Mieux vivre ensemble

Notre banque est innovante pour bâtir le monde de demain et nous sommes tous responsabilisés pour accompagner de manière éthique et responsable nos clients vers le développement durable d'une Afrique émergente.

Nous souhaitons devenir un acteur de référence en faveur de l'inclusion économique et sociale, pour bien, et mieux vivre tous ensemble

ORABANK, Grandir ensemble et pour l'Afrique

Notre création de valeur

Notre création de valeur en 4 axes stratégiques

AGIR ET INTÉRAGIR POUR UNE FINANCE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

ÊTRE RECONNU COMME UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

ÊTRE UN ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'AFRIQUE

CONTRIBUER ÉCONOMIQUEMENT À LA PROTECTION ENVIRONNEMENTALE

Editorial

Mot du Président du Conseil d'Administation

Mot de la Directrice Générale

GRI 102-14

Mot du Président du Conseil d'Administration

" L'excellente performance 2017 du Groupe vient définitivement valider notre stratégie de construction d'une banque universelle de premier plan avec une présence forte dans douze pays d'Afrique, ouvrant ainsi la voie à de nouveaux horizons de développement pour le réseau Orabank. "

Vincent LE GUENNOU, Président du Conseil d'Administration du Groupe Orabank

Au regard des résultats 2017 d'Oragroup, comment évaluez-vous la mise en œuvre de la stratégie triennale 2016-2018 « Consolidation et efficience » ?

Orabank poursuit la consolidation de sa croissance, accentue la cohérence de Groupe et densifie une stratégie globale d'entreprise qui repose sur des valeurs fortes déclinées dans les modes de gouvernance et de gestion. Les excellents résultats 2017 viennent définitivement valider notre stratégie de construction d'une banque universelle de premier plan avec une présence forte dans douze pays d'Afrique, ouvrant ainsi la voie à de nouveaux horizons de développement pour le réseau Orabank. À travers Oragroup, nous sommes fiers de contribuer au financement de l'économie réelle, avec un accent particulier sur les PME, un segment qui représente un extraordinaire potentiel de croissance en Afrique.

L'engagement responsable renforce-t-il le modèle de croissance ?

Le Groupe Orabank développe son positionnement de proximité et d'engagement et met son expertise et sa solidité au profit de ses clients, des populations et donc de l'économie de nos pays. Nous pensons qu'avoir un impact positif sur le développement est complémentaire à la rentabilité et nous cherchons notamment à soutenir les entreprises qui sont les prochains champions et qui façonnent l'avenir de l'Afrique.

Quel regard portez-vous sur votre engagement auprès d'Oragroup ?

Depuis notre entrée au capital en 2008 et la naissance d'Oragroup, le Groupe a progressivement acquis une taille de banque panafricaine universelle. En ma qualité de Président du Conseil d'Administration d'Oragroup et en même temps, co-CEO d'Emerging Capital Partners (ECP), actionnaire majoritaire du groupe bancaire, je suis particulièrement satisfait de cette trajectoire du Groupe Orabank qui valide notre stratégie d'investisseur long-terme. Les levées de fonds réalisées confortent la position de plus en plus attractive et séduisante de l'Afrique pour les investisseurs internationaux à la recherche de nouvelles destinations parmi les pays émergents.
Nous sommes beaucoup plus que des actionnaires, nous sommes des accélérateurs de croissance et des initiateurs de champions régionaux.
Ces bonnes méthodes sont autant de recettes pour atteindre l'objectif essentiel de l'africapitalisme : la création de valeur partagée. Le private equity peut jouer un rôle fondamental à la condition qu'il respecte plusieurs règles : solliciter les ressources locales, faire monter des talents africains, monter des plateformes régionales ou panafricaines, parier sur les secteurs intégrés au cœur des économies et servir les nouvelles classes de consommateurs.
Notre volonté et notre ambition consistent aussi à contribuer fortement au développement d'un marché financier africain solide et capable de financer le développement des économies nationales et régionales. Avec Oragroup, nous y parvenons et souhaitons poursuivre dans cette voie.

Mot de la Directrice Générale

> " Les résultats enregistrés confortent notre stratégie de développement reposant sur quatre axes : la consolidation d'un groupe partageant une vision et des valeurs communes, la poursuite de notre croissance en maîtrisant nos charges, le contrôle du coût du risque et la mobilisation de ressources afin de conforter la solidité financière du Groupe Orabank. "

Binta TOURE NDOYE, Directrice Générale du Groupe Orabank

Quelles sont les caractéristiques des résultats 2017 du Groupe Orabank?

Nous avons poursuivi et consolidé nos initiatives de consolidation de nos activités et d'optimisation de notre réseau, avec à la clé des résultats en forte progression :

- **Total bilan de 1 794 milliards de FCFA**
- **Produit Net Bancaire de 108 milliards de FCFA**
- **Le coefficient d'exploitation s'établit à 70%**
- **Résultat net de 21,97 milliards de FCFA**
- **Le résultat net part du Groupe dépasse 17 milliards de FCFA**
- **Les capitaux propres atteignent 107 milliards de FCFA**

Il convient également de souligner l'obtention d'importantes lignes de financement : l'émission de billets de trésorerie d'un montant total de 35 milliards de francs CFA (53,3 millions d'euros) sur le marché financier régional de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), deux financements de 10 milliards de francs CFA chacun de la BOAD et 40 millions d'euros de la Société Islamique de Développement (SID). 2017 a également été marquée par la mise en service à Lomé d'une salle de marchés à vocation régionale et internationale, ce qui traduit la volonté forte du groupe de contribuer activement au développement du marché financier régional.

Quel est l'environnement économique et concurrentiel d'Orabank ?

L'essor du continent africain, la croissance du commerce intra-africain, l'émergence d'une classe moyenne et d'un tissu de PME, les besoins en infrastructures, les perspectives de consolidation de la reprise économique mondiale et la digitalisation de certains services financiers sont autant de facteurs qui nous positionnent comme un acteur majeur du développement du continent au profit de la population africaine. Le paysage bancaire régional est dominé par 28 groupes bancaires qui contrôlent au total 100 établissements et cumulent environ 87% de part de marché. L'arrivée constante de nouveaux acteurs accentue davantage la concurrence mais les parts de marché sont en croissance avec notamment une expansion des réseaux et une amélioration de la qualité de service pour mieux répondre aux exigences de proximité des clients.

Quelles sont vos perspectives de développement ?

Les perspectives sont bonnes pour le Groupe et l'ensemble de ses filiales implantées dans 12 pays. Notre stratégie de développement va être amplifiée sur ses 4 axes : la consolidation d'un groupe partageant une vision et des valeurs communes, la poursuite de notre croissance en maîtrisant nos charges, la maîtrise du coût du risque et la mobilisation de ressources dans le but de conforter la solidité financière du Groupe. Sur l'ensemble de ces sujets, la banque est incontestablement au rendez-vous. Le travail en équipe a été un élément clé pour consolider les acquis de notre groupe en termes de performances financières nécessaires pour asseoir son développement panafricain. Notre vision est de bâtir un groupe bancaire panafricain de premier plan qui participe au financement du développement durable d'une Afrique émergente. Nous souhaitons devenir un acteur de référence en faveur de l'inclusion économique et sociale, pour bien, et mieux vivre tous ensemble. Dans un esprit d'approche partenariale et de co-construction, nous souhaitons créer de la valeur pour l'entreprise et toutes ses parties prenantes.

Notre profil

Un groupe bancaire panafricain en forte croissance

Communiqué de presse : Oragroup annonce des résultats 2017 en forte progression

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.

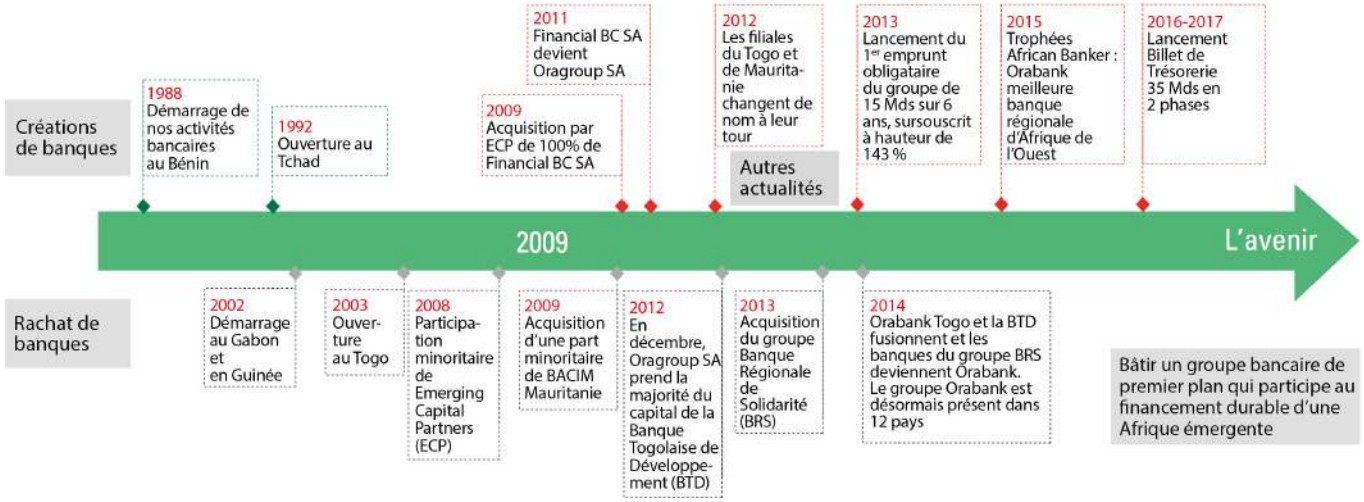
Une croissance à la fois organique et externe soutenue

GRI 102-02 GRI 102-10

Nos résultats 2017 en milliards de FCFA

1 794	1 179	1 085	108	22
Total Bilan (+10% vs 2016)	Dépôts clientèle (+11% vs 2016)	Crédits clientèle (+7% vs 2016)	Produit Net Bancaire (+6% vs 2016)	Résultat Net (+45% vs 2016)

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.
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.



Une présence locale au service de la croissance

GRI 102-03 | GRI 102-04 | GRI 102-05 | GRI 102-06 | GRI 102-07

12
Pays

143
Agences

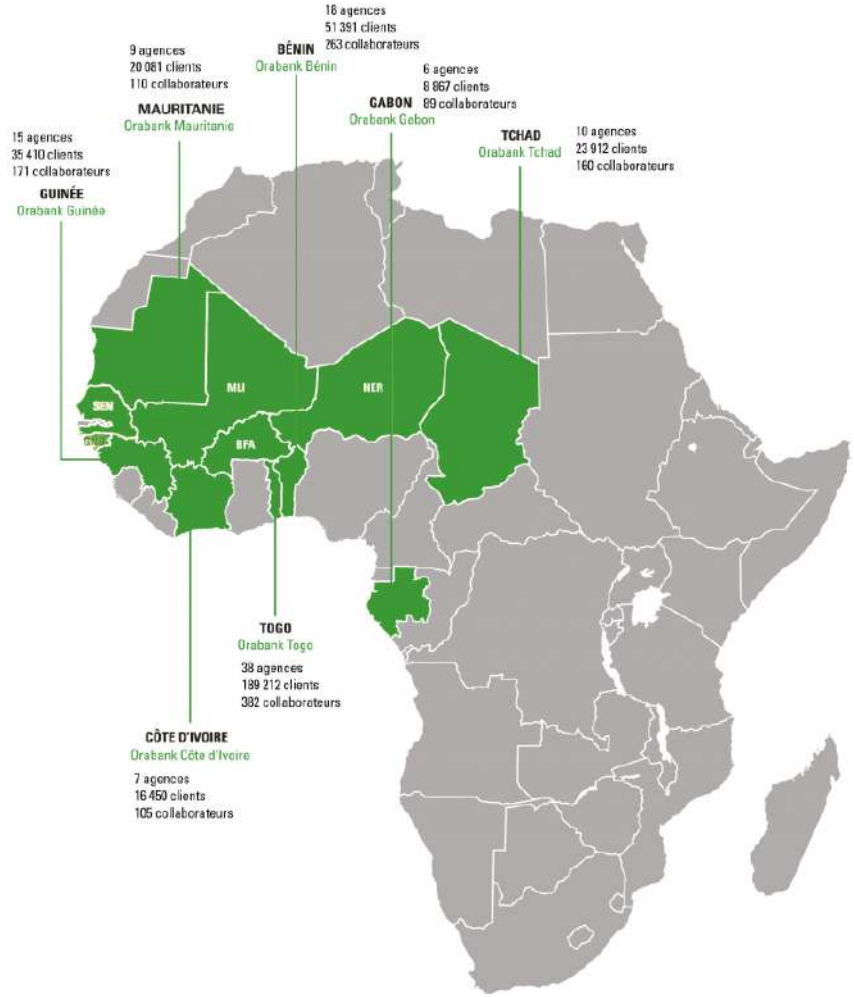
1 811
Collaborateurs

+430 000
Clients

Siège social du Groupe Orabank

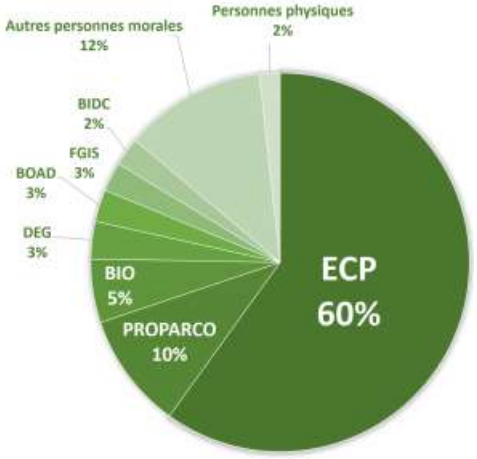
392, rue des Plantains
B.P. 2810 – LOME (TOGO)
Tél. : +228 22 23 05 80
Fax : +228 22 20 48 51
Email : info@orabank.net

Le Groupe Orabank a des filiales dans douze pays répartis sur quatre zones monétaires.



Un actionnariat stable

SA au capital de 63 317 470 000 F CFA. Le groupe Orabank est une Société Anonyme dont le capital est détenu majoritairement par Emerging Capital Partners (ECP), un fonds d'investissement dédié au continent africain.



	Burkina	Guinée Bissau	Mali	Niger	Sénégal
Nbre Agences	8	5	12	8	7
Nbre Clients actifs	26 377	13 862	16 742	20 082	28 989
Nbre Collaborateurs	80	96	91	99	108

Holding
54 Collaborateurs

Structure de gouvernance

Le Conseil d'Administration

GRI 102-18 | GRI 102-22 | GRI 102-23

Objectif stratégique

Orabank s'engage à réformer la gouvernance du Groupe pour assurer plus de synergies, un meilleur pilotage de la performance, la conformité avec la réglementation et tenir ses engagements de gestion durable.

La gouvernance d'entreprise se situe au cœur de la responsabilité d'entreprise et de la performance globale. Le système de gouvernance du Groupe Orabank assure une répartition des pouvoirs et garantit l'efficacité du rôle des actionnaires dans le but d'assurer une indépendance de décision du Conseil d'Administration. Encadré par des lois et des normes sectorielles pour une plus grande transparence, notre Conseil d'Administration, à travers les principes et les systèmes de gouvernance qu'il a mis en place, maintient les intérêts des parties prenantes. 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.

Assiduité aux réunions du CA

2018	100%
2017	100%
2016	100%
2015	100%
2014	100%

Composition du Conseil d'Administration

Vincent LE GUENNOU, Président du Conseil d'Administration, Co-CEO ECP

Hurley DODDY, Administrateur, Co-CEO ECP

Ferdinand NGON, Administrateur, ECP Douala

Brice LODUGNON, Administrateur, ECP Côte d'Ivoire

William NKONTCHOU, Administrateur, ECP Paris

Mbaye THIAM, Administrateur, Représentant permanent de BOAD

François KLITTING, Administrateur

Marie-Ange Saraka YAO, Administrateur indépendant

Observateurs au Conseil d'Administration

- Benoit LAGENTE, Représentant PROPARCO
- Amissa KEIL, Représentant DEG, (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH)
- Laetitia COUNYE, Représentant BIO, (Belgian Investment Company for Developing Countries SA/NV)

Fonctionnement du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est régi par un Règlement Intérieur. 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.

Les comités du Conseil d'Administration

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le Groupe a mis en place des Comités spécialisés chargés d'assister le Conseil d'Administration de la société sur des questions spécifiques et définis dans le Pacte d'Actionnaires relatifs à la Société.

- **Comité d'Investissement et de la Stratégie**
- **Comité d'Audit et Conformité**
- **Comité Ressources Humaines et Rémunérations.**

D'autres Comités permettent également de couvrir les questions de conformité et d'éthique.

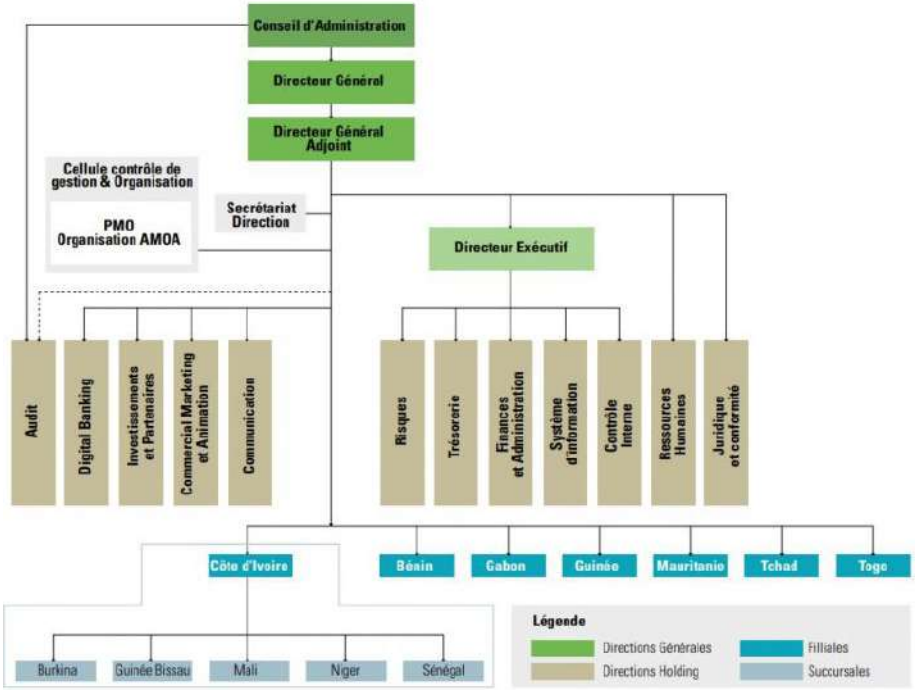
- **Comité des risques**
- **Comité Ethique et de bonne Gouvernance d'Entreprise**

Valeurs éthiques des Administrateurs

GRI 102-17

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. A 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 adopté en 2015 une Charte de gouvernance applicable à l'ensemble des agents et dirigeants du Groupe ainsi que qu'un Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.

Organigramme du Groupe Orabank



Evaluation du fonctionnement du Conseil d'Administration

GRI 102-11 GRI 102-28

Le Conseil d'Administration procède à une évaluation annuelle de son fonctionnement pour définir les mesures de la gouvernance, cerner avec précision le profil des Administrateurs et mettre en relief leurs besoins de formation. En 2015, a eu lieu une auto-évaluation libre 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. Parallèlement, une formation ciblée est organisée pour tous sur les normes et les enjeux de la bonne gouvernance. Le système d'évaluation de nos administrateurs comporte également un volet prononcé relatif à la problématique Ethique et Déontologie.

La Direction Générale

GRI 102-26

La Direction Générale est assurée par Binta Touré Ndoye

Objectifs fixés par la stratégie triennale 2016-2018

Dans le cadre d'une analyse interne réalisée sur les points à pérenniser et à améliorer de la gouvernance d'Orabank, des mesures ont été adoptées et mises en oeuvre :

1. Élaborer une charte définissant une organisation claire, transparente et efficace entre la holding et les filiales
2. Formaliser les différentes procédures Groupe
3. Renforcer l'organisation de la holding en créant ou renforçant les fonctions clés d'appui aux filiales
4. Mettre en place les comités de management
5. Reformer le processus d'approbation des crédits en instaurant plus de collégialité dans les décisions
6. Adapter le système de délégation de pouvoir
7. Anticiper sur la conformité avec les régulateurs et s'aligner dès 2017 sur les normes Bâle II et III.

Vision stratégique à moyen terme (ORASMART 2016-2018)

Dans le prolongement des opérations de croissances externes réalisées par Oragroup, une deuxième phase consiste à consolider et à rentabiliser l'ensemble des entités du Groupe. Cet objectif couplé aux défis auxquels est confronté le groupe Orabank dans les pays de présence, a conduit Oragroup à définir une vision stratégique à moyen terme (ORASMART 2016-2018) qui consiste à bâtir un groupe bancaire de premier plan qui participe au financement du développement durable de l'Afrique.
Sa mission va consister essentiellement à apporter à sa clientèle, des produits bancaires et services financiers sur-mesure, répondant aux meilleurs standards internationaux et leur permettant de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Pour la réalisation de ces objectifs stratégiques, 47 projets ont été identifiés répartis en 3 vagues de mise en œuvre. A ce stade, nous connaissons un avancement global de 57% sur l'ensemble du programme ORASMART toutes vagues confondues. A date, les projets de la vaque 1 connaissent un niveau d'avancement de 78%. Le mois de mars 2018 marque le démarrage de la vague 2 qui sera centrée sur le client. Plusieurs projets de cette vague sont menés en parallèle des projets de la vague 1 et qui se traduit par un avancement de 53%. Le démarrage de la vague 3 est prévu pour Juillet 2018.

Cette vision stratégique est déclinée en cinq axes avec des objectifs bien définis comme suit :

- **Axe Capital humain** : L'objectif visé est d'être un groupe attirant et retenant les meilleurs talents, et reconnu dans le premier quartile des banques offrant les meilleurs cadres de travail et de rémunération dans nos marchés
- **Axe Commercial** : L'objectif est d'accroître de 50% les parts de marché et d'atteindre au minimum 5% sur les ressources et les emplois sur cinq ans.
- **Axe Efficience** : L'objectif c'est d'avoir un coefficient d'exploitation inférieur à 60% et être dans chaque pays de présence dans le groupe des cinq banques les plus performantes
- **Axe Financier** : Viser un ratio de solvabilité supérieur à 12%, un ROE supérieur à 20%, un ROA supérieur à 2% par filiale et un ROE supérieur à 15% pour la holding.
- **Axe Gouvernance et conformité** : Le but visé est de réformer la gouvernance du groupe pour assurer plus de synergies, un meilleur pilotage de la performance et la conformité avec la réglementation et nos engagements de gestion durable.

Nos valeurs

GRI 102-16

Orabank

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

Notre marque est humaine

Nous sommes soucieux de l'accueil et du bien-être apportés à nos clients.

Notre marque est engagée

Nous nous engageons à participer activement au développement durable de l'Afrique.

Notre marque est audacieuse

Nous sommes à la conquête du progrès, nous n'hésitons pas à expérimenter de nouveaux territoires pour progresser ensemble.

Ces valeurs sont l'ADN de notre groupe, un élément fédérateur qui donne une lisibilité globale à notre action et le sentiment d'appartenance à un projet commun et exceptionnel.

Notre stratégie et notre plateforme de marque s'appuie 2 piliers :

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

Nos collaborateurs sont les premiers ambassadeurs de la marque ORABANK

1 618

salariés formés aux valeurs du Groupe au 31/12/17

Étapes de l'identification des valeurs et de la construction de la plateforme de marque

Depuis 2009
Croissance externe

Le Groupe Orabank s'est consolidé dans une approche de croissance externe, faite d'acquisitions, de fusions et de changements de noms successifs.
En 2011, la marque Orabank est née.
La nécessité s'est imposée de mettre à plat les valeurs héritées de notre histoire agrégée de plusieurs groupes bancaires et d'identifier les valeurs communes partagées par l'ensemble du personnel et renforçant la culture d'entreprise.

2016
Chantier de l'identification des valeurs

En avril 2016, le Groupe Orabank a lancé le chantier sur l'identification des valeurs d'Orabank en partenariat avec Carré Noir, l'agence de communication du Groupe Publicis qui avait accompagné le Groupe lors du changement de nom de Financial Bank à Orabank.
Ces travaux de réflexion ont nettement mis en valeur les 3 attributs de notre marque. Un système de valeurs fortes a ainsi été défini pour construire la culture d'entreprise cible et pour cadrer l'action commune vers l'atteinte des objectifs d'Orabank.
L'identification de nos valeurs nous permet de positionner clairement notre comportement à tous. Au-delà de notre mission première de proposer des produits et services à nos clients, nous devons, pour réussir et nous développer, être appréciés de notre public, interne (salariés) et externe (clients, actionnaires, médias…).

2017
Formalisation de nos fondamentaux

Etape 1 en deux phases :

1. Des entretiens téléphoniques avec quelques administrateurs, des DG de nos banques, des Directeurs Holding
2. Quatre workshops ont regroupé chacun des salariés du Groupe sur un même site à Lomé. Les personnes sélectionnées pour cette phase l'ont été pour leur connaissance de 3 thèmes majeurs que sont la MARQUE, le MARCHE et les CLIENTS INTERNES ET EXTERNES.

Etape 2 : Restitution et formalisation de la plateforme de marque, de notre raison d'être en tant qu'Orabank et nos valeurs par une agence externe.

2017-2018
Formation et communication

Lancement d'un programme de formation pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la compréhension de la nouvelle plateforme de marque, à l'appropriation des valeurs et de la culture du Groupe.
Différentes sessions de formation et ateliers sur les valeurs du Groupe ont été programmés et en premier lieu, des ateliers métiers (RH, Commercial, Communication, Opérations), pour l'identification des éléments concrets devant permettre d'incarner et de faire vivre au quotidien, les valeurs du Groupe.

Formation des ambassadeurs de la marque, qui ont formé à leur tour, le personnel des différentes entités

Stratégie de croissance

GRI 102-10

" Notre groupe continue de consolider sa place dans le paysage bancaire ouest et central africain et la mise en place d'un dispositif de pilotage, de suivi et d'évaluation de notre plan stratégique représente un facteur clé de réussite. "

Cheikh Tidiane N'DIAYE, Directeur Général Adjoint

Un positionnement dans le Top 10 des banques impose un alignement sur des normes élevées aux plans commercial, technologique, financier et de gestion du Capital Humain.

Les atouts d'Orabank

- Groupe bancaire régional avec un actionnariat de référence
- Présence géographique sur les zones CEMAC et UEMOA
- Groupe bancaire en croissance qui attire par son potentiel
- Vivier de compétences jeunes
- Engagement et motivation du personnel
- Bonne marque employeur
- Effort d'harmonisation des procédures et des politiques
- Formations et outils en lien avec les normes internationales
- Qualité du service monétique
- Forte présence dans le segment des BTP
- Existence d'une cartographie des risques opérationnels
- Bonne connaissance des risques des pays.

Nos objectifs à long terme

- Accroître de 50% les parts de marché et être dans chaque pays de présence dans le groupe des 5 banques les plus performantes
- Assurer une croissance du PNB significative
- Avoir un coefficient d'exploitation inférieur à 60%.

La mise en oeuvre du plan stratégique

La mise en œuvre du plan stratégique de développement d'Orabank sur la période 2016-2018 s'articule autour de trois phases de 6 mois et plusieurs objectifs :

• Renforcer la proximité avec les clients
• Se diversifier sur le segment des entreprises
• Optimiser les modes de fonctionnement
• Améliorer l'efficacité opérationnelle
• Développer les compétences des ressources humaines
• Créer une culture d'entreprise apprenante.

La gestion de la performance

A tous les niveaux, nous avons défini des indicateurs de mesure de performance pour suivre l'atteinte de nos objectifs. Afin d'assurer une bonne prédictibilité de nos résultats, nous portons une grande attention au pilotage de la performance, afin que les résultats soient alignés avec les budgets par le fait d'une gestion prudente.

Les résultats du déploiement

Le groupe Orabank continue de consolider sa place dans le paysage bancaire ouest et central africain, tout en renforçant son organisation, actualisant ses procédures et améliorant encore la qualité de ses services bancaires. Nos principaux chiffres clés de croissance témoignent du bien-fondé de la stratégie de proximité, d'écoute, de disponibilité et de réactivité de nos entités vis-à-vis de leur clientèle. Les opportunités de croissance se feront à travers une diversification de nos offres de services et produits ainsi qu'une croissance organique sur certains pays qui présentent des potentiels. Les tendances vers la banque digitale offre des opportunités de croissance intéressantes.

Une ambition stratégique forte du Groupe Orabank

" Au-delà de l'alignement de nos marchés bancaires sur les meilleurs standards internationaux, l'adoption de nouvelles règles nous permet d'une part de renforcer la résilience de nos banques, par la qualité et la consistance de leurs fonds propres, et d'autre part, accroître leur capacité à accompagner les acteurs économiques par une meilleure appréciation de leur profil de risques. "

Amadou LY, Directeur Exécutif

Objectif stratégique

Bâtir un groupe bancaire de premier plan qui participe au financement du développement durable d'une Afrique émergente.

Une ambition stratégique forte

Le Groupe Orabank projette d'être un acteur économique citoyen et responsable au cours des prochaines années dans l'optique de prendre une place importante dans la bancarisation et le financement des économies en Afrique subsaharienne. L'ambition stratégique d'Orabank est de bâtir un groupe rentable, efficient, où il fait bon travailler et avec un personnel motivé et bien formé, au service d'une clientèle pour laquelle nous nous efforçons de trouver des solutions innovantes, y compris celle à plus faibles revenus. Il s'agit de positionner Orabank comme une banque agile au cours des prochaines années.

Le plan stratégique 2016-2018

Le groupe Orabank base sa stratégie 2016-2018 sur quatre grands défis stratégiques :

1. Bâtir un Groupe intégré, partageant une vision et des valeurs communes
2. Investir dans une expansion forte tout en maîtrisant les charges
3. Renforcer la maîtrise des risques
4. Mobiliser des ressources suffisantes à des coûts compétitifs et conforter la solidité financière du groupe.

En conformité avec les réformes réglementaires

Dans le cadre de la convergence vers les normes internationales, de nouvelles règles prudentielles ont été introduites à partir du 1er janvier 2018 dans la zone UMOA, avec une mise en œuvre progressive pour permettre un alignement total aux standards internationaux à l'horizon 2022. Le nouveau dispositif prudentiel, s'articule autour des trois piliers suivants :

- Les exigences minimales en fonds propres, tenant compte des trois catégories de risque (risque de crédit, risque opérationnel et risque de marché).
- Le processus de surveillance prudentielle renforcée
- La mise en place d'une véritable discipline de marché.

Ce cadre prudentiel a introduit des innovations majeures, parmi lesquelles :

- L'élargissement du champ d'application du dispositif prudentiel aux compagnies financières
- L'introduction de nouveaux ratios de solvabilité
- L'introduction des coussins de fonds propres (coussin de conservation et coussin contracyclique)
- L'encadrement des techniques d'atténuation du risque de crédit
- L'exigence en fonds propres au titre des autres composantes du risque (risque opérationnel et risque de marché)
- L'introduction du ratio de levier
- L'encadrement du processus de surveillance prudentielle
- L'exigence d'information à publier au marché
- La réduction de la norme du ratio de division des risques

Au cours de 2017 et du premier trimestre 2018, le Groupe Orabank a pris les dispositions idoines pour assurer sa conformité par rapport aux réformes réglementaires à travers les initiatives suivantes :

- La mise à niveau de son système d'information, à travers l'implémentation avec succès du Plan Comptable Bancaire révisé (PCB), entrée en vigueur le 1er janvier 2018 et la refonte du reporting prudentiel au 30 avril 2018
- La réorganisation de la Direction des Risques, avec le recrutement des Responsables en charge du risque opérationnel et du risque de marché
- L'entrée en vigueur des Manuels de Risques Opérationnels et Risque de Marché
- Le renforcement de la capacité de tous les intervenants dont l'activité est impactée par la réforme à travers des actions de formation étendues du 2/10/17 au 5/1/18 sur l'ensemble des sites. En outre, une formation de haut niveau a été effectuée en novembre 2017 à l'intention de l'ensemble des administrateurs des filiales et du Groupe.

Nos impacts, risques et opportunités

Pour en savoir plus, consultez les pages 14 et 15 de notre rapport intégré 2016

GRI 102-15

Contexte africain

GOUVERNANCE

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

ECONOMIQUE

- 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.

Mesures d'atténuation des impacts d'Orabank

- Résilience du modèle de la banque
- Finance responsable
- Accompagnement des Etats.
- Participation aux groupes de réflexion et forums sur les thématiques de la croissance économique dans nos pays d'implantation.
- Promotion de l'autonomie des femmes et des jeunes.
- Financement du tissu économique
- Contribution à l'intégration régionale pour favoriser les transports et le commerce.
- Financement des projets à impact social
- Bancarisation des populations
- Employabilité du capital humain
- Mutation des métiers de la banque
- Actions sociétales.
- Soutien à la croissance verte et de l'investissement
- Soutien au développement dans l'énergie renouvelable
- Accroissement de la résilience au changement climatique.

Transformation d'Orabank

Le Groupe va accélérer sa progression de banque universelle.

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.

Evolutions 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
- Evolution 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.

Les risques

- Crédit et contrepartie
- Marché
- Opérationnels
- Politiques
- Juridiques
- Image et réputation

Les opportunités

- Economie en croissance
- Potentiel du marché bancaire
- Évolutions technologiques et règlementaires
- 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

Matérialité

" 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

Nos parties prenantes

GRI 102-40 | GRI 102-42 | GRI 102-43

Un engagement durable

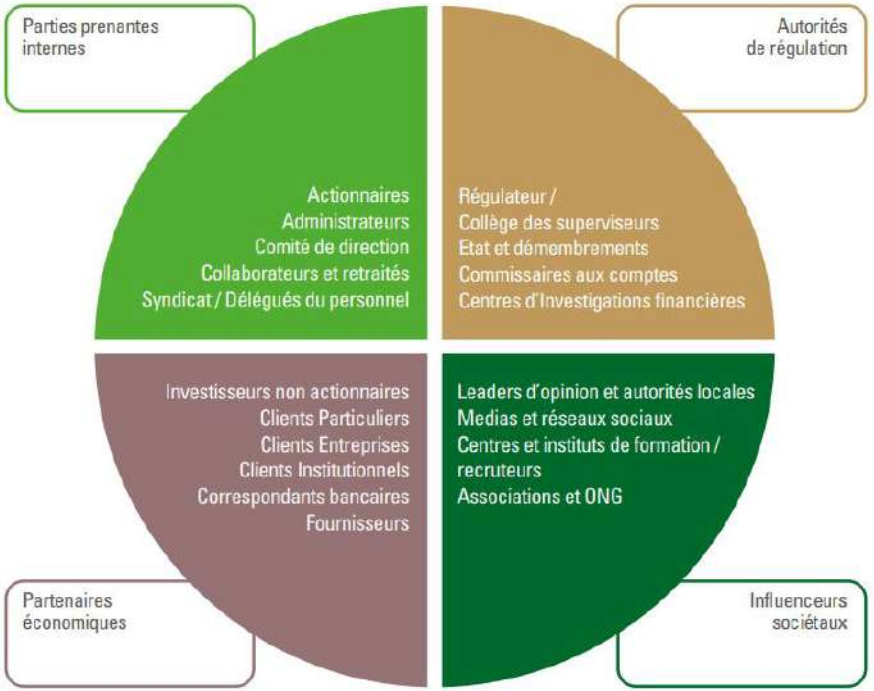
En tant qu'acteur économique de premier plan, Orabank a conscience de sa part de responsabilité face aux enjeux actuels et émergents. Nous nous engageons dans une démarche de responsabilité sociétale qui nous permet de participer au développement économique durable des pays dans lesquels nous sommes implantés, tout en assurant la performance globale d'Orabank.

Au plus près des intérêts

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.

Cartographie de nos parties prenantes

L'écosystème d'affaires d'Orabank comprend un certain nombre d'acteurs qui contribuent directement ou indirectement à la performance globale de l'entreprise.



Les attentes de nos parties prenantes

GRI 102-41 GRI 102-44 GRI 102-09

	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.

A l'écoute de nos parties prenantes

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.

Chaîne d'approvisionnement

Nos activités dépendent d'une chaîne d'approvisionnement qui reflète nos valeurs. Nous avons identifié 86 fournisseurs dont 46 sont africains. Sur ces 86 fournisseurs, 6 sont pour les aspects Risques, 7 pour le Capital Humain, 14 pour la DSI (dont 10 sont étrangères), 18 pour la Communication dont 14 étrangères (hors Togo), 17 pour la DAF, 18 pour les aspects liés à l'immobilier (agences, courtiers, etc.), 5 pour la Banque Digitale (4 étrangères) et 1 pour l'Audit. En moyenne nos délais de paiement sont de 15 jours ouvrés avec une fourchette haute de 24 jours.

Etude de matérialité

GRI 102-08 | GRI 102-47 | GRI 102-33
GRI 102-21 | GRI 103-01 | GRI 102-34

Identification et priorisation des enjeux

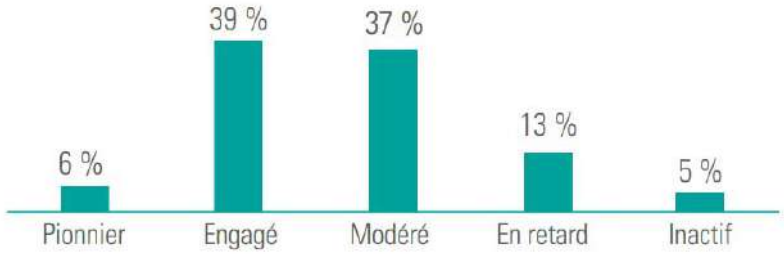
En mai 2017, Orabank a réalisé une analyse de matérialité avec l'aide d'un cabinet externe spécialisé dans ces études. Pour établir la cartographie des enjeux RSE, le Groupe a suivi les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI). Un séminaire a réuni les directeurs de la communication des 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.

Consultation des parties prenantes

2 300

Parties prenantes invitées à s'exprimer

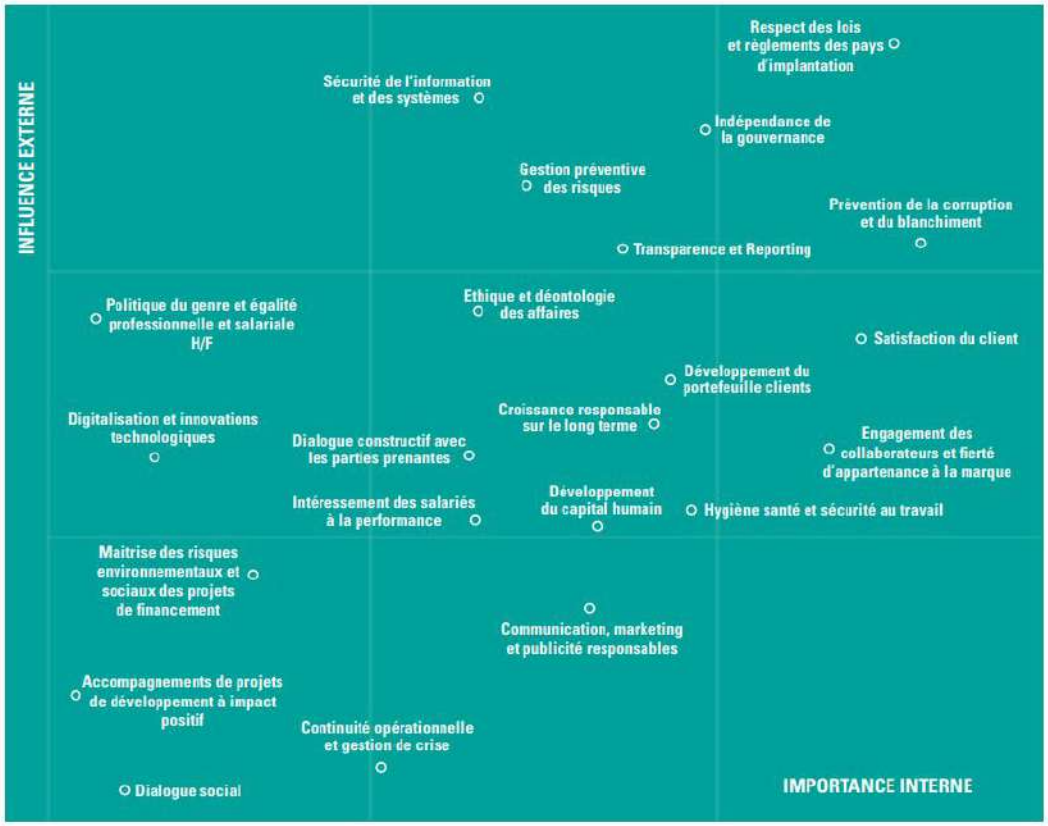
Orabank a invité 2 300 parties prenantes clés, partenaires internes ou externes à répondre à une consultation en ligne. Cette enquête a apporté un éclairage sur les orientations sociétales stratégiques. Les parties-prenantes se sont exprimées sur les 25 enjeux les plus pertinents. La matrice de matérialité permet de comprendre les attentes clés des parties prenantes et les enjeux sur lesquels la stratégie soit s'appuyer. Une enquête réalisée auprès des parties prenantes a permis de mettre en exergue que 45 % d'entre eux jugent le niveau de responsabilité sociétale du Groupe Orabank de « pionnier ou engagé ».



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.

Matrice de matérialité du Groupe Orabank



Déploiement de la RSE

GRI 102-12 GRI 102-13 GRI 102-19 GRI 102-20 GRI 102-30 GRI 102-31 GRI 102-32

Une gouvernance en faveur de la RSE

Une volonté managériale d'engagement

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.

- Pour la 2ème 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 en appui du plan triennal 2016-2018.
- Le reporting intégré a été validé auprès de la Direction Générale d'Orabank et présenté au Conseil d'Administration et actionnaires principaux.

Engagements internationaux et nationaux

- Nous appliquons le cadre de référence GRI, dans sa dernière version des normes, ce cadre de reporting étant le plus utilisé et le plus reconnu au monde.
- Nous nous appuyons également sur le cadre de référence du reporting intégré publié par l'IIRC.
- Compte tenu de nos activités bancaires, nous respectons et mettons en œuvre les principes définis par les Nations-Unies dans le cadre de l'initiative de PRI (Principes pour l'Investissement Responsable).

Une démarche volontariste en faveur de la RSE

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.

PRI (Principes pour l'Investissement Responsable)

1. Prendre en compte les questions ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements
2. Etre un investisseur actif et prendre en compte les questions ESG dans nos politiques et pratiques d'actionnaires
3. Demander aux entités de publier des informations appropriées sur les questions ESG
4. Favoriser l'acceptation et l'application des principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs
5. Travailler avec les PRI (Principes de l'investissement responsable) pour accroître l'efficacité dans l'application des principes
6. Rendre compte individuellement des activités et des progrès dans l'application de ces principes.

Principes de communication responsable

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 et nous recommandons l'usage d'un papier certifié PEFC / FSC. Le format digital de notre rapport 2017 est une action supplémentaire dans le cadre d'une communication plus responsable et nous favorisons la diffusion du format électronique.

Création de valeur intégrée

Bâtir un groupe bancaire de premier plan qui participe au financement du développement durable d'une Afrique émergente.

Nos ressources en capitaux

HUMAIN
Une politique RH pour renforcer le capital humain
1 811 collaborateurs

FINANCIER
Les capitaux apportés par les investisseurs
La capacité d'auto-financement générée
Les emplois financiers
Fonds propres = 133 milliards de FCFA

INDUSTRIEL et INTELLECTUEL
Réseau d'agences et de partenaires bancaires
Plateforme et applications digitales
12 pays dans 4 zones monétaires

SOCIAL et RELATIONNEL
Relation client de proximité et de qualité
Présence dans les réseaux
+430 000 clients
80 000 cartes visa en circulation

ENVIRONNEMENT
Utilisation optimisée ressources naturelles
Financement de projets en faveur de l'énergie propre.

Notre modèle de croissance

ATTIRER ET MOBILISER DES RESSOURCES. FIDÉLISER LES BAILLEURS DE FONDS

↓

ORGANISER DES PROCESSUS ET CRÉER DES OUTILS EFFICIENTS

↓

CONCEVOIR ET DEVELOPPER LES PRODUITS ET SERVICES BANCAIRES

↓

COMMERCIALISER LES PRODUITS ET SERVICES DE LA BANQUE

↓

NOUER ET PERENNISER DES PARTENARIATS

↓

GÉRER ET CONTRÔLER LE CYCLE DE VIE DES PROJETS

Les résultats pour nos parties prenantes

PARTENAIRES INTERNES
Un employeur reconnu et responsable
Des opportunités de carrière

INVESTISSEURS
Solidité de la situation financière
Ratio de de solvabilité de 14%
PNB de 108 milliards de FCFA
Résultats Net en forte hausse de 45%
En 10 ans, la taille du Groupe multipliée par 9
Les dépôts clientèle par 7 et les crédits clientèle par 12

CLIENTS
La banque digitale et une offre de services
Des clients fidélisés et satisfaits
Dépôts clientèle = 1179 milliards de FCFA
Crédits clientèle = 1 078 milliards de FCFA
Classée dans le TOP 5 des banques sous-région
1ère place au Togo
2ème place en Guinée Bissau

REGULATEURS DE MARCHES
Un engagement envers l'éthique, la conformité et le respect des normes internationales

INFLUENCEURS SOCIETAUX
Une relation de partenariat ouverte
Une contribution directe au développement durable de l'Afrique émergente

Nos impacts envers la société

Feuille de route stratégique

GRI 103-02

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

Agir et interagir en faveur d'une finance responsable et éthique

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

Maintenir une gouvernance efficace

- 100% d'assiduité aux réunions des comités du Conseil d'Administration
- 0 administrateur en situation de conflit d'intérêt

Nouer des relations de confiance, harmonieuses et pérennes avec nos différents partenaires

- 75% des clients utilisent les offres digitales
- +90% des clients satisfaits de la qualité des services
- 100% des documents émis répondent aux principes de la charte Communication Responsable

Être reconnu comme un employeur de référence

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

Accompagner et développer le capital humain

- 100 % de salariés ont reçu une formation
- 90% de taux d'adéquation poste/profil

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

Être un acteur du développement économique et social de l'Afrique

Créer de la richesse locale pour nos partenaires et de l'emploi

- +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

Favoriser l'inclusion économique et sociale grâce à nos offres digitales de service

- 75% des clients utilisent les solutions de mobilité bancaire

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

Soutenir économiquement la protection 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

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

Ethique et déontologie

Conformité et respect des lois

Ethique et déontologie professionnelle

Prévention de la corruption et du blanchiment d'argent

Gouvernance des risques

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

" 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 du Contrôle Permanent et 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

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

Depuis 2012

- **Rédaction et Révision des politiques et processus de gestion**

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**
- **Constituter une base de données de la documentation contractuelle**
- **Instaurer un dialogue annuel et proactif avec les régulateurs.**

2019 et au-delà

- **Inculquer la culture Conformité**
- **Inculquer la culture des Risques**
- **Développer la culture du contrôle et de l'auto-contrôle**
- **Améliorer la qualité du portefeuille**
- **Ramener le taux de dégradation du portefeuille global à moins 10% en 2019**
- **Assurer une protection juridique renforcée de la banque.**

Conformité et respect des lois

GRI 102-16

GRI 102-17

GRI 419-01

" Notre institution est dotée d'une organisation en ligne avec les meilleurs standards internationaux. Notre structure de gouvernance intégrée nous permet de repérer les risques auxquels elle est confrontée, de mettre en œuvre un système de contrôle interne adéquat et efficace et d'établir un système de suivi et de réajustement. "

Sylvie MAHOU LOE, Directrice de l'Audit Interne

En savoir plus sur nos politiques

Objectif stratégique

Orabank s'engage à agir en conformité avec les lois et règlements et lutter contre les pratiques illégales et non sécuritaires.

Un système de gouvernance qui évolue pour hisser nos objectifs

Nous continuons d'améliorer notre système de gouvernance et nous suivons les orientations du Conseil d'Administration qui veille à l'indépendance des fonctions de contrôle et s'assure de la conformité légale et réglementaire.

Le déploiement de nos procédures de conformité

La responsabilité du Groupe est de respecter les différentes lois qui sont applicables et, dans la pratique, répondre à des attentes de comportement qui ne sont pas consignées dans les textes de loi, mais présentes sous forme de normes établies par des institutions internationales. L'atteinte de ces engagements implique le respect par les dirigeants et tous les salariés de règles de conduite éthiques partagées.

Conformité sur les normes de Bâle

Nous anticipons sur la conformité avec les régulateurs et nos obligations statutaires et nous nous alignons sur les normes Bâle II et III, pour mieux prendre en compte tous les risques et renforcer la solidité de notre Groupe.

Nouveau dispositif prudentiel et réglementaire

La direction de l'audit interne vérifie la conformité des filiales CEMAC sur le nouveau règlement COBAC sur le contrôle interne et la conformité des filiales UEMOA sur le nouveau dispositif prudentiel et réglementaire.

Activités menées en 2017

En 2017, les objectifs ont porté sur la sécurisation de la documentation du Groupe. Des projets ont été conduits pour l' harmonisation et la rédaction des procédures et guides opérationnels, la mise à jour des plans de contrôle, le renforcement des effectifs et des capacités des contrôleurs internes dans les filiales, l'acquisition d'un logiciel d'analyse de base de données de contrôle pour des contrôles plus efficaces et à grande valeur ajoutée, et la sécurisation des données.
Sur le plan de l'audit interne, la surveillance et l'évaluation de la mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne ont été renforcées. Par ailleurs, un outil intégré de gouvernance des risques, de contrôle et d'audit interne acquis et déployé sur tous les sites, permettra d'améliorer la conduite de l'activité d'audit.

100%

Employés à risque ayant suivi une formation liée à la conformité (2016)

Nouvelles circulaires

- Circulaire de la Commission Bancaire UMOA sur la gouvernance des établissements de crédits et compagnies financières
- Circulaire sur les conditions d'exercice des dirigeants et administrateurs.

Nouveau règlement

- Règlement COBAC sur le contrôle interne

Ethique et déontologie professionnelle

GRI 102-09 GRI 205-02

Objectif stratégique

Orabank s'engage à ancrer une culture d'éthique, de déontologie et d'intégrité.

Procédures éthiques

Nos normes édictées au niveau de notre holding sont implémentées dans nos filiales et leurs succursales et font l'objet d'une large diffusion en interne.

- ✔ La Charte Ethique
- ✔ Le code de déontologie
- ✔ Politique d'Alerte professionnelle
- ✔ Procédure de déclaration de conflits d'intérêts
- ✔ Manuel de procédures LBC/FT du Groupe.

Le déploiement de nos procédures de conformité

Notre système de gouvernance de l'éthique intègre également la nomination d'un Directeur juridique, déontologue et dans chaque entité, la présence d'un déontologue qui veille à l'application et aide à interpréter nos principes éthiques.

La procédure d'achats

Par souci de qualité des approvisionnements et de transparence sur les prix lors de la passation des marchés, en 2016, la Direction Générale du Groupe a mise en application effective la nouvelle procédure d'achats validée par le Conseil d'Administration. Cette procédure, disponible sur l'intranet, comprend deux volets : les Achats de Fournitures et Services et les Immobilisations. La consultation des fournisseurs est exigée pour la réalisation de tout achat si le montant du marché est supérieur à 100.000 FCFA.

Appels d'offres soumis aux procédures d'achats

Prévention de la corruption et du blanchiment d'argent

GRI 102-11

Objectif stratégique

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.

Une exposition à des risques avérés

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.

Conformité réglementaire web-banking

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).

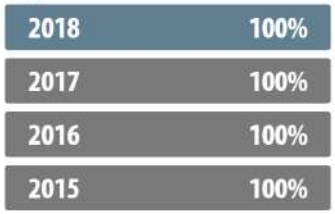
La politique d'alerte du Groupe Orabank

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 du Groupe et/ou des actes délictuels susceptibles de nuire à sa réputation et à ses intérêts.

Protection du lanceur d'alerte

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.

Transactions couvertes par les dispositifs anti blanchiment



Employés à risque soumis tests internationaux anticorruption

Gouvernance des risques

GRI 102-29

GRI 102-30

" Le renforcement de la surveillance des risques crédit dans le cadre d'une meilleure implication de toutes les équipes permet d'améliorer la qualité du portefeuille et ainsi réduire le taux de détérioration. "

Assiba KOUASSI, Directeur des Risques

75

Employés formés à la classe des risques (2016)

Objectif stratégique

Orabank s'engage à l'amélioration de son dispositif d'identification et de maîtrise des risques liés à ses activités.

Nos outils et processus de gestion

Depuis 2015, notre modèle de croissance connait une grande mutation et le Groupe Orabank intègre les standards de gestion des banques internationales.

- Cartographie des risques Groupe et pays
- Manuels de gestion des risques
- Rapports trimestriels des comités des risques
- Outils informatiques pour améliorer le risque de crédit
- Outil de gestion globale des risques (ERMAS)
- Classe des risques
- Evaluation de la satisfaction des clients
- Sessions de formation à la gestion des risques
- Système de management des risques environnementaux et sociaux (SYMRES)
- Politique de gestion des risques opérationnels.

Nos instances de gouvernance des risques

Les risques de crédit sont pris en compte ainsi que les aspects inhérents aux activités de la banque notamment les risques opérationnels, de marché, et de plus en plus, les risques sociaux et environnementaux.
La Direction des Risques et ses comités veillent à la maîtrise des risques de crédits, des risques de marchés et des risques opérationnels.
La Direction des Risques est également responsable des risques RSE.

Le risque de crédit et de contrepartie

La gestion du risque de crédit nécessite un processus robuste qui permet à la banque de gérer de manière proactive son portefeuille de crédit dans le but d'une part de minimiser les pertes et d'autre part d'afficher un retour sur investissement pour les actionnaires.

Le risque de marché et de bilan

Le dispositif de gestion des risques de marché au sein du Groupe Orabank s'inscrit dans le cadre du respect des normes réglementaires telles que définies par les autorités de tutelle et l'application des saines pratiques de gestion des risques de marché.

Le risque opérationnel interne

Le dispositif de gestion des risques opérationnels en place au niveau du Groupe, a pour ambition de répondre aux objectifs :

- d'identification, mesure et évaluation des risques opérationnels
- de maîtrise des risques et appréciation des contrôles
- de pilotage et suivi de la mise en œuvre des actions préventives et/ou correctives face aux risques majeurs.

Activités menées en 2017

Des projets ont été conduits pour améliorer les dispositifs :

- amélioration de la gestion des risques de crédit pour le traitement des dossiers et le suivi des créances restructurées
- amélioration de la gestion des risques opérationnels avec notamment la finalisation du manuel de politique de gestion des risques opérationnels et la construction d'une base de données et collecte des incidents.
- finalisation et approbation du manuel de politique et des procédures de gestion des risques de marché.

Système (SYMRES)
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. L'analyse des risques RSE se fait maintenant dès l'instruction du dossier de crédit. Un responsable Risques RSE est nommé au niveau du Groupe.

Maintenir une gouvernance efficace et indépendante

GRI 102-17 GRI 102-18 GRI 102-24 GRI 102-25

Chez Orabank, les actionnaires ne sont pas exécutifs, le Conseil d'Administration est indépendant, la Direction Générale assume pleinement ses fonctions de gestion du Groupe et participe toutefois au Conseil d'Administration.

Administrateurs indépendants au CA

2018	100%
2017	100%
2016	100%
2015	100%
2014	100%

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. En début d'année, les administrateurs font une déclaration d'éventuels conflits d'intérêts et ces déclarations sont répétées annuellement. 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.

Valeurs éthiques et normes de conduite

Les administrateurs sont soumis au Code de Déontologie du Groupe Orabank ainsi qu'à sa Charte de Gouvernance. 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. A 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.

0

Actionnaire membre de la Direction Exécutive

Relations de confiance, harmonieuses et pérennes

Démarche collaborative

Excellence et efficacité opérationnelle

Un système d'information fiable et sécure

Marketing et consommation responsables

GRI 102-43

GRI 102-44

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

" 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. "

Luc MORIO, Directeur Commercial et Marketing

90 %

clients satisfaits des services et produits

75 %

des clients utilisant les offres digitales

Démarche collaborative en faveur de l'innovation et agilité

Objectif stratégique

Orabank s'engage à collaborer en open-innovation avec les partenaires pour développer des produits et services qui répondent aux attentes des clients.

Une offre commerciale diversifiée

Orabank propose une large gamme de cartes bancaires internationales Visa et Mastercard, un réseau de 143 GAB et des Terminaux de Paiement Electronique (TPE) performants dont le dispositif mobile mPOS qu'Orabank sera le premier à lancer en Afrique de l'ouest francophone. Au courant de l'année 2018, Orabank offrira progressivement à sa clientèle un portefeuille de services bancaires digitaux innovants et d'agences libre-service (applications, wallet, e-banking et agency banking). Le Groupe Orabank collabore en open-innovation avec ses partenaires pour développer des produits et services qui répondent aux attentes des clients.

Un marché segmenté

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..).

Des offres packagées répondant aux besoins

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…

Une offre régionale pour les entreprises

A partir de 2018, Orabank met en place une offre régionale à l'intention des entreprises, en cohérence avec sa présence géographique large dans les espaces économiques.

Excellence et efficacité opérationnelle

GRI 102-43

GRI 102-44

Objectif stratégique

Orabank s'engage à placer les clients au cœur des solutions, des produits et des services bancaires tout en continuant à améliorer leur satisfaction.

Clients satisfaits de la qualité des services

2018	90%

Une adaptation aux besoins des clients

Nous souhaitons garantir un niveau élevé de satisfaction de nos clients et partenaires d'affaire. Leur satisfaction repose sur la qualité de notre offre, la qualité de la relation individuelle que nous entretenons avec eux et la qualité du dialogue avec les parties prenantes, en général. Notre mode d'organisation est très spécifique : la qualité des équipes locales, des actionnaires de la région, nos processus internes et la qualité de service font notre différence. Depuis 2017, nous avons fait évoluer notre modèle de réseau et amélioré nos outils de pilotage de la qualité de service.

A l'écoute des entreprises, les banques de notre Groupe apportent des solutions innovantes et adaptées aux besoins de leurs clients. Réactives, elles développent des services et des solutions sur mesure parfaitement en phase avec les situations particulières des PME et des grandes entreprises de tous les secteurs d'activité. Orabank est un partenaire à l'écoute de ses clients, c'est pour cela que dans nos agences, nous tenons à recueillir leurs avis et suggestions pour une amélioration continue de la qualité de notre service.

Orabank est un partenaire à votre écoute. Informez-vous avec la Newsletter de votre banque.

Un système d'information fiable et sécurisé

GRI 418-01

" 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

Objectif stratégique

Orabank s'engage à garantir un niveau élevé de sécurité, de fiabilité des systèmes et de l'information stockée.

Sécurité et fiabilité de nos systèmes d'information

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 repose sur les éléments fondateurs majeurs :

1. Assurer la classification des informations et des systèmes d'information
2. Assurer la conformité légale, réglementaire et contractuelle
3. Répondre aux besoins de sécurité des parties intéressées
4. Instaurer une culture sécurité au sein du Groupe
5. Maîtriser les zones de confiance au sein des réseaux informatiques du Groupe
6. Garantir la disponibilité et la continuité de services
7. Assurer la traçabilité des opérations réalisées sur les systèmes d'information
8. Contrôler le niveau de sécurité et suivre son évolution dans le temps

Cette politique 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.

Clients utilisent les offres digitales

2018 75%

15

pannes réseau en (2017)

Marketing et communication responsables

GRI 417-01
GRI 417-02

100 %
conformité en communication responsable

413 000
fans sur facebook

15 800
abonnés sur Linked-In

8 600
vues sur Youtube

Objectif stratégique

Orabank s'engage à prendre en compte les attentes des clients avec des messages clairs, transparents et sans ambiguïté.

Documents conformes à la charte Communication Responsable

2018	100%

Le groupe Orabank déploie des politiques et des procédures en faveur de la communication, du marketing et de la publicité des produits et services, tout en prenant en compte les attentes des clients et assurant des messages clairs, transparents et sans ambiguïté.

Le Groupe Orabank met en œuvre un plan de communication dédié au Groupe et à chacune des filiales, pour renforcer la communication web ainsi que développer sa présence sur les réseaux sociaux.

Numéro **1 dans 4** pays sur 12

Depuis 2016, le groupe ORABANK a pris la parole sur les réseaux sociaux. Un contenu conforme et cohérent au positionnement de la marque a permis de renforcer une image moderne et fraîche. En termes de communauté de fans, la banque est dans le Top3 de son secteur dans chaque pays d'implantation et 1 dans 4 pays sur 12.

En 2017, Orabank a renforcé sa présence par une communication continue sur les réseaux.

Conditions de travail attractives et motivantes

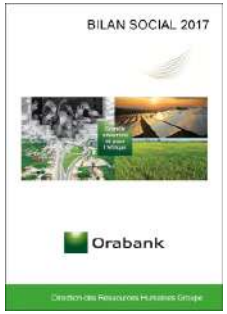
Cadre de travail et rémunération

Qualité de vie au travail et équilibre avec la vie personnelle

" L'année 2017 a été marquée par la finalisation de plusieurs projets inscrits sur la feuille de route de la Direction des Ressources Humaines. Ces projets s'alignent avec nos orientations stratégiques en faveur du capital humain définie dans la stratégie globale du Groupe et dans la nouvelle « vision 2018 » pour permettre l'accélération de projets à forte valeur ajoutée pour le Groupe et pour notre personnel. "

Alfred MENOUGNA, Directeur du Capital Humain

Télécharger le bilan social 2017



1 811 salariés

229 salariés recrutés en 2017

41 % salariés cadres

1 059 stagiaires formés

100 % des pays ont des CSST

Indicateurs au 31/12/17

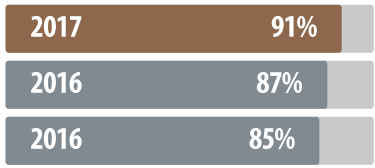
Conformité avec les lois et cadres du travail

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.

Nos engagements en faveur du Capital Humain

- Respecter le cadre légal du travail
- Assurer un environnement de travail sain et propice au développement des compétences professionnelles et à l'épanouissement professionnel et personnel
- Prendre toutes les mesures appropriées pour la protection sociale des salariés et leur sécurité sur les lieux de travail
- Œuvrer pour garantir à ses salariés un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Instaurer un climat de travail constructif permettant le maintien de relations cordiales.

Salariés en CDI



5.3 ancienneté moyenne

Feuille de route stratégique du Capital Humain

2016	2017	2018	2019
Définition d'une nouvelle feuille de route pour la Direction du Capital Humain.	**Consolidation de la gestion du Capital Humain et de sa structure organisationnelle.**	**Référentiel de compétences pour la gestion des talents et la mobilité interne.** **Formation digitale sur l'éthique bancaire.**	**Evolution du système d'évaluation de la performance.** **Création d'une académie ORABANK.**

Faits marquants de 2017

L'année 2017 a été globalement marquée par la consolidation de la gestion du Capital Humain et de sa structure organisationnelle :

- Finalisation de la cartographie des postes au niveau du Groupe et des filiales
- Gestion de la performance
- Système de rémunération basée sur la performance
- Projet sur la définition des valeurs clôturé
- Passage à un logiciel de paye unifié pour l'ensemble du Groupe en utilisant la solution Sage X3. Il permet de gérer les congés en ligne.
- Les actions en matière de formation se sont poursuivies dans les pays mais aussi au niveau global.
- Un plan de succession a été clarifié pour tous les postes de direction
- Une charte de l'égalité professionnelle validée
- Un comité de revue des talents et des carrières a émergé.
- En février 2017, à Cotonou au Bénin et pour la première fois, un Conseil d'Administration spécialement dédié au Capital Humain s'est tenu. La stratégie en matière de capital humain a été revue afin d'en valider les priorités.
- Les gestionnaires du Capital Humain étaient au nombre de 5 personnes pour la Holding + 1 responsable et un assistant par pays. Un total de 29 personnes gère le capital humain dans le Groupe.

Cadre de travail et rémunération

GRI 401-01 | GRI 401-02 | GRI 404-03

Objectif stratégique

Orabank s'engage à être dans le premier quartile des banques offrant les meilleurs cadres de travail et de rémunération dans nos marchés.

Intégrer et fidéliser

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.

Gérer la performance

En 2017, la gestion de la performance a été renforcée par la mise en place de deux processus fondamentaux : les réunions de calibration et les plans d'amélioration de la Performance.

Identifier et développer les talents du Groupe

La démarche de culture managériale entamée par le groupe permet la détection et l'accompagnement de nos talents au sein des filiales. Les collaborateurs identifiés sur des bases claires et objectives se verront proposer des formations spécifiques à leur besoins et des propositions de mobilité interne. En 2017, un comité de revue des talents et des plans de carrières été mis en place. Les premières revues test ont été conduites sur la population CODIR des filiales et succursales. Au 31/12/2017, nous disposons de tous les plans de successions pour tous les CODIR (filiales et succursales).

Favoriser la mobilité interne

La mobilité interne permet de fidéliser les collaborateurs les plus performants et à compétences équivalentes, la priorité doit être donnée aux candidatures internes. En cas de poste vacant, la recherche de candidats se fera prioritairement en interne.

Salariés ayant eu un entretien annuel

2018	100%
2017	100%
2016	95%
2015	95%

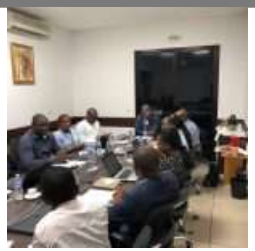
Fidélisation des salariés les mieux notés

2018	98%
2017	90%

La gestion des talents avec HEC

En 2016, le premier programme Talent–HEC a été lancé en partenariat avec l'École des Hautes Etudes Commerciales (HEC Paris). Un nouveau format est déployé en 2018.

Comités RH et des rémunérations



Orabank met en place un Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations dans toutes ses filiales.

Préparer les dirigeants de demain

A la suite d'une évaluation 360° et des évaluations annuelles, 16 personnes issues des comités de direction ont été sélectionnées.

Politique Stagiaires

Notre politique en faveur des stagiaires vise à s'assurer de l'aspect qualitatif des contenus proposés et mettre en place un suivi par les opérationnels.

Qualité de vie au travail et équilibre avec la vie personnelle

GRI 403-01
GRI 403-02
GRI 403-03
GRI 403-04

Objectif stratégique

Orabank s'engage à proposer un modèle de qualité de vie au travail et équilibre avec la vie personnelle.

Dialogue social

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…).

Santé et bien-être des collaborateurs

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. Les frais de santé sont pris en charge à 80 % par Orabank pour toutes les banques et à 95 % en Guinée conformément à la Convention Collective. La fidélisation de nos collaborateurs, surtout pour les fonctions centrales, est un indicateur de bon climat et source de productivité.

Maintenir un Taux d'absentéisme < 3,5%

Le taux d'absentéisme du groupe reste stable et nous ne notons pas de dégradation particulière dans la mesure où le travail de collaboration et de contrôle mis en place avec les médecins de l'entreprise semble montrer de bons résultats dans la durée. Les principales raisons d'absence sont les motifs de maladie, motifs personnel et absences conventionnelles autorisées (mariage, naissance, décès …).

Avantages sociaux

Le personnel bénéficie de taux préférentiels pour les prêts. En 2017, nous avons eu au total 1 189 prêts pour un montant total de 7 302 291 099 FCFA.

2.11 %

absentéisme

Employés ayant pris leurs congés annuels

2018	100%

Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST)

Bénin

Depuis 2011, le CSST a travaillé sur 4 actions : contrat avec un professeur de sport, violence en entreprise, plan d'intervention incendie et couverture vaccinale.

Togo

Le CSST a travaillé en 2016 sur l'amélioration des conditions de travail via l'agrandissement du siège et tous les aménagements indispensables à la réorganisation des bureaux.

Côte d'Ivoire

Les actions du CSST se sont poursuivies autour d'actions d'amélioration des conditions de travail et des espaces (réfection des sanitaires, cantine…) et prise en charge par le médecin de l'entreprise.

Burkina Faso

Orabank au Burkina Faso s'est affilié à l'Organisme National de Santé des Travailleurs pour créer son CSST interne en 2016.

Accompagner et développer le capital humain

Créer une culture d'entreprise apprenante

Préparer les collaborateurs aux évolutions stratégiques

77 % des salariés ont reçu une formation

1 618 salariés formés sur les Valeurs du Groupe

962 367 Milliers FCFA en dépenses de formation

4 % Budget formation // masse salariale

100 % de réussite aux formations CAP, BP1 et ITB2

74 % de réussite aux formations bancaires diplômantes

Indicateurs au 31/12/2017

Créer une culture d'entreprise apprenante

GRI 404-01 GRI 404-02

Objectif stratégique

Orabank s'engage à développer l'employabilité des salariés par un parcours continu d'acquisition de compétences.

Un budget alloué à la formation

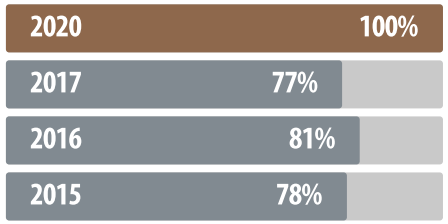
Un budget de 5% de la masse salariale est alloué au plan de formation. Dans cette enveloppe, une part est laissée à la DRH locale des pays pour l'organisation de certaines formations (individuelles ou bureautiques). Le Groupe propose aussi des plans transversaux de formation.

Des programmes de formation

Compte tenu des nombreux défis du secteur bancaire, le développement et le renforcement des compétences du personnel sont des axes priorisés par le Groupe Orabank depuis plusieurs années. 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.

Collaborateurs ayant reçu une formation



Développement des compétences et d'un vivier de talents

L'objectif de créer la culture d'entreprise apprenante et de préparer les collaborateurs aux évolutions stratégiques s'appuie par ailleurs sur des partenariats notamment avec HEC et l'ESSEC pour renforcer les capacités en management.

A horizon 2019, une académie Orabank permettra de déployer un programme transverse pour développer les compétences transverses permettant d'accélérer la mobilité interne. Des programmes pour l'intégration des jeunes diplômés seront lancés ainsi que des actions pour faciliter la reconnaissance des experts dans le Groupe.

Un partenariat avec AFRICAN BUSINESS SCHOOL a par ailleurs été signé.

Management

Les séminaires de renforcement des capacités managériales et de la cohésion au sein des équipes (CODIR des différentes entités) ont été organisés en partenariat (de janvier à septembre 2017) et ont été suivis de la mise en place de séances de coaching individuel pour les participants.

Valeurs du Groupe

Différentes sessions de formation et ateliers sur les valeurs du Groupe se sont déroulées pour l'identification des éléments concrets devant permettre d'incarner et de faire vivre au quotidien, les valeurs du Groupe. Ensuite, il y a eu la phase de formation des ambassadeurs de la marque, qui ont formé à leur tour, le personnel des différentes entités.

La formation Bâle 2 et 3

La formation s'est déroulée pour le personnel concerné au niveau des différentes entités du Groupe (77 personnes formées au total) et pour les Administrateurs et Dirigeants (34 personnes formées).

Financement structuré

Une formation sur les financements structurés, comportant 3 modules (un sur la syndication bancaire, un sur la finance islamique et un dernier sur la modélisation financière). Au total 29 personnes (Responsables Clientèle, Gestionnaires des risques, Chargés des financements structurés, Juristes) ont pris part à cette formation.

Préparer les collaborateurs aux évolutions stratégiques

GRI 403-01 | GRI 403-02 | GRI 403-03 | GRI 403-04

Objectif stratégique

Orabank s'engage à former les salariés aux métiers répondant aux besoins des clients (digitalisation et attention au client).

La préparation aux besoins nouveaux

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.

Pour les autres postes, nous optons pour une forme de polyvalence et proposons de la mobilité interne en intégrant un bon accompagnement, du coaching et de la formation, ce qui nous permet de pourvoir certains postes de cette manière.

Mesure d'efficience de l'équipe de direction

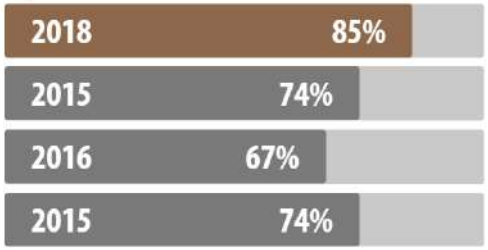
En février 2017, la présentation du rapport d'évaluation de l'équipe dirigeante a été faite au Conseil d'Administration et des plans de formation individuels seront proposés pour répondre au plan de développement de chacun.

Renforcement du leadership des managers

En 2016, afin de s'assurer de l'adéquation des profils de direction avec les besoins de l'organisation et de la stratégie du Groupe, les dirigeants ont été évalués avec l'aide d'un cabinet externe. Des actions de formation ont continué sur le thème « le renforcement du leadership et des capacités managériales des Comités de Direction d'Orabank».

Taux d'adéquation poste/profil

Réussite aux formations bancaires diplômantes



Postes pourvus en mobilité interne

Garantir la représentativité de la société et une égalité des chances

Encourager la diversité

Assurer une égalité des opportunités

GRI 405-01

GRI 405-02

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

39 ans — Age moyen

742 — salariées femmes

43 % — salariées femmes

32 % — femmes cadres

39 % — des recrutements sont des femmes

49 % — des promotions internes pour les femmes

Encourager la diversité

Indicateurs au 31/12/2017

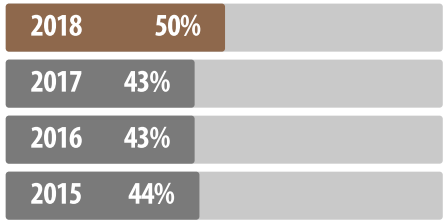
Objectif stratégique

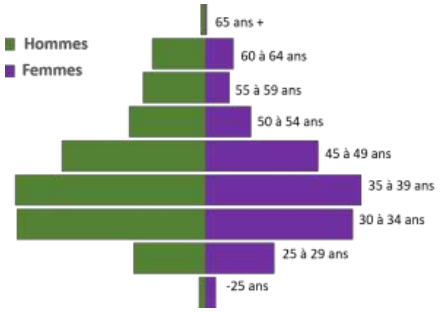
Orabank s'engage à assurer une représentativité de la société parmi nos salariés.

Assurer une représentation de toutes les tranches d'âge

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 des 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.

Femmes salariées du Groupe





Assurer une égalité des opportunités

Objectif stratégique

Orabank s'engage à assurer un traitement d'égalité et d'équité de tous les collaborateurs.

L'égalité homme/femme

Le principe d'égalité professionnelle homme/femme d'Orabank s'inscrit dans notre politique RH comme un enjeu primordial. Nous formulons des objectifs de diversité dans différents secteurs et dans les métiers de front office notamment. Les métiers en statut cadre sont davantage masculins. Orabank s'engage 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.

Le recrutement

Orabank s'engage à féminiser l'ensemble de ses recrutements en intégrant systématiquement des femmes au sein de tous les processus de recrutement et en luttant contre les stéréotypes notamment dans nos métiers techniques. Nous sommes conscients que des écarts de parité demeurent au sein des fonctions dirigeantes.

Ecarts de rémunération

Nous sommes conscients que des écarts de parité demeurent au sein des fonctions dirigeantes. Pour l'égalité salariale homme/femme, un point des disparités est fait et les mesures de correction seront inscrites au budget 2018.

Femmes cadres

2018	50%
2017	32%
2016	30%
2014	23%

Femmes dans les comités de direction

2018	50%
2017	42%
2016	42%

Egalité professionnelle

- Promouvoir en permanence une représentation plus équilibrée des femmes dans tous les métiers du Groupe
- Développer l'accès à la formation quel que soit le niveau de poste
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité
- Garantir une égalité de traitement en matière salariale et vis-à-vis de la promotion interne
- Préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Journée Internationale de la Femme 2018

Dans le cadre de la célébration de la Journée Internationale de la Femme 2018, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale d'Oragroup ont organisé ce Jeudi 8 Mars 2018 une table ronde sur le thème « La place de la femme dans le milieu bancaire et à Oragroup/Orabank », avec la participation d'Amos KONLAMBIGUE, Delphine NDIAYE et Fo-Koffi Wolassé AGBOLI qui ont exposé leurs idées sur la thématique de la table ronde.

Une femme Directrice Générale

Depuis 2016, une femme a été nommée à la tête de notre Groupe en assumant la fonction de Directrice Générale du Groupe Orabank et membre du Conseil d'Administration.

Le Président du Conseil d'Administration s'est exprimé ainsi : » Binta TOURE NDOYE est une professionnelle d'expérience au parcours remarquable. Elle incarne une nouvelle génération de décideurs économiques africains et va mener Orabank dans une nouvelle phase de son développement. »

Être un acteur du développement économique et social de l'Afrique

GRI 201-01
GRI 203-01

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

" 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. "

Luc MORIO, Directeur Commercial et Marketing

Objectif stratégique

Orabank s'engage à financer le développement des économies en Afrique subsaharienne, renforcer la productivité et accompagner le dynamisme entrepreneurial.

Contribution du dynamisme économique local

Les activités de la banque ont une empreinte économique et sociale, elles contribuent en matière d'emploi et de développement régional et influencent les changements socio-économiques. Les banques participent au financement de l'économie et en sont un maillon essentiel de développement.

Une diversité de clients

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. Nous les accompagnons dans leur évolution de croissance sur des besoins de financement de plus en plus spécifiques.

Une proximité locale

La qualité de notre service, la proximité avec le client, la réactivité et la force du groupe Orabank dans l'existence d'une plateforme régionale et cohérente nous distinguent sur le marché.
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.

5 %

Croissance démographique en Afrique

5 %

Croissance économique en Afrique

Priorités stratégiques pour le développement des clientèles

TPE et PME

Orabank s'engage à participer au financement et au développement de l'économie des TPE et PME

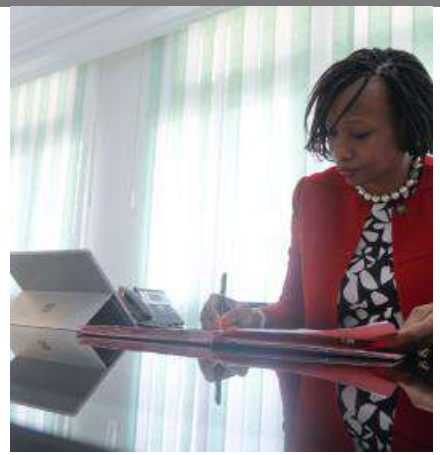
Femmes et jeunes

Orabank s'engage à promouvoir l'autonomie économique des femmes et des jeunes

Micro-finance

Orabank s'engage à participer au financement de petits projets économiques ou sociaux en micro-finance

40 M€ de la SID pour les PME



Le Groupe Orabank annonce la réception de 40 millions d'euros suite à l'accord de financement signé avec la Société Islamique de Développement (SID) en décembre 2017. Ces fonds vont permettre de financer de manière exclusive dans les prochains mois, des projets éligibles portés par des petites et moyennes entreprises opérant dans les pays membres de la SID.

En savoir plus

Promotion de la mesofinance

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 des TPE/PE qui exercent majoritairement dans le secteur informel et qui représentent 98% du tissu économique.

En savoir plus

Inclusion économique et sociale grâce à nos offres digitales

GRI 203-02
GRI 412-01
GRI 413-01

1 PAS DE PAUVRETÉ
10 INÉGALITÉS RÉDUITES

" Le Groupe Orabank adopte de nouvelles applications avec la volonté de transformer sa proposition de valeur, reposant jusqu'alors sur les services des agences physiques et migrant vers des services numériques qui ne doivent pas amoindrir mais au contraire accroître l'expérience client pour l'amener à son plus haut niveau. "

Amos KONLAMBIGUE, Directeur de la Banque Digitale

La banque digitale

La mondialisation de la société a fait naître de nouveaux enjeux et un changement de la relation client lié à l'évolution des technologies et de leur usage. Orabank mène de nombreuses réflexions pour s'adapter au présent tout en anticipant les progrès de plus en plus rapides vers l'innovation. Une partie de la clientèle est de plus en plus connectée, mobile et avide de services bancaires et financiers innovants. Le service digital est le premier levier de croissance pour collecter plus de dépôts.

Notre offre digitale doit permettre à nos clients une autonomisation accrue dans leur relation avec la banque. 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 là où il se trouve, à partir du moment où il dispose d'une connexion internet. Le Groupe Orabank met en place une infrastructure et un pôle dédié « Digital Financial Services » permettant une offre de services de banque digitale (e-banking, mobile banking, mobile money). Nous créons également des centres de relation client pour assister nos clients dans leur parcours et expérience avec Orabank.

Clients utilisant les solutions de mobilité bancaire

2018	75%

Feuille de route stratégique de la banque digitale

2017

- **Signature d'un contrat-cadre avec CR2 pour notre offre de produits digitaux multicanaux**
- **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**

2019 à 2022

- **Complémentarité de nos agences physiques et nos sous-agents sur les 12 pays dans le cadre d'une offre digitale complète**

Objectif stratégique

Orabank s'engage à bancariser les populations africaines pour leur permettre une inclusion sociale.

La digitalisation est un levier de croissance

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.
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 digitalisation inclusive

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.

10 %

seulement des africains ont des revenus fixes

16 %

Taux de bancarisation en Afrique

Banque à distance

Ora@net est un service de banque à distance qui permet d'effectuer les opérations courantes et d'accéder aux informations bancaires via Internet de manière permanente.

Carte prépayée LIBERTE

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.

Mobile Banking

Oramobile est le service de Mobile Banking d'Orabank. Avec son téléphone, nos clients sont informés en temps réel, de tout mouvement sur leur compte.

Agency Banking

CR2 CHANNEL BANKING SOFTWARE

Orabank sélectionne CR2 pour développer son offre numérique dans 12 pays d'Afrique.

Communiqué de presse concernant l'accord signé avec CR2

GRI 413-01

S'engager dans le cadre d'actions solidaires régionales

Objectif stratégique

Orabank s'engage à participer aux efforts en faveur de la qualité de l'éducation et de la santé

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 leurs succursales. Le groupe Orabank s'engage par l'organisation d'événements associatifs et caritatifs et par le soutien de projets liés notamment à l'éducation et au sport.

Parmi nos initiatives solidaires

- Soutien à diverses associations et fondations culturelles, sportives, sociales, éducatives et scolaires
- Dons de matériels à des structures 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
- Financement de forages
- Arbres de noël et des dons à des ONG
- Déjeuners offerts à des écoliers défavorisés
- Financement d'achats d'ordinateurs pour des étudiants méritants
- Campagnes de vaccination
- Organisation de divers événements sociaux, religieux et culturels
- Réhabilitation d'un centre de documentation et d'informatique
- Actions de reboisement et d'assainissement
- Campagne de lutte contre l'épidémie de fièvre hémorragique, le virus Ebola
- Journées de dépistage gratuite de maladies comme le diabète, l'hypertension, etc

Course sportive et solidaire du Togo

Orabank a été l'un des partenaires principaux de la 1ère course sportive et solidaire du Togo en faveur d'aides financières sans frais aux étudiants participants et gagnants.

Promouvoir le bien-être et le développement des communautés

COTE D'IVOIRE

- Soutien à une association qui offre des consultations en ophtalmologie.
- Accompagnement de la société ivoirienne de pathologie sous forme d'aide financière pour la recherche médicale. Consultations de dépistage gratuites pour les femmes (col de l'utérus et cancer du sein).
- 2018 : repas offert « NOEL POUR TOUS » en faveur d'une association SAINT EGIDIO.
- Implication des collaborateurs dans des actions de solidarité pour une association mobilisée pour aider les enfants trisomiques.
- Une aide financière apportée à une association qui promeut les auteurs en littérature française avec un prix organisé annuellement et un concours inter-écoles pour promouvoir la littérature française.

GABON

- Durant le Ramadan, distribution de vivres (sucre café huile)
- Collecte de vêtements auprès de l'ensemble du personnel et distribution à 3 orphelinats. Budget affecté pour l'achat de médicaments et pour suivre la scolarité annuelle de 3 orphelins.
- Service proposé à l'agence pour faciliter l'établissement de cartes d'identité avec la Police et passeports avec la DGDI
- Réhabilitation du parc informatique de la préfecture à Port-Gentil (remplacement d'ordinateurs)
- Dotation d'un appareil électronique de dépistage, auprès d'un centre de santé pour lutter contre la drépanocytose.

MAURITANIE

- Orabank fait des dons pendant le mois de Ramadan auprès de trois ONG dont MARMITE DU PARTAGE.
- Orabank participe à des caravanes médicales sous forme de dons en numéraire, à des campagne de dépistage et de vaccination contre l'hépatite B.
- Collecte de fonds des collaborateurs pour soutenir des personnes en difficulté (800 KFCFA collectés)
- Collecte d'habits pour les distribuer auprès des quartiers pauvres en partenariat avec MARMITE DU PARTAGE
- Projet d'assainissement en partenariat avec une association, les collaborateurs participent pour nettoyer les quartiers touchés par les inondations.

TOGO

- Orabank a soutenu le projet de construction d'une école maternelle à travers un don de 19 MFCFA.
- Un déjeuner a été offert à 80 000 écoliers défavorisés en partenariat avec le ministère de l'éducation (coût 15 MFCFA)
- Orabank a financé l'achat d'ordinateurs pour les 1000 premiers étudiants à souscrire au programme avec la fondation NANA ANE (soutien de 20 MFCFA)
- Orabank soutient également des actions en faveur de la santé en participant à la rénovation de la Polyclinique de Lomé et en faisant don d'un d'un échographe.

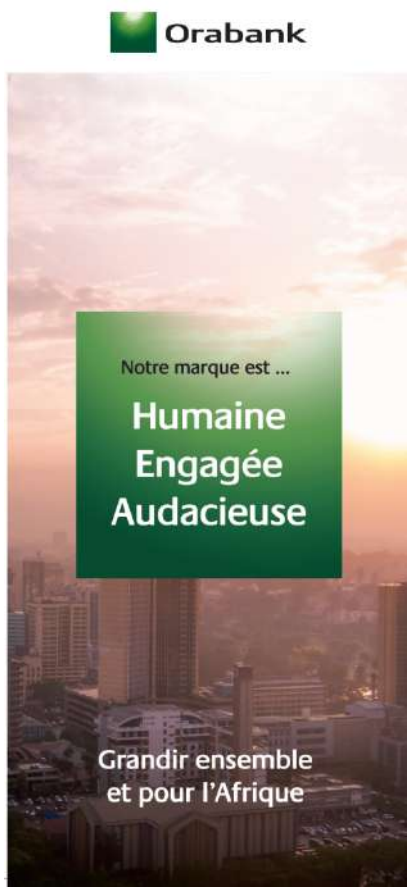
SENEGAL

- Dons en nature pour les confréries religieuses musulmanes et communautés chrétiennes de 7 MFCFA.
- Dons en faveur du progrès social pour un total de 5 MFCFA.
- Distribution de bouteilles d'eau et des nattes 57 MFCFA)
- Assistance aux personnes malades (4,5 MFCFA).
- Soutien à la fondation AFRIVAC pour la vaccination des enfants et partenariat pluri-annuel (mini 1 MCFCA)..

GUINEE BISSAU

- Dons en kits hygiène à la suite de l'épidémie d'ébola
- Dons en nature pour des orphelinats
- Dons en nature pour l'église catholique, journée de l'évêque, concours écoles privées catholiques (dictée, sport).

Vidéos



Augmenter la performance environnementale du Groupe

- Réduire la consommation de ressources naturelles
- Réduire les émissions de CO2

" 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

GRI 301-01
GRI 302-01
GRI 303-01
GRI 305-05
GRI 307-01

Réduire la consommation de ressources naturelles

Objectif stratégique

Orabank s'engage à améliorer l'empreinte environnementale du Groupe.

Vers une gestion durable des ressources

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.

- ✔ Tableau de bord pour recenser la consommation par département (papier, fournitures de bureau)
- ✔ Affichage du poster d'ecogestes dans les agences. Sensibilisation sous forme d'une communication orale.
- ✔ Suivi des consommations du carburant du groupe électrogène par agence.
- ✔ Tri des déchets de la restauration (emballages plastique)
- ✔ Cartes prépayées carburant et suivi des consommations et suivi du carnet de bord des véhicules
- ✔ Optimisation des navettes dans les agences
- ✔ 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).
- ✔ Remplacement progressif des ampoules classiques à incandescence par des LED dans les banques.
- ✔ Détecteur de mouvement
- ✔ Outil de détection automatique des équipements non éteints et alerte SMS ou contrôle journalier des bureaux par des cadres ou des vigiles

Agences ayant un système de gestion environnementale

2018	100%
%	

Formation à l'écoresponsabilité

L'ensemble de nos équipes en charge du portefeuille clients ont été formées à la démarche de responsabilité sociétale du Groupe Orabank.

Réduire les émissions de CO2

Objectif stratégique

Le Groupe Orabank s'engage également à réduire ses émissions de CO2 en s'attachant à développer une politique de mobilité durable (solutions digitales de substitution aux voyages, politique de remplacement des voitures, etc.).

Favoriser la croissance verte en Afrique

- Le financement structuré de projets responsables
- Projets à impact positif pour l'accès à une énergie renouvelable et une eau potable

GRI 201-02
GRI 302-04

" 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 l'environnement comme un critère du développement économique des pays où nous exerçons. "

Serge MIAN, Directeur des Relations Investisseurs & Partenaires

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le financement structuré de projets responsables

Objectif stratégique

Orabank s'engage à financer la croissance verte et soutenir l'investissement par des mesures d'adaptation au changement climatique.

Référence en financement structuré

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 l'offre de financement spécialisé >2 M€, demandant une approche spécifique en termes de structuration (montant, durée du prêt, montage juridique et financier).

500 M FCFA

Mandats en financements structurés (2018)

Projets énergétiques en Côte d'Ivoire

CIPREL

En 2012, un premier projet é été lancé avec CIPREL pour lequel Oragroup était chef de file dans la structuration d'un financement d'une centrale électrique en Côte d'Ivoire pour un montant de 50 milliards de FCFA;
En 2017, le Groupe a signé un contrat majeur d'arrangeur avec CIPREL pour la réalisation d'une turbine à gaz à cycle combiné en Côte d'Ivoire pour un budget de près de 188 milliards de FCFA.

Poursuite du projet SUNREF

Sunref

Une ligne de crédit a été établie avec l'AFD pour financer les projets énergétiques en faveur des énergies renouvelables de 4,5 millions €, qui a été complétée d'une tranche additionnelle de 1,5 million €.

Accompagner des projets à impact positif pour l'accès à une énergie renouvelable et une eau potable

Financement des projets pour l'énergie verte

Le Groupe Orabank mène des actions pour le financement des économies vertes et soutient des mesures d'incitation à l'utilisation d'énergies renouvelables. Dans les pays en développement, le financement de la croissance verte représente un défi majeur.
En sa qualité d'intermédiaire financier auprès des opérateurs économiques, Orabank est un acteur de diffusion des bonnes pratiques en matière de développement durable. Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, nous accompagnons nos clients, industriels, prestataires de service ou institutionnels à renouveler leurs moyens énergétiques de sorte à substituer la consommation à base d'énergies fossiles par des énergies renouvelables et propres. S'insérer dans une démarche pro-environnementale assure un retour sur investissement et un impact considérable dans la lutte contre le réchauffement climatique. Nous finançons des projets à faible consommation énergétique et à efficacité énergétique.

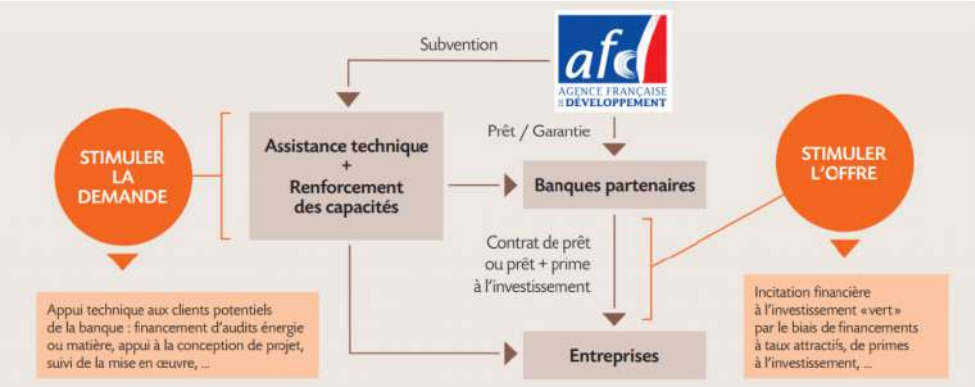
Dans le secteur industriel et de l'hôtellerie, le Groupe Orabank oriente ses clients vers des solutions en efficacité énergétique générant une réduction de consommation de 30% à 40%. Ces économies réalisées par nos clients sur leurs factures peuvent ainsi être réinvesties dans leur développement.

6 000 M FCFA

Volume de projets soutenus dans le cadre de SUNREF (2018)

29 M FCFA

pour le financement d'un centre d'enfouissement technique de déchets en Côte d'Ivoire (2017)



Programme SUNREF de l'AFD

Le Groupe Orabank et l'Agence Française de Développement (AFD) se sont engagés en 2014 dans un partenariat pour la mise en œuvre du programme SUNREF (*Sustainable Use of Natural* Ressources and Energy Finance) en Afrique de l'Ouest.
En 2015, une ligne de financement d'un montant de 5 millions d'euros a été octroyée à Orabank par l'AFD, dans le cadre du programme SUNREF. Ce programme donne l'opportunité à Orabank d'accompagner ses clients (entreprises et particuliers) de la zone UEMOA, dont les projets s'inscrivent dans une démarche de développement durable avec les composantes : efficacité énergétique et energies renouvelables. Avec l'appui technique de l'AFD, le Groupe Orabank met en place des financements à taux préférentiel, pour les prospects et clients éligibles au programme.

Protocole de reporting

Le groupe Orabank s'appuie sur un processus visant à communiquer les informations financières, économiques, environnementales et sociales aux parties prenantes. Cette transparence a pour objectif de présenter les politiques et la gouvernance, les plans de déploiement et les mesures de performance. Tous les ans, un rapport annuel d'activité est établi et pour l'exercice 2016, un rapport annuel intégré est édité. Le rapport d'activité précédent a été publié en 2016. Notre reporting se veut progressiste. A partir de 2016, nous appliquons le cadre de référence GRI dans sa dernière version des nouveaux standards, le cadre de reporting GRI étant le plus utilisé et le plus reconnu au monde. Nous respectons également les principes de l'IIRC, en réalisant notre premier rapport intégré pour présenter la performance globale du groupe Orabank. Notre vision à long terme nous encourage à être proactifs et à rester vigilants quant aux enjeux environnementaux et sociétaux.

GRI 102-54

GRI 102-56

Notre déclaration de conformité GRI

Le Groupe Orabank applique les principes de reporting et a préparé son reporting en conformité avec les normes GRI : CONFORMITE ESSENTIELLE. Par ailleurs, Orabank s'adosse aux Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies et aux Principes pour l'Investissement Responsable (PRI).

Notre engagement en reporting

Les outils de reporting et de traitement des données ont été améliorés et optimisés pour plus de fiabilité et pour une meilleure appropriation. Nous avons fait appel à MATERIALITY-Reporting, expert en reporting, pour appliquer les normes GRI et le cadre de référence de l'IIRC.

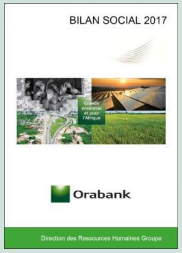
Nos indicateurs de performance

Pour garantir la cohérence et la lisibilité de notre démarche, nous poursuivons les efforts engagés sur les éditions précédentes de notre reporting. Nous présentons les valeurs annuelles de progrès historisées sur les 3 dernières années.

Bilan social 2017

Le Bilan Social porte sur l'ensemble 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).

Le bilan social présente et mesure les principaux indicateurs sociaux et leur évolution sur les dernières années. Au-delà des chiffres, ces indicateurs permettent de traduire en actions concrètes, les différents engagements que le Groupe prend depuis plusieurs années en matière de politique sociale.



Consultez nos publications

Consultez notre index GRI

Protocole de reporting

Périmètre du reporting

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 Guinée Bissau, Orabank Mali, Orabank Niger et Orabank Sénégal).

Un reporting pertinent

Orabank a également mené une étude de matérialité pour prioriser les enjeux pertinents et conforter sa feuille de route stratégique. Malgré aucune obligation réglementaire en matière de reporting, nous sommes engagés dans une démarche proactive et volontaire de déploiement et de communication de nos performances relatives à la RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise).

Période et cycle

Nous publions le reporting des résultats de notre démarche RSE depuis 2014 selon une fréquence annuelle. Notre dernier rapport portant sur les données 2016 a été édité en 2017. Pour les données 2017, nous avons choisi un format de reporting digital permettant une actualisation plus régulière de nos éléments d'information.

Principes de reporting GRI

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, l'organisation s'est assurée de la mise en application des tests indiqués pour chaque principe par MATERIALITY-Reporting, GRI DATA PARTNER pour la France.

GRI Data Partner MATERIALITY-Reporting 2018

GRI 101
GRI 102-45
GRI 102-46
GRI 102-56
GRI 102-48
GRI 102-49
GRI 102-50
GRI 102-51
GRI 102-52

Vérification externe

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

Changements et reformulation

Aucun changement majeur n'est intervenu durant la période.

Contacts

GRI 102-53

Merci d'adresser vos remarques et suggestions à :
Groupe Orabank
392, rue des plantains
BP 2810 Lomé (Togo)
Tel. 00 (+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

Fo-Koffi Wolassé AGBOLI
Responsable Juridique
wolasse.agboli@orabank.net

Indicateurs clés de performance

GRI 102-07

GRI 103-03

Pour garantir la cohérence et la lisibilité de notre démarche, nous poursuivons les efforts engagés et présentons les valeurs annuelles de progrès sur les 3 dernières années. 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.

Excel PDF

Localisation	INDICATEURS	UNITÉ	2014	2015	2016	2017	2018
Profil	Résultat net consolidé	Milliards FCFA	7.1	8	15.1	22	
Profil	Total Bilan	Milliards FCFA	1 239	1 500	1 637	1794	
Profil	PNB	Milliards FCFA	81,4	94,2	102	108	
Profil	Agences	Nombre	103	123	137	143	153
Profil	Dépôts Clientèle	Milliards FCFA	832	952	1 060	1 179	
Profil	Crédit Clientèle	Milliards FCFA	787	905	981	1 085	
Profil	Clients actifs	Nombre	316 327	349 016	386 181	451 375	
Profil	Pays	Nombre	12	12	12	12	12
Indépendance	Administrateurs indépendants au CA	Nombre	1	1	1	2	1
Indépendance	Actionnaire membre de la Direction Exécutive	Nombre	1	1	0	0	0
Gouvernance	Assiduité aux réunions de comités du CA	Pourcentage	100%	100%	100%	100%	100%
Ethique	Employés formés à la classe des risques	Nombre			75		
Ethique	Employés ayant suivi une formation liée à l'éthique et conformité	Nombre		375	867		
Ethique	Transactions couvertes par les dispositifs anti-blanchiment	Nombre	3	4	75	50	
Engagement	Clients utilisant les offres digitales	Pourcentage			75%		
Engagement	Clients satisfaits des services et produits	Pourcentage			90%		
Diversité	Femmes recrutées	Nombre	63	83	66	90	
Diversité	% Femmes recrutées	Pourcentage			34%	39%	

Localisation	INDICATEURS	UNITÉ	2014	2015	2016	2017	2018
Diversité	% Femmes cadres	Pourcentage	23%	30%	30%	32%	
Diversité	Progression des promotions interne – femme	Pourcentage	35%	35%	40%	49%	
Diversité	Femmes salariées	Pourcentage	42%	44%	43%	43%	50%
Diversité	Femmes dans les comités de direction	Pourcentage			42%	42%	50%
Conditions de travail	Salariés	Nombre	1 495	1 635	1 704	1 811	
Conditions de travail	Employés en CDI	Nombre	1 294	1 395	1 481	1 646	
Conditions de travail	Taux d'absentéisme	Pourcentage		3,25%	3,35%	2,11%	3,35%
Conditions de travail	Collaborateurs bénéficiant d'un entretien d'évaluation	Pourcentage		95%	95%	100%	100%
Conditions de travail	Fidélisation des salariés les mieux notés	Pourcentage				90%	98%
Conditions de travail	Salariés cadres	Pourcentage	37%	35%	36%	41%	
Compétences	Collaborateurs ayant suivi une formation	Pourcentage		78%	81%	77%	
Compétences	Budget formation /masse salariale	Pourcentage	3,86%	3,96%	3,15%	4,04%	5%
Compétences	Réussite aux formations bancaires diplômantes	Pourcentage		74%	67%	74%	85%
Compétences	Collaborateurs ayant suivi une formation	Nombre	950	1 224	1 381	1 396	
Croissance verte	Volume de projets soutenus dans le cadre de SUNREF	Millions FCFA				3 000	6 000
Croissance verte	Mandats en financements structurés	Milliards FCFA				180	500

Chiffres clés financiers 2017

" Pour soutenir la performance de nos filiales, nous avons un rôle majeur dans le conseil et l'orientation de leurs financements. Ainsi, nous contribuons à développer la valeur actionnariale des capitaux apportés par nos partenaires investisseurs tout en servant les intérêts économiques de nos pays d'opération. Le Produit Net Bancaire du Groupe s'élève à 108 milliards de FCFA, en hausse de 6% par rapport à 2016. "

Amédée NONFON, Directeur Administratif et Financier

En milliards de FCFA

1 794	107	108	70 %	22	17 %
Total Bilan (+10%)	Capitaux propres (+39%)	Produit Net Bancaire (+6%)	Coefficient d'exploitation	Bénéfice net consolidé (+45%)	ROE

Resumés en millions de FCFA	Déc.2017	Déc.2016	Déc.2015	Déc.2014
Produit Net Bancaire	**108 007**	**102 228**	**94 213**	**81 484**
Frais Généraux	-74 230	-65 752	-64 176	-51 536
Résultat Brut d'Exploitation	**33 777**	**36 476**	**30 037**	**29 948**
Coût Net du Risque	-6 386	-11 455	-17 047	-20 272
Résultat Avant Impôt	**27 452**	**25 019**	**13 083**	**9 676**
Crédits à la clientèle	1 084 972	981 257	905 248	787 045
Dépôts de la clientèle	1 178 702	1 059 856	952 397	832 117
Total Bilan	1 794 196	1 637 498	1 492 923	1 238 285

Ratios	Déc.2017	Déc.2016	Déc.2015	Déc.2014
Ratio de solvabilité	14%	13%	13%	14%
Rentabilité des fonds propres (ROE)	16%	14%	8%	7%
Rentabilité des actifs (ROA)	1%	1%	1%	1%
Transformation (Crédits/dépôts)	92%	93%	95%	95%
Coefficient d'exploitation	69%	64%	68%	63%
Rentabilité du capital humain (PNB/effectif)	60	60	58	55
Effectif	1 811	1 704	1 635	1 495

Consultez nos états financiers

Rapport du Conseil d'Administration lors de l'AG

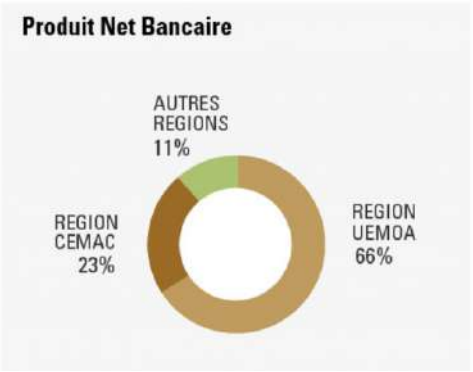
Comptes audités IFRS

Comptes audités SYSCOHADA

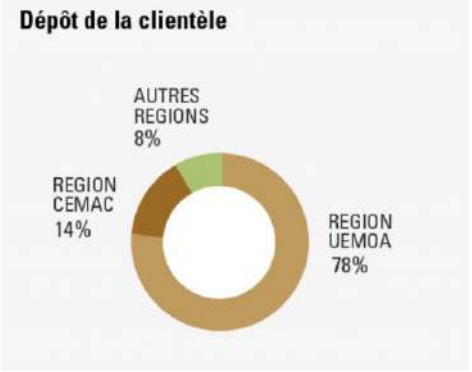
Les vérificateurs, EXCO FICAO et KPMG, ont procédé à un audit des états financiers consolidés conformément aux normes internationales IFRS et pour l'exercice fiscal clos au 31 décembre 207. Un niveau d'assurance raisonnable a été retenu.

Chiffres clés financiers 2017 par région

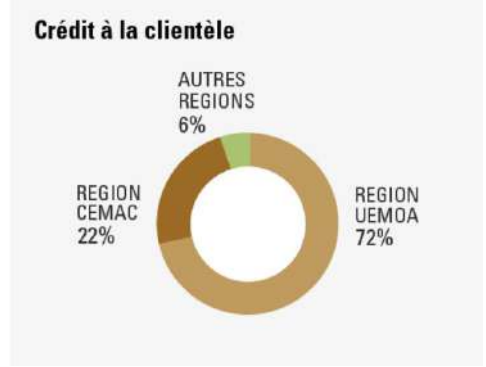
Produit Net Bancaire



Dépôt de la clientèle



Crédit à la clientèle



REGION UEMOA*

Performances (M.FCFA)	2017	2016	▲
Produit Net Bancaire	**70 854**	**59 729**	**19%**
Frais Généraux	-51 470	-43 428	19%
Résultat Brut d'Exploitation	**19 384**	**16 301**	**19%**
Coût net du risque	**-1 297**	**-2 940**	-56%
Résultat avant impôt	**19 830**	**13 359**	**48%**
Crédits à la clientèle	782 920	673 500	16%
Dépôts de la clientèle	919 154	788 457	17%
Total bilan	1 339 987	1 182 505	13%

* Bénin, Burkina, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal et Togo

REGION CEMAC*

Performances (M.FCFA)	2017	2016	▲
Produit Net Bancaire	**25 127**	**31 046**	**-19%**
Frais Généraux	-14 690	-14 663	0%
Résultat Brut d'Exploitation	**10 437**	**16 383**	**-36%**
Coût net du risque	**-3 831**	**-5 414**	-29%
Résultat avant impôt	**6 149**	**10 969**	**-44%**
Crédits à la clientèle	234 856	243 274	-3%
Dépôts de la clientèle	163 355	189 756	-14%
Total bilan	324 749	325 396	0%

* Gabon et Tchad

AUTRES REGIONS*

Performances (M.FCFA)	2017	2016	▲
Produit Net Bancaire	**12 026**	**11 453**	**5%**
Frais Généraux	-8 070	-7 661	5%
Résultat Brut d'Exploitation	**3 956**	**3 792**	**4%**
Coût net du risque	**-1 259**	**-3 101**	-59%
Résultat avant impôt	**1 473**	**691**	**113%**
Crédits à la clientèle	67 196	64 483	4%
Dépôts de la clientèle	96 193	81 643	18%
Total bilan	129 460	129 597	0%

* Guinée et Mauritanie

Une forte croissance des revenus de la Trésorerie

" L'année 2017 a été marquée par la transformation de la fonction Trésorerie en un centre de profit contribuant fortement au Produit Net Bancaire du Groupe. Les revenus de la Trésorerie sont en très forte croissance depuis le 2ème semestre 2017 et continuent d'augmenter en 2018. "

Julien KOFFI, Directeur de la Trésorerie

ODDO BHF

" Nous accompagnons depuis des années le développement du Groupe Orabank en Afrique sub-saharienne. Notre coopération s'étend aussi bien dans les domaines du Trade finance, des paiements que des opérations de change. Orabank est un partenaire dans notre stratégie de développement sur le continent et nous nous réjouissons de pouvoir entretenir des relations étroites, à la fois professionnelles et amicales, avec les équipes de trésorerie. "

Alisa GOGELEIN, Regional Manager ODDO BHF

25 %

du PNB issu de la Trésorerie

55 %

de croissance des revenus de la Trésorerie

+11 %

sur les dépôts clientèle

Faits marquants de 2017

L'année 2017 a été globalement marquée par la réorganisation de la fonction Trésorerie et le renforcement de sa capacité à mieux gérer les risques de marché et à contribuer aux revenus du Groupe :

- Evolution de l'organigramme Groupe, notamment par la formalisation des fonctions Gestion Actif-Passif (ALM), Vente de produits de Trésorerie (Sales), Correspondant Banking & Trading et alignement des organigrammes des Filiales et Succursales.
- Renforcement des équipes de Trésorerie et renforcement des capacités desdites équipes.
- Ouverture d'une salle des marchés au Togo dans le but non seulement, d'optimiser nos capacités et revenus, mais aussi de centraliser la prise en charge de certains risques.
- La salle des marchés nous positionnera également en 2018 comme market-maker régional sur le marché des changes, le marché monétaire et le marché des titres d'Etats.
- La Trésorerie est en première ligne dans la gestion quotidienne des risques de liquidité et de marché. L'année 2017 a vu une nette amélioration de la prise en charge de ces risques. Le projet « ALM Pro » permettra en 2018 l'automatisation des outils de gestion des risques de marchés mis en place, par l'implémentation d'un logiciel déjà acquis par le Groupe à cet effet.
- L'année 2017 a vu doubler le niveau des lignes de confirmation (de LC, SBLC et garanties internationales) accordées au Groupe et à ses Filiales par les Correspondants bancaires. Ceci a permis un fort développement de notre activité de financement du commerce international sur le 2ème semestre.

Ouverture d'une salle des marchés au Togo

En décembre 2017, le Groupe Orabank, présent dans 12 pays répartis sur quatre zones monétaires d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique Centrale, a ouvert une salle de marchés à vocation régionale et internationale à Lomé, au Togo. Depuis sa création, le Groupe Orabank a toujours eu la volonté et l'ambition d'accompagner ses clients (particuliers et entreprises), de contribuer activement au financement du secteur privé, d'optimiser la mobilisation de l'épargne locale et d'impulser un véritable essor des marchés financiers africains.

COMMUNIQUE DE PRESSE

RECONNAISSANCES

Nos banques classées dans le TOP 5 des banques de la sous-région selon le critère de dépôts de clientèle.

Numéro 1 au **TOGO** Numéro 1 en **GUINEE BISSAU** Numéro 4 en **GUINEE**

Prix de la « Meilleure banque du Burkina Faso »

Orabank a remporté le prix de la « Meilleure banque du Burkina Faso » à l'occasion de la cérémonie des Banker Awards, organisée par The Banker, une publication du Financial Times (2017)

En savoir plus

Deux nominations de "meilleure banque régionale en Afrique de l'Ouest"

Le Groupe Orabank a remporté le prix de la meilleure banque régionale en Afrique de l'Ouest à l'occasion de la cérémonie des African Banker Awards, du groupe IC Publications (2015 et 2017)

En savoir plus

Binta Touré Ndoye, nommée Best New African Woman in Finance

Distinction pour la Directrice Générale, Binta Touré Ndoye, nommée Best New African Woman Awards dans le domaine des Finances by IC publications (2017)

Rose MIVEDOR, distinguée pour son engagement envers les femmes entrepreneures

Rose Kayi MIVEDOR, Directrice Générale d'Orabank Gabon, a reçu le prix de l'entrepreneuriat féminin décerné par la Fondation Africa France (2017)

En savoir plus

Trophée de la meilleure Institution Financière pour les PME

Le Groupe bancaire Orabank a remporté la distinction de la Meilleure Institution Financière pour les PME par African Guarantee Fund (2015)

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.

Faits

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.

Cibles

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

En savoir plus

Faits

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.

Cibles

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

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.

Cibles

Développer l'infrastructure et améliorer la technologie afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables tous les habitants des pays en développement.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

470 millions d'emplois par an seront nécessaires dans le monde pour les nouveaux venus sur le marché du travail entre 2016 et 2030.

Cibles

Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des 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.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

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%.

Cibles

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 dans les chaînes de valeur et sur les marchés

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

Les inégalités de revenus ont augmenté de 11 % dans les pays en développement entre 1990 et 2010. Plus de 75 % de la population vient aujourd'hui dans des sociétés où les revenus sont distribués de façon plus inégale que dans les années 1990.

Cibles

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 couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5%.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

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.

Cibles

Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

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.

Cibles

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.
Réduire la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.

Orabank s'engage

En savoir plus

Faits

L'aide publique au développement a atteint 135,2 milliards de dollars en 2014, un record historique.

Cibles

Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des ressources financières.

Orabank s'engage

En savoir plus

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

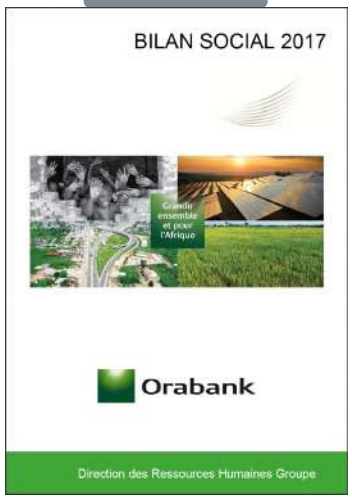
Rapports du Groupe Orabank

2017

Rappport intégré (fr)

2017

Bilan social

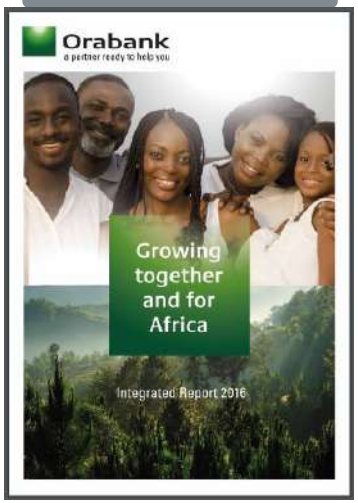


2016

Rappport intégré (fr)

2016

Integrated Report (eng)

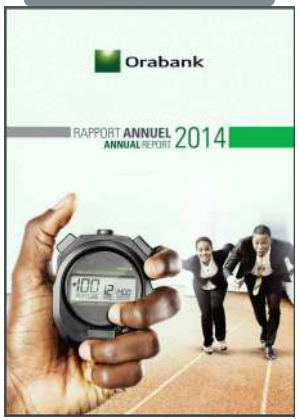


2015

Rapport annuel

2014

Rapport annuel



2013

Rapport annuel

2012

Rapport annuel

2011

Rapport annuel

Etats financiers consolidés 2017

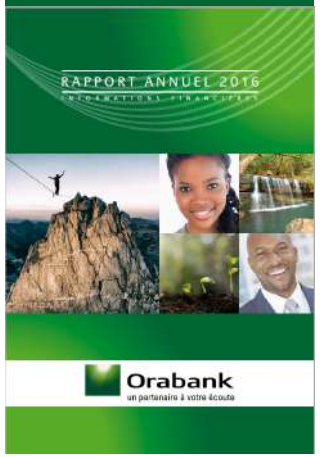
Rapport du PCA à l'AG

Comptes audités IFRS

Comptes audités SYSCOHADA

2016

Comptes audités IFRS



Politiques et Chartes du Groupe Orabank

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	La charte de recrutement définit les principes et les principaux engagements du Groupe Orabank en matière Août 2016 de recrutement.	2016
Code de Déontologie	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 · 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

Document	Description	Date
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

Orabank
un partenaire à votre écoute

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

Crédits photographiques : Banque images Orabank et images libres de droits
Crédits photographiques couverture : YEELENPIX
Conception & Rédaction : MATERIALITY-Reporting
Site réalisé, distribué et hébergé par : MATERIALITY-Reporting

Finalisé en juillet 2018

Retrouvez le reporting du Groupe Orabank sur reporting.orabank.net

Suivez Groupe Orabank sur les réseaux sociaux