

**GRANDIR
RÉSISTER
REBONDIR**

Reporting Intégré 2022

Notre rapport de création de valeur



Orabank
un partenaire à votre écoute

SOMMAIRE

Ce rapport PDF a été publié à partir d'informations extraites de notre plateforme digitale de reporting intégré.
De plus amples informations sont disponibles en ligne à l'adresse <https://www.reporting.orabank.net>

1	GOVERNANCE ET ÉTHIQUE	3
	Éditorial	4
	Profil	9
	Principes de gouvernance	13
	Vision et valeurs	25
	Modèle d'affaires	27
2	STRATÉGIE	29
	Risques et opportunités	30
	Matérialité et parties prenantes	33
	Pilotage RSE et adhésions	37
	Feuille de route	39
3	ENGAGEMENTS	41
	Transparence	42
	Éthique et déontologie	43
	Indépendance	45
	Engagement des partenaires	47
	Employeur	50
	Conditions de travail	51
	Compétences	56
	Diversité et égalité	59
	Afrique	61
	Développement local	62
Inclusion bancaire	64	
Solidarité	66	
Environnement	68	
Gestion environnementale	69	
Croissance verte	71	
4	PERFORMANCE	74
	Protocole de reporting	75
	Résultats financiers	81
	Reconnaisances	85

1

GOVERNANCE ET ÉTHIQUE

REGARDS CROISÉS

Notre responsabilité sociétale est au cœur de notre modèle de croissance et de notre stratégie commerciale. Nous nous engageons à rendre nos actions plus transparentes et pertinentes pour nos parties prenantes.



“

Le groupe Orabank a une vision stratégique de son développement et de sa stabilité financière à moyen et long terme. Notre croissance ne peut se fonder sur une vision de gain à court terme, qui compromettrait notre avenir commun et notre responsabilité envers notre société et l'environnement.

Ferdinand NGON KEMOUM

Directeur Général d'Oragroup

”

Comment le groupe Orabank exprime-t-il ses engagements durables à travers sa mission bancaire ?

En Afrique et dans nos pays d'implantation, la pauvreté est le risque systémique ultime. Les années qui se sont écoulées renforcent cette conviction. Nos efforts de protection de l'environnement sont entravés par l'extrême pauvreté de certaines populations. Chacune de nos actions doit permettre de réduire ce fléau, de participer au développement du continent africain. La stratégie RSE du Groupe Orabank s'appuie donc sur cette démarche sociétale.

Nous nous sommes fixés comme objectif prioritaire de soutenir économiquement les PME qui représentent 90 % des entreprises, selon la Banque mondiale et d'autres bailleurs de fonds multilatéraux. Leur dynamisme est remarquable en termes de création d'emplois. L'employabilité des jeunes est également un véritable défi sur le continent africain et sur nos marchés. La pyramide des âges de notre continent montre qu'un grand groupe de jeunes devra entrer sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie. Et le véritable défi dans nos pays est de pouvoir leur offrir des emplois en dehors de l'économie informelle.

Nous comprenons que les emplois informels sont un amortisseur social, mais qu'ils peuvent constituer une menace réelle pour l'environnement et les droits de l'Homme. Par exemple, les emplois occupés par des enfants comme vendeurs ambulants se répandent sans tenir compte des défis du développement durable. Ces petits emplois urbains ont un effet néfaste sur l'utilisation d'emballages plastiques peu recyclables. Une stratégie visant à mieux intégrer le secteur informel est essentielle. Il s'agit ensuite d'orienter les capitaux vers les PME. Depuis des années, le groupe Orabank s'est imposé comme un soutien majeur aux PME et TPE africaines. C'est dans ce contexte que notre Groupe réalise au quotidien son engagement : notre soutien aux PME a atteint 22 % du total des crédits et nous prévoyons de l'augmenter chaque année.

À long terme, le potentiel de croissance de nos marchés reste élevé. Les politiques économiques publiques devront trouver des moyens de financer une croissance qui maintienne des niveaux d'endettement viables. Une plus grande mobilisation de l'épargne intérieure, des capitaux investis localement et l'expansion du commerce intra-africain semblent être des voies crédibles. Notre objectif de maintenir des niveaux élevés de service à la clientèle demeure une priorité. Nous continuons d'explorer les possibilités de pénétrer des marchés soigneusement sélectionnés et offrant de bonnes perspectives de croissance. Malgré un environnement difficile, nos équipes poursuivent leurs efforts pour atteindre un résultat satisfaisant pour nos actionnaires dans une stricte discipline de coûts et une gestion rigoureuse des risques.

Le Conseil d'Administration remercie ses membres pour leur conseil et leur soutien, ainsi que l'ensemble des collaborateurs pour les efforts collectifs qu'ils déploient pour réaliser ces grandes avancées qui permettront de développer notre Groupe bancaire prospectif de manière durable.

Comment préparer la résilience du Groupe Orabank ?

Notre plan de résilience s'articule autour de trois axes : la résistance des marchés, notre capacité d'adaptation continue, et la banque digitale. Nos marchés ont les ressources nécessaires pour rebondir. L'étude sur le secteur informel confirme la rapidité de disponibilité sous-jacente du secteur, ainsi que les poches de croissance et de résilience qui restent cachées.

Le groupe Orabank a une vision stratégique pour son développement à moyen et long terme et sa stabilité financière. Depuis l'intégration des enjeux RSE dans la stratégie du Groupe, le Groupe a été parmi les premières banques commerciales à s'y engager.

Depuis 2011, avec la mise en place de l'outil SYMRES (Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux), une réponse a été apportée à la suite d'une pression amicale de nos investisseurs en quête d'une meilleure prévention des risques ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance).

Nous réorientons nos activités vers des actions à impact mesurable afin de mieux prendre en compte certaines problématiques prioritaires telles que le financement de l'agriculture et des énergies renouvelables. En effet, les questions rurales et périurbaines sont directement associées à la pauvreté et à l'exclusion des populations du système bancaire. Nous devons donc promouvoir l'inclusion financière en proposant des produits qui répondent aux attentes de ces clients. Sur le fondement de l'accélération de l'urbanisation sur le continent, ces défis d'inclusion financière sont vitaux pour le développement de l'Afrique.

Comment le Groupe va-t-il renforcer l'inclusion financière ?

En 2016, un benchmark RSE mené dans le cadre d'un processus de matérialité, a été l'occasion d'établir comment l'inclusion financière contribue à réduire la pauvreté en Afrique et de confirmer le positionnement stratégique du Groupe. En prenant en compte l'historique des actions sociétales d'Orabank et l'intégration des enjeux ESG dans les processus du Groupe, l'objectif du Groupe Orabank est de maintenir sa position de pionnier.

Le Groupe a en effet été l'une des premières banques commerciales de notre région à aborder ces problématiques liées à la finance durable, dans un contexte parfois difficile de mauvaise compréhension des sujets par les marchés. Le groupe Orabank s'engage à faire en sorte que les Africains bénéficient de services bancaires pour une meilleure inclusion sociale. Le groupe Orabank souhaite prendre une position importante dans le secteur bancaire et le financement des économies d'Afrique subsaharienne. Étant donné que les populations sont encore éloignées de nos services, le groupe Orabank doit favoriser l'intégration économique et financière, grâce à de nouvelles technologies solidement ancrées dans l'usage quotidien.

Le déploiement de la stratégie de digitalisation nous permet d'atteindre un objectif plus large tout en diversifiant nos sources de revenus. Dans la région subsaharienne, on peut s'attendre à un boom significatif des services de mobile banking. Nous nous positionnons sur ce nouveau segment de clientèle avec des produits plus adaptés. L'ambition stratégique d'Orabank est de construire un groupe rentable et performant au service d'une clientèle pour laquelle elle recherche des solutions innovantes, y compris pour les plus modestes. Grâce à vision de la finance, nous voulons en faire plus pour aider à créer de la richesse et des emplois locaux.

En 2022, le Groupe African Guarantee Fund (AGF), à travers sa filiale AGF West Africa, et le Groupe Orabank ont conclu un accord de garantie de portefeuille d'un montant total de 60 milliards de FCFA (100 millions USD), visant à accroître la capacité d'intervention du Groupe Orabank pour les PME à travers ses filiales en Afrique de l'Ouest. Le renforcement du partenariat entre les deux institutions permettra au groupe Orabank de jouer un rôle majeur dans le développement des économies dans lesquelles il opère, en apportant une solution au problème épineux de l'accès au financement pour les PME. Ce partenariat bénéficie du soutien de l'Initiative pour le financement des femmes en Afrique (AFAWA) de la BAD et permettra ainsi d'accroître le financement de l'entrepreneuriat féminin dans la région. La garantie couvrira également les PME éligibles au financement vert.

Pour rappel, la moitié de nos banques sont ancrées dans la Caisse régionale de solidarité, créée par la BCEAO pour accompagner les populations à faibles revenus et l'inclusion financière. L'organisation traditionnelle de la banque n'est pas prête à traiter de façon rentable des transactions de très petits volumes. Toutefois, la banque digitale cible de grandes populations tout en permettant le traitement de petites transactions.

Le groupe Orabank s'engage à signer de nouveaux partenariats qui renforcent l'inclusion financière. En 2022, Oragroup, Holding du groupe Orabank et Orabank Sénégal en tant que co-arrangeur, avec un pool bancaire également composé du groupe bancaire CBAO Attijariwafa, et de la Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie du Sénégal (BICIS) et de Société Générale Sénégal (SGBS), a mobilisé un crédit syndiqué à moyen terme de 25 milliards de francs CFA en faveur de la société, SAGA AFRICA HOLDINGS LIMITED SA, société de télécommunications opérant la marque Free au Sénégal. Ce prêt permettra à FREE de refinancer sa dette et de réaliser son ambitieux programme d'investissement qui a comme axes principaux, la poursuite de la modernisation du réseau 4G+, le déploiement de l'offre internet fixe à très haut débit aux clients particuliers et entreprises, et l'accroissement de sa présence sur l'activité Mobile Money ou FREE MONEY dispose d'une marge de croissance importante.

Face à l'urgence climatique, quelle est la vision du groupe Orabank ?

Nos pays sont touchés par des phénomènes météorologiques extrêmes qui provoquent un exode rural en raison du stress hydrique. Mais si l'Afrique présente aujourd'hui des défis importants à relever, le continent pourrait offrir d'énormes opportunités pour lutter contre le changement climatique. La banque contribue au financement d'actions de réduction et d'adaptation au changement climatique. En particulier, le groupe Orabank voit une opportunité de jouer un rôle de leader en soutenant le financement de la croissance verte et de l'énergie solaire renouvelable en Afrique.

Nous avons déjà déployé avec succès les lignes de crédit mises à disposition par les bailleurs de fonds internationaux, mais nous voulons être plus entreprenants dans le développement de produits pour promouvoir ces technologies sur nos marchés. Par conséquent, certains accords avec de grands industriels sont en cours de conclusion dans le but d'accroître la capacité photovoltaïque et de contribuer activement à la réponse nécessaire à l'urgence climatique.

La production et la distribution d'électricité sont l'une de nos principales préoccupations et les solutions hors réseau sont très coûteuses à déployer. L'énergie solaire pourrait permettre le déploiement rapide de solutions de production d'énergie autonome. Nos pays possèdent également des forêts primaires qui se révèlent être des puits de carbone avec une grande capacité de stockage de CO₂.

Toutes ces possibilités doivent être transformées en plans d'action concrets.

Quelles sont les perspectives pour 2023 ?

Selon les dernières recherches de la Banque mondiale publiées en janvier 2023*, les efforts mondiaux de lutte contre l'inflation, la guerre menée par la Russie en Ukraine, continueront de peser sur l'activité économique mondiale en 2023. Et 2023 sera une nouvelle année de défis compte tenu de ces incertitudes et des crises politiques au Mali, en Guinée, au Burkina Faso et au Niger.

L'objectif d'un coefficient opérationnel inférieur à 60 % en 2022 n'a pas été atteint et l'efficacité reste une priorité en 2023. Nous continuerons de nous concentrer sur la qualité du portefeuille, en particulier la collecte, le renforcement de la surveillance du portefeuille et l'optimisation pondérée de l'actif net afin de minimiser les exigences de fonds propres.

La meilleure allocation du capital nécessaire pour soutenir la croissance et la rentabilité des activités du Groupe reste une question prioritaire. Les augmentations de capital sont donc financées par des opérations de dette subordonnée pour la Holding et ses filiales, ainsi que par le renforcement des fonds propres de base.

Enfin, nous accordons une attention particulière au redressement des entités en redressement : Tchad, Mauritanie et Mali.

Pour rappel, les six axes principaux de notre nouveau plan stratégique 2021-2025, avec la vision de construire un groupe bancaire de premier plan qui participe au financement du développement durable d'une Afrique émergente, sont résumés ci-dessous :

- Axe 1 : Renforcer l'orientation client pour une croissance plus durable et de qualité des revenus
- Axe 2 : Maîtriser la gestion de nos risques et la qualité de nos portefeuilles
- Axe 3 : Accélérer le déploiement de l'offre et de la transformation digitales
- Axe 4 : Renforcer la coordination, l'efficacité et le rapport coût-efficacité du groupe
- Axe 5 : Développer et conserver le capital humain
- Axe 6 : Renforcer la solidité financière.

* <https://reporting.orabank.net/wp-content/uploads/2023/08/Indicateurs-de-performance-Groupe-2022.pdf>



“ Dans la transition actionnariale actuelle de notre Groupe, nous sommes animés au quotidien par la volonté de renforcer la vision durable du Groupe Orabank. Dans un contexte international très volatil, nous continuons de nous appuyer sur un modèle d'affaires robuste et l'engagement de nos collaborateurs pour nous différencier en tant qu'acteur responsable en Afrique sur le long terme. ”

Mamoudou KANE

Directeur général adjoint du Groupe

Quels ont été les faits marquants de l'année 2022 qui ont affecté le Groupe Orabank ?

Deux évolutions ont été significatives pour la banque et pour nos pays. Premièrement, la crise russo-ukrainienne et ses implications économiques, qui provoquent de fortes tensions sur les prix, l'approvisionnement des pays, une forte pression sur les budgets de nos pays avec l'inflation qui s'ensuit et renforcée par l'évolution des taux d'intérêt en hausse. Aujourd'hui, dans les pays où nous sommes présents, les gouvernements et les acteurs budgétaires ont beaucoup de difficulté à avoir accès aux marchés financiers locaux et internationaux.

Le deuxième fait concerne plus directement le groupe Orabank, à savoir le projet de cession de la participation majoritaire d'Orabank. Ce processus a un impact significatif sur les interactions de la banque avec les correspondants et les prêteurs.

La première conséquence de cette évolution de l'actionariat touche nos collaborateurs qui se posent des questions légitimes sur l'avenir de la banque. La communication est naturellement un outil essentiel pour rappeler à nos collaborateurs notre contexte bancaire. Notre Groupe est une activité réglementée et le contrôle ne peut être transféré sans le consentement des autorités de régulation.

Le deuxième aspect concerne nos interactions avec nos clients et nos partenaires, en particulier les correspondants bancaires, en raison des contraintes strictes en matière d'activités bancaires (KYC, changement de contrôle, règles anti-blanchiment...). Plus vite nous finaliserons les négociations, mieux ce sera pour nos clients, en particulier les plus conservateurs. Un engagement à long terme dans une situation de transition n'est parfois pas durable.

Quelles sont les perspectives pour 2023 ?

La banque continue d'afficher un taux de croissance élevé, mais elle s'inquiète de l'apparition d'obstacles au développement du commerce transfrontalier pour les opérations de commerce international. Nos économies importent beaucoup, des produits de base aux hydrocarbures, en passant par les combustibles fossiles et les équipements industriels. Nous nous attendons à une légère pression sur la disponibilité et l'augmentation de nos lignes chez les correspondants. Notre croissance exige de l'équité. Il y a des défis dans certains pays, en termes de performance financière continue et le marché est très concurrentiel. Nous continuons de nous comparer à nos pairs et d'apporter les corrections politiques nécessaires. Notre produit net bancaire et notre résultat d'exploitation sont bons, et nous devons améliorer certains ratios comme le coût du risque, le recouvrement et les ratios de frais généraux.

Quels sont les risques importants à court et à long terme ?

Aujourd'hui, notre situation est affectée par la crise russo-ukrainienne et la hausse des taux d'intérêt de la FED et de la banque centrale américaine. Nous avons deux grandes zones monétaires, la zone UMOA, qui regroupe huit pays, et une deuxième zone monétaire en Afrique centrale, qui regroupe notamment le Gabon et le Cameroun. Ces deux grandes zones monétaires de notre périmètre partagent le franc CFA, qui est lié à l'euro.

Donc, toute action de la banque centrale américaine ou européenne a nécessairement un impact sur la politique monétaire de nos pays de présence et les taux d'intérêt augmentent aux États-Unis et en Europe. Ils augmentent mécaniquement dans notre zone et la conséquence de ces augmentations est que nos états sont dans une situation économique très précaire.

Dans tous nos pays de présence, les États sont les principales contreparties pour de nombreux acteurs économiques locaux et internationaux et aujourd'hui, une grande tension se fait sentir, avec beaucoup de retard dans les transactions financières. Les pays sont maintenant dans une situation très difficile parce qu'ils ont dû subventionner les biens essentiels, le prix du carburant et le prix de l'électricité, pour éviter une explosion sociale. Cependant, l'assiette fiscale n'est pas suffisante pour soutenir ces dépenses. Le plus grand risque est que les gouvernements deviennent insolvables, avec des conséquences potentiellement désastreuses.

Alors que les États-Unis sont menacés de défaut de paiement de leur dette en raison de troubles politiques, la France et certains pays européens ont également des niveaux d'endettement élevés. Les risques de faillite d'État internationale touchent directement nos pays, comme la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Bénin et le Gabon, qui ont de nombreux prêts en devises. Pour avoir accès à ces marchés, les pays qui empruntaient à 4 %, 5 % ou 6 % risquent maintenant de s'engager à un taux inacceptable de 10 à 12 %.

Comment gérez-vous le risque mondial de fracture sociale mentionné dans le rapport du WEF** ?

Même s'il devient plus important à l'échelle mondiale, ce risque de fracture sociale n'est pas nouveau dans nos pays africains, et la question essentielle est de réduire l'explosion démographique des populations les plus vulnérables. Nos États ont toujours pensé que l'urgence était une question d'infrastructures, et pas nécessairement une question d'amélioration du niveau de vie des personnes dans le besoin. La situation est telle que les conditions de vie au jour le jour sont devenues impossibles pour les familles nombreuses et que les tensions sociales sont à leur apogée.

Compte tenu des retards de paiement de la part des États, nous ressentons les premiers signes de ralentissement et les difficultés de remboursement. Nous devons provisionner toutes les créances en souffrance depuis plus de 90 jours. La Banque Centrale d'Afrique de l'Ouest a augmenté ses taux de refinancement, ce qui a un impact sur nos clients. La production de crédit pourrait suivre une tendance baissière, abstraction faite des difficultés d'accès au financement et des augmentations de capital. Cela pourrait considérablement ralentir le développement des projets de financement structuré affectant tous les opérateurs et certains projets d'infrastructure importants pourraient être retardés. Le ralentissement de l'activité, la hausse des taux d'intérêt, la détérioration de la qualité des prêts et la réduction des encours de crédits conduiront donc à des conditions de crédit plus prudentes.

** <https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2023>

Quels sont les autres risques et défis ?

Ces dernières années, sous la direction de la commission bancaire de l'Afrique de l'Ouest, un alignement des réglementations bancaires de nos régions sur des pratiques américaines ou françaises a été envisagé mais nos réglementations sont radicalement différentes. Cette direction entraînera des conséquences réglementaires prudentielles et renforcera nos difficultés quotidiennes, avec un impact sur le financement des projets dans la sous-région.

En outre, le risque climatique tend à exercer davantage de pression sur le secteur bancaire et l'un de nos objectifs en tant que banque responsable est de traiter ces questions avec le plus de transparence possible. Nous avons décidé d'exclure les combustibles fossiles tels que le charbon pour nos projets de production d'énergie, en choisissant des sources alternatives comme le solaire ou l'éolien, et dans une moindre mesure le gaz, énergie de transition pour la sortie des fossiles.

Quelles sont les possibilités de progrès ?

Le groupe Orabank se positionne en faveur de la finance responsable. Nous sommes un peu en avance sur le marché à cet égard et Orabank espère attirer des financements spécifiques pour nous permettre de progresser dans ce domaine.

En 2022, nous avons signé la charte des Principes d'une Banque Responsable, nous envisageons de rejoindre l'initiative Green Fund en Afrique centrale. Le défi principal réside dans notre capacité à piloter ces opportunités importantes et à mesurer leur impact sur nos clients et dans nos pays. Nous ne pouvons pas limiter notre engagement à adhérer à des principes ou à des initiatives, nous devons être en mesure de prouver notre progrès et notre performance ESG. Des investissements massifs sont nécessaires dans les systèmes de suivi, de mesure et de contrôle de la finance responsable, ainsi que dans la formation des employés.

Dans le contexte actuel d'une trajectoire neutre en carbone en Europe ou à l'international, nous devons nous concentrer sur la production d'énergie, qui représente 60 % de nos émissions mondiales. Le continent africain peut fournir des solutions viables pour la production d'énergie renouvelable et réduire le besoin d'hydrocarbures importés de l'étranger. Les acteurs bancaires saisissent les opportunités dans la production d'énergie verte qui compte de plus en plus d'opérateurs des pays du Nord.

Le groupe Orabank doit adopter une perspective à long terme en partenariat avec ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs. Nous devons rassurer nos parties prenantes, mais aussi maintenir notre exécution stratégique à long terme, soutenue par une communication et une formation supplémentaires.

Comment voyez-vous l'implication d'Orabankers dans votre stratégie RSE ?

Je suis fier d'être Orabanker, dans un groupe engagé dans la RSE depuis plusieurs années.

Nous continuerons à sensibiliser et encourager nos collaborateurs à être nos ambassadeurs en soutenant nos projets RSE, comme la réduction de la déforestation, les projets de mise en bouteille de gaz, la préservation des ressources en eau, ou dans les travaux d'assainissement ou d'assainissement. Chaque collaborateur doit être en mesure d'évoquer les projets qui différencient le Groupe en tant qu'acteur responsable et engagé en Afrique.

UN GROUPE BANCAIRE PANAFRICAIN QUI PARTICIPE AU DÉVELOPPEMENT D'UNE AFRIQUE ÉMERGENTE

Le Groupe Orabank propose des activités de banque universelle centrées autour de la Banque de Détail, la Banque des Grandes Entreprises et la Banque Digitale.

Le Groupe Orabank est une société humaine et engagée qui contribue chaque jour à l'amélioration de la qualité de vie de tous et au développement durable de l'Afrique. Depuis 1988, nous aidons des femmes et des hommes à concrétiser leurs ambitions.



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

Cheikh Tidiane N'DIAYE

Directeur Général Adjoint du Groupe

Orabank : Humaine, Engagée, Audacieuse

Le Groupe Orabank est une banque citoyenne, à l'écoute de ses clients et partenaires, œuvrant pour créer un nouveau modèle où la banque apporte un service responsable à ses parties prenantes et à la société civile.

Fondé en 1988, Orabank est un groupe dont l'essor a été accéléré à la fois par le rachat de banques locales et régionales et par une croissance organique soutenue.

Depuis 2009, Orabank a connu un fort développement, passant à une dimension panafricaine de 12 pays d'opération. Cette forte croissance a été accélérée notamment par l'acquisition du réseau des Banques Régionales de Solidarité (BRS) en 2013 et la consolidation de son implantation par la création et le regroupement de banques en Afrique occidentale et centrale.

Oragroup est officiellement signataire des Principes des Nations Unies pour une banque responsable depuis 2022 – un cadre unique pour un secteur bancaire durable développé grâce à un partenariat entre des banques du monde entier et l'Initiative financière du Programme des Nations Unies Pour l'environnement (UNEP FI).

Le groupe a rejoint le PRB (Principles of Responsible Banking), c'est premier partenariat mondial des Nations Unies avec la communauté financière mondiale dédiée à comprendre, intégrer et faire progresser l'agenda de la finance durable.



“ Le groupe Orabank est très fier d’appartenir à ce réseau international unique, permettant de montrer publiquement notre engagement pour un investissement responsable, un système financier et bancaire plus durable au service de la société. Il nous permet aussi de contribuer aux objectifs d’un avenir soutenable pour les générations futures, d’adopter et créer les meilleures pratiques et normes en matière environnementale et sociale, et devenir les moteurs d’un changement culturel qui fera une différence à long terme. Notre groupe a toujours défendu l’inclusion financière et les plus hautes valeurs éthiques. Ne pas faire partie de cette initiative n’était pas une option.

Ferdinand NGON KEMOUM

Administrateur Directeur Général du Groupe Orabank

Siège social

392, Rue des Plantains
B.P. 2810 – LOME
TOGO

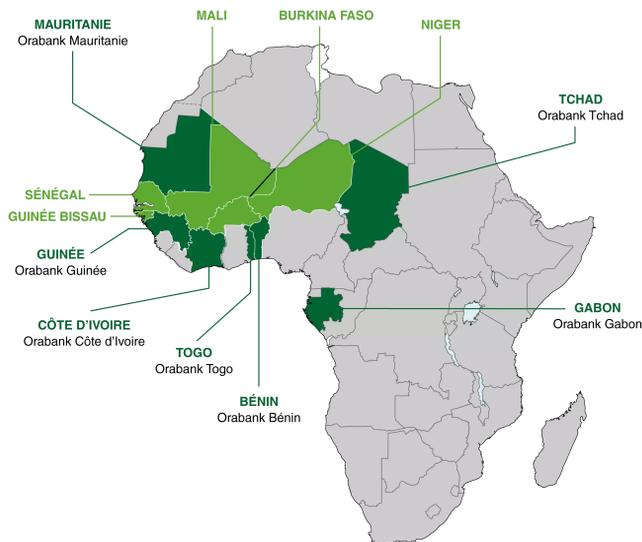


+228 22 23 05 80



+228 22 20 48 51

Une présence locale au service de la croissance



Le groupe Orabank est présent dans 12 pays de l’Afrique de l’ouest et du centre, répartis sur quatre zones monétaires : Bénin, Burkina Faso, Côte d’Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo).

La Holding Oragroup est une Société Anonyme (SA) de droit togolais. La forte croissance du Groupe a été permise par l’acquisition du réseau des Banques régionales de solidarité (BRS), en 2013.

Pays	Agences	Collaborateurs	Client actifs
Bénin	16	249	65 066
Burkina Faso	12	150	33 277
Côte d'Ivoire	12	212	29 150
Gabon	9	174	45 908
Guinée Bissau	8	139	37 645
Guinée	20	209	63 897
Mali	10	150	34 054
Mauritanie	9	128	14 292
Niger	11	150	41 369
Sénégal	13	238	26 700
Tchad	11	175	30 272
Togo	40	462	295 856
Holding		74	
TOTAL	171	2 510	717 486

Un actionnariat stable

Oragroup est une holding à participation financière constituée sous la forme d'une Société Anonyme avec Conseil d'Administration et immatriculée au Registre du Commerce et du Crédit Mobilier de Lomé sous le n°2000 B 1130.

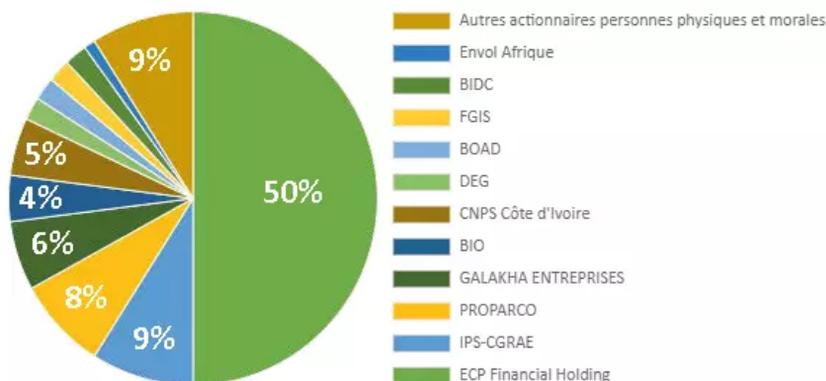
Capital de 69 733 831 000 F CFA.

Le groupe Orabank est détenu majoritairement par Emerging Capital Partners (ECP), un fonds d'investissement dédié au continent africain.

Depuis l'entrée au capital en 2008 d'ECP Financial Holding, le Groupe a progressivement acquis une taille de banque universelle pour devenir un groupe bancaire panafricain de référence.

Oragroup a tenu son assemblée générale ordinaire 31 mai 2023 à Lomé, en vue d'approuver les états financiers de la société au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2022, publiés selon la norme internationale IFRS.

Répartition de l'actionnariat du Groupe Orabank au 31 décembre 2022





“ Nous capitalisons sur le développement de l’expérience et de l’agilité de nos forces de vente afin de maintenir nos standards de qualité de service et d’assurer le développement commercial de nos activités. Nous continuerons de nous différencier par la performance de nos processus internes, en particulier sur les sujets de la digitalisation. C’est par ce moyen que nous conservons nos parts de marché et en gagnons de nouvelles.

Julien KOFFI

Directeur commercial et marketing du Groupe Orabank

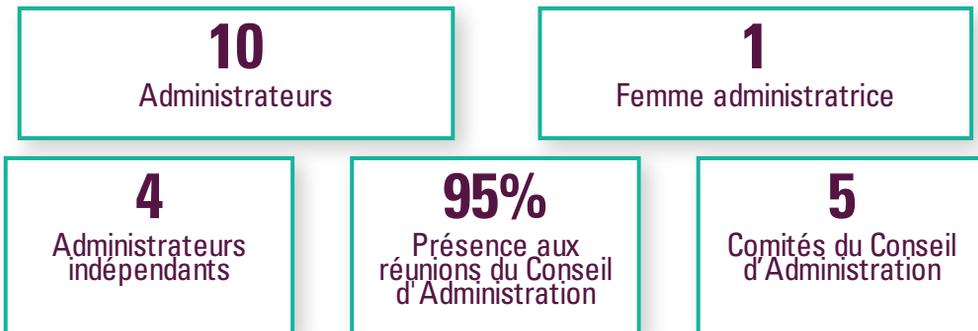
”

Depuis 2008, la taille du Groupe Orabank a été multipliée par 9 grâce à une forte croissance organique et à des acquisitions réussies.

1988	Implantation de nos activités au Bénin
1992	Démarrage des activités bancaires au Tchad
2002	Implantation au Gabon et en Guinée
2003	Démarrage des activités bancaires au Togo
2009	Acquisition par ECP de 100% de Financial BC SA
2009	Acquisition d’une part minoritaire de BACIM Mauritanie
2011	Financial BC SA devient Oragroup SA
2011	Financial Bank devient Orabank
2012	Oragroup prend la majorité du capital de la BTD
2013	Acquisition du Groupe BRS
2014	Les banques du Groupe BRS deviennent Orabank
2015	Fusion d’Orabank Togo et BRS Togo, fusion d’Orabank Bénin et BRS Bénin
2019	Introduction à la Bourse Régionale des Valeurs Mobilières (BRVM) le 16 avril 2019 à 4 100 Francs CFA l’action
2020	Déploiement de KEAZ, notre plateforme digitale de services bancaires
2021	Signature d’un partenariat avec Axian pour accélérer l’inclusion financière en Afrique
2022	Oragroup Securities, Société de Gestion et d’Intermédiation du Groupe obtient son agrément par AMF-UMOA

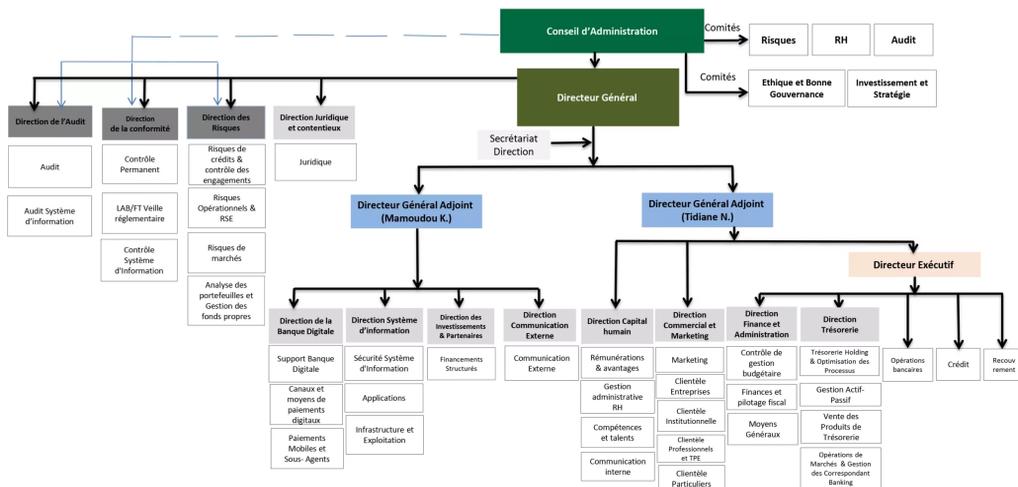
PRINCIPES DE GOUVERNANCE

La gouvernance au cœur de la responsabilité d'entreprise et de la performance globale. Le Groupe Orabank s'appuie sur une organisation claire, transparente et efficace de sa gouvernance. Nos administrateurs s'engagent avec loyauté et peuvent justifier à tout moment de leur honorabilité. Ceux-ci sont annuellement évalués suivant un modèle interne (autoévaluation) ou externe (par un prestataire externe).



Organigramme de la holding

Organigramme Holding



Conseil d'Administration

Oragroup est administré par un Conseil d'Administration dont 4 sièges attribués à des indépendants. Toutes les banques filiales d'Oragroup ont un Conseil d'Administration. Les Conseils ont une composition équilibrée entre administrateurs indépendants et administrateurs exécutifs, et se réunissent plusieurs fois par exercice.

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'Administration de la Holding était composé dix administrateurs dont une femme et de quatre indépendants à savoir :

Noms et prénoms	Qualité de l'administrateur	Date de prise de fonction
Vincent LE GUENNOU	Non exécutif, Président du Conseil	AGO 29 juin 2020
Ibrahima DIOUF	Non exécutif, Représentant permanent	AGO 29 juin 2020
Brice LODUGNON	Non exécutif, Représentant permanent	AGO 29 juin 2020
Ferdinand NGON KEMOUM	Exécutif, Administrateur Directeur Général	AGO 29 juin 2020
Alassane BA	Non exécutif, Indépendant	AGO 29 juin 2020
Marie Ange SARAKA YAO	Non exécutive, Indépendante	AGO 29 juin 2020
François KLITTING	Non exécutif, Indépendant	AGO 29 juin 2020
Tchéché N'GUESSAN	Non exécutif, Indépendant	AGO 29 juin 2020
William NKONTCHOU	Non exécutif	AGO 29 juin 2020
Jean-Louis MATTEI	Non exécutif	AGO 29 juin 2020

Présidence

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

Nomination des membres

La durée du mandat de tous les administrateurs est de trois ans renouvelables.

Plus du tiers (40%) des membres du Conseil est constitué d'administrateurs indépendants.

Le Conseil d'Administration veille à ce que sa composition reflète équitablement les droits de vote que peuvent exercer ses actionnaires et l'internationalisation des activités du Groupe avec notamment la présence d'administrateurs de nationalité et culture différentes.

En 2022, l'auto-évaluation par le Conseil d'Administration de son fonctionnement a permis la formulation d'axes d'amélioration impliquant un impact sur le processus de sélection et nomination des membres, dont le quota de femmes dans les conseils, passée de 19% à 10%.

L'auto-évaluation du Conseil d'Administration permet aussi vise aussi à évaluer le processus de désignation des membres, tant au sein du Conseil que de ses comités d'évaluer les capacités et moyens de formation des membres, ainsi que les compétences et qualités de ceux-ci, sur l'ensemble des sujets traités par le Conseil .

Noms et prénoms	Qualité de l'administrateur	Appartenance aux Comités	Domaine d'expertise
Vincent LE GUENNOU	Non exécutif, Président du Conseil		CEO du Africa50 Infrastructure Acceleration Fund
Ibrahima DIOUF	Non exécutif, Représentant permanent	Observateur du Comité d'Audit, membre du Comité des Risques et du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations	Conseiller Spécial du Président de la BOAD, riche expérience de plus de 30 ans dans le secteur bancaire africain et international. Spécialiste de l'audit, de la Gouvernance et du financement bancaire
Brice LODUGNON	Non exécutif, Représentant permanent	Président du Comité d'Audit et membre du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations	Plus de 20 années d'expérience dans le domaine du capital-investissement en Afrique
Ferdinand NGON KEMOUM	Exécutif, Administrateur Directeur Général		Auparavant, Managing Director au sein de Framlington Asset Management et plusieurs postes à responsabilité, chez LOITA Capital Partners International
Alassane BA	Non exécutif, Indépendant	Membre du Comité d'Investissement et de la Stratégie	Banquier principal d'investissement ayant 30 d'expérience dans le domaine bancaire et le financement des infrastructures et l'immobilier
Marie Ange SARAHA YAO	Non exécutive, Indépendante	Membre du Comité des Risques et du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations	Directrice générale du département de mobilisation des ressources et des partenariats avec le secteur privé de GAVI. Solide expérience d'une vingtaine d'années en leadership stratégique, élaboration de politiques, innovation financière et mobilisation des ressources au sein de marchés émergents et internationaux
François KLITTING	Non exécutif, Indépendant	Président du Comité des Risques et membre du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination	Secrétaire général de Mercialis, spécialisée en immobilier commercial. Auparavant, plusieurs positions clés dont celle de Directeur des Activités Financières du Crédit d'Equipement des PME, de Directeur Financier d'AXA Investment managers ou de Directeur des Investissements d'AXA France
Tchéché N' GUESSAN	Non exécutif, Indépendant	Président du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination et membre du Comité d'Audit	Docteur es Politiques Économiques, Professeur Agrégé Titulaire des Universités en Sciences économiques et Directeur honoraire du Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales
William NKONTCHOU	Non exécutif	Membre du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination et du Comité d'Investissement et de la Stratégie	Président et co-fondateur d'AFIIP, auparavant Directeur Général chez ECP
Jean-Louis MATTEI	Non exécutif	Président Comité d'Investissement et de la Stratégie et observateur du Comité d'Audit et du Comité des Risques	Plus de 30 ans d'expérience dans la direction d'institutions bancaires
Sylvie MAHOU-LO	Directrice de l'Audit du Groupe	Secrétaire non-membre du Comité d'Audit	Plus de 20 ans d'expérience dans l'audit, le contrôle, les risques, le contrôle et le conseil financier
Assiba Ponou KOUASSI	Directeur des Risques du Groupe	Secrétaire non-membre du Comité des Risques	Plus de 20 ans d'expérience dans le contrôle des risques
Guy TANKPINOUDOTOU	Directeur Juridique et du Contentieux	Secrétaire non-membre du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination	Solide expérience en direction et conseil juridique et fiscal
Serge MIAN	Directeur des Relations Investisseurs	Secrétaire non-membre du Comité d'Investissement et de la Stratégie	Solide expérience dans le conseil en risques et investissements financiers, engagé dans le développement durable d'une Afrique émergente
Katala LOUA	Directrice du Capital Humain	Secrétaire non-membre du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations	15 ans d'expérience dans des postes à responsabilité dans la fonction RH

Gouvernance éthique

Le Conseil d'Administration s'assure d'avoir en son sein au moins 1/4 d'administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives à la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA. Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec l'établissement ou son groupe, susceptible d'altérer son indépendance de jugement ou de le placer dans une situation de conflits d'intérêt apparent ou potentiel.

Lors de sa séance du 25 avril 2023, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination, a examiné et confirmé l'indépendance des quatre administrateurs nommés en cette qualité au Conseil. Sur proposition du Comité, le Conseil a considéré, conformément à la Circulaire N°01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA, qu'un administrateur est indépendant dès lors qu'il remplit tous les neuf critères d'indépendance mentionnés à l'article 11 de ladite Circulaire. En conséquence, le Conseil tenu le 25 avril 2023, sur la base du rapport du Comité Ethique de Bonne Gouvernance et de Nomination du 19 avril 2023, a confirmé l'indépendance des administrateurs Tchétché N' GUESSAN, François KLITTING, Alassane BA, et Marie-Ange SARAKA YAO.

Les Administrateurs adoptent un comportement loyal à l'égard de la société. Ils doivent faire preuve de courage, de transparence, d'intégrité et de discernement. À tout moment, ils doivent pouvoir justifier de l'honorabilité nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ils doivent être disponibles et s'impliquer activement dans l'exécution des missions et charges qui leur sont confiées.

Il a été mis en place un Comité Ethique et Bonne Gouvernance qui recueille et traite tous les sujets relatifs à l'éthique, à la déontologie et à la gouvernance. Il s'agit de l'un des Comités les plus actifs du Conseil d'Administration du groupe Orabank qui a fait adopter en 2015 une Charte de gouvernance applicable à l'ensemble des agents et dirigeants du Groupe ainsi qu'un Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.

En dehors des règles de fonctionnement du Conseil d'Administration fixées par les statuts de la Société, celui-ci s'est doté d'un Règlement Intérieur qui définit les droits et devoirs des Administrateurs et précise les modalités de fonctionnement du Conseil et de ses comités spécialisés conformément aux statuts, et d'une charte de l'administrateur.

Missions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Le Conseil d'Administration est investi par la loi, les statuts et son règlement intérieur de pouvoirs spécifiques.

Ainsi, le Conseil d'Administration a pour fonction entre autres :

- De définir et approuver la stratégie globale de la Société, son cadre général de gouvernance, sa culture d'entreprise ainsi que ses principes et ses valeurs.
- D'assumer la responsabilité ultime de la solidité financière de la Société et de sa conformité aux dispositions légales et réglementaires régissant ses activités.
- De s'impliquer de manière effective dans les activités de la Société, conformément à ses attributions légales, réglementaires et statutaires en s'informant des changements importants découlant de l'environnement économique ou opérationnel de l'établissement et en agissant en temps opportun pour protéger les intérêts à long terme de la Société.

Réunion et fonctionnement du Conseil d'Administration

Le Conseil arrête en début d'année le calendrier de ses réunions suivant une périodicité d'une réunion par trimestre sauf réunion urgente ou nécessaire. Le Conseil est convoqué par lettre envoyée à ses membres onze jours au moins l'avance. Préalablement à chaque réunion, la Société fournit aux membres du Conseil les informations utiles et nécessaires pour se prononcer sur l'ordre du jour et notamment les informations qualitatives et quantitatives sur l'activité de la Société et du Groupe.

Le Conseil d'Administration débat de sa composition, de son organisation, de son fonctionnement et procède à l'évaluation de ses travaux au moins une fois par an. Le procès-verbal de chaque réunion fait l'objet d'une approbation expresse lors de la réunion suivante.

En 2022, le Conseil s'est réuni huit fois, les 8 février, 25 avril, 27 juin, 7 juillet, 9 août, 20 septembre, 25 novembre et 20 décembre. Les réunions se sont tenues en présentiel et par visioconférence avec au moins trois administrateurs réunis sur un même site, de même que la direction générale.

La durée moyenne des réunions est de 3 heures est restée stable par rapport à l'exercice précédent.

Par ailleurs, Le taux moyen de présence des administrateurs en séance a été de 95%, en hausse par rapport à l'exercice précédent.

À chaque réunion du Conseil d'Administration il est fait un point à date sur l'activité et les résultats du Groupe. Un point annuel est également fait sur les financements mis en place ou renouvelés au cours de l'exercice.

Les activités d'Oragroup au cours de l'année 2022, se sont déroulées dans l'orthodoxie de la bonne gouvernance. Les instances décisionnelles d'Oragroup, notamment le Conseil d'Administration et ses comités se sont régulièrement réunies avec le souci permanent de l'amélioration de la gouvernance engagée au cours des exercices précédents. Sous la supervision générale du Comité d'Audit, les contrôles de deuxième et troisième niveau ont couvert l'ensemble des activités et services de l'Institution avec des résultats satisfaisants quant à la maîtrise du risque. Ils donnent une assurance raisonnable quant à l'efficacité et l'efficience des opérations, la fiabilité de l'information financière et la conformité aux lois et réglementations.

Oragroup poursuivra en 2023, le renforcement de sa gouvernance dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles instructions et circulaires de la Commission Bancaire entrées en application en 2021 et le renforcement des capacités de son personnel pour maintenir un niveau de service élevé en faveur de la clientèle, dans un souci permanent de maîtrise des risques et de préservation de la qualité de sa signature.

Comités spécialisés

Conformément aux dispositions des statuts et de la loi, le Conseil s'est doté dans l'esprit de la bonne gouvernance d'entreprise, de cinq comités spécialisés à savoir :

1. Le Comité d'Audit,
2. Le Comité des Risques,
3. Le Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination,
4. Le Comité Investissement et Stratégie,
5. Le Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations.

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

Les réunions de ces comités ont lieu dans un délai suffisant avant la tenue du Conseil d'Administration. Ces comités rendent compte régulièrement de leurs missions au Conseil et lui transmettent un rapport de leurs recommandations.

Les évaluations des comités sont faites en ligne de façon digitalisée. Au regard du résultat des évaluations reçues, par domaines évalués, le fonctionnement des comités paraît satisfaisant. Les points d'amélioration commun à tous les comités sont les délais de transmission des documents aux membres.

Le Comité d'Audit

Le Comité d'Audit a pour rôle d'assister le Conseil d'Administration dans la réalisation de sa mission de surveillance et contrôle qui porte notamment sur :

- La supervision du dispositif de contrôle interne de la banque ;
- L'approbation du plan d'audit à court et moyen termes et le budget subséquent ;
- L'examen de tous les rapports ou synthèses produits par la fonction Audit ;
- L'examen des reportings financiers ;
- L'examen du plan de mission, les rapports et recommandations des auditeurs externes ;
- Le suivi de la mise en œuvre des recommandations formulées dans les rapports des auditeurs internes et externes ;
- L'examen des comptes annuels individuels et consolidés et leur fiabilité ainsi que de la pertinence des informations financières produites ;
- L'avis donné sur le choix des Commissaires aux Comptes du Groupe et des filiales, ce choix étant validé par le Conseil d'Administration du Groupe ou de la filiale, le cas échéant ;
- La désignation, la mutation ou la révocation du responsable de la fonction d'audit interne et celle des auditeurs internes.

En 2022, le Comité d'Audit s'est réuni à cinq reprises, les 18 mars, 13 avril, 20 juillet, 08 septembre, et le 15 novembre. Le taux de présence des membres a été de 100%.

Le Comité des risques

Le rôle du Comité des Risques consiste à assister le Conseil d'Administration dans sa mission de surveillance de la mise en œuvre du dispositif de gestion des risques.

Ainsi, le comité des Risques :

- S'assure de la mise en place et du bon fonctionnement du dispositif de gestion intégrée des risques conforme aux exigences réglementaires
- A une bonne connaissance de la nature et de l'ampleur des risques encourus, les interrelations qui existent entre ces différents risques ainsi que les niveaux de fonds propres et de liquidité requis pour couvrir ces expositions ;
- Soumet au Conseil d'Administration, pour approbation, des propositions relatives au degré d'appétence pour le risque actuel et futur à l'échelle du Groupe ainsi que les limites en matière, notamment, d'octroi de crédits, d'investissements et de concentration ;
- Révise périodiquement les politiques et procédures de risques au regard des évolutions enregistrées dans les activités et s'assure qu'elles sont adaptées aux stratégies et au degré d'appétence pour le risque approuvés par le Conseil d'Administration ;
- Veille à ce que l'organe exécutif prenne les mesures nécessaires pour contrôler et maîtriser tous les risques significatifs conformément aux stratégies et degré d'appétence pour le risque qui ont été approuvés.

Le comité des risques s'est réuni à sept reprises au cours de l'année 2022, dont 2 réunions conjointes avec le comité d'audit. Les réunions sont tenues les 10 janvier, 25 février, 13 avril, 17 juin, 05 septembre et 16 septembre et 15 novembre. Le taux de présence des membres a été de 100%.

Conformément à ses attributions, le Comité a pris connaissance des rapports périodiques soumis par la Direction de la Gestion des Risques ainsi que le Département du Crédit, le Département du Recouvrement, la Direction Juridique, l'entité BMB et a veillé tout au long de l'exercice 2022 à l'indépendance de la fonction de gestion des risques.

Le Comité Éthique, Bonne Gouvernance et Nomination

Le rôle du Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination est d'assister le Conseil pour une meilleure gouvernance au sein du Groupe Orabank et notamment de :

- Appuyer le Conseil dans le développement d'une gouvernance fondée sur les principes d'efficacité, de transparence et d'imputabilité ;
- Proposer au Conseil l'adoption de nouvelles pratiques de gouvernance, de code de déontologie, et évaluer celles en vigueur ;
- Exercer un rôle de surveillance en matière de gouvernance, de développement durable et de responsabilité sociale ;
- Conseiller le Président du Conseil en matière d'éthique et de déontologie et l'assister dans ses travaux concernant l'application et l'interprétation du Code d'éthique et de déontologie autant aux membres du Conseil, qu'aux dirigeants sociaux et au personnel ;
- Sélectionner de nouveaux administrateurs et de nommer les membres de l'organe exécutif ;
- Évaluer l'efficacité du Conseil d'Administration ;
- Identifier les administrateurs indépendants potentiels à retenir ;
- S'assurer en permanence que les procédures établies sont transparentes et respectées ;
- Formuler des avis et recommandations à l'organe délibérant sur la politique de ressources humaines de l'établissement.

En 2022, le Comité Ethique, Bonne Gouvernance et Nomination s'est réuni quatre fois en présence de la direction générale invitée, le 1er février, 19 avril, 19 juillet et 18 novembre. Le taux de présence des membres a été de 100%. La durée moyenne d'une réunion est de 2h.

Les principaux sujets traités au cours de ses séances ont porté sur la gouvernance, la déontologie, la mise à jour annuelle de la charte de gouvernance du Groupe, le recrutement d'administrateur indépendant dans les filiales, la validation des demandes de conversions de BSA, l'augmentation du capital d'Oragroup, l'évaluation du Conseil, ses membres et ses comités spécialisés, le planning de formation des administrateurs, la rotation des membres des comités spécialisés.

Le Comité d'Investissement et de la Stratégie

Le rôle du Comité d'Investissement et de la Stratégie est d'assister le Conseil d'Administration dans les domaines suivants :

- Soutenir les projets de développement du Groupe en encadrant les opérations de croissance interne et externe que le Groupe pourrait être amené à entreprendre par la création de nouvelles filiales ou par le rachat de sociétés existantes et en encadrant tout autre investissement entrepris par le Groupe;
- Définir et revoir si nécessaire la stratégie d'investissement du Groupe, qui regroupe à la fois la politique d'investissement et les critères d'investissement et veiller au respect de la réglementation applicable, des règles de bonne conduite et des principes directeurs de l'investissement. Le CIS est responsable de la supervision de l'implémentation de cette stratégie d'investissement ;
- Proposer au Conseil d'Administration les grandes orientations stratégiques et le Business Model du Groupe en évaluant sa position stratégique, compte tenu de l'évolution de son environnement et de ses marchés ainsi que les axes de développement à moyen et long terme.

Le Comité d'Investissement et de Stratégie s'est réuni à trois reprises en 2022, les 20 avril, 16 septembre, et 17 novembre. Le taux de présence des membres a été de 77%.

Les principaux sujets traités pendant les séances de cette année sont d'ordre financier à savoir, les levées de fonds, le renforcement des fonds propres des entités, le plan de Trésorerie du Groupe, le plan de financement d'Oragroup, la stratégie d'Oragroup, le démarrage des activités de la SGI, le plan de retournement de filiales, le projet de partenariat et de croissance externe.

Le Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations

Dans le cadre de l'accomplissement de son rôle d'assistance au Conseil d'Administration, le Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations tient les fonctions et responsabilités suivantes :

- Assister le Conseil dans le processus de recrutement des Directeurs holding ;
- Proposer en cas de besoin, les amendements aux procédures de recrutement des Directeurs holding ;
- Veiller à ce que le processus de recrutement des Directeurs holding soit organisé d'une manière rigoureuse, objective, professionnelle et transparente ;
- S'assurer que les procédures établies sont transparentes et respectées ;
- Identifier, traiter, voire éliminer les situations de conflit d'intérêts qui pourraient émaner du processus de recrutement des Directeurs holding en vue de veiller à l'objectivité de ces derniers ;
- Proposer au Conseil d'administration, les éléments de rémunération des administrateurs que ce dernier soumet à l'assemblée générale.
- Proposer au Conseil, les éléments de rémunération des dirigeants (Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints Groupe, filiales/succursales et Directeurs holding), que ce dernier soumet à l'assemblée générale ;
- Surveiller l'élaboration et la mise en œuvre du système de rémunération de la holding et du Groupe ;
- Veiller à ce que ce système soit approprié et cohérent avec la culture et l'appétence pour le risque de la holding, ses activités à long terme, sa stratégie de gestion des risques à long terme, sa performance ainsi que son système de contrôle interne ;
- S'assurer que ce système est en conformité avec toutes les exigences légales et réglementaires ;
- Examiner, analyser et suivre, au moins une fois par an, les plans, les procédures et les résultats du système de rémunération à l'échelle de la holding afin de déterminer s'il crée les incitations permettant une bonne gestion des risques, des fonds propres et de la liquidité ;
- Travailler en étroite collaboration avec le comité des risques qui doit également déterminer si les incitations générées par le système de rémunération tiennent dûment compte du profil de risque de la holding, de ses besoins de fonds propres et de liquidité ainsi que la prévision de ses revenus.

Le Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations s'est réuni à six reprises au cours de l'année 2022 et notamment, les 7 février, 21 avril, 5 mai, 31 mai, 14 septembre et 11 novembre. Le taux moyen de présence des membres a été de 79%.

Formation continue

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

Le planning de formation des administrateurs du Groupe fait parti des sujets traités au cours des six réunions du Comité Éthique, Bonne Gouvernance et Nomination.

Les administrateurs se sont jugés satisfaits de leur de niveau de formation lors de l'autoévaluation du Conseil, en 2022. Le niveau de préparation préalable à la tenue des réunions du Conseil et de ses Comités reste toutefois perfectible et pourrait soulever le sujet de nouvelles formations dans les exercices à venir.

Évaluation du Conseil d'Administration

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

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

En 2022, il ressort de cette auto-évaluation que les administrateurs disposent globalement des compétences personnelles leur permettant d'exercer convenablement leur mandat. Les qualités cognitives et fonctionnelles des membres du Conseil sont également satisfaisantes et suffisantes pour leur permettre de mener à bien les travaux.

Les membres du Conseil ont rempli les questionnaires d'évaluation en ligne en classant une liste d'énoncés selon l'échelle suivante : Oui (Perfectible Très satisfaisant) / Non / N/A.

L'évaluation du Conseil d'administration d'Oragroup S.A. pour l'année 2022 a été réalisée sous forme de questionnaire visant à évaluer les domaines suivants :

Au niveau du Conseil

- Responsabilités essentielles
- Obligations vis-à-vis de l'organe exécutif
- Structure et composition
- Organisation et fonctionnement
- Comités spécialisés
- Déontologie, éthique gouvernance et principes de bonne conduite

Au niveau des cinq comités du Conseil

- Respect du contenu de la charte
- Processus de désignation des membres
- Déroulement des réunions
- Formation des membres et les moyens mis à disposition
- Comptes-rendus au Conseil
- Déontologie, éthique gouvernance et principes de bonne conduite

Au niveau des membres du Conseil

- Compétences personnelles (motivation, intégrité, loyauté, indépendance d'esprit)
- Qualités cognitives et fonctionnelles (esprit d'analyse et de synthèse, objectivité, ouverture d'esprit, sens de l'éthique, esprit d'équipe, écoute et sensibilité, communication, influence, vision, sens politique, sens de responsabilité, esprit des décisions et de solidarité, sens de la gestion)



RAPPORT D'ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Diversité du Conseil d'Administration

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

Le sujet du quota de femmes dans les conseils fait toutefois partie des points d'amélioration formulés dans le cadre de l'autoévaluation du Conseil, en 2022.

Rémunération des organes de gouvernance

Les rémunérations et avantages des administrateurs sont déterminés conformément aux dispositions de l'acte uniforme sur le droit des sociétés commerciales et du GIE. Ils font l'objet d'une proposition initiale du Conseil d'Administration qui les soumet à la validation de l'Assemblée Générale Ordinaire qui détermine le montant global des indemnités de fonction à allouer aux membres du Conseil d'administration

Ce montant est réparti entre l'ensemble des membres du Conseil d'administration à raison d'un montant Y pour le Président, Y x 80% pour les administrateurs indépendants et Y x 50% pour les autres administrateurs non exécutifs. Le paiement des indemnités de fonction s'effectue à chaque début de trimestre. Les montants payés couvrent les travaux en comité.

Les administrateurs ont perçu des indemnités de fonction dont le montant a été fixé par l'assemblée générale, et réparti par le Conseil lui-même entre ses membres. Le montant des indemnités de fonction versés aux administrateurs a été régulièrement porté à la connaissance des commissaires aux comptes.

Le montant global des salaires, allocations et indemnités diverses, honoraires et avantages en nature versés aux cinq personnes les mieux rémunérées au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à un 1 250 243 362 francs CFA.

Rémunération fixe annuelle

Le montant global des rémunérations versées aux cinq personnes les mieux rémunérées s'élève à 1 375 839 695 francs CFA.

RAPPORT DES RÉMUNÉRATIONS DE LA DIRECTION

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs précis et exigeants, alignés sur la stratégie du Groupe et ses priorités. Ces objectifs sont fixés annuellement par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des ressources humaines et des rémunérations.

Le montant de la rémunération variable est à l'issue de la clôture de l'exercice au titre duquel elle s'applique. Cette évaluation se fait, pour les objectifs quantitatifs, sur la base des indicateurs financiers et autres données chiffrées au 31 décembre définis au préalable, et, pour les objectifs qualitatifs, également préalablement définis, sur la base des réalisations financières et extra-financières concrètes atteintes par le Directeur Général. Le niveau d'atteinte de ces objectifs est communiqué, critère par critère, à l'issue du Conseil d'administration constatant la performance du Directeur général, sans aucune compensation possible entre les critères.

Délégation de l'autorité

Monsieur Ferdinand NGON KEMOUM exerce les fonctions de directeur général, assisté de deux directeurs généraux adjoints, Le directeur général, et les directeurs généraux adjoints sont investis des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société, dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux expressément attribués aux assemblées générales et spécialement réservés au Conseil d'administration par les dispositions légales et/ou par les statuts. Leur mandat ne comporte aucune limitation particulière de pouvoirs vis-à-vis des tiers.

Le Règlement Intérieur comporte différentes dispositions destinées à favoriser une prise de décision éclairée s'agissant d'opérations importantes ou stratégiques.

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 œuvre :

- Élaboration d'une charte définissant une organisation claire, transparente et efficace entre la holding et les filiales ;
- Formalisation des différentes procédures Groupe ;
- Renforcement de l'organisation de la holding par la création et le raffermissement des fonctions clés d'appui aux filiales ;
- Mise en place des comités de management ;
- Réforme du processus d'approbation des crédits en instaurant plus de collégialité dans les décisions ;
- Adaptation du système de délégation de pouvoir ;
- Anticipation de notre conformité vis-à-vis des régulateurs pour s'aligner dès 2017 sur les normes Bâle II et III.

Responsabilité Sociétale du Groupe

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

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

Amélioration continue de la maîtrise des risques

Les procédures de Contrôle Interne et de gestion des risques de ORAGROUP s'inscrivent dans le cadre d'un dispositif conforme à la circulaire N° 003/2017 de la Commission Bancaire relative à l'organisation du système de contrôle interne des établissements de l'UMOA. Le Groupe Orabank dispose de fonctions de contrôle en matière d'audit interne, de gestion des risques et de conformité.

Contrôle interne

Le groupe Orabank s'est doté d'un dispositif de contrôle interne qui s'articule en trois niveaux de contrôle ou lignes de défense :

- Le contrôle de premier niveau est d'abord effectué par les agents opérationnels sur leur processus de travail pour veiller à la régularité, la sécurité et la validation des opérations. Ce niveau de contrôle est complété par des phases de validation, soit entre collaborateurs (principe de séparation des tâches), soit par le responsable hiérarchique qui veille au bon fonctionnement du contrôle opérationnel et permet d'assurer que les procédures de traitement des opérations sont respectées à tous les échelons de l'établissement. Ces contrôles a priori sont complétés de contrôles à posteriori, réalisés par le responsable hiérarchique. Il peut s'agir de contrôles par échantillonnage visant à s'assurer, de manière aléatoire mais permanente, que les procédures et contrôles sont bien respectés par les collaborateurs.
- Le contrôle de second niveau intervient ensuite pour vérifier, selon une périodicité adaptée, la régularité des opérations, le respect des procédures et l'efficacité des contrôles de premier niveau effectués par les unités opérationnelles. Le contrôle de second niveau couvre toutes les activités de la banque.
- Le contrôle de troisième niveau revoit le dispositif de contrôle permanent (contrôle de premier et de second niveau) sur un périmètre spécifique pour s'assurer de la régularité et de la conformité des opérations, le respect des procédures et l'efficacité des dispositifs précédents, notamment leur adéquation à la nature de l'ensemble des risques associés aux opérations. Par le biais d'évaluations périodiques de dernier niveau, son objectif est de s'assurer, de manière générale, que le dispositif de contrôle interne est en place et fonctionne comme il se doit.

Qualité et fiabilité de l'information

La fiabilité de l'information financière réside dans la mise en place de procédures opérationnelles, comptables et de contrôle interne visant à détailler les étapes dans le cadre de l'enregistrement et la bonne prise en compte des opérations réalisées par l'organisation, afin de produire les états financiers, qui donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et du résultat dans le respect des principes et règles comptables en vigueur. La qualité de ce dispositif de contrôle interne comptable et financier se retrouve aussi au travers :

- D'une séparation des tâches qui permet de bien distinguer les tâches d'enregistrement, les tâches opérationnelles et les tâches de conservation ;
- D'une description des fonctions devant permettre d'identifier les origines des informations produites, et leurs destinataires ;
- D'un mécanisme permettant de s'assurer que les opérations sont effectuées conformément aux instructions générales et spécifiques, et qu'elles sont comptabilisées de manière à produire une information financière conforme aux principes comptables généralement en vigueur.

Les procédures de gestion des risques

Chacune des fonctions de contrôle est placée sous l'autorité d'un directeur et dépend hiérarchiquement du Directeur Général et fonctionnellement du Conseil d'administration qui est responsable de leur sélection, de la supervision de leur performance ainsi que de leur révocation.

Chacune des fonctions de contrôle :

- Est dotée de ressources humaines compétentes et quantitativement suffisantes pour mener à bien sa mission ;
- Maintient à jour les connaissances acquises et assure une formation continue et actualisée à chacun des membres du personnel qui lui sont affectés ;
- Est indépendante et permanente ;
- Dispose de la notoriété et de l'autorité suffisantes pour que les responsables s'acquittent de leurs devoirs ;
- Détecte et gère les conflits d'intérêts apparents et potentiels ;
- Communique aux organes de gouvernance des informations exactes, à jour et intelligibles pour leur permettre de prendre des décisions éclairées.

Gestion des risques

La fonction gestion des risques supervise les risques pris sur l'ensemble des activités du Groupe Orabank. Le dispositif de gouvernance de la fonction de gestion des risques au sein du Groupe Orabank assure une participation effective du Conseil d'Administration et de l'organe exécutif à travers la supervision des fonctions ainsi que de l'existence d'un réel environnement de gestion des risques. La structure organisationnelle de la Gestion des risques du Groupe Orabank est organisée autour de trois principaux piliers : Gouvernance, gestion et contrôle.

Cette structure permet ainsi :

- Une supervision par le Conseil d'Administration et l'Organe Exécutif ;
- L'existence de fonctions indépendantes de gestion des risques assurant une séparation ; entre les unités opérationnelles et les fonctions de contrôle ;
- L'existence d'unités indépendantes de contrôle.

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

Ceci permet de superviser et de gérer l'ensemble des risques pris sur les activités des entités tels que les risques de crédit, les risques opérationnels, les risques de marché, le risque stratégique, les risques sociaux et environnementaux. Le Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux (SYMRES), mis en place par le Groupe Orabank, est utilisé dans l'octroi de financements et vise à identifier les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance potentiels liés à tout projet d'investissement soumis à la banque.

VISION ET VALEURS

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

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

Orabank est un acteur engagé et de proximité, participant au développement de l'Afrique par le financement de projets liés à l'éducation, aux infrastructures, aux énergies renouvelables, à l'agro-industrie, à l'entrepreneuriat.

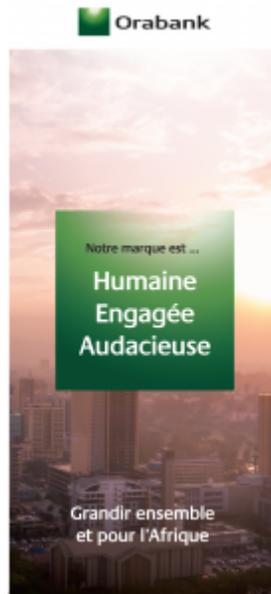
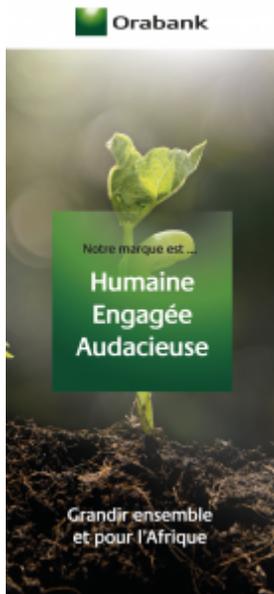
Nous accompagnons nos clients particuliers, entreprises, petites et moyennes entreprises, institutionnels, commerçants, etc. en déclinant nos valeurs dans notre façon de travailler et dans notre relation clientèle :

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

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

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

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





« Je choisis de partager avec tous nos collaborateurs l'esprit MILEDYOU qui a animé l'intégration des BRS dans la famille Orabank et qui doit continuer de nous animer. Au delà de nos différences, bâtir une grande banque au service de l'économie africaine par l'aspect humain, le rapprochement et l'ouverture aux autres pour faire mieux et plus grand. »

Ferdinand Ngoum Kemoum

Administrateur, Directeur Général

Notre formation e-learning sur la RSE

Depuis 2014, notre Groupe s'est engagé dans une démarche RSE dont la finalité est de participer au développement durable de nos pays de présence tout en veillant à notre performance globale. C'est pour cela que Orabank propose à ses collaborateurs un parcours de formation dédié à la RSE. Il permet de découvrir progressivement, de comprendre et d'intégrer la RSE de façon générale et plus spécifiquement, ses implications pour les métiers des collaborateurs dans le contexte du Groupe Orabank.

Une entreprise est composée d'individus, avec des comportements plus ou moins homogènes, adaptés ou non à la vision de celle-ci. Les comportements ne changent pas par la contrainte, mais par un processus en 4 phases : Information, Compréhension, Agrément et Adaptation du comportement.

Ce parcours de formation possède 4 objectifs :

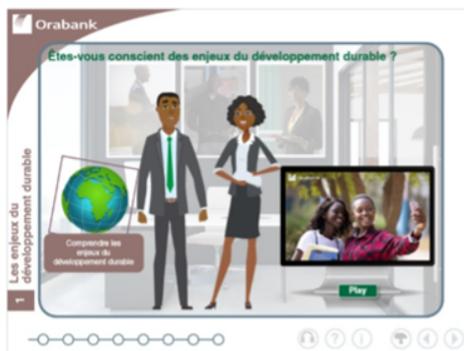
- Créer une communauté de vue ;
- Développer un sentiment d'appartenance ;
- Mettre en cohérence les messages externes et internes ;
- Faire de nos collaborateurs les meilleurs ambassadeurs de notre marque pour la faire vivre durablement, notamment vis-à-vis de nos clients.

Au travers des différentes étapes de ce parcours, les collaborateurs ont une fabuleuse occasion de partager les valeurs de la marque, et d'ouvrir des perspectives permettant à chacun d'envisager son rôle dans l'avenir de l'entreprise. Chaque collaborateur doit être un ambassadeur d'Orabank.

En juin 2023, au total, plus de 1700 apprenants ont finalisé leur parcours de formation en e-learning.

Au-delà du parcours d'acculturation à la RSE portant également sur l'intégration du sujet dans les métiers, un sondage permet de classer les Orabankers selon leur implication dans le déploiement de la stratégie RSE.

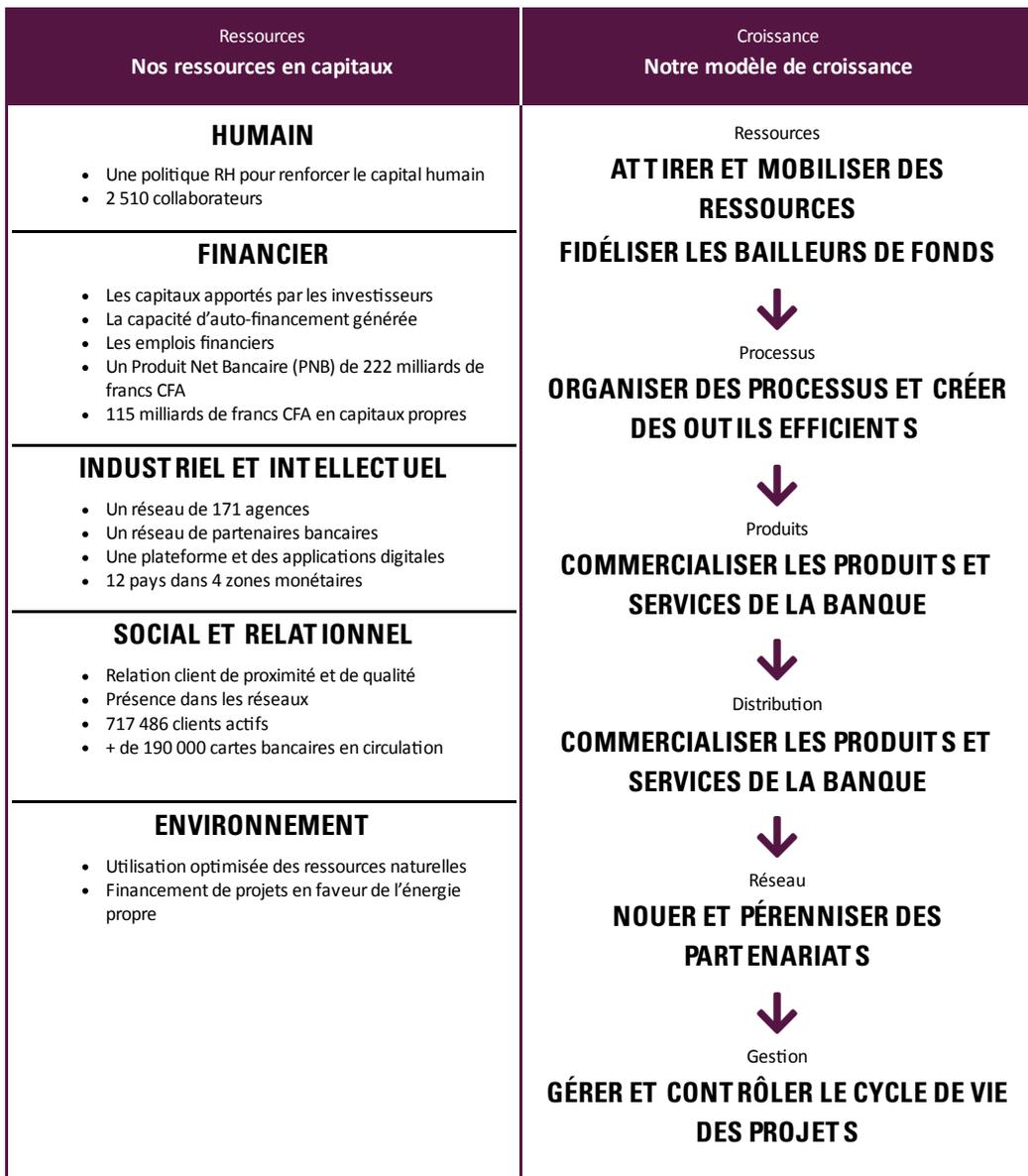
68% des Orabankers sont très impliqués et 24% assez impliqués.



MODÈLE D'AFFAIRES

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

Notre modèle intégré de création de valeur



<p>Résultats</p> <p>Les résultats pour nos parties prenantes</p>	<p>Croissance</p> <p>Notre modèle de croissance</p>
<p>PARTENAIRES INTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un employeur reconnu et responsable • Des opportunités de carrière 	<p>ODD 1</p> <p>PAS DE PAUVRETÉ</p>
<p>INVESTISSEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solidité de la situation financière • Résultat Net de 19 milliards de francs CFA • En 13 ans, la taille du Groupe multipliée par 14 • Les dépôts clientèle par 11 et les crédits clientèle par 15 	<p>ODD 5</p> <p>ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>
<p>CLIENTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • La banque digitale et une offre de services • Des clients fidélisés et satisfaits • Dépôts clientèle 3 177 milliards de FCFA • Crédits clientèle 2 283 milliards de FCFA • Classée dans le TOP 5 des banques sous-région • 1ère place au Togo 	<p>ODD 7</p> <p>ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p>
<p>RÉGULATEURS DE MARCHÉS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un engagement envers l'éthique, la conformité et le respect des normes internationales 	<p>ODD 8</p> <p>TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>
<p>INFLUENCEURS SOCIÉTAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une relation de partenariat ouverte • Une contribution directe au développement durable de l'Afrique émergente 	<p>ODD 9</p> <p>INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>
	<p>ODD 10</p> <p>INÉGALITÉS RÉDUITES</p>
	<p>ODD 13</p> <p>MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>
	<p>ODD 16</p> <p>PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>
	<p>ODD 17</p> <p>PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p>

2

STRATÉGIE RSE

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Principaux impacts, risques et opportunités

Contexte économique

L'activité économique mondiale reste affaiblie par la guerre en Ukraine, le resserrement de la politique monétaire pour contenir les pressions inflationnistes avec le durcissement des conditions financières dans la plupart des régions et les tensions sur les chaînes d'approvisionnement. L'assouplissement des restrictions visant les usines en Chine a exercé un effet modérateur. Alors qu'il prévoyait en début d'année une croissance de 4,4% pour l'année 2022, le FMI a publié en janvier 2023 dans son rapport révisé sur les perspectives, une révision à la baisse du taux de croissance qui se situerait autour de 3,4% après une première révision en avril 2022 à 3,6%.

Contexte africain

Dans un contexte de croissance démographique forte où 40% de la population a moins de 15 ans et que 84% de l'économie est informelle, le Groupe Orabank veille à l'identification et à la compréhension à la fois des attentes majeures de son écosystème, aux différents risques auxquels il fait face dans le cadre de ses activités et aux opportunités que son métier et son territoire lui présente.

Comme l'ensemble des entreprises, le Groupe Orabank, au travers de ses activités, interagit avec son environnement sociétal. L'identification et l'analyse des impacts du Groupe sur son environnement font partie de sa démarche de développement durable pour orienter ses actions vers une réduction des effets négatifs et une valorisation des effets positifs, tant pour lui-même que pour ses parties prenantes.

L'Afrique connaît un double fardeau de maladies : celui des maladies infectieuses endémiques et celui de la Covid-19 qui s'est déclaré au début de l'année 2020 sur le continent. De plus, sa capacité à fournir des soins intensifs est la plus faible au monde. La distanciation sociale semble difficile à mettre en œuvre sur le continent, où la majorité de la population vit avec moins de deux dollars par jour et le poids de l'économie informelle est considérable. En 2019, le secteur employait 86 % des emplois, d'après une étude de l'OIT. Cela signifie que la grande majorité des habitants n'a pas d'emploi formel avec un salaire lui permettant de subvenir à ses besoins de manière régulière.

En Afrique subsaharienne, les perspectives à court terme sont contrastées et étroitement liées à l'évolution de l'économie mondiale. Sur le plan local, la situation sociopolitique et sécuritaire de nombreux pays demeure particulièrement délicate. Après le rebond observé en 2021, la croissance du PIB devrait ralentir fortement de plus de 1 point de pourcentage, à 3,8 % pour 2022 selon les estimations du FMI publiées en janvier 2023.

L'augmentation du prix du baril de pétrole en raison de la guerre en Ukraine occasionne une augmentation des charges liées au fret maritime et entraîne donc une augmentation du coût du transport et de la chaîne d'approvisionnement.

En ce qui concerne la zone UEMOA, la croissance devrait ressortir en 2022 à 4,9% avec en repli de 1% par rapport 2021. Cette tendance est observée dans nos différents pays d'implantation à l'exception du Niger qui devrait connaître une variation positive. Le taux d'inflation dans l'union devrait atteindre un niveau élevé en 2022 en lien avec l'envolée des cours internationaux des denrées alimentaires et des produits pétroliers importés. Au titre de la situation monétaire et financière de l'UEMOA, la BCEAO a procédé au relèvement des taux directeurs en juin 2022, septembre 2022 et décembre 2022. Sur le plan politique, la CEDEAO a levé les sanctions à l'encontre du Mali le 03 juillet 2022 et l'Etat malien a procédé à l'émission de bons et d'obligations du Trésor, organisée le 09 août 2022 et qui a permis de régler le reliquat des impayés de la dette de marché émise par adjudication, soit 215 milliards FCFA.

Dans la zone CEMAC, l'activité économique a été orientée à la hausse. Elle est portée par la bonne tenue de la demande intérieure et la hausse des cours du baril de pétrole, ainsi que le regain de reprise des secteurs sinistrés par la pandémie de Covid-19. La BEAC table sur un taux de croissance de +2,90% pour un PIB réel en 2022 (contre 1,7% en 2021). Le comité de politique monétaire n'a pas changé les taux directeurs depuis sa réunion du 28 mars 2022.

En Guinée, selon le dernier rapport de la Banque Mondiale publiée en mars 2023, la croissance du PIB en 2022 a atteint 4,7%, après une forte accélération des activités minières. Sur la même année, l'inflation est estimée à 12.1 %, une légère baisse par rapport à 2021 (12.6 %), du fait d'une politique monétaire restrictive et d'une forte appréciation du taux de change.

Enfin pour la Mauritanie, la croissance s'est accélérée passant de 2,4 % en 2021 à 5,2 % en 2022, portée par l'augmentation des exportations du côté de la demande, et l'expansion du secteur agricole du côté de l'offre. L'inflation annuelle moyenne a atteint 9,5 % en 2022. Le Conseil de Politique Monétaire reste préoccupé par l'évolution de l'inflation et a décidé de suivre de près l'évolution des prix et de resserrer la politique monétaire en relevant au besoin le taux directeur.

Économie informelle

Le secteur informel en Afrique de l'Ouest est l'un des principaux moteurs d'activité économique. En Afrique subsaharienne, 89% des employées femmes travaillent dans le secteur informel, qui représente 80% de l'emploi total de la région et 55% du PIB. Les revenus irréguliers et faibles des travailleurs du secteur informel les rendent particulièrement vulnérables aux chocs économiques, notamment la pandémie COVID-19, les épidémies de criquets ou le déplacement forcé.

Orabank a pris la décision de suivre les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) pour améliorer sa politique climat et énergie intégrée à la stratégie RSE du Groupe. Le présent rapport intégré de 2022 comprend un examen de la mise en œuvre du programme et des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs climatiques, notamment en matière de croissance verte. Une étude approfondie des impacts, des risques et des opportunités sur la stratégie du Groupe Orabank ainsi que les actions de résilience mises en place par le Groupe pour répondre à ces risques a été menée.

Au cours des deux dernières décennies, la production et l'emploi informel en Afrique sub-saharienne ont chuté de 5 et 6 points de %, respectivement. L'informalité est plus élevée dans les pays à faible revenu, les États fragiles et les pays exportateurs. L'emploi informel a dépassé 85 % de l'emploi total, en moyenne, au Bénin sur la période 2010-2018. C'est en Afrique centrale et en Afrique de l'Ouest que la proportion moyenne d'informels était la plus élevée, soit respectivement 80% et 84% par rapport à 50% en Afrique australe, selon le rapport « [La mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques](#) » du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) pour l'OIT.

SYMRES

Le SYMRES (système de management des risques environnementaux et sociaux) est la démarche du Groupe Orabank pour gérer ses risques ESG. Il vise à identifier et atténuer les risques sociétaux potentiels liés à tout nouveau projet d'investissement soumis à la banque. Il doit éviter que la banque ne finance des projets ou activités qui auraient un impact social ou environnemental négatif significatif, qui pourrait se transformer en risque financier ou de réputation. Il a été élaboré par la Direction Juridique et RSE, déployé en 2017 au sein de toutes les entités du Groupe et approuvé par le Conseil d'Administration d'Oragroup.

Le SYMRES comprend un manuel de procédures de gestion des risques environnementaux et sociaux, une liste d'exclusion des demandes de financement, une mise en contexte sur les risques ESG de chaque pays d'implantation du Groupe Orabank, un outil de cotation des risques ESG pour les entreprises et un dossier d'analyse à intégrer dans les contrats.

Pour répondre à une attente de la gouvernance d'une meilleure application du système de gestion des risques ESG et devant l'augmentation des risques potentiels de réputation et d'image, sans compter les risques de non-conformité réglementaire, il était indispensable de renforcer le système, notamment pour accompagner nos clients Entreprises sur la voie d'un développement durable. Des risques sont en effet régulièrement constatés sur les aspects ESG (non-conformité réglementaire sociale ou environnementale, non-respect des procédures administratives, etc.) et il convient de renforcer la compréhension de ces risques et de leurs impacts par nos chargés de clientèle.

En 2020, le Groupe Orabank a entrepris une révision de sa cartographie des risques extra-financiers pour aligner et mettre en perspective sa stratégie RSE avec ses orientations stratégiques de développement. Les risques ESG auxquels le Groupe peut potentiellement être confronté ont été identifiés et traités pour réduire leur portée et leur occurrence. Une liste complète de risques a été élaborée selon les différentes thématiques abordées dans les référentiels internationaux reconnus pour leur pertinence (TCFD, GRI/SASB, COSO ESG-ERM, WBSCD, UN-PRI, ODD, etc.). Le COSO et le WBSCD ont publié un guide pour la mise en place de système de gestion des risques ESG. Cette méthodologie est appliquée dans le cadre du projet de révision des risques ESG du Groupe Orabank.

Une étude approfondie des impacts, des risques et des opportunités sur la stratégie du Groupe Orabank ainsi que les actions de résilience mises en place par le Groupe pour répondre à ces risques a été menée.

Le portefeuille du Groupe est représenté à hauteur de 44% par les grandes entreprises et 29% par les PME, ce qui fait un total de 73% pour les entreprises qui constituent la cible prioritaire de la refonte du SYMRES. Un comité de pilotage regroupant 35 membres de directions du Groupe (Direction Exécutive, Gestion des Risques, Trésorerie, Commerciale et Marketing, Juridique et Contentieux, Crédit et Communication Externe) a été constitué et s'est réuni pour mettre en œuvre un plan d'action en 3 étapes :

1. Analyse des opportunités liées aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
2. Étude des secteurs d'exclusion du périmètre de son portefeuille ;
3. Priorisation des risques ESG du Groupe Orabank et des principaux secteurs d'activités de ses clientèles d'entreprises.



“ Les banques font aujourd’hui face à un risque de de liquidité, dans un contexte où le taux de refinancement a été revu à la hausse et l’application des normes bâloises met une pression supplémentaire sur les fonds propres. Notre Groupe a connu une bonne année 2022, mais nous devons améliorer notre coût net du risque et diminuer le risque opérationnel. ”

Julien KOFFI

Directeur commercial et marketing

Renforcement de la gouvernance des risques

Le Directeur des Risques du Groupe Orabank est responsable de la supervision des risques et opportunités ESG. Les membres du Conseil d’Administration et le Directeur Général du Groupe sont régulièrement informés du déploiement des actions stratégiques du Groupe dans ce domaine.

Le rôle du Comité des Risques consiste à assister le Conseil d’Administration dans sa mission de surveillance de la mise en œuvre du dispositif de gestion des risques. En 2022, le Conseil d’Administration a approuvé :

- Le renouvellement annuel du Plan Préventif de Redressement d’Oragroup (transmis au régulateur) ;
- Les limites annuelles de pertes opérationnelles maximales pour chaque entité ;
- Les limites annuelles de risque de change ainsi que les ratios de bilan relatifs au risque de liquidité pour chaque entité ;
- Le rapport annuel sur le dispositif global de gestion des risques (transmis au régulateur) ;
- La mise à jour des hypothèses d’évaluation des pertes de crédit attendues sous les normes IFRS 9.

Au cours de l’année 2022, les réunions des Comités des risques se sont tenues à une fréquence régulière. Ainsi, 29 réunions se sont tenues au niveau de la Holding et de toutes les entités. Par ailleurs, afin de renforcer la surveillance des activités de gestion des risques, les 16 membres du Comité des risques du Groupe Orabank ont participé à toutes les réunions des Comités des risques des Conseils d’Administrations des entités du Groupe.

MATÉRIALITÉ ET PARTIES PRENANTES

Le Groupe Orabank souhaite s’investir dans la réponse aux attentes de ses parties prenantes. Ainsi, nous avons réalisé une étude de matérialité en 2017, qui nous a permis de dessiner notre matrice de matérialité puis moduler notre stratégie. Depuis, nous réalisons une matérialité dynamique en prenant en compte les enjeux qui évoluent dans notre métier bancaire.



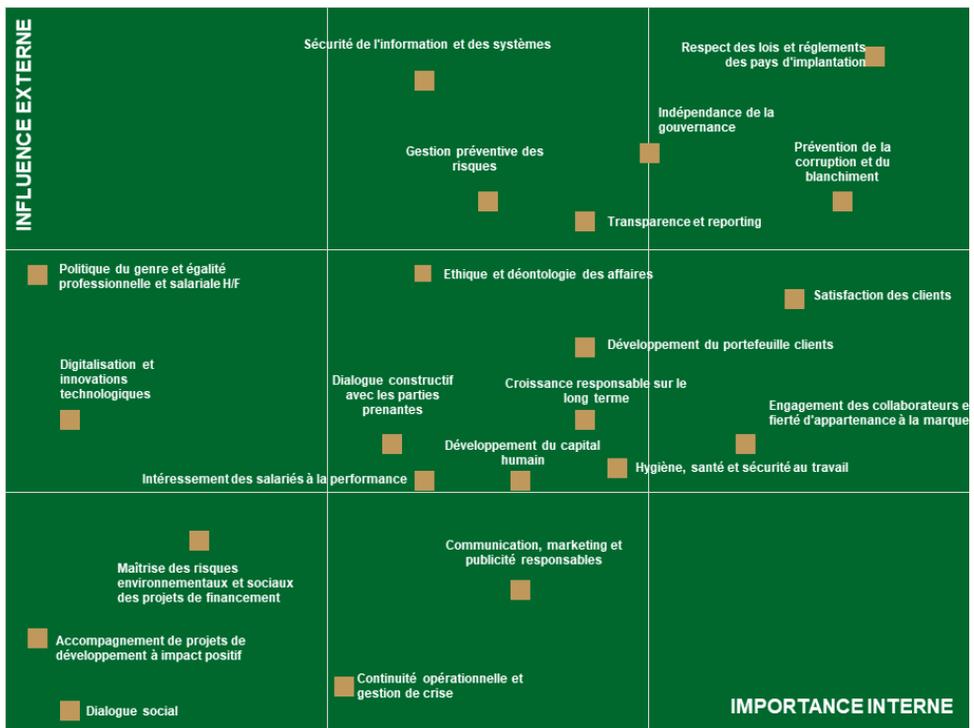
“ La volonté du Groupe Orabank est de nouer des relations de confiance, à la fois harmonieuses et pérennes, avec ses différents partenaires. Nous avons à cœur de les écouter avec attention, de leur apporter des solutions concrètes avec réactivité et de les accompagner avec intégrité. ”

Ndèye Bineta Delphine NDIAYE

Directrice de la Communication

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

Notre matrice de matérialité

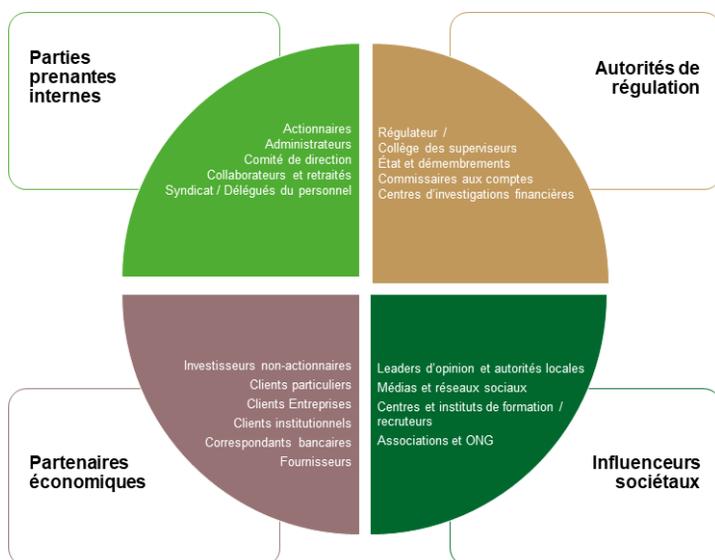


Identification et criticité de nos parties prenantes

Conformément au principe de l'importance relative, nous menons une évaluation axée sur les parties prenantes afin d'identifier les questions importantes qui reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux importants, et/ou qui influencent substantiellement les évaluations et les décisions de nos parties prenantes. Ce processus nous permet d'identifier et de répondre aux préoccupations et priorités communes du Groupe Orabank et de nos parties prenantes. Nous nous référons au Guide ISO 26000 sur la responsabilité sociale pour identifier nos parties prenantes.

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

Cartographie de nos parties prenantes



Identification des thèmes significatifs

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

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 doit s'appuyer.

Définition du plan stratégique RSE

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

À l'écoute de nos parties prenantes

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

Nous intégrons les intérêts de nos parties prenantes essentielles tout en ayant une approche pragmatique de notre métier. La qualité du service délivrée par le Groupe Orabank à ses clients dépend des hommes et des femmes qu'il emploie, de l'engagement des fournisseurs et des partenaires avec lesquels il collabore et enfin de la confiance pour l'offre de produits et services proposée à ses clients, investisseurs ou autres bénéficiaires.

Approche de notre implication

Catégories		Attentes des parties prenantes	Modes de dialogue d'ORABANK
PARTIES PRENANTES INTERNES	<ul style="list-style-type: none"> Actionnaires Administrateurs Comité de direction Collaborateurs et retraités Syndicat / Délégués du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des décisions stratégiques Bonne gouvernance Rentabilité Communication transversale / atteinte des objectifs Conditions de travail favorables et bien-être Reconnaissance et épanouissement professionnel Égalité de traitement / respect du droit du travail Entraide sociale et solidarité 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions de CA Assemblées générales (O+EO) Rapport annuel Insertions presse Plateforme web administrateurs Réunions des comités du CA PV des réunions Communication externe Town hall Accords sociaux Communication interne
PARTIES PRENANTES EXTERNES	PARTENAIRES ECONOMIQUES <ul style="list-style-type: none"> Investisseurs non-actionnaires Clients particuliers Clients Entreprises Clients institutionnels Correspondants bancaires Fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Transparence et rentabilité Bonne gouvernance Personnalisation du service Tarification transparente Produits et services adaptés aux besoins Accompagnement et conseil Conformité et transparence Délais de règlement Gestion de la maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Site internet Communication externe Campagnes publicitaires et d'appel Street Marketing Questionnaires Réseaux sociaux Rencontres agences ou lieux événementiels Rapport annuel Visites de partenaires bancaires Lettres de confort Gestion des plaintes
	AUTORITES DE REGULATION <ul style="list-style-type: none"> Régulateur / Collège des superviseurs État et démembrements Commissaires aux comptes Centres d'investitions financières 	<ul style="list-style-type: none"> Conformité réglementaire Bonne gouvernance Respect des normes Transparence Création de richesse de l'économie locale Création d'emplois directs et indirects Distribution de richesse Lutte contre les pratiques non éthiques Approche partenariale et solidaire Fiabilité du reporting des informations 	<ul style="list-style-type: none"> Reporting Convocations à des réunions Missions et rapports de contrôle Publications officielles Formations organisées par la Banque Centrale
	INFLUENCEURS <ul style="list-style-type: none"> Leaders d'opinion et autorités locales Médias et réseaux sociaux Centres et instituts de formation / recruteurs Associations et ONG 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des traditions, du patrimoine et de la culture Transparence sur la santé financière et les actualités du Groupe Sujets de société (politique et religion) Soutien et solidarité Transparence des informations sur les produits et services Intermédiation avec les consommateurs Respect des engagements envers la société civile 	<ul style="list-style-type: none"> Crier 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 partenariats Campagnes envers le grand public

Approche de notre implication

Le Groupe entretient depuis de nombreuses années des relations avec son écosystème de parties prenantes. L'expérience de ce dialogue permet notamment une meilleure identification des enjeux et des risques sociaux, environnementaux ou économiques. En effet, l'observation continue de l'évolution des attentes, des besoins et des contraintes de la société civile favorise une meilleure compréhension réciproque.

Les bénéfices qui en découlent sont une meilleure prévention des risques et des conflits et l'adaptation des orientations du Groupe aux évolutions du monde, sociologiques, technologiques ou institutionnelles et le développement des opportunités de création de valeur sur ces sujets.

PILOTAGE RSE ET ADHÉSIONS

Le Groupe Orabank est engagé pour la transparence et la pertinence. Nous publions le reporting de notre démarche intégrée ainsi que notre feuille de route stratégique. Nous soutenons les principes de nombreuses initiatives internationales telle que les ODD ou GRI.



“ Nous rappelons à nos personnels que c’est grâce à nos clients que nous sommes là. L’accueil et l’écoute que nous leur apportons sont essentiels. Notre marque est humaine, engagée et audacieuse. Nous avons une forte démarche RSE qui fait partie de notre stratégie, au quotidien. ”

Ndèye Bineta Delphine NDIAYE

Directrice de la Communication

Une démarche volontariste en faveur de la RSE

Notre responsabilité sociétale s’inscrit au cœur de notre modèle de croissance et de notre stratégie d’entreprise. Nous nous sommes engagés en faveur d’une plus grande transparence et pertinence de nos actions envers nos parties prenantes. Nous n’avons aucune obligation réglementaire en matière de reporting. Cependant, nous sommes engagés dans une démarche proactive et volontaire. Notre volonté est de continuer à progresser en matière de déploiement et de communication de nos performances relatives à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Depuis 2014, notre Groupe s’est engagé dans une démarche RSE dont la finalité est de participer au développement durable de nos pays de présence tout en veillant à notre performance globale.

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 Ndèye Bineta Delphine Ndiaye, Directrice de la Communication du Groupe. En 2018, un nouveau séminaire a permis de progresser sur la compréhension de la feuille de route stratégique. Depuis 2020, un programme de digital learning RSE est disponible sur la plateforme d’e-learning du Groupe et l’objectif fixé est de former +2 000 collaborateurs à la RSE, en 3 heures d’apprentissage et 10h d’approfondissement sous forme de lecture, et selon 3 niveaux d’intégration :

1. Les enjeux du développement durable ;
2. La stratégie RSE du Groupe ;
3. Intégration de la RSE dans les métiers.

Ainsi, ce parcours de formation permettra aux collaborateurs de s’approprier la RSE dans leur métier, en suivant, chacun, un parcours de formation personnalisé.

Au total, 5 modules thématiques sont proposés :

1. Gouvernance ;
2. Éthique ;
3. Finance Responsable ;
4. Gestion des risques ;
5. Social.

À la fin de la formation, chaque collaborateur qui complète le QCM reçoit un certificat. À ce jour, 1 700 apprenants ont déjà finalisé le parcours.

En juillet 2022, le groupe est devenu membre des Principes de la Banque Responsable (PRB), le premier partenariat mondial de l’ONU avec la communauté financière mondiale dédié à la compréhension, à l’intégration et à l’avancement de l’agenda de la finance durable, à l’appui des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Les valeurs de la marque Orabank



PRÉSENTATION DES VALEURS DU GROUPE

Un engagement de transparence

Pour la 7ème année consécutive, nous publions le reporting de notre démarche intégrée, dans un cadre de présentation conjointe de nos performances financières et extra-financières. Une feuille de route stratégique a complété la réflexion pour formaliser les orientations stratégiques d'Orabank. Le reporting intégré a été validé auprès de la Direction Générale d'Orabank et présenté au Conseil d'Administration et actionnaires principaux.

Soutien à des initiatives externes internationales

Le Groupe Orabank adhère à des initiatives internationales dans le respect et l'application des principes directeurs qu'elles promeuvent.

- Déclaration universelle des Droits de l'Homme ;
- Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD) Organisation internationale du travail (OIT) ;
- Les normes GR ;
- Le cadre de référence du reporting intégré publié par l'IIRC PRI (Principes pour l'Investissement Responsable) ;
- PRB (Principles of Responsible Banking) de l'UNEP FI.

Soutien à des actions locales et sectorielles

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

FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE

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

Transparence

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

Éthique et déontologie

Ancrer une culture d'entreprise basée sur l'éthique, la conformité, l'intégrité et les codes reconnus de déontologie

- 100 % des collaborateurs et partenaires sensibilisés aux valeurs de la marque Orabank
- 95 % des 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

Indépendance

Maintenir une gouvernance efficace

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

Partenaires

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

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

Employeur

Être reconnu comme un employeur de référence

Conditions de travail

Offrir des conditions de travail attractives et motivantes

- 100% collaborateurs sont évalués annuellement par leurs supérieurs hiérarchiques lors d'un entretien
- 98% de fidélisation des salariés les mieux notés
- Taux d'absentéisme < 3,5%
- 100% des employés ont pris leurs congés annuels

Compétences

Accompagner et développer le capital humain

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

Diversité et égalité

Garantir la représentativité de la société et un traitement d'égalité des chances

- 100% des tranches d'âge sont représentées dans l'effectif
- 50% de femmes dans les postes à responsabilité

Afrique

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

Développement local

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

- Plus de 20% de nos engagements de crédits en faveur des TPE et PME
- Encours de crédits pour le financement de l'entrepreneuriat féminin et des jeunes
- Encours de crédits en faveur de la micro-finance

Inclusion bancaire

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

- 75% des clients utilisent les solutions de mobilité bancaire

Solidarité

S'engager dans le cadre d'actions solidaires régionales

- Au moins 1 action solidaire active par pays en faveur de la santé et éducation
- Au moins un programme par pays pour des produits d'épargne participatifs

Environnement

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

Gestion environnementale

- Augmenter la performance environnementale du Groupe
 - 100% des agences ont un système de gestion environnementale
 - 100% des agences pilotent leur consommation d'énergie

Croissance verte

Financer la croissance verte et soutenir l'investissement par des mesures d'adaptation au changement climatique

- 150 millions FCFA de mandats en financements structurés
- 6 milliards FCFA en projets soutenus dans le cadre de SUNREF
- Projets en développement en faveur de l'eau et l'assainissement

3

ENGAGEMENTS

3.1 TRANSPARENCE

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Assurer des comportements éthiques et conformes à la loi, l'intégrité morale et une écoute sur ces sujets.

Employés à risque ayant suivi une formation liée à la conformité

95%

Appels d'offres soumis à des procédures d'achat

7%

Transactions couvertes par des dispositifs anti-blanchiment

71%

Conformité et respect des lois

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

La responsabilité du Groupe est de respecter les différentes lois qui sont applicables, ainsi que les normes établies par des institutions internationales. Oragroup en tant que Holding détenant des participations bancaires, est depuis le 1er janvier 2018 directement régulé par la Commission Bancaire. Les nouvelles réglementations permettent le renforcement des fonds propres de l'activité bancaire, une meilleure gestion des risques et une plus grande transparence de la communication financière.

Le Groupe dispose d'un système de contrôle interne bien établi pour identifier, gérer et surveiller les risques. Les contrôles sont conçus pour fournir une assurance raisonnable que les risques auxquels la Banque est confrontée sont raisonnablement contrôlés. Les fonctions de contrôle que sont l'audit interne, la conformité et la gestion des risques jouent un rôle clé en fournissant une vue objective et une évaluation continue de l'efficacité des systèmes de contrôle interne de l'entreprise. L'articulation entre les fonctions de contrôle au sein du groupe est décrite dans la charte des fonctions de contrôle qui précise la mission, les pouvoirs, les responsabilités et le périmètre d'intervention des fonctions de contrôle, et définit leur position dans l'organisation. Il est institué au sein d'Oragroup un Comité des Fonctions de Contrôle pour la coordination des différentes fonctions de contrôle.

Émanation de l'organe délibérant, le comité d'audit qui est chargé de l'assister dans l'exercice de ses missions notamment dans l'évaluation de la qualité du contrôle interne, la cohérence des systèmes d'identification, de mesure, de surveillance et de maîtrise des risques, s'est réuni sept fois au cours de l'année 2022. L'atteinte de ces engagements implique le respect par les dirigeants et tous les salariés de règles de conduite éthiques partagées.

Éthique et déontologie professionnelle

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

Le Groupe a communiqué à tous ses employés les principes énoncés dans son code de déontologie. Ce code établit les normes de professionnalisme et d'intégrité requises pour les opérations de la Banque. Il couvre le respect des lois applicables, le respect du secret professionnel, la protection des informations confidentielles, les conflits d'intérêts, les pratiques commerciales et le comportement avec la clientèle, la corruption et le strict respect des principes énoncés, afin d'éliminer le risque de pratiques illégales.

Prévention de la corruption et du blanchiment

Orabank s'engage à mettre en œuvre des politiques de lutte contre la corruption et de transparence sur les mécanismes d'influence de l'entreprise et des responsabilités de ses membres dirigeants. Les banques du Groupe Orabank, en qualité de banques commerciales, sont exposées au risque de corruption, de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. Orabank accompagne ses équipes dans l'appropriation d'une culture basée sur l'intégrité et la lutte contre des pratiques non tolérées par le groupe bancaire.

Le code de déontologie couvre la question de la prévention de la corruption et du blanchiment des capitaux et une charte éthique sur la partie de la prévention de la corruption. Depuis 2012, des dispositifs de lutte anti blanchiment sont mis en œuvre tels le contrôle en temps réel des listes noires lors de l'entrée en relation avec un client ou lors des transactions bancaires. Nous développons un système d'analyse du profil du client AML/KYC (Anti-Money Laundering Compliance/ Know Your Customer).



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

Assiba Ponou KOUASSI

Directeur des Risques / Secrétaire du Comité des Risques du Conseil d'Administration

Gestion des risques

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

Ainsi, le dispositif de gouvernance de la fonction de gestion des risques au sein du Groupe Orabank assure une participation effective du Conseil d'Administration et de l'organe exécutif à travers la supervision des fonctions de contrôle ainsi que de l'existence d'un réel environnement de gestion des risques. Ceci permet de superviser et de gérer l'ensemble des risques pris sur les activités des entités tels que les risques de crédit, les risques opérationnels, les risques de marché, le risque stratégique, les risques sociaux et environnementaux.

Le Système de Management des Risques Environnementaux et Sociaux (SYMRES), mis en place par le Groupe Orabank, est utilisé dans l'octroi de financements et vise à identifier les risques sociétaux (sociaux et environnementaux) potentiels liés à tout nouveau projet d'investissement soumis à la banque.

Par ailleurs, les deux dernières années ont été marquées par la poursuite de la réalisation de la feuille de route relative au développement en continu et à l'implémentation d'outils automatisés de gestion des risques ainsi que le renforcement du dispositif de gouvernance. La culture du risque demeure au cœur de nos activités et un accompagnement permanent est effectué auprès des collaborateurs à travers plusieurs modules de formations sur le campus numérique, la mise en place et le fonctionnement effectif de divers comités internes.

Système de Management des Risques ESG

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

Au cours de l'année 2021, le dispositif existant a fait l'objet d'une refonte afin d'intégrer l'analyse de trois catégories de risques essentiels dits « ESG » : E pour tous les risques ENVIRONNEMENTAUX, S pour les risques SOCIAUX et G pour la GOUVERNANCE. En fonction du chemin de vie d'un crédit, 5 étapes sont clés pour le management des risques ESG. Ces étapes font l'objet de procédures détaillées et font partie intégrante notamment de la politique de gestion des risques de crédit.

CONSOLIDER LA GOUVERNANCE PARTICIPATIVE, TRANSPARENTE ET RESPONSABLE

Respecter les principes d'intégrité et de bonne gouvernance et adopter des mécanismes de gouvernance adaptés.



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

Dotou Guy TANKPINOU

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

”

Valeurs éthiques et normes de conduite

Les administrateurs doivent, en permanence, s'assurer que leur situation personnelle ne les met pas en situation de conflit d'intérêt avec la société.

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

Le Conseil d'Administration s'attache également à ce que sa composition comprenne au moins 1/3 d'Administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives à la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA. Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

Le Conseil d'Administration débat chaque année sur le rapport du Comité des Nominations, de la situation d'indépendance de chaque Administrateur Indépendant au regard des critères posés par la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance.

En 2022, le Conseil d'Administration a considéré que quatre (4) administrateurs sont qualifiés d'indépendants. Les Administrateurs indépendants n'entretiennent pas de relations d'affaires avec la Société. Par ailleurs, à la connaissance de la Société, il n'existait pas de conflits d'intérêts entre les Administrateurs indépendants et la Société en 2022.

Indépendance et conflits d'intérêts

Les administrateurs doivent, en permanence, s'assurer que leur situation personnelle ne les met pas en situation de conflit d'intérêt avec la société.

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

Le Conseil d'Administration s'attache également à ce que sa composition comprenne au moins 1/3 d'Administrateurs indépendants, selon les recommandations relatives à la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance des établissements de crédit et des compagnies financières de l'UMOA. Un Administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, son Groupe ou sa Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement.

Le Conseil d'Administration débat chaque année sur le rapport du Comité des Nominations, de la situation d'indépendance de chaque Administrateur Indépendant au regard des critères posés par la circulaire n° 01-2017/CB/C relative à la gouvernance.

En 2022, le Conseil d'Administration a considéré que quatre (4) administrateurs sont qualifiés d'indépendants. Les Administrateurs indépendants n'entretiennent pas de relations d'affaires avec la Société. Par ailleurs, à la connaissance de la Société, il n'existait pas de conflits d'intérêts entre les Administrateurs indépendants et la Société en 2022.

ENGAGEMENT DES PARTENAIRES

Noier des relations de confiance, harmonieuses et pérennes avec nos différents partenaires et inclure l'ensemble des relations et partenaires de notre chaîne de valeur dans notre développement

Clients satisfaits des produits et services

90%

Clients utilisant des offres digitales

75%

Pannes réseau

50



“ La digitalisation de nos produits et services est une véritable opportunité de croissance. Elle concerne aussi l'amélioration de nos processus internes pour gagner en efficacité et en qualité de service. ”

Julien KOFFI

Directeur Commercial et Marketing

Démarche collaborative en faveur de l'innovation et agilité

Le Groupe Orabank opère sur 4 marchés très diversifiés : les particuliers et professionnels (TPE incluses), les entreprises moyennes et grandes et les clients institutionnels. Le Groupe Orabank propose une offre commerciale enrichie de produits et services innovants, adaptés à une sous-segmentation qui se met en place (jeunes, retraités, diaspora, etc.).

Le Groupe Orabank propose une large gamme de cartes bancaires internationales Visa et Mastercard, un réseau de 219 GAB et des Terminaux de Paiement Electronique (TPE) performants dont le dispositif mobile mPOS qu'Orabank a été le premier à lancer en Afrique de l'ouest francophone.

Depuis 2017, le Groupe Orabank propose des packages de produits et services pour les particuliers et les professionnels. Le Groupe Orabank associe des acteurs complémentaires aux services de la banque et noue des partenariats stratégiques avec des sociétés d'assurance pour développer les produits de bancassurance et avec les services publics en vue de collecter leurs fonds (Guichet Unique, Douane, Services passeport, Grands facturiers, etc.).

Depuis 2018, le Groupe Orabank met en place une offre régionale des entreprises, en cohérence avec sa présence géographique large dans les différents espaces économiques. Lancée au second semestre 2019, la deuxième phase du projet Digital Financial Services (DFS) du Groupe Orabank se poursuit par l'offre à sa clientèle des produits et services innovants adaptés à leurs besoins et par la contribution de manière positive à la transformation digitale des économies de présence du groupe.

Mobile Money

En décembre 2022, Orabank Bénin a signé avec les deux opérateurs GSM, MTN BENIN et MOOV AFRICA BENIN, une convention de partenariat relative à la commercialisation du service mobile money. Désormais avec les services MOMO EXPRESS ORABANK de MTN et MOOV BANKING ORABANK de MOOV Africa, les clients d'Orabank détenteurs d'un compte courant ou épargne d'une part et ayant un compte mobile money MTN ou MOOV AFRICA d'autre part, pourront aisément envoyer de l'argent depuis leur compte bancaire vers leur compte de monnaie électronique ou vice versa. Les deux services MOMO EXPRESS ORABANK ET MOOV BANKING ORABANK sont accessibles 24/7, à partir d'un téléphone et d'un numéro USSD. La souscription est possible dans toutes les agences Orabank au Bénin sur présentation d'une pièce d'identité valide et après confirmation du numéro de mobile.

En savoir plus

WhatsApp Banking

Orabank Guinée a lancé en août 2022 sa plate-forme WhatsApp Banking pour rendre plus accessible ses services bancaires digitaux. C'était au cours d'une cérémonie à laquelle étaient présents des responsables du groupe Orabank et leur partenaire SEMOA. Avec cette nouvelle plate-forme développée par SEMOA, les clients d'Orabank Guinée, peuvent désormais accéder à des services de banque digitale comme : la consultation de solde, les demandes de relevés bancaires, les virements bancaires, les transferts via mobile money. La plateforme permet aussi de procéder soi-même à des simulations de prêts bancaires sans passer par un gestionnaire de compte. Le lancement de cette, plateforme démontre la volonté et l'engagement à du Groupe Orabank à offrir des produits et services innovants qui répondent aux attentes et besoins de ses clients.

En savoir plus

Après Orabank Togo en Octobre 2022, Orabank Bénin a lancé « WhatsApp Banking », le service de banque via WhatsApp en février 2023. Avec l'application WhatsApp, les clients d'Orabank Bénin titulaires d'un compte courant ou épargne pourront effectuer plusieurs opérations bancaires 24/7 : obtenir un RIB, consulter le solde de leur compte, , obtenir un mini relevé, effectuer des virements de compte à compte, et de compte bancaire vers le compte mobile money et vice versa. WhatsApp Banking, développé grâce au partenariat avec la Fintech SEMOA est le fruit d'une double ambition ; celle du Groupe Orabank, qui dans son plan stratégique 2021-2025 a retenu un axe portant sur l'accélération du déploiement de l'offre et de la transformation digitale, celle de nos banques, qui très tôt, ont adopté un mouvement de transformation digitale visant à impacter l'offre de produits et de services, mais aussi l'automatisation des processus internes pour une meilleure qualité de service à sa clientèle.

En savoir plus

Forum International du Numérique et de l'Innovation

Orabank Togo a pris part les 05 et 06 mai 2022 à la première édition du Forum international du numérique et de l'innovation (FONI). Ce forum a permis de mener des réflexions approfondies sur les enjeux et les défis auxquels fait face l'industrie bancaire et financière des pays de la zone UEMOA. Plus de 30 pays, 200 institutions et partenaires et 1500 participants ont fait le déplacement de Lomé pour participer aux différentes activités qui ont marqué cet événement. Cette première édition a également été marquée par le lancement des activités d'AFRIK CREANCES. Initiatrice du FONI, elle est une nouvelle institution financière régionale dont le champ d'activités couvre l'intermédiation bancaire, financière et de paiement. Après deux années de pause, le Centre Togolais des Expositions et Foires de Lomé – CETEF, a accueilli à nouveau la Foire Internationale de Lomé – FIL qui s'est tenu, du 30 novembre au 18 décembre 2022. Orabank était au rendez-vous en tant que partenaire de la foire. La présence de la Banque a été marquée par l'animation d'un stand au pavillon Agou en face de la rotonde où les visiteurs ont pu faire sur place des ouvertures de compte, l'enrôlement sur l'application MYKEAZ et le service WhatsApp Banking.

En savoir plus

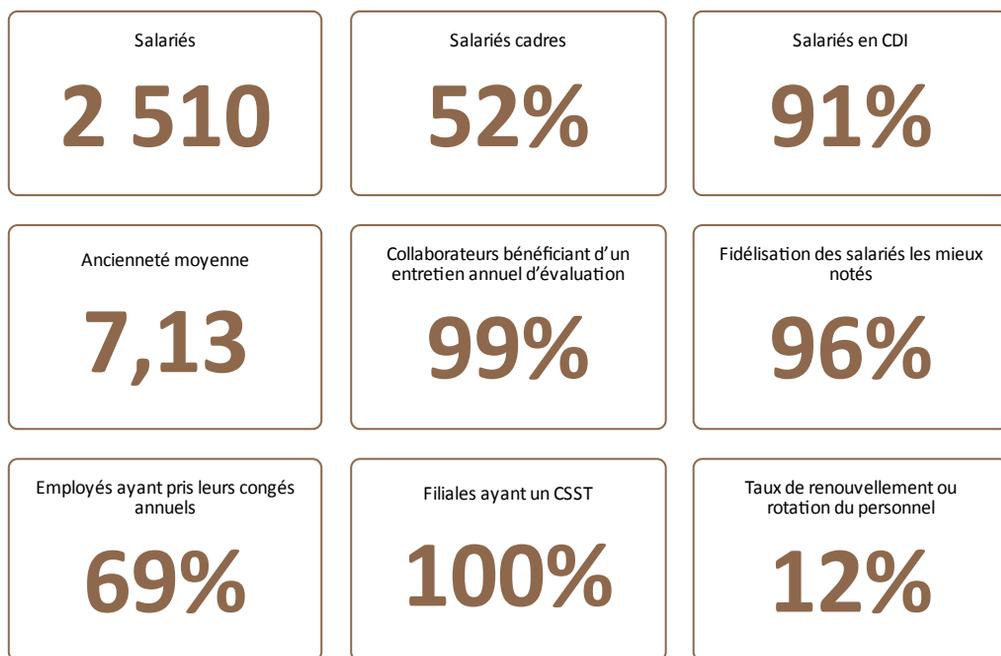
KEAZ

L'innovation est au cœur des préoccupations du Groupe afin d'aller encore plus loin dans l'optimisation de l'expérience client. La plateforme KEAZ, lancée en pilote dans le réseau bancaire Orabank Togo, en est la parfaite illustration. Plateforme digitale de services bancaires, KEAZ représente par ses fonctionnalités, son accessibilité et sa simplicité un outil adapté aux nouveaux usages de nos clients. La plateforme omnicanal est désormais disponible dans tous les pays du Groupe et son application est téléchargeable sur App Store et Google Play. KEAZ, c'est un large éventail de produits digitaux pour les utilisateurs de téléphones mobiles, et rend accessible et disponible les services bancaires à toutes les couches de la population en développant une véritable relation de proximité à travers une démarche commerciale ambitieuse. La plateforme offre les produits suivants : Internet Banking pour les particuliers, Internet Banking pour les entreprises, Internet Banking pour les sous-agents, le Mobile Banking et le paiement de factures, en attendant d'autres services à venir, comme le porte-monnaie électronique (eVoucher) permettant les retraits sans carte aux guichets automatiques ou encore les services de transfert d'argent.

En savoir plus

3.2 EMPLOYEUR

OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRACTIVES ET MOTIVANTES



Effectif par type de contrat

Au 31 décembre 2022, le Groupe Orabank compte 2 510 salariés, contre 2 263 en 2021, dont :

- 2 213 contrats à durée indéterminée contre 2 063 en 2021 (+7%)
- 297 contrats à durée déterminée contre 200 en 2021 (+48,5%).

L'effectif total du personnel sous contrat direct du Groupe a connu une progression de 11% par rapport à 2021 contre une évolution de + 8,17% entre 2021 et 2020.

Effectif par statut

Parmi les 2 510 salariés en 2022, on dénombre 1 325 « Cadres » contre 1 070 en 2021, 1 185 salariés en statut « Non-Cadres » contre 1 193 en 2021. L'effectif des cadres a donc connu une progression de 23,83% par rapport à 2021 et celui des non-cadres s'est réduit de 1%.

Évolution des effectifs et recrutement

Globalement, les recrutements restent liés au développement de l'activité et à l'extension du réseau d'agences. La forte croissance du Groupe a ainsi nécessité la mise en place de nouvelles équipes et/ou le renforcement des équipes déjà en place. Au 31 décembre 2022, le réseau d'agences ou points de vente à l'échelle du Groupe était de 181 contre 171 en 2021, soit une augmentation de +5,85%.

Sur l'ensemble de l'année 2022, 393 salariés ont été recrutés contre 316 en 2021. Cela représente une progression de +24,37% par rapport à 2021. Sur les 393 entrées, 190 salariés ont bénéficié d'un CDI (48,35%) et 203 ont bénéficié d'un CDD (51,65%). Au total, 242 hommes ont été recrutés (61,58%) contre 151 femmes, soit un taux de 38,42% de femmes recrutées en 2022 contre 40% en 2021 et 36% en 2020.

Les efforts continuent dans l'objectif de parité (50% de femmes recrutées par rapport au total des recrutements) que s'est fixé le Groupe sur les recrutements de chaque année.

Départs

L'effectif des départs en 2022 est demeuré constant soit 147 comme en 2021. Les départs sont répartis comme suit :

- Démissions : 93 contre 87 salariés en 2021, soit une hausse de 7%. Les entités qui ont connu plus de démissions sont : Orabank Sénégal (22 démissions contre 9 en 2021), Orabank Mauritanie (13 démissions vs 9 en 2021), Orabank Togo (12 démissions contre 4 en 2021), Orabank Guinée Bissau (9 contre 3 en 2021), Orabank Côte d'Ivoire (9 démissions contre 5 en 2021)
- Fin de contrats : 4 salariés contre 5 en 2021 ; ce nombre fait référence à des CDD arrivés à terme et qui n'ont pas été renouvelés
- Licenciements : 21 salariés contre 11 salariés en 2021, soit 10 licenciements de plus qu'en 2021 Départs à la retraite : 12 salariés (dont 9 à Orabank Togo) contre 20 salariés en 2020
- Décès : 3 salariés contre 7 en 2021
- Détachements/mutations : 9 salariés contre 4 salariés en 2021 Demandes de mise en disponibilité : 1 salarié contre 9 l'année précédente Suspensions : 3 salariés contre 1 en 2021
- Départs négociés : 1 salarié contre 3 en 2021.

Le turnover « taux de renouvellement ou rotation du personnel », ratio qui permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation, est de 11,93% contre 11% en 2021. Le turnover le plus élevé est celui d'Orabank Sénégal (24% contre 9% en 2021) et d'Orabank Mali (15% contre 9% en 2021).

Le turnover relatif aux démissions (taux de démission) quant à lui reste stable sur l'ensemble du Groupe et est de 4,14% contre 4,16% en 2021.

Personnel extérieur

L'effectif total du personnel extérieur au 31/12/2022 est de 505 contre 539 salariés en 31/12/2021, soit une baisse de 3%. Notons que le Groupe lancé un politique d'intégration progressive du personnel intérimaire performant (cas d'Orabank Sénégal et d'Orabank Côte d'Ivoire).

Sur cette base, le coût du personnel extérieur en 2022 est estimé à 2 293 051 583 FCFA contre 2 578 478 831 FCFA en 2021. Cela représente une baisse de 11,07% du coût par rapport à 2021.

Le nombre total de stages accordés au cours de l'année 2022 est de 979 contre 989 en 2021. Il convient de rappeler que la plupart des stages sont des stages professionnels et de pré-embauche. Rappelons que le nombre de stages avait chuté à 750 en 2020 (effet Covid 19).

En 2022 l'ancienneté moyenne de l'ensemble du Groupe est de 7 ans, 1 mois et 17 jours (6 ans, 8 mois et 8 jours pour les hommes et 7 ans, 8 mois et 23 jours pour les femmes). Elle était de 8 ans, 2 mois et 16 jours en 2021 et 6 ans en 2020. Les entités Orabank Bénin, Orabank Togo, Orabank Tchad, Orabank Guinée et Orabank Mauritanie sont celles disposant d'une moyenne d'ancienneté supérieure à 7 ans. L'âge moyen du personnel quant à lui est de 39 ans, 5 mois et 26 jours (39 ans, 11 mois et 12 jours pour les hommes et 38 ans et 9 mois pour les femmes). Il reste relativement stable depuis plusieurs années et ce, malgré les recrutements. Il était de 38 ans, 10 mois et 17 jours en 2021 et 38 ans, 11 mois et 12 jours en 2020.

Représentants du personnel et syndicats

Dans les différentes entités du Groupe, nous avons des délégués du personnel et/ou des syndicats, pour des mandats d'une durée de 1 à 3 ans selon les législations.

Globalement, le dialogue social avec ces représentants du personnel reste cordial et les échanges constructifs. Les revendications portent essentiellement sur les questions de rémunération, la gestion de la mobilité et des carrières, la formation, et les conditions de travail.

Il faut souligner qu'en dépit de l'existence de ces représentants du personnel avec qui le management de chaque entité a des rencontres périodiques ou ad hoc en fonction des besoins, des rencontres périodiques sont également organisées avec l'ensemble du personnel (soit en présentiel ou en ligne) dans la plupart des entités afin d'échanger sur divers sujets touchant à la vie de ces entités et du personnel.

Conformité sociale

Orabank s'engage à 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.

Engagement sur la chaîne de valeur

Le Groupe s'oppose à la traite des êtres humains, au travail forcé, au travail des enfants, à toute forme d'exploitation, d'abus, de violence et de harcèlement sexuel ou moral et applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis des discriminations.

Le respect des droits humains par les fournisseurs et sous-traitants du Groupe fait partie intégrante des critères d'engagement attendus de leur part.

Prévention des risques d'atteinte aux droits humains

En 2022, le Groupe a procédé à l'identification et l'analyse d'éventuelles atteintes aux droits humains dans la conduite de ses activités. Cette analyse s'appuie sur le processus de maîtrise des risques du Groupe. Il apparaît de cette analyse qu'aucune atteinte grave ni disparité régionale n'est à constater.

Un Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations (un des comités spécialisés du Conseil d'Administration) est mis en place dans toutes les entités du Groupe, pour se pencher sur les questions majeures touchant à la gestion du capital humain. Un plan de succession pour les CODIR est également en place dans les différentes entités, pour assurer une gestion prévisionnelle efficace des postes clés que constituent notamment les postes des CODIR.

Gestion de la rémunération

Orabank s'engage à être dans le premier quartile des banques offrant les meilleurs cadres de travail et de rémunération sur ses marchés de présence. Dans ce cadre, le Groupe poursuit ses efforts visant à améliorer progressivement l'équité interne et la compétitivité externe en ce qui concerne la rémunération du personnel. Le système de rémunération en place vise non seulement à promouvoir la performance collective mais également à récompenser les efforts individuels.

La masse salariale (hors charges patronales) au 31/12/2022 a connu une progression de 20,86% pour s'établir à 45 238 102 563 FCFA. Elle a été de 37 430 299 751 FCFA en 2021 et 33 517 815 142 FCFA en 2020.

Avantages sociaux en matière de retraite

Toutes les entités du Groupe cotisent, auprès des Caisses ou Instituts de prévoyance sociale, pour la retraite de base de 100% de leurs collaborateurs, conformément à la législation sociale en vigueur dans chaque pays. En sus de cette retraite de base, les entités du Groupe souscrivent également à une retraite complémentaire pour tout leur personnel sous contrat, auprès d'organismes spécialisés ou de compagnies d'assurance.

Avantages en matière d'aides financières

De nombreux pays fonctionnent également avec des fonds sociaux (ou mutuelle) dans lesquels chaque salarié cotise périodiquement afin de pouvoir mener des actions sociales en fonction des besoins.

Avec la poursuite de la mise en œuvre de la politique de crédit amendée en 2021, il a été relevé au 31/12/2022, 1 952 crédits en cours au personnel, pour un montant total de 21 333 508 117 FCFA. Ce montant était de 16 869 336 796 FCFA pour 1 658 crédits en 2021 et de 12 922 079 585 FCFA en 2020.

Le montant total des crédits accordés et encours de crédits est en progression de 26% par rapport à 2021, contre 31% entre 2021 et 2020.

Sur le montant total des crédits accordés et encours de crédits en 2022, les crédits immobiliers (8 140 292 492) et crédits équipements (12 312 797 070) représentent à eux deux 96%.

Œuvres sociales

A l'instar des années antérieures, 2022 a vu le Groupe investir dans les œuvres sociales, effectuées en tenant compte des obligations conventionnelles et de la politique en vigueur au sein de chaque entité.

Au titre de ces œuvres par exemple, toutes les entités du Groupe disposent toujours de subventions des repas et/ou de réfectoires équipés, notamment pour les déjeuners du personnel. Pour la plupart, les entités ont choisi une solution de carnets de tickets, dont la valeur varie de F CFA 1 500 à 3 000 l'unité, suivant les pays, subventionnés en partie ou en totalité par chaque entité.

Pour le compte de l'année 2022, le Groupe a financé les œuvres sociales obligatoires et conventionnelles à hauteur de 111 041 359 FCFA contre 106 388 707 en 2021 et 116 966 087 FCFA en 2020. Ces œuvres sociales obligatoires concernent surtout des dotations pour les événements familiaux (mariages, décès, etc.), les médailles du travail et certaines primes liées aux fêtes religieuses. Les œuvres sociales non obligatoires quant à elles, ont coûté au total 983 262 693 FCFA contre 655 425 314 FCFA en 2021 et 422 268 158 FCFA en 2020. Ces œuvres concernent notamment les fêtes de fin d'année, fêtes du personnel, les cadeaux aux enfants du personnel (fête de Noël), la journée du 8 mars, la subvention de la restauration.

Au total, le Groupe aura donc financé au titre de 2022, les œuvres sociales (obligatoires et non obligatoires) pour un montant cumulé de 1 094 304 052 FCFA contre 761 809 021 en 2021 soit 44% de progression (2,45% de la masse salariale réalisée en 2022).

Frais de santé

Dans le cadre de l'assurance santé, le taux minimal de couverture dans toutes les entités est de 90% à l'exception d'Orabank Guinée où le taux est de 95%, conformément à la Convention Collective en vigueur dans ce pays. A Orabank Côte d'Ivoire, les membres du CODIR bénéficient d'une couverture à hauteur de 100% tandis que le reste du personnel est à 90%. La holding quant à elle est à un taux de 100%, idem pour tous les DG et DGA des autres entités du Groupe.

Au titre de l'année 2022, le montant total des primes versées aux assureurs dans le cadre de la police santé s'élève à 2 199 096 727 FCFA contre 1 974 258 977 FCFA en 2021, soit une progression de 7% par rapport à 2021. Cette progression est due à l'évolution des effectifs et de la population assurée qui croît au fil des années (mariages, naissances).

De façon générale, tous les contrats d'assurance maladie du Groupe sont portés par le courtier Gras Savoye, avec des assureurs locaux qui servent de relais dans chaque pays.

Maladies

Le taux d'absentéisme du Groupe à fin décembre 2022 est de 2,37% contre 3,17% en 2021 et 2,45% en 2020. Ce taux est légèrement en baisse et s'explique par le recul significatif de la pandémie à la COVID 19 et la baisse des cas graves. Plus globalement, il faut noter que les principales raisons des absences enregistrées en 2022 sont les motifs de maladie ou d'accidents, les congés de maternité et ensuite, les motifs personnels et absences conventionnelles autorisées (mariage, naissance, décès, etc.).

Au titre de l'année 2022, 10 cas d'accidents ont été reportés dont 5 accidents de trajet et 5 accidents sur le lieu de travail (3 cas pour Orabank Togo, 1 à Orabank Burkina et 1 à Orabank Tchad). Pour rappel, on avait enregistré 1 cas d'accident sur le lieu de travail en 2021. Le nombre de jours de travail perdus suite aux différents accidents s'élève à 102 jours dont 81 pour les accidents de trajet.

Système de santé et sécurité au travail

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

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

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

Le Groupe soutient le travail des Comités Santé et Sécurité au Travail (CSST) dans chacune de ses entités et adapte l'environnement de travail aux besoins physiques et psychologiques des collaborateurs. Des activités sportives ou de relaxation (fitness, football, marche, séances de massage, etc.) sont proposées au sein de tout ou partie des entités, pour promouvoir une meilleure forme physique des collaborateurs et lutter contre la fatigue et le stress. Un accent particulier est mis sur la tenue régulière des réunions des CSST et la mise en œuvre et le suivi des recommandations issues de ces réunions.

Les actions de sensibilisation, les activités de contrôle de la Direction de la Conformité, de la Direction de l'Audit et du Département de gestion des risques opérationnels au niveau de chaque entité permettent également de compléter et de rendre plus efficace le dispositif en place pour veiller à l'instauration et au maintien de bonnes conditions de santé et de sécurité pour le personnel. Avec la crise sanitaire Covid19 que le monde entier a connu, le CSST au niveau Groupe avait recommandé en 2020, l'adoption d'une série de mesures visant à limiter les risques de contamination.

En 2021, ce comité s'est à nouveau réuni pour recommander la position officielle du Groupe en ce qui concerne la vaccination relative à la Covid19. Le Groupe a ainsi vivement exhorté ses employés à se faire vacciner afin d'éviter de développer en cas d'infection, les formes graves de la maladie.

Les CSST sont en place dans tous les pays. Le défi à relever concerne la tenue régulière des réunions de ce comité dans chaque entité afin de contribuer effectivement à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé du personnel.

ACCOMPAGNER ET DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

Revue de performance et de carrière

61%

Taux de réussite aux formations bancaires diplômantes

85%

Payroll dedicated to training

3,5%

Gestion des carrières

Conscient des enjeux auxquels les banques doivent faire face dans un contexte de plus en plus concurrentiel et en proie à divers risques, le Groupe Orabank met un accent particulier sur le développement et le renforcement de son capital humain. Grâce à la mise en œuvre des actions de formation initiées par la holding et par les filiales, ce sont 1 534 employés qui ont été formés (hors campus digital) contre 1 003 en 2021, soit un taux moyen de 61% de personnes formées par rapport à l'effectif total, contre 44% en 2021.

Orabank s'engage à développer l'employabilité des salariés par un parcours continu d'acquisition de compétences. Le montant total des dépenses de formation en 2022 (dépenses liées au campus digital comprises) est de 1 229 019 277 FCFA contre 964 597 555 FCFA en 2021, soit un taux de consommation du budget formation 2022 de 77,37% FCFA contre 79,77% en 2021.

Le budget formation 2022 est de 1 588 475 073 FCFA contre 1 209 173 535 en 2021., soit une hausse de 31,37%. Pour le compte de l'année 2022, le budget formation a représenté 3,51% de la masse salariale pour un objectif fixé par le Groupe à 5%. Quant aux dépenses de formation, elles ont représenté 2,72% de la masse salariale globale au 31/12/2022 contre 2,58% en 2021.

Les dépenses de formation incluent non seulement les formations initiées et déployées par le Groupe sur tout ou partie des entités mais également les formations directement gérées par chaque entité pour son personnel. 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 sa stratégie de développement.

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

Programmes de développement et partenariats stratégiques

Programmes Talents

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

Un « Programme de développement des jeunes managers » a également été conçu en 2020, pour accompagner les jeunes managers dans la transition entre leur rôle de techniciens et leur nouveau rôle de superviseurs d'équipes. Ce programme a connu la participation de 18 jeunes managers venant des différentes entités du Groupe. Cet important programme fait désormais partie des programmes « Talents » du Groupe. Le programme « jeunes managers » est destinée aux N-1 des membres des CODIR. Il comprend plusieurs phases à savoir : une phase d'immersion à la holding, une série de formations avec un prestataire externe et une phase de mentorat. Au titre de 2021, les deux premières phases ont été mises en œuvre.

La dernière phase a connu sa mise en œuvre en 2022.

Programmes Grandes Écoles et politique de stages professionnels

Le Groupe Orabank a mis en place un programme destiné aux Grandes Ecoles (partenariats avec le Centre Africain d'Études Supérieures en Gestion, l'Université Catholique d'Afrique Centrale, l'African Business Club notamment). Ce programme vise à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés à haut potentiel tout en constituant un vivier de jeunes talents qui permettront de répondre aux besoins en capital humain des filiales. Ces partenariats se traduisent entre autres, par les actions écoles.

Les actions écoles consistent à organiser un événement en partenariat avec une école de référence afin de mieux faire connaître le groupe, ses produits et services, mieux faire connaître les métiers de la banque aux étudiants et jeunes diplômés ainsi que les besoins en ressources humaines du groupe et présenter le dispositif mis en place par le Groupe pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. C'est dans ce cadre que le Groupe avait parrainé en 2019, la Journée Carrière du Master Banque Finance du CESAG. L'action école prévue en 2020 avec l'UCAC a finalement été reportée en 2021 en raison de la crise sanitaire de la Covid19.

Toujours dans le cadre de la mise en œuvre des partenariats avec ces écoles, le Groupe a mis en place une politique spécifique de stages professionnels, afin d'accueillir pour des stages, les meilleurs étudiants des écoles partenaires au sein de ses entités. Après 2020 où on a assisté à une baisse significative du nombre de stagiaires en raison de la crise de la Covid19, les entités du Groupe ont embauché au total 979 stagiaires en 2022, contre 989 en 2021, soit une baisse de 1,01%. Rappelons que le nombre de stagiaires était descendu à 750 en 2020 contre 1 073 en 2019.

Orabank Guinée et l'Université Kofi Annan de Guinée ont procédé le 17 mai 2022 à la signature d'une convention dans le cadre d'un partenariat entre les deux institutions.

A travers la signature de cette convention, Orabank offre la possibilité aux étudiants de l'Université Kofi Annan de Guinée d'acquérir une expérience et une expertise professionnelle en effectuant leur stage ou leur alternance au sein de la banque.

L'excellence était à l'honneur le vendredi 11 février 2022 à l'occasion de la remise de prix de l'université de Lomé à ses meilleurs étudiants de la promotion licence 2018 -2021.

Véritable partenaire du projet, la Banque a attribué aux 38 lauréats des chèques d'un montant compris entre 200 000 FCFA et 500 000 FCFA selon leurs rangs. Par ailleurs, des conventions de stage ont été obtenues pour les étudiants des domaines d'études de la Banque.

Cette cérémonie s'inscrivant dans une démarche de culture et de récompense de l'effort a été l'occasion pour Orabank Togo de manifester de façon significative son soutien au développement et son implication dans l'éducation.

Projet campus numérique (digital-learning)

En Juillet 2019, le Groupe a déployé son campus numérique, plateforme accessible à tout le personnel et proposant plus d'une trentaine de modules de formation et contenus pédagogiques dont notamment :

- Un module sur la culture d'entreprise (plateforme de marque Orabank), disponible depuis 2019 ;
- Un module sur la lutte anti-blanchiment et contre le financement du terrorisme disponible depuis 2019 ;
- un parcours de formation sur la RSE, mis en place en 2020 ;
- Un parcours de formation sur la gestion des risques opérationnels, mis en place en 2020 ;
- une « Sales Academy » mise en place en 2020 ;
- Un « Learning Channel » sur le leadership au féminin, mis en place en 2020.

Concernant le campus digital, nous avons eu, au 31/12/2022, un taux de connexion cumulé (Apprenants connectés au moins une fois / Nombre total d'apprenants inscrits) de 92,27% contre 88,76% en 2021 ; et un taux de transformation (Apprenants actifs / Apprenants connectés) de 98,14% contre 96,37% en 2021. Rappelons que l'objectif fixé par le Groupe est un taux de connexion de 90% et un taux de transformation de 100%.

Les dépenses liées au campus digital ont été de FCFA 78 387 000 au titre de l'année 2022 contre FCFA 78 392 000 en 2021.

Sont également disponibles sur ce campus numérique, divers contenus pédagogiques d'ordre général portant sur le leadership, la gestion du temps, la gestion de la performance, la fixation des objectifs, la motivation d'équipe, etc. Ce campus numérique est un puissant outil qui vise à rendre plus autonome chaque employé dans le développement et le renforcement de ses capacités.

Pour améliorer l'utilisation du campus digital et sa contribution au développement du personnel, un plan marketing et de communication visant à promouvoir les contenus disponibles a été conçu en 2021 et son déploiement a été réalisé en 2022.

Autres programmes de formation

Parallèlement au campus digital en place depuis juillet 2019 avec différents modules de formation et contenus pédagogiques, les entités du Groupe ont, au cours de l'année 2022, mis en place et exécuté des plans de formation tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Pour les formations exécutées en dehors du campus digital, nous avons, au titre de l'année 2022, un total de 1 534 employés formés contre 1 003 en 2021, soit un taux moyen de 61% de personnes formées par rapport à l'effectif total, contre 44% en 2021.

En ce qui concerne les formations déployées par la holding sur tout ou partie du personnel des entités, nous pouvons citer :

1. La formation sur la conformité LAB/FT et la lutte contre la corruption : pour tout le personnel de la holding, les membres des CODIR et les Administrateurs de toutes les entités du Groupe ;
2. La formation sur le « Recouvrement de créances à l'international », pour les Responsables de recouvrement ;
3. La formation Excel appliqué aux outils de calcul et de suivi des indicateurs de recouvrement, pour les Responsables de recouvrement
4. La formation sur « La gestion des risques de marché (risques ALM) », pour les Responsables risques de marché ;
5. La formation « Brand content », pour les Responsables/Directeurs Communication du Groupe ;
6. La formation annuelle pour les Responsables/Directeurs Juridiques du Groupe sur les thèmes « Transformation digitale et enjeux de la maîtrise des risques juridiques – Cadre légal et réglementaire de la gouvernance des établissements de crédit – Suretés éligibles et impact sur la consommation des fonds propres dans le nouveau dispositif prudentiel ».

Revue de performance et de carrière

Parallèlement au dispositif de développement du capital humain, le Groupe Orabank s'engage à mettre progressivement en place un système moderne de gestion de la performance ; un système qui assure à chacun, la juste évaluation de sa contribution et la juste rétribution de celle-ci. Le système de gestion de la performance doit également contribuer à l'identification des besoins en renforcement des capacités et à la gestion des carrières.

C'est pourquoi le Groupe a instauré les séances de calibration et les Comités Carrières qui se tiennent à la suite des évaluations annuelles afin de recueillir des managers, des recommandations relatives aux aspirations des employés que l'on prend en compte dans les propositions d'évolution, de promotion au sein des entités ou à travers le Groupe.

En lieu et place des plans de carrière individuels, le Groupe a fait l'option de donner à chacun, la chance d'être le principal acteur du développement de sa carrière. Ainsi, avec la cartographie des postes issue de la cotation (pesée) des postes, effectuée en 2016 et régulièrement mises à jour, chaque salarié a une visibilité sur les évolutions possibles (postes situés au-dessus de son poste actuel) dans son corps de métier et dans les autres corps de métiers. A travers les programmes de formation spécifiques, le campus numérique, les programmes Talents, les recrutements et la mobilité internes, le Groupe met à la disposition de chaque salarié, les outils nécessaires pour se développer et accéder aux positions souhaitées au fil des ans.

GARANTIR LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ ET UNE ÉGALITÉ DES CHANCES

Lutte contre la discrimination

35,5%

Salariées femmes

41%

Femmes cadres

34%

Égalité salariale et diversité

Le Groupe Orabank accorde beaucoup d'importance à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Toutes nos politiques (recrutement, promotion, mobilité ou formation) ne font aucune discrimination et doivent s'appliquer de façon stricte à ce sujet. Nous formulons des objectifs de diversité dans différents secteurs et dans les métiers de front office.

Orabank vise à détecter et à accompagner les talents féminins au sein du Groupe, notamment à travers des mesures volontaristes de formation, de mentoring, ou de réseaux spécifiques. Au niveau du campus numérique, un module spécifique constitué de divers contenus pédagogiques a été mis en place au cours de l'année 2020 et porte sur le leadership au féminin. Ce module vise à sensibiliser tout le personnel sur le sujet et à lui mettre à disposition, des contenus pour son développement personnel. Un tutorat se mettra en place entre les femmes seniors et juniors du Groupe.

Toujours engagé pour la promotion du genre et de l'égalité professionnelle, le Groupe travaille à la mise en œuvre d'actions visant à améliorer la représentation des femmes au sein du personnel et des instances de décision.

L'effectif global des femmes au 31/12/2022 est de 1 072 employés sur 2 510, soit 42,71% de l'effectif du Groupe, contre 42,20% en 2021 et 41,68% en 2020. En termes de promotion interne, 140 salariés ont été promus dans l'ensemble du Groupe contre 152 en 2021 et 186 en 2020. Sur les 140 promus, 48 sont des femmes soit un taux de 34% contre 39% en 2021.

Diversité des organes de gouvernance

Le taux de représentation des femmes au niveau des CODIR à l'échelle du Groupe est de 23% au 31/12/2022, contre 22% en 2021. Les entités de la Côte d'Ivoire et du Burkina Faso sont celles qui détiennent la meilleure représentativité des femmes au CODIR (5 femmes sur 10 membres du CODIR pour la Côte d'Ivoire et 5 femmes sur 11 membres du CODIR pour le Burkina Faso).

Sur la population des dirigeants (DG/DGA) au niveau des 13 entités du Groupe, nous avons trois (03) femmes qui occupent des postes de Directeur Général/Directeur Général Adjoint (Côte d'Ivoire, Mali, Tchad). Sur les 1 325 cadres recensés au 31/12/2022, 452 sont des femmes (contre 338 femmes sur 1070 cadres en 2021), soit un taux de 34,11% contre 31,59% en 2021. La population de femmes cadres a donc progressé de 33,73% par rapport à 2021 et 13% entre 2021 et 2020.

En conclusion, nous pouvons retenir que même s'il y a eu de légères améliorations de la représentativité des femmes au sein de certaines catégories du personnel, les efforts doivent toutefois se poursuivre pour de meilleurs résultats les années à venir.

Lutte contre la discrimination

Orabank s'engage à assurer une représentativité de la société parmi nos salariés. Notre politique en matière de diversité repose sur un principe clé : valoriser chaque individu en respectant toutes les différences. La diversité constitue un facteur clé essentiel dans la performance d'une entreprise. Il s'agit de considérer chaque individu, avec ses différences, comme une valeur ajoutée.

Nous entendons ainsi promouvoir et valoriser ces différences individuelles et faire de celles-ci une richesse au sein de nos équipes. Nous considérons que la rémunération doit être juste et équitable et inciter les collaborateurs à travailler dans l'intérêt à long terme des clients, tout en contribuant à la performance globale de l'entreprise. Au nombre des initiatives de promotion du genre au sein du Groupe, nous pouvons mentionner la publication depuis mars 2021 à Orabank Bénin, d'un bulletin interne hebdomadaire dénommé « Les Amazones » à travers lequel, le portrait d'un membre du personnel féminin est réalisé et diffusé à tous les salariés et partagé à tout le personnel.

3.3 AFRIQUE

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

Croissance démographique de l'Afrique

2,6%

Petites et moyennes entreprises en Afrique

90%

Emploi provenant du secteur informel en Afrique

85,8%

Financement de l'économie locale

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

Les grandes entreprises ont vocation à être des acteurs économiques forts, comme le sont aussi les petites et moyennes entreprises. Nous les accompagnons dans leur évolution de croissance sur des besoins de financement de plus en plus spécifiques. La qualité de notre service, la proximité avec le client, la réactivité et l'existence d'une plateforme régionale et cohérente nous distinguent sur le marché.

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.

« Grandir ensemble et pour l'Afrique », telle est la raison d'être du Groupe Orabank, qu'il s'efforce de concrétiser dans ses initiatives et partenariats, telle la signature d'accords de garantie de portefeuille de crédits pour renforcer ses capacités d'accompagnement des acteurs économiques.

- En janvier 2022, Orabank Côte d'Ivoire a signé un partenariat avec GuarantCo, société membre du « Private Infrastructure Development Group » (PIDG). Il portait sur une garantie de portefeuille de crédit de 10 milliards XOF (soit environ 15 millions USD) subséquente à la garantie d'un portefeuille d'environ 14,55 milliards de FCFA. Cette transaction permet l'accès à une importante réserve de capital pour les entreprises locales. Ce partenariat intègre aussi une objectivisation et un suivi de performance RSE des entreprises financées suivant les ODD 9 et 8.5.
- En décembre 2022, Orabank Côte d'Ivoire a mobilisé un crédit en faveur de la Société de Ciment de Côte d'Ivoire (CCI), leader de la production cimentière en Côte d'Ivoire. A travers cet accompagnement en faveur d'un acteur local de premier plan au sein de l'industrie ivoirienne, le Groupe Orabank réaffirme son engagement à contribuer au financement des économies dans ses pays de présence, au renforcement de la productivité et à l'accompagnement du dynamisme entrepreneurial.

Développement des petits entrepreneurs

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

- Le groupe African Guarantee Fund (AGF), à travers sa filiale AGF West Africa, et le groupe Orabank ont conclu un accord de garantie de portefeuille d'un montant total de 60 milliards FCFA (100 millions USD), visant à augmenter les capacités d'intervention du groupe Orabank en faveur des PME à travers ses filiales en Afrique de l'Ouest. Le renforcement du partenariat entre les deux institutions permettra au groupe Orabank de jouer un rôle majeur dans le développement des économies où il opère, en apportant une solution à l'épineux problème de l'accès au financement des PME-PMI. Ce partenariat bénéficie du soutien de l'Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique – AFAWA de la BAD, et permettra donc d'accroître le financement de l'entrepreneuriat féminin de la région. La garantie couvrira également les PME éligibles au financement vert.
- En novembre 2022, Orabank Togo a sponsorisé le Salon Facilitation des Echanges et Revalorisation des Investissements (Salon FERIN), organisé par l'association Terreau Fertile, à Lomé, en accordant aussi son soutien au concours T-FERTILE organisé pendant le salon, pour le prix du « Meilleur projet d'entreprise » à hauteur d'un million (1 000 000) francs CFA et celui du « Meilleur projet d'entreprise féminin » pour un montant de cinq cent mille (500 000) francs CFA.
- En 2021, Orabank Togo a lancé la commercialisation du Compte Epargne Crédit Professionnels (CECP) dédié à la clientèle des professionnels.
- En 2020, Orabank Togo a sponsorisé et participé activement à la première édition du marché local : l'évènement MIABE KIAKO. Cet évènement avait pour objectif de promouvoir la production et la consommation de biens et services togolais à travers un marché local. Le thème était « Consommation locale, un engagement citoyen au service du développement ».
- En 2020, la Banque d'Investissement et de Développement de la CEDEAO (BIDC) a octroyé à ORAGROUP une ligne de financement de 50 millions d'euros destinée au financement des investissements des PME/PMI des 8 pays de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA).
- En mai 2022, Orabank Togo et le Fonds National de la Finance Inclusive (FNFI) ont signé une convention visant à mettre en œuvre la ligne de financement à hauteur de 20 milliards FCFA du gouvernement du Togo qui souhaite relancer les PME.

Femmes et jeunes

- En 2022, la Mairie du Plateau en collaboration avec Orabank Côte d'Ivoire a procédé au lancement du programme d'Insertion socio-professionnelle des jeunes du Plateau. Orabank Côte d'Ivoire a proposé aux jeunes la Carte VISA Plateau Accès, qui peut servir au paiement des salaires.
- Orabank soutient l'autonomisation économique des femmes et des jeunes.
- Orabank soutient l'initiative Junior Achievement Gabon (JA) par un don de 3M FCFA, permettant aux jeunes d'augmenter leurs chances d'insertion dans le monde économique, sous un programme destiné aux créateurs d'entreprises.

Microfinance

- En 2020, Orabank a également participé au Forum national des paysans du Togo afin de réitérer son engagement au côté des actions de l'Etat pour la promotion du secteur agricole, et d'offrir aux acteurs du secteur des services bancaires répondant à leurs besoins.
- Orabank, l'Agence Française de Développement et l'Union Européenne ont créé un Pôle mésfinance. La finalité est d'améliorer l'accès au financement bancaire de petits projets économiques ou sociaux des très petites entreprises qui exercent majoritairement dans le secteur informel et représentent 98% du tissu économique.
- Le Groupe Orabank a conclu un accord d'assistance technique avec le Crédit Communautaire d'Afrique (CCA), un ancien établissement de microfinance camerounais.

INCLUSION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE À NOS OFFRES DIGITALES

Participer à la promotion économique et sociale par l'écoute et l'innovation.

Clients utilisant une solution de
mobilité bancaire

42%

Taux d'inclusion financière en
Afrique

67%

Taux de bancarisation élargie
(TBE) en Afrique

42%

La Banque digitale

Orabank s'engage à proposer une offre digitale complète renforçant l'autonomisation des clients dans leur relation avec la banque. Orabank met en place une politique digitale destinée non seulement à satisfaire les besoins d'une clientèle de plus en plus connectée, mobile et avide de services bancaires et financiers innovants, mais à pénétrer de nouvelles niches de clients non bancarisés.

Aujourd'hui, il s'agit de mener le service jusqu'au client ; il ne se déplace plus systématiquement dans les agences et s'attend à pouvoir disposer des services d'où il se trouve, à partir du moment où il dispose d'une connexion internet.

Pour l'année 2022, Orabank Bénin offre la possibilité de demander le crédit scolaire en ligne. Le crédit scolaire est une offre proposée aux parents pour faire face aux dépenses liées à la rentrée académique : inscription, réinscription, achats des fournitures et équipements, etc.

En novembre 2021, Orabank Côte d'Ivoire et Wave Côte d'Ivoire ont procédé à la signature d'une convention de partenariat pour établir les termes et conditions de la distribution de la monnaie électronique émise par Orabank à travers la fourniture des Services Wave à la clientèle.

Plusieurs banques du groupe ont dématérialisé le relevé bancaire, notamment Orabank Bénin en septembre 2020, qui n'émet plus de relevés bancaires mensuels sous forme papier, mais uniquement en version numérique.

La digitalisation inclusive

Le Groupe Orabank s'engage à contribuer à la bancarisation des populations africaines pour leur permettre une inclusion sociale. La digitalisation est un levier de croissance pour collecter plus de dépôts et le Groupe Orabank souhaite prendre une position importante dans la bancarisation et le financement des économies en Afrique subsaharienne en étant un acteur économique citoyen et responsable. Dans la mesure où des populations importantes sont encore éloignées de nos services, le Groupe Orabank doit favoriser l'intégration économique et financière, grâce aux nouvelles technologies qui s'ancrent durablement dans les usages.

Le déploiement de la stratégie de digitalisation permet d'atteindre une cible plus large tout en diversifiant nos sources de revenus. Dans la région subsaharienne, nous pouvons nous attendre à un essor important de la financiarisation via le mobile. Nous nous positionnons sur ce nouveau segment clientèle avec des produits plus adaptés. L'ambition stratégique d'Orabank est de bâtir un groupe où il fait bon travailler, rentable, efficient, au service d'une clientèle pour laquelle elle trouve des solutions innovantes y compris pour celle à faibles revenus.. Au travers de nos financements, nous souhaitons davantage contribuer à créer de la richesse locale et des emplois.

La première phase de la digitalisation a commencé au Togo avec le lancement de la plateforme omnicanale KEAZ. Elle offre une palette de produits de banque par internet pour la clientèle de particuliers et d'entreprises, mais propose également une application mobile et une plateforme de Agency Banking pour les distributeurs ou sous-agents. L'application mobile « My KEAZ » est disponible sur les stores Apple et Google Play et dispose aussi d'une interface USSD pour les téléphones non-smartphone. Orabank Togo a lancé le pack Étudiants qui constitue un ensemble de produits et services "tout-en-un" destiné aux étudiants vivant au Togo et scolarisés dans une université ou école de la place. Le Package Etudiants est composé des produits ci-après : un compte épargne simple, une carte Visa Keaz, le SMS Banking, l'e-relevé et l'accès à l'application My KEAZ.

En 2021, l'opérateur de téléphonie mobile Moov Africa en collaboration avec Orabank Tchad a lancé un service qui donne la possibilité aux clients d'Orabank, d'acheter à crédit des smartphones, parmi une large gamme d'appareils proposés par Moov Africa.

En 2022, Orabank Côte d'Ivoire, en collaboration avec la commune du Plateau, a lancé sa carte bancaire « Plateau Access » qui vise à digitaliser les services de la mairie du Plateau et des activités connexes.



“ Dans notre groupe, la sécurité de l'information s'inscrit dans une démarche de maîtrise des risques opérationnels et constitue l'un des vecteurs majeurs de nos engagements envers nos parties prenantes. C'est aussi l'affaire de tous ! ”

Salif SOW

Directeur des Systèmes d'Information

Sécurité informatique

Orabank s'engage à garantir un niveau élevé de sécurité, de fiabilité des systèmes et de l'information stockée. Dans un contexte de plus en plus contraignant d'un point de vue légal, réglementaire et contractuelle et face aux menaces liées à la cybercriminalité, la sécurité et la disponibilité du patrimoine informationnel du Groupe et des systèmes d'information sous-jacents deviennent stratégiques pour la performance du Groupe.

Le Groupe doit pouvoir garantir à ses actionnaires, à ses clients et à ses collaborateurs la sécurité et la fiabilité de ses systèmes tout en gardant une agilité nécessaire à son développement. Ainsi, pour répondre à ces enjeux, le Groupe Orabank se dote d'une Politique de Sécurité de Systèmes d'Information applicable à l'ensemble des entités du Groupe et permettant une vision commune consolidée de la sécurité de nos actifs.

Elle revêt un enjeu stratégique pour notre Groupe et constitue l'un des vecteurs majeurs du respect de nos engagements. Elle donne lieu à des politiques thématiques et directives qui fixent les règles de sécurité fonctionnelles. L'ensemble du personnel du Groupe est donc mobilisé et s'engage à soutenir la politique de sécurité et à assurer l'amélioration continue des processus qui en découlent. De plus, certaines entités du Groupe ont lancé des opérations de fiabilisation de leur base de données. Par exemple, Orabank Togo a lancé une vaste opération de mise à jour des données personnelles et non financières de toute sa clientèle afin d'améliorer ses services et prestations.

NOS ACTIONS SOLIDAIRES RÉGIONALES

S'engager pour le bien-être des communautés dans nos pays d'implantation.

Investissements dans des actions citoyennes et de solidarité par les filiales

37,7

millions FCFA

Filiales ayant développé un programme de solidarité et de citoyenneté

1

Filiales ayant développé un programme pour des produits d'épargne participatifs

1



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

Rodrigue GOEH-AKUE

Responsable communication, Orabank Togo

Œuvrer pour le bien-être des communautés

Le Groupe a réalisé des progrès dans de nombreux domaines, mais reste pénalisé par la situation de certaines filiales telles que Orabank Mauritanie et Orabank Tchad. Le fait que le changement d'actionnaire majoritaire en cours n'ait pas été finalisé à ce stade, génère par ailleurs un contexte particulier.

Néanmoins, le Groupe s'est engagé dans un plan stratégique volontariste afin d'une part, d'accompagner la croissance de nos activités dans les filiales les plus profitables et d'autre part, de mener à bien avec rigueur et fermeté les plans de retournement des filiales en difficulté.

Catégories d'actions solidaires :

- Dons de matériels à des structures scolaires, de santé et de protection de l'enfance vulnérable
- Projet d'appui aux victimes des violences sexuelles dans le cadre de la journée internationale de la jeune fille
- Initiative du personnel Orabank de financer l'achat de chaises roulantes pour les femmes handicapées
- Partenariats institutionnels : Universités, UNICEF Arbres de Noël et dons à des ONG
- Financement d'achats d'ordinateurs pour des étudiants méritants et de déjeuners pour les écoliers défavorisés Campagnes de vaccination et de lutte contre l'épidémie de fièvre hémorragique, le virus Ebola
- Actions de reboisement et d'assainissement de l'environnement
- Journées de dépistage gratuit de maladies comme le diabète, l'hypertension, etc. Partenariats universitaires permettant l'accès de tous aux études supérieures

Parmi ces catégories d'actions, en voici les plus récentes :

- En août 2022, Orabank Bénin en partenariat avec l'Agence Nationale Pour la Transfusion Sanguine et l'appui de la Fondation Claudine TALON a organisé une opération de don de sang qui a permis de collecter des centaines de poches de sang pour sauver la vie de nombreux malades dans les hôpitaux et centres de santé : enfants malades, accidentés de la route, etc. À travers cette action, Orabank Bénin réaffirme son engagement d'entreprise.
- En 2022, Orabank Mali était aux côtés du Centre National de Transfusion Sanguine pour une campagne de collecte de sang.
- Orabank Mali a procédé à la remise d'un chèque d'une valeur de 1 000 000 F CFA à la Fondation pour l'Enfance. Ce don est une contribution aux travaux d'agrandissement du service des urgences et de réanimation de l'hôpital Mère-enfant Le Luxembourg.
- En septembre 2022, à l'occasion du grand Magal de Touba, une délégation d'Orabank Sénégal s'est rendu dans la cité religieuse pour y apporter la contribution de la banque, soit trente-cinq mille (35 000) bouteilles d'eau, deux cents nattes et une enveloppe d'argent. L'association Touba ca Kanam qui s'investit pour le développement de Touba et différents chefs religieux de la ville ont également reçu un soutien de la banque.
- En octobre 2022, Dans le cadre de la rentrée scolaire, les femmes d'Orabank Togo font don de vivres et de non-vivres à l'orphelinat Apprentis Orphelins d'Afrique et l'orphelinat La Jarre. Un geste qui a été appuyé par la Banque avec un concours financier à destination de ces structures afin de les soutenir dans leurs activités. C'est dans une ambiance chaleureuse et conviviale que les enfants, les responsables des orphelinats et les femmes de la Banque ont échangé et partagé une collation.
- Chaque année à la période du mois béni du Ramadan, Orabank Mauritanie fait des dons en denrées alimentaires à des ONG. Le choix se fait sur étude de dossier et entretien (comprendre l'implication et la sincérité) avec les membres des ONG. En 2022, ce soutien portait sur un montant total de deux millions de FCFA.
- En avril 2022, Orabank Mali a financé les travaux d'agrandissement du service des urgences et de réanimation de l'hôpital Mère-enfant Le Luxembourg à hauteur d'un million de FCFA remis à la Fondation pour l'Enfance.
- En 2022, afin de participer à la lutte pour la baisse du taux d'accident dans la ville de Kougoudou, Orabank Burkina a donné à la police locale des ronds-points mobiles ainsi que des dons à la brigade de sapeurs-pompiers de la ville.
- En 2022, Orabank Burkina a continué ses actions de financement de bourses aux orphelins et orphelines du CNSS et de la CARFO.

Promouvoir le développement des communautés

En août 2022, Orabank Bénin en partenariat avec l'Agence Nationale Pour la Transfusion Sanguine et l'appui de la Fondation Claudine TALON a organisé une opération de don de sang qui a permis de collecter des centaines de poches de sang pour sauver la vie de nombreux malades dans les hôpitaux et centres de santé : enfants malades, accidentés de la route, etc. À travers cette action, Orabank Bénin réaffirme son engagement d'entreprise.

- En 2022, Orabank Mali était aux côtés du Centre National de Transfusion Sanguine pour une campagne de collecte de sang.
- Orabank Mali a procédé à la remise d'un chèque d'une valeur de 1 000 000 F CFA à la Fondation pour l'Enfance. Ce don est une contribution aux travaux d'agrandissement du service des urgences et de réanimation de l'hôpital Mère-enfant Le Luxembourg.
- En septembre 2022, à l'occasion du grand Magal de Touba, une délégation d'Orabank Sénégal s'est rendu dans la cité religieuse pour y apporter la contribution de la banque, soit trente-cinq mille (35 000) bouteilles d'eau, deux cents nattes et une enveloppe d'argent. L'association Touba ca Kanam qui s'investit pour le développement de Touba et différents chefs religieux de la ville ont également reçu un soutien de la banque.
- En octobre 2022, Dans le cadre de la rentrée scolaire, les femmes d'Orabank Togo font don de vivres et de non-vivres à l'orphelinat Apprentis Orphelins d'Afrique et l'orphelinat La Jarre. Un geste qui a été appuyé par la Banque avec un concours financier à destination de ces structures afin de les soutenir dans leurs activités. C'est dans une ambiance chaleureuse et conviviale que les enfants, les responsables des orphelinats et les femmes de la Banque ont échangé et partagé une collation.
- Chaque année à la période du mois béni du Ramadan, Orabank Mauritanie fait des dons en denrées alimentaires à des ONG. Le choix se fait sur étude de dossier et entretien (comprendre l'implication et la sincérité) avec les membres des ONG. En 2022, ce soutien portait sur un montant total de deux millions de FCFA.
- En avril 2022, Orabank Mali a financé les travaux d'agrandissement du service des urgences et de réanimation de l'hôpital Mère-enfant Le Luxembourg à hauteur d'un million de FCFA remis à la Fondation pour l'Enfance.
- En 2022, afin de participer à la lutte pour la baisse du taux d'accident dans la ville de Kougoudou, Orabank Burkina a donné à la police locale des ronds-points mobiles ainsi que des dons à la brigade de sapeurs-pompiers de la ville.
- En 2022, Orabank Burkina a continué ses actions de financement de bourses aux orphelins et orphelines du CNSS et de la CARFO.



TOUTES NOS BONNES PRATIQUES SOLIDAIRES

3.4 ENVIRONNEMENT

AMÉLIORER LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

Réduire les impacts environnementaux liés à nos activités

Agences ayant un système de gestion environnementale

22%

Agences pilotant leur consommation d'énergie

42%

Équipes en charge du portefeuille client formées à la démarche de responsabilité sociétale

40%



“ Le Groupe Orabank mettra en œuvre les actions pour réduire 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

Réduire la consommation 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 et s'appuyant sur des mesures opérationnelles.

Bonnes pratiques des filiales

Papier / Consommables

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

Énergie

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

Eau

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

Déchets

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

Sensibilisation

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

Évaluer les émissions de gaz à effet de serre

Depuis 2022, le groupe Orabank a entrepris l'évaluation progressive des émissions de ses gaz à effet de serre (GES), hors émissions des financements. Une collecte des données des consommations d'énergie, de matière, dues aux transports des collaborateurs et clients sera ainsi mise en place sur les exercices à venir.

Les premiers résultats partiels permettent d'évaluer :

- Les émissions de gaz à effet de serre dues à la consommation d'électricité achetée comme produite (via des groupes électrogènes) à environ 2 600 tCO₂e (périmètre Guinée, Guinée Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Togo) ;
- Les émissions de gaz à effet de serre dus aux gaz réfrigérants des systèmes de climatisation à près de 3 500 tCO₂e (périmètre: Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Togo) ;
- Les émissions dues à la consommation de papier à plus de 600 tCO₂e.

Ces valeurs ne sont toutefois qu'une première base de calcul dont les résultats sont à employer à titre illustratif.

Une collecte plus précise, ainsi qu'une formation des contributeurs est envisagée afin de permettre une évaluation des émissions selon une méthodologie de collecte reconnue (Bilan Carbone) et un format d'export normatif (ISO 14069 ou Bilan GES). Cette évolution permettra aussi la détermination des émissions selon les Scopes 1, 2 et 3.

Pour rappel, les émissions de Scope 1 correspondent aux émissions directes dues à la production d'énergie (chaleur et d'électricité) sur site. Les émissions de Scope 2 correspondent, elles, aux émissions dues à la production d'énergie hors sites, et à son transport. Les émissions de Scope 3 correspondent aux émissions induites par l'activité de l'organisation, en amont et en aval.

Réduire les émissions de CO₂

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

FAVORISER LA CROISSANCE VERTE EN AFRIQUE

Investissements de la croissance verte

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

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

Oragroup a arrangé au côté de sa filiale Orabank Gabon une opération d'emprunt obligataire sous forme d'obligations verte de 20 milliards FCFA lancé par la FMCT (Façade Maritime du Champ Triomphal), filiale du FGIS. Orabank Gabon a participé à hauteur de 10 milliards FCFA à cette opération. Les fonds levés permettront de financer un projet immobilier comprenant trois (3) bâtiments. Ces bâtiments feront l'objet d'une certification environnementale Excellence in Design for Greater Efficiency (EDGE). Développée par la Société Financière Internationale (SFI), filiale de la Banque Mondiale, la certification EDGE est accordée à des bâtiments de tout type qui présentent une réduction de plus de 20% de la consommation en énergie et en eau par rapport à la moyenne de leur pays et région.

Un four bicombustible à haut rendement au Togo

La NOUVELLE SOTOTOLES, entreprise de sidérurgie, a acquis un nouveau four bicombustible à haut rendement et un dispositif pour substituer l'utilisation du gazoil par du GPL. Les bénéfices attendus de cet investissement sont la diminution de la dépendance et de la pression sur le réseau d'électricité local, la réduction de l'empreinte environnementale de l'usine et l'amélioration de la compétitivité de SOTOTOLES grâce à la maîtrise de sa facture énergétique. Cette opération a été rendue possible par l'intermédiaire d'un prêt accordé par Orabank Togo, grâce à l'appui de l'AFD via le programme SUNREF, afin de réduire ses dépenses énergétiques et améliorer son efficacité énergétique. La Nouvelle SOTOTOLES produit des tôles ondulées et des tôles bac galvanisées, du fil de fer et des tubes.

La Nouvelle SOTOTOLES possède 8 unités de production et a été mise en exploitation depuis 1992. Elle a une capacité de production de 6 000 tonnes de barres d'acier par mois. Grâce à un prêt de 403 963 euros accordé par Orabank Togo, la nouvelle SOTOTOLES a réalisé un investissement vert pour acquérir un four performant et installer un dispositif de gaz de pétrole liquéfié. Les économies annuelles d'énergie représentent 4 516 000 kWh et 427 794 litres de gazoil et un évitement de 2 404 teqCO₂. D'autres mesures d'efficacité énergétique et d'énergie renouvelable sont également en cours.

Le Groupe Hage holding, qui détient la Nouvelle SOTOTOLES, est aujourd'hui en mesure de répliquer ce type d'investissement dans d'autres filiales représentées dans les pays de l'UEMOA.

Projet SUNREF vers une transition bas carbone

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

Afin d'optimiser la consommation énergétique du secteur privé, l'AFD appuie, dans le cadre de SUNREF, les projets d'investissements verts et incite les banques d'Afrique de l'Ouest à financer les secteurs de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique. SUNREF est l'un des outils innovants développé par l'Agence Française de Développement (AFD) et cofinancé avec l'Union européenne et le Fonds Français pour l'Environnement Mondial pour favoriser l'émergence d'une finance « verte » adaptée aux besoins des acteurs économiques des pays en transition. Dans le cadre d'un partenariat avec l'AFD, le Groupe Orabank a financé de nombreux projets entre 2014 et 2018 pour accompagner le développement d'une économie sobre en carbone en Afrique de l'Ouest et permettre aux acteurs économiques de s'adapter à cette transformation. Parmi les banques partenaires de SUNREF, Oragroup a été un partenaire essentiel de ce programme. Les projets financés par Oragroup sont localisés au Togo, au Sénégal, au Burkina Faso, au Bénin et au Niger.

Le Groupe Orabank a pu accompagner le financement de 12 projets générant des bénéfices climat importants, pour un montant d'investissement global de près de 6 millions d'euros (3,9 Mds FCFA). Parmi ces projets, 4 d'entre eux concernent des investissements en faveur de la maîtrise de l'énergie (achat et installation de moteurs, fours, système de refroidissement, climatisation, éclairage plus efficaces), 5 en énergies renouvelables (solaire) et 3 projets sont mixtes, conjuguant efficacité énergétique/énergies renouvelables. En termes d'impacts, ces investissements ont permis des économies annuelles d'énergie de 2 567 MWh, une production annuelle d'énergie renouvelable de 5 283 MWh et 1 868 tonnes de CO₂ évitées par an.

Le Fonds eco.business forme un nouveau partenariat avec Oragroup pour soutenir les agro-industries durables en Afrique subsaharienne

En 2022, le Fonds eco.business s'est associé à Oragroup, pour financer des industries agroalimentaires d'Afrique subsaharienne titulaires de certifications volontaires de durabilité, au moyen d'un prêt senior de 15 millions d'euros. Cet investissement a permis de promouvoir des pratiques de production et de consommation durables parmi les agro-industries de la région.

Projets à impact positif

Le Groupe Orabank s'est doté d'un système de management des risques environnementaux et sociaux (SYMRES) permettant de s'assurer que l'activité de crédit en son sein se pratique dans le strict respect des ambitions que le groupe s'est donné aux plans environnemental et social par des mesures d'adaptation au changement climatique. En sa qualité d'intermédiaire financier auprès des opérateurs économiques, Orabank est un acteur de diffusion des bonnes pratiques en matière de développement durable. Orabank s'engage à mener des actions pour le financement des économies vertes pour l'accès à une énergie renouvelable et à l'eau potable.

S'insérer dans une démarche pro-environnementale assure un retour sur investissement et un impact considérable dans la lutte contre le réchauffement climatique. Orabank finance des projets à faible consommation énergétique et à efficacité énergétique. Dans le secteur industriel et de l'hôtellerie, le Groupe Orabank oriente ses clients vers des solutions en efficacité énergétique générant une réduction de consommation de 30% à 40%. Ces économies réalisées par les clients sur leurs factures peuvent ainsi être réinvesties dans leur développement.

Projet SOT ER/PAL - Centrale solaire

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

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

- Le remplacement de l'éclairage actuel par un éclairage efficace. Les 2 000 tubes fluorescents linéaires (TFL) à ballast électromagnétique, les 336 projecteurs extérieurs, les 159 lampadaires type 1 et les 53 lampadaires type 2 seront remplacés par des luminaires et projecteurs à Diode.
- Électroluminescente (DEL) pour réduire la puissance d'éclairage installée. Cette technologie est d'une part plus efficace, mais elle permet également de rallonger la durée de vie des lampes et la réduction des coûts d'entretien de l'éclairage. L'économie d'énergie engendrée par cette mesure est évaluée à 975 759 kWh par an. Soit un taux d'économie de 65%.
- L'installation d'une centrale solaire photovoltaïque de 2,423 MWC sans stockage en autoconsommation pour contribuer à l'autonomie du PAL en termes d'électricité. La mesure envisagée au PAL permettra de produire une électricité renouvelable estimée à 3 567 000 kWh. Cette auto production représente 42% de la consommation d'énergie de l'année de référence, équivalente à une réduction des émissions de 1 426 800 tCO₂.

Financement des industries agroalimentaires d'Afrique subsaharienne

Le Fonds « Finance In Motion » s'est associé à Oragroup pour financer des industries agroalimentaires d'Afrique subsaharienne titulaires de certifications volontaires de durabilité, au moyen d'un prêt senior de 23 millions EUR. Cet investissement a permis de promouvoir des pratiques de production, de consommation durables et propres parmi les agro-industries de la région, notamment en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso, en Guinée Bissau, au Niger et au Sénégal.

Le financement des campagnes agricoles est un engagement fort d'ORAGROUP dans sa volonté de participer au financement de l'économie réelle tout en soutenant les secteurs ayant un impact sur le développement des économies et la finance climatique.

4

PERFORMANCE

PROTOCOLE DE REPORTING

Entités incluses dans les états financiers consolidés

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

Collecte et calcul des indicateurs

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

Indicateurs

Nos indicateurs sont disponibles sur le site de notre plateforme de reporting



[NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE](#)

Contenu du reporting intégré

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

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

État de l'avancement des objectifs

Des objectifs de progrès ont été définis en lien avec les objectifs qualitatifs fixé par le Groupe. Ces objectifs s'inscrivent dans notre plan stratégique 2021-2025.

Cadres de référence de reporting

Le Groupe Orabank s'est engagé à publier un reporting de sa responsabilité sociétale aligné sur les standards internationaux. Le Groupe Orabank s'appuie sur un processus visant à communiquer les informations financières, économiques, environnementales et sociales aux parties prenantes.

Cette transparence a pour objectif de présenter les politiques et la gouvernance, les plans de déploiement et les mesures de performance. Inscrit dans une démarche volontaire, notre reporting se veut progressiste. Depuis 2016, nous appliquons les normes GRI. Orabank s'adosse aux Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies et aux Principes pour l'Investissement Responsable (PRI). Nous respectons également les principes de l'IIRC. Depuis l'introduction en Bourse du Groupe Orabank, le reporting est maintenant aligné avec les attentes de la BRVM.

Indexes

[Index GRI](#)

[Index ODD](#)

[Index TCFD](#)

[Index BRVM](#)

Principes de reporting GRI

	Localisation dans le rapport
Implication des parties prenantes	Matérialité et parties prenantes
Contexte du développement durable	Contexte
Matérialité	Matérialité et parties prenantes
Exhaustivité	Contexte
Exactitude	Contenu du rapport
Clarté	Protocole de reporting
Équilibre	Indicateurs et objectifs
Comparabilité	Cadres de référence Reconnaisances
Fiabilité	Vérification externe
Régularité	Période et cycle de reporting

Modifications apportées au reporting

Aucune modification significative par rapport aux périodes de reporting précédentes dans la liste des enjeux pertinents et des périmètres des enjeux.

Aucun changement majeur n'est intervenu durant la période.

Période

Le présent rapport couvre les données de l'exercice fiscal 2022 (du 1er janvier au 31 décembre 2022) et est publié en juin 2023.

Cycle

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

Précédents rapports publiés

Depuis 2014, un rapport annuel d'activité est établi et depuis l'exercice 2016, un rapport annuel intégré est édité. Notre précédent rapport portant sur les données 2021 a été édité en juin 2022. Depuis 2018, nous avons choisi un format de reporting digital permettant une actualisation plus rapide et régulière de nos éléments d'information.

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

Déclaration de conformité GRI

Le Groupe Orabank a établi son rapport conformément aux normes GRI pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022. Les contenus sont en alignement avec les principes et les exigences de reporting des normes GRI:2021.

Les principes de reporting sont essentiels pour réaliser un rapport développement durable de qualité (précision, équilibre, clarté, comparabilité, exhaustivité, contexte du développement durable, fréquence et fiabilité). Chaque principe de déclaration comprend une exigence, ainsi que des lignes directrices sur les méthodes d'application du principe.

Vérification externe

MATERIALITY-Reporting, agence auditrice en reporting ESG et experte en normes GRI, qualifiée par GRI depuis 2013, a apprécié la conformité de l'index de contenu GRI du Groupe Orabank, ainsi que celle de toutes les références indiquées dans la déclaration de reporting de la durabilité. Les contenus sont en alignement avec les principes et les exigences de reporting des normes GRI:2021.

Contact

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

392, Rue des Plantains BP 2810 Lomé

TOGO

+228 22 23 05 80

Delphine NDIAYE

Directrice de la Communication

delphine.ndiaye@orabank.net

RÉSULTATS FINANCIERS



“ Malgré un contexte économique difficile, le Groupe Orabank a connu une hausse de 18,7% de son Produit Net Bancaire et un Résultat Brut d'Exploitation en amélioration de 21% comparée à la même période en 2021. Notre contribution additionnelle au financement des économies de nos différentes zones d'activité se chiffre à plus de 335 milliards de FCFA pour l'année 2022 soutenue essentiellement par une bonne croissance de nos dépôts.

Amédée NONFON

Directeur Administratif et Financier

”

Chiffres clés financiers

En millions de FCFA	Note	31.12.2022	31.12.2021
Intérêts et produits assimilés	6.3.1	235 346	198 661
Intérêts et charges assimilées	6.3.1	-113 431	-95 865
Commissions (produits)	6.3.2	108 005	91 874
Commissions (charges)	6.3.2	-11 449	-11 419
Revenus des titres à revenu variable	6.3.3	116	138
Gains ou pertes nets sur cession d'actifs financiers évalués au coût amorti	6.3.4	0	-86
Produits des autres activités	6.3.5	4 115	4 285
Charges des autres activités	6.3.5	-270	-274
Produit net Bancaire		222 431	187 315
Frais de personnel	6.3.6	-61 318	-52 394
Dotations aux amortissements des immobilisations incorporelles et corporelles	6.3.7	-15 450	-13 321
Autres charges générales d'exploitation	6.3.8	-60 945	-51 910
Résultat Brut d'Exploitation		84 718	69 691
Coût du risque	6.3.9	-59 790	-42 560
Résultat d'exploitation		24 928	27 138
Gains ou pertes nets sur autres actifs	6.3.10	505	7
Résultat avant impôts		25 433	27 138
Impôts sur les bénéfices	6.3.11	-6 234	-7 340
Résultat net		19 199	19 798
Participations ne donnant pas le contrôle		10 450	9 034
Résultat Net, Part du Groupe		8 749	10 764

Oragroup a tenu son assemblée générale ordinaire le 31 mai 2023 à Lomé, en vue d'approuver les états financiers de la société au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2022, publiés selon la norme internationale IFRS.

L'année 2022 s'est soldée par une taille de bilan de plus de 4 732 milliards FCFA (+ 17%) comparée au 31 décembre 2021 et soutenue par la bonne performance en termes de collecte des ressources clientèle avec plus de 593 milliards FCFA de dépôts additionnels collectés soit une hausse de 23%.

Par ailleurs, notre soutien incrémental à l'économie de nos pays de présence est estimé à plus de 335 milliards FCFA. Au 31 décembre 2022, l'effectif est de 2 510 collaborateurs (+11%) et notre réseau de distribution se compose de 165 agences et 11 points de vente.

Le produit net bancaire a connu une hausse de 18,7% grâce à la bonne performance de toutes les lignes de revenus. Le coefficient d'exploitation s'est amélioré passant de 62,8% pour l'exercice 2021 à 61,9% pour l'exercice 2022 malgré la hausse de 17,1% observée au niveau des frais généraux. Le RBE s'est également amélioré en 2022 confirmant la bonne gestion opérationnelle du Groupe.

Le coût net du risque est resté en hausse de 40,5% comparé à l'exercice 2021. Ce niveau de coût net du risque est en partie expliquée par les effets de la crise sanitaire, des risques opérationnels qui ont impacté les entités de la Côte d'Ivoire et du Sénégal et la révision des hypothèses de calcul des pertes attendues telle qu'exigée par la norme IFRS9. Les performances de recouvrement sont en hausse de 3,2%. Les différentes actions menées en termes d'amélioration de la qualité du portefeuille et de recouvrement se poursuivront et devraient permettre d'améliorer les performances de recouvrement sur les prochains mois.

L'analyse du résultat net dans les référentiels sociaux de nos filiales montre la progression du résultat net au Gabon de 58%, en Guinée de 9%, sur le périmètre Côte d'Ivoire et succursales de 9%. Les filiales du Bénin et du Togo ont connu des contre-performances avec respectivement des baisses de 50% et 16%. Les filiales du Tchad et de la Mauritanie ont clôturé en pertes. Au niveau de la Holding, le résultat net s'est établi à 820 millions FCFA et en baisse de 19% comparé à 2021 conséquence de la hausse des charges financières.

La mobilisation des dépôts reste l'une des priorités pour le groupe Orabank, un accent particulier étant mis sur les ressources faiblement rémunérées. L'année 2022 est la meilleure année avec une mobilisation record de plus de 593 Mds de dépôts collectés soit 23% de hausse comparés à décembre 2021 malgré les baisses notées au niveau des entités du Mali, de la Mauritanie et de la Guinée Bissau. L'objectif de passer la barre des 3 000 milliards de dépôts clientèle au 31 décembre 2022 a été atteint en 2022 avec 3 177 milliards FCFA de dépôts et un coût moyen des ressources en dessous des 3%.

Les crédits nets à la clientèle ont progressé de 17,3% comparés à décembre 2021 avec près de 336 milliards de nouveaux crédits directs à l'économie pour l'ensemble de nos pays de présence et 177 milliards pour le financement de nos Etats.

Le groupe a procédé au renforcement des fonds propres de la filiale du Tchad pour 10 Mds conformément au plan prévu et à Oragroup Securities pour 1 Mds au premier semestre 2022. La deuxième partie de l'emprunt obligataire par placement privé de 20 mds a été bouclée en mars 2022. La structure de défaisance BMB a finalisé en février 2022 une levée de fonds de 50 millions d'euros pour l'acquisition de créances difficilement recouvrable auprès de la filiale du Togo permettant ainsi à cette filiale majeure du groupe de respecter tous les ratios prudentiels.

Pour ce qui concerne la gestion de la trésorerie, le logiciel spécialisé en trésorerie CARTHAGO acquis en 2021 est effectivement déployé dans toutes les filiales du groupe.

Enfin, au niveau de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), en soutien aux Objectifs de développement Durable des Nations Unies, le groupe a rejoint le PRB (Principles of Responsible Banking) premier partenariat mondial des Nations Unies avec la communauté financière mondiale dédiée à comprendre, intégrer et faire progresser l'agenda de la finance durable.

Nos équipes poursuivent leurs efforts pour atteindre un résultat en ligne avec nos objectifs stratégiques qui visent une amélioration continue de la valeur actionnariale. Dans cette perspective, le contrôle strict des coûts, une gestion rigoureuse des risques mais aussi l'innovation financière et l'emploi des nouvelles technologies digitales permettent au groupe s'ouvrir en permanence des perspectives croissance nouvelle.

L'objectif d'un coefficient d'exploitation en dessous de 60% en 2022 n'a pas été réalisé. Cependant la recherche de l'efficacité reste prioritaire pour l'atteinte de cet objectif en 2023.

Le coût net du risque ne semble pas amorcé une tendance baissière et cela risque de se confirmer sur 2023 tenant compte de l'environnement économique difficile dans lequel opèrent certains de nos clients. Nous continuerons à mettre l'accent sur la qualité du portefeuille, en particulier le recouvrement, la surveillance améliorée du portefeuille, l'optimisation de l'actif net pondéré pour minimiser les besoins en fonds propres.

Aucun événement important n'est à signaler depuis la date de clôture des comptes.

La constitution et l'allocation optimale des fonds propres nécessaires pour soutenir la croissance et la rentabilité des activités du Groupe restent un sujet prioritaire. Les renforcements des fonds propres sont donc prévus à travers des opérations de dettes subordonnées pour la Holding et les filiales ainsi que le renforcement des fonds propres de base.

La situation de trésorerie reste tendue dans deux filiales.

Malgré la dégradation de la notation financière du groupe par une des agences de notation (Fitch), les opérations de levée de fonds en cours de finalisation permettent d'assurer la poursuite du développement de nos activités.

L'activité de levée de fonds de Oragroup sur l'année 2022 a été principalement rythmée par la poursuite des diligences dans le cadre de la recherche de financements (AT1, dette subordonnée, dette senior) sur le marché et auprès d'investisseurs pour Oragroup et ses filiales.

Sur le volet des financements sur le marché, Oragroup a bouclé avec succès un emprunt obligataire par placement privé de 20 milliards FCFA, souscrits à 100%. Deux mandats de levée de fonds pour l'émission d'actions de préférence ont été également confiés respectivement à Hudson & Cie sur le marché régional et à la banque d'affaires Galite Partner pour le marché international. Un autre mandat a été confié à Iroko Securities pour la mobilisation d'un financement en fonds propres complémentaires (AT1). Par ailleurs, des discussions se poursuivent également avec Citibank pour la mobilisation d'un Tiers 2 par placement privé sur le marché international.

Au titre de la mobilisation de dette senior, les échanges ont abouti à un accord du fonds AATIF pour octroyer à Oragroup une facilité de 25 millions EUR sur 3 ans. Les démarches sont en cours en vue de la signature de la convention et du décaissement de la facilité au cours de l'année 2023.

Dans le cadre de la recherche de la dette subordonnée pour Oragroup et les filiales, le fonds OIKO a marqué son intérêt pour octroyer un financement de 6 milliards FCFA à Orabank Côte d'Ivoire et 3 milliards FCFA à Orabank Bénin. Dans le cadre du mandat confié au cabinet Blend d'autres échanges ont été initiés et se poursuivent avec des investisseurs tels que Symbiotics, Blue Orchard et Enabling Capital.

Par ailleurs, une ligne de Trade Finance d'un montant de 80 millions EUR a été octroyée à Orabank Côte d'Ivoire par Afreximbank dans le cadre du programme AFTRAF.

En outre, dans le cadre de la recherche de mécanismes d'atténuation de la consommation en fonds propres des filiales, la DRIP a mobilisé auprès de AGF une garantie de portefeuille de USD 100 millions.

Les levées de capitaux en cours permettront également de restaurer les ratios de solvabilité du Groupe au niveau consolidé.

Les résultats du 1^{er} semestre 2022 du groupe bancaire panafricain Oragroup confirment la réalisation des objectifs fixés, dans une tendance haussière régulière d'une année à l'autre. Malgré un contexte économique et social difficile et incertain pour tous les opérateurs, Oragroup affiche des indicateurs au vert sur l'ensemble de ses lignes de revenus, avec un PNB qui se renforce à 100,3 milliards FCFA (+17%) et un résultat net de 14,5 milliards FCFA, en progression de 51% par rapport à la même période l'année dernière.

Le premier semestre 2022 s'est soldé par une taille de bilan de 4 245 milliards FCFA en hausse de 5% comparée au 31 décembre 2021, soutenue par la bonne performance en termes de collecte de ressources clientèle à 2 765 milliards FCFA, de crédits nets à la clientèle à 2 076 milliards FCFA, tous deux en hausse de 7% et un soutien en constante hausse aux économies des pays de présence du groupe à plus de 137 milliards FCFA.

Le total des bénéfices cumulés du groupe sur les 5 dernières années se chiffre à 79,334 milliards FCFA. Ces bénéfices ont été prioritairement réinvestis au sein du groupe pour financer sa forte croissance.

[Nos états financiers sont disponibles dans l'espace PUBLICATIONS](#)

[Rapport du Conseil d'Administration lors de l'AG](#)

[États financiers annuels](#)

[Comptes audités IFRS](#)

[Comptes audités SYSCOHADA](#)

Trésorerie du Groupe Orabank



“ Nos équipes poursuivent leurs efforts pour atteindre un résultat en ligne avec nos objectifs stratégiques qui visent une amélioration continue de la valeur actionnariale, avec pour maîtres mots le contrôle strict des coûts, une gestion rigoureuse des risques mais aussi une bonne dose d’agilité pour saisir les opportunités nouvelles que les divers changements offrent. Nous continuons à mobiliser l’ensemble des collaborateurs autour de ces objectifs tout en saluant leur créativité, leur sens de l’éthique, leur engagement à servir nos clients et leur résilience au cours de cette période si particulière.

A travers notre plan stratégique 2021-2025, notre organisation s’est engagée à accompagner les populations africaines vers le retour de la croissance.

Ferdinand NGON KEMOUM

Administrateur Directeur Général d’Oragroup

”

Faits marquants de 2022

Le Groupe a réalisé des progrès dans de nombreux domaines, mais reste pénalisé par la situation de certaines filiales telles que Orabank Mauritanie et Orabank Tchad. Le fait que le changement d’actionnaire majoritaire en cours n’ait pas été finalisé à ce stade, génère par ailleurs un contexte particulier. Néanmoins, le Groupe s’est engagé dans un plan stratégique volontariste afin d’une part, d’accompagner la croissance de nos activités dans les filiales les plus profitables et d’autre part, de mener à bien avec rigueur et fermeté les plans de retournement des filiales en difficulté.

RECONNAISSANCES

Distinctions

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

- Numéro 1 au TOGO

Prix "The Banker" - Bank of the Year 2022



2022

Pour la première fois, Orabank Gabon reçoit le prix "Bank of the Year", en particulier pour le développement de son offre numérique. Dans le même temps, Orabank Guinée-Bissau obtient pour la deuxième année consécutive ce prix, et Orabank Sénégal le retrouve, pour l'expansion de leur réseau et leurs solutions innovantes.

Prix de la meilleure Banque 2021 du Financial Times



2021

Orabank Niger, Orabank Sénégal ont eu le prix de la meilleure banque en 2021 de Financial Times, The Banker.

Prix "Best Global Bank Awards 2021"



2021

Orabank Togo a obtenu le prix de la meilleure banque au Togo par Global Finance "Best Global Bank Awards 2021".

Guerté d'Or pour Orabank à Kaolack



2021

La Chambre de Commerce d'Industrie et d'Agriculture de Kaolack (CCIAK) a décerné à Orabank Sénégal un Guerté d'Or, Trophée de l'Excellence, à l'occasion d'une soirée de gala. Une reconnaissance manifestée par les autorités locales, qui ont tenu à saluer la présence remarquée de la banque aux côtés des entreprises, entrepreneurs, commerçants et fonctionnaires, depuis le démarrage de ses activités dans la région en juillet 2019.

Prix « The Banker Awards – Bank of the Year 2020 »



2020

Oragroup remporte le prix « The Banker Awards – Bank of the Year 2020 » au Burkina Faso, au Niger et au Sénégal. Cette prestigieuse distinction récompense l'excellence financière et managériale du groupe ainsi que sa trajectoire de croissance accélérée.

Bloomfield Investment maintient inchangée la note « A » de ORAGROUP



2020

Bloomfield Investment Corporation a maintenu inchangée la note de long terme « A avec une perspective stable » précédemment décernée à Oragroup. Bloomfield Investment Corporation avait attribué les notes suivantes à Oragroup : à long terme, la note A (note d'investissement), avec une perspective stable ; et à court-terme, la note A2 (note d'investissement), avec une perspective stable.

Prix « Best Bank in Africa »



2019

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

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



2019

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

Distinction d'Orabank Benin par MoneyGram



2019

Pour la 2e année consécutive, MoneyGram décerne à Orabank Bénin deux récompenses après un challenge. Orabank Bénin a reçu les prix MoneyGram " Meilleur partenaire de revenus 2019 " et " Meilleur partenaire de volume 2019 ".

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



2019 - 2017 - 2015

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

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



2018

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

Bloomfield Investment attribue la note de long terme A à ORAGROUP



2018

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



Orabank
un partenaire à votre écoute

Rapport intégré du Groupe Orabank – 2022
Publié en juillet 2023
Conception & Rédaction : MATERIALITY-Reporting
Crédits photos : Orabank

Retrouvez la plateforme de reporting intégré d'Orabank sur
<https://www.reporting.orabank.net>