



BGFI Bank

Votre partenaire pour l'avenir



2017

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

SOMMAIRE

DECLARATION D'ENGAGEMENT DU PDG AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES.....	3
UN GROUPE AU SERVICE DU FINANCEMENT DES ECONOMIES AFRICAINES.....	5
LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES EN BREF	8
LA MISE EN ŒUVRE DES 10 PRINCIPES	10
LES DROITS DE L'HOMME :	
UNE STRATEGIE OU L'HOMME EST AU CŒUR DE LA PERFORMANCE	12
L'éthique et le respect des droits humains fondamentaux	13
Le bien-être au travail : une priorité	14
LE DROIT DU TRAVAIL : CONSTRUIRE UN MODELE SOCIAL MOTIVANT ET FEDERATEUR POUR LES COLLABORATEURS	
Un dialogue social régulier et transparent	
Un effectif en progression.....	16
La diversité des talents et la non-discrimination : Un moteur pour le Groupe BGFIBank.....	17
Le développement des compétences au service de l'excellence.....	19
Gérer les carrières et la mobilité de façon dynamique	20
LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT :	
MAITRISER ET REDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE.....	22
Une pratique d'achat responsable.....	23
La réduction de l'usage du papier	23
Les éco-gestes : une pratique généralisée	24
LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :	
LE RENFORCEMENT DE LA FILIERE CONTROLE	26
Le renforcement des capacités des équipes de la filière Conformité	26
Lancement de l'application "IRIS"	29
NOTRE DEMARCHE SOCIETALE :	
ASSURER LA PERENNITE DE NOTRE SOCIETE	30
La Fondation BGFIBank : Promouvoir l'Education	30
BGFI Business School, l'Ecole supérieur de la banque	32
LOXIA : La solidarité au cœur de la politique commerciale.....	33



DECLARATION D'ENGAGEMENT DU PDG

AU PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES

Monsieur le Secrétaire général,

Au cœur d'un contexte économique parfois difficile que nous vivons aux cotés de nos clients, notre mission est de leur apporter des outils efficaces et des solutions durables basées sur le respect et la protection des droits de l'homme, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Cette mission serait impossible sans nos collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires qui s'associent aux efforts du Groupe BGFIBank et font vivre ses valeurs depuis sa création, il y a 47 ans.

Notre réussite est en effet le résultat de plusieurs années d'engagement sincère sur les questions sociétales et d'un attachement profond au Pacte mondial, dont le Groupe BGFIBank est adhérent depuis 2006. Nous nous sommes engagés dans une démarche concrète de progrès en matière de Responsabilité sociétale. Nous participons, chaque année un peu plus, à la construction d'un environnement économique et social stable et épanouissant et avons intégré cette ambition dans notre stratégie d'entreprise et dans la conduite de nos activités opérationnelles. Cette démarche d'amélioration continue nous permet de structurer nos activités, de leur donner plus de sens et d'augmenter leur impact.

C'est donc avec joie et fierté que je réaffirme, pour la 11ème année consécutive, notre engagement collectif à respecter les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à contribuer activement à l'atteinte des 17 objectifs de Développement Durable.

Libreville, le 15 avril 2018

Henri Claude OYIMA
Président-Directeur Général
Groupe BGFIBank

UN GROUPE :

45 ANS AU SERVICE

DU FINANCEMENT DES ECONOMIES AFRICAINES

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 (BGFI) ; 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 BGFI Immo, 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 BGFI Business School (formations internes et externes).
- 2009 : Ouverture de BGFI International à Paris (France), établissement de crédit spécialisé.

DE 2010 A NOS JOURS : UN DEVELOPPEMENT NATIONAL ET INTERNATIONAL

- 2010 : Ouverture de BGFIBank Madagascar ; BGFIBank devient BGFI Holding Corporation, société holding tête de groupe ; BGFIBank Gabon devient filiale de BGFI 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 BGFI Investment Banking ; Extension de l'agrément de BGFI International (Paris) ; Démarrage des activités de BGFIBank Sénégal ; Lancement d'une offre de «banque digitale» par BGFIBank.
- 2016 : BGFI International devient BGFIBank Europe.

NOTRE VISION

Construire un Groupe financier africain pour le monde.

NOTRE IDÉAL

La recherche perpétuelle de l'Excellence. Dans sa quête du plus haut degré de performance et de service, le Groupe BGFIBank investit une énergie sans cesse renouvelée.



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 Principe, Sénégal.

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 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 BGFIBank

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, garanti 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 BGFIBank 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

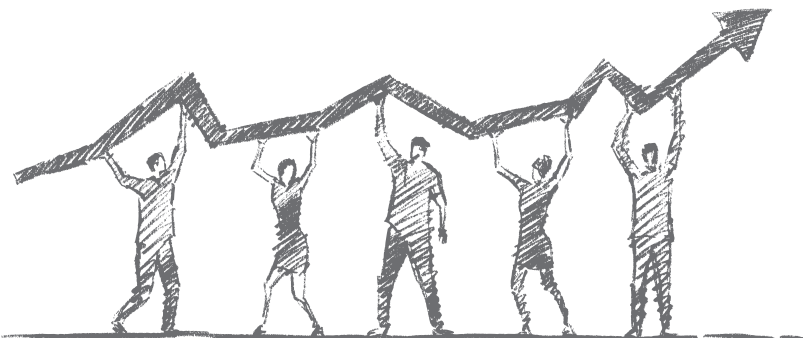
Ce plan porte une vision déclinée en 4 axes stratégiques :

- **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.



Teamwork

PRESENTATION DU PACTE MONDIAL 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 à des 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



1

DROITS DE L'HOMME

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



3

DROIT DU TRAVAIL

RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAITRE 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.



7

ENVIRONNEMENT

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.



10

LUTTE CONTE LA CORRUPTION

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN.

LA MISE EN DES 10 PR



N ŒUVRE

PRINCIPES



LES DROITS DE L'HOMME

UNE STRATÉGIE OÙ L'HOMME EST AU CŒUR DE LA PERFORMANCE

Le Groupe BGFIBank respecte les législations nationales en matière de droit du travail dans l'ensemble de ses pays d'implantation et les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui couvrent les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En 2017, pour mieux répondre au besoin de planifier les carrières de ses collaborateurs et à la nécessité de préparer la relève, le Groupe BGFIBank a mis en place un plan de refonte du dispositif de gestion des Ressources Humaines. Ce plan qui consiste à mettre en oeuvre l'ensemble des mesures visant à couvrir le risque de rupture de compétences tant au niveau quantitatif que qualitatif, a été lancé à l'échelle du groupe.

L'ETHIQUE ET LE RESPECT DES DROIT HUMAINS FONDAMENTAUX

Conscient du fait que le métier de banquier repose sur les femmes et les hommes qui le pratiquent, conscient de l'impact que ses missions peuvent avoir sur ses clients et leurs salariés, le Groupe BGFIBank s'engage et appuie son action sur :

- le strict respect des législations en vigueur dans les pays où il intervient,
- le respect d'autrui et notamment les droits fondamentaux des personnes tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme,
- le respect et l'encouragement de la diversité des cultures et des points de vue,
- le développement d'un environnement de travail équitable et épanouissant.

Tout au long de l'année 2017, les filiales du Groupe BGFIBank ont conduit une gestion des ressources humaines conforme aux réglementations en vigueur dans les pays d'implantation, ainsi qu'aux principes du Groupe et aux normes directrices de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le groupe a maintenu son dispositif d'accueil des nouveaux employés en mettant à leur disposition, en plus du "Tour de banque" pour les familiariser aux différents métiers de la banque :

- le Règlement intérieur,
- le Code de déontologie (avec les valeurs du groupe et la culture d'entreprise)
- le Mémo LAB FT,
- la Brochure de bienvenue QSE,
- le Code vestimentaire.



LA CULTURE D'ENTREPRISE, MOTEUR DE PERFORMANCE

La culture d'entreprise du Groupe BGFIBank constitue un véritable socle sur lequel repose le fonctionnement de l'ensemble de nos entités et de leurs équipes

LA CULTURE D'ENTREPRISE à BGFIBank

La culture d'entreprise BGFIBank est un ensemble d'éléments qui fédère le personnel, fonde notre sentiment d'appartenance au Groupe et détermine notre identité.

NOTRE MARQUE

La marque BGFIBank exprime une histoire, un engagement et une expertise qui conduisent à une préférence et à un sentiment de performance durable. Les éléments constitutifs de notre marque sont :

Un nom : BGFIBank

Le nom BGFIBank est un pont entre le passé et le futur. Il rappelle notre origine de Banque Gabonaise et Française Internationale. Devenu un nom propre, le nom BGFIBank est prononçable dans toutes les langues et sert nos ambitions internationales en faisant ressortir notre métier sans référence à une nationalité.

Un symbole : L'ÉTOILE

L'étoile à huit branches est le guide qui permet à nos Partenaires de s'orienter et de se repérer dans l'univers. Elle est aussi l'élément fédérateur qui va cristalliser le savoir-faire et la valeur ajoutée.

Deux couleurs : LE BLEU ET LE BRONZE

· LE BLEU

Le bleu symbolise l'immensité et la limpidité :

- L'immensité comme symbole de la profondeur de l'engagement que nous prenons d'être perpétuellement à la recherche de l'Excellence.

- La limpidité à l'image de nos valeurs d'intégrité et de transparence.

Le bleu symbolise également notre engagement en matière environnementale.

· LE BRONZE

Le bronze est une couleur contrastée, noble et sophistiquée elle a été sublimée pour parvenir à l'Excellence. Elle caractérise la solidité et l'avenir du Groupe BGFIBank.

NOTRE VISION : Construire un Groupe financier africain pour le monde.

NOTRE IDÉAL

La recherche perpétuelle de l'Excellence

Dans sa quête du plus haut degré de performance et de service, le Groupe BGFIBank investit une énergie sans cesse renouvelée.

NOS VALEURS

Au-delà de la déontologie du banquier qui nous impose certains devoirs, nos valeurs sont à la fois un état d'esprit, une culture et une manière d'être qui animent le personnel et encadrent les comportements. Cinq valeurs guident nos actions dans la mise en œuvre de notre Projet d'Entreprise :

TRAVAIL

Le travail désigne l'effort et l'implication nécessaires pour satisfaire les parties prenantes et aboutir à l'Excellence.

INTÉGRITÉ

L'intégrité, c'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 sur ses engagements, ses résultats et ses méthodes.

RESPONSABILITÉ

La responsabilité est le devoir de répondre d'un fait, c'est être garant de nos valeurs, de nos engagements.

ESPRIT D'ÉQUIPE

Avoir l'esprit d'équipe c'est :

- savoir compter sur les autres et surtout ne pas oublier que les autres comptent sur vous,
- 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.



Henri - Claude OYIMA
Président Directeur Général



LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL : UNE PRIORITE

La couverture santé

Les 2086 collaborateurs que compte le Groupe BGFIBank au 31 décembre 2017 bénéficient d'un environnement de travail stimulant, exempt de toute forme de discrimination et de harcèlement. Le groupe est très attentif à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Au-delà de la rémunération salariale, les collaborateurs ont accès à des prestations de qualité en termes de couverture santé au delà du minimum légal. 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.



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. La tenue régulière des sessions annuelles des comités Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) dans les filiales, ainsi que l'organisation régulière des journées "sport santé au travail", font partie intégrante des bonnes pratiques qui sont déployées à l'échelle du groupe.

100%
COLLABORATEUR
BÉNÉFICIAIRE
D'UNE COUVERTURE
SANTÉ



LES BONNES PRATIQUES DES FILIALES

En 2017, BGFIBank Congo a mis l'accent sur l'identification des risques et maladies professionnels et à mis en place un dispositif de maîtrise adapté (formations personnalisées, définition et application de règles de bonnes conduites, respect des congés payés, etc.). La filiale a par ailleurs établis des standards élevés en matière d'hygiène et de condition de travail (séparation des toilettes homme/femme, taille minimum des espaces de travail et des bureaux, repose pieds, fauteuils ergonomiques, protège écrans d'ordinateurs, position des bureaux, luxométrie, diminution des nuisances sonores, etc.) au bénéfice de l'ensemble des salariés. BGFIBank Congo a également mis en place un crédit au personnel à des taux défiant toute concurrence pour faciliter l'accès à la propreté.

Plusieurs sensibilisations ont été organisées dans les domaines de la sécurité, de la santé et du sport par la filiale de Guinée Equatoriale. La campagne annuelle de visite médicale concernant l'ensemble des collaborateurs de la filiale a enregistré un taux de participation de 93%. Les deux concertations sociales organisées par la filiale ont par ailleurs permis à la Direction générale de faire le point sur les conditions de travail et le climat social au sein de l'entreprise, afin de mettre en place des actions d'amélioration en continu. Une enquête sociale menée au sein de la filiale a rendu la mesure du niveau de satisfaction du personnel et permis de mesurer le modèle social appliqué à la filiale.

La cohésion et l'esprit d'équipe : des valeurs partagées au quotidien



Pour favoriser la compétence collective traduite dans l'une de ses valeurs "TITRE", en 2017, le Groupe BGFIBank a renforcé l'appropriation de la valeur "Esprit d'équipe", à travers l'étendue sur l'ensemble des filiales, de la pratique des team building en vue de renforcer la cohésion de groupe au sein de ses entités.

Pour la troisième année consécutive, le Groupe BGFIBank a organisé le 9 décembre dernier dans l'ensemble de ses pays d'implantation, sa journée annuelle de solidarité pendant laquelle 930 collaborateurs se sont engagés pour apporter de l'aide aux populations fragilisées.

Depuis son instauration en 2015, le BGFIDay est devenu un véritable rendez-vous annuel qui permet aux collaborateurs de s'engager pour des causes d'intérêt général et d'agir pour le bien-être de la société et des communautés fragilisées. Le BGFIDay concerne toutes les filiales du groupe dans l'ensemble de ses pays d'implantation, avec une participation en 2017 qui s'est avérée encore plus forte que l'année précédente. Au total plus de 930 collaborateurs (+187% sur les trois dernières éditions) dans 8 pays (Bénin, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Equatoriale, Madagascar et Sénégal) ont participé à des actions de solidarité autour des thématiques liées à l'éducation, la lutte

contre la précarité, ou encore la préservation de l'environnement. Au total, 45 % des collaborateurs du groupe ont participé, offrant ainsi 6 300 heures de volontariat consacrées à 9 projets solidaires au bénéfice de plus de 3000 personnes.

LES BONNES PRATIQUES DES FILIALES

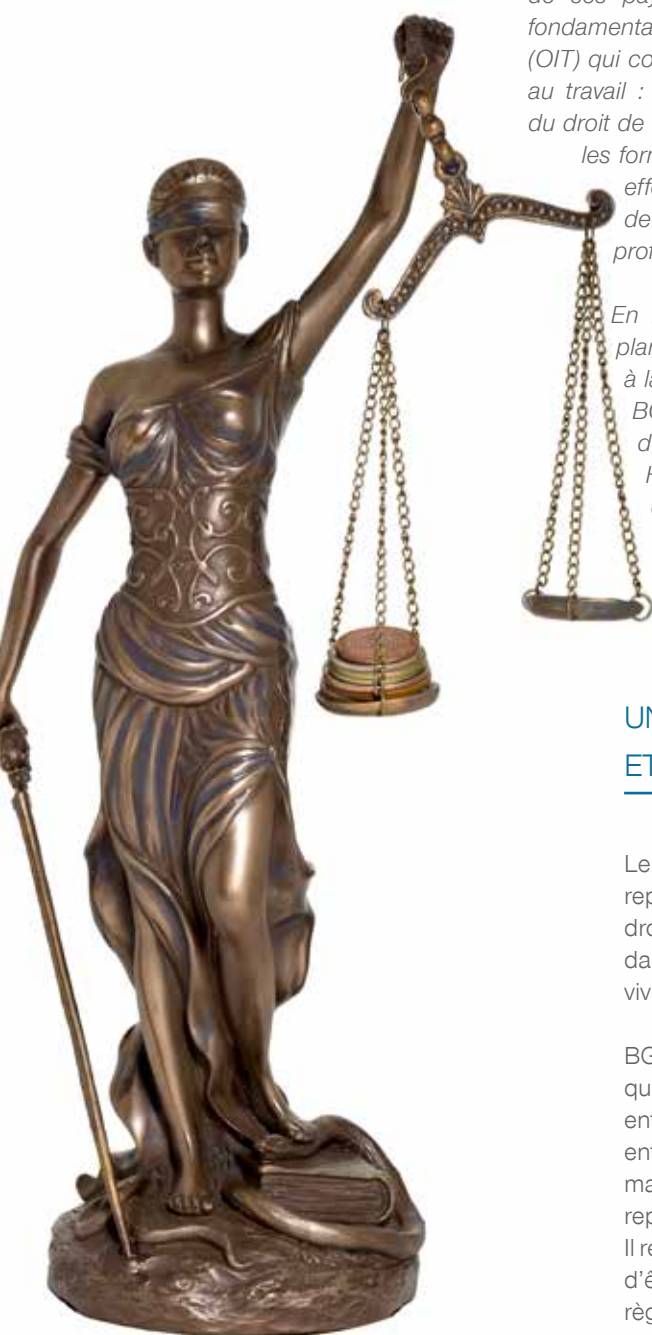
C'est devenu une tradition pour la mutuelle du personnel de BGFIBank Cameroun "BGFI Winner's Club" de s'associer à la communauté internationale le 1er décembre de chaque année à l'occasion de la journée de sensibilisation contre le VIH SIDA. Cette année, le club n'a pas dérogé à la traditionnelle marche qui représente le moment phare de la célébration de la journée internationale de lutte contre le VIH Sida à Douala. Les collaborateurs de BGFIBank Cameroun se sont prêtés à l'exercice dans une ambiance bon enfant sous l'impulsion de la Direction Générale de la filiale.

BGFIBank Sénégal a initié une nouvelle campagne annuelle "Une pièce un sourire" dont l'objectif est de collecter de 50 à 100 francs CFA par collaborateur, afin de venir en aide au centre "L'empire des enfants" qui lutte contre la mendicité et l'exploitation des enfants.

BGFIBank Bénin a organisé, pour l'ensemble des collaborateurs une campagne de don de sang, en partenariat avec le Centre national de transfusion sanguine (CNTS).

LE DROITS DU TRAVAIL

VALORISER, FIDÉLISER ET MOTIVER LE CAPITAL HUMAIN



Le Groupe BGFIBank respecte les législations nationales en matière de droit du travail dans l'ensemble de ses pays d'implantation et les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui couvrent les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En 2017, pour mieux répondre au besoin de planifier les carrières de ses collaborateurs et à la nécessité de préparer la relève, le Groupe BGFIBank a mis en place un plan de refonte du dispositif de gestion des Ressources Humaines. Ce plan qui consiste à mettre en oeuvre l'ensemble des mesures visant à couvrir le risque de rupture de compétences tant au niveau quantitatif que qualitatif, a été lancé à l'échelle du groupe.

UN DIALOGUE SOCIAL REGULIER ET TRANSPARENT

Le Groupe BGFIBank assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par les législations en vigueur dans ses pays d'implantation et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

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 dialogue régulier avec les délégués du personnel et avec les comités d'entreprise permettent d'identifier et de prendre en compte toute difficulté. Une boîte à idées est à la disposition de tous les salariés pour s'exprimer sur des améliorations ou innovations possibles dans l'organisation de l'entreprise. Un réseau social interne permet de faciliter la communication, les échanges et la collaboration entre tous. La transparence, valeur

fondatrice du groupe, s'applique au quotidien, à travers une communication régulière des dirigeants et des managers sur de multiples supports et vers l'ensemble des salariés et des IRP (Instances Représentatives du Personnel) : réunions d'agence trimestrielles, réseau social interne, newsletters et messages d'information sur l'actualité de l'entreprise et les décisions stratégiques, événements, etc.

UN EFFECTIF EN PROGRESSION

Dans le cadre du renforcement de son Capital Humain, le Groupe favorise un mode de recrutement à double entrée : interne et externe. De ce fait, un système de « Bourse à l'emploi » permet de lancer des appels à candidatures à l'échelle du Groupe pour dynamiser le dispositif de recrutement interne. En 2017, nous comptabilisons un total de 295 recrutements soit une variation de 40 % par rapport à 2016 (211 recrutements). A ce titre, le recrutement externe représente plus de 69% de cette population et témoigne de la volonté du Groupe d'ouvrir ses portes aux meilleurs potentiels dans le but d'atteindre son objectif d'excellence.

Au 31 décembre 2017, le Groupe compte 2086 salariés soit une création nette d'emploi de 148 postes depuis 2015. L'effectif du Groupe a augmenté de 7.64% entre 2015 et 2017.

Dans l'ensemble, les effectifs sont maîtrisés par rapport aux prévisions budgétaires de 2016 qui indiquaient un effectif total prévisionnel de 2144 pour l'année 2017. Les filiales ayant enregistré les croissances les plus importantes sont :

- BGFIBank Europe (52%). Cette variation s'explique par la nécessité de renforcer les équipes dont l'entité à besoin pour accompagner sa stratégie de développement, et de couvrir des fonctions régaliennes telles que la conformité.
- BGFIBank Côte d'Ivoire (37.84%). Cette évolution s'explique par le renforcement des effectifs de la filiale en lien avec la croissance de l'activité marquée par l'ouverture de deux agences en 2016 et d'une agence en 2017, ainsi que le lancement de BGFINight en 2017.
- LOXIA (32%). Dans le cadre de la mise en oeuvre de son plan stratégique LEM 2020, LOXIA a depuis 2015, entrepris des actions visant à développer sa force de vente, ce qui justifie la variation de ses effectifs.
- FINATRA (-8,33%). La baisse des effectifs observée dans cette entité sur les 3 dernières années reflète une rigueur en terme de maîtrise des coûts. Par ailleurs, la mobilité intergroupe a permis une réaffectation intelligente de ces ressources.

LA DIVERSITE DES TALENTS ET LA NON-DISCRIMINATION : UN MOTEUR POUR LE GROUPE BGFIBANK

Egalité des genres

Les effectifs du Groupe par genre au 31 décembre 2017 sont répartis de la façon suivante:

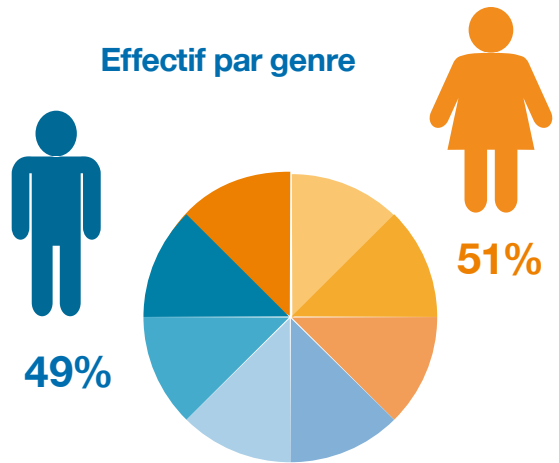
- 1071 salariés représentant la population féminine soit un taux de 51,34% de l'effectif global;

- 1015 salariés représentant le personnel masculin soit un taux de 48,65% de l'effectif global.

D'une manière globale, l'approche genre est prise en compte au sein du Groupe BGFIBank. Le principe de la parité homme/femme est une réalité au sein du Groupe et témoigne de la volonté des organes décisionnels de valoriser la mixité et d'en faire un levier de performance.

La répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle restent inchangée par rapport à 2016:

- 34% des effectifs , représentent les cadres avec 667 salariés dont 398 salariés de genre masculin (60%).
- 59% des effectifs, soit 1252 salariés sont des agents de maîtrise, avec une majorité de 710 Femmes (57%).
- 7% des effectifs , soit 167 salariés représentent le collège des employés. Dans ce collège , les femmes restent dominatrices avec 97 salariés contre 70 hommes.



Concernant la répartition des effectifs par type de contrat, 78% des contrats sont des CDI, contre 90% en 2016. Le Groupe marque toujours sa volonté de fidéliser ses collaborateurs sur du long terme. Toutefois le taux de CDD (22% en 2017 contre 10 % en 2016) marque la volonté du Groupe de s'assurer de l'adéquation entre les profils recrutés et les postes occupés, de sorte à maîtriser le risque de rupture de compétences qualitatives dans la durée.

Diversité générationnelle

En 2017, le Groupe demeure jeune et dynamique avec une moyenne d'âge de 37 ans comme en 2016. La pyramide des âges démontre une concentration des effectifs dans la fourchette 26 à 45 ans correspondant à 1742 collaborateurs, soit 84% de l'effectif global. C'est la traduction de la confiance accordée à la jeunesse dans la quête des objectifs de Performance et de Croissance recherchées par le Groupe. En effet, le dynamisme apporté par les jeunes salariés et leur fort potentiel constituent une force pour le Groupe. Avec une population de 46% des effectifs ayant une ancienneté de plus de 5 ans, nous pouvons affirmer l'existence d'une véritable expertise collective dans le Groupe BGFIBank .

Des profils variés et multiculturels

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.

En phase avec son ambition de "Construire un Groupe Africain pour le Monde", le Groupe BGFIBank compte en son sein 19 nationalités réparties dans l'ensemble de ses filiales. Aussi, la stratégie déployée dans le cadre de sa politique Capital Humain s'emploie à faire de la diversité un atout de développement d'intelligence collective. Ainsi le Groupe alimente continuellement son vivier de talents, tout en participant à la bonne mise en valeur de la main d'oeuvre locale de ses pays d'implantation. Le ratio majoritaire de 47% des gabonais reste conforme à la répartition des 46% des effectifs sur le territoire Gabon.



LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 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. Le groupe s'appuie par ailleurs sur son école, BGFI Business School (BBS) qui constitue un véritable réservoir de talents. Ces étudiants sont rigoureusement formés dans les métiers de la Banque, de la Finance et de l'Assurance.

Des ressources consacrées à la formation

Au 31 décembre 2017, le taux de réalisation consolidé du Plan de Formation est de 84,24%.



Les dépenses cumulées en formation au sein des différentes entités du Groupe s'élèvent à 856 964 211 FCFA (environ 1 306 348 euros). A ce budget de formation, il convient de rajouter la subvention apportée par BGFI Holding Corporation SA à BGFI Business School, budgétisée pour l'année 2017 à 1 200 000 000 de francs CFA, (environ 1 829 268 euros). Elle est versée annuellement pour soutenir le fonctionnement de l'Ecole afin qu'elle remplisse, de façon optimale, sa mission régaliennne de formateur des collaborateurs du Groupe. Par conséquent, l'investissement formation du Groupe s'établit en 2017 à 2 488 647 727 francs CFA, (environ 3 793 670 euros).

Le Groupe BGFIBank soutient l'Enseignement supérieur et favorise l'insertion des jeunes

diplômés, à travers des stages. En 2017, 2281 stagiaires ont été formés. Ce chiffre ne tient pas compte des sessions d'information, des teams buildings, et des transferts de compétences dans le cadre de l'accompagnement en situation type de travail des binômes par les titulaires de postes. Le nombre total d'heures de formations suivies par les stagiaires est de 27389 heures, soit 4565 jours de formations (à raison de 6 heures de formation par jour).

La formation au service du client

En 2017, le Groupe s'est résolument lancé sur la mise en place des produits digitaux adaptés aux besoins de ses clients. Les formations organisées en 2017 visaient entre autres la meilleure maîtrise de ces produits par les équipes en vue d'une meilleure proximité et satisfaction des clients, mais aussi des

Administrateurs dont la plupart ont pris part à un séminaire stratégique sur le positionnement du Groupe face à la concurrence.

Programme MFT-CODIR

En cohérence avec le plan de refonte du dispositif de gestion des Ressources Humaines, la fonction Capital Humain du Groupe a poursuivi la mise en oeuvre des programmes "Talents" lancés en 2016. Cette étape a consisté en l'organisation des sessions de soutenances de 38 MFT (Managers For Tomorrow) et de 18 CODIR (Membres de Comité de Direction) ayant permis, la constitution d'un vivier de 19 MFT et 14 CODIR, suite à leur réussite aux épreuves de soutenance. L'accompagnement de ce vivier permet d'assurer progressivement la relève aux fonctions stratégiques.

LE "BGFI CLUB 30" : UNE PLATEFORME D'ÉCHANGES ET DE RÉFLEXION POUR LES JEUNES

Créée en 2017 au sein du Groupe BGFIBank, "BGFI Club 30" est un cadre d'échanges destiné à favoriser la réflexion des jeunes cadres trentenaires du Groupe sur les problématiques, défis et enjeux auxquels le groupe est confronté. Cette plateforme a l'ambition de veiller à la perpétuité des fondamentaux en collaboration avec les métiers du Groupe, dans le but de contribuer au développement des activités à travers des analyses des problématiques quotidiennes, des réalités des collaborateurs et de l'ensemble des enjeux stratégiques. Le "BGFI Club 30" a pour missions :

- d'être un organe d'échanges et de rassemblement des "jeunes cadres à haut potentiels" du Groupe BGFIBank ;
- de véhiculer les valeurs du Groupe BGFIBank au sein des filiales ;
- d'échanger et de diffuser des connaissances et des savoirs entre les générations au sein du Groupe BGFIBank ;
- de stimuler la réflexion sur des thèmes qui reflètent les préoccupations du personnel et des directions générales des filiales.

GERER LES CARRIERES ET LA MOBILITE DE FAÇON DYNAMIQUE

Un suivi des carrières attentif

Chaque salarié bénéficie de deux entretiens individuels annuels, au cours desquels il est encouragé à s'exprimer sur ses conditions de travail et à étudier avec son manager des solutions pour remédier à d'éventuels problèmes. La proximité entre les dirigeants et les équipes permet de connaître et reconnaître chacun ; soutenues par la direction, les équipes de management intermédiaires assurent au quotidien le suivi des collaborateurs.

Le renforcement de la politique de mobilité

Pour dynamiser la mobilité intergroupe et ouvrir d'avantage de perspectives aux collaborateurs du Groupe méritant et ayant une expertise avérée, le Groupe a développé en 2017, la pratique du recrutement à double entrée. A cet effet, les opportunités de "Bourse à l'emploi" ont permis à de nombreux collaborateurs de répondre à des appels à candidature issus d'entités autres que leurs filiales d'origine. A ce titre, 31 des recrutements enregistrés sur l'année sont des recrutements internes.

Dans le cadre de sa dynamique de recrutement interne propulsée par les appels à candidature en interne, le Groupe offre l'opportunité à des collaborateurs à haut potentiel managérial et/ou ayant une forte expertise avérée, de propulser leur carrière par la mobilité intragroupe. Aussi, au 31 décembre 2017, le Groupe compte 31 collaborateurs expatriés, dans 10 filiales, implantées dans 10 pays. Ils sont majoritairement présents en zone Gabon et CEEAC; A 84% représentés par une population masculine, ils ont une moyenne d'âge de 44 ans.

Le Groupe enregistre 596 mouvements au 31 décembre 2017, soit une variation de 139% par rapport à 2016 qui a enregistré 249 mobilités. Cela se traduit par 73% de mutations, contre 27% de promotions, soit un taux de mobilité globale de 29%. C'est la marque de l'effort fourni par la fonction Capital Humain de mettre "l'homme qu'il faut, à la place qu'il faut" par le jeu de la mutation, et de récompenser le travail des collaborateurs par le biais de la promotion.



LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

MAÎTRISER ET RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

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 d'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.

UNE PRATIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Le Groupe BGFIBank attache une grande importance au partage de sa réussite avec l'ensemble de ses partenaires, particulièrement ses fournisseurs, avec qui il progresse sur le long terme dans une stratégie gagnant-gagnant. Il encourage ses fournisseurs à agir pour limiter leurs impacts environnementaux et à montrer leurs progrès via des rapports publics ou tout autre moyen de transparence. Il s'engage naturellement à ne pas agir en contradiction avec ces objectifs ou à empêcher, directement ou indirectement, ses fournisseurs de les atteindre.

Pour démontrer son engagement, 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 évaluation des fournisseurs est effectuée chaque année par l'ensemble des filiales conformément à la procédure de référencement des fournisseurs.

LES BONNES PRATIQUES DES FILIALES

En 2017, Finatra, filiale du Groupe BGFIBank, a organisé une formation sur les achats responsables, destinée aux responsables de la fonction Achat.

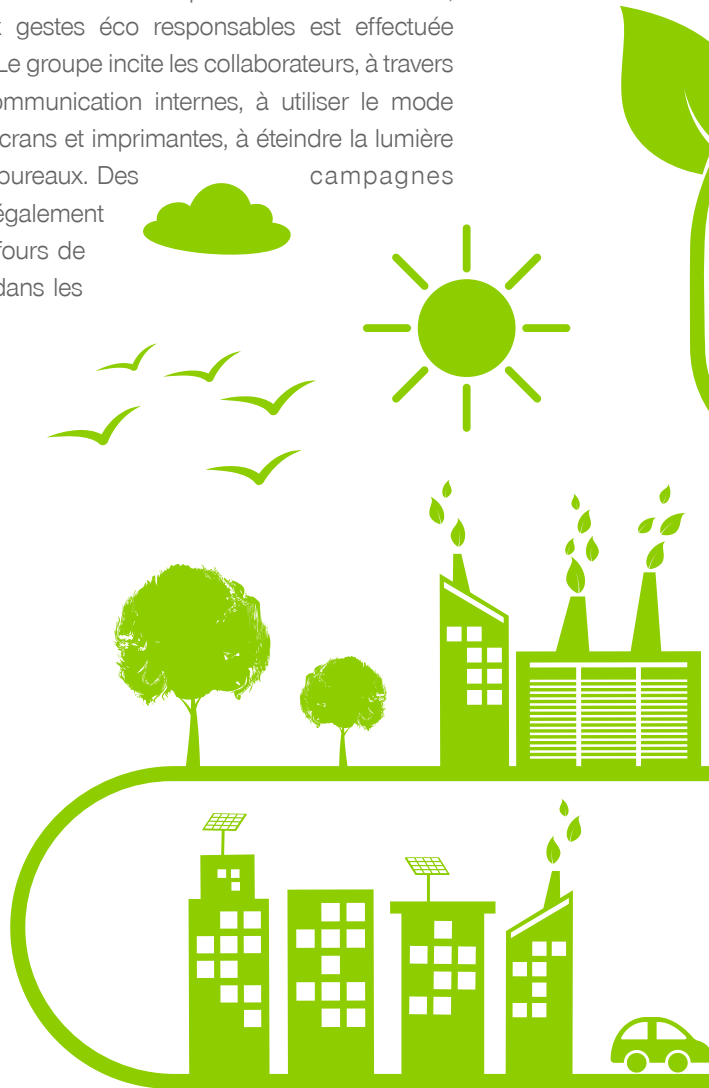
LA REDUCTION DE L'USAGE DU PAPIER

Le groupe a entamé la mise en oeuvre d'un grand chantier de dématérialisation de certaines procédures RH, ce qui constitue également un axe de réduction de la consommation de papier. Les fiches de congés, attestation d'emploi et de salaire, duplicata de bulletin, etc. se font désormais en ligne via le nouvel outil SIRH Système d'information de gestion des ressources humaines.

Pour limiter la consommation de papier, toute la communication interne a également été dématérialisée, que ce soit le livret d'accueil, l'ensemble des documents d'intégration, les notes internes ou informations courantes qui sont remis par e-mail.

LES ECO-GESTES : UNE PRATIQUE GENERALISEE


Dans le cadre de la communication auprès des collaborateurs, une sensibilisation aux gestes éco responsables est effectuée régulièrement par mail. Le groupe incite les collaborateurs, à travers des campagnes de communication internes, à utiliser le mode veille des ordinateurs, écrans et imprimantes, à éteindre la lumière dès que l'on quitte les bureaux. Des campagnes d'affichage sont également menées dans les carrefours de communication situés dans les zones à fort passage.



LES BONNES PRATIQUES DES FILIALES

BGFIBank Cameroun décrit son dispositif de mise en oeuvre de l'éthique environnementale et de réduction de l'impact de ses activités à travers :


- la prise en compte, dans la politique de crédit, du rating environnemental dans le cadre du financement des projets de la clientèle ;
- le recyclage systématique des cartouches d'impression usagées, des cartons et des déchets plastique à travers la mise en place d'un partenariat avec une entreprise locale de recyclage ;
- le paramétrage par défaut en mode impression recto/verso et noir et blanc des imprimantes ;
- la sensibilisation des prestataires externes, à travers l'intégration de l'exigence du respect des normes environnementales dans les contrats et cahiers des charges des appels d'offre ;
- la sensibilisation permanente du personnel sur les gestes éco-responsables et au recyclage.



La politique de traitement de fin de vie des équipements informatiques stipule l'obligation de trouver un débouché adapté à tout matériel informatique arrivé en fin de vie pour le Groupe. En fonction de leur obsolescence, ces équipements sont donnés à des associations, revendus après reconditionnement ou démantelés pour recyclage des composants et de la matière dans les meilleures conditions sociales et environnementales



De nombreuses dispositions sont mises en oeuvre pour minimiser les impacts environnementaux dans les chantiers de construction ou d'aménagement des bâtiments, notamment en termes de consommation énergétique, d'eau et de traitement des déchets sur l'ensemble des sites du groupe. Il est ainsi fait appel aux techniques les plus innovantes et les bonnes pratiques sont mises en oeuvre dans le cadre de plans d'actions, mis à jour chaque année.



Les filiales du groupe sont équipées de systèmes de visioconférence pour réduire les déplacements.



LA LUTTE



LE RENFORCEMENT DU DISPOSITIF DE CONTRÔLE DE LA CONFORMITÉ

En raison de sa taille, de la diversité de ses métiers et de la forte extension de son implantation à l'étranger, le Groupe BGFIBank est confronté à un risque majeur en termes de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. Cette diversité financière et géographique fait que le groupe est également confronté au risque de contagion et d'atteinte à la réputation si une seule de ses entités venait à être impliquée dans une affaire de blanchiment ou de financement du terrorisme.

Le Groupe est soumis au regard croisé des régulateurs, des sanctions financières et/ou administratives des régulateurs dans les différents pays de présence peuvent être prononcées. Le contexte international de plus en plus exigeant pousse le Groupe à renforcer continuellement son dispositif LAB/ FT.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES EQUIPES DE LA FILIERE CONFORMITE

La lutte contre le financement du terrorisme et le dispositif de respect des sanctions internationales impliquent également le renforcement des capacités des équipes en charge de la Conformité dans chacune des filiales du Groupe BGFIBank. Les collaborateurs doivent régulièrement être formés à l'application des diligences de lutte contre le blanchiment d'argent, le

financement du terrorisme et aux techniques de détection des opérations suspectes.

La fonction Conformité est une partie prenante au cœur de la politique de gestion des risques en vigueur au sein du Groupe BGFIBank et de son dispositif de contrôle interne :

- Elle procède à la revue régulière des procédures et assure une veille juridique permanente qu'elle répercute au niveau des différentes entités concernées.
- Elle assure la coordination et le pilotage des projets ayant un impact réglementaire ainsi que la supervision et la mise en place du Système de Contrôle de la Conformité du Groupe dans son ensemble ; elle veille à sa bonne organisation et à son efficacité.
- De plus, pour chaque collaborateur, la Conformité doit s'assurer du respect des codes d'éthique, de déontologie et des normes professionnelles.

Aussi, en matière de Contrôle et de respect de la Réglementation, le groupe vise l'exemplarité. Chaque collaborateur à quelque niveau de responsabilité que ce soit a le devoir de mesurer et maîtriser les risques qu'il fait prendre à son client, à sa filiale et au Groupe.



LES RÈGLEMENTS ET INSTRUCTIONS COBAC D'APPLICATION AU SEIN DU GROUPE BGFIBANK

Le règlement COBAC R-2016/03 relatif aux fonds propres nets des établissements de crédit

Ce texte remplace le règlement COBAC R -93/02 relatif aux fonds propres nets des établissements de crédit, pour introduire de nouvelles exigences visant à renforcer la qualité et la stabilité des fonds propres de ces derniers. Il intègre également les éléments relatifs à la détermination des fonds propres nets sur base consolidée.

Le règlement COBAC R-2016/04 relatif au contrôle interne dans les établissements de crédit et les holdings financières

Ce document renforce les exigences minimales relatives à la mise en oeuvre des systèmes de contrôle interne au sein des établissements assujettis. Il ajoute également des obligations particulières pour les holdings financières soumises au contrôle sur base consolidée de la COBAC.

Le règlement COBAC R-2018/XX relatif aux états financiers consolidés ou combinés

Ce texte abroge le titre II du règlement COBAC R-2003/01 relatif à l'organisation des comptabilités des établissements de crédit, relatif aux comptes consolidés et combinés. Il adopte les normes IFRS comme référentiel comptable sur base consolidée ou combinée dans la CEMAC et fixe les modalités pratiques afférentes.

Le règlement COBAC R-2018/XX relatif aux normes de gestion

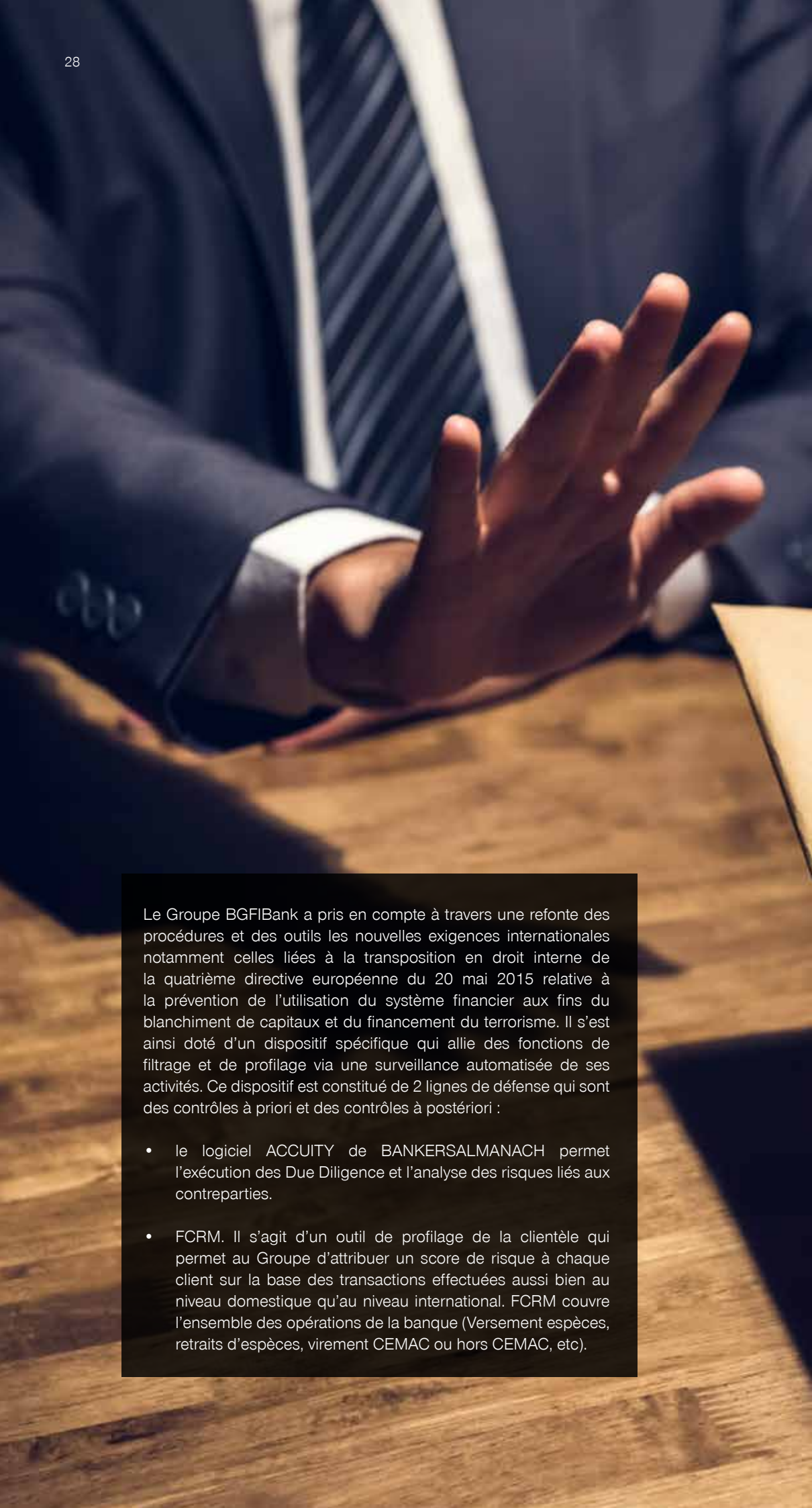
Ce document a pour but de définir les normes prudentielles de gestion que doivent respecter les établissements assujettis sur base consolidée ou combinée.

L'Instruction COBAC I-2018/XX portant fixation des modèles d'états financiers consolidés ou combinés

Ce texte arrête les modèles, les contenus ainsi que les modalités de publication des états financiers consolidés ou combinés par les établissements assujettis suivant le référentiel IFRS.

L'Instruction COBAC I-2018/XX portant mise à jour du CERBER sur base sociale et sur base consolidée ou combinée

Ce document a pour but de définir la nomenclature des postes, les modalités d'échange des données et les modèles d'états de reporting que doivent transmettre les établissements assujettis sur base consolidée ou combinée, en même temps qu'il révisé les états de reporting existants sur base individuelle.



Le Groupe BGFIBank a pris en compte à travers une refonte des procédures et des outils les nouvelles exigences internationales notamment celles liées à la transposition en droit interne de la quatrième directive européenne du 20 mai 2015 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. Il s'est ainsi doté d'un dispositif spécifique qui allie des fonctions de filtrage et de profilage via une surveillance automatisée de ses activités. Ce dispositif est constitué de 2 lignes de défense qui sont des contrôles à priori et des contrôles à postériori :

- le logiciel ACCUITY de BANKERSALMANACH permet l'exécution des Due Diligence et l'analyse des risques liés aux contreparties.
- FCRM. Il s'agit d'un outil de profilage de la clientèle qui permet au Groupe d'attribuer un score de risque à chaque client sur la base des transactions effectuées aussi bien au niveau domestique qu'au niveau international. FCRM couvre l'ensemble des opérations de la banque (Versement espèces, retraits d'espèces, virement CEMAC ou hors CEMAC, etc).

LANCEMENT DE L'APPLICATION "IRIS"

Dans le cadre de sa recherche permanente d'amélioration de son dispositif de supervision consolidée et du suivi de la performance de ses filiales, le Groupe BGFIBank a lancé avec succès en 2017 sa plateforme collaborative IRIS.

L'enjeu majeur d'IRIS consiste à normaliser les indicateurs transmis sur chaque pilier de la supervision d'une filiale. L'application offre une vue par filiale mais également une vision Groupe avec des fonctionnalités comme le CEO Report Groupe, le suivi des indicateurs par stade de développement, l'analyse comparative entre filiales, les chiffres clés etc. Cet outil permet ainsi aux décideurs de consulter en toute autonomie toutes les données sur leur périmètre avec une historisation sans retraitement ; les données sont restituées en temps réel.

NOS BONNES PRATIQUES

ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOTRE SOCIÉTÉ

LA FONDATION BGFIBANK : PROMOUVOIR L'EDUCATION

Etre la meilleure banque régionale d'Afrique Centrale implique d'être ouvert sur son environnement. Il appartient donc au Groupe BGFIBank d'agir en groupe responsable et attentif aux préoccupations de la société en général et de ses communautés d'accueil en particulier. C'est dans cette démarche que s'inscrit l'action de la Fondation BGFIBank.



L'une des principales missions de la fondation du groupe est de financer des projets d'intérêt général, notamment à travers la mise en oeuvre de projets dans les domaines de l'éducation et de la formation, au bénéfice des communautés d'accueil du Groupe BGFIBank. La fondation donne du contenu aux valeurs du groupe qu'elle fait vivre au quotidien. Elle permet non seulement de créer du lien et de renforcer la cohésion d'équipe en interne, mais également de remotiver les collaborateurs par une expérience enrichissante sur le plan personnel.

En 2017, la Fondation BGFIBank a effectué une quinzaine de missions, parmi lesquelles :

- La formation de 100 femmes à l'entrepreneuriat féminin au Gabon, en Côte d'Ivoire et au Sénégal, à travers la mise en oeuvre du programme d'entrepreneuriat intitulé "Women Entrepreneurs Business Education", à hauteur de 44 millions de francs CFA (67 000€). Ce programme, visait à accroître l'essor économique et social des femmes entrepreneures.



- La réhabilitation d'un Lycée public à Antananarivo-Avaradrano, à Madagascar. Ce sont au total 10 salles de classe ainsi que la salle des professeurs qui ont été rénovées, avec en plus la construction du bureau du proviseur. Ce projet visait à offrir de meilleures conditions d'apprentissage aux 596 élèves des classes de seconde en terminale.



- La création et l'équipement d'une bibliothèque à Bata, en Guinée Equatoriale, au sein du complexe scolaire de SOS Village d'enfants. Ce sont au total plus de 1000 enfants qui bénéficieront de cette bibliothèque dans le cadre d'un accompagnement scolaire. Près de 500 livres et ouvrages scolaires ; un mobilier et des équipements neufs adaptés et deux bibliothécaires recrutés dans le cadre du projet. Cette bibliothèque destinée aux enfants abandonnés du centre vise à l'amélioration des conditions d'éducation de la jeunesse défavorisée.
 - La construction d'une salle multifonction au sein de l'école maternelle communautaire de Ribeira Afonso, dans le district de Cantagalo, à Sao Tomé & Principe, dans le cadre du projet dénommé "Investir dans l'éducation de la petite enfance". Ce projet vise l'amélioration de la qualité de l'environnement préscolaire au sein de l'école maternelle. Cette salle multifonction sert d'une part de salle de formation pour l'éducation des parents autour des soins, de la nutrition, de la santé et de la stimulation des enfants, et d'autre part, de réfectoire pour les enfants défavorisés de la maternelle.
 - La rénovation et l'équipement de la bibliothèque du Lycée Nelson Mandela à Libreville, au Gabon, afin d'offrir de meilleures conditions d'apprentissage aux élèves et l'égalité des chances pour tous.
- Ce projet a été réalisé à hauteur de 55 millions de francs CFA (84 000€).
- L'édition et la mise à disposition de l'ouvrage "L'histoire de la République de Guinée Equatoriale racontée à nos enfants". L'édition de cet ouvrage, en partenariat avec les Editions du Jaguar, et sa distribution gratuite par la Fondation dans les bibliothèques des établissements primaires et secondaires du pays, a pour objectif de rendre à la fois accessible et ludique l'histoire du pays aux jeunes lecteurs. A noter que cet ouvrage constitue le quatrième après celui du Gabon en 2014, du Congo en 2015 et du Cameroun en 2016.
 - L'éducation environnementale dans 7 écoles primaires à Libreville, au Gabon. 3000 élèves de 4ème et 5ème année, les directions d'écoles et les enseignants ont bénéficié de ce programme qui met à disposition de nombreuses ressources éducatives, qui permettent d'intégrer les principes clés du développement durable dans les programmes éducatifs.
 - Dix bourses sociales octroyées aux étudiants issus des milieux défavorisés au Gabon. Ce programme de bourses sociales de la Fondation offre chaque année au moins dix bourses d'un montant total pouvant aller jusqu'à 40 millions de francs CFA (60 000€).



BGFI BUSINESS SCHOOL, L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE LA BANQUE

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 défilants toute concurrence.

Une formation haut de gamme qui, à mesure des niveaux, monte en technicité bancaire

fait partie des cinq meilleures grandes écoles de commerce françaises.

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.

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 les banquiers africains de demain

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.

et plus dans une démarche de développement de compétences. 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.

Avec HEC Paris, BBS a établi un accord qui concerne les salariés du Groupe BGFIBank, qui s'inscrit moins dans une démarche académique

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 SOLIDARITE AU CŒUR DE LA POLITIQUE COMMERCIALE

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

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



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.

simple, adaptée et innovante, le renforcement des contrôles et enfin la modernisation de la gouvernance.



BGFI Bank

Votre partenaire pour l'avenir

www.groupebgfibank.com