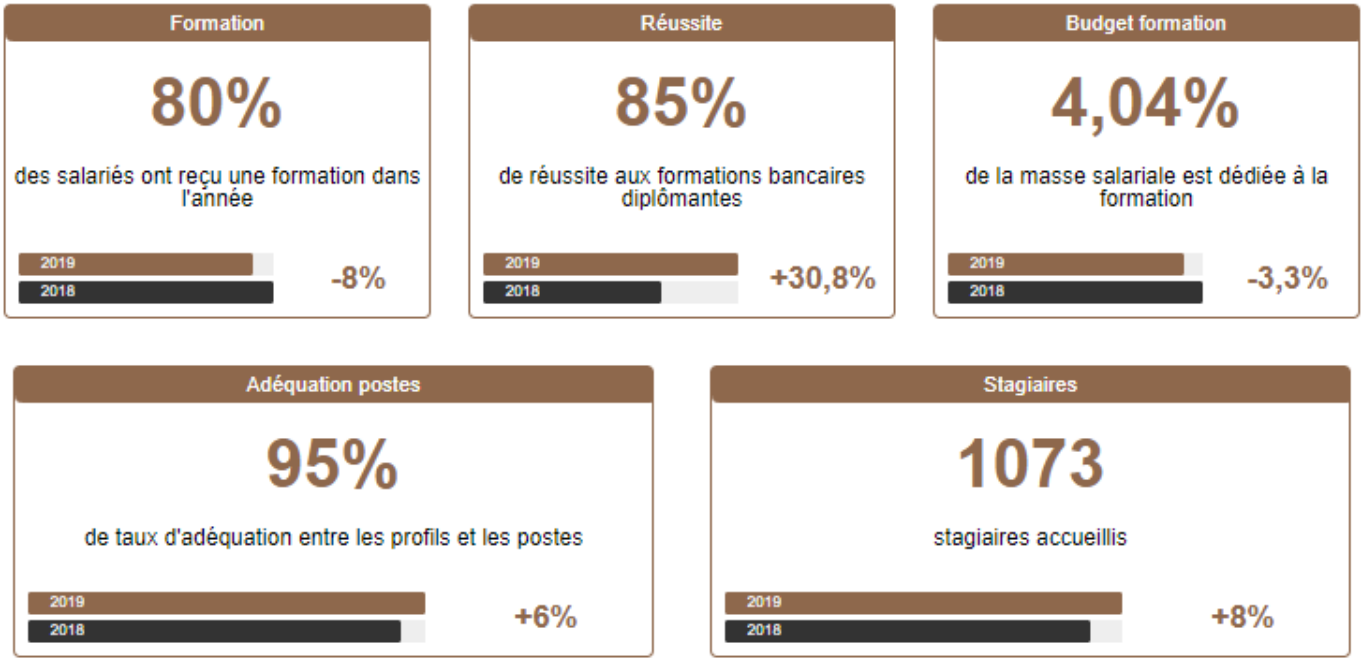
GRI 403-10 / ODD 3.6

Maladies

Le taux d'absentéisme du Groupe est de 3 % en 2019 contre 2,83% en 2018 et 2,11% en 2017. Les principales raisons des absences enregistrées en 2019 sont les congés de maternité, les motifs de maladie ou d'accidents, et ensuite, les motifs personnels et absences conventionnelles autorisées (mariage, naissance, décès …).
En 2019, 8 cas d'accident ont été répertoriés dont 7 de trajet et 1 sur le lieu de travail (contre 3 en 2018 et 11 en 2017). Consécutivement à ces accidents, le nombre de jours d'arrêt travail en 2019 est de 91 jours contre 152 jours en 2018 et 116 jours en 2017. On note une baisse du nombre de jours d'absence consécutifs à ces accidents.

Accéder à notre bilan social





Développement

GRI 401-1 / ODD 4.3

Gestion des carrières

Conscient des enjeux auxquels les banques doivent faire face dans un contexte de plus en plus concurrentiel et en proie à divers risques, le Groupe Orabank met un accent particulier sur le développement et le renforcement de son capital humain. Grâce à la mise en œuvre des actions de formation initiées par la holding et par les filiales, 1569 salariés ont été formés au total en 2019 à l'échelle du Groupe, avec un taux moyen de 80,26% de personnes formées.

Orabank s'engage à développer l'employabilité des salariés par un parcours continu d'acquisition de compétences. Un budget de 5% de la masse salariale est alloué au plan de formation. Dans cette enveloppe, une part est laissée à la DRH locale des pays pour l'organisation de certaines formations. Les programmes de formation sélectionnés doivent répondre aux besoins individuels et collectifs tout en restant en lien avec la stratégie du Groupe et les attentes des clients. Le Groupe s'engage à une revue des plans de formation, la rationalisation des budgets associés et l'alignement sur les besoins de mise en œuvre de la stratégie de développement.

Des formations diplômantes sont rendues accessibles à tous les personnels des filiales. La majorité des besoins couverts correspondent à des formations opérationnelles ou techniques mais ils évoluent de plus en plus vers des domaines transverses : management et leadership, gestion et culture du risque, évolutions réglementaires, légales et sujets liés à la gouvernance et à la RSE ou en lien avec le développement personnel.

Programmes de formation

GRI 404-2 / ODD 4.3

Programmes de développement et partenariats stratégiques

Programmes Talents

En 2018, a été lancé le nouveau format du programme Talents afin de développer et maintenir un puissant vivier de cadres supérieurs compétents, capables d'accéder, aux positions de DG & DGA filiales/ succursales et des positions fonctionnelles à la Holding. 11 personnes venant de 9 filiales du groupe sont rentrées dans ce programme qui a pour but de développer et maintenir un puissant vivier de cadres supérieurs compétents, capables d'accéder à court ou moyen terme, aux positions de DG & DGA filiales/ succursales et des positions fonctionnelles à la Holding.

En 2018, plusieurs sessions de formation se sont tenues à Lomé avec l'ESSEC Paris et à Paris. Le nouveau format s'est poursuivi en 2019, avec une dernière session de formation avec l'ESSEC Paris (école partenaire dans ce programme) et la mise en œuvre des volets « Développement transversal / mises en situation et démonstrations pratiques » et « coaching (assuré par les N+1) ». Le volet « Mentorat » va être implémenté en 2020.

Un « Programme de développement des jeunes managers » a été élaboré en 2019 et sera soumis à validation pour déploiement en 2020. Il vise à outiller les jeunes managers d'équipes pour leur permettre de jouer efficacement leur rôle.

Programmes Grandes Écoles

Le Groupe Orabank a mis en place un programme destiné aux Grandes Ecoles. Dans le but de développer l'attractivité de jeunes diplômés et renforcer son image, le Groupe a parrainé la Journée Carrière du Master Banque Finance du CESAG et participé à une conférence débat sur le thème « Marchés Financiers et financement de l'économie : stratégie, information, gouvernance et régulation » et une table ronde métiers. Même si le nombre total de stagiaires accueillis dans le Groupe a un peu faibli, nous notons qu'au Gabon, en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger, le nombre de stagiaires a plutôt connu une progression liée au nombre de projets en cours et aux activités du front office.

Projet campus numérique (digital-learning)

Au cours de 2019, le groupe a déployé son campus numérique. Lancée en juillet 2019 et accessible à tout le personnel du groupe, cette plateforme propose une vingtaine de modules de formation et contenus pédagogiques parmi lesquels notamment :

- un module customisé sur la culture d'entreprise (plateforme de marque Orabank) ;
- un module customisé sur la lutte anti blanchiment et contre le financement du terrorisme.
- Ce puissant outil vise à rendre plus autonome chaque employé, dans le développement et le renforcement de ses capacités. En 2020, de nombreux modules et contenus pédagogiques viendront enrichir l'offre de la plateforme, dont un programme complet en RSE.

Développement des talents

Afin de se constituer un vivier de jeunes talents et de contribuer par la même occasion à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, le groupe a décidé de mener des « actions écoles » et a mis en place en 2018, une politique de stages professionnels standardisée et structurée pour accueillir les meilleurs étudiants des écoles, et ainsi construire un vivier de potentielles ressources humaines pour

l'organisation. Elle a été diffusée au sein du Groupe avec une mise en œuvre concrète en 2019, notamment au niveau de la succursale du Sénégal et de la holding Oragroup.
Le Groupe a accueilli 1073 stagiaires en 2019 contre 994 en 2018, soit une progression de 8%. Pour faciliter la mise en œuvre des stages professionnels, le groupe a engagé des discussions avec le CESAG ainsi que l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC) de Yaoundé en vue de signer des conventions de partenariats.

Les « actions écoles »

Les actions écoles consistent à organiser un évènement en partenariat avec une école de référence afin de mieux faire connaître le groupe, ses produits et services, mieux faire connaître les métiers de la banque aux étudiants et jeunes diplômés ainsi que les besoins en ressources humaines du groupe et présenter le dispositif mis en place par le groupe pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.
En 2019, le groupe a sponsorisé et participé activement à la journée carrière du Master Banque Finance du Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG).

Autres programmes de formation déployés

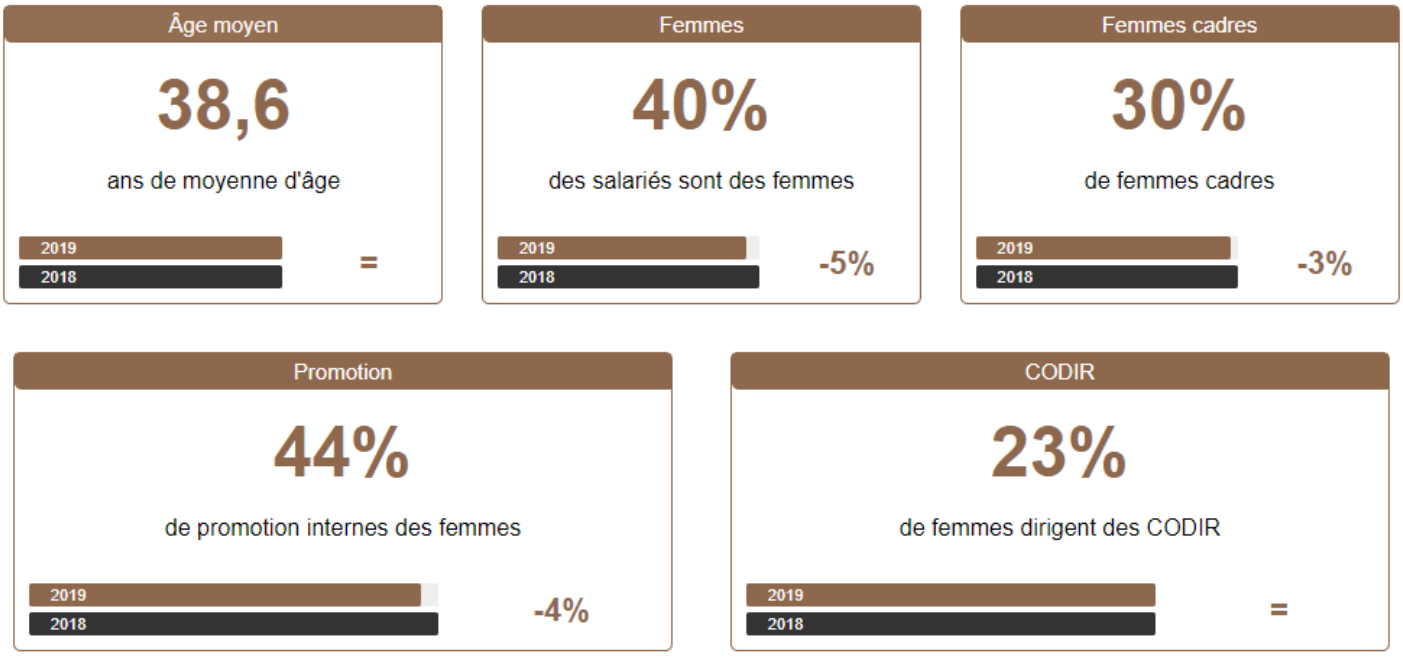
- L'amélioration de la gestion de la fonction audit
- La communication commerciale
- La thématique ITIL Foundation pour des Informaticiens des Directions Systèmes d'Information
- L'impact des reformes Bâle 2 et Bâle 3 sur la fonction RH
- Les normes IFRS 9 pour les Directeurs Administratifs et Financiers
- Le Plan de Continuité des Activités pour les responsables Risques opérationnels
- Les techniques de recouvrement
- La certification sur la gestion du crédit
- Le « Basic Treasury » pour les Responsables Trésorerie, ALM et Contrôleurs des filiales
- L'outil « ALM Pro »
- Les obligations et responsabilités d'une société cotée en bourse.

Performance

GRI 403-3 / ODD 4.3

Revue de performance et de carrière

Orabank s'engage à former les salariés aux métiers répondant aux besoins des clients (digitalisation et attention au client). Orabank doit favoriser la mutation des métiers de la banque pour répondre aux attentes de demain. Dans le contexte concurrentiel de la banque, les groupes ont besoin de profils spécialisés pour maintenir leurs capacités opérationnelles et d'innovation et leur performance R&D. Le Groupe a des besoins techniques ou spécifiques avec des particularités au niveau des métiers des systèmes d'information et de la banque digitale.
En février 2017, la présentation du rapport d'évaluation de l'équipe dirigeante a été faite au Conseil d'Administration et des plans de formation individuels seront proposés pour répondre au plan de développement de chacun. En 2018, une évaluation des nouveaux postes a été réalisée dans la base JEM (Job Evaluation Manager) ainsi qu'une réévaluation de certains postes dans le contexte de l'évolution du Groupe.



Salaires

GRI 405-2 / ODD 5.1

Égalité salariale

Le Groupe Orabank accorde beaucoup d'importance à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Toutes nos politiques (recrutement, promotion, mobilité ou formation) ne font aucune discrimination et doivent s'appliquer de façon stricte à ce sujet. Nous formulons des objectifs de diversité dans différents secteurs et dans les métiers de front. En 2019, des améliorations ont été obtenus sur certains points concernant l'égalité professionnelle mais les efforts se poursuivront pour de meilleurs résultats.

Orabank appuie la féminisation des recrutements (mobilité interne et candidatures externes) en intégrant systématiquement des femmes au sein de tous les profils sélectionnés et en luttant contre les stéréotypes notamment dans nos métiers techniques. Les métiers en statut cadre sont davantage masculins. En ce qui concerne les recrutements, un accent particulier a été mis tout au long de l'année 2019, sur la promotion des candidatures féminines.

Orabank vise à détecter et à accompagner les talents féminins au sein du groupe, notamment à travers des mesures volontaristes de formation, de mentoring, ou de réseaux spécifiques. Un groupe de femmes Orabankers s'est constitué et se réunit une fois par trimestre afin d'aborder les thématiques liées au développement des femmes dans le Groupe. Un tutorat se mettra en place entre les femmes seniors et juniors de l'entreprise. A la holding, l'égalité salariale homme/femme est en place et se met en place progressivement dans les filiales.

Diversité des organes de gouvernance

En 2019, nous notons une progression du taux de représentation des femmes au sein des CODIR.
A l'échelle du Groupe, il est de 26%, contre 22% en 2018 et 22,8% en 2017. La filiale de Côte d'Ivoire et ses succursales du Burkina Faso et du Sénégal sont les entités qui détiennent les meilleurs taux, respectivement 53,3%, 36,4% et 33,3%.
Parmi la population des dirigeants au niveau des filiales et succursales, nous avons toujours trois femmes qui occupent le poste de Directeur Général (Gabon, Bénin, Mali). Au niveau des CODIR (Comités de direction), les efforts vont se poursuivre sur la question de l'égalité professionnelle.

Non-discrimination

GRI 406-1 / ODD 8.8

Lutte contre la discrimination

Orabank s'engage à assurer une représentativité de la société parmi nos salariés. Notre politique en matière de diversité repose sur un principe clé: valoriser chaque individu en respectant toutes les différences. La diversité constitue un facteur clé essentiel dans la performance d'une entreprise. Il s'agit de considérer chaque individu, avec ses différences, comme une valeur ajoutée.
Nous entendons ainsi promouvoir et valoriser ces différences individuelles et faire de celles-ci une richesse au sein de nos équipes. Nous considérons que la rémunération doit être juste et équitable et inciter les collaborateurs à travailler dans l'intérêt à long terme des clients, tout en contribuant à la performance globale de l'entreprise.

AFRIQUE

« Orabank oeuvre à l'inclusion financière en Afrique par le déploiement de solutions digitales innovantes. Nous répondons aux attentes de clientèles nouvelles tout en consolidant notre réseau d'agences pour assurer plus de proximité avec nos clients et partenaires qui sont notre raison d'être. »

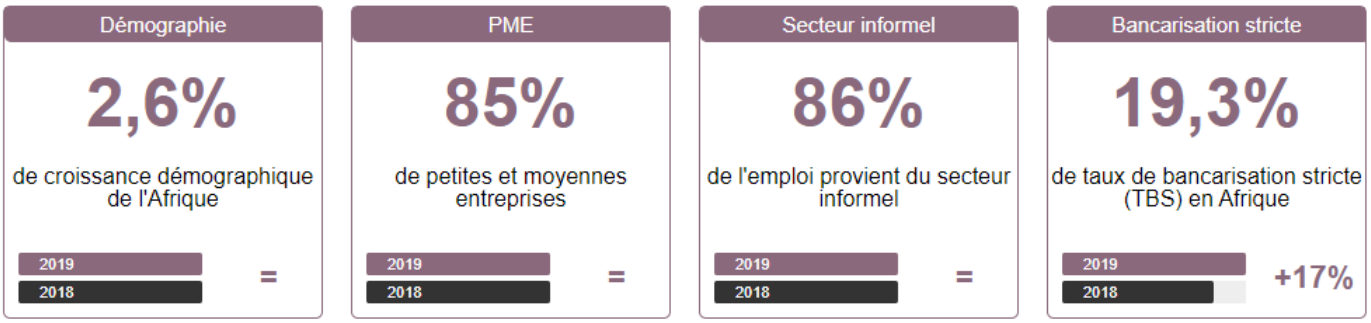
Mamoudou KANE
Directeur Général Adjoint du Groupe Orabank

Feuille de route

GRI 102-2 / ODD 16

Déploiement de la stratégie de digitalisation en Afrique

2017	• Signature d'un contrat-cadre avec CR2 pour notre offre de produits omnicanaux • Transformation du réseau physique • Progression soutenue des taux d'équipement en cartes bancaires et en Terminaux de Electroniques de Paiement • Mise en production du mobile money et du mobile banking
2018	• Poursuite du déploiement de l'équipement électronique • Développement de l'Agency Banking • Stratégie d'alliances notamment avec Western Union • Partenariats avec des opérateurs de la bancassurance, de la téléphonie.
2020+	• **Lancement commercial de la plateforme omnicanale dénommée KEAZ au Togo** • **Poursuite du déploiement de KEAZ dans les autres pays du groupe** • **Poursuite des alliances et partenariats avec les fintechs, les opérateurs mobiles, les facturiers etc…**



Dynamisme économique

GRI 203-1 / ODD 8

Financement de l'économie locale

Orabank s'engage à financer le développement des économies en Afrique subsaharienne, renforcer la productivité et accompagner le dynamisme entrepreneurial.
Les banques participent au financement de l'économie et en sont un maillon essentiel de développement. Les grandes entreprises ont vocation à être des acteurs économiques forts. Nous les accompagnons dans leur évolution de croissance sur des besoins de financement de plus en plus spécifiques. La qualité de notre service, la proximité avec le client, la réactivité et l'existence d'une plateforme régionale et cohérente nous distinguent sur le marché. Nous avons à la fois une clientèle d'entreprises petites et moyennes mais aussi de grandes entreprises qui ont vocation à être des acteurs économiques forts.
Le Groupe présente des atouts majeurs pour sa clientèle :

- Une connaissance du continent africain
- Un réseau dense de correspondants bancaires
- Un effectif composé de professionnels ressortissants de pays africains et non-africains.

Entreprenariat

GRI 201-1 / ODD 9

Développement des petits entrepreneurs

Orabank s'engage à participer au financement et au développement des petits entrepreneurs privés. Nous avons une clientèle d'entreprises de petite taille et trois priorités stratégiques dont été fixées en matière d'aide au développement (TPE et PME, femmes et jeunes ainsi que Microfinance).

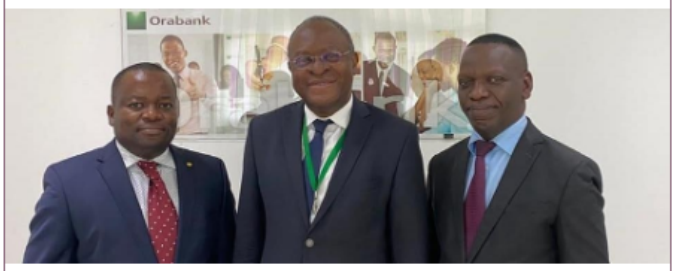
- Orabank a soutenu, avec un don de 1 million FCFA, la création du Réseau Africain des Experts en Marchés Publics auprès de l'Autorité de Régulation des Marchés Publics (ARMP). Un Forum africain se tiendra, à Dakar, en 2019.
- Un don de 10 M GNF a permis de lancer une initiative d'implication sociale «YELLO CARE» avec MTN (découverte du numérique, sessions de formations et d'ateliers de lecture et de recherche scientifique sur le digital, bibliothèque numérique,..).

TPE et PME

Financement de 40 millions EUR obtenu de ICD

La Société islamique pour le développement (SID) du secteur privé est une institution financière multilatérale de développement qui fait partie du groupe de la Banque islamique de développement. La SID a été créée pour soutenir le développement économique de ses pays membres à travers la mise à disposition de fonds pour les projets du secteur privé, la promotion de la concurrence et de l'entreprenariat, l'offre de services de conseil aux gouvernements ainsi que la promotion des investissements transfrontaliers. Le Groupe Orabank a reçu 40 millions d'euros dans le cadre d'un accord signé avec la Société Islamique de Développement (SID) en décembre 2017. Ces fonds permettent de financer de manière exclusive des projets éligibles portés par des petites et moyennes entreprises opérant dans les pays membres de la SID via un produit innovant de la finance islamique.

Un partenariat avec FAGACE au Bénin en faveur des PME



Le Fonds Africain de Garantie et de Coopération Économique (FAGACE) est une Institution Financière Internationale spécialisée dans la promotion des investissements publics et privés. Il a son siège social à Cotonou au Bénin. Il a pour mission de contribuer au développement économique et social de ses Etats membres pris individuellement ou collectivement, en participant au financement ou en facilitant la réalisation de leurs projets d'investissement. En 2017, le Fonds amorce une nouvelle ère de mutations afin de répondre plus efficacement au financement des économies de ses Etats membres, dans une Afrique qui change. Le nouveau Plan stratégique 2017-2020 est donc basé sur une stratégie ciblée sur les PME et PMI, au plus près de ceux qui font le développement économique de l'Afrique. ORAGROUP et le FAGACE décident de développer des synergies pour impulser leurs interventions dans les pays africains où les deux institutions opèrent.

FEMMES ET JEUNES

- Orabank soutient l'autonomisation économique des femmes et des jeunes.
- Orabank soutient l'initiative Junior Achievement Gabon (JA) permettant aux jeunes d'augmenter leurs chances d'insertion dans le monde économique, sous un programme destiné aux créateurs d'entreprises (don de 3 M FCFA).

MICROFINANCE

- Orabank, l'Agence Française de Développement et l'Union Européenne ont créé un Pôle mésofinance. La finalité est d'améliorer l'accès au financement bancaire de petits projets économiques ou sociaux des très petites entreprises qui exercent majoritairement dans le secteur informel et représentent 98% du tissu économique.
- Le Groupe Orabank a conclu un accord d'assistance technique avec le Crédit Communautaire d'Afrique (CCA), un ancien établissement de microfinance camerounais récemment devenu la 15e banque du pays.
- Orabank s'est impliqué dans la célébration du 20ème anniversaire de l'Association Professionnelle des Systèmes Financiers Décentralisés du Togo, en octobre 2018 avec une présence dans les espaces de microfinance.
- Appui de 500 000 FCFA au Forum National du Paysan Togolais (FNPT), en juillet 2018 à Kara, avec 800 participants dont 500 producteurs agricoles, des opérateurs économiques et publics ainsi que des banques et institutions de microfinance et des partenaires au développement.

Mobilité bancaire	Inclusion financière	Bancarisation élargie	Téléphonie mobile
75%	57,1%	41,1%	44%
des clients utilisent une solution de mobilité bancaire	de taux d'inclusion financière (TGUSF) en Afrique	de taux de bancarisation élargie (TBE) en Afrique	de taux de pénétration de la téléphonie mobile en Afrique
2019 / 2018 =	2019 / 2018 +7%	2019 / 2018 +15%	2019 / 2012 +38%

« C'est par le digital et le numérique que nous parviendrons à accélérer la bancarisation et l'inclusion financière en Afrique. Le Groupe Orabank adopte de nouvelles applications avec la volonté de transformer sa proposition de valeur. »

Amos KONLAMBIGUE
Directeur de la Banque Digitale

Autonomisation des clients

GRI 413-1 / ODD 1.4

La Banque digitale

Orabank s'engage à proposer une offre digitale complète renforçant l'autonomisation des clients dans leur relation avec la banque. Orabank met en place une politique digitale destinée non seulement à satisfaire les besoins d'une clientèle de plus en plus connectée, mobile et avide de services bancaires et financiers innovants, mais à pénétrer de nouvelles niches de clients non bancarisés.
Aujourd'hui, il s'agit de mener le service jusqu'au client ; il ne se déplace plus systématiquement dans les agences et s'attend à pouvoir disposer des services d'où il se trouve, à partir du moment où il dispose d'une connexion internet.

Inclusion sociale

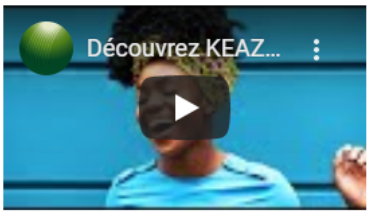
GRI 203-2 / ODD 8.3

La digitalisation inclusive

Orabank s'engage à bancariser les populations africaines pour leur permettre une inclusion sociale La digitalisation est un levier de croissance pour collecter plus de dépôts et le Groupe Orabank souhaite prendre une position importante dans la bancarisation et le financement des économies en Afrique subsaharienne en étant un acteur économique citoyen et responsable. Dans la mesure où des populations importantes sont encore éloignées de nos services, le Groupe Orabank doit favoriser l'intégration économique et financière, grâce aux nouvelles technologies qui s'ancrent durablement dans les usages.
Le déploiement de la stratégie de digitalisation permet d'atteindre une cible plus large tout en diversifiant nos sources de revenus. Dans la région subsaharienne, nous pouvons nous attendre à un essor important de la financiarisation via le mobile. Nous nous positionnons sur ce nouveau segment clientèle avec des

produits plus adaptés. L'ambition stratégique d'Orabank est de bâtir un groupe rentable, efficient, au service d'une clientèle pour laquelle elle à trouver des solutions innovantes y compris pour ceux qui sont à plus faible revenus, et où il fait bon travailler. Au travers de nos financements, nous souhaitons davantage contribuer à créer de la richesse locale et des emplois.
La première phase de la digitalisation a commencé au Togo avec le lancement de la plateforme omnicanale dénommée KEAZ. Elle offre une palette de produits de banque par internet pour la clientèle de particuliers et d'entreprises, mais propose également une application mobile et une plateforme de Agency Banking pour les distributeurs ou sous-agents. L'application mobile « My KEAZ » est disponible sur les stores Apple et Google Play mais dispose aussi d'une interface USSD pour les téléphones non smartphone.

Banque à distance



Découvrez KEAZ par Orabank Togo !

KEAZ et KEAZ PRO, respectivement destinés à la clientèle de détail et les professionnels remplacera progressivement Ora@net. La marque KEAZ a été lancée au Togo en juillet 2019.

My KEAZ

L'application My KEAZ dans l'App Store

L'application mobile My KEAZ d'Orabank remplace Oramobile. Le déploiement du produit sera finalisé sur l'ensemble des 12 pays du groupe en 2020.

Carte prépayée Liberté

Découvrir l'offre Liberté

La carte LIBERTÉ est une carte de débit prépayée Visa Electron rechargeable par dépôts d'espèces, par chèque ou par virement dans les agences Orabank.

« Dans notre groupe, la sécurité de l'information s'inscrit dans une démarche de maîtrise des risques opérationnels et constitue l'un des vecteurs majeurs de nos engagements envers nos parties prenantes. C'est aussi l'affaire de tous ! »
Salif SOW
Directeur des Systèmes d'Information

Sécurité informatique

GRI 418-1 / ODD 9

Orabank s'engage à garantir un niveau élevé de sécurité, de fiabilité des systèmes et de l'information stockée. Dans un contexte de plus en plus contraignant d'un point de vue légal, réglementaire et contractuelle et face aux menaces liées à la cybercriminalité, la sécurité et la disponibilité du patrimoine informationnel du Groupe et des systèmes d'information sous-jacents deviennent stratégiques pour la performance du Groupe.
Le Groupe doit pouvoir garantir à ses actionnaires, à ses clients et à ses collaborateurs la sécurité et la fiabilité de ses systèmes tout en gardant une agilité nécessaire à son développement. Ainsi, pour répondre à ces enjeux, le Groupe Orabank se dote d'une Politique de Sécurité de Systèmes d'Information applicable à l'ensemble des entités du Groupe et permettant une vision commune consolidée de la sécurité de nos actifs.
Cette politique s'inscrit dans la démarche de maîtrise des risques opérationnels du Groupe. Elle revêt un enjeu stratégique pour notre Groupe et constitue l'un des vecteurs majeurs du respect de nos engagements. Elle donne lieu à des politiques thématiques et directives qui fixent les règles de sécurité fonctionnelles. L'ensemble du personnel du Groupe est donc mobilisé et s'engage à soutenir la politique de sécurité et à assurer l'amélioration continue des processus qui en découlent.

Investissement	Épargne participative
219 977	**100%**
milliers de FCFA investis dans des actions citoyennes et de solidarité par les filiales	des filiales ont développé un programme pour des produits d'épargne participatifs

« Pour Orabank, être une banque engagée et citoyenne, c'est œuvrer pour la communauté dans un esprit de solidarité. Au-delà du financement, nous sommes aux côtés de l'ensemble de nos parties-prenantes, et en particulier des plus vulnérables. Nous accompagnons les populations face aux défis d'un développement durable. »

Rodrigue GOEH-AKUE
Responsable communication marketing, Orabank Togo

Solidarité

GRI 413-1 / ODD 1

Œuvrer pour le bien-être des communautés

Le groupe Orabank, fidèle à sa vocation pour le bien-être des communautés dans les pays d'implantation, mène diverses actions solidaires par l'intermédiaire de ses filiales et de leurs succursales. Le groupe Orabank s'engage dans l'organisation d'événements associatifs et caritatifs et dans le soutien de projets liés notamment à l'éducation et au sport.

Nous nous engageons, aux côtés des institutions publiques, associations et ONG, ainsi que de la société civile, pour promouvoir une société plus équitable et inclusive. C'est ainsi que le Groupe Orabank s'engage à grandir ensemble, et pour l'Afrique.

Exemples d'actions solidaires

- Dons de matériels à des structures scolaires, de santé et de protection de l'enfance vulnérable
- Projet d'appui aux victimes des violences sexuelles dans le cadre de la journée internationale de la jeune fille
- Initiative de financement de matériels roulants pour les femmes handicapés, sous l'impulsion des collaboratrices d'Orabank
- Partenariats institutionnels : Universités, UNICEF
- Arbres de noël et dons à des ONG
- Financement d'achats d'ordinateurs pour des étudiants méritants et de déjeuners pour les écoliers défavorisés
- Campagnes de vaccination et de lutte contre l'épidémie de fièvre hémorragique, le virus Ebola
- Actions de reboisement et d'assainissement de l'environnement
- Journées de dépistage gratuite de maladies comme le diabète, l'hypertension, etc.
- Partenariats universitaires afin de permettre l'accès de tous aux études supérieures.

GRI 413-1 / ODD 1

Promouvoir le développement des communautés

Dans chacun de ses pays d'implantation, le Groupe Orabank participe, supporte et initie des actions citoyennes. Celles-ci doivent démontrer leur nature durable et solidaire, et sont évaluées en amont afin de garantir le sérieux de leurs protagonistes et la bonne couverture du besoin de populations vulnérables. En tant que banque humaine, engagée et citoyenne, nous nous investissons auprès des populations et communautés locales.

Voici quelques exemples locaux de réalisations de notre engagement :

Bénin

- Don à l'occasion de plusieurs évènements dans la vie du personnel : décès, mariage, récompenses, médailles du travail, assistances diverses, etc. / Budget 22 716 734 FCFA
- Subvention des tickets restaurants du personnel / Budget 36 500 000 FCFA
- Don de kits scolaires à CARITAS pour les enfants défavorisés / Budget 942 500 FCFA
- Campagne de sensibilisation sur le sida et appel au dépistage / Budget 50 000 FCFA
- Prise en charge de l'entretien et l'embellissement du jardin public situé en face au siège de la banque (frais du jardinier, plantes, arrosage, etc.) / Budget annuel 480 000 FCFA

Burkina

- Don aux enfants de la CARFO (Caisse Autonome des Retraités et Fonctionnaires de Ouagadougou) pour l'aide à la scolarisation des jeunes orphelins (kits scolaires, polos, tee-shirts et casquettes Orabank et chèque de 1 000 000 FCFA
- Collecte de sang auprès du personnel, des clients et partenaires de la banque au profit du Centre National de Transfusion Sanguine en faveur des déplacés de la crise humanitaire causée par les attaques terroristes et pour les enfants hospitalisés / Budget 200 000 FCFA
- Don de 100 000 FCFA en cartons de sucre et calendriers aux fidèles de la mosquée voisine de la banque

Côte d'Ivoire

- Financement de 1 200 repas de Noël aux personnes en difficulté des communes des Teichville et Marcory par le biais de la Communauté St EGIDIO. Ce mouvement laïc est appuyé par plus de 60 000 personnes en Italie et par 73 pays dont la Côte d'Ivoire / Budget 3 000 000 FCFA
- Aux côtés de l'Association des Sages-Femmes de la ville de San-Pedro, la banque a contribué au financement d'une journée de sensibilisation des femmes à la maternité et aux problématiques du planning familial et à l'organisation d'un arbre de Noël en achetant des cadeaux pour 200 enfants / Budget 400 000 FCFA

Gabon

- Participation à l'édition du livre de l'année pour les élèves, enseignants et parents du Lycée Blaise Pascal / Budget 780 588 FCFA

Guinée

- Participation de la banque au projet de construction d'une école primaire en Guinée maritime / Budget 200 000 FCFA

Guinée-Bissau

- Participation de la banque à l'embelissement de la ville avec la remise à neuf des bancs publics de la province de Gabu / Budget 600 000 FCFA
- Dons de matériel pour une campagne de propreté et d'assainissement / Budget 596 500 FCFA

Mali

- Prise en charge par la banque de la scolarité de la 1ère année des 3 lauréats du concours d'excellence de ISC Business School / Budget 3 075 000 FCFA
- Collecte de fonds à travers une vente de tickets de tombolas au personnel Orabank Mali, reversés à l'école communautaire Fadi N'GOUROU de Badalabougou / Budget 345 000. FCFA
- Don de vêtements à l'Association Com+ pour les déplacés du nord du Mali

- Don de vêtements à l'ONG Al Farouk
- Don de 500 bouteilles d'eau personnalisées Orabank aux mosquées voisines de 5 des 8 agences de Bamako, pendant le mois de Ramadan / Budget 1 000 000 FCFA

Mauritanie

- Marmite du partage

Niger

- Orabank Niger a appuyé financièrement l'ONG ADEN pour l'accueil et la prise en charge d'enfants orphelins ou abandonnés / Buget 1 000 000 FCFA
- L'ONG « TKD UN SPORT POUR TOUS » est une association qui vise à permettre aux enfants en difficulté familiale de s'épanouir à travers le sport. Par cette action, Orabank Tchad appuie les initiatives de l'Etat en matière de promotion des sports et de la jeunesse / Budget 500 000 FCFA
- Mise à disposition de tables bancs au profit d'une école primaire de la ville de Tahoua. / Budget 5 000 000 FCFA
- Sénégal
- Mise à disposition de tables bancs au profit d'une école primaire de la ville de Tahoua. / Budget 5 000 000 FCFA
- Mise à disposition par la banque de 10 000 bouteilles d'eau personnalisées Orabank pour le « Gamou de Tivaouane (Maouloud) »
- Mise à disposition de 2 500 bouteilles d'eau personnalisées Orabank à la Paroisse des Martyrs de l'Ouganda pour la grande veillée mariale du 31 octobre (KYRIOS)
- Afrivac Sénégal est une fondation dont la mission est de mobilier le secteur privé pour le financement de la vaccination des enfants du Sénégal
- Bourse mensuelle de 65 000 FCFA offerte à 4 étudiants de l'INPG pour 12 mois de scolarité. Il s'agit d'une contribution d'Orabank Sénégal pour la promotion de l'éducation et la formation professionnelle des jeunes sénégalais

Togo

- Dans le cadre de la convention liant l'Université de Lomé et Orabank Togo, soutien financier au jeune étudiant de 24 ans AKEMEBOU EDMOND, orphelin et mal voyant, désireux de poursuivre ses études universitaires / Budget 250 000 FCFA et partenariat avec l'Institut National d'Assurance Maladie (INAM) pour la couverture en assurance maladie de 500 étudiants togolais / Budget 8 000 000 FCFA
- Contribution financière destiné à la construction d'une classe de fortune pour les élèves du Centre d'Enseignement Spécialisé pour les Personnes Aveugles (CESA). Cette action leur permettra de travailler dans de meilleures conditions / Budget 1 270 030 FCFA
- Contribution financière à l'Association Partenaires de Développement Interantion (PDI) dans le cadre de son projet intitulé « Ballon au centre pour le développement, l'inclusion sociale et la paix ». Le but de ce projet est de faire du sport et des loisirs un outil de développement social et économique, de promotion et d'amélioration du cadre de vie des communautés rurales et des populations des zones urbaines défavorisées et de renforcement des mécanismes d'inclusion. Ce projet s'inscrit également dans l'axe 3 du PND / Budget 1 000 000 FCFA
- Nombreuses actions de soutien aux personnes vulnérables dans le cadre des fêtes de Noël, telles que : Appui financier au CCACJ de Nyékonakpoè pour de belles fêtes de fin d'année aux enfants de la Paroisse Immaculée Conception / Budget 250 000 FCFA, Contribution à la quatorzième édition du grand évènement socio-culturel dénommé « MISS NOEL » ayant pour cible les démunis et orphelins de 7 à 12 ans / Budget 500 000 FCFA, Contribution financière à l'évènement socio-culturel GRAIN D'AMOUR POUR L'ENFANCE dédié aux enfants démunis et hospitalisé à Kara » NOEL AU CŒUR DE L'ENFANCE A KARA » / Budget 500 000 FCFA, Appui financier à l'ONG A.S.I-TOGO (Afrique Solidarité Internationale) pour le Noël des Orphelins et Enfants Vulnérables (OEV) / Budget 500 000 FCFA, Contribution financière au Centre d'Autorisation de la Jeune et de la Femme Africaine (CAFA) en collaboration avec le Centre National d'Appareillage Orthopédique pour une journée récréative des enfants en situation de handicap lors des fêtes de fin d'année / Budget 250 000 FCFA
- Contribution financière à « Les Editions graines de pensées » pour la promotion d'ouvrages destinés à sensibiliser à la protection de l'environnement. / Budget 2 000 000 FCFA
- En partenariat avec SOS VILLAGE D'ENFANTS, la banque a mis à disposition dans ses agences des urnes pour collecter des fonds pour soutenir les enfants orphelins.

ENVIRONNEMENT

« Dans le cadre d'alliances partenariales fortes, le Groupe Orabank fait évoluer son positionnement au sein du secteur bancaire régional et s'impose comme un acteur fédérateur pour la prise en compte de la croissance verte et du développement durable en général, comme un critère du développement économique des pays où nous exerçons, dans une vision de long-terme. »

Serge MIAN
Directeur des Relations Investisseurs & Partenaires

Feuille de route

GRI 102-2 / ODD 16

Feuille de route stratégique des financements de la croissance verte et de projet à impact positif

2017

- Finalisation de la seconde tranche du programme des billets de trésorerie d'un montant de 14 milliards FCFA portant l'émission total à 35 milliards FCFA.
- Signature d'un accord-cadre avec la Fondation Entreprenarium pour le financement de projets des femmes entrepreneurs au Gabon et au Sénégal.
- Financement du projet ANADER à hauteur de 5 milliards FCFA. Le projet consiste à l'acquisition et l'installation d'équipements photovoltaïque au Bénin pour un coût total de 45 milliards FCFA.
- Financement du projet Savannah, projet d'exploration pétrolier au Niger pour un montant de 7 milliards FCFA.
- Signature d'un MOU avec la SABER pour le développement d'une plateforme permettant le financement des projets énergies renouvelables et efficacité énergétique dans les pays de présence des deux institutions.

2018

- Poursuite de l'engagement d'Oragroup dans les énergies renouvelables avec le financement du projet SOTER / PAL pour un montant de 3 M€ grâce à la ligne de financement verte SUNREF. Il s'agit d'un projet d'installation de panneaux solaires pour le compte du Port Autonome de Lomé.
- Pose de la première pierre de la centrale thermique Kekeli à Lomé au Togo. Ce projet est réalisé par Eranove et sa filiale Kekeli Efficient Power avec un financement structuré par Oragroup et de la BOAD. Le coût de cette centrale de 65MW est d'environ 85 milliards FCFA. Elle utilisera la

technologie du cycle combiné qui permettra de produire plus d'électricité avec une consommation réduite de gaz et en limitant les rejets de CO2 dans l'atmosphère.

- Obtention d'un prêt de 40 millions d'euros (26 milliards FCFA) auprès de ICD, filiale de la Banque Islamique de Développement (BID) sur une maturité de 5 ans. Ce financement permettra aux filiales Orabank, du Togo, du Gabon et de la Côte d'Ivoire (succursales incluses) d'accompagner des PMEs dans le financement de projets sous un angle « Charia Compliance » à travers le produit « Mourabaha ».
- Lancement de l'introduction en bourse d'Oragroup à la BRVM avec la levée historique d'un montant de 56,92 milliards FCFA.
- Structuration d'une ligne de financement de 4,8 milliards FCFA pour le compte d'une société immobilière au Tchad.
- Syndication réussie pour l'Etat du Niger pour un montant de 12 milliards FCFA.
- Financement de USD 11 millions en faveur de DCGN/WACEM pour la construction d'une usine de clinker et de fabrication de ciment en Guinée.
- Titrisation de créances sur l'Etat de Côte d'Ivoire d'un montant de 19 milliards FCFA.

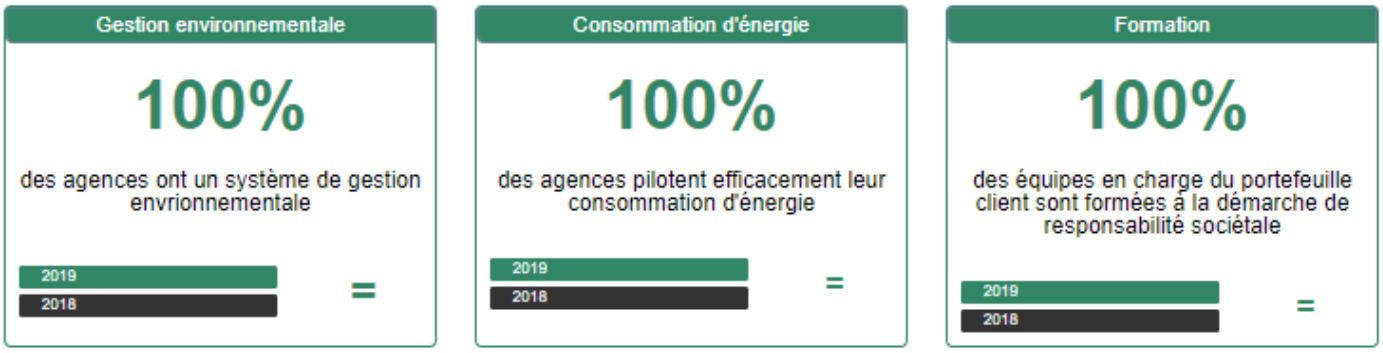
2019

- Finalisation du placement privé lancé par Oragroup au Cameroun pour un montant de 9,6 milliards FCFA.
- Financement de 20 millions EUR octroyé par le fonds AATIF pour le financement des campagnes agricoles sur le périmètre Côte d'Ivoire
- Émission d'un programme de billet de trésorerie de 35 milliards FCFA. L'opération a été structurée par les SGI CGF Bourse et SGI Togo et garantie par le fonds African Guarantee Fund West Africa (AGF WA).
- Poursuite des échanges avec la Banque Européenne d'Investissement (BEI) pour de la dette senior en monnaie locale pour 20 milliards XAF et la Banque Africaine de Développement (BAD) pour un financement de 50 millions EUR.
- Closing du programme de financement des projets verts SUNREF de l'AFD d'un montant de 6 millions EUR et a reversé un montant de 68 000 EUR de primes à 4 porteurs de projets ayant finalisés leur projet.
- Signature d'une convention de prêt avec la BADEA pour un financement de 30 millions EUR en faveur des clients importateurs des produits en provenance des pays de la Ligue Arabe
- Déploiement de la ligne thématique de 40 millions EUR de ICD (filiale de la Banque Islamique de Développement) pour des projets respectant les principes islamiques dans les pays de la zone UEMOA et au Gabon.
- Financement d'un projet de financement d'extension des capacités d'accueil de l'hôtel Nord Sud au Mali pour un montant de 2,2 milliards FCFA
- Financement d'un projet d'apurement des dettes envers une société de patrimoine pour la SEEG au Gabon pour un montant de 30 milliards FCFA
- Poursuite des projets KEKELI, projet de construction d'une centrale thermique tri-fuel de 65MW à Lomé (Togo) pour un mandat de 51,5 mds de FCFA co-arrangé avec la BOAD et du projet de construction d'une usine de clinker en Guinée-Conakry financé par la BIDC et Oragroup (projet DCGN/WACEM).
- Levée de fonds auprès des partenaires pour les projets d'efficacité énergétique avec SUNREF et AAPIF (Deutsch Bank) à visée d'investissements pour l'agriculture (20 M€) dans les pays de l'UMOA (Guinée Bissau pour la noix de cajou et la Côte d'Ivoire pour des projets agricoles)
- Signature d'un protocole de partenariat avec AGF (African Guarantee Funds) du Kenya (ESG orientation) 35 milliards FCFA pour le financement des PME et entreprises gérées par les femmes dans les pays en Afrique de l'Ouest.
- Cameroun, levée 9,6 milliards FCFA auprès d'investisseurs institutionnels en association avec un groupe bancaire de la place. Soutien des activités en Afrique centrale (Gabon et Tchad)
- Signature d'une convention avec la BAD 50 millions € GABON CI TOGO pour financer les PME d'un CA de – de 5 M€ (déploiement retardé mais sera lancé fin 2020)
- Partenariats avec bailleurs de fonds (SWED FUND et FINN FUND) pour financement long-terme et accord avec BEI pour projets en Afrique centrale.
- Partenariats stratégiques pour le financement des activités dans les pays d'opération pour les entreprises.

- Guinée Conakry : partenariat avec l'AFD pour garantir les PME dans le cadre de lancement de leurs activités (couverture de risque) – objectif de déploiement à l'échelle du Groupe.
- Un partenariat avec FAGACE au Bénin est signé pour la couverture des risques des PME.
- Centrale thermique du Togo. Signature des conventions de financement structuré. Démarrage en 2020. 86 Milliards FCFA d'investissements.
- Développement de projets en financement structuré : SOTERRE et CIMENTERIE.

2020

- **Poursuite des objectifs de financements et diversification des secteurs.**
- **Priorisation en faveur de certains secteurs à composante environnementale plus forte (centrales énergétiques solaire et thermique, eau)**
- **Développement de partenariats de co-financement pour les projets à impact positif**
- **Le changement d'actionnaire se met en place avec la Caisse de Retraite ivoirienne et augmentera les besoins de financement de développement régional en fonction du plan stratégique qui se dessinera.**
- **Migration vers des opérations de financement à plus long terme (> 5 ans) et à plus grande importance financière, vers des objectifs plus ambitieux pour le financement de l'économie locale.**
- **Création d'une société de gestion et d'intermédiation pour le groupe.**



« Le Groupe Orabank réduit les impacts environnementaux liés à ses activités ainsi que sa consommation de matières et fluides dans ses agences et dans le cadre de sa mobilité. »

Amos TOSSAVI
Responsable des Moyens Généraux

Impacts environnementaux

GRI 301-1 / GRI 302-1 / GRI 302-1 / GRI 306-1 / ODD 13

Réduire la consommation des ressources

Orabank s'engage à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe ainsi que réduire sa consommation de matières et fluides dans ses agences et dans le cadre de sa mobilité.
Orabank prend des engagements pour améliorer la maîtrise de l'énergie, la gestion durable des ressources naturelles et la protection de l'environnement au travers d'un programme de gestion environnementale progressivement déployé dans les filiales et s'appuyant sur des mesures opérationnelles.

Bonnes pratiques des filiales, réalisées en 2019

PAPIER / CONSOMMABLES

- Gestion de l'impression recto verso pour impression et papier recyclé
- Système d'infogérance déployé dans les filiales et à la holding pour optimiser la fonction d'impression de documents (imprimantes en location et gestion efficiente des consommables)
- Économies de papier en réutilisant les brouillons pour certaines impressions internes
- Sensibilisation sur l'usage de courriers électroniques au lieu des courriers physiques
- Mise en place de tableau de bord de suivi de la consommation de papier et de fournitures de bureau par département
- Production d'affiches pour la sensibilisation sur la consommation et l'utilisation du papier
- Réduction des polices de caractères
- Gestion rigoureuse des rames de papiers par département

ÉNERGIE

- Changement des lampes de bureaux par des LED à faible consommation dans toutes les agences
- Affichage sur les bonnes pratiques en matière de réduction d'énergie
- Suivi des consommations de carburant du groupe électrogène par agence
- Mise en place de cartes prépayées pour le carburant et suivi des consommations par un carnet de bord disponible dans chaque véhicule de la banque
- Mise en place de détecteur de mouvement pour le déclenchement des lumières
- Outil de détection automatique des équipements non éteints
- Alerte SMS ou contrôle journalier des bureaux par des cadres ou des vigiles
- Cartes prépayées carburant et suivi des consommations et suivi du carnet de bord des véhicules
- Optimisation des navettes dans les agences
- Optimisation des trajets entre les agences et le siège
- Contrôle journalier des bureaux par des cadres ou des vigiles
- Mise hors tension des climatiseurs et lumières pour les courtes et longues absences

EAU

- Affichage sur les bonnes pratiques en matière de réduction de consommation d'eau
- Utilisation parcimonieuse de l'eau
- Pour le café, ne faire bouillir que la quantité d'eau nécessaire

DÉCHETS

- Tri des déchets de la restauration
- Recyclage des emballages plastique

SENSIBILISATION

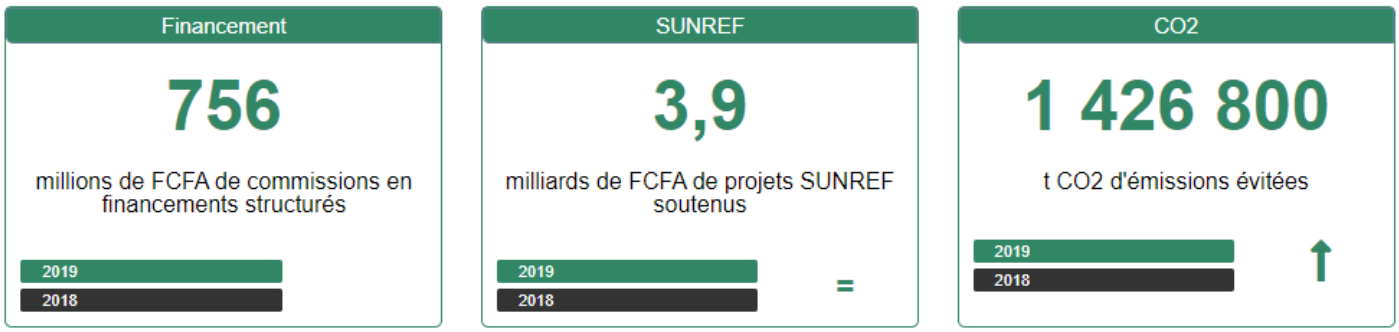
- Affichage du poster d'écogestes dans les agences
- Sensibilisation sous forme d'une communication orale
- Campagne de communication interne pour une utilisation rationnelle de l'énergie électrique (lampes et climatisation) et de l'eau
- Édition d'un document de sensibilisation des collaborateurs aux effets néfastes de l'utilisation du plastique sur l'environnement
- Les chefs de départements et les directeurs sont mis à contribution pour veiller au respect de ces instructions.

Climat

GRI 305-1 / ODD 12

Réduire les émissions de CO2

Le Groupe Orabank s'engage à réduire ses émissions de CO2 en s'attachant à développer une politique de mobilité durable basée sur des solutions digitales de substitution aux voyages et une politique de remplacement des voitures, etc. Mais le Groupe Orabank a également un impact important dans le cadre de l'accompagnement de projets de financement en faveur de la croissance verte et la transition énergétique et bas carbone



Financements structurés à impact positif

GRI 201-2 / ODD 17 / ODD 13

Investissements de la croissance verte

Orabank s'engage à soutenir l'investissement par des mesures d'adaptation au réchauffement climatique, facilitant l'accès à une énergie durable abordable pour garantir le développement d'une économie sobre en carbone et de participer à l'atténuation des causes du changement climatique. Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe Orabank conseille ses clients, industriels, prestataires de service ou institutionnels dans le renouvellement de leurs moyens énergétiques de sorte à substituer la consommation à base d'énergies fossiles par des énergies renouvelables et propres.

Dans les pays en développement, le financement de la croissance verte représente un défi majeur et le Groupe Orabank souhaite se positionner comme la banque de référence pour le financement structuré de projets responsables d'envergure promouvant le développement économique et social. Son ambition est de développer une offre de financement spécialisée >5 M€, demandant une approche spécifique en termes de structuration (montant, durée du prêt, montage juridique et financier).

Projet SUNREF vers une transition bas carbone

Afin de promouvoir les investissements privés dans le domaine de la maîtrise de l'énergie en Afrique de l'Ouest, l'Agence Française de Développement (AFD) appuie les banques de la région dans l'attribution de crédits pour les projets « verts » dans le cadre du programme SUNREF. L'Afrique de l'Ouest connaît une crise énergétique qui entrave son développement économique et social. De nombreux pays de la région sont ainsi confrontés à des difficultés importantes en raison de l'écart croissant entre la demande énergétique, la capacité d'approvisionnement et le faible niveau d'investissement dans le secteur. Dans ce contexte, SUNREF, le label finance verte de l'AFD, a pour objectif de faciliter l'accès à une énergie durable abordable pour garantir le développement d'une économie sobre en carbone et de participer à l'atténuation des causes du changement climatique. Grâce à SUNREF Afrique de l'Ouest, l'AFD accompagne les pays de la région soucieux de réduire leurs émissions de gaz à effet de serre et leur dépendance énergétique vis-à-vis de l'extérieur grâce à l'utilisation de ressources locales. Le tout en favorisant un développement socio- économique durable et respectueux de l'environnement.

Afin d'optimiser la consommation énergétique du secteur privé, l'AFD appuie, dans le cadre de SUNREF, les projets d'investissements verts et incite les banques d'Afrique de l'Ouest à financer les secteurs de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique. SUNREF est l'un des outils innovants développé par l'Agence Française de Développement (AFD) et cofinancé avec l'Union européenne et le Fonds Français pour l'Environnement Mondial pour favoriser l'émergence d'une finance « verte » adaptée aux besoins

des acteurs économiques des pays en transition. Dans le cadre d'un partenariat avec l'AFD, le Groupe Orabank a financé de nombreux projets entre 2014 et 2018 pour accompagner le développement d'une économie sobre en carbone en Afrique de l'Ouest et permettre aux acteurs économiques de s'adapter à cette transformation. Parmi les banques partenaires de SUNREF, Oragroup a été un partenaire essentiel de ce programme. Les projets financés par Oragroup sont localisés au Togo, au Sénégal, au Burkina Faso, au Bénin et au Niger.
Oragroup a pu accompagner le financement de 12 projets générant des bénéfices climat importants, pour un montant d'investissement global de près 6 millions d'euros (3,9 Mds FCFA). Parmi ces projets, 4 d'entre eux concernent des investissements en faveur de la maîtrise de l'énergie (achat et installation de moteurs, fours, système de refroidissement, climatisation, éclairage plus efficaces), 5 en énergies renouvelables (solaire) et 3 projets sont mixtes, conjuguant efficacité énergétique/énergies renouvelables. En termes d'impacts, ces investissements une fois effectifs devraient permettre des économies annuelles d'énergie de 2567 MWh, une production annuelle d'énergie renouvelable de 5283 MWh et 1 868 tonnes de CO2 évitées par an.

Un four bicombustible à haut rendement au Togo

La NOUVELLE SOTOTOLES, entreprise de sidérurgie, a acquis un nouveau four bicombustible à haut rendement et un dispositif pour substituer l'utilisation du gasoil par du GPL. Les bénéfices attendus de cet investissement sont la diminution de la dépendance et de la pression sur le réseau d'électricité local, la réduction de l'empreinte environnementale de l'usine et l'amélioration de la compétitivité de SOTOTOLES grâce à la maîtrise de sa facture énergétique. Cette opération a été rendue possible par l'intermédiaire d'un prêt accordé par Orabank Togo, grâce à l'appui de l'AFD via le programme SUNREF, afin de réduire ses dépenses énergétiques et améliorer son efficacité énergétique. La Nouvelle SOTOTOLES produit des tôles ondulées et des tôles bac galvanisées, du fil de fer et des tubes.
La Nouvelle SOTOTOLES possède 8 unités de production et a été mise en exploitation depuis 1992. Elle a une capacité de production de 6 000 tonnes de barres d'acier par mois. Grâce à un prêt de 403 963 euros accordé par Orabank Togo, la nouvelle SOTOTOLES a réalisé un investissement vert pour acquérir un four performant et installer un dispositif de gaz de pétrole liquéfié. Les économies annuelles d'énergie représentent 4 516 000 kWh et 427 794 litres de gasoil et un évitement de 2 404 teqCO2. D'autres mesures d'efficacité énergétique et d'énergie renouvelable sont également en cours.
Le Groupe Hage holding, qui détient la Nouvelle SOTOTOLES, est aujourd'hui en mesure de répliquer ce type d'investissement dans d'autres filiales représentées dans les pays de l'UEMOA.

Une centrale thermique sans rejet de gaz au Togo

La première pierre de la centrale thermique Kekeli à Lomé au Togo a été posée. Ce projet a pour sponsors Eranove et sa filiale Kekeli Efficient Power et le consortium Oragroup et la BOAD pour la mobilisation de 70% du financement de ce projet. La construction de cette centrale de 65MW et d'un coût estimé à 86 Milliards FCFA, utilisera la technologie du cycle combiné gaz- vapeur. Cette technologie permettra de produire plus d'électricité sans consommation additionnelle de gaz et en limitant 30% des émissions de CO2 dans l'atmosphère. Le lancement opérationnel de la centrale est prévue en fin d'année 2022.

Impact positif

GRI 201-2 / ODD 12

Projets à impact positif

Le Groupe Orabank s'est doté d'un système de management des risques environnementaux et sociaux (SYMRES) permettant de s'assurer que l'activité de crédit en son sein se pratique dans le strict respect des ambitions que le groupe s'est donné aux plans environnemental et social par des mesures d'adaptation au changement climatique. En sa qualité d'intermédiaire financier auprès des opérateurs économiques, Orabank est un acteur de diffusion des bonnes pratiques en matière de développement durable. Orabank s'engage à mener des actions pour le financement des économies vertes pour l'accès à une énergie renouvelable et à l'eau potable.
S'insérer dans une démarche pro-environnementale assure un retour sur investissement et un impact considérable dans la lutte contre le réchauffement climatique. Orabank finance des projets à faible consommation énergétique et à efficacité énergétique. Dans le secteur industriel et de l'hôtellerie, le Groupe Orabank oriente ses clients vers des solutions en efficacité énergétique générant une réduction de consommation de 30% à 40%. Ces économies réalisées par les clients sur leurs factures peuvent ainsi être réinvesties dans leur développement.

Une cimenterie en Guinée Conakry

Oragroup a été mandatée par la société Diamond Cement Guinée (DCGN) pour la mobilisation d'une facilité globale d'un montant de 11 millions de USD dans le cadre du financement de son projet d'acquisition d'équipements en vue de l'exploitation d'un gisement de calcaire ainsi que la construction d'une usine de fabrication de clinker dans le District de Sougueta/Région Administrative de Kindia, République de Guinée. L'exploitation de la carrière de calcaire sera confiée à la société Sougueta Mining (SOMICO), une filiale appartenant à 100% à DCGN.

Celle-ci sera en charge d'approvisionner en matières premières (intrants) la future usine de fabrication de clinker de DCGN. L'usine de clinker sera construite sur une superficie de 4,7km² et sera dotée d'une capacité annuelle de 500KT (1,5kT/jour) en ligne avec la capacité de production de l'unité de broyage de ciment de DCGN (i.e 500kT/an). Le coût total du projet est estimé à 75 millions USD reparti entre les projets d'exploitation des gisements de calcaire de Sougueta et d'installation et d'exploitation d'une unité de clinkérisation.

Une structure hôtelière au Togo

La structure hôtelière de luxe « 4 étoiles » Sancta Maria au Togo a bénéficié de l'appui de l'Agence Française de Développement dans le cadre du programme SUNREF à travers un financement Orabank. L'hôtel avait pour double objectif de réduire sa facture énergétique, très élevée due à l'utilisation de climatiseurs inefficaces, ainsi que son impact sur l'environnement, afin de s'inscrire dans la dynamique actuelle du Togo, qui cherche à donner une place de plus en plus importante aux énergies renouvelables et mesures d'efficacité énergétique, dans le cadre de la lutte contre les effets des changements climatiques. Les économies annuelles d'énergie représentent 227,6 MWh et un montant de 42 689 €, soit une réduction de 37%, augmentant sa compétitivité.

Projet SOTER/PAL – Centrale solaire de 2,4 MW pour le compte du Port Autonome de Lomé

Oragroup a été sollicité par La Société des Technologies des Energies Renouvelables (SOTER) dans le cadre d'un projet qui vise à réduire considérablement la facture mensuelle de consommation énergétique du Port Autonome de Lomé (PAL), par la mise en œuvre de solutions durables et respectueuses de l'environnement à travers : i) le remplacement des projecteurs SHP et lampes existantes par des projecteurs et lampes LED , ii) le remplacement des toitures des entrepôts devant servir de support aux panneaux solaires, par des panneaux sandwich de toiture en aluminium, iii) la construction, l'exploitation , la maintenance et la mise à disposition d'une mini centrale solaire photovoltaïque de 2 MW.

La réalisation dudit Projet était adossée à un contrat de performance qui la liera le PAL à la SOTER. Le coût total du Projet est de 2,3 milliards FCFA a été financé grâce aux ressources disponibles de la ligne SUNREF. Le projet de SOTER au profit du Port Autonome de Lomé (PAL) est composé d'une mesure d'efficacité énergétique et d'une mesure de production d'énergie renouvelable. Les détails techniques sont présentés comme suit :

Le remplacement de l'éclairage actuel par un éclairage efficace. Les 2 000 tubes fluorescents linéaires (TFL) à ballast électromagnétique, les 336 projecteurs extérieurs, les 159 lampadaires type 1 et les 53 lampadaires type 2 seront remplacés par des luminaires et projecteurs à Diode.

Électroluminescente (DEL) pour réduire la puissance d'éclairage installée. Cette technologie est d'une part plus efficace, mais elle permet également de rallonger la durée de vie des lampes et la réduction des coûts d'entretien de l'éclairage. L'économie d'énergie engendrée par cette mesure est évaluée à 975 759 kWh par an. Soit un taux d'économie de 65%.

L'installation d'une centrale solaire photovoltaïque de de 2,423 MWc sans stockage en autoconsommation pourcontribuer à l'autonomie du PAL en termes d'électricité. La mesure envisagée au PAL permettra de produire une électricité renouvelable estimée à 3 567 000 kWh. Cette auto production représente 42% de la consommation d'énergie de l'année de référence, équivalente à une réduction des émissions de 1 426 800 tCO2.

Les mesures composant le projet SOTER permettront de réduire à terme la facture d'électricité et les coûts d'exploitation des groupes électrogènes du PAL ainsi qu'à sa dépendance énergétique vis-à-vis de la CEET (compagnie d'électricité nationale).

Financements de l’après COVID

La gestion de la crise sanitaire génère des coûts non prévus pour la gestion de la santé des employés et il faut attendre des impacts économiques pour les acteurs publics et privés, le coût de la gestion de la santé étant très substantiel. Une priorisation des actions de l’Etat se fera et le chiffre d’affaires des entreprises sera impacté. En Afrique, dans nos pays d’opération, il n’existe pas de mécanisme de chômage partiel et les licenciements sont immédiats. On s’attend à une augmentation du taux de défaillances des PME et des particuliers sur les prêts contractés. Les banques centrales vont apporter des liquidités mais les effets se verront à long terme. 2020 sera une année difficile et le Groupe Orabank devra appuyer les besoins de financement selon les secteurs prioritaires comme celui des matières premières. Le combat contre la pauvreté est essentiel. La crise sanitaire pousse au télétravail et réduit les déplacements, ce qui réduit le transport et les émissions de GES.

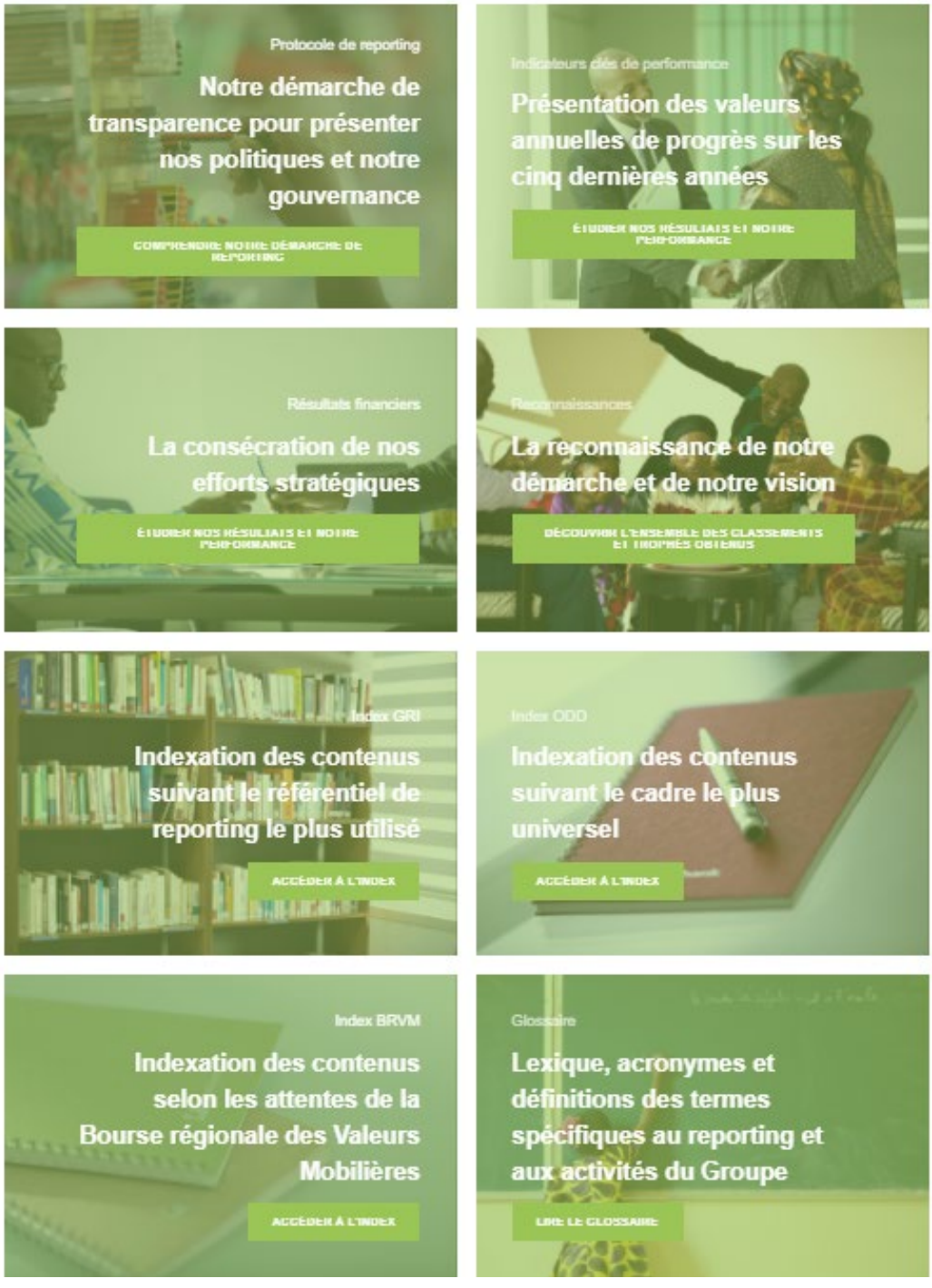
Nous attendons une prise de conscience générale sur les investissements du secteur de la santé, pour détenir des laboratoires et renforcer le secteur. Les organismes internationaux seront des alliés importants dans l’octroi de lignes de crédit. Pour l’avenir, il est important de considérer les grandes questions essentielles, que ce soit le climat, la biodiversité, l’eau et le développement de l’espace urbain. Le Groupe Orabank aura une contribution directe à la mise en place de réseaux d’infrastructures. Des secteurs comme celui des télécommunications pour la 4G ou celui de la construction d’infrastructures routières, sont en croissance sur le continent et participent au désenclavement des territoires et représentent un enjeu économique majeur pour augmenter l’attractivité des entreprises et des acteurs industriels. Ils nécessiteront une attention particulière pour soutenir leur essor. Les technologies en faveur de l’environnement seront privilégiées pour faire des choix d’investissements responsables. Le secteur des télécommunications est très demandeur pour la mise en place et le renforcement des infrastructures.

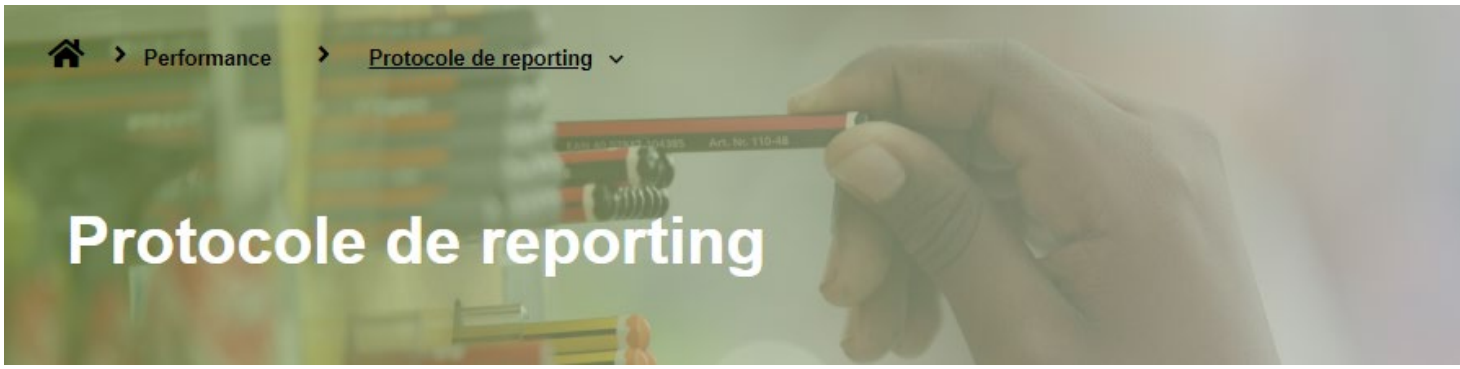
PERFORMANCE

Le Groupe Orabank suit l'évolution de sa performance et l'avancée dans ses objectifs. Nous nous engageons et communiquons en toute transparence sur l'efficacité de nos actions.

« Depuis 10 ans, la confiance du marché a confirmé la solidité du modèle d'Oragroup et son potentiel. Avec son introduction en bourse, Oragroup accélère sa trajectoire de croissance, renforce son ancrage régional et son attractivité, pour contribuer activement au développement du marché financier africain. »

Amadou Ly
Directeur Exécutif du Groupe Orabank





Périmètre

GRI 102-45 / ODD 12.6

Notre reporting intégré et le bilan social portent sur 100% du périmètre du Groupe Orabank comprenant Oragroup SA (Holding), toutes les banques (Orabank Bénin, Orabank Gabon, Orabank Guinée, Orabank Mauritanie, Orabank Tchad, Orabank Togo) ainsi que Orabank Côte d'Ivoire avec l'ensemble des succursales (Orabank Burkina Faso, Orabank Côte d'Ivoire, Orabank Guinée Bissau, Orabank Mali, Orabank Niger et Orabank Sénégal).

Collecte indicateurs

Les données quantitatives sont collectées et consolidées par les directions en charge des domaines respectifs qui s'assurent de la vérification de cohérence. Les formules de calculs utilisées pour l'élaboration des indicateurs sont définies par les directions responsables. Les résultats consolidés sont transmis auprès de la Direction de la Communication qui assure la publication des informations dans le cadre du reporting.

Contenu

GRI 102-46

La structure de ce rapport digital s'appuie sur la matérialité des enjeux.

En savoir plus sur la Matérialité et nos parties prenantes

Pour garantir la cohérence et la lisibilité de notre démarche, nous poursuivons les efforts engagés et présentons les valeurs annuelles de progrès sur les 6 dernières années. Nos résultats actuels, financiers et extra-financiers, attestent de la clairvoyance de notre vision stratégique et nous voyons apparaître les résultats d'une performance améliorée nous rapprochant encore davantage des attentes de nos clients et de nos partenaires.

En savoir plus sur nos indicateurs

État de l'avancement des objectifs

Des objectifs de progrès ont été définis en lien avec les objectifs qualitatifs fixé par le Groupe. Une révision de ces objectifs interviendra en 2020.

Collecte indicateurs

Les données quantitatives sont collectées et consolidées par les directions en charge des domaines respectifs qui s'assurent de la vérification de cohérence. Les formules de calculs utilisées pour l'élaboration des indicateurs sont définies par les directions responsables. Les résultats consolidés sont transmis auprès de la Direction de la Communication qui assure la publication des informations dans le cadre du reporting.

Enjeux

GRI 102-47

Nous avons réalisé une étude de matérialité et une consultation des parties prenantes dans le but de prioriser les enjeux les plus pertinents.

En savoir plus sur la Matérialité et nos parties prenantes

Référentiels

GRI 102-48

Orabank s'est engagé à publier un reporting de sa responsabilité sociétale aligné sur les standards internationaux. Le groupe Orabank s'appuie sur un processus visant à communiquer les informations financières, économiques, environnementales et sociales aux parties prenantes. Nos résultats actuels, à la fois financiers et extra-financiers, attestent de la clairvoyance de notre vision stratégique et nous voyons apparaître les résultats d'une performance améliorée nous rapprochant encore davantage des attentes de nos clients et de nos partenaires.
Cette transparence a pour objectif de présenter les politiques et la gouvernance, les plans de déploiement et les mesures de performance. Inscrit dans une démarche volontaire, notre reporting se veut progressiste. Depuis 2016, nous appliquons le cadre de référence GRI. Orabank s'adosse aux Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies et aux Principes pour l'Investissement Responsable (PRI). Nous respectons également les principes de l'IIRC. Depuis l'introduction en Bourse du Groupe Orabank, le reporting est maintenant aligné avec les attentes de la BRVM.

Modifications

GRI 102-49

Aucune modification significative par rapport aux périodes de reporting précédentes dans la liste des enjeux pertinents et des périmètres des enjeux. Aucun changement majeur n'est intervenu durant la période.

Période

GRI 102-50

Le présent rapport couvre les données de l'exercice fiscal 2019 (du 1er janvier au 31 décembre 2019) et est publié en avril 2020.

Cycle

GRI 102-52

Nous publions le reporting des résultats de notre démarche RSE selon une fréquence annuelle.

Publications

GRI 102-52

Depuis 2014, un rapport annuel d'activité est établi et depuis l'exercice 2016, un rapport annuel intégré est édité. Notre précédent rapport portant sur les données 2018 a été édité en juin 2019. Depuis 2018, nous avons choisi un format de reporting digital permettant une actualisation plus rapide et régulière de nos éléments d'information.

En savoir plus sur nos publications

Principes GRI

GRI 101

Les principes de reporting sont essentiels afin d'obtenir un rapport de développement durable de qualité. Chaque principe de reporting est constitué d'une exigence et de lignes directrices relatives aux modalités d'application du principe. Pour assurer une démarche de qualité répondant aux attentes de GRI sur les normes, le Groupe ORABANK s'est assuré de la mise en application des tests indiqués pour chaque principe par MATERIALITY-Reporting, GRI DATA PARTNER pour la France.

QUALITÉ	Localisation dans le rapport
Implication des parties prenantes	Matérialité et parties prenantes
Contexte du développement durable	Contexte
Matérialité	Matérialité et parties prenantes
Exhaustivité	Contexte

CONTENU	
Exactitude	Contenu du rapport
Équilibre	Indicateurs et objectifs
Clarté	Protocole de reporting
Comparabilité	Cadres de référence Reconnaissances
Fiabilité	Vérification externe
Régularité	Période et cycle de reporting

Conformité

GRI 102-54

Le Groupe ORABANK adopte les normes GRI et en applique les principes de reporting. Le reporting a été préparé conformément aux normes GRI : Option essentielle.

Vérification

GRI 102-56

Le cabinet MATERIALITY-Reporting, GRI DATA PARTNER pour la France, a procédé à une vérification de la conformité à la fois des principes de reporting des normes GRI, en réalisant une analyse critique du reporting et à une vérification de l'index de contenu GRI.

En savoir plus sur notre index GRI

Une vérification des comptes financiers a été réalisé par un cabinet d'expertise comptable.

En savoir plus sur notre index BRVM

Contact

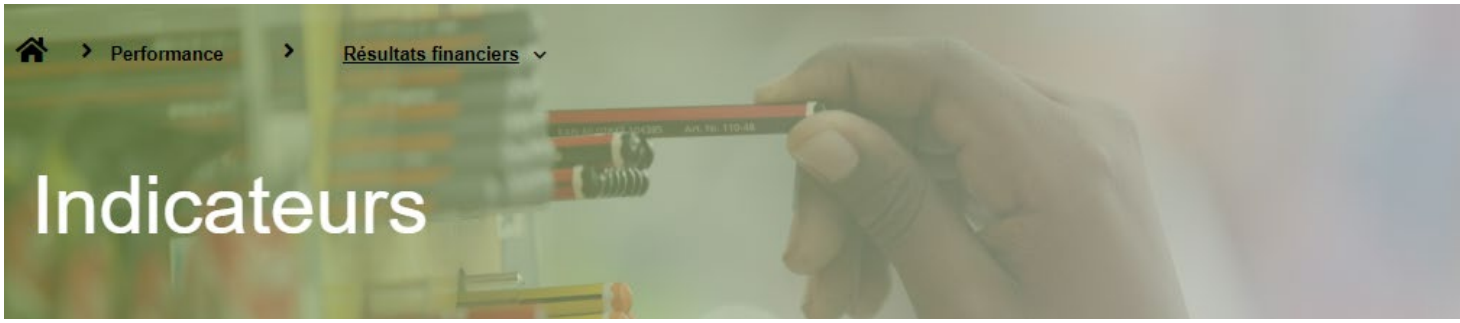
GRI 102-53

Nous sommes à votre disposition pour échanger avec vous et recevoir vos remarques et suggestions.

392, Rue des Plantains
BP 2810 Lomé
Togo
+228 22 23 05 80

Delphine NDIAYE
Directrice de la Communication
delphine.ndiaye@orabank.net

Erika-Christelle JOHNSON
Responsable Risques Opérationnels et RSE
erika.johnson@orabank.net



GRI 103-3

INDICATEURS	Unité	2014	2015	2016	2017	2018	2019	EVOLUTION	Object
Résultat net consolidé	Milliards FCFA	N/A	-8	18	19	12	18	50%	
Total Bilan	Milliards FCFA	1 227	1 498	1 654	1 810	2 160	2 634	22%	
Produit Net Bancaire	Milliards FCFA	82	87	101	108	127	147	16%	
Agences	Nombre	103	123	137	143	149	157	5%	
Dépôts Clientèle	Milliards FCFA	798	923	1 023	1 128	1 462	1 823	25%	
Crédit Clientèle	Milliards FCFA	778	888	992	1 100	1 207	1 366	13%	
Clients actifs	Nombre	316 327	349 016	386 181	451 375	510 926	493 785	-3%	
Pays	Nombre	12	12	12	12	12	12	0%	
Administrateurs indépendants au CA	Nombre	1	1	1	2	3	3	0%	
Actionnaire membre de la Direction Exécutive	Nombre	1	1	0	0	0	2		
Assiduité aux réunions de comités du CA	%	100%	100%	100%	100%	91%	86%		100%
Administrateur en position de conflit d'intérêt	Nombre						0		0
Collaborateurs et partenaires sensibilisés aux valeurs de la marque Orabank	%						100%		100%
Employés formés à la classe des risques	Nombre			75					
Employés à risque ayant suivi une formation liée à la conformité et l'éthique	Nombre/%		375	867			100%		100%
Employés à risque soumis aux tests internationaux de lutte contre la corruption	%						100%		100%
Transactions couvertes par les dispositifs anti-blanchiment	Nombre	3	4	75	50				100%
Employés impliqués dans la gestion des risques	Nombre						111		
Employés sensibilisés sur le manuel des procédures de SYMRES	%						Nouvel indicateur		100% (2021)
Clients utilisant les offres digitales	%			75%		75%	100%		75%
Clients satisfaits des services et produits	%			90%		90%	90%		90%
Documents émis répondent aux principes de la charte Communication Responsable	%						0%		100%
Salariés	Nombre		1635	1750	1811	1857	2015	9%	
Salariés hommes	Nombre			962	1034	1066	1200	13%	
Salariés femmes	Nombre			742	777	791	815	3%	
Recrutements	Nombre		339	234	233	221	276	25%	
Salariés en CDI (nombre)	Nombre	1 294	1 395	1481	1646	1647	1776	8%	
Salariés en CDI (%)	%		85%	85%	91%	89%	88%	-1%	

Salariés cadres (nombre)	Nombre			575	739	747	852	14%	
Salariés cadres (%)	%	37%	35%	36%	41%	40%	42%	5%	
Renouvellement du personnel	%			9%	7%	9%	11%	16%	
Ancienneté moyenne (ans)	Ans			5,4	5,3	5,0	6,5	30%	
Collaborateurs bénéficiant d'un entretien d'évaluation	%		95%	95%	100%	100%	100%		100%
Fidélisation des salariés les mieux notés	%				90%	95%	94,54%		98%
Masse salariale en Millions FCFA	Millions FCFA			23836	23927	28616	30511	7%	
Salaire moyen en milliers FCFA	Milliers FCFA			13621	13212	15410	15142	-2%	
Œuvres sociales cumulées / masse salariale	%		3%	3%			0%		
Filiales ayant un CSST	%			100%	100%	100%	100%		100%
Absenteisme	%		3%	3%	2%	3%	3%	6%	< 3,5%
Accidents du travail	Nombre			11	11	3	8	167%	
Jours accident du travail	Nombre			136	116	152	91	-40%	
Employés ont pris leurs congés annuels	%					90%	100%	11%	100%
Collaborateurs ayant suivi une formation	%		78%	81%	77%	87%	80%	-8%	100%
Stagiaires accueillis	Nombre			828	1059	994	1073	8%	
Budget formation /masse salariale	%	3,86%	4%	3%	4%	4%	4%	-3%	
Réussite aux formations bancaires diplômantes	%		74%	67%	74%	65%	85%	31%	
Collaborateurs ayant suivi une formation	Nombre	950	1 224	1381	1396	1622	1569	-3%	
Taux d'adéquation poste/profil	%					90%	95%		90%
Femmes recrutées (nombre)	Nombre	63	83	66	90	63	102	62%	
Femmes recrutées (%)	%			34%	39%	29%	37%	28%	
Femmes salariées (%)	%	42%	44%	42%	43%	43%	40%	-5%	
Femmes cadres (nombre)	Nombre			183	239	228	253	11%	
Femmes cadres (%)	%	23%	30%	32%	32%	31%	30%	-3%	
Femmes dans les comités de direction	%			23%	23%	22%	26%	18%	50%
Promotions internes totales (nombre)	Nombre			195	276	88	215	144%	
Promotions internes pour les femmes (nombre)	Nombre			77	136	40	94	135%	
Promotions internes pour les femmes (%)	%	35%	35%	40%	49%	46%	44%	-4%	
âge moyen	Ans			38,5	38,7	38,6	38,6	0%	
Clients utilisant les solutions de mobilité bancaire	%								75%
Filiales ayant mené au moins une action solidaire	%								100%
Budget investi dans des actions citoyennes et de solidarité dans les filiales	Milliers FCFA						219977		
Filiales ayant développé un programme pour des produits d'épargne participatifs	%						100%		100%
Agences ayant mis en place un système de gestion environnementale	%								100%
Agences pilotant efficacement leur consommation d'énergie	%								100%
Volume de projets soutenus dans le cadre de SUNREF (millions FCFA)	Millions FCFA				3 000	3900	3900	0%	3900
Commissions en financements structurés (millions FCFA) en cumulé	Millions FCFA				180	530	756	43%	700
Emissions t CO2 évitées (PROJETS SUNREF)	t CO2					1 868	1 426 800	76281%	

Chiffres clés financiers 2019

GRI 103-3

PNB	Résultat Brut d'exploitation	Résultat net consolidé
146 852	46 495	18 327
millions de FCFA	millions de FCFA	millions de FCFA
2019 / 2018 +16%	2019 / 2018 +32%	2019 / 2018 +47%

Résultat net consolidé part Groupe	Résultat net par action	Total du bilan
9 806	142	2 634 338
millions de FCFA	francs CFA	millions de FCFA
2019 / 2018 +23%	2019 / 2018 +24%	2019 / 2018 +22%

Crédits à la clientèle	Dépôts de la clientèle	Capitaux propres part du groupe
1 366 206	1 822 532	111 571
millions de FCFA	millions de FCFA	millions de FCFA
2019 / 2018 +13%	2019 / 2018 +25%	2019 / 2018 +3%

« L'année 2019 a marqué un véritable tournant pour Oragroup, grâce notamment à son entrée à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) à Lomé. Cette introduction en Bourse constitue à la fois l'aboutissement d'un travail effectué depuis 10 ans mais aussi et surtout une incitation à poursuivre dans la même voie. La confiance du marché a confirmé la solidité du modèle d'Oragroup et le potentiel de croissance du Groupe. »

Amédée NONFON
Directeur Administratif et Financier

Chiffres clés (en millions de FCFA, sauf les ratios en % et statistiques en unité)	31-déc-19	31-déc-18	Variation
Principaux agrégats du compte de résultat			
Produit net bancaire	146 852	126 918	16%
Résultat Brut d'exploitation	46 495	35 314	32%
Résultat net consolidé	18 327	12 491	47%
Résultat net consolidé part Groupe	9 806	7 968	23%
Résultat net par action (en FCFA)	142	115	24%
Principaux agrégats du bilan			
Total du bilan	2 634 338	2 159 904	22%
Crédits à la clientèle	1 366 206	1 207 037	13%
Dépôts de la clientèle	1 822 532	1 462 305	25%
Capitaux propres part du groupe	111 571	108 590	3%
Statistiques et ratios			
Effectifs	2 015	1 857	9%
Nombre d'agence	157	149	5%
Coefficient d'exploitation	68,3%	72,2%	
Rentabilité moyenne des fonds propres part Groupe	8,9%	7,1%	
Rentabilité moyenne des actifs	0,6%	0,8%	

Oragroup a tenu son assemblée générale ordinaire le lundi 29 juin 2020 à Lomé, en vue d'approuver les états financiers de la société au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2019, publiés selon la norme internationale IFRS. Oragroup affiche d'excellents résultats, avec un total bilan à 2 634,3 milliards de francs CFA, soit une progression de 22% par rapport à l'année précédente. Les dépôts de la clientèle de l'ensemble du réseau Orabank s'élèvent à 1 822,5 milliards de francs CFA avec plus de 360 milliards de francs CFA collectés et les créances sur la clientèle à 1 366,2 milliards de francs CFA, soit une hausse de plus de 160 milliards de francs CFA. Le taux de transformation s'est nettement amélioré passant de 92,6% en décembre 2018 à 83,1% en décembre 2019. Le Groupe affiche un produit net bancaire de 146,9 milliards de francs CFA (+16%) et un résultat net consolidé en très forte hausse de 47 % à 18,3 milliards de francs CFA. Cette évolution montre les bonnes performances notées sur toutes les lignes revenus. La hausse des frais généraux de 9,6% comparés à 2018 s'explique par le renforcement de nos équipes de 1 853 collaborateurs à fin 2018 à 2 015 en 2019 et le développement de notre réseau d'agences qui passe de 146 en 2018 à 157 en 2019. Notre coefficient d'exploitation s'est nettement amélioré passant de 72,2% en 2018 à 68,2% en 2019. Le coût net du risque est en hausse de 26% et s'explique par le retard observé sur les recouvrements devant entrainer des reprises de provisions sur presque toutes les filiales. L'année 2019 a marqué un véritable tournant pour Oragroup, grâce notamment à son entrée le 16 avril 2019 à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), lors de la cérémonie de première cotation à Lomé. Cette introduction en Bourse – la plus importante depuis la création de la BRVM en 1998 – constitue à la fois l'aboutissement d'un travail effectué depuis 10 ans mais aussi et surtout une incitation à poursuivre dans la même voie. La confiance du marché a confirmé la solidité du modèle d'Oragroup et le potentiel de croissance du Groupe. Par son introduction en Bourse à hauteur de 20 % du capital, Oragroup souhaitait accélérer sa trajectoire de croissance, ce qui est confirmé aujourd'hui par des résultats 2019 en très forte hausse. En procédant conjointement à une augmentation de capital et une cession d'actions, Oragroup avait alors consacré son ancrage régional et son attractivité, pour contribuer activement au développement du marché financier régional. Les états financiers consolidés d'Oragroup SA au 31 décembre 2019 sont établis conformément aux normes comptables internationales (International Financial Reporting Standards – IFRS) telles qu'émises par l'IASB (International Accounting Standards Board). Les vérificateurs, EXCO FICAO et KPMG, ont procédé à un audit des états financiers consolidés conformément aux normes internationales et pour l'exercice fiscal clos au 31 décembre 2019. Un niveau d'assurance raisonnable a été retenu.

Nos états financiers sont disponibles dans l'espace PUBLICATIONS
Rapport du Conseil d'Administration lors de l'AG
États financiers annuels
Comptes audités IFRS
Comptes audités SYSCOHADA

Trésorerie du Groupe Orabank

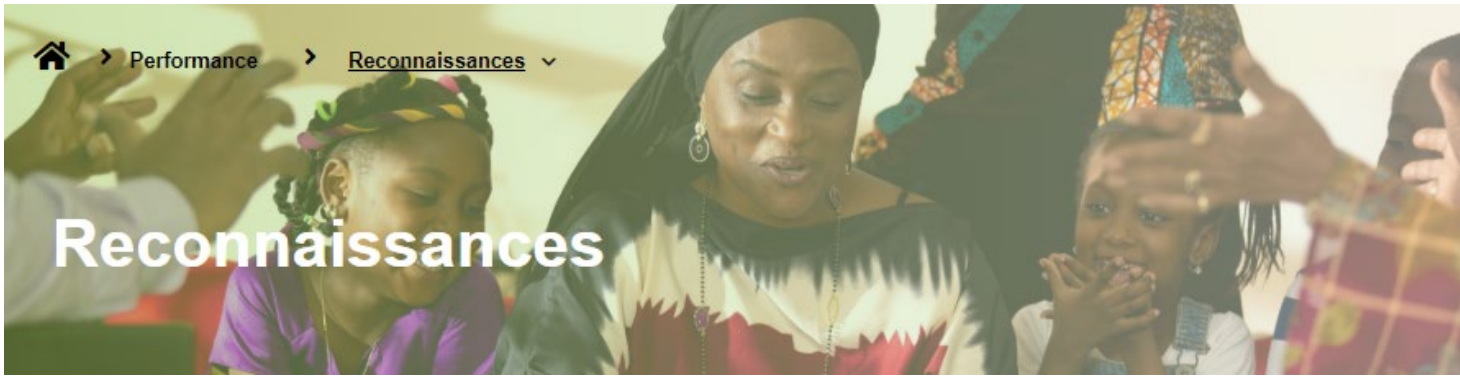
PNB	Trésorerie	Dépôts
36%	14%	25 %
du PNB est issu des revenus de Trésorerie	de croissance des revenus de Trésorerie	de croissance des dépôts de la clientèle

« Les activités de Trésorerie ont continué à tirer la croissance des revenus du Groupe en 2019, notamment par les gains et commissions de change, en droite ligne avec notre stratégie globale. »

Julien KOFFI
Directeur de la Trésorerie PI

Faits marquants de 2019
Au cours de l'année 2019, notre activité de Trésorerie est restée dans la tendance imprimée au cours des exercices précédents ; notamment en termes de contribution des revenus de Trésorerie au PNB du Groupe.

- Les équipes de Trésorerie sont restées focalisées sur nos principaux métiers contributeurs aux revenus : les fonctions ALM (Gestion Actif-Passif), Vente des produits de Trésorerie et le Trading. Les revenus ALM (marge nette d'intermédiation Trésorerie) représentent 39% des revenus de Trésorerie et les revenus de change et autres commissions (y compris le trading) en représentent 61%.
- La Salle Des Marchés (SDM) du Groupe, basée à Orabank Togo a réalisé des performances au-dessus des objectifs fixés. Par ailleurs, l'année 2019 a été celle de deux avancées majeures à la SDM, dans le sens de la dématérialisation de nos opérations en vue d'une meilleure maîtrise de nos risques :
- Le déploiement de notre plateforme maison Orabank FX, désormais utilisées par l'ensemble des filiales pour les opérations de repositionnement en devises.
- La montée en version de notre logiciel de Salle Des Marchés pour les modules FX Spot et FX Forward, ainsi que l'acquisition des modules relatifs aux Desk ALM : Module Titres, Module Marché Monétaire et Module Pension Livrées (repo).
- En 2019, les lignes de confirmation des opérations de commerce international (LC, SBLC, etc.) auprès des correspondants étrangers ont connu une augmentation d'environ 64%, en droite ligne avec notre stratégie de croissance de nos activités de Trade Finance.
- Les problématiques de gestions des risques ne sont pas en reste. En effet, en plus des limites de positions de change et des limites bilancielles internes approuvées et monitorées pour chacun de nos pays, il a été approuvé en 2019 par les Conseils d'Administration du Groupe et des Filiales un Manuel de Politique et Procédures de la Direction de la Trésorerie. Cette politique vient renforcer notre dispositif de gestion des risques en complément au Manuel de Politique de Gestion des Risques de Marché déjà existant.



Distinctions

GRI 103-3

Nos banques sont classées dans le TOP 5 des banques de la sous-région selon le critère de dépôts de clientèle.
Numéro 1 au TOGO
Numéro 2 en GUINÉE BISSAU et au TCHAD

Prix « Best Bank in Africa »

2019

Oragroup a reçu le prix « Best Bank in Africa » lors de l'Africa Investments Forum and Awards (AIFA), événement organisé par Leaders League et réunissant plus de 700 décideurs publics et privés. Notre groupe est récompensé pour son excellence opérationnelle, sa capacité d'innovation ainsi que son engagement en matière de RSE.

En savoir plus

Distinction d'Orabank Benin par MoneyGram

MoneyGram
money transfer

2019

Pour la 2ème année consécutive, MoneyGram décerne à Orabank Bénin deux distinctions à l'issue d'un challenge. Orabank Bénin a reçu les trophées MoneyGram « Meilleur Partenaire Revenu 2019 » et « Meilleur Partenaire Volume 2019 ».

En savoir plus

Prix « The Banker Awards – Bank of the Year 2019 »

2019

Oragroup remporte le prix « The Banker Awards – Bank of the Year 2019 » au Burkina Faso, en Guinée Bissau, au Sénégal et au Togo. Cette prestigieuse distinction récompense l'excellence financière et managériale du groupe ainsi que sa trajectoire de croissance accélérée.

En savoir plus

Orabank « Meilleure banque régionale en Afrique de l'Ouest »

AFRICAN BANKER AWARDS 2019

2019 - 2017 - 2015

Le Groupe bancaire Orabank remporte le trophée de la meilleure banque régionale en Afrique de l'Ouest pour la 3ème fois (2015, 2017 et 2019). Lors de la cérémonie African Banker Awards, du groupe IC Publications qui s'est tenue le 11 juin 2019 à Malabo, en marge des Assemblées générales de la Banque Africaine de Développement (BAD), ORABANK a reçu ce trophée qui entend « récompenser l'excellence bancaire en Afrique ».

En savoir plus

Prix « The Banker Awards – Bank of the Year 2018 »

2018

Trois filiales du Groupe Orabank, au Burkina Faso, au Sénégal et au Togo ont remporté le trophée de la meilleure banque dans leurs pays respectifs. Ce prix est décerné par le magazine The Banker, édité par le groupe Financial Times.

En savoir plus

Bloomfield Investment attribue la note de long terme A à ORAGROUP

2019

Bloomfield Investment Corporation a attribué les notes suivantes à Oragroup : à long terme, la note A (note d'investissement), avec une perspective stable ; et à court-terme, la note A2 (note d'investissement), avec une perspective stable. Parmi les points forts relevés figurent notamment la solidité financière et l'implémentation des meilleures pratiques de gouvernance.

Distinction d'Orabank Benin par MoneyGram

MoneyGram. money transfer

2018 - 2017

Le service de transfert rapide d'argent MoneyGram est disponible au Bénin auprès d'une dizaine de banques de la place. Chaque année, il est organisé Orabank Bénin a été consacrée Meilleur Partenaire Croissance en 2017 et en 2018, Orabank Bénin a été distingué par deux trophées : Meilleur Partenaire Croissance et Meilleur Partenaire Revenu.

Conformité

GRI 102-54

Le Groupe ORABANK adopte les normes GRI et en applique les principes de reporting. Le reporting a été préparé conformément aux normes GRI : Option essentielle.

GRI 102-55

NORME GRI	ELEMENT D'INFORMATION	DESCRIPTION	LOCALISATION OU OMISSION
GRI 101: Principes généraux - 2016			
GRI 102 : Éléments généraux d'information - 2016			
	Profil de l'organisation		
	102-1	Nom de l'organisation	PROFIL
	102-2	Activités, marques, produits et services	PROFIL
	102-3	Lieu géographique du siège	PROFIL
	102-4	Lieu géographique des sites d'activités	PROFIL
	102-5	Capital et forme juridique	PROFIL
	102-6	Marchés desservis	PROFIL
	102-7	Taille de l'organisation	PROFIL
	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	MATERIALITE
	102-9	Chaîne d'approvisionnement	ETHIQUE ET DEONTOLOGIE
	102-10	Modifications de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	PROFIL
	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	PROFIL
	102-12	Initiatives externes	PILOTAGE RSE
	102-13	Adhésion à des associations	PILOTAGE RSE
		Stratégie	
	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	EDITORIAL
	102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	IMPACTS/RISQUES/OPPORTUNITES
		Ethique et intégrité	
	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	VISION ET VALEURS
		Gouvernance	
	102-18	Structure de gouvernance	PRINCIPES DE GOUVERNANCE
		Implication des parties prenantes	
	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	MATERIALITE
	102-41	Accords de négociation collective	MATERIALITE
	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	MATERIALITE
	102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	ENGAGEMENT DES PARTENAIRES
	102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	ENGAGEMENT DES PARTENAIRES
	Pratique de reporting		
	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	PROTOCOLE DE REPORTING

	102-47	Liste des enjeux pertinents	MATERIALITE
	102-48	Réaffirmation des informations	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-49	Modifications relatives au reporting	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-50	Période de reporting	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-51	Date du rapport le plus récent	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-52	Cycle de reporting	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-54	Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	PROTOCOLE DE REPORTING
	102-55	Index du contenu GRI	INDEX GRI
	102-56	Vérification externe	PROTOCOLE DE REPORTING
ELEMENTS D'INFORMATION SPECIFIQUES			
GRI 200 : NORMES ECONOMIQUES			
GRI 103 : Approche managériale - 2016	103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	MATERIALITE
	103-2	Description de l'approche managériale	FEUILLE DE ROUTE
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	INDICATEURS
Performance économique			
GRI 201 : Performance économique - 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	DEVELOPPEMENT LOCAL
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	CROISSANCE VERTE
Impacts économiques indirects			
GRI 203 : Impacts économiques indirects - 2016	203-1	Investissements dans les infrastructures et mécénat	DEVELOPPEMENT LOCAL
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	INCLUSION FINANCIERE
GRI 300 : NORMES ENVIRONNEMENTALES			
GRI 103 : Approche managériale - 2016	103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	MATERIALITE
	103-2	Description de l'approche managériale	FEUILLE DE ROUTE
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	INDICATEURS
Matières			
GRI 301 : Matières - 2016	301-1	Matières utilisées par poids ou par volume	GESTION ENVIRONNEMENTALE
Energie			
GRI 302 : Energie - 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	GESTION ENVIRONNEMENTALE
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	CROISSANCE VERTE
Eau et effluents			
GRI 303 : Eau et effluents - 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	GESTION ENVIRONNEMENTALE
Émissions			
	305-5	Réduction des émissions de GES	GESTION ENVIRONNEMENTALE
Conformité environnementale			
GRI 307 : Conformité environnementale - 2016	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	GESTION ENVIRONNEMENTALE
Évaluation environnementale des fournisseurs			
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs - 2016	308-1	Nouveaux fournisseurs analysés avec des critères environnementaux	ETHIQUE ET DEONTOLOGIE
GRI 400 : NORMES SOCIALES			
GRI 103 : Approche managériale - 2016	103-1	Présentation des enjeux pertinents et leur périmètre d'impact	MATERIALITE
	103-2	Description de l'approche managériale	FEUILLE DE ROUTE
	103-3	Evaluation de l'approche managériale	INDICATEURS
Emploi			

GRI 401 : Emploi - 2016	**401-1**	Recrutements de nouveaux employés et rotation du personnel	CONDITIONS DE TRAVAIL
	401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	CONDITIONS DE TRAVAIL
Santé et sécurité au travail			
GRI 403 : Santé et sécurité au travail - 2018	**403-1**	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	CONDITIONS DE TRAVAIL
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	CONDITIONS DE TRAVAIL
	403-3	Services de santé au travail	CONDITIONS DE TRAVAIL
	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	CONDITIONS DE TRAVAIL
Formation et éducation			
GRI 404 : Formation et éducation - 2016	**404-1**	Nombre moyen d'heures de formation par an par employés	COMPETENCES
	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences/aides à la transition	COMPETENCES
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	COMPETENCES
Diversité et égalité des chances			
GRI 405 : Diversité et égalité des chances - 2016	**405-1**	Diversité des organes de gouvernance et des employés	DIVERSITE ET INCLUSION
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	DIVERSITE ET INCLUSION
Evaluation des droits de l'homme			
GRI 412 : Evaluation des droits de l'homme - 2016	**412-1**	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	INCLUSION FINANCIERE
Communautés locales			
GRI 413 : Communautés locales - 2016	**413-1**	Activités impliquant la communauté locale (impact et programmes)	SOLIDARITE
Commercialisation et étiquetage			
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage - 2016	**417-1**	Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	ENGAGEMENT DES PARTENAIRES
	417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	ENGAGEMENT DES PARTENAIRES
Confidentialité des données des clients			
GRI 418 : Confidentialité des données des clients - 2016	**418-1**	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	ENGAGEMENT DES PARTENAIRES
Conformité socio-économique			
GRI 419 : Conformité socio-économique - 2016	**419-1**	Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques	ETHIQUE ET DEONTOLOGIE

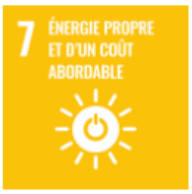
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2015, l'Organisation des Nations-Unies (ONU) a adopté 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous dans le cadre d'un nouvel agenda de développement durable.

Chaque objectif a des cibles spécifiques à atteindre dans les 15 prochaines années. Pour que les objectifs soient atteints, chacun doit faire sa part : les gouvernements, le secteur privé, la société civile.

La feuille de route stratégique RSE du Groupe Orabank contribue pleinement à l'atteinte des ODD. En effet, elle couvre à la fois des enjeux liés la réduction de la pauvreté et des inégalités, tout en assurant le développement socio-économique en Afrique, dans le cadre d'accords multipartites en faveur d'une croissance verte.

ODD	Faits	Cibles	ORABANK s'engage
1 PAS DE PAUVRETÉ	À l'échelle de la planète, 836 millions de personnes vivent encore dans l'extrême pauvreté avec moins de 1,25 dollar par jour. Plus de 80% sont dans deux régions : l'Asie du Sud et l'Afrique subsaharienne.	**Cible 1.4** D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la microfinance. Orabank s'engage.	Inclusion financière Solidarité
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	Actuellement, le monde est en proie à une crise sanitaire mondiale sans précédent — la COVID-19 provoque de grandes souffrances, déstabilise l'économie mondiale et bouleverse la vie de milliards de personnes dans le monde entier. Davantage d'efforts sont requis pour éradiquer un large éventail de maladies et pour résoudre de nombreux enjeux sanitaires et réduire les disparités entre les capacités des pays en Afrique.	**Cible 3.3** D'ici à 2030, mettre fin à l'épidémie de sida, à la tuberculose, au paludisme et aux maladies tropicales négligées et combattre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et autres maladies transmissibles	Conditions de travail #Covid-19
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	L'éducation favorise la mobilité socio-économique et constitue un moyen d'échapper à la pauvreté.	**Cible 4.4** D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat	Compétences

	Autonomiser les femmes et promouvoir l'égalité entre les sexes est déterminant pour accélérer le développement durable. Les femmes représentent 41 % des travailleurs rémunérés hors agriculture. Donner aux femmes le droit aux mêmes ressources économiques est une cible primordiale.	**Cible 5.5** Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.	Diversité et égalité
	Développer l'infrastructure et perfectionner les technologies afin d'approvisionner en énergie propre (photovoltaïque, éolienne et géothermique) tous les pays en développement est un objectif capital, permettant de soutenir la croissance tout en agissant positivement sur l'environnement.	**Cible 7.a.1** Flux financiers internationaux à destination des pays en développement à l'appui de la recherche - développement dans le domaine des énergies propres et de la production d'énergie renouvelable, notamment au moyen de systèmes hybrides.	Croissance verte
	470 millions d'emplois par an seront nécessaires dans le monde pour les nouveaux venus sur le marché du travail entre 2016 et 2030.	**Cible 8.3** Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	Conditions de travail Développement local Inclusion financière
	Pour de nombreux pays africains, en particulier pour les pays à faible revenu, les contraintes existantes en matière d'infrastructures affectent la productivité des entreprises de près de 40%.	**Cible 9.3** Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés.	Développement local Inclusion financière
	Les inégalités de revenus ont augmenté de 11 % dans les pays en développement entre 1990 et 2010. Plus de 75 % de la population vivent aujourd'hui dans des sociétés où les revenus sont distribués de façon plus inégale que dans les années 1990.	**Cible 10.c** D'ici à 2030, faire baisser au-dessous de 3 % les coûts de transaction des envois de fonds effectués par les migrants et éliminer les circuits d'envois de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5 %.	Conditions de travail
	Les inégalités de revenus ont augmenté de 11 % dans les pays en développement entre 1990 et 2010. Plus de 75 % de la population vivent aujourd'hui dans des sociétés où les revenus sont distribués de façon plus inégale que dans les années 1990.	**Cible 12.6** Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les sociétés transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.	Gestion environnementale Protocole de reporting
	D'ici à la fin du siècle, l'augmentation de la température globale dépasserait 1,5 ° C par rapport à la période 1850 à 1900. Le niveau moyen des mers devrait augmenter de 24 à 30 cm d'ici à 2065 et de 40 à 63 cm d'ici à 2100.	**Cible 13.1** Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat	Gestion environnementale Croissance verte
	La corruption, la fraude, le vol et l'évasion fiscale coûtent quelque $1,26 trillions par an aux pays en développement et cette somme d'argent pourrait être utilisée pour aider ceux qui vivent avec moins de 1,25 $ par jour pendant au moins six ans.	**Cible 16.4** D'ici à 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée	Gouvernance Stratégie RSE Transparence
	Des partenariats inclusifs sont nécessaires pour un programme de développement durable réussi. Ces partenariats construits sur des principes et des valeurs, une vision commune et des objectifs communs qui placent les peuples et la planète au centre, sont nécessaires au niveau mondial, régional, national et local.	**Cible 17.6** Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d 'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, atteindre les objectifs de développement durable	Croissance verte Index GRI Index ODD Index BRVM

Le 16 avril 2019, en présence du Ministre de l'Économie et des Finances de la République Togolaise, Monsieur Sani Yaya, représentant Son Excellence Monsieur le Président de la République, Monsieur Faure Essozimna Gnassingbé, le groupe bancaire panafricain Oragroup a fait son entrée à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM), lors de la cérémonie de première cotation à Lomé.

Découvrir les engagements de la gouvernance

Consulter nos états financiers

Consulter les rapports publiés

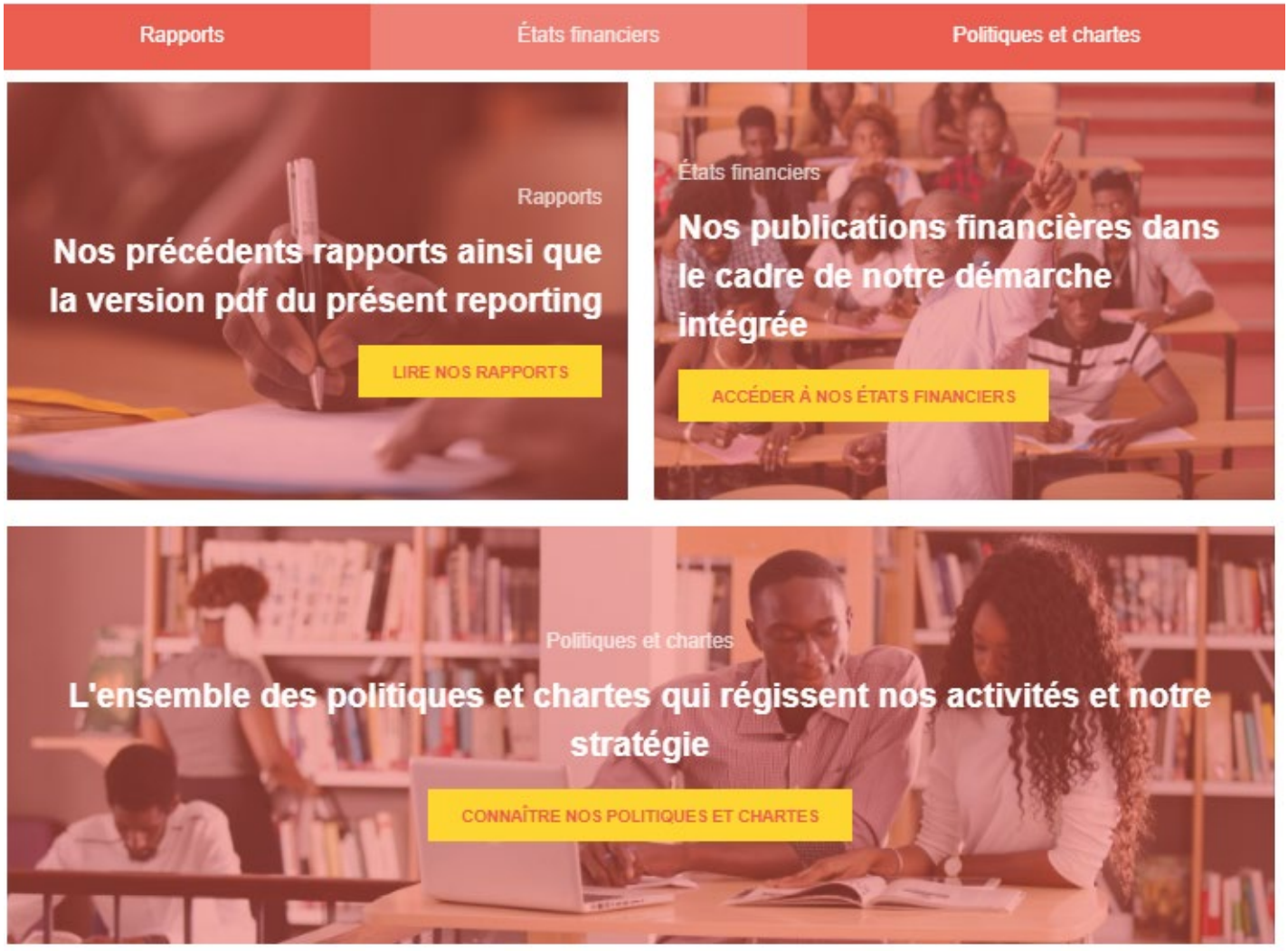
Consulter les documents publiés sur BRVM

Glossaire et acronymes

Terme	Définition
ALCO	Comité Gestion Actifs-Passif du Groupe Orabank
ALM	Asset and Liability Management
AML	Normes anti-Money Laundering Compliance
Bâle II/III	Normes établies par le Comité de Bâle comprenant et des recommandations de supervision et de régulation du secteur bancaire au niveau international ainsi que des standards techniques. Le Comité de Bâle étant composé de représentants des autorités de supervision bancaire et de banques centrales de 27 pays
BIC	Bureau d'Information sur les Crédits
CEMAC	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
Chargé de clientèle	Collaborateur de la banque en contact direct avec le client du début à la fin du projet, interface de l'image de la banque et interlocuteur unique du client.
Coefficient d'exploitation	Le rapport entre les charges d'exploitation et le produit net bancaire
CORISQ	Comité Risques du Groupe Orabank
CPN	Comité de Crédit de Premier Niveau du Groupe Orabank
CRM	Outil de gestion de la relation client
CSN	Comité de Crédit de Second Niveau du Groupe Orabank
CSST	Comité Hygiène, Sécurité au Travail
DAB	Distributeurs de Billets (DAB), automate permettant le retrait d'espèces pour l'ensemble des porteurs de cartes acceptées par l'appareil.
ERMAS	Outil de gestion globale des risques utilisé par le Groupe Orabank
Financement structuré	Il s'agit d'un financement « sur mesure » ou financement spécialisé. Cette formule désigne tous types de financements, demandant une approche spécifique en termes de structuration (montant, durée du prêt, montage juridique et financier) en comparaison aux solutions de financements dites « classiques » que propose le groupe Orabank aux entreprises.
GAB	Guichet Automatique de Banque, automate permettant au détenteur d'une carte bancaire d'effectuer de nombreuses opérations sans intervention du personnel de sa banque et ce 24 H sur 24.
IFRS	International Financial Reporting Standards, norme comptable
IOB	Intermédiaire en Opération de Banque
KYC	Normes Know Your Customer
mPOS	mobile Point Of Sale, accessoires qui se connectent à une tablette ou à un smartphone et qui permettent de lire une carte bancaire.
OIT	Organisation Internationale du Travail
PCA	Plan de Continuité d'Activité : procédure qui permet de sécuriser la disponibilité et la fiabilité du service et de prendre les mesures d'urgence en cas de crise, dans le but d'instaurer un plan de restauration pour assurer une continuité des activités
PCI-DSS	Payment Card Industry Data Security Standard : norme de sécurité des cartes de paiement
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNB	Produit Net Bancaire
R&D	Recherche & Développement
Risque de crédit	Correspondant à la possibilité qu'un emprunteur ou une contrepartie ne respecte pas ses obligations conformément aux conditions définies au contrat avec pour effet direct une perte partielle ou totale des ressources prêtées. Le risque de crédit émerge ainsi des opérations de financements des entreprises, des personnes physiques, des banques ou des institutions financières.
Risque ESG	Risque Environnemental, Social et de Gouvernance
ROA	Return On Assets : rentabilité des actifs
ROE	Return On Equity : rentabilité des capitaux propres
SBA	Logiciel Sopra Banking Amplitude (application de e-banking)
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SLA	Service Level Agreement : norme qui définit la qualité de service entre un fournisseur et un client
SUNREF	Outil de financement vert
SYMRES	Système de management des risques environnementaux et sociaux conçu par le Groupe Orabank
TPE	Terminal de Paiement Electronique
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine
UNEP FI	United Nations Environment Programme Finance Initiative

PUBLICATIONS

Le Groupe Orabank s'inscrit dans une démarche de transparence. Nous partageons les documents nécessaires à la compréhension de notre démarche. Nous mettons aussi à disposition les supports de preuve et de contrôle des informations de notre reporting.



Rapports du Groupe Orabank

Rapport intégré 2019

Bilan social 2019

Rapport intégré 2018

2018 Integrated Report

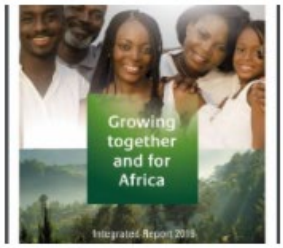
Bilan social 2018

Rapport intégré 2017

2017 Integrated Report

Bilan social 2017

Rapport intégré 2016



2016 Integrated Report

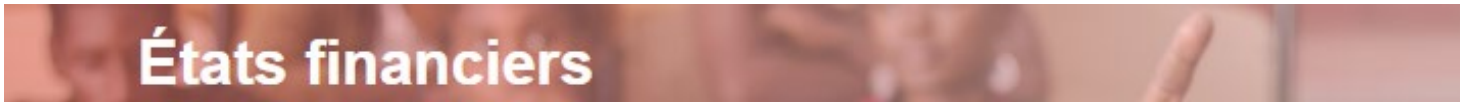
Rapport annuel 2015

Rapport annuel 2014

Rapport annuel 2013

Rapport annuel 2012

Rapport annuel 2011



ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDES 2019

- Rapport du PCA à l'AGO
- Document AGO
- États financiers
- États financiers annuels
- Comptes audités SYSCOHADA
- Rapport article 432
- Rapport Article 525
- Rapport Article 440

ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDES 2018

- Rapport du PCA à l'AGO
- Document AGO
- États financiers
- États financiers annuels
- Comptes audités SYSCOHADA
- Rapport article 432
- Rapport Article 525
- Rapport Article 440

ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDES 2017

- Rapport du PCA à l'AGO
- États financiers annuels
- Comptes audités SYSCOHADA

Politiques et Chartes

GRI 102-16 / GRI 205-02

Document	Description	Date
Politique de gestion des cadeaux	Elle vient compléter le Code de déontologie et permet d'éviter des pratiques pouvant être irrégulières en matière d'offre et de réception de cadeaux. Ce code permet donc de protéger l'image et la réputation du Groupe Orabank.	2017
Politique en faveur des stagiaires	Fait partie de la politique « Partenariat / Actions Ecoles » qui définit les critères d'identification des écoles Fév. 2017 avec lesquelles les entités du Groupe peuvent nouer des partenariats, le contenu à donner aux partenariats avec les écoles, les actions à mener, les conditions de recrutement et de formation des stagiaires.	2017
Charte de recrutement interne	Le code de déontologie du Groupe applicable à toutes les parties prenantes (Administrateurs, Direction Générale, Membres des Comités de Direction, les principaux cadres et à l'ensemble du personnel) fixe les principes à respecter et mettre en application concernant les normes suivantes : 1. Respect des personnes 2. Protection de l'image du groupe Orabank et des banques du réseau Orabank 3. Usage et protection des biens du groupe Orabank 4. Respect du secret professionnel 5. Circulation et protection des informations confidentielles 6. Prévention et règlement des conflits d'intérêts 7. Pratiques commerciales et comportement avec la clientèle 8. Respect de la loi et des règlementations locales 9. Relations avec les fournisseurs 10. Lutte contre le blanchiment des capitaux d'origine criminelle et illicite 11. Principes de déontologie spécifiques aux activités sur les marchés financier	2016
Manuel de procédure RH	Ce manuel a été conçu pour définir l'ensemble des politiques et procédures applicables dans le cadre de la Sept. 2016 gestion des ressources humaines au sein du Groupe Orabank. Il couvre les différentes activités RH allant du recrutement à la gestion de la sortie des employés en passant par la gestion administrative, la paie, la formation, la gestion de la performance…	2016
Manuel des financements strucurés	Le but de ce document est de définir le cadre d'application des mises en place des Financements dit Structurés au sein d'ORABANK. Le manuel des Financements Structurés définit et présente la politique des financements spécialisés au sein du Groupe. Ce document est intégré dans le Manuel de la politique des Risques de Crédit d'Orabank.	2016
Procédure d'achats	Cette procédure révisée comprend deux cycles : Achats de fournitures et services et Immobilisations	2016
Procédure de déclaration de conflits d'intérêts	Procédure mise en œuvre lors de chaque réunion du Conseil d'Administration et destinée à recueillir la déclaration spontanée de conflit d'intérêt de chaque Administrateur par rapport aux points inscrits à l'ordre du jour. En vertu de cette déclaration, les Administrateurs qui se sont déclarés en conflit d'intérêt, ne participent ni aux débats ni au vote des résolutions relatives aux points sujets à conflit.	2016
Charte de gouvernance	Le Conseil d'Administration définit les grandes orientations stratégiques, le degré d'acceptation du risque et la politique générale en matière de risques. A ce titre, il doit approuver les objectifs et les politiques proposés par la Direction Générale et en superviser la mise en œuvre. Le Conseil d'Administration doit s'assurer en particulier que les objectifs définis par la Direction Générale ne sont pas disproportionnés par rapport aux moyens techniques, humains et financiers de la Société et des Banques et que les risques associés sont bien mesurés et maîtrisés. Le Conseil d'Administration est responsable en dernier ressort devant les Actionnaires et les autorités de régulation et de tutelle de la solidité financière de la Société et des Banques, de son organisation, de sa maîtrise des risques, de son Contrôle Interne, de son système de gouvernement d'entreprise et du respect des lois et règlements en vigueur.	2015
Charte éthique	La Charte éthique du Groupe fixe le cadre général dans lequel doit s'inscrire le comportement professionnel de chaque collaborateur. Elle énonce d'une part les principes d'éthique et le cercle des parties prenantes et décrit d'autre part la gouvernance de l'éthique.	2015
Politique de gestion des missions	Définit le régime applicable aux voyages officiels et de s'assurer que ces voyages sont effectués de manière rationnelle, économique et en toute sécurité.	2015
Procédures LBC/FT	Déclinées dans le cadre d'un manuel de procédures applicable à toutes les entités du Groupe, elles constituent l'essentiel du dispositif en vigueur pour assurer la conformité à l'égard de la règlementation nationale, communautaire et internationale en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.	2015
Règlement Intérieur du Conseil d'Administration	Il détermine les modalités de convocation des réunions, d'accès à l'information et des prises de décisions par l'instance collégiale qu'est le Conseil d'Administration. Le Règlement Intérieur édicte que dans l'exécution de ses missions, le Conseil doit toujours agir dans l'intérêt supérieur de la société, conformément (i) aux exigences légales et règlementaires et (ii) à sa responsabilité à l'égard des Actionnaires, des régulateurs et de toutes les autres parties prenantes. Le Règlement intérieur détermine également la composition du Conseil et la procédure de nomination des Administrateurs. Il organise la présidence et le secrétariat du Conseil, la durée et la rémunération des Administrateurs et définit le cadre de l'évaluation et de la formation des Administrateurs.	2015
Politique d'Alerte professionnelle	Elle a pour objectif d'encourager les employés et toute partie prenante (actionnaire, client, prestataire…) (désignés par le terme « lanceur d'alerte ») à signaler les faits pouvant constituer des actes de violations graves des procédures et règles internes du Groupe ou des actes délictuels susceptibles de nuire à sa réputation et à ses intérêts.	2014
Pacte d'Actionnaires	Document stratégique qui détermine l'organisation de la gouvernance au sein du Groupe ainsi que la distribution des droits et obligations des actionnaires du Groupe et notamment ceux de l'actionnaire principal EFH et ceux des actionnaires institutionnels que sont Proparco, BIO, DEG, BOAD. Le Pacte d'Actionnaires règle notamment les conditions et modalités des prises de décisions d'investissement et de sortie des actionnaires du capital social. La dernière version du Pacte d'Actionnaires date du 31 décembre 2013 avec l'entrée de DEG dans le capital social de la holding.	2013
Charte des Administrateurs	Elle spécifie les contours de la relation des administrateurs avec la Société, notamment en termes de droits et d'obligations.	2012
Charte du Contrôle Interne et de l'Audit	La politique en matière d'audit d'Oragroup SA est déclinée dans la Charte d'Audit qui fixe les objectifs et missions, responsabilités, moyens et pouvoirs de l'Audit Interne au sein du Groupe. La Charte de l'Audit Interne du Groupe Orabank s'inspire des normes édictées sur le plan international par le Comité de Bâle, l'Institut des Auditeurs Internes (Institute of Internal Auditors) et les Autorités en charge de la supervision bancaire des pays dans lesquels le Groupe est présent. La Charte de l'Audit Interne a été approuvée par le Comité d'Audit et le Conseil d'Administration du Groupe.	2011 / 2015
Manuel de politique de gestion du risque de crédit	Ce document définit la politique globale de gestion des risques de crédit au sein du Groupe Orabank.	2010 / 2016

Oragroup s'engage dans la lutte contre la pandémie de COVID-19

Oragroup, présent dans 12 pays de l'Afrique de l'Ouest et Centrale, s'engage face à la pandémie de COVID-19. La protection de ses clients et de ses collaborateurs est primordiale pour le groupe bancaire panafricain, qui compte 152 agences bancaires, 2 015 collaborateurs et plus de 500 000 clients à travers le continent.
Oragroup s'engage à poursuivre son activité économique tout en garantissant la meilleure qualité de service, dans le respect des consignes sanitaires et de sécurité des 12 pays où il est implanté. Pour prévenir, protéger et informer ses clients – particuliers comme entreprises du privé – et ses employés, Oragroup a fait évoluer son organisation ainsi que son mode de fonctionnement.
Au niveau global, le groupe a acté le report de toutes ses missions, séminaires, conférences, et formations à venir afin de protéger son personnel. La Direction Générale du groupe tient à assurer que l'optimisation des déplacements des équipes sera strictement observée. Des mesures de prévention et de sensibilisation ont également été mises en place en interne dès le 5 mars 2020 pour protéger les agents et les clients d'Oragroup, en équipant les locaux et bureaux en solutions hydroalcooliques, et en communiquant sur le terrain comme sur les réseaux sociaux sur les règles de conduite à adopter pour lutter contre la propagation du virus. Si la mesure n'est pas contraire aux dispositions gouvernementales, Oragroup s'engage également à équiper en masques ses agents en contact avec les clients. Parce que le contexte extraordinaire l'exige, la Direction Générale d'Oragroup recommande à ses clients de privilégier, dans la mesure du possible, les opérations aux guichets automatiques de banque mis à disposition. Ceux-ci seront suffisamment approvisionnés tout au long de la crise. Les services de banque à distance offrent également toutes les fonctionnalités habituelles sur Internet. Pour tout besoin spécifique, Oragroup se tient à disposition par l'intermédiaire de ses gestionnaires de compte. Parce que cette période délicate peut être source d'inquiétude, Oragroup a décidé en lien avec les autorités de chaque pays concerné de garder ses agences ouvertes, jusqu'à nouvel ordre, pour être aux côtés de ses clients et ses partenaires. Les distances de sécurité préconisées par l'Organisation mondiale de la Santé et l'ensemble des gestes barrière devront être respectés.

Ferdinand Ngon Kemoum, Directeur Général d'Oragroup, a déclaré :
« Oragroup suit avec attention l'évolution de la pandémie dans ses 12 pays d'implantation et s'engage à faire évoluer ces mesures d'hygiène et de sécurité dans la lignée des recommandations des autorités nationales et internationales. C'est une période difficile qui s'annonce pour le continent africain, et nous devons en responsabilité y faire face en appliquant toutes les mesures nécessaires pour endiguer la pandémie. Oragroup se tient aux côtés de ses clients et de ses agents pour atténuer le plus possible les conséquences économiques de cette potentielle crise sanitaire. Nos clients peuvent compter sur notre engagement historique, celui d'être « un partenaire à votre écoute ». C'est vraiment le moment d'être solidaire. »
Lire notre communiqué de presse **:** **cp_oragroup_vf_26032020**
Lire notre newsletter **:** **https://www.orabank.net/fr/newsletter-avril-2020**

RAPPORT intégré 2019

Consultez notre rapport RSE 2019 en format digital et évitez ainsi les impressions papier.
https://orabank.isivalue.com/

NOTE ENVIRONNEMENTALE

La responsabilité sociétale est au cœur de nos pratiques en matière de communication. Nous nous engageons de manière globale à :
- améliorer notre performance en matière d'environnement,
- réduire notre empreinte carbone,
- faire un usage responsable des ressources naturelles
- éliminer tout impact négatif de nos activités sur les forêts menacées.

L'impression de ce document répond à nos engagements :
Sur papier certifié PEFC / FSC
Nous favorisons la diffusion de son format électronique.

Rédaction en chef : ORABANK
Photothèque : Crédits ORABANK
Conception et réalisation : MATERIALITY-Reporting
www.materiality-reporting.com

Juillet 2020