



LE GROUPE BGFIBANK FACE AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'O.N.U



COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2006

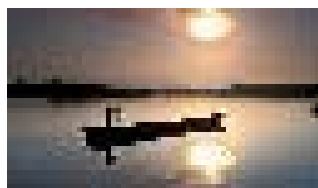
Direction du Système de Management de la Qualité
BGFIBANK S.A.
1295 Boulevard de l'Indépendance
BP. 2253 – Libreville
République Gabonaise



Objet du présent document

Conformément aux pratiques du Global Compact des Nations Unies, le présent document a pour objet le recensement des actions menées par la BGFIBANK S.A. au titre des engagements liés à notre adhésion à l'initiative du Global Compact.

Ce rapport explique dans le détail, comment les actions mises en œuvre concourent à la réalisation des objectifs prônés par les 10 Principes du Pacte.



SOMMAIRE

LEXIQUE	4
LE MOT DE L'ADG	5
Notre démarche concernant le Développement Durable	6
Les 10 Principes du Pacte Mondial	7
Global Compact dans le monde	8
Principes relatifs aux Droits de l'Homme	9
Principe n°1 : « Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence »	9
Principes relatifs aux Normes du Travail	12
Principe n°3 : « Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective »	12
Principe n°6 : « L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »	13
Principes relatifs à l'Environnement	16
Principe n°8 : « Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »	16
Principe relatif à la lutte contre la Corruption, LAB/LFT	17
Principe n°10 : « Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin »	17



LEXIQUE

S.A.	:	Société Anonyme
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
EPI	:	Equipiers de Première Intervention
RH	:	Ressources Humaines
CPCES	:	Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale
PNUE	:	Programme des Nations Unies pour l'Environnement
PNUD	:	Programme des Nations Unies pour le Développement
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
ISO	:	International Standard Organization (en français Organisation Internationale de Normalisation)
AFAQ	:	Association Française d'Assurance Qualité
AFNOR	:	Association Française de Normalisation.
		(NB. : Ces deux organismes ont aujourd'hui fusionnés pour devenir
une		seule structure : AFAQ/AFNOR).
LAB	:	Lutte Anti Blanchiment
LFT	:	Lutte contre le Financement du Terrorisme





Henri Claude OYIMA
*Administrateur
Directeur Général
BGFIBANK S.A.*

LE MOT DE L'ADG

Le Groupe BGFIBANK, leader dans ses métiers, conscient des enjeux de demain se devait de prendre l'initiative en matière de développement durable.

Notre Projet « Ambitions 2010 » basé sur 4 axes fondateurs ; Professionnel, Commercial, Social et Environnemental, ayant pour idéal « l'Excellence » répond à cet objectif et nous amène tout naturellement à adhérer aux 10 principes du Pacte Mondial.

Ces 10 principes qui tournent autour du social, du travail, de l'environnement, de la corruption viendront renforcer notre Ambition. Ils sont porteurs de messages et d'Actions qui nous correspondent pleinement et donnent un sens à notre cheminement de groupe financier responsable.

Nombres d'initiatives issues de ces valeurs, en conformité avec nos actions au quotidien, doivent nous permettre de continuer de développer une qualité des relations sociales, de garantir des conditions favorables au développement économique mais aussi de préserver un environnement capable d'assurer une pérennité au groupe BGFIBANK.

BGFIBANK est un groupe d'Hommes inscrit dans le Progrès sous toutes ses formes.

« We support the Global Compact » (« Nous adhérons au Pacte Mondial »).

Henri Claude OYIMA
Administrateur Directeur Général



Notre démarche concernant le Développement Durable

Du fait de sa position privilégiée de premier Groupe Financier de la sous région Afrique Centrale, le Groupe BGFIBANK avec sa tête de file BGFIBANK S.A. a fait le choix de s'engager dans le Développement Durable.

Notre Projet d'Entreprise qui se veut synergique et ambitieux fixe les grandes lignes de notre engagement, notamment au travers des Axes qui en sont le socle :

1. Axe Professionnel
2. Axe Commercial
3. Axe Social
4. Axe Environnemental

Par ce Projet d'Entreprise, le Groupe se propose de répondre aux principaux défis du moment.

Exercer pleinement la responsabilité sociétale et environnementale

Pour BGFIBANK, cette responsabilité n'est pas un vain mot, mais un engagement opérationnel basé sur une organisation audité par des organismes internationaux agréés (cf. AFAQ/AFNOR). BGFIBANK S.A. est aujourd'hui certifiée ISO 9001 V 2000 sur le périmètre suivant : « Marketing, Conception, Développement, Production et Mesure de tous les produits bancaires des marchés des Entreprises, des Particuliers et des Institutionnels, Transfert d'argent par Western Union ».



Kofi ANNAN
Secrétaire Général
Des Nations Unies



“Vous tous, représentants du monde des affaires aussi bien que des organisations de la société civile, vous devez prendre conscience du fait que vous êtes à l'avant-garde du processus qui conduira à l'avènement de la société mondiale de demain, dans laquelle les marchés doivent certes être ouverts, mais doivent aussi obéir à des règles fondées sur des valeurs communes et sur la solidarité mondiale. Vous êtes les premiers vrais citoyens du monde, et de vos actions et de votre mobilisation dépendent le sens que prendra cette expression et la possibilité qu'auront tous les être humains, riches ou pauvres, de bénéficier des avantages de la mondialisation.”

Extrait du discours prononcé
par Kofi Annan, lors du Forum
Economique Mondial de Davos, le 28
janvier 2001

Les 10 Principes du Pacte Mondial

Droit de l'Homme

Principe 1

Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.

Principe 2

Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Droit du Travail

Principe 3

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation

Principe 4

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

L'abolition effective du travail des enfants

Principe 6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7

Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8

Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la Corruption

Principe 10

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Global Compact dans le monde

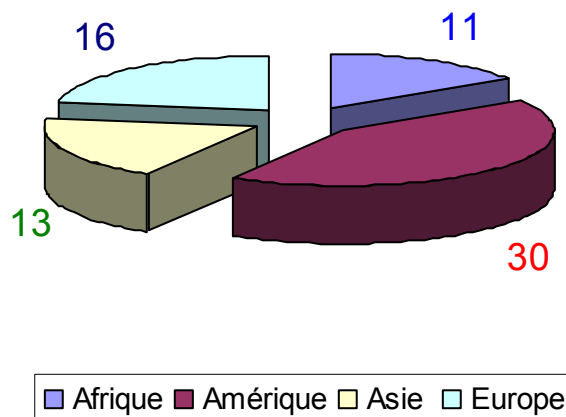
Le Pacte Mondial (Global Compact en anglais) est une initiative internationale du Secrétaire Général des Nations Unies, Monsieur Kofi Annan. C'est une organisation qui fait appel à la responsabilité sociale et environnementale du monde des affaires dans les défis de la mondialisation.

Les objectifs du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial est organisé autour de 10 principes et son objectif est de faire adopter et appliquer ses derniers. Il fonctionne sur la base d'adhésions volontaires et s'appuie sur l'action collective des adhérents en favorisant les échanges entre les différents acteurs de la société (entreprises, Gouvernement, ONG, société civile). Le Pacte Mondial constitue donc un cadre privilégié pour la recherche de solutions aux problèmes posés par la mondialisation.

Historique

Le Pacte Mondial a été lancé officiellement le 26 juillet 2000, à New York au siège des Nations Unies. Il se compose du Bureau du Pacte Mondial, ainsi que du Haut Commissariat aux Droits de l'Homme, du PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement), du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).





Théodora ALEKA-RYBERT
Pilote du Processus Juridique,
Fiscal et Conformité

Principes relatifs aux Droits de l'Homme

Principe n°1 : « Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence »

Le Groupe BGFIBANK se caractérise par un ensemble de valeurs partagées respectueuses des principes fondateurs de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Ces valeurs sont les suivantes :

- Tolérance
- Intégrité
- Transparence
- Responsabilité
- Equité

Au-delà de ces valeurs qui fondent l'éthique de notre Groupe, nous avons mis en place une véritable politique en matière de santé et de sécurité.

Notre approche en matière de santé

Conformément à l'article 25 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, BGFIBANK S.A. est attentive à la protection sociale de l'ensemble de ses collaborateurs et au-delà des obligations légales (infirmierie, visites médicales, cotisations sociales). Elle a développé en interne un suivi médical individualisé de son personnel, une mutuelle, un Fonds d'Assurance Décès Invalidité, un Fonds d'Epargne Retraite, une Indemnité de Départ à la Retraite Complémentaire et un Fonds BGFIBANK.

- **La Mutuelle**

Les salariés bénéficient d'une protection Sociale organisée en deux branches, qui couvre le salarié, son conjoint, ses enfants légitimes et ses enfants à charge. Il s'agit :

- *du remboursement des frais maladie (consultations médicales et pharmacie)*
- *de la prise en charge des « gros risques » à savoir les hospitalisations, les évacuations sanitaires,...*



Les fonds de la mutuelle sont issus principalement de la Banque et des cotisations des salariés. La gestion est paritaire.

- **Le Fonds d'Assurance Décès Invalidité (FADI)**

Le FADI est un fonds spécial destiné au paiement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité totale et définitive du salarié adhérent. Les cotisations sont entièrement prises en charge par la Banque.

- **Le Fonds d'Épargne Retraite (FER)**

Le FER favorise l'épargne volontaire du salarié pour lui permettre de préparer sa retraite. En plus de la rémunération du compte sur lequel sont épargnés les fonds, la banque s'engage au moment du départ en retraite, à verser à l'agent une somme équivalente au montant épargné.

- **L'Indemnité de Départ à la Retraite Complémentaire (IDRC)**

L'IDRC est une indemnité complémentaire de départ en retraite versée en plus de l'indemnité des services rendus. Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté de l'agent au sein de BGFIBANK. Elle vient bien compléter le mécanisme légal.

- **Le Fonds BGFIBANK**

Le Fonds BGFIBANK a pour mission principale d'investir dans la jeunesse en soutenant financièrement et techniquement les Gabonais à fort potentiel désireux de participer activement au développement économique du Gabon.





François OVONO MINTSA
*Pilote du Processus Nouvelles
 Technologies et Sécurité*

Notre politique en matière de sécurité

Afin de nous conformer à la réglementation en matière d'Etablissement Recevant du Public, nous avons mis en place un processus dédié uniquement à la gestion et à la maîtrise des aspects liés à la sécurité des biens et des personnes. D'une manière concrète, les actions suivantes sont menées régulièrement :

- des procédures liées à la sécurité ont été écrites et sont disponibles en réseau,
- le personnel est régulièrement sensibilisé à la sécurité par des exercices réguliers d'évacuation,
- une partie du personnel a été formé à la lutte contre l'incendie (ce sont des Equipiers de Première Intervention EPI),
- un programme d'investissement est réalisé sur 3 ans sur la base de préconisations faites par un organisme extérieur spécialisé.

Une démarche d'amélioration continue

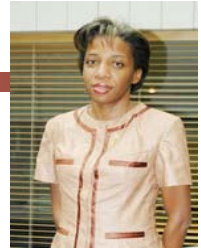
Dans le cadre de notre démarche d'amélioration permanente issue de notre Système de Management de la Qualité basé sur le référentiel ISO 9001 V 2000, nous avons mis en place un processus sécurité avec des objectifs clairs. Des indicateurs ont été élaborés et sont passés en revue lors de réunions trimestrielles (revue de processus).

Objectifs du Processus Sécurité

- *100% du personnel EPI doit avoir reçu une formation ou une remise à niveau tous les 2 ans,*
- *Effectuer une visite minimum par an et par site conformément au protocole de visite sécurité,*
- *100% des contrôles sécurité prévus dans les fiches de contrôle doivent être réalisés,*
- *Effectuer 2 exercices d'évacuation par an pour les sites principaux et 1 exercice tous les 2 ans pour les sites annexes,*
- *Réaliser un audit sécurité tous les 3 ans.*



Hermine Dolorès ABEGA
Pilote du Processus
Ressources Humaines



Principes relatifs aux Normes du Travail

Principe n°3 : « Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective »

Le **Groupe BGFIBANK** favorise l'expression et la participation des salariés et de leurs représentants. Il les informe régulièrement de l'ensemble des sujets portant sur la vie sociale et l'avenir du Groupe.

- Le **Groupe BGFIBANK** respecte le **code du Travail** pour ce qui est du principe 3.
- Toutes les sociétés de plus de **10 salariés** ont des délégués du personnel
- Dans toutes les sociétés du **Groupe** ayant plus de **50 salariés**, il existe un **Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale**. Ce comité se réunit mensuellement.
- Mise à disposition des Délégués du Personnel des moyens leur permettant de remplir leur obligation (**bureau dédié, téléphone, etc....**)

Actions :

- *Mise en place du CPCES*
- *Organisation de réunions périodiques entre la Direction Générale et les représentants du personnel au travers du CPCES ;*
- *Mise à disposition des délégués des outils leur permettant de remplir leurs obligations (bureau dédié, poste téléphonique, possibilité d'utilisation des outils de communication internes) ;*
- *Organisation de grands messes regroupant l'ensemble du personnel ;*
- *En début d'année 2006, une grande enquête satisfaction a été organisée à l'endroit du personnel. Cette enquête avait pour objectif de mesurer le niveau de satisfaction des collaborateurs sur un certains nombre de domaines et a permis de mettre en œuvre des actions correctives. Cette enquête est renouvelée tous les deux ans.*



Principe n°6 : « L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »

Notre **Groupe** a le souci permanent de respecter et promouvoir le principe de non-discrimination à tous les niveaux de la gestion de ces ressources humaines à savoir : **le recrutement, la gestion des carrières, la formation.**

Pour ce faire, le **Groupe BGFIBANK** s'est engagé à ne pratiquer aucune forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur l'âge, le sexe, la religion, les origines (sociales et ethniques) ou les opinions politiques et syndicales.

Favoriser la diversité

Le processus de recrutement intègre complètement ce principe, en effet :

- Un comité de sélection de CV a été mis en place et permet que la sélection se fasse après visas d'au moins trois (3) personnes.
- Des tests techniques sont aujourd'hui réalisés pour les principaux métiers (commerciaux, comptables, auditeurs, caissiers, contrôleurs comptables et l'activité moyens de paiement internationaux).
- Une réunion d'intégration des nouveaux collaborateurs a réuni l'ensemble des nouveaux embauchés, ce qui leur a permis d'appréhender **la vision, la stratégie du Groupe, le Projet d'Entreprise et les Valeurs** (Tolérance, Intégrité, Transparence, Responsabilité, Equité).
- Plus de huit (8) nationalités sont représentées au sien du **Groupe** démontrant ainsi la diversité ethnique et culturelle des effectifs.

Promouvoir l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle a toujours été parfaitement intégrée à notre politique des ressources humaines. Cela se traduit par la mise en place :

- D'un indicateur de mobilité suivi mensuellement
- D'un dispositif bi-annuel d'évaluation
- De la définition et formalisation des emploi-type pour chaque métier, première partie du dispositif du Gestion Prévisionnel des Ressources mis en place.
- L'accès à des postes de responsabilité élevés aussi bien des hommes que des femmes et ce, sans distinction de nationalité, ni de religion.



Proscrire le travail des Enfants

BGFIBANK intègre dans ses relations d'affaires, les dispositions des différents textes internationaux relatifs aux droits des enfants (cf. Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant ...) ainsi qu'aux dispositions du Code du Travail gabonais fixant l'âge minimum à 16 ans (exception faite des stages pour encourager l'insertion des jeunes diplômés). A cet égard, nous avons modifiés nos contrats et intégré une clause relative au travail des enfants.



Les axes fondamentaux de notre Politique RH

1. Gestion individualisée de la rémunération

La politique de rémunération de BGFIBANK SA est basée sur le mérite. La rémunération repose sur quatre éléments principaux :

- le premier fixe, défini par la convention collective selon le poste et les responsabilités exercées et complété par une grille salariale interne, .
- le second concerne des avantages en natures standardisés accordés en fonction des responsabilités exercées et des résultats de l'entreprise,
- le troisième a pour objectif de faire participer les salariés aux performances du Groupe par l'octroi d'une prime de bilan,
- le dernier variable, vise à rémunérer la performance individuelle par un système de bonus.

2. Valorisation de la diversité des hommes

La banque cultive la diversité des profils des hommes et des femmes qu'elle emploie, tout en cherchant à valoriser au mieux leurs talents. Elle s'attache à valoriser les compétences et l'expertise de ses collaborateurs.

BGFIBANK SA est une entreprise Gabonaise à vocation internationale ou différentes nationalités se côtoient. Plus de 8 nationalités sont représentées démontrant ainsi la diversité ethnique et culturelle des effectifs

3. Plan de formation

- La Banque assure à tous les salariés une formation pour développer leurs compétences. Aussi, un indicateur permettant de vérifier que chaque collaborateur reçoit au moins une formation tous les trois (3) est régulièrement suivi.
- Les **CDD** sont formés comme les **CDI** pourvu que cela contribue à leur développement et à l'amélioration de l'activité.

Quelques actions :

- Création du Centre de Formation Groupe BGFIBANK
- Création du Centre de Documentation Interne
- Création d'un corps de formateurs internes issus de collaborateurs de la Banque disposant d'une grande expérience et arrivant en fin de carrière
- Organisation de formations par cycle de métier





Eric MASBOU
Pilote du Processus Système
de Management de la Qualité

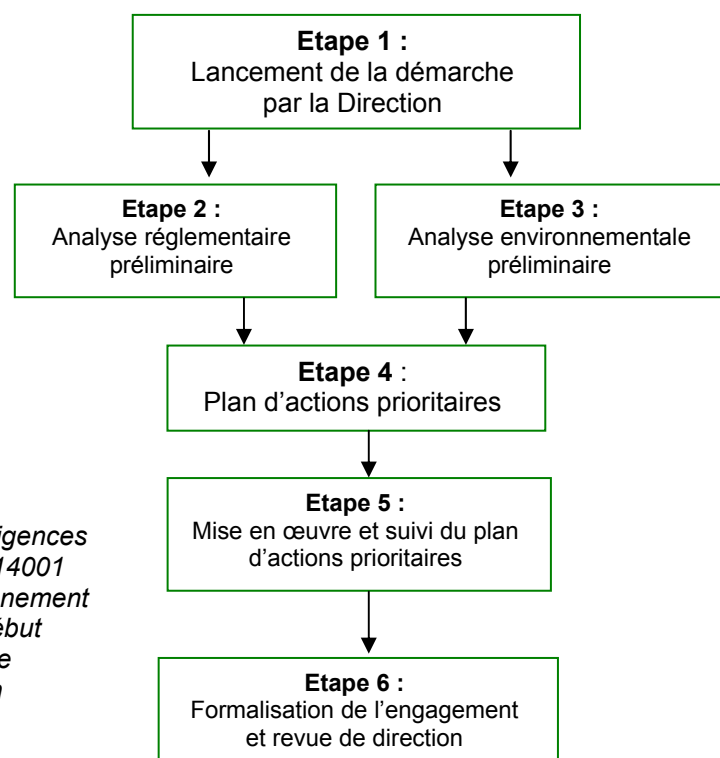
Principes relatifs à l'Environnement

Principe n°8 : « Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ».

Notre nouveau Projet d'Entreprise élaboré en février 2006 baptisé « Ambitions 2010 » intègre les préoccupations environnementales. L'insertion d'un Axe Environnemental s'est matérialisée par l'adhésion de BGFIBANK S.A. à l'initiative du Global Compact des Nations Unies en juin 2006.

Par ailleurs, et afin de maîtriser les impacts environnementaux directs et indirects liés à notre activité, nous avons amorcé une démarche de mise en place d'un Système de Management Environnemental sur la base du référentiel ISO 14001 par niveau.

Notre démarche :



Remarque :
Ces étapes sont conformes aux exigences de la Norme ISO 14001 relative à l'environnement et feront l'objet, début 2007, d'un audit de certification par un organisme agréé (AFAQ/AFNOR).



Malick N'DIAYE
Pilote du Processus Contrôle



Principe relatif à la lutte contre la Corruption, LAB/LFT

Principe n°10 : « Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

Conformément à sa politique de respect de la réglementation, le Groupe BGFIBANK, notamment au travers de l'activité bancaire, s'est très tôt préoccupé des problèmes liés à la lutte contre la corruption. Dans cette optique, BGFIBANK a mis en place un ensemble de mesures visant à garantir celles-ci contre tout risque de déviation aussi bien par son personnel que par sa clientèle.

Actions :

- Rédaction d'un Code de Déontologie du Groupe
- Mise en place d'une organisation de contrôle qui tourne autour de comités issus du Conseil d'Administration et de comités issus des Directions l'opérationnelles :
 - Comité du Conseil d'Administration :
 - Comité d'Audit et des Risques
 - Comité de Rémunérations
 - Comité de Crédit
 - Comité de la Direction Générale :
 - Comité de Bonne Gouvernance
 - Comité des Engagements
 - Comité des Comptes
 - Comité des Risques
 - Comité des Métiers
- Nomination d'un Déontologue
- Mise en place d'un Système de Contrôle Interne respectant la règle de précaution FOC (Fonctionnel, Opérationnel, Contrôle)
- Rédaction de procédures dédiées :
 - Procédure sur le blanchiment de l'argent
 - Procédure relative aux cadeaux aux salariés du Groupe
 - Procédure organisant les audits réalisés par le corps de l'Inspection Générale
 - Instruction relative aux règles de surveillance du risque de blanchiment des capitaux
 - Instruction relative à la déclaration de soupçons



« Depuis le continent africain, berceau de l'humanité, nous nous engageons solennellement devant les populations de la planète et les générations qui hériteront de cette terre à faire en sorte que le développement durable que nous appelons de nos vœux devienne une réalité »

Art. 37 Convention de Johannesburg

Pour tous renseignements, s'adresser à :

Joseph NGOWET

Direction du Système de Management de la Qualité
Responsable du Management Environnemental
Groupe BGFIBANK
BP. 2253
Tél. : (241) 79.62.79 – (241) 07.17.32.31
e-mail : j.ngowet@bgfi.com



Les avantages du Pacte Mondial

1. Jouer un rôle de 1er plan en promouvant des principes universels en matière de droits de l'homme, travail, emploi et lutte contre la corruption ainsi qu'en matière de civisme ;
2. Trouver des solutions pratiques aux problèmes contemporains liés à la mondialisation, à la responsabilité civique des entreprises et au développement durable dans un cadre réunissant plusieurs acteurs ;
3. Participer à un mouvement international sur des thèmes vitaux pour l'avenir des générations futures ;
4. Profiter de l'expérience des autres adhérents par la mise en commun des bonnes pratiques ;
5. Améliorer la gestion de l'entreprise, mobiliser le personnel sur un projet fédérateur ;
6. Anticiper sur les évolutions de la norme ISO 9001 v 2000 qui intégreront des éléments de la norme ISO 14001 ;
7. Mettre à profit le rôle mondial de l'ONU et ses capacités d'organisation.



www.unglobalcompact.org

www.pactemondial.org

BGFIBANK S.A.

Siège Social – Agence Centrale

1295 Boulevard de l'Indépendance

BP. 2253 Libreville – Gabon

Tél. : (241) 76.23.26 – 76.25.07

Fax : (241) 74.44.56 – Télex : 5265 GO

EQC Tél : (241) 74.32.46 – e-mail : eqc@bgfi.com

Site web : www.bgfi.com

