



BGFI Bank
Votre partenaire pour l'avenir

2016

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

SOMMAIRE

DECLARATION D'ENGAGEMENT DU PDG AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	3
GROUPE BGFIBank : 45 ANS AU SERVICE DU FINANCEMENT DES ECONOMIES AFRICAINES	4
LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES EN BREF	8
LA MISE EN ŒUVRE DES 10 PRINCIPES	10
LES DROITS DE L'HOMME : UN ENJEU MAJEUR POUR LE GROUPE	10
Une Engager la responsabilité des partenaires	10
Une stratégie où l'homme est au cœur de la performance	10
LE DROIT DU TRAVAIL : CONSTRUIRE UN MODELE SOCIAL MOTIVANT ET FEDERATEUR POUR LES COLLABORATEURS	12
Un effectif en constante augmentation	12
La diversité des talents et la non-discrimination : Un moteur pour le Groupe BGFIBank	12
Le développement des compétences et la formation au service de l'excellence	13
La reconnaissance de la performance individuelle et collective	13
Un nouveau dispositif de fidélisation des collaborateurs	14
Les relations sociales	14
LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT : MAITRISER ET REDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	15
Un dispositif éprouvé	15
Le guide des gestes éco-responsables	15
Objectif recyclage	15
"BoardPad" ou l'objectif zéro papier	16
LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : LE RENFORCEMENT DE LA FILIERE CONTROLE	17
Les principes structurants de l'organisation du Groupe BGFIBank	17
Le renforcement du dispositif de contrôle de la conformité	18
Garantir une réelle supervision consolidée	18
Focus sur la sensibilisation des collaborateurs	19
NOTRE DEMARCHE SOCIETALE : ASSURER LA PERENNITE DE NOTRE SOCIETE	20
BGFI Business School : Former les banquiers de demain	20
LOXIA : La solidarité au cœur de la politique commerciale	21
Fondation BGFIBank : Une organisation au service de nos communautés d'accueil	21

DECLARATION D'ENGAGEMENT DU PDG AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Monsieur le Secrétaire général,

La réussite de notre Groupe repose sur un modèle de développement économique et social durable. Grâce à plus de 2000 collaborateurs présents dans 11 pays, nous défendons une vision de l'économie axée sur l'initiative, l'adaptation et la proximité que nous entretenons avec nos clients. Toutes nos actions sont placées sous le signe de notre idéal commun : la recherche perpétuelle de l'excellence.

Nos valeurs, partagées par toutes les filiales, conjuguent un profond respect des cultures locales, un esprit de conquête et d'innovation au service des clients, des engagements sociétaux et environnementaux volontaristes et la conviction que la diversité est une richesse.

Notre dimension internationale nous offre de nombreuses opportunités pour échanger les meilleures pratiques et développer notre politique RSE. Dans tous les pays où nous sommes implantés, nous nous efforçons de soutenir le développement économique local, de réduire notre empreinte environnementale, d'encourager le développement des compétences de nos collaborateurs, de soutenir l'égalité des chances, de lutter contre toutes les discriminations avec une approche innovante, de renforcer l'engagement des équipes et de promouvoir un management bienveillant.

À travers nos actions qui illustrent l'engagement de notre Groupe, et en publiant cette Communication sur le progrès 2016 au niveau « Actif », nous réaffirmons, pour la 10^{ème} année consécutive, notre attachement aux 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux Droits de l'Homme, aux Conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, ainsi que notre volonté de les intégrer au cœur de notre organisation et dans notre stratégie.

Henri Claude OYIMA
Président-Directeur Général
Groupe BGFIBank

Libreville, le 15 avril 2017

GROUPE BGFIBank : 45 ANS AU SERVICE

DU FINANCEMENT DES ECONOMIES AFRICAINES



Nos implantations

Un modèle d'organisation en filiale nous permet d'assurer la proximité auprès de nos clients et de nos collaborateurs. Démontrant notre capacité à accompagner nos clients à l'international et à nous installer dans de nouveaux pays, nous sommes aujourd'hui présents dans 11 pays : Bénin, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, France, Gabon, Guinée Equatoriale, Madagascar, République Démocratique du Congo, Sao-Tomé et Príncipe, Sénégal.

Notre histoire

DE 1971 A 1999 : LA CONSTRUCTION

- 1971 : Création de la Banque de Paris et des Pays-Bas Gabon.
- 1985 : Nomination de Henri Claude OYIMA au poste de directeur général de Paribas Gabon.
- 1996 : Nouvelle dénomination de la banque : Banque Gabonaise et Française Internationale (BGF) ; Création de BGFIBail.
- 1997 : Création de la filiale Financière Transafricaine : Finatra, filiale spécialisée dans le crédit à la consommation.

DE 2000 A 2009 : L'EMERGENCE D'UN LEADER FINANCIER AFRICAIN

- 2000 : Nouvelle dénomination de la banque : BGFIBank ; Ouverture de BGFIBank Congo à Brazzaville (République du Congo)
- 2001 : Création de BGFIBank Guinée Equatoriale à Malabo ; Création du réseau d'agences BGFIBank Western Union.
- 2005 : Obtention de la certification ISO 9001 version 2000 par BGFIBank Gabon ; Mise en place du projet d'entreprise «Ambition 2010».
- 2006 : Création de la filiale BGFIBourse ; Création de la filiale BGFImmo, spécialisée dans la promotion immobilière, devenue Hédénia ; Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact).
- 2008 : Rachat de Socofin, spécialiste du crédit-bail et du crédit à la consommation au Congo ; Création de BGFIBusiness School (formations internes et externes).

- 2009 : Ouverture de BGFInternational à Paris (France), établissement de crédit spécialisé.

DE 2010 A NOS JOURS : UN DEVELOPPEMENT NATIONAL ET INTERNATIONAL

- 2010 : Ouverture de BGFIBank Madagascar ; BGFIBank devient BGF Holding Corporation, société holding tête de groupe ; BGFIBank Gabon devient filiale de BGF Holding Corporation ; Ouverture des filiales BGFIBank Bénin, BGFIBank République Démocratique du Congo et BGFIBank Cameroun ; Fusion absorption Finatra et BGFIBail ; Ouverture de LOXIA, établissement de micro finance ; Création de BGFICapital ; Mise en place du projet d'entreprise «CAP 2015».
- 2011 : Ouverture de la filiale BGFIBank Côte d'Ivoire.
- 2012 : Démarrage des activités de BGFIBank Sao Tomé-et-Principe ; Rachat d'Assinco, compagnie d'assurance IARDT ; Création de la Fondation BGFIBank pour les générations futures.
- 2014 : Mise en place du projet d'entreprise «Excellence 2020» porté par 4 axes : Excellence commerciale, Excellence humaine, Excellence organisationnelle et Excellence prévisionnelle.
- 2015 : Fusion opérationnelle des activités de BGFICapital et BGFIBourse en une marque unique BGF Investment Banking ; Extension de l'agrément de BGFInternational (Paris) ; Démarrage des activités de BGFIBank Sénégal ; Lancement d'une offre de «banque digitale» par BGFIBank.
- 2016 : BGFInternational devient BGFIBank Europe.

Une expertise multi métiers

Le Groupe BGFIBank a toujours su, depuis sa création en 1971 au Gabon, associer croissance et performance financière grâce à une adaptation permanente aux attentes du marché et aux exigences réglementaires.

C'est par une approche globale que le groupe entend répondre à chaque segment de clientèle via une offre dédiée, du petit commerçant à l'Etat en passant par les PME-PMI, la clientèle privée haut de gamme, les particuliers salariés, les organismes institutionnels, les groupes multinationaux et les grandes entreprises. Le Groupe BGFIBank a intégré quatre pôles métiers distincts qui répondent à un large spectre de problématiques :

- La banque commerciale BGFIBank qui elle-même propose quatre types d'offres bancaires à savoir la banque des entreprises, la banque de détail, la banque privée et la banque des états et des organismes institutionnels ;
- La banque d'investissement BGF Investment Banking et ses trois lignes d'activité que sont l'ingénierie financière, le conseil et le courtage en bourse ;
- Les services financiers spécialisés : Finatra qui propose le crédit à la consommation, le crédit d'équipement, le crédit-bail leasing et l'affacturage et LOXIA qui propose des services de micro finance.
- L'assurance avec Assinco qui propose ses services dans les domaines de l'IARDT et de la Vie.

Un Groupe engagé et responsable

Le Groupe BGFIBank se positionne comme une organisation responsable qui inscrit sa démarche entrepreneuriale dans un processus permanent de progrès au service des économies dans lesquelles rayonnent ses différentes filiales. Ce processus de progrès prend en compte toutes les composantes de la « responsabilité sociétale » auxquelles le groupe adhère depuis de nombreuses années, conciliant croissance économique et développement durable :

La construction d'une croissance économique durable basée sur une vision de long terme avec la mise en oeuvre de plans stratégiques quinquennaux.

- L'adhésion en 2006 aux 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies, relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.
- L'intégration du Système de Management par la Qualité selon la norme internationale ISO 9001 et le fonctionnement selon le modèle EFQM au sein de la holding, place la satisfaction client au centre des priorités.
- L'adoption du Système de Management Environnemental (SME) selon les exigences de la norme ISO 14001 repose sur trois engagements fondamentaux relatifs au respect de la réglementation environnementale, à la prévention des pollutions et à l'amélioration continue des performances environnementales.
- La mise en œuvre du Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail basé sur les exigences du référentiel OHSAS 18001, garantit aux collaborateurs, aux clients, aux entreprises et à tous ceux qui fréquentent les locaux des sociétés du groupe, des conditions de travail sécurisantes, motivantes et aptes à optimiser l'efficacité individuelle.
- Le développement d'une gestion engagée et loyale du capital humain du groupe par le recrutement et la formation des collaborateurs, la promotion de la diversité, la gestion solidaire de l'emploi, la non-discrimination, l'attachement à un dialogue social de qualité.
- La création et le développement de BGF Business School, le Groupe BGFIBank entend confirmer son rôle au service du développement humain par la formation et l'encadrement des hauts potentiels en Afrique.
- La création et le développement d'une fondation, la Fondation BGFIBank, engagée dans l'éducation et la formation, notamment des plus démunis, dans l'ensemble des pays d'implantation du groupe.

LE PLAN STRATEGIQUE "EXCELLENCE 2020"

Ce plan porte une vision déclinée en 4 axes stratégiques :

- L'excellence commerciale : Les meilleurs métiers et produits pour un financement adapté de l'Economie ;
- L'excellence humaine : Les meilleurs talents à tous les niveaux partageant le même sens de la responsabilité ;
- L'excellence organisationnelle : Les meilleurs systèmes pour bien structurer l'entreprise et la porter vers l'avant ;
- L'excellence prévisionnelle : Les meilleurs dispositifs de contrôle de risques internes et externes.

Des valeurs fédératrices

Les cinq valeurs du Groupe BGFIBank, Travail, Intégrité, Transparence, Responsabilité et Esprit d'équipe rassemblent les équipes autour d'une culture commune et guident les collaborateurs dans leurs activités quotidiennes en interne et dans leurs relations avec leur écosystème.

- **Travail** : Il désigne l'effort et l'implication nécessaire pour satisfaire les parties prenantes pour aboutir à l'Excellence. Il permet d'atteindre la performance à tous les niveaux avec une implication forte de chacun, une exigence et une rigueur permanentes.
- **Intégrité** : L'intégrité est l'honnêteté et l'attachement aux règles de conduite du Groupe BGFIBank, qui favorisent des rapports basés sur la confiance.

- **Transparence** : La transparence désigne le modèle de gestion et de gouvernance du Groupe BGFIBank qui s'emploie à communiquer régulièrement ses engagements, ses méthodes et ses résultats.
- **Responsabilité** : La responsabilité est le devoir de répondre d'un fait, de tenir ses engagements et d'assumer ses décisions.
- **Esprit d'équipe** : C'est partager une vision commune qui engage l'équipe dans une dynamique ambitieuse au sein de laquelle chacun trouve le sens qu'il souhaite donner à son accomplissement personnel dans un projet collectif. C'est également mettre en commun les compétences, faire jouer les synergies et les diversités, fidéliser l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Les chiffres clés 2016

Dans ce contexte de haute cohérence stratégique, la performance a bien entendu été au rendez-vous malgré une conjoncture économique souvent dégradée par une tendance baissière des prix des matières premières et une instabilité réglementaire ou politique.

	En millions de F.CFA	En millions d'Euros	En millions de USD
• Total bilan	2 935 184	4 475	4 712
• Total dépôts	2 007 481	3 060	3 223
• Total crédits	1 908 453	2 909	3 064
• Produit net bancaire	220 569	336	360
• Résultat brut d'exploitation	91 601	140	149
• Résultat net	39 424	60	64

Les faits marquants

- Développement de BGFI International avec l'extension de l'agrément accordé par l'ACPR à Paris ainsi que le changement d'identité en devenant « BGFIBank Europe ».
- Signature d'une convention visant à commercialiser des produits d'assistance/assurance adossés aux cartes bancaires VISA.
- Diversification de l'offre des produits et services avec le lancement de BGFExpress et Mobile Banking.
- Déploiement de quatre programmes de formations stratégiques : MFT, ITB, CESA Management, Séminaire Métier et la formation sur la nouvelle réglementation applicable et la diffusion de la culture du contrôle.
- Renforcement du système d'information RH par l'acquisition d'un outil centralisé et commun de gestion des ressources humaines pour l'ensemble des sociétés du groupe.
- Réalisation de la deuxième enquête sociale interne sur les problématiques de management, de conditions de travail et de gestion des carrières à l'échelle du groupe.
- Mutualisation du système d'information mutualisé : SIMAO, SIMAC, SIMPA en 2015.
- Intégration d'un outil efficace de consolidation et d'analyse budgétaire : core banking, Sopra Banking Amplitude et reporting « Business Objects ».
- Désignation d'un second dirigeant (directeur général adjoint) au niveau de la société holding tête de groupe.
- Déploiement de la solution BoardPad dans l'ensemble des filiales du groupe.
- Nomination d'administrateurs indépendants au sein des CA de l'ensemble des filiales conformément à la réglementation

- Entrée en vigueur du règlement N°01/CEMAC/UMAC/COBAC du 27 mars 2015 relatif à la supervision des holdings financières et à la supervision transfrontalière.
- Lancement du projet de mise en place de scénarios de crise de liquidité et de simulations de crise sur la liquidité du groupe.

Les distinctions 2016

AFRICAN BANK OF THE YEAR



Lundi 21 mars 2016, Abidjan : le Groupe BGFIBank est sacré «African Bank of the Year» parmi une sélection de huit banques nominées, au cours de la cérémonie des awards de la quatrième édition de l’Africa CEO Forum.

Ce trophée récompense la banque africaine ayant réalisé l’expansion la plus remarquable sur le continent dans une période récente.

Ce prix est attribué selon les critères suivants :

- Le nombre et taille des opérations de croissance réalisées sur les deux dernières années dans d’autres pays que ceux où le groupe était déjà implanté ;
- Le nombre de pays africains où le groupe est présent ;

- La croissance des actifs et rentabilité sur les deux dernières années ;
- Le nombre et taille des opérations de financement des entreprises ou des infrastructures en Afrique sur les deux dernières années.

MEILLEURE BANQUE REGIONALE D’AFRIQUE CENTRALE

Mercredi 25 mai 2016, Lusaka en Zambie, BGFIBank est élue «Meilleure banque régionale d’Afrique centrale» au cours de la 10ème édition de la prestigieuse cérémonie des African Banker Awards organisée en marge du Sommet annuel de la Banque Africaine de Développement.

PRESENTATION DU PACTE COMPACT

OU GLOBAL COMPACT

*En savoir plus sur
le Global Compact*

www.unglobalcompact.org

En adhérant au Pacte Mondial, les entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant quatre thèmes : les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Pacte Mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes – qui regroupe des milliers de participants répartis dans plus de 100 pays – a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Adhérer au Pacte Mondial c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

En résumé

LE PACTE MONDIAL EST :

- Une initiative à caractère facultatif visant à promouvoir le développement durable et le civisme social
- Un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés
- Un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes
- Un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expérience

LE PACTE MONDIAL N'EST PAS :

- Juridiquement contraignant
- Un moyen de surveiller et de contrôler les entreprises
- Une norme, un système de gestion, ni un code de conduite
- Un organe de réglementation, ni une agence de relations publiques

En adhérant au Pacte Mondial, l'entreprise proclame publiquement son attachement aux dix principes universels de l'initiative et, à ce titre, s'engage :

- 1 À prendre des mesures pour modifier la façon dont elle opère afin que le Pacte Mondial et ses principes s'intègrent à son mode d'administration, à sa stratégie, à sa culture et à ses activités quotidiennes.
- 2 À décrire dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion similaire (par exemple un rapport sur son action du point de vue du développement durable) la manière dont elle applique le Pacte Mondial et ses principes (Communication sur les progrès réalisés).
- 3 À faire campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes, par le biais de communiqués de presse, de déclarations, etc.

Les entreprises peuvent tirer pleinement parti du principe de la participation en prenant part à des concertations, à des forums d'apprentissage et à des partenariats.

Les 10 principes du Pacte mondial

Droits de l'homme

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices des violations des droits de l'homme

Droit du travail

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective;
- 4 Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 Abolir effectivement le travail des enfants ;
- 6 Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- 7 Adopter le principe de précaution face aux problèmes d'environnement ;
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

LES DROITS DE L'HOMME

UN ENJEU MAJEUR POUR LE GROUPE

Le Groupe BGFIBank a conscience que pour inscrire son action dans la durée et avec efficacité, il doit exercer ses métiers dans les règles de l'art en respectant toutes les parties prenantes de son environnement. Il s'engage ainsi à respecter et promouvoir dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, de liberté, d'égalité, de solidarité, de citoyenneté et de justice. Ces engagements sont relayés par un ensemble de documents internes de référence comme : le Règlement intérieur, le Code de déontologie et les Accords d'entreprise. L'ensemble de ces éléments permet au groupe de faire du respect des droits de l'homme un outil commun qui fait partie intégrante de sa culture d'entreprise. Jusqu'au mois d'avril 2017, période de diffusion de la présente communication, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des Droits de l'Homme n'a été adressée au Groupe BGFIBank.

Engager la responsabilité des partenaires

Le Groupe BGFIBank considère le respect des Droits de l'homme en général, et le respect des droits des enfants en particulier comme un enjeu majeur. Son cadre de référence est constitué de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi que des dix principes directeurs sur les Droits de l'enfant.

Conscient que son engagement porte également sur le partage des valeurs RSE auprès de ses partenaires commerciaux, le groupe a mis l'accent sur la sensibilisation de ses parties prenantes en intégrant une clause spécifique dans l'ensemble de ses contrats. Cette clause concerne notamment le respect de la législation applicable aux droits de l'Homme et à la protection des enfants. Il s'assure ainsi que ses collaborateurs, ses fournisseurs ou ses partenaires respectent toujours ces droits dans la conduite de leurs activités.

Une stratégie où l'homme est au coeur de la performance

LA COHÉSION ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ

Selon l'article 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme «Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne». C'est au travers de sa démarche de santé sécurité au travail, entre autre, que le Groupe BGFIBank s'assure de faire valoir ce droit fondamental à l'ensemble de ces collaborateurs.

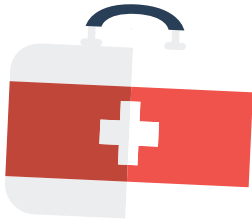
L'accompagnement social participe au bon climat avec notamment la prise en charge des frais de santé. Mais le Groupe BGFIBank souhaite aller au-delà avec la prise en compte du bien-être de ses

Extrait du modèle type de contrat

«Les Parties accordent une place centrale au respect des normes environnementales, sociales et éthiques. Elles s'engagent à : (a) appliquer la législation relative à la protection de l'environnement et à promouvoir les actions écologiques ; à veiller à ce que le matériel et les équipements qu'elles utilisent et les prestations qu'elles accomplissent soient conformes aux normes environnementales ; (b) favoriser la mise en place d'un plan d'actions de maîtrise des risques de pollution en cas d'utilisation des substances, des matériaux ou des procédés polluants; à mettre en place une procédure de recyclage du matériel usagé et des déchets ; (c) appliquer la législation en droit du travail, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, et à ne pas avoir recours au travail forcé et au travail des enfants ; (d) appliquer la législation en matière de lutte contre la corruption, le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.»

collaborateurs qu'il a inscrit au titre de ses priorités. De nombreuses actions de prévention sont ainsi entreprises dans ce domaine.

La mise en œuvre du Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail basé sur les exigences du référentiel OHSAS 18001, garantit aux collaborateurs, aux clients, aux entreprises et à tous ceux qui fréquentent les locaux des sociétés du groupe, des conditions de travail sécurisantes, motivantes et aptes à optimiser l'efficacité individuelle. Les bonnes pratiques inspirées de ce dispositif ont été déployées dans l'ensemble des entités du groupe, et le premier pilier du groupe en matière de santé consiste à faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs d'une assurance santé. Également instaurés, les services de santé avec un médecin-conseil dans chacune des filiales du groupe. L'aboutissement de la réflexion sur l'ergonomie a débouché sur l'adaptation des espaces de travail.



100% des collaborateurs bénéficient d'une
COUVERTURE SANTE

Les «Journées sport santé au travail» font partie des bonnes pratiques en matière de santé dans le groupe. En 2016, plusieurs journées ont été organisées afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la santé et de favoriser la cohésion et l'esprit d'équipe.

L'ENQUÊTE SOCIALE

Tous les deux ans, le Groupe BGFIBank conduit une enquête sociale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Cette enquête permet notamment de mesurer les conditions de travail, le taux d'engagement des collaborateurs ainsi que leurs attentes et leur perception sur son modèle social. A cet effet, les managers ont un rôle clé pour organiser le travail de leurs équipes, détecter les situations de mal-être qui, dans les cas extrêmes, peuvent conduire à de véritables risques psychosociaux, et mettre en place les plans correctifs nécessaires (formations personnalisées, définition et application de règles de bonnes conduites, respect des congés payés, etc.).

AGIR ENSEMBLE POUR PARTAGER LES VALEURS DU GROUPE

Le programme «Act» est un programme de mécénat participatif qui a été mis en place en 2016 par la fondation du groupe, au profit des collaborateurs. Il permet aux salariés volontaires de s'impliquer dans la politique de mécénat du groupe en mettant à profit leur temps, leurs expériences, leurs compétences au service de nos communautés d'accueil et de partager ainsi les valeurs de solidarité du Groupe BGFIBank. L'engagement des collaborateurs permet de bâtir de réels partenariats de terrain au plus proche des besoins des communautés.

L' édition 2016 du «BGFIDay» qui fait partie intégrante du programme «Act» et qui est une journée de solidarité du Groupe BGFIBank au profit de la communauté, a mobilisé près de 450 collaborateurs volontaires. Une belle mobilisation qui a permis aux collaborateurs présents sur le terrain de mettre la main à la pâte, durant une journée, aux côtés de 13 structures éducatives et associatives, en donnant de leur temps et de leur énergie.

Le 19 mai 2016, la Fondation a organisé la deuxième édition du «Grand challenge de la filiale citoyenne». Ce challenge, ouvert à l'ensemble des sociétés du Groupe, visait à mettre en lumière notre engagement citoyen à travers le soutien direct des différentes sociétés à des projets concrets dans le domaine de l'éducation et de la formation. Le projet lauréat de cette édition vise l'amélioration des perspectives d'avenir des mineurs à risque (enfants de la rue, victimes de violence, de travail forcé ou en conflit avec la loi).



LE DROITS DU TRAVAIL

CONSTRUIRE UN MODÈLE SOCIAL MOTIVANT ET FÉDÉRATEUR POUR LES COLLABORATEURS

Fédérateur, le modèle social du Groupe BGFIBank permet de concilier ses performances économiques et financières avec le développement des hommes et des femmes qui le composent. Toutes les politiques des ressources humaines du groupe sont harmonisées dans le respect des spécificités culturelles locales. Une attention toute particulière est portée à la santé et à la sécurité de tous les collaborateurs, ainsi qu'à la préparation de l'avenir en proposant un modèle d'entreprise attractif pour les talents dont le groupe a besoin pour son développement.

Un effectif en constante augmentation

En 2016, le Groupe BGFIBank a renforcé ses effectifs avec le recrutement de 184 salariés contre 107 en 2015 (soit une augmentation de 72%). 57% de ces recrutements concerne les postes d'agent de maîtrise (techniciens), et 28% concerne les postes de cadre. Le métier de commercial et celui des opérations ont enregistré le plus fort taux de recrutement (58,4%).

Au 31 décembre 2016, le Groupe compte 2014 salariés, en augmentation de 4% par rapport à 2015, soit une création nette d'emploi de 75 postes. Ces recrutements ont permis entre autres de renforcer les équipes commerciales qui constitue une priorité dans la majorité des filiales bancaires en raison des prévisions d'ouverture d'agences, d'aligner BGFIB Holding Corporation, société tête de groupe, aux nouvelles exigences réglementaires, notamment par la création d'un poste de Directeur général adjoint, mais également de renforcer les équipes de contrôle.

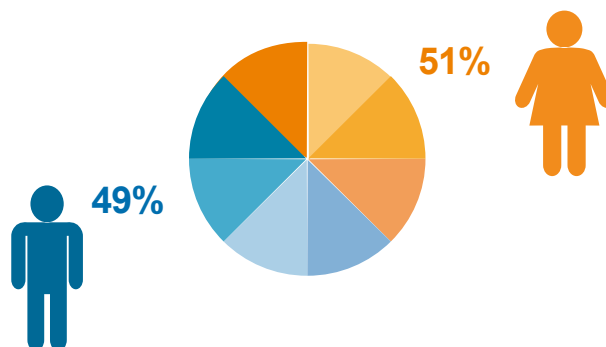
BGFIBank Gabon demeure la plus grosse filiale avec 30% des effectifs du groupe. Le territoire Gabon compte à lui seul 46% des effectifs du groupe sur dix sociétés. BGFIB Holding Corporation SA se maintient à 4% de l'effectif total du groupe.

La diversité des talents et la non-discrimination : un moteur pour le Groupe BGFIBank

ÉGALITÉ DES GENRES

Employeur responsable, ouvert et solidaire, le Groupe BGFIBank déploie des dispositifs innovants pour encourager la mixité Selon et la diversité de ses talents et accompagner leur développement. Le groupe lutte contre toute forme de discrimination et promeut l'égalité des chances dès l'embauche et tout au long du parcours de ses

collaborateurs. En 2016, il est resté fidèle à sa politique Ressources humaines en matière de parité hommes/femmes. La représentativité des femmes à des postes de directeur, un des axes majeurs de la politique en faveur de l'égalité, progresse régulièrement. Avec un effectif total composé à 49% d'hommes et 51% de femmes, l'objectif visé par l'ONU «pour un monde 50/50 en 2030», est atteint en 2016 au sein du Groupe BGFIBank. À compétences égales, le Groupe BGFIBank n'hésite pas à responsabiliser des femmes, à tous les échelons. Seul leitmotiv : avoir les meilleurs talents à tous les niveaux, avec le même sens des responsabilités.



DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE

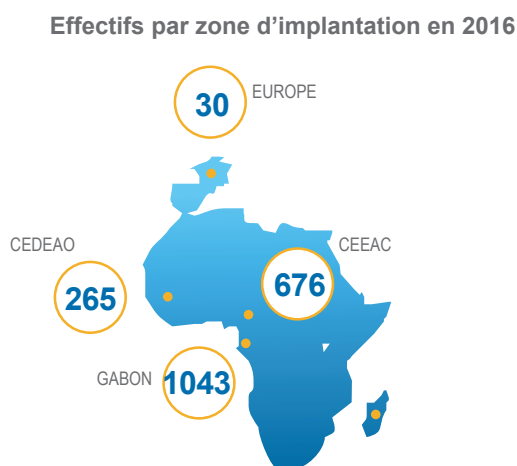
En 2016, la moyenne d'âge est de 37 ans. La forme de la pyramide des âges démontre une concentration des effectifs dans la fourchette 26 à 40 ans correspondant à 1378 collaborateurs, soit 68% de l'effectif global. La jeunesse des effectifs représente une source d'innovation et de dynamisme permettant de continuer d'assurer le développement du groupe. La pyramide d'ancienneté indique 83% de l'effectif global ayant une ancienneté comprise entre 0 et 10 ans, soit une moyenne globale de l'ancienneté établie à 6 années.

Vis-à-vis des collaborateurs plus âgés (50 et plus), le groupe reste attentif d'une part à sécuriser leur fin de carrière, avec une attention particulière à leurs conditions de travail, et d'autre part à développer une capitalisation des savoirs qu'ils ont acquis. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),

mise en place en 2015, anticipe l'évolution des effectifs avec les départs à la retraite. Il a pour objectif de déployer les outils indispensables pour aborder les évolutions des métiers et des qualifications.

MULTI-CULTURALITÉ

Présent dans plus de 11 pays, le Groupe BGFIBank est attentif à la diversité du monde dans lequel il évolue. Il a l'ambition de mieux comprendre et satisfaire ses clients en intégrant les différences de toutes natures au sein de ses équipes. La diversité des nationalités est représentative de l'implantation géographique du Groupe BGFIBank. Le ratio majoritaire de 46% des gabonais (931 emplois) est conforme à la répartition des 46% des effectifs sur les dix sociétés du territoire Gabon.



Le développement des compétences et la formation au service de l'excellence

Le Groupe BGFIBank a à cœur le développement des compétences de son capital humain. Pour cela, il met en place des programmes de formation ciblés adaptés à l'ensemble de ses collaborateurs managers ou non. Prévenir le risque de rupture de compétences dans les fonctions stratégiques, fidéliser et favoriser l'internationalisation des carrières sont les objectifs visés par cette politique de formation.

Une grille d'analyse des talents en quatre catégories a été conçue à cet effet : les jeunes diplômés, les hauts potentiels, les membres du comité de direction et les dirigeants de filiales. Aussi, la première phase des formations des hauts potentiels dénommés «Manager For Tomorrow» (MFT), ainsi que la formation des membres des comités de direction à travers le programme «CoDir» du groupe

a été déployé au bénéfice de 60 collaborateurs dans 9 filiales du groupe, en partenariat avec l'Ecole des hautes études commerciales de Paris (HEC). 51% des effectifs formés sont des femmes, ratio conforme à la répartition par genre. Les principales formations animées en 2016 visaient à combler les écarts de compétences identifiés lors des différentes évaluations, à savoir : améliorer les performances commerciales, renforcer la culture managériale, mettre en oeuvre un programme spécifique de renforcement des compétences des «hauts potentiels».

Au 31 décembre 2016, 889 collaborateurs sur 2014 ont suivi au moins une formation soit plus de 44% des effectifs. Les dépenses de formation s'élèvent à 1,5 milliard F.CFA, soit 2,29 millions EUR.

La reconnaissance de la performance individuelle et collective

La reconnaissance de la performance individuelle est fondée sur le mérite. En raison de la coexistence de sociétés juridiquement distinctes, le Groupe BGFIBank n'a pas un système unique d'intéressement et de participation. Toutefois, pour renforcer le sentiment d'appartenance et de fierté des équipes, les filiales du groupe adoptent progressivement des systèmes de rémunération prenant en compte leurs performances individuelles et collectives.

Au-delà du socle minimum imposé par les lois et les réglementations nationales, le Groupe BGFIBank veut assurer à l'ensemble de ses collaborateurs dans ses pays d'implantation un standard en matière de protection sociale. C'est une façon d'octroyer des rémunérations et d'autres avantages supérieurs aux minima sociaux.

À responsabilités comparables, s'il existe des différences de rémunération, elles doivent toujours pouvoir être expliquées (parcours personnel, contexte local, etc.).

Le groupe respecte toujours les minima fixés par les lois locales et veille à appliquer des pratiques salariales non discriminantes. Il est convaincu que proposer un système de rémunération juste, motivant et équitable permet de combiner attractivité et compétitivité. La politique salariale du groupe est déterminée par la Direction du capital humain du groupe et les équipes locales ont la responsabilité de la mettre en oeuvre. Pour attirer et retenir ses collaborateurs, BGFIBank veille à leur offrir des salaires et des avantages sociaux compétitifs.

Un nouveau dispositif de fidélisation des collaborateurs

Chaque année, le Groupe BGFIBank organise un séminaire métier à l'endroit des responsables des ressources humaines. Le séminaire 2016 dont le thème était «Le renforcement du capital humain», a permis de décliner une série de recommandations dans l'optique d'optimiser la gestion du capital humain. La mise en production d'une solution digitalisée de gestion des ressources humaines (SIRH) et le déploiement effectif de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont résulté de ce séminaire. Le lancement du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) va permettre l'homogénéisation des pratiques ainsi que la consolidation des données, le partage des bonnes pratiques et l'analyse en centrale des dites pratiques.



Les bonnes pratiques

BGFIBank Sénégal a mis à la disposition du personnel un « livret d'accueil » destiné à faciliter son intégration. En plus de présenter le groupe, ses valeurs, ses orientations et la filiale sénégalaise, ce livret comporte entre autre tous les points liés à la gestion administrative du personnel et à ses droits notamment en matière d'absences, de congés, les œuvres sociales, dans le strict respect du cadre réglementaire applicable. BGFIBank Congo a également mis en place un dispositif d'accueil des nouveaux salariés par l'organisation d'une «Welcome convention» annuelle afin de favoriser leur intégration, leur compréhension du projet d'entreprise, de la vision et des valeurs du Groupe.

Toutes ces initiatives permettent non seulement une meilleure intégration des nouveaux collaborateurs au sein de leurs sociétés respectives, mais favorise également la mobilité au sein du groupe.

Les relations sociales

BGFIBank est convaincu qu'un dialogue de qualité est un levier d'amélioration de la vie en entreprise. Le groupe favorise ainsi le dialogue entre les managers et les collaborateurs, mais aussi celui entre la Direction et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. Il reconnaît ainsi le droit pour ses collaborateurs d'être représentés, dans le cadre des lois et règlements qui leur sont applicables, par leur syndicat lors des négociations collectives relatives à la relation de travail.

Le Groupe BGFIBank a publié depuis des années, un code de déontologie qui doit être connu et respecté par tous les salariés dès la signature du contrat d'embauche. Ce code constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant la conduite des collaborateurs dans l'exercice de leurs différentes activités. Ce sont des engagements clairs et applicables par tous. Ce code est systématiquement remis aux nouveaux collaborateurs et est également disponible sur l'intranet du groupe.

LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

MAÎTRISER ET RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe BGFIBank a défini dès 2006 ses engagements en matière environnementale à travers son adhésion au Pacte mondial des Nations unies. La politique de management environnemental du groupe s'appuie sur la norme internationale ISO 14001. Cette dernière repose sur trois engagements fondamentaux relatifs au respect de la réglementation environnementale, à la prévention des pollutions et à l'amélioration continue des performances environnementales. Ces engagements font partie intégrante de la culture maison et sont naturellement adoptés par l'ensemble des filiales du groupe.

Un dispositif éprouvé

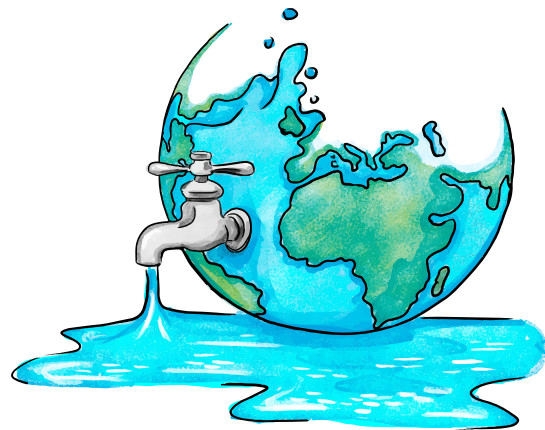
Le Groupe BGFIBank fait de son code de déontologie, le meilleur dispositif face aux enjeux relatifs à la préservation de l'environnement. Ce code dispose que «Nous avons également compris qu'en tant qu'entreprise citoyenne, nous devons nous soucier de notre environnement. Nos financements doivent intégrer la notion de développement durable. Cette éthique environnementale doit commencer par nous même, notamment en évitant les gaspillages d'eau, d'électricité, de papier et en respectant les normes de tri des déchets».

Ce code est soutenu par une politique environnementale qui engage l'ensemble des sociétés du Groupe à :

- Se conformer aux exigences légales nationales et internationales en matières d'environnement en vigueur dans les pays d'implantation ;
- Prévenir et limiter les pollutions en maîtrisant les risques environnementaux associés à ses activités ;
- Prendre en compte les critères environnementaux dans les activités de financement et d'investissement ;
- Promouvoir une politique des achats responsables en donnant la priorité aux produits et consommables ayant un faible impact environnemental et en développant la sensibilité environnementale de ses fournisseurs ;
- Développer la culture et le comportement responsable chez les collaborateurs du groupe en mettant en place une pratique de gestes environnementaux responsables et en accentuant la sensibilisation des collaborateurs ;
- Veiller à l'amélioration continue des performances environnementales ;
- Maintenir un relationnel avec l'ensemble des parties prenantes et communiquer activement sur ses objectifs et performances environnementales.

Un guide pour les gestes éco-responsables

Dans le cadre de la communication auprès des collaborateurs une sensibilisation aux gestes éco-responsable a été entreprise au niveau de la société tête du groupe, avec la mise à jour du guide des gestes éco-responsables. Destiné à sensibiliser managers et collaborateurs du groupe, ce guide diffusé dans les filiales est conçu comme un outil d'information et d'auto-évaluation. Tri des déchets, consommations énergétiques : il incite à adopter des comportements éco-responsables. Il a pour objectif d'inciter l'ensemble du personnel à soutenir la démarche éco-responsable de la société.



OBJECTIF RECYCLAGE

En recyclant les cartouches usagées, les cartons et les plastiques, partout où elles sont implantées, les filiales du groupe s'efforcent de réduire les déchets d'exploitation et d'augmenter leur taux de valorisation. Elles développent pour cela des actions de sensibilisation des collaborateurs et mettent en place des partenariats avec des entreprises locales de recyclage. Les sociétés du groupe sensibilisent les collaborateurs au recyclage et mettent à leur disposition des bornes de collecte.

BoardPad ou l'objectif zero papier

Axe fort de la politique environnementale du Groupe BGFIBank en 2016 : la dématérialisation. Cela consiste à transformer des documents physiques en fichiers numériques ou à créer ces documents directement sous forme numérique pour les intégrer à un processus. Moins de papier consommé, moins de dossiers transportés, moins d'encre utilisée contribuent significativement à la protection de l'environnement.

Le groupe a mis en place en 2016, dans l'ensemble de ses filiales la solution BoardPad. C'est la solution leader pour la dématérialisation des réunions des instances de gouvernance (conseils d'administration, comités spécialisés et comités de direction).



Chaque administrateur dispose aujourd'hui d'une tablette sécurisée depuis lequel il peut consulter, en temps réel, même sans connexion internet et grâce à l'application BoardPad, toutes ses données nécessaires à la bonne marche de ses activités. Ce projet permet au Groupe BGFIBank de réduire considérablement l'impact environnemental de ses activités à travers notamment : la limitation de l'utilisation des cartouches d'encres et du papier pour les impressions.

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LE RENFORCEMENT DE LA FILIERE

CONTRÔLE

Le Groupe BGFIBank a mis en place des guides, politiques et mesures volontaires qui complètent son code de déontologie, pour encadrer de façon plus précise ses activités en fonction des zones géographiques. Le Groupe a formé tous les Comités de direction sur les règles qu'il veut voir respectées par tous les collaborateurs pour éviter tout risque de corruption, et est vigilant sur leur application. Le code de déontologie du groupe ne se résume pas à des obligations légales. C'est un outil commun qui fait partie intégrante de la culture d'entreprise et de la façon de faire des affaires. Il est fondé sur le respect de cinq principes : le respect des cinq valeurs du groupe, le respect de la politique qualité et environnementale, le respect des lois et règlements, le respect de la vie privée et de la confidentialité et le respect de l'organisation et de l'image.

L'année 2016 a été marquée par l'assujettissement de la société tête du groupe BGFI Holding Corporation à la réglementation bancaire ; le renforcement de la réglementation en matière de contrôle interne et de gestion des risques (nouveau règlement COBAC 2016/04) et la prise en compte des recommandations de la première réunion du collège des superviseurs du Groupe BGFIBank à l'initiative de la Commission Bancaire de l'Afrique Centrale (COBAC).

Dans le but de renforcer le niveau de conformité face à toutes ces nouvelles exigences réglementaires et d'être en phase avec le projet d'entreprise «Excellence 2020», il a été mis en place au sein de BGFI Holding Corporation, une direction de gestion globale des risques. Cette direction regroupe quatre principales fonctions : la Gestion des risques, le Plan de continuité des activités (PCA), le Contrôle permanent et la Conformité.

Les principes structurants de l'organisation du Groupe BGFIBank

L'organe délibérant de BGFI Holding Corporation est constitué d'un conseil d'administration qui s'appuie sur quatre comités spécialisés : le comité d'audit et contrôle interne, le comité des risques, le comité des ressources humaines et rémunération, le comité de gouvernement d'entreprise et des nominations. L'organe exécutif, quant à lui, est constitué d'une direction générale composée d'un président-directeur général et d'un directeur général adjoint.

Le groupe a pu s'assurer en 2016 de l'entrée en vigueur du règlement N°01/CEMAC/UMAC/COBAC du 27 mars 2015 relatif à la supervision des holdings financières et à la supervision transfrontalière.

Trois piliers permettent la mesure de la performance :

- **Le respect de la réglementation prudentielle sur l'ensemble des territoires d'implantation ;**
- **Le respect des ratios de gestions définis par le groupe ;**
- **La mise en oeuvre des indicateurs de performance suivants les 4 axes stratégiques.**



ANTI-CORRUPTION

Le renforcement du dispositif de contrôle de la conformité

Au sein du Groupe BGFIBank, les travaux relatifs à la maîtrise du risque de non-conformité ont été menés, courant l'exercice 2016, dans le respect du projet d'entreprise du groupe «Excellence 2020». Décliné en plusieurs axes stratégiques dont l'«Excellence prévisionnelle» qui concerne les activités de contrôle, «Excellence 2020» est le canevas au sein duquel la filière Conformité a déployé son activité. Le respect des objectifs déclinés dans cet axe stratégique a amené la filière Conformité à renforcer son dispositif de contrôle sur différentes thématiques.

L'AMÉLIORATION DU DISPOSITIF LAB/LFT

Compte tenu des multiples évolutions constatées au niveau réglementaire, le Groupe BGFIBank a décidé d'améliorer son dispositif de surveillance des flux via l'optimisation de son outil de lutte contre le blanchiment des capitaux par une montée en version (chantier qui permettra au groupe de disposer d'un outil plus performant qui prend en compte des problématiques supplémentaires à l'instar de la fraude fiscale) et le remplacement de l'actuel outil de lutte contre le financement du terrorisme jugé peu pratique par un outil plus performant et plus exploitable.

L'INDÉPENDANCE ET L'AUTONOMIE DE LA FONCTION CONFORMITÉ

Dans le strict respect des normes en vigueur en la matière, le rattachement de la fonction Conformité à la direction générale a été vulgarisé dans l'ensemble du groupe, renforçant de facto son indépendance et son autonomie. A ce jour aucune tâche opérationnelle n'est confiée aux équipes en charge de fonction Conformité.

LE RENFORCEMENT DE LA COLLABORATION AU SEIN DE LA FILIÈRE CONFORMITÉ

Afin de renforcer la collaboration entre les responsables Conformité des filiales, un forum dédié à la fonction Conformité a été organisé en septembre 2016. Cette rencontre a permis aux participants venus de l'ensemble des filiales d'échanger sur les difficultés rencontrées pendant l'exercice de leur fonction. Outre l'échange des problèmes, l'élaboration des procédures de traitement des opérations internationales et la validation des exigences documentaires ont été décidés lors de ces travaux. Un mémorandum des décisions prises a été communiqué aux plus hautes autorités du groupe afin que des mesures soient prises dans le sens d'une résolution des problèmes constatés. La filière Conformité dispose, à l'issue de ces travaux, d'un cadre procédural unique au sein duquel les filiales assurent le respect des obligations liées au volet LAB/LFT.

LA MISE EN CONFORMITÉ DE BHC

Le récent assujettissement de BGFIBank Holding Corporation S.A à la réglementation COBAC a amené la fonction Conformité à procéder à une évaluation de la conformité réglementaire de la holding. Cette évaluation a permis d'une part d'informer le management sur les efforts à fournir pour atteindre une conformité à 100% et, d'autre part, d'élaborer le plan de contrôle de la fonction Conformité eu égard aux manquements jugés critiques. Une synthèse mensuelle contenant les résultats des contrôles de conformité réalisés et le niveau de mise en oeuvre des actions préalablement identifiées est prévue pour être communiquée à l'organe exécutif.

Garantir une réelle supervision consolidée

En sus des exigences réglementaires, l'axe stratégique «Excellence Prévisionnelle» du projet d'entreprise du groupe est le socle des missions à réaliser par la Direction de la gestion globale des risques. Afin de mener à bien leurs missions à l'échelle du groupe et de garantir une réelle supervision consolidée, les fonctions de gestion des risques, plan de continuité des activités et contrôle permanent ont été organisées en filières sur la base de trois principales attributions : Régulation, Animation, Contrôle.

LA FILIÈRE GESTION DES RISQUES

Elle élabore la politique de gestion des risques Groupe et le plan de continuité des activités (PCA) sur base consolidée. Pour cela elle :

- définit les limites applicables sur chaque type de risques ;
- définit le cadre, les méthodes et les outils à standardiser sur l'ensemble des entités du groupe ;
- met en application les orientations du conseil d'administration ;
- coordonne le fonctionnement et les travaux de la filière Gestion des Risques ;
- accompagne les entités du groupe dans le déploiement de la politique de gestion des risques et la standardisation des outils et méthodes en la matière.

Elle centralise et analyse périodiquement toutes les informations relatives à la gestion des risques sur l'ensemble des entités afin de présenter une vision consolidée à la direction générale et au conseil d'administration sur :

- le respect des limites applicables ;
- l'évaluation de la qualité du dispositif d'identification, de mesure, de surveillance, et d'atténuation des risques ;
- l'adéquation du dispositif de sécurité des systèmes d'information à la politique de gestion des risques ;
- l'allocation des moyens humains et matériels à la fonction Gestion des Risques dans les entités du groupe.

LE PLAN DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS (PCA)

Cette fonction a pour objectif de :

- garantir la continuité des principales activités en minimisant les impacts financiers, juridiques et d'image en cas de sinistre grave;
- respecter les engagements pris envers les clients et parties prenantes ;
- répondre aux obligations réglementaires et exigences du groupe;
- mettre en place une démarche de PCA structurée et dynamique adaptée à toutes les entités du groupe.

LE CONTRÔLE PERMANENT

Cette fonction vise à :

- élaborer les politiques en matière de contrôle permanent et de gestion des incidents au sein du groupe ;
- élaborer les plans de contrôle standards ;
- fixer les normes de réalisation ;

- déterminer les outils appropriés permettant de disposer d'une vision consolidée de la couverture des activités du groupe;
- accompagner les filiales dans la prise en charge et la mise en oeuvre des politiques, méthodes et outils mis à disposition;
- coordonner le fonctionnement de la filière ;
- veiller à l'harmonisation des normes et outils en matière de contrôle permanent du groupe ;
- s'assurer que le dispositif de contrôle permanent mis en place dans chaque entité permet de s'assurer de l'évaluation de l'efficacité du dispositif de contrôle opérationnel, que l'analyse spécifique des risques a été conduite de manière rigoureuse, que les procédures de mesure, de fixation des limites et de contrôle des risques sont adéquates et que, le cas échéant, les adaptations nécessaires des procédures en place ont été engagées et que le suivi des risques est accompagné de moyens suffisants pour sa mise en oeuvre ;
- assurer un suivi consolidé des incidents permettant de disposer d'une image globale du groupe en matière d'exposition aux incidents.

Focus sur la sensibilisation des collaborateurs

Afin de prévenir les risques de conflits d'intérêts, BGFIBank Sénégal a mis en place une procédure qui définit les principes obligatoires à appliquer par tout collaborateur dans une situation où il doit accepter ou recevoir un cadeau dans le cadre des relations commerciales qu'il entretient avec la clientèle. Cette procédure définit une liste non exhaustive d'avantages interdits aux collaborateurs de solliciter ou d'accepter dans le cadre d'une situation d'affaire : une somme d'argent ou toutes autres formes de liquidités comme les chèques ou les chèques cadeaux et ceci quel qu'en soit le montant ; tout cadeau quelle que soit sa valeur dont le collaborateur sait ou a de bonnes raisons de croire ou de soupçonner qu'il constitue ou peut constituer un conflit d'intérêts ; toute prestation de service sous quelque forme que ce soit, offerte gratuitement ou à des conditions de prix anormales ; etc.

Pour BGFIBank Cameroun le dispositif de Lutte contre le Blanchiment des Capitaux et le Financement du Terrorisme repose sur les contrôles du 1er niveau 1er échelon effectués par les opérationnels : les chargés de Relation clientèle gèrent la relation quotidienne avec nos clients, et réalisent les contrôles lors des ouvertures de compte ; les caissiers/guichetiers sont chargés d'identifier les clients à chaque opération, de s'assurer systématiquement de l'origine des fonds ou d'exiger des justificatifs suivants les seuils fixés. Le rôle de la fonction conformité est de réaliser un contrôle de 1er niveau 2e échelon (a posteriori) ; de veiller au respect des procédures et dispositifs mis en place. Pour réaliser ce contrôle, un accent particulier est mis sur la formation du personnel sensible.

Pour lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin, plusieurs actions ont été menées par BGFIBank Côte d'Ivoire en 2016 :

- Formation du personnel par la Cellule Nationale de Traitement des Informations Financières de la Côte d'Ivoire (CENTIF) sur la LAB/LFT les 10 et 11 février 2016 ;
- Formalisation et déploiement de la procédure de déclaration des cadeaux ;
- Réalisation de l'enquête fournisseurs pour avoir une idée du ressenti, à un instant donné, des fournisseurs ;
- Réalisation mensuelle d'enquêtes pour connaître les sources d'insatisfaction des clients ;
- Sensibilisation à chaque rencontre sur les valeurs du Groupe.

BGFIBank Congo a fait de la Lutte Anti-Blanchiment des capitaux et le Financement du Terrorisme (LAB-LFT) une partie importante de sa procédure d'accueil des nouveaux embauchés et cette préoccupation intègre : la sensibilisation de tout le personnel sur le LAB/LFT ; la formation des CRC/ACRC sur la conformité ; la formation des responsables conformité et audit sur le dispositif FATCA.

NOTRE DEMARCHE SOCIETALE

ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOTRE SOCIÉTÉ

BGFI Business School : Former les banquiers de demain

Historiquement, BBS est l'école de formation continue du Groupe BGFIBank. Entre 2008 et 2012, elle s'est transformée en business school et, depuis 2016, BBS est devenue l'école supérieure de la banque avec deux partenariats principaux de premier ordre, l'École des hautes études commerciales (EDHEC) et le Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB). Cette école est entièrement subventionnée par le Groupe BGFIBank, ce qui permet d'offrir aux étudiants une formation d'excellence à des coûts défiant toute concurrence.

UNE FORMATION HAUT DE GAMME QUI, À MESURE DES NIVEAUX, MONTE EN TECHNICITÉ BANCAIRE

BGFI Business School, forme des étudiants de la Licence 1 au Master 2. Avec son partenaire l'EDHEC, elle a établi un tronc commun de formation pour la licence professionnelle. Pour ce faire, la grande école de Lille a procédé à un audit technique qui concrètement permet aux étudiants de BBS de bénéficier du portail EDHEC pour les cours en e-learning et d'internationaliser leur cursus.

Le référentiel formation s'est donc fondé sur les meilleures pratiques de cette grande école qui fait partie des cinq meilleures grandes écoles de commerce françaises.

La direction de BBS a travaillé plus particulièrement sur le diplôme phare de l'Institut des Techniques de Banque (ITB) en l'introduisant au niveau formation continue, mais également au niveau formation initiale. Il s'adresse donc, pour la partie formation continue, à des banquiers en poste afin de perfectionner leur management bancaire. Au niveau du Master 2, cet adossement à l'ITB permet de proposer un diplôme de Master banque qui combine formation généraliste de banquier et formation professionnalisante technique et pointue.

FORMER DES BANQUIERS AFRICAINS POUR DES BANQUES AFRICAINES

L'école supérieure de la banque souhaite former les futurs banquiers professionnels africains. Son but est qu'ils répondent aux attentes

du marché bancaire. Dans ces conditions BBS représente, en matière de formation initiale, le vivier principal du Groupe BGFIBank, et, en matière de formation continue, son bras armé.

Avec HEC Paris, BBS a établi un accord qui concerne les salariés du Groupe BGFIBank, qui s'inscrit moins dans une démarche académique et plus dans une démarche de développement de compétences. Par exemple : augmenter le potentiel managérial des cadres supérieurs, soit monter en compétences pour les cadres intermédiaires. Les intervenants de HEC se déplacent à Libreville pour une session d'une semaine puis ce sont les collaborateurs du groupe qui se rendent sur le campus de HEC à Jouy-en-Josas.



UN VIVIER ET UN CREUSET POUR BGFIBank

L'ensemble de ces formations sont destinées à faire monter en compétence des collaborateurs africains sur les métiers extrêmement techniques et pour lesquels les business school classiques ne sont pas outillées. Profiter de cette proximité entre l'école et le groupe permet d'acquérir des réflexes opérationnels. Cette réputation vaut à BBS de recevoir dans l'école des élèves issus de la sous-région (Congo, Cameroun, Guinée équatoriale...) et par conséquent de nourrir également les filiales pays de BGFIBank en collaborateurs.

Pour BBS, l'excellence prévisionnelle consiste à anticiper et prévenir la rupture de compétences des collaborateurs. L'école est le vivier du groupe et elle doit lui fournir en permanence des compétences opérationnelles conformes aux exigences de qualité du groupe en renforçant les compétences des collaborateurs en poste mais aussi en renouvelant les générations.

LOXIA : La solidarité au cœur de la politique commerciale

UN LEVIER DE L'INCLUSION FINANCIÈRE

LOXIA se donne pour mission d'être l'acteur majeur de l'inclusion financière au Gabon, en offrant des produits et services financiers de proximité, accessibles à toutes les populations à revenus modestes ou exclues du système bancaire classique. LOXIA appuie ses activités sur un réseau de distribution de cinq agences bancaires. La toute nouvelle agence bancaire ouverte est celle du PK8, au cœur du marché banane de Libreville.

UN SERVICE ADAPTÉ AU MARCHÉ INFORMEL

L'objectif de LOXIA est d'être à l'horizon 2018 la marque de référence dans la bancarisation et l'accompagnement de toutes les populations à revenus modestes, non éligibles aux guichets des banques. Sa cible est composée de particuliers salariés ou justifiant d'un revenu permanent régulier, PME-PMI, commerçants et artisans, retraités, étudiants boursiers et bien plus. LOXIA se concentre sur ce qu'elle dénomme les AGR (Activités Génératrices de Revenus) qui qualifient les innombrables « petits métiers »

caractéristiques de l'économie africaine tels que les réparateurs de pneumatique, les vendeuses sur les marchés, les coiffeuses, etc.

LOXIA est guidée par son projet d'entreprise triennal « Grandir Autrement » qui s'inscrit dans le projet du Groupe BGFIBank « Excellence 2020 ». Il est synonyme de transformation pour LOXIA et se matérialise par le renforcement du dynamisme commercial, l'adaptation du système d'information, le professionnalisme des équipes, une offre de produits et services simple, adaptée et innovante, le renforcement des contrôles et enfin la modernisation de la gouvernance.

À noter que « Chez LOXIA, chacun y trouve son compte » puisqu'elle répond aux besoins du plus grand nombre : salariés du privé et fonctionnaires à revenu moyen, PME-PMI et professionnels (les commerçants et les artisans à fort potentiel), étudiants et retraités à faible pension exclus du système bancaire au terme de leur vie active.

La Fondation BGFIBank : Une organisation au service de nos communautés d'accueil

Indépendante et privée, la Fondation BGFIBank est une fondation d'entreprise créée par le Groupe BGFIBank. Elle accompagne le groupe dans son rôle d'acteur du développement social dans l'ensemble de ses pays d'implantation. Elle assure également un rôle de conseil vis-à-vis des actions organisées par les différentes filiales en matière de mécénat. La fondation ne reçoit aucune subvention extérieure au Groupe BGFIBank et intervient de deux façons : à travers la mise en oeuvre de ses propres programmes d'une part et, par le biais du financement des projets mis en oeuvre par ses partenaires locaux d'autre part. Au total ce sont plus de 100 000 personnes qui ont bénéficié des projets financés par la fondation depuis sa création.



Fondation BGFIBank
pour les générations futures

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION AU CENTRE DE NOTRE STRATÉGIE

L'éducation, la formation et la recherche sont là pour apporter et faire avancer les savoirs. La fondation soutient ces domaines qui sont un gage pour l'avenir de tous, à travers notamment la mise en oeuvre de projets visant à :

- favoriser l'accès à une éducation de qualité dans des conditions sereines, la transmission des connaissances et l'égalité des chances pour tous ;
- encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation.

DES PARTENAIRES PRIVILÉGIÉS

La Fondation BGFIBank privilégie les actions locales contribuant à la promotion des initiatives concrètes, innovatrices et profitables, fondées sur la durabilité, pour le bien-être des générations futures. Pour cela elle travaille avec les organisations d'intérêt général reconnues dans leur domaine d'intervention, dans leurs pays et proches des populations auxquelles elle apporte son soutien. À travers ses partenariats, elle favorise l'autonomie de ces personnes sur le long terme.



Photo Fondation BGFIBank

Les chiffres clés 2016

- **54079** enfants examinés au Gabon, dans le cadre de la recherche sur la fréquence de l'épilepsie au cours d'une maladie infectieuse.
- **10500** élèves sensibilisés à l'éducation environnementale pour la préservation de la biodiversité des aires marines protégées au Gabon.
- **9755** élèves défavorisés scolarisés dans 30 établissements scolaires à Madagascar.
- **3000** livres sur «L'histoire du Gabon racontée à nos enfants» distribués dans les bibliothèques et les établissements primaires et secondaires au Gabon.
- **3000** livres sur «L'histoire du Congo racontée à nos enfants», distribués dans les bibliothèques et les établissements primaires et secondaires au Congo.
- **3000** livres sur «L'histoire du Cameroun racontée à nos enfants» édités, distribués dans les bibliothèques et les établissements primaires et secondaires au Cameroun.
- **2000** visiteurs de la réserve naturelle communautaire de la vallée du Sitatunga sensibilisés à la protection de l'environnement au Bénin.
- **350** enfants orphelins scolarisés au Cameroun.
- **333** kits d'accouchement offerts à la Maternité de Fith-Mith au Sénégal.
- **120** lits offerts aux pensionnaires de la Maison d'Education Mariama Bâ au Sénégal.
- **100** enfants mineurs en difficulté sociale scolarisés au Gabon.
- **80** responsables d'ONG formés sur l'Entreprenariat social au Gabon.
- **55** éco-guides formés au Gabon, dans le cadre de la gestion des parcs nationaux et leurs ressources naturelles, en accompagnement en forêt équatoriale africaine.
- **40** jeunes stagiaires formés au métier de la boulangerie au Bénin.
- **30** enfants de la rue pris en charge et scolarisés au Bénin.
- **23** bourses d'études attribuées à des étudiants gabonais pour des recherches dans les parcs nationaux du Gabon.
- **20** enfants handicapés soutenus dans le cadre de l'intégration scolaire des enfants déficients intellectuels en Côte d'Ivoire.
- **15** bourses sociales attribuées aux étudiants issus de familles défavorisées, poursuivant leurs études à BBS, School of Management au Gabon.
- **7** établissements scolaires publiques équipés en Côte d'Ivoire et en Guinée Equatoriale.
- **4** prix de l'excellence attribués pour les recherches scientifiques et technologiques les plus innovants au Gabon.
- **3** bourses de l'excellence attribuées aux étudiants ayant obtenu les meilleures notes au concours d'entrée à BBS, School of Management au Gabon.
- **3** écoles publiques entièrement restaurées et équipées au Cameroun et à Madagascar.
- **3** orphelinats équipés au Congo et au Gabon.
- **1** école maternelle d'excellence construite et équipée pour les enfants déplacés de Kintélé au Congo.
- **1** ambulance équipée offerte à la Fondation Congo Assistance pour la prise en charge des personnes du 3ème âge.
- **1** bibliothèque scolaire créée et équipée au sein de l'association Terres Rouges pour les enfants orphelins et abandonnés au Bénin.
- **1** Centre de formation aux métiers de la boulangerie équipé au Bénin.
- **1** manuel de mathématiques édité, destiné aux élèves de terminale des séries économiques au Gabon.



BGFIBank

Votre partenaire pour l'avenir



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Groupe BGFI Bank
BGFI Holding Corporation s.a.
Boulevard Georges Rawiri - La Sablière
B.P. 25200 Libreville - Gabon
Tél. +241 01 44 17 08 - 01 44 17 10
Fax +241 01 44 17 11