

RAPPORT RSE

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
D'ENTREPRISE



Bilan Carbone®
et stratégie
Carbone

REPORTING ESG

ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

DU 12/06/2024

2023



مجموعة بولينا القابضة |
POULINA GROUP HOLDING

RAPPORT RSE

(RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE)

REPORTING ESG

(ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE)

2023



مجموعة بولينا القابضة |
POULINA GROUP HOLDING



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	04
1/ Données historiques sur l'engagement RSE de PGH	05
2/ Aperçu sur le Business Model de PGH	06
3/ Domaines d'activités du Groupe PGH	08
4/ Pilotage de la démarche RSE dans le Groupe	08
5/ Rapport RSE ou Reporting ESG ?	10
ESG 2023, LE GROUPE PGH POURSUIT SON ENGAGEMENT RESPONSABLE	12
I- ENVIRONNEMENT	16
1/ MAITRISE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE & DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES	22
Consommation énergétique 2023 du Groupe	
Actions d'économie d'énergie en 2023	
Données sur l'évitement CO2	
2/ PRATIQUES ÉCOLOGIQUES POUR LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES EAU-AIR-SOL	30
Gouvernance de l'Eau dans le Groupe	32
Pratiques générales en matière de gouvernance de l'eau	
Traitement des eaux usées	
Pratiques en faveur de l'économie circulaire	
Maitrise des émissions atmosphériques	36
Respect des dispositions réglementaires en vigueur	
Maitrise & réduction des GES	
Réduction de l'empreinte carbone	40
Gestion des déchets solides dans le Groupe	42
Autres mesures récentes environnementales	45
II- SOCIAL	46
III- SOCIÉTAL	64
IV- GOUVERNANCE	68



PRÉAMBULE



Le groupe PGH renforce sa résilience et poursuit la croissance & la création de valeur, avec une démarche environnementale et citoyenne.



1. DONNÉES HISTORIQUES SUR L'ENGAGEMENT RSE DE PGH

Depuis sa création, en 1967, Poulina a construit son modèle de développement dans le respect des équilibres économiques, humains et environnementaux.

Il s'agit pour le Groupe d'une ligne de conduite qui a été inculquée, depuis bien longtemps, dans sa culture d'entreprise et qui fait partie intégrante du mode de gestion et des règles de travail du Groupe.

En remontant aux années 1990 et 2000, la responsabilité du Groupe vis-à-vis de l'impact environnemental et humain de ses activités a été matérialisée par des mesures concrètes, dont à titre non exhaustif :

*** Depuis 1995, la structure organisationnelle du Groupe comporte une Direction Opérationnelle « Energie et Cogénération » qui travaille sur la maîtrise de la consommation énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables.** Grâce à l'expertise de cette structure technique :

- Le Groupe a mis en œuvre, depuis près de 30 ans, une stratégie de maîtrise et d'économie d'énergie, par l'instauration au niveau de ses procédures des mesures permettant l'optimisation et la réduction de la consommation énergétique, notamment en évitant le gaspillage et en recourant aux technologies de hautes performances énergétiques.
- Le Groupe a lancé, en 1995, la mise en place du premier projet de cogénération en Tunisie. Il est pleinement fonctionnel au niveau de l'usine Carthago Ceramic, depuis l'année 2000.

- Le Groupe a réalisé plusieurs projets d'énergie renouvelable.

*** Depuis le début des années 2000, il existe également dans le Groupe la Direction Opérationnelle « QHSE » (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement).** Grâce à l'expertise de cette structure technique :

- Le Groupe a formalisé une politique environnementale, depuis plus de 30 ans, et ce, par le biais d'instructions écrites aux dirigeants et responsables dans les filiales du Groupe. Cette politique souligne l'importance des aspects environnementaux dans l'équilibre de la vie socioéconomique, détermine un ensemble de lignes directrices et trace des objectifs que les dirigeants et responsables doivent atteindre.
- 3 unités techniques spécialisées en matière de Sécurité ont été également instaurées depuis plus d'une trentaine d'années, à savoir Sécurité Machines, Sécurité Incendie et Sécurité au Travail. Chacune de ces 3 unités élabore périodiquement un programme d'actions avec des objectifs définis, en vue d'anticiper de manière efficace les risques afférents à la Santé et à la Sécurité au Travail.
- De même, il a été procédé en 2011, à l'adoption du critère « 5S » parmi les critères d'évaluation professionnelle des employés. Il s'agit de la technique de management japonaise qui traduit la volonté de débarrasser son environnement de vie ou de travail des choses qui l'encombrent, de veiller à ce que cet environnement reste rangé, de le garder en ordre, de le nettoyer et d'y instaurer la rigueur nécessaire à la qualité et au juste à temps.

2- APERÇU SUR LE BUSINESS MODEL DE PGH



NOTRE HISTOIRE

- Le Groupe Poulina est le résultat d'un effort commun d'hommes et de femmes, qui ont cru en leur capacité et qui ont relevé les défis de la réussite, pour construire une entreprise moderne et atteindre de hauts niveaux de compétence et de performance.
- Depuis sa création en 1967, Poulina a minutieusement étudié sa croissance en réalisant des développements progressifs, au fil des années, et ce, que ce soit dans les secteurs traditionnels ou en tant que pionnier.
- Construit autour de valeurs communes qui créent de la richesse et qui s'attachent à une culture d'entreprise saine, le Groupe PGH n'a cessé de confirmer sa position privilégiée parmi les premiers groupes industriels privés tunisiens.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

- La raison d'être initiale de Poulina était de mettre à la disposition du consommateur des protéines animales (viande blanche) à des prix abordables. Au fil du temps et avec la diversification des activités du Groupe, la philosophie est restée la même.
- Nous sommes des équipes engagées au quotidien pour garantir, durablement et en toute sécurité, des produits & services au meilleur rapport qualité prix.

NOTRE STRATÉGIE D'INTÉGRATION & DE DIVERSIFICATION

- Le développement du Groupe PGH est axé sur l'intégration verticale, l'intégration horizontale et l'innovation.
- 8 Métiers clés relèvent du champ d'action du Groupe PGH.

NOS ATOUTS

- 13 000 collaborateurs engagés et porteurs du savoir-faire Poulina.
- 12 000 prestataires de services travaillant pour le Groupe.
- 15 000 clients et 7 000 fournisseurs qui nous font confiance au quotidien.
- Des valeurs et principes partagés.
- Une expertise reconnue et une grande renommée.
- Une culture de l'innovation.
- Une situation financière solide.
- Un engagement sociétal historique.

3- DOMAINES D'ACTIVITÉS DU GROUPE PGH

Le Groupe PGH est une entreprise privée 100% tunisienne. Son périmètre de consolidation comporte 119 filiales, en Tunisie et à l'étranger.

Les activités relevant du champ d'action du Groupe sont réparties sur les 8 métiers suivants :

- Le Métier intégration avicole, qui remonte à près de **57 ans**.
- Le Métier agroalimentaire, qui remonte à près de **55 ans**.
- Le Métier bois & biens d'équipement, qui remonte à près de **49 ans**.
- Le Métier transformation d'acier, qui remonte à près de **45 ans**.
- Le Métier emballage, qui remonte à près de **37 ans**.
- Le Métier matériaux de construction, qui remonte à près de **35 ans**.
- Le Métier immobilier, qui remonte à près de **27 ans**.
- Le Métier commerce & services, qui remonte à près de **40 ans**.

4- PILOTAGE DE LA DÉMARCHE RSE DANS LE GROUPE

Portée par la Direction Générale de la Holding, la politique RSE du Groupe accompagne la stratégie propre à chaque Métier, en prenant en compte les attentes des parties prenantes.

Dans ses aspects stratégiques, elle est examinée et approuvée en Conseil d'administration et fait l'objet de suivi par le Comité de Développement et le Comité d'investissement.

Au quotidien, elle est animée conjointement par la direction opérationnelle QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement), la direction opérationnelle Energie et Cogénération, la direction opérationnelle RH et la direction opérationnelle Achat. Chacune de ces directions centrales établit sa feuille de route, ses outils et des méthodes pour les concrétiser ainsi que ses indicateurs clés de performance.

Transformation d'acier



Agroalimentaire



Intégration avicole



Matériaux de construction



METIERS DU GROUPE

Bois et biens d'équipement



Emballage



Commerce et Services



Immobilier



GP1, Km12 - 2034, Ezzahra - Tunisie
 +216 70 020 520
www.poulinagroupholding.com

5- RAPPORT RSE OU REPORTING ESG ?

- La RSE (Responsabilité Sociétale, ou Sociale, des Entreprises) est généralement définie comme l'intégration volontaire, par les entreprises, des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes, en vue de contribuer aux enjeux du développement durable.

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de 7 thématiques centrales : la gouvernance de l'organisation / les droits de l'homme / les relations & conditions de travail / l'environnement / la loyauté des pratiques / les questions relatives aux consommateurs / les communautés & le développement local.

- Le reporting ESG (Environnemental, Social et Gouvernance) se rapporte au guide extra-financier publié, en décembre 2021, par le Conseil du Marché Financier et la Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis, à l'intention des entreprises cotées à la Bourse de Tunis. Ce guide se réfère aux 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU et intègre les thématiques centrales susvisées, et ce, tout en articulant le tout autour de 32 indicateurs KPIs pour les 3 thèmes Environnement, Social et Gouvernance. Les informations RSE 2023 du Groupe PGH sont présentées selon la matrice d'indicateurs détaillés par le Guide ESG.

Votre guide du reporting Environnemental, Social et de Gouvernance - ESG



Directives de l'information
extra-financière des sociétés cotées

“

**ESG 2023
LE GROUPE PGH
POURSUIT SON
ENGAGEMENT
RESPONSABLE**

”

Fidèle à sa tradition et à sa culture d'entreprise, le Groupe PGH poursuit, sa responsabilité environnementale, sociale et sociétale, **en mettant cette responsabilité au cœur de la vision stratégique du Groupe et au niveau des composantes de la chaîne de valeur.**



Il importe de signaler :

- Que notre Groupe a toujours été en phase avec la politique du pays afférente à la préservation de l'environnement, à la maîtrise de la consommation énergétique, à l'utilisation des énergies renouvelables, à la préservation & l'évitement du gaspillage de l'eau, au respect des droits sociaux, à la bonne gouvernance...
- Que la démarche environnementale & citoyenne de notre Groupe lui permettrait de satisfaire aux différentes exigences réglementaires internationales, notamment européennes, afin de conserver sa présence sur les marchés internationaux.
- Que notre démarche contribue, aussi, aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Dans ce qui suit, les informations RSE 2023 du Groupe Poulina sont présentées selon les volets Environnement, Social, Sociétal et Gouvernance.

Sur un plan global, les données du Groupe, en matière de postes d'emploi et d'investissements responsables, sont significatives.



CRÉATEUR D'EMPLOIS



Un capital humain de 13 000 employés, au titre des emplois directs.

Et près de 1 000 employés recrutés annuellement.

ACTEUR DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE



La moyenne annuelle des investissements matériels du Groupe, au titre des années 2022 et 2023, est de l'ordre de 200 MDT/ an ; dont près de 9,1% (soit 18,4 MDT/an) sont consacrés à l'investissement socialement responsable (Environnement, Sécurité, Qualité de Vie au Travail QVT, Bien-Etre au Travail BEA ...).





I. ENVIRONNEMENT





Notre Groupe adopte une approche holistique qui intègre des pratiques écoresponsables dans les processus, qui innove pour une utilisation plus efficace des ressources, et qui table sur le travail collaboratif avec les clients et partenaires pour réduire l'empreinte écologique de la chaîne d'approvisionnement.



Plus précisément, étant convaincus que le respect de l'environnement est synonyme d'innovation, de qualité de vie améliorée et d'un avenir durable pour tous, nous sommes engagés, volontairement, à **aller au-delà de la conformité réglementaire pour tendre vers un modèle de durabilité environnementale dans nos activités.**



- Nous poursuivons notre politique d'économie d'énergie et d'adhésion aux énergies renouvelables.
- Nous renforçons nos actions en matière de gestion durable des ressources en eau et de réduction du gaspillage de l'eau.
- Nous progressons en matière de maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et de contrôle de l'empreinte carbone.
- Nous gérons et valorisons nos déchets solides.

DISTINCTION 2023 EL MAZRAA

Primée meilleure entreprise RSE 2023
En remportant le prix de l'innovation environnementale



RESPONSABILITÉ DE NOS USINES DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION VIS-A-VIS DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL



Nos usines de carreaux céramiques

- Une production de revêtement sol & mur modernes, au top de la technologie mondiale.
- Une économie d'énergie avancée, et une valorisation totale des déchets de production.
- Une démarche environnementale & citoyenne caractérisée par la pleine adhésion à l'effort national de maîtrise de l'énergie, la consolidation du secteur de l'éco-bâtiment, et une industrie amie de la nature.

Nos briqueteries

- Se distinguent par des entités industrielles récentes et très modernes.
- Respectent les spécifications les plus exigeantes parmi les normes européennes et tunisiennes en matière de sécurité des biens & des personnes, d'économie d'énergie et d'émissions atmosphériques.

Unité carreaux céramiques grand format



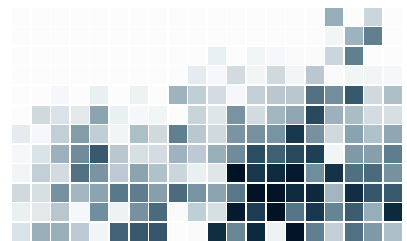
Nouvelle briqueterie



Dans ce qui suit, les données de notre Groupe sont présentées par rapport aux indicateurs du guide reporting ESG, afférents au volet Environnement (en vert avec nuance bleue ci-dessous).

1.

MAITRISE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE & DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES



Grâce à notre historique et à nos réalisations, notre Groupe se situe parmi les entreprises pionnières dans ce domaine.

NOTRE POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE EST BASÉE SUR L'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE & L'UTILISATION DES ÉNERGIES RENOUVELABLES



Les principaux axes de notre démarche en matière d'efficacité énergétique de nos activités & installations, et de contribution au développement durable :

- Nous réalisons des opérations d'Audit énergétique systématique, depuis une trentaine d'année. Ces opérations sont conformes aux obligations réglementaires de 2009 (applicables aux entreprises dont la consommation énergétique est >800 Tep). Elles ont permis et permettent encore de réaliser des actions d'économie tout en bénéficiant des primes accordées par l'Etat.
- Nous veillons, depuis des décennies, à acquérir des équipements économes en énergie pour nos projets, en pondérant fortement leur classe énergétique dans nos critères de choix.
- Nous poursuivons le développement de la cogénération depuis 1995, et ce, en conformité avec les dispositions réglementaires de 2004 et 2009.
- Nous réalisons des installations photovoltaïques dans nos diverses activités, et ce, chaque fois que c'est opportun. Notre production d'électricité à partir des énergies renouvelables est conforme aux dispositions réglementaires (loi de 2015 et textes subséquents).

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE 2023 DU GROUPE

3 indicateurs, y afférents, sont mentionnés au niveau du guide reporting ESG :

Indicateur Intensité Énergétique et Mix Énergétique :

E1.1- La consommation énergétique totale au sein de l'entreprise (en joules ou multiples), ainsi que les types de combustibles utilisés.

Indicateur Intensité Énergétique et Mix Énergétique :

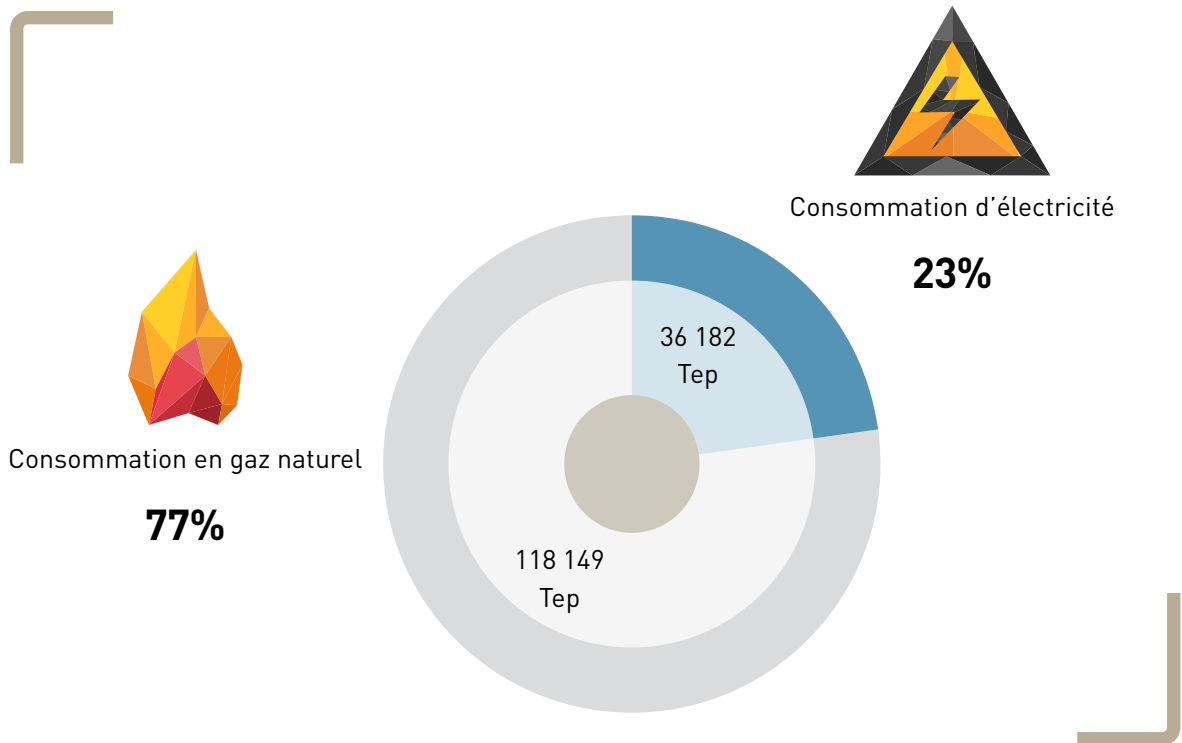
E1.2- La consommation énergétique totale en dehors de l'entreprise.

Indicateur Intensité Énergétique et Mix Énergétique :

E2.1- Ratio d'intensité énergétique de l'entreprise : la consommation énergétique absolue (numérateur) divisé par le paramètre spécifique de l'organisation (dénominateur).

Notre bilan énergétique 2023

La consommation énergétique totale du Groupe Poulina est de l'ordre de **154 000 Tep**, en 2023, soit **151 millions de DT HTVA**.





104 MDT HT
FACTURE GAZ NATUREL

69%



47 MDT HT
FACTURE D'ÉLECTRICITÉ

31%

ACTIONS D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE EN 2023

Deux indicateurs, y afférents, sont mentionnés au niveau du guide reporting ESG :

Indicateur Intensité Energétique et Mix Energétique :

E2.2- La quantité de réductions de la consommation énergétique atteinte, conséquence directe des initiatives d'économie et d'efficacité, en joules ou en multiples.

Indicateur Intensité Energétique et Mix Energétique :

E3- La consommation énergétique au sein de l'entreprise par types d'énergie/ la répartition des différentes sources d'énergie utilisées.

Économie d'énergie 2023 du Groupe



COGÉNÉRATION

Poulina est pionnière dans ce domaine en Tunisie

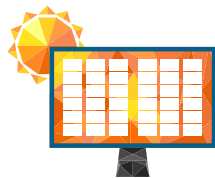
- Depuis 1995, Poulina a mis en place sa première unité de cogénération sur le site de Carthago Ceramic.
- Actuellement, Poulina possède dans son portefeuille énergétique 8 Unités de cogénération d'une puissance totale installée de 34 MWélec ISO.



AUDITS ÉNERGÉTIQUES, & ACTIONS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Une contribution à l'économie d'énergie

- Un programme d'audit énergétique a été mis en œuvre en 2023 (techniciens qualifiés) ; incluant plusieurs sites du Groupe (production & administratif), afin de diagnostiquer les consommations d'énergie et d'évaluer le niveau de performance énergétique des sites en question.
- Ces audits ont été suivis de mesures, visant à optimiser davantage la facture énergétique du Groupe. Ces mesures ont porté sur l'éclairage LED, les batteries condensateurs, les compteurs énergétiques, les condensats, les systèmes de gestion d'énergie...

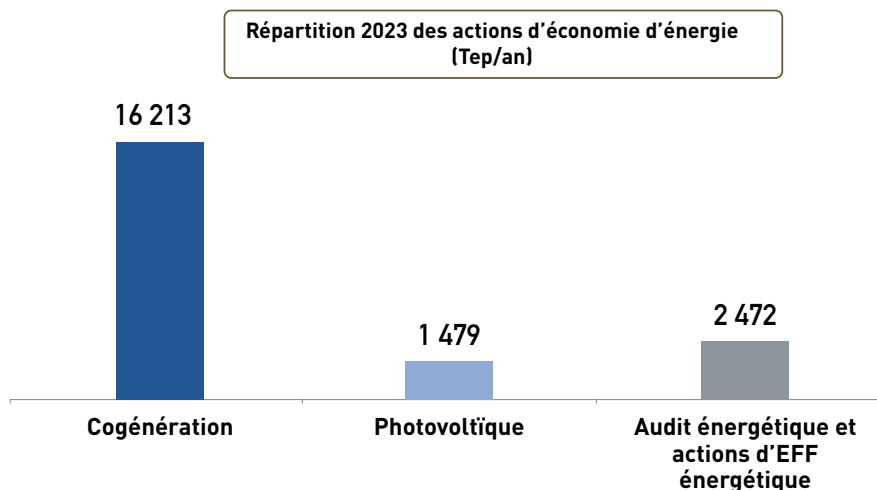


PHOTOVOLTAIQUE

Un mix énergétique fidèle à l'environnement

- Le Groupe a réalisé des investissements importants, dans les énergies renouvelables (photovoltaïque), qui lui ont permis la mise en service, jusque-là, de plus de 6 MWc.
- Le Groupe a également lancé sa première centrale en régime d'autoconsommation, d'une puissance de 7 MWc. Sa mise en service est prévue en 2024.

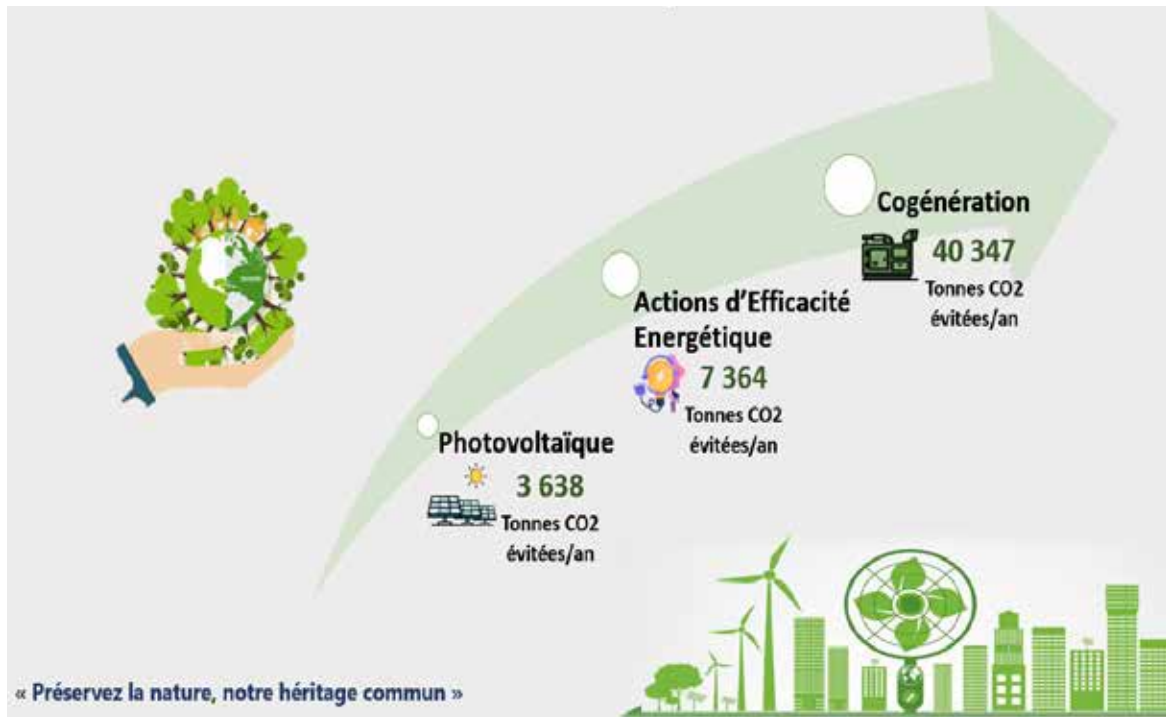
En 2023, le Groupe a réalisé une économie d'énergie globale de l'ordre de 20 164 Tep, répartie ainsi :



DONNÉES SUR L'ÉVITEMENT CO2

Évitement CO2 par le Groupe en 2023

Les actions mises en place par le Groupe, en matière d'économie d'énergie et d'énergie renouvelable, ont permis d'éviter **51 349 Tonnes de Co2, en 2023** :



Projet de Cogénération réalisé en 2023 (usine Agro) : 4 645 T de CO2 évitées



Projet photovoltaïque réalisé en 2023 (usine Acier) : 625 T de CO2 évitées



Notre engagement environnemental pour 2030 (en rapport avec l'énergie)

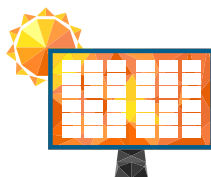
A l'horizon 2030, et en se basant sur notre charte énergétique et notre programme d'efficacité énergétique, nous estimons une réduction des émissions de CO2 correspondant à **l'évitement de 127 000 tonnes de CO2/an** (contre 51 349 Tonnes de Co2, en 2023) :



Cogénération
(49,5 MWe)

Economie : 25 000 Tep/an

évité :
62 000 T de CO₂/an



Photovoltaïque
(45 MWe)

Economie : 17 000 Tep/an

évité :
41 000 T de CO₂/an



Action d'Efficacité
Energétique

Economie : 8 000 Tep/an

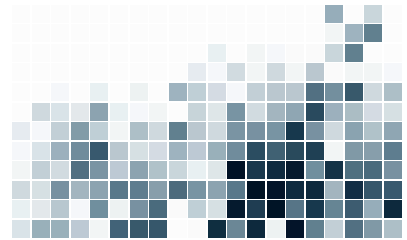
évité :
24 000 T de CO₂/an

Notre filiale Nova Green Volt (créée en 2022), est active dans le domaine des énergies propres & renouvelables



2.

PRATIQUES ÉCOLOGIQUES POUR LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES EAU-AIR-SOL



Notre groupe est convaincu que l'alignement sur les bonnes pratiques environnementales, dont la protection des milieux environnementaux Eau-Air-Sol, est un impératif de développement durable. D'ailleurs, ces ressources naturelles sont retenues parmi les premiers Indicateurs dans le guide de reporting ESG.

Sur le plan pratique, toutes les filiales du Groupe, quels que soient leurs secteurs (industriel, commercial ou services), intègrent obligatoirement notre ligne de conduite basée sur la préservation, l'amélioration et la valorisation de ces ressources naturelles pour un équilibre écologique dans lequel les entreprises évoluent en interaction avec leur milieu extérieur.

NOS PRATIQUES GÉNÉRALES DEPUIS PLUS DE 2 DÉCENNIES

	EAU	AIR	SOL
Préserver	Surveillance des consommations d'eau, selon un système en place, sur la base de ratios préétablis.	Surveillance continue du fonctionnement des fours, des chaudières, des poussières et de l'air ambiant dans les usines.	Gestion des déchets solides selon un tri à la source, dans des zones dédiées.
Améliorer	Adoption des nouvelles technologies de traitement des eaux usées, pour avoir des rendements épuratoires meilleurs.	Utilisation des gaz de réfrigération nouvelle génération, pour améliorer la qualité de l'air (dégagement vapeur d'eau uniquement).	Conformité maximale des déchets et des eaux afin d'éviter les mauvais rejets en milieu naturel.
Valoriser	Adoption de l'économie circulaire pour les eaux usées : environ 500 000 m ³ d'eaux usées sont traitées par an. Elles sont valorisées et réutilisées dans les papeteries, briqueteries, usines céramique, irrigation. En 2023 : valorisation de 65% des eaux traitées.	Utilisation de la cogénération qui permet une valorisation importante de l'air chaud et une réduction des consommations énergétiques.	Valorisation poussée des déchets solides. En 2023, seulement 5% des déchets du Groupe ont été jetés dans les décharges publiques.

GOVERNANCE DE L'EAU DANS LE GROUPE

Sous les effets combinés de la croissance démographique, de l'expansion industrielle, de la pollution, de la demande croissante et de la raréfaction des ressources hydriques, l'eau pose et posera une problématique majeure. C'est ainsi que l'eau est citée parmi les crises les plus graves que l'humanité aura à affronter lors des prochaines décennies. Pire encore, la Tunisie est classée parmi les pays pauvres en eau, arides ou semi-arides.

Le guide reporting ESG demande les informations, indiquées ci-après, en ce qui concerne l'ODD 6 « Eau propre et Assainissement » :

Indicateur Eau et effluent :

E4.1- Volume total d'eau prélevée par source.

Indicateur Eau et effluent :

E4.2- Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée.

Pratiques générales en matière de gouvernance de l'eau



MESURES POUR LA PRÉSERVATION DES EAUX & L'ÉVITEMENT DE GASPILLAGE

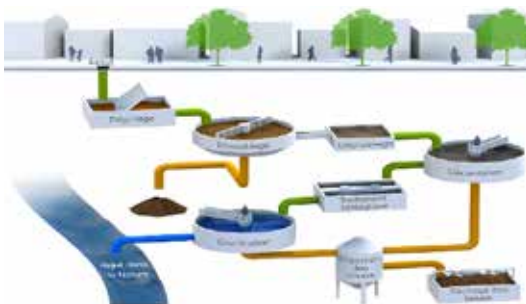
- Instauration d'un comité spécial « comité Eau » au niveau de la holding qui examine régulièrement cette problématique et développe l'économie circulaire.
- Forte pondération du critère consommation d'eau, dans le choix des équipements industriels, notamment pour les usines à grande consommation d'eau tels que les abattoirs, la centrale laitière, les papeteries.
- Obligation d'un processus de cycle fermé des eaux, pour les usines grandes consommatrices d'eau, afin de réduire le gaspillage.
- Suivi des ratios de consommation d'eau de chaque machine par TDB mensuels.

Ratio Eau : Réalisations 2023 et Objectifs 2024

Filiales du Groupe	Ratio Eau	Réalisé 2023	Objectif 2024
Almes Sidi Salah	m ³ /T	0,049	0,045
Nutrimix Sfax	m ³ /T	0,03	-
Nutrimix	m ³ /T	0,80	0,80
Chahrazed Sfax	m ³ /T	1,1	-
Chahrazed Tunis	m ³ /T	1,55	-
GipaTunis	m ³ /m ³ mix	7,34	6,5
Abattoir Dick	m ³ /T	3,8	-
Abattoir El Mazraa	m ³ /T	5,6	5,2
Med Oil Rades	m ³ /T	1.06	1,0
Med Oil Bir M'chergua	m ³ /T	1,1	1,1
Almes Mateur	m ³ /T	0,1	0,085
SNA Sidi Heni	m ³ /T	0,1	0,085
SNA	m ³ /T	0,1	0,085
SOKAPO	m ³ /T	1,9	-

Traitement des eaux usées

Le traitement des eaux se fait à grande échelle au niveau du Groupe et porte sur la dépollution des eaux claires et des eaux usées industrielles. Les eaux traitées sont soit valorisées moyennant leur réutilisation pour l'irrigation ou l'industrie (recyclage), soit déversées dans des milieux hydrauliques récepteurs au niveau des réseaux spécifiques, avec la protection requise, ce qui est de nature à minimiser l'impact des eaux usées sur l'environnement.



TRAITEMENT DES EAUX EN CHIFFRES

- Des stations d'épuration performantes pour traiter les eaux usées du Groupe, dont le coût global d'acquisition est de l'ordre de 15 MDT. La capacité de traitement de ces stations d'épuration est d'environ 1 246 000 m³ par année (2023) ; sachant que 2 d'entre elles sont géantes et peuvent traiter chacune 5 000 m³ d'eau/j avec une stabilité importante des résultats.
- Les coûts de gestion des eaux usées s'élèvent à 3,1 MDT en 2023.
- Le taux de conformité des stations d'épuration du Groupe est de 83,5% en 2023, que ce soit pour l'irrigation ou bien pour les rejets en milieu hydraulique, ce qui est largement au-dessus des exigences réglementaires en vigueur.



Pratiques en faveur de l'économie circulaire

La réutilisation des eaux est une culture bien ancrée dans le Groupe Poulina. Elle permet en plus de la préservation de la nappe phréatique, d'améliorer le circuit de production industrielle surtout en réduisant la production des eaux saumâtres qui sont très nocifs pour l'environnement.



ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN CHIFFRES

- La société T'PAP (papeterie filiale du Groupe) était la pionnière dans ce domaine ; elle a pu réduire substantiellement son ratio de consommation d'eau, de 12 litres/tonne à seulement 4 litres/tonne, et ce, en recourant à un système ingénieux de recirculation. Elle a d'ailleurs déposé un brevet d'invention pour son procédé.
- En 2023, la quantité totale des eaux réutilisées dans le Groupe Poulina (irrigation et industrie) s'élève à 661 652 m³ qui sont tout à fait conformes aux exigences techniques et sanitaires d'exploitation.

Taux Réutilisation total Groupe : 65,65% Objectif National Réutilisation : 50%

Filiales	Volume Total en m ³	% Réutilisation Agricole	EUT irrigation en m ³ /an	% Réutilisation industrie	EUT industrie en m ³ /an
Unipack	2 779	100%	2 779	0%	
Nordpack	1 287	100%	1 287	0%	
TPAP	302 869	40,00%	121 148	60,00%	181 721
El Mazraa	547 792	43,22%	248 710	0%	
MedOil BM	27 176	100%	27 176	0%	
Casserie JO	9 559	0%	0	100%	9 559
Gipa Kairouan	16 957	0%	0	0%	
Linpack	560	0%	0	0%	
MedOil Rades	24 570	0%	0	0%	
PAF étiré	4 990	0%	0	0%	
Total en m³/an	1 007 812		470 372		191 280
Taux EUT en %		Irrigation	47%		19%

Volume EUT total en m³/an 661 652 **65,65%**

Volume Total rejeté en m³/an 346 160 **34,34%**

MAITRISE DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES

Avec les changements & bouleversements climatiques, la pollution atmosphérique est l'une des principales menaces environnementales pour la santé (selon l'OMS).

L'Objectif ODD 13 de l'ONU « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques » mentionne la prise de mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts. Pour le guide reporting ESG :

Indicateur « Emission Gaz à Effets de Serres (GES) » :

E5.1. Les émissions directes de GES (Champ d'application 1) brutes en tonnes numériques d'équivalent CO2.

E5.2. Les émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)

E5.3. Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)

E5.4. Existence d'un plan d'action de réduction des émissions GES (Oui/Non)

Indicateur « Intensité des émissions GES » :

E6. Le ratio d'intensité des émissions de GES de l'entreprise.

Respect des dispositions réglementaires en vigueur

Partant du principe que toute entreprise est responsable de la maîtrise de ses rejets atmosphériques pour préserver l'environnement et la santé publique, notre Groupe adopte une démarche, de plus en plus stricte, en matière de surveillance et de traitement de ses émissions atmosphériques.



CONFORMITÉ TOTALE DE NOS REJETS ATMOSPHÉRIQUES

Depuis les années 2000, notre Groupe a instauré un système de contrôles périodiques, lui permettant de veiller à la conformité de ses rejets atmosphériques aux dispositions réglementaires ci-après :

- La loi n°2007-34 du 4 juin 2007, relative à la qualité de l'air et notamment son article 10.
- Le décret n°2010-2519 du 28 septembre 2010 fixant les valeurs limites à la source des polluants de l'air de sources fixes.
- Le décret gouvernemental n°2018-447 du 18 Mai 2018 fixant les valeurs limites et les seuils d'alerte de la qualité de l'air ambiant.

Maitrise & réduction des GES

Les pratiques du Groupe, en matière de maîtrise et de gestion des gaz dits à effet de serre, sont de plus en plus rigoureuses. Il est signalé que ces gaz sont émis par les activités industrielles, et sont composés à raison de 80% de gaz carbonique provenant du charbon et du gaz brûlé, dégagé par les sources fixes.

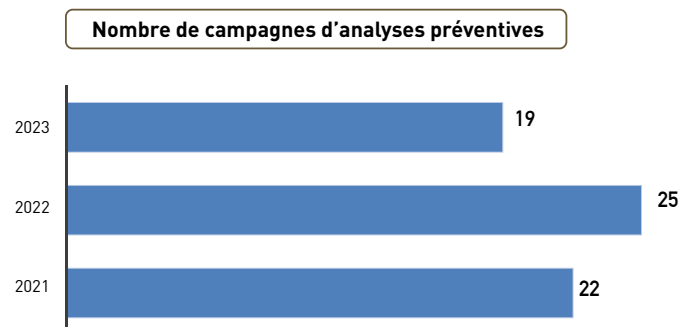
NOTRE SYSTÈME DE GESTION DES GES



- Nous prenons en considération les enjeux environnementaux & les exigences de durabilité dans le choix de nos procédés industriels (émissions de CO₂, gestion des déchets, conservation des ressources naturelles). Nous optons pour les équipements industriels plus propres qui comportent des technologies de filtration avancées.
- Nous réalisons, de façon continue, des surveillances de nos rejets atmosphériques.
- Nous organisons également des campagnes périodiques de contrôle, qui sont de plus en plus poussées.
- Nous intervenons, promptement, en cas d'anomalies et nous traitons régulièrement nos installations en vue de limiter les émissions de polluants dans l'air.
- Nous formons et impliquons nos parties prenantes internes.

Campagnes d'analyse 2021-2023 des émissions atmosphériques

Des campagnes d'analyses préventives des émissions des sources fixes ainsi que de l'air ambiant, sont planifiées pour nos différents secteurs d'activités ; étant signalé que l'analyse est systématique en cas de changement au niveau du process, de la matière première ou de la source d'énergie et également en cas de mise en place d'une nouvelle source fixe.



MESURES DES ÉMISSIONS DES SOURCES FIXES



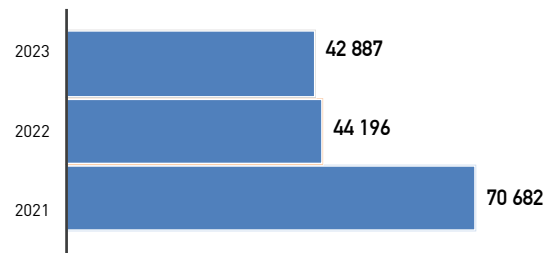
QUALITÉ DE L'AIR AMBIANT



Investissements dans les campagnes de surveillance & d'analyses

Les investissements sont nécessaires pour mener des campagnes d'analyse des rejets atmosphériques, en vue d'assurer la conformité réglementaire et d'assumer notre responsabilité environnementale.

Nombre de campagnes d'analyses préventives



Taux de maîtrise & de conformité de nos rejets atmosphériques

Le taux de maîtrise et de maintien de la conformité, au titre des années 2021-2022-2023, se présente ainsi au niveau du Groupe :

taux de maitrise & maintien de la conformité des rejets armosphériques



Formation de nos collaborateurs

Grâce aux formations continues de nos parties prenantes internes, il a été enregistré :

- Une amélioration significative du taux de maîtrise et de maintien de la conformité des rejets atmosphériques durant les années 2021, 2022 et 2023.
- Une réduction de 40 % des frais annuels des campagnes d'analyse sans modification du taux de surveillance.



RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Au-delà de la conformité de nos émissions GES, notre engagement en matière de préservation des ressources naturelles et de lutte contre le changement climatique s'est consolidé par le démarrage de la quantification du bilan carbone pour un ensemble de nos activités et de l'empreinte carbone produit pour une liste de nos produits.

DÉMARRAGE DE LA QUANTIFICATION BILAN CARBONE POUR LES ACTIVITÉS DE 54 FILIALES

- Sont en cours de quantification Bilan carbone les secteurs d'activité : Acier, Matériaux de construction, Emballage, Aviculture, Agroalimentaire.



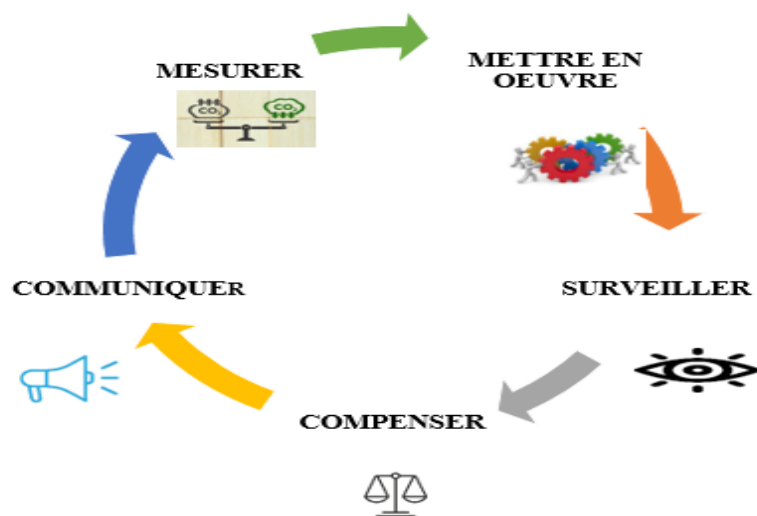
DÉMARRAGE DE LA QUANTIFICATION EMPREINTE CARBONE PRODUIT

- Sont en cours de quantification empreinte carbone produit : les produits du secteur Acier ainsi que le poulet PAC.



RÉCAP DE NOTRE STRATÉGIE BAS CARBONE

- Surveiller les activités de la chaîne de valeur et les actifs de l'entreprise.
- Améliorer la fiabilité des données d'émissions.
- Quantifier avec précision les émissions conformément aux bonnes pratiques du secteur.



- Favoriser l'engagement et l'implication, des parties prenantes internes, dans la démarche de quantification bilan & empreinte carbone produit, en leur dédiant des sessions de formation technique.



GESTION DES DÉCHETS SOLIDES DANS LE GROUPE

Le guide reporting ESG, mentionne les 2 Indicateurs, ci-après, relatifs aux déchets :

Indicateur Effluents et Déchets :

E9- Le poids total des déchets dangereux et non dangereux en fonction des modes de traitement (réutilisation, recyclage, compostage, valorisation, incinération, injection, mise en décharge, stockage sur site, autre...).

Indicateur Matières :

E10- Le poids ou le volume total de matières qui sont utilisées pour produire et emballer les produits et services primaires de l'entreprise en distinguant :

- i- les matières non renouvelables utilisées ;
- ii- les matières renouvelables utilisées.

Notre Groupe est respectueux de la conformité absolue aux dispositions réglementaires afférentes aux déchets solides. Il œuvre à réduire les impacts négatifs de ces polluants sur la santé et sur l'environnement, et ce, notamment par le recours à des procédés rigoureux en interne.

MÉCANISME DE TRI À LA SOURCE DES DÉCHETS SOLIDES

PAPIER

CARTON

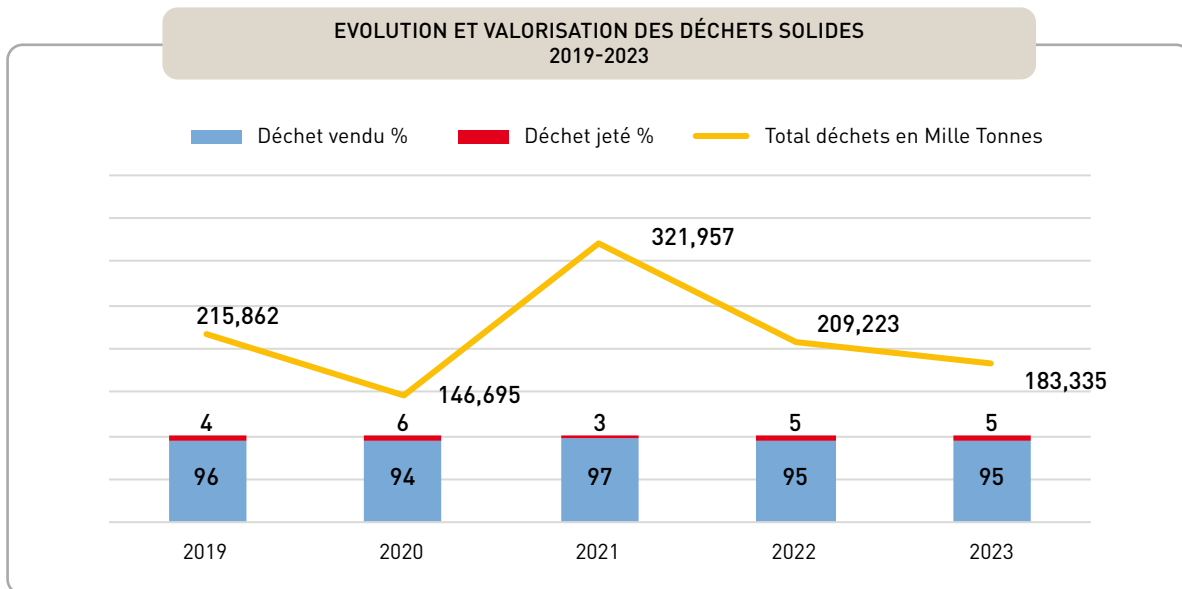
FILMS
PLASTIQUES

BOIS

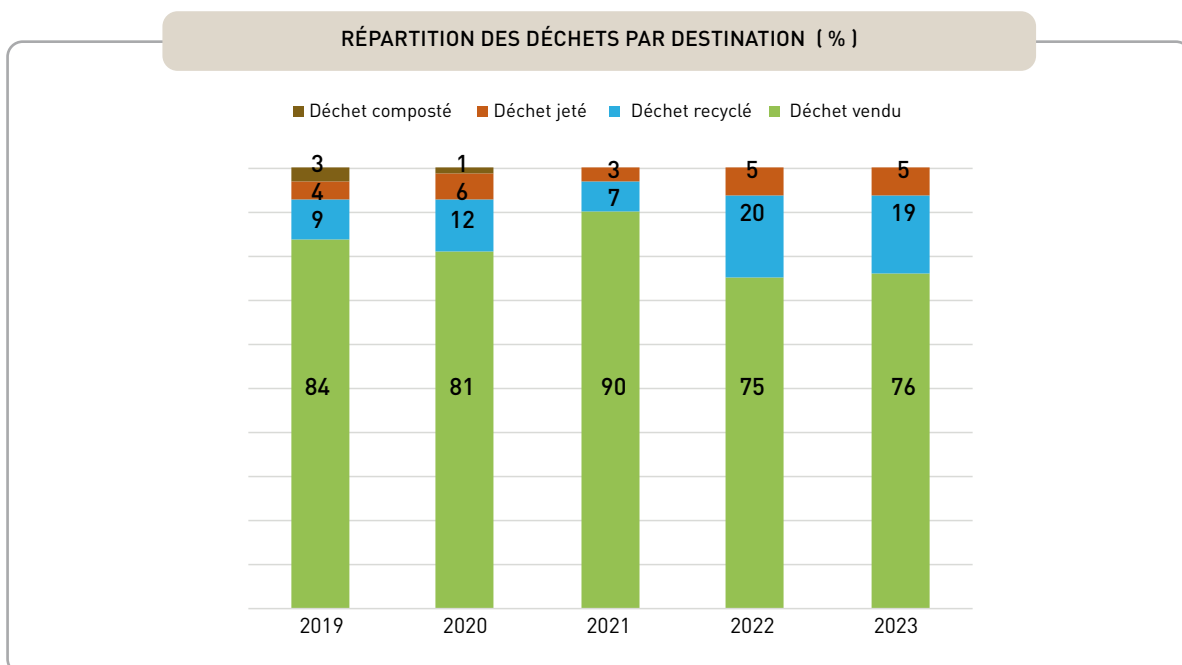
MATÉRIAUX

DÉCHETS
RÉSIDUELS

- Valorisation optimale des déchets, ce qui crée par ailleurs une source de richesse pour les entreprises du Groupe.
- Alimentation de l'activité de plusieurs recycleurs, hors Groupe, autorisés par l'ANGED à recycler et valoriser les déchets.



Le graphique suivant illustre davantage la répartition des déchets traités dans le Groupe :





UNIVERSE PACK
KEEPING GOOD INSIDE

DURABILITÉ DE L'ENVIRONNEMENT ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Nos emballages flexibles limitent la génération des déchets d'emballage.



Nos emballages souples aident à prévenir le gaspillage alimentaire et contribuent à l'économie circulaire au-delà du simple recyclage.



Notre carton ondulé, un emballage écologique.



AUTRES MESURES RÉCENTES ENVIRONNEMENTALES

Protection de l'environnement et lutte contre le changement climatique sont désormais des préoccupations largement partagées dans le monde. Elles ont généré des règles de plus en plus contraignantes envers les pays et les entreprises. La progression de Poulina, à ce propos, s'accélère.

ENGAGEMENT DU GROUPE DANS LE SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



En vue renforcer sa Responsabilité Sociétale, le Groupe s'est engagé dans le système de Management Environnemental et la norme ISO 14001, qui sont des outils complémentaires permettant de réduire les effets des activités industrielles sur l'environnement.

Dans ce cadre, 6 sites du Groupe sont certifiés, en 2023, à la norme ISO 14001 régissant le Système de Management Environnemental, et deux autres filiales sont en cours de certification.

- Cette certification facilite l'accès aux appels d'offres à l'étranger.
- C'est aussi une mesure préparatoire pour la taxe carbone qui sera exigée par l'UE, à partir de 2026, dans l'objectif de verdir ses importations industrielles.

Par ailleurs, en 2023, deux filiales du secteur Emballage, ont été certifiées en FSC (Forest Stewardship Council) concernant la gestion responsable et durable des forêts, puisque la source de MP «Papier» est le bois. Une troisième filiale (Sté T'PAP) est en cours de préparation à cette certification.



II. SOCIAL





NOTRE CAPITAL HUMAIN CONSTITUE UN ATOUT MAJEUR, AUQUEL NOUS ACCORDONS TOUTE NOTRE ATTENTION



- Nous améliorons, de façon continue, la qualité de vie au travail (QVT) ainsi que le bien-être au travail (BEA), pour tous nos collaborateurs.
- Nous favorisons la diversité au sein de notre capital humain, étant convaincus qu'elle participe à la richesse de l'entreprise.
- Nous consolidons la cohésion, l'appartenance et la forte identité de notre personnel au Groupe.
- Nous valorisons les règles d'éthique et d'intégrité les plus élevées dans notre Groupe. Ces règles régissent nos parties prenantes internes et externes.
- Nous veillons à l'objectivité et à l'équité dans le management et la rétribution de nos employés.
- Nous développons l'expertise et les talents de nos collaborateurs, et nous encourageons également nos jeunes recrues à s'intégrer et à évoluer.



Dans ce qui suit, les données de notre Groupe sont présentées par rapport aux indicateurs du guide reporting ESG, afférents au volet Social (en vert avec nuance bleue ci-dessous).

Indicateur Rémunération Hommes-Femmes :

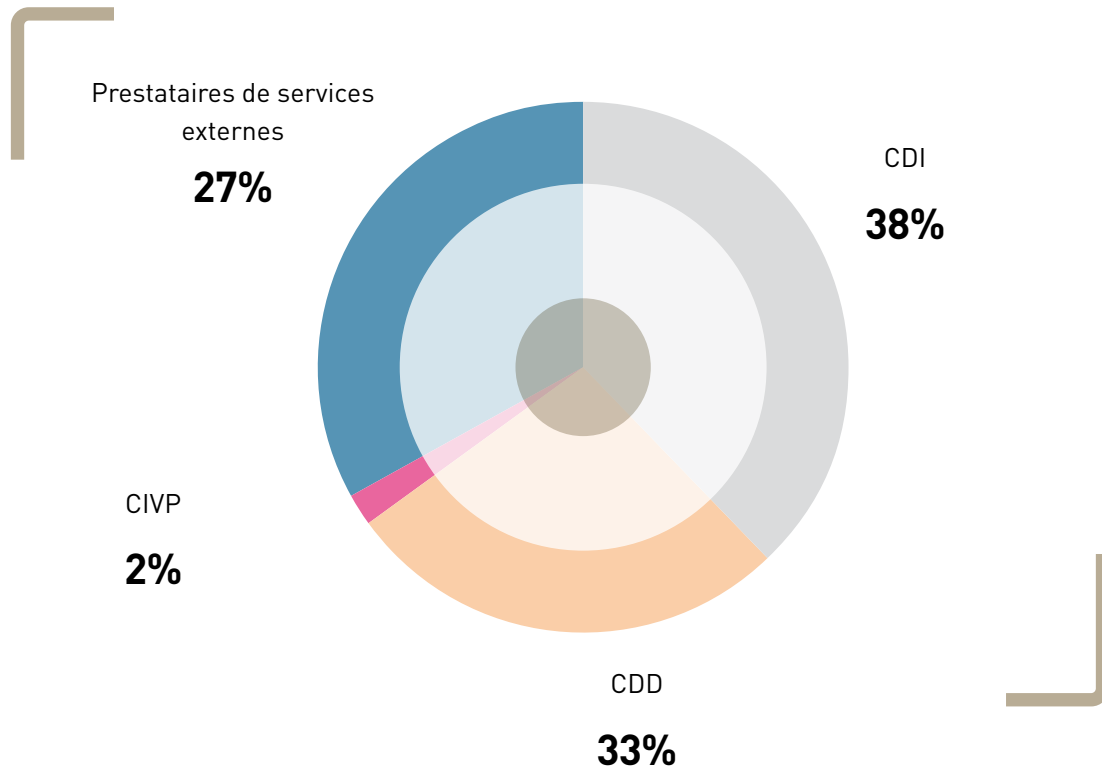
S1- Le ratio entre la rémunération moyenne des hommes et la rémunération moyenne des femmes et ce par catégorie professionnelle.

Le Groupe Poulina applique une grille salariale uniforme pour tout employé du Groupe indépendamment de son genre. De ce fait, l'équité entre l'Homme et la Femme est tout à fait consacrée au niveau de la rémunération.

Indicateur Emploi :

S2.1- Répartition des effectifs par type de contrat (CDI, CDD, à plein temps, en temps partiel, en télétravail).

Ladite répartition est relativement équilibrée au niveau du Groupe Poulina. Elle se présente ainsi :



Indicateur Emploi :

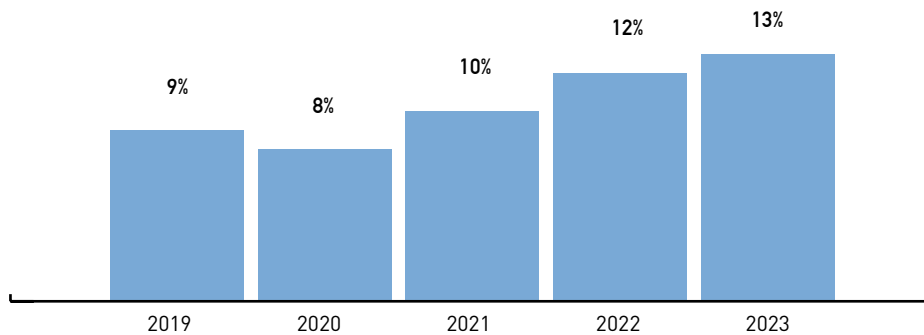
S2.2- Nombre de contrats d'insertion conclus dans l'année et pourcentage des contrats convertis en contrats CDI.

La majeure partie des contrats conclus par le Groupe Poulina, dans le cadre d'insertion, sont par la suite convertis en contrats CDI. En effet, au titre de l'année 2023, **85%** des collaborateurs sous contrat d'insertion ont intégré le Groupe.

Indicateur Emploi :

S2.3- La rotation des effectifs par type de contrat d'une année à l'autre.

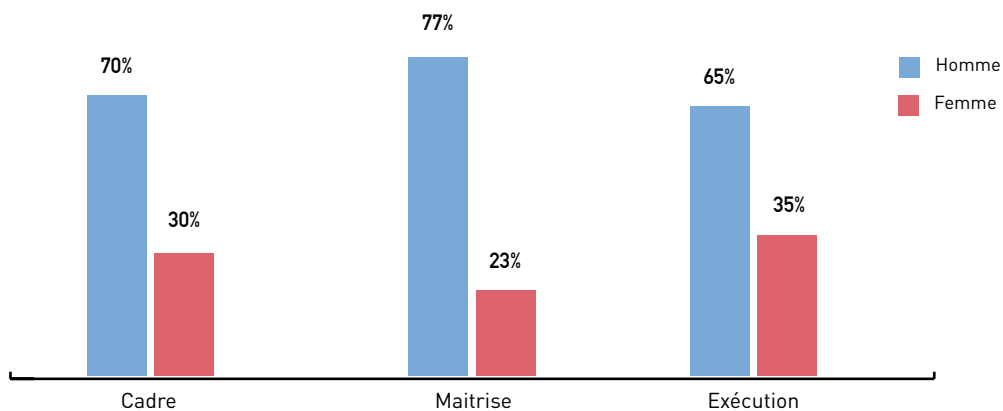
Le taux de rotation global des effectifs se présente comme suit au niveau du Groupe :



Indicateur Diversité et Egalité des Chances :

S3- Répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle.

Compte tenu de la nature et des exigences des activités du Groupe, le pourcentage moyen de répartition hommes/femmes est respectivement de 70% et 30%, détaillé par catégorie professionnelle comme suit :



Indicateur Lutte contre la discrimination :

S4- Existence d'une charte ou d'une politique de la diversité et de non-discrimination (Oui/Non).

Poulina a développé, au fil des décennies, une culture propre qui donne une identité forte à l'ensemble de son personnel. Cette culture d'entreprise comporte un ensemble de valeurs organisationnelles (codifiées dans la charte de l'employé) qui luttent contre tout type de discrimination et qui garantissent un équilibre social.



D'un autre côté, la culture d'entreprise Poulina consacre « l'équité » et la « méritocratie » en tant que principes majeurs régissant le management et l'organisation de la vie professionnelle au sein du Groupe ; ce qui assure :

- L'objectivité dans les évaluations ;
- La justesse des décisions d'affectation des responsabilités (en fonction des compétences et non pas des bonnes relations).
- L'équité dans la rétribution.

Indicateur Santé- Sécurité au Travail :

S5.1- Liste des types d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

S5.2- Taux d'accidents de travail, taux de maladies professionnelles, taux de journées de travail perdues, d'absentéisme et décès liés au travail pour tous les employés, avec une répartition par genre.

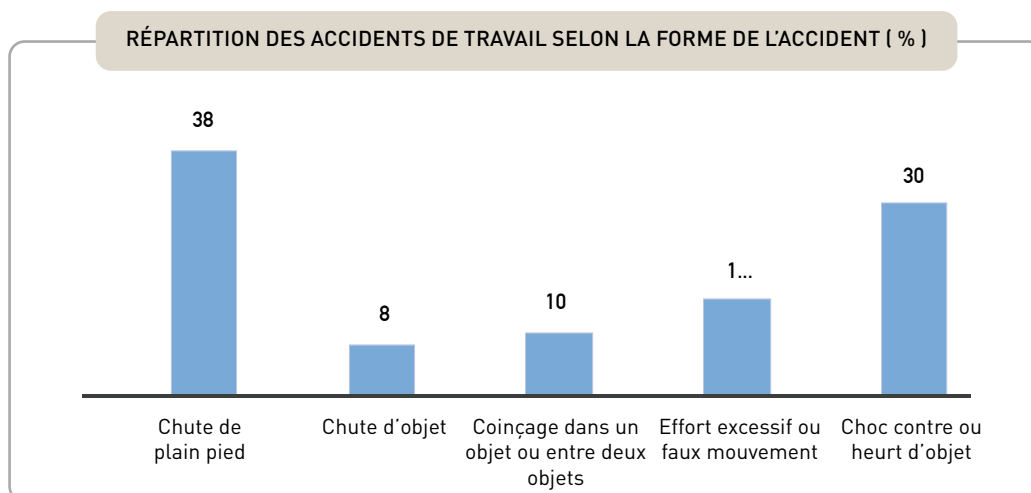
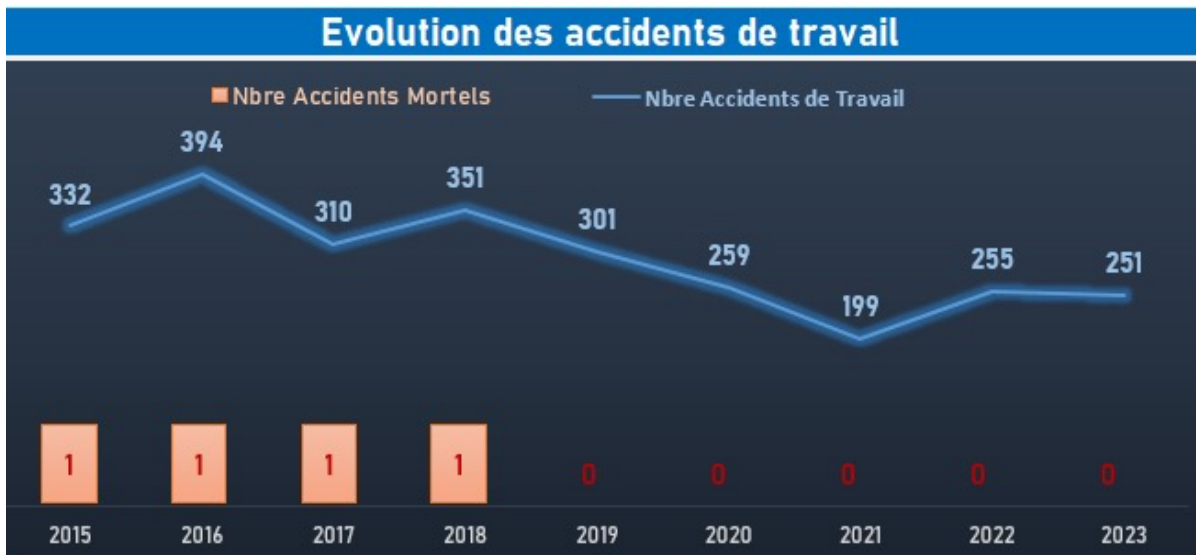
La structure organisationnelle de la Holding comporte 3 unités techniques spécialisées en matière de Sécurité, à savoir :

- L'unité opérationnelle Sécurité Machines ;
- L'unité opérationnelle Sécurité Incendie ;
- L'unité opérationnelle Sécurité au Travail.

Il est aussi signalé que plus de 50 Responsables Santé et Sécurité au travail exercent dans les différentes filiales du Groupe.

Durant l'année 2023, le nombre des accidents de travail ainsi que le nombre des jours perdus ont enregistré respectivement une **baisse de 1.6% et de 14.75%, par rapport à 2022**. Par ailleurs, il a été enregistré **0 accident mortel**.

Le taux des accidents survenus chez les hommes représente 77% alors que le taux des accidents survenus chez les femmes représente 23%. Les types d'accidents les plus fréquents sont les accidents dus aux chutes de plain-pied (glissades) et les chocs contre ou heurt par des objets.



Indicateur Santé - Sécurité au Travail :

S6- Analyse des risques liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) et mise en place d'un plan d'atténuation des risques SST y compris les risques psychosociaux (Oui/Non).

Les 3 unités techniques spécialisées en matière de Sécurité (Sécurité Machine, Sécurité Incendie et Sécurité au Travail) ont chacune des programmes d'actions avec des objectifs définis, en vue d'anticiper de manière efficace les risques afférents à la Santé et à la Sécurité au Travail.

1- LES EXPLORATIONS PROFESSIONNELLES

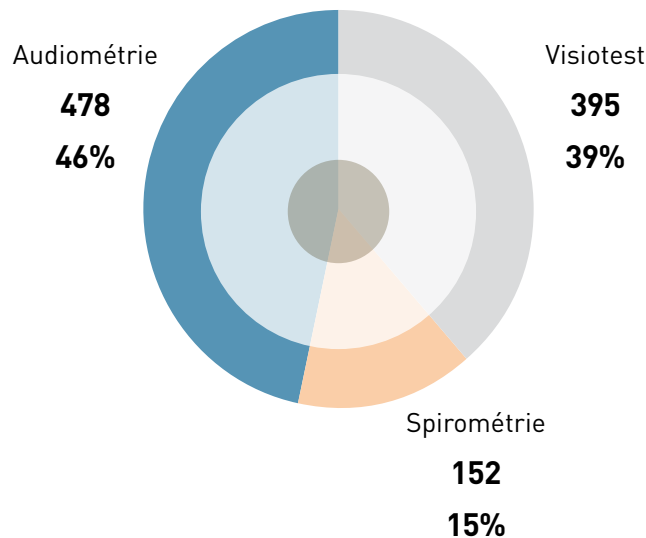
Dans le cadre de sa politique de prévention des maladies professionnelles, notre Groupe a mis à la disposition de ses travailleurs une salle d'exploration professionnelle équipée par des appareils spécifiques et supervisée par techniciens bien formés.

En plus des examens médicaux, les explorations professionnelles des travailleurs peuvent être prescrits dans un certain nombre de cas :

- Afin de déterminer l'aptitude médicale du salarié au poste de travail concerné, notamment pour le dépistage éventuel des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- Afin aussi de dépister éventuellement une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié.



EXPLORATION PROFESSIONNELLE 2023 (NB ET %)



2- LA STRATÉGIE SST DE PGH

Le facteur humain est considéré comme le premier capital à préserver, il bénéficie d'une attention & d'un soutien particuliers, à différents niveaux.

NOS PRATIQUES EN MATIÈRE SST



- Instauration d'une médecine de travail performante, assurée par des médecins spécialisés & expérimentés et par des cadres de haut niveau. Information et formation des employés sur tous les aspects de la SST se rapportant à leur cadre professionnel, y compris les mesures d'urgence.
- Renforcement continu des mesures permettant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Fourniture des équipements de protection et de sécurité adéquats, conformément aux standards internationaux.
- Disponibilité de la documentation relative à la SST, avec un guide de bonnes pratiques.
- Développement d'une véritable culture de santé et de sécurité, moyennant l'engagement et l'implication directe des collaborateurs dans ce processus.

Tous ces facteurs, et bien d'autres, ont permis à la holding et aux filiales du Groupe de maîtriser davantage les risques liés aux accidents de travail en disposant d'un environnement professionnel conforme aux normes internationales SST, pour le personnel technique & administratif.

Grâce à cette stratégie les filiales du Groupe, installées dans la région de Zaghouan, ont obtenu **en 2023 le Prix « The Best en Santé et Sécurité au Travail »**. Cette distinction couronne la stratégie SST performante et efficace du Groupe qui préserve les droits humains universels des travailleurs.

Indicateur Politique Générale Santé, Sécurité au Travail :

S7.1- L'existence d'une politique destinée à l'élimination (abolition) de toute forme de travail forcé et/ou des enfants (Oui/Non).

S7.2- Si oui, est ce que cette politique est communiquée aux fournisseurs et aux clients (Oui/Non).

Le Groupe Poulina applique strictement les exigences réglementaires en la matière, qui interdisent toute forme de travaux forcés et l'emploi des personnes ayant moins de 18 ans.

Le Groupe s'interdit également de traiter avec tout fournisseur ou client qui s'avère non conforme à ces obligations légales.

Indicateur Droits de l'Homme :

S8.1- L'existence d'une politique aux sein de l'entreprise relative aux droits de l'Homme (Oui/Non).

S8.2- Si Oui, Est-ce que cette politique couvre les clients et les fournisseurs (Oui/Non).

Il est certain que le Groupe Poulina veille au respect intégral des droits de l'Homme au sein de toutes les entités du Groupe. Les Notes, Procédures et Instructions de travail consacrent ces droits fondamentaux et requièrent de manière explicite la transparence et la conformité légale.

NOTRE POLITIQUE

- Interdiction de l'emploi informel, c'est-à-dire tout emploi qui n'est pas organisé de manière formelle et réglementaire.
- Évitement de tout emploi ou travail précaire, qui présente trop peu de garanties pour l'employé et ne lui permet pas d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un revenu « acceptable ».
- Interdiction de l'emploi des mineurs, conformément aux dispositions du code du travail et notamment ses articles 53 à 60 sur l'âge minimum d'admission au travail.
- Interdiction également de traiter avec tout fournisseur ou client qui s'avère non conforme à ces obligations légales.



Indicateur Formation :

LS9.1- Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.

S9.2- Nombre moyen d'heures de formation dédiée aux thèmes environnementaux et sociétaux.

Le développement du Capital Humain représente un facteur primordial pour la pérennité et la prospérité de toute entreprise.

Convaincu de cela, le Groupe Poulina s'investit substantiellement dans son Capital Humain en misant sur la formation continue de tout un chacun, et ce, dès son embauche et durant toute sa carrière professionnelle. L'objectif principal attendu c'est de favoriser le développement des compétences et des performances.

En fait, le Groupe Poulina se veut « une école » en appliquant le principe suivant « **tout collaborateur a le droit de se former quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail** ».



NOS PRINCIPAUX CURSUS ET PROGRAMMES DE FORMATION

- Cours d'intégration des nouvelles recrues (Poulina Embarquement).
- Formations sur la culture d'entreprise dédiée à tout nouveau venu.
- Formations sur la réglementation & les normes.
- Formations techniques spécifiques.
- Formations en soft skills.
- Formations E-learning (à distance), via une plateforme dédiée, pour les cadres & titulaires de haute maîtrise.
- Capsules vidéos « Flash RH » visant à sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes RH & développement du personnel.



CHIFFRES CLÉS DE NOS FORMATIONS DISPENSÉES EN 2023



- **354** formations dispensées
- **2 970** heures de formation
- Formations dispensées sur des thèmes environnementaux :
18 actions, soit **108** heures

Formations « Poulina Embarquement »



Formations « Présentielles »



AUTRES PRATIQUES SOCIALES DU GROUPE

Le facteur humain est considéré comme le premier capital à préserver, il bénéficie d'une attention & d'un soutien particuliers, à différents niveaux.

AVANTAGES SOCIAUX



- Instauration des cantines & réfectoires au niveau siège et filiales ; ce qui permet au personnel de déjeuner dans un cadre sympathique et en toute convivialité, et ce, à proximité du lieu de travail et dans de bonnes conditions d'hygiène.
- Récompense spéciale pour les collaborateurs les plus performants chaque année. Les félicités sont honorées lors d'une grande cérémonie, ce qui favorise l'esprit d'appartenance au Groupe et motive davantage tout le personnel.
- Signature de plusieurs conventions au profit du personnel. Elles portent sur des services et produits à des conditions avantageuses (salles de sport, services médicaux...).
- Mise à la disposition du personnel du Groupe d'une Bibliothèque d'entreprise depuis les années 80. Elle est étoffée de recueils sélectionnés, pour consultation et prêt.
- Instauration d'une assurance groupe (étendue) à partir de 2024.



Actions sociales au profit du personnel

Programme valorisant une alimentation équilibrée et un mode de vie sain



Notre Groupe œuvre à sensibiliser, de façon régulière, le personnel sur les liens entre nutrition et santé ; et sur le fait, aujourd’hui connu, que le risque de développer de nombreuses maladies peut être substantiellement réduit en suivant les recommandations nutritionnelles qui évoluent avec l’acquisition de nouvelles connaissances.

Ainsi, au courant de l’année 2023, notre Groupe a réalisé un programme sur la promotion d’une alimentation équilibrée et d’un mode de vie sain, au profit d’une bonne partie des collaborateurs.



Célébration de la journée mondiale de de lutte contre le diabète



Dans le cadre de la journée mondiale du diabète, notre Groupe a célébré cet événement, au niveau de ses filiales, moyennant une animation par des médecins, des nutritionnistes et des infirmiers en collaboration avec l'Institut National Zouhair Kallel de Nutrition et de Technologie Alimentaire ainsi que le Lions Club. Plus que 300 personnes ont été dépistées contre la HTA (hypertension artérielle) et le diabète, dont près de 20% a été orientées vers des consultations externes.



Célébration du mois « Octobre rose » prévention, sensibilisation et lutte contre le cancer du sein

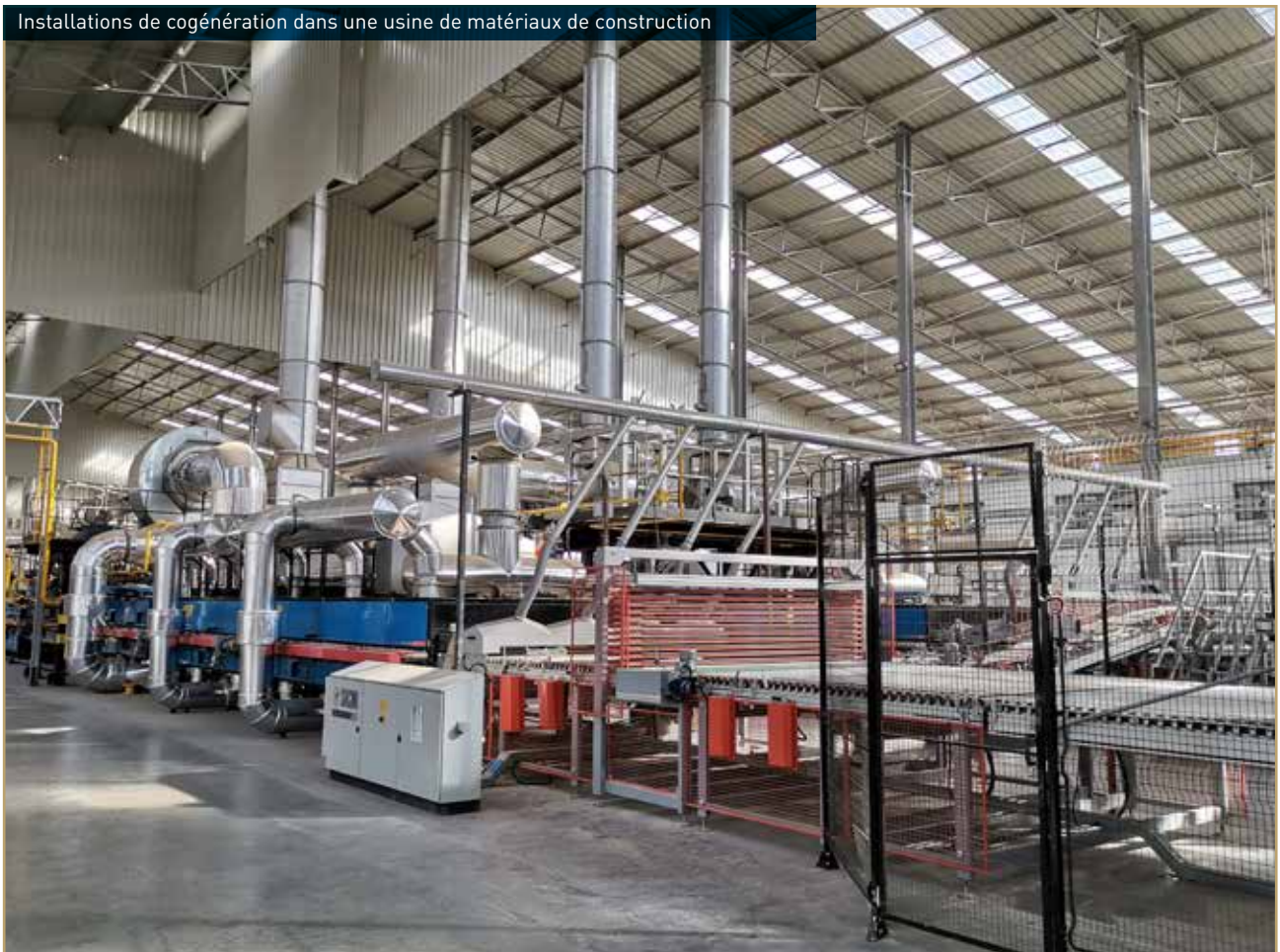


Pour marquer son engagement dans le dépistage en faveur de la vie, notre Groupe a organisé au mois d'Octobre 2023 des journées de sensibilisation et de dépistage du cancer du sein au profit de son personnel. Au cours de ses journées plus que 600 femmes ont été dépistées.





Installations de cogénération dans une usine de matériaux de construction





III. **SOCIÉTAL**





EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE, nous poursuivons notre rôle actif sur le plan sociétal.

- Nous soutenons la promotion du savoir via la Fondation Poulina pour le Savoir.
- Nos contributions, de différentes natures, touchent des aspects de la vie sociale et des individus.

La Fondation Poulina pour le Savoir (érigée en 2016) a réalisé, dans le cadre du soutien, un ensemble d'opérations en 2023, dont :

- L'octroi d'aides sous forme de fournitures scolaires, au profit d'élèves nécessiteux, à l'occasion de la rentrée scolaire 2023-2024.
- La fourniture d'appareils frigorifiques à un hôpital régional.
- L'octroi d'aides sociales.
- La contribution à la promotion du Savoir (fourniture de cadeaux dans le cadre de la journée Nationale du Savoir).
- La contribution financière à l'organisation d'évènement international sur l'éducation.





FONDATION POULINA
POUR LE SAVOIR

مجموعة بولينا القابضة
POULINA GROUP HOLDING





IV. GOUVERNANCE





La BONNE GOUVERNANCE est l'un des piliers nécessaires pour le développement et la pérennité de nos entreprises ; nous œuvrons donc à l'améliorer et à la renforcer pour être plus efficace.

Pour une meilleure gouvernance

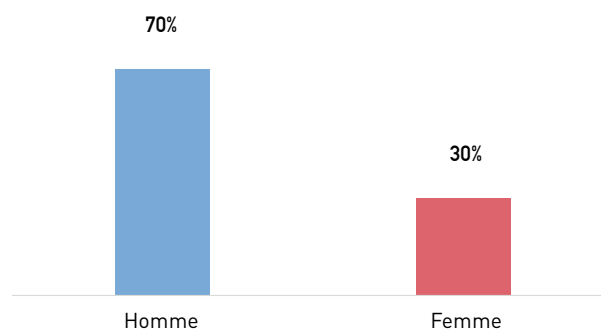
- Nous consolidons l'indépendance de nos organes d'administration et de nos structures de gestion.
- Nous développons les systèmes & modalités de direction et de contrôle.
- Nous renforçons la concertation et le dialogue, à différents niveaux, au sein de notre Groupe.
- Nous préservons la transparence et la loyauté de nos pratiques.
- Nous affinons nos mécanismes de vigilance et de veille pour mieux prévenir et mieux gérer les risques éventuels.
- Nos regards sont portés, en permanence, vers l'avenir.

Dans ce qui suit, les données de notre Groupe sont présentées par rapport aux indicateurs du guide reporting ESG, afférents au volet Gouvernance (en vert avec nuance bleue ci-dessous).

Indicateur Diversité des Organes de Direction :

G1.1- Le pourcentage des femmes au sein des instances de gouvernance et de direction :

Ce pourcentage se présente ainsi sur un total de 1520 cadres dans le Groupe :



Indicateur Diversité des Organes de Direction :

G1.2- Le pourcentage des femmes au sein des comités du Conseil d'Administration.

Ce pourcentage varie entre 25 et 10% selon le comité.

Indicateur Indépendance du Conseil d'Administration :

G2.1- La séparation entre les fonctions de Directeur Général et celle de Président du Conseil d'Administration (Oui/Non).

La dissociation entre les fonctions de Directeur Général et celles de Président du Conseil a été mise en œuvre au sein de la société PGH depuis le mois de Décembre 2017.

Indicateur Rémunération et Incitations – Organes de Direction :

G3.1- La publication d'informations concernant les politiques de rémunération en vigueur de l'organe de direction (Oui/Non).

La publication de ces informations se fait périodiquement, lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle, et ce, au niveau du rapport spécial des commissaires aux comptes afférent à chaque exercice.

Indicateur Rémunération et Incitations – Organes de Direction :

G3.2- Prise en compte de critères de performance RSE dans la rémunération des cadres dirigeants (Oui/Non) .

NOUS INTÉGRONS DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX DANS LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DE NOS CADRES



L'insertion de critères environnementaux dans la rémunération des cadres confirme, d'une part, la volonté de notre Groupe d'inscrire sa démarche dans la durée et, d'autre part, la maturité de nos responsables sur la question.

La mise en œuvre concrète de cette mesure est ainsi :

- Dans le cadre du management par objectif qui est consacré dans le Groupe depuis bien longtemps, d'une part, et de la politique environnementale qui est formalisée depuis près de 25 ans dans le Groupe, d'autre part, les objectifs à atteindre sont définis pour les responsables opérationnels techniques de la holding ainsi que pour les responsables de la filiale concernée par l'opération. Le taux de réalisation de ces objectifs (annuel) rentre en ligne de compte dans la rémunération variable de ces responsables siège et filiale.
- Le critère « 5S » appliqué dans le Groupe, depuis 2011, contribue à la réduction des risques et à la prévention des impacts environnementaux. Il rentre également en ligne de compte dans l'évaluation professionnelle des responsables & employés, afin de les motiver davantage à la RSE.

Indicateur Accords et Négociations Collectives :

G4- Pourcentage du nombre total d'employés qui sont couverts par des accords de négociation collective.

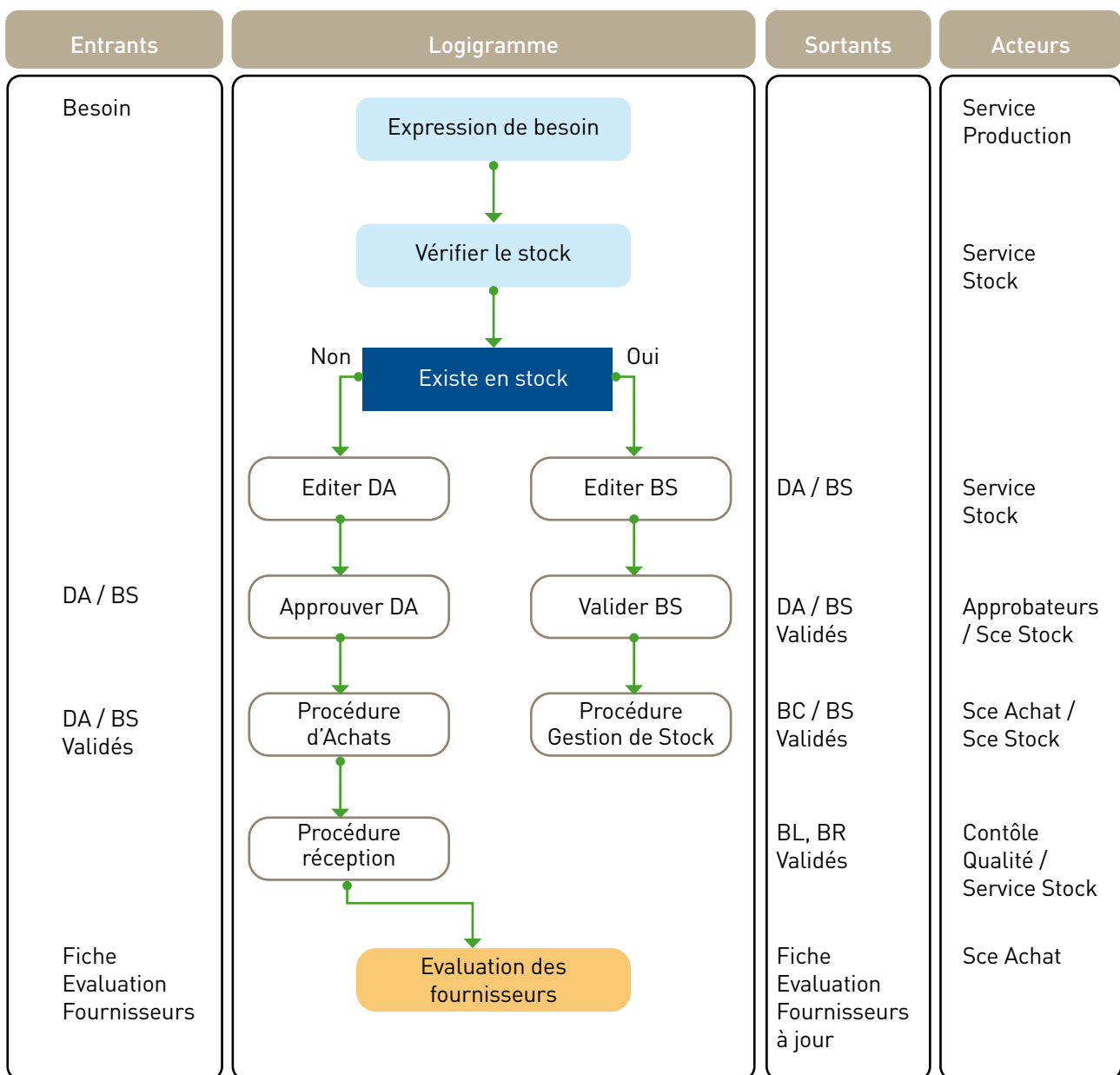
Ce pourcentage est de 100% ; étant signalé que les conventions collectives qui régissent le personnel du Groupe sont au nombre de 16.

Indicateur Evaluation Sociale et Environnementale des Fournisseurs :

G5.1- Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation.



NOTRE PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT



Indicateur Evaluation Sociale et Environnementale des Fournisseurs :

G5.2- Les systèmes utilisés pour analyser les fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux et une liste des critères sociaux et environnementaux utilisés.

NOTRE CENTRALE ACHAT



**ACHAT
RESPONSABLE**

Nous disposons d'une Centrale Achat, structurée et nantie de cadres spécialisés, qui organise et supervise la réalisation des opérations d'achat, de biens et de services, par tout le Groupe (à partir de certains seuils). Cette Structure exploite bien entendu une banque de données sur les produits, les services, les fournisseurs, les prix...

NOTRE SYSTÈME D'ÉVALUATION FOURNISSEURS



Notre Centrale Achat dispose d'une Base Audit Fournisseurs, pour s'assurer que ces derniers sont qualifiés en termes de conformité aux exigences normatives et aux exigences du Groupe. Elle procède à l'évaluation de tous les fournisseurs & prestataires en appréciant plusieurs critères, parmi lesquels figurent ceux afférents aux volets Sociétaux et Environnementaux, dont les suivants :

- Conformité réglementaire.
- Conditions d'hygiène et « 5S » (tenues et locaux).
- Mesure de sécurité (uniforme de travail/ port des gants/ casques, etc).
- Conformité des rejets hydriques et atmosphériques.
- Taux des accidents de travail.
- Tri sélectif et gestion des déchets dangereux.

L'évaluation peut être effectuée à tout moment du cycle de vie du produit/service (à priori, à postériori).

Indicateur Evaluation Sociale et Environnementale des Fournisseurs :

G5.3- Pourcentage des fournisseurs et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement analysés respectivement à l'aide de critères sociaux environnementaux et la liste de ces critères.

FOURNISSEURS ÉVALUÉS EN 2023

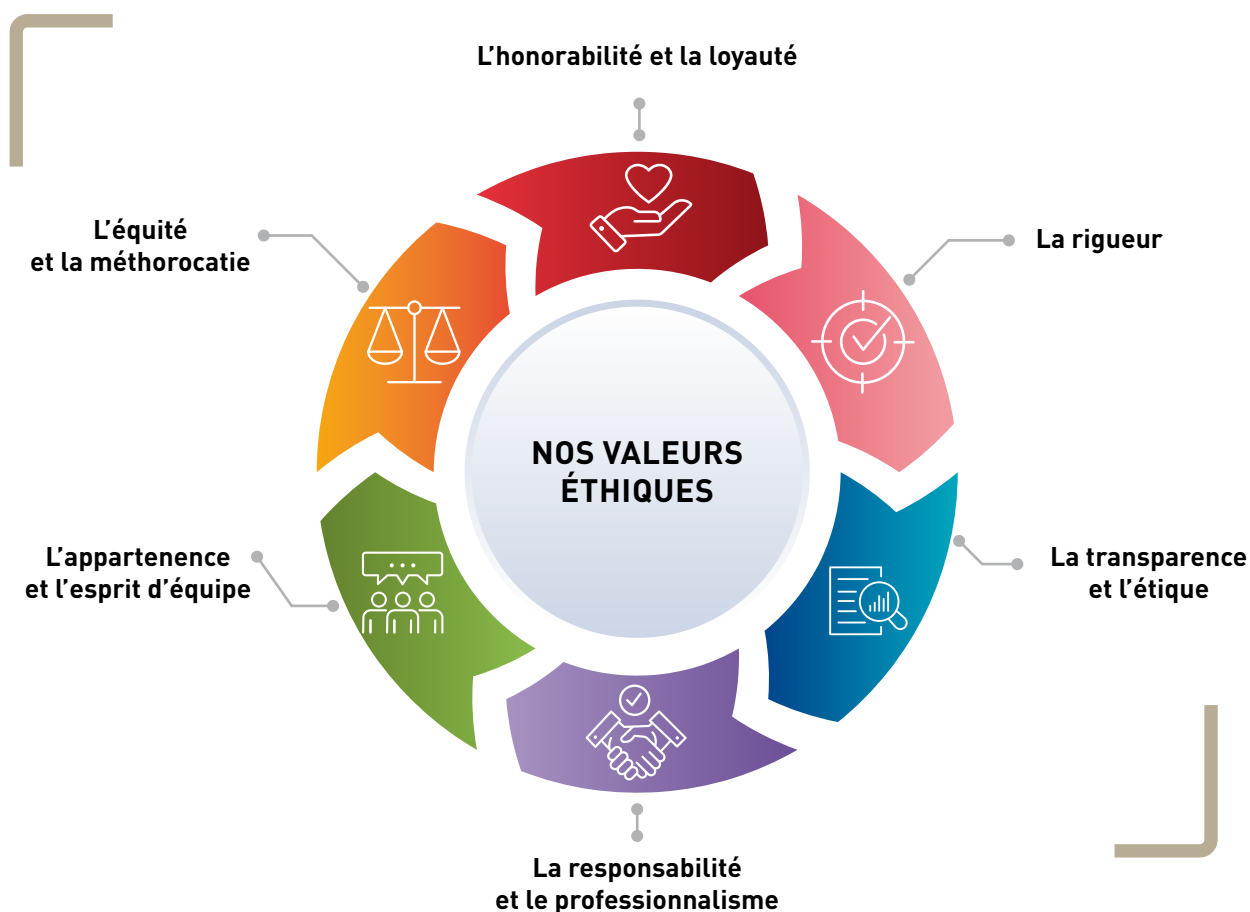


- **Couverture** : 1500 fournisseurs et prestataires ont été évalués en 2023 par notre Centrale Achat, selon des critères sociaux et environnementaux.
- **Processus** : l'évaluation est réalisée de manière continue, à différentes étapes du cycle de vie des produits et services (à priori, à postériori).
- **Objectifs** : garantir la conformité des activités des fournisseurs aux exigences du Groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Indicateur Ethique et intégrité et Lutte contre la corruption :

G6.1- L'existence dans l'entreprise d'un code de bonne conduite et /ou de déontologie et /ou d'éthique(Oui/Non).

Notre culture d'entreprise est constituée, dans son essence, d'un ensemble de Valeurs et de Principes Fondamentaux, qui sont codifiés dans la charte de l'employé et bien affichés au niveau de tous les sites professionnels. L'Honorabilité (qui implique la droiture, l'honnêteté, l'intégrité, la moralité) constitue le premier principe de base de Poulina.



En plus de ces valeurs & règles de bonne conduite, un code spécifique d'Ethique existe à Poulina depuis les années 90, et a fait l'objet de mises à jour.

Indicateur Ethique et intégrité et Lutte contre la corruption :

G6.2- Le pourcentage des membres de gouvernance, des employés et des par-tenaires qui ont été formés aux questions éthiques et aux politiques et procédures anti-corruption de l'entreprise.

L'ensemble des membres de gouvernance et du personnel du Groupe Poulina sont très édifiés sur les questions éthiques et les règles anti-corruption de l'entreprise (mentionnées ci-dessus). En effet :

- Ils peuvent accéder de manière directe et permanente aux manuel & règles de procédure, qui traitent de ce sujet, et ce, au niveau du portail informatisé du Groupe.
- Des messages et des flashs de sensibilisation, à ce sujet et à propos d'autres questions relevant de la culture du Groupe, sont quotidiennement envoyés à tout employé au niveau de son PC de travail.

Par ailleurs, Poulina veille à ce que les partenaires (clients, fournisseurs, sous-traitants), avec qui elle rentre en affaire, soient bien informés et respectueux des normes éthiques les plus strictes qui régissent le Groupe.

Indicateur Ethique et intégrité et Lutte contre la corruption :

G6.3- L'existence dans l'entreprise d'une politique de lutte contre la corruption (Oui/Non).

NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



- Notre Code d'éthique traite longuement de l'intégrité des affaires. Il concerne aussi bien les employés du Groupe que les fournisseurs, agents, et partenaires. Nous appliquons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne toutes les formes de fraude, de corruption et de trafic d'influence.
- Nous avons des principes spécifiques qui régissent la fonction Achat : ces principes consacrent la transparence par la mise en concurrence des fournisseurs, le recours à la procédure d'appel d'offres sous pli fermé pour tout marché dont la valeur est \geq à 20.000 D, la signature par les soumissionnaires d'un engagement de Transparence. En outre, tous nos décideurs en matière d'achat doivent signer annuellement notre code d'éthique.
- Nous attendons de nos fournisseurs & prestataires qu'ils mènent leurs activités de manière transparente et honnête, conformément aux lois et règlements en vigueur. Nous veillons aussi à ce qu'ils n'utilisent pas les actifs du Groupe pour une activité illégale ou pour leur bénéfice personnel.

Indicateur Confidentialité des données :

G7- L'existence dans l'entreprise d'une politique de confidentialité des données (oui/non).

NOTRE POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES



- Notre Groupe dispose, certes, d'une politique de confidentialité des données personnelles & professionnelles. Ces données concernent les employés, les partenaires, les fournisseurs, les clients, les sous-traitants et autres.
- Nos Notes, Procédures et Instructions, en vigueur, mentionnent l'obligation de respecter, de façon stricte, la confidentialité de ces données.
- L'accès aux fichiers d'un ensemble de données dans les systèmes de travail est soumis à autorisation et contrôle.

Indicateur Principe de la légalité :

G8- Taux de départements internes ayant été concernés par une évaluation de conformité réglementaire.

NOS ÉVALUATIONS DE LA LÉGALITÉ



- Notre système en place permet d'assurer une couverture continue en matière d'évaluation de la conformité, via notamment les Unités Opérationnelles de la Holding, qui encadrent, assistent et suivent les filiales.
- Certains domaines, qui touchent toutes nos filiales, sont centralisés au niveau de la Holding tels que les finances, la comptabilité, le juridique ...

Indicateur Implication des parties prenantes :

G9.1- Une liste des groupes de parties prenantes avec lesquelles l'entreprise a noué un dialogue.

Indicateur Implication des parties prenantes :

G9.2- Modalités et fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes.

Indicateur Implication des parties prenantes :

G9.3- Questions et préoccupations clés soulevées dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation a répondu.

DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Nous maintenons des relations ouvertes et constructives avec nos parties prenantes internes et externes



Dialogue avec notre personnel

Depuis les années 80, la culture de Poulina a favorisé le dialogue et la gestion participative, consistant à responsabiliser le personnel et à l'intégrer dans la vie quotidienne de l'entreprise, notamment lors de la prise des décisions. Ceci est concrétisé notamment à travers les organes structurels suivants :

- La réunion de base ou cercle de qualité, qui se tient de façon hebdomadaire et qui constitue un organe de dialogue entre le chef d'unité et ses collaborateurs.
- La réunion d'entreprise, qui se tient une fois par semaine, entre le directeur de chaque filiale et les responsables de services. Elle joue un rôle important au niveau de la communication formelle et informelle entre les différents responsables d'une même filiale.
- La réunion du Mardi, elle regroupe régulièrement les responsables et chefs d'unités de la Holding, pour discuter cordialement des questions professionnelles générales et formuler éventuellement des propositions.
- La réunion des opérationnels, c'est une rencontre périodique qui regroupe le responsable opérationnel de la Holding avec ses vis à vis dans la filiale.
- L'assemblée générale des directeurs, qui siège une fois par semestre et tous les responsables du Groupe. Elle permet de s'informer, de discuter des problèmes de portée générale et de proposer tout ce qui est de nature à contribuer au développement. Elle constitue également l'occasion pour récompenser les employés ayant réalisé les meilleures performances.

Dialogue avec nos partenaires financiers

Le dialogue avec les établissements bancaires, partenaires de notre Groupe, a toujours été permanent. Il est concrétisé par des rencontres régulières que ce soit pour des dossiers ponctuels ou pour des programmes.

Dialogue avec nos CAC

Des réunions hebdomadaires, sont tenues régulièrement, entre nos services comptabilité et nos commissaires aux comptes, pour discuter des questions en rapport avec le travail de ces derniers et de la conformité réglementaire.

Dialogue avec nos fournisseurs & clients

Nous œuvrons à bâtir, avec nos fournisseurs & clients, des relations durables basées sur la confiance et la préservation des intérêts de chaque partie.

A titre indicatif :

- Nous fortifions nos services clients en vue de maintenir une communication permanente avec nos clients professionnels et particuliers (notamment via les réseaux sociaux, outre les opérations marketing).
- Nous maintenons des rencontres d'écoute, de compréhension, de discussion, d'information et de convivialité **avec nos partenaires**, afin de consolider et de développer nos relations.
- Nous nous concertons aussi **avec nos partenaires étrangers** sur les actions & programmes que nous entreprenons en matière de réduction de notre empreinte carbone, et ce, afin d'être en totale conformité avec les nouvelles règles applicables aux échanges internationaux.
- Nos filiales ont été amenées à adhérer aux codes de conduite établis par leurs partenaires commerciaux européens (conformément à leurs législations en vigueur). Ces codes confirment l'adhésion de nos filiales à la responsabilité sociétale, à l'instauration d'un milieu de travail sain, à la lutte contre la corruption, et à la préservation de l'environnement et du climat.



Indicateur Achats Responsables :

G10.1- Part des achats auprès des start-ups ou initiatives en faveur des startups.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS L'ÉCOSYSTÈME DES STARTUPS VIA DATAXION



- En 2023, DataXion, le Data Center phare du Groupe Poulina, a continué à renforcer son engagement envers l'écosystème des startups en Tunisie à travers le « DataXion Startup Program ». Initié en 2021, ce programme a prouvé son efficacité en offrant une plateforme Cloud sécurisée, 100% tunisienne, adaptée aux besoins dynamiques des jeunes entreprises innovantes.
- En 2023, le DataXion Startup Program a maintenu sa cadence de sélection trimestrielle, intégrant 5 nouvelles startups tous les trois mois. Ces dernières bénéficient d'un accès gratuit à des ressources informatiques à la demande, permettant une flexibilité et une évolutivité cruciales pour le développement rapide de leurs projets. L'accompagnement par des experts techniques reste un pilier du programme, assurant un soutien continu aux bénéficiaires.
- **Vision & Objectifs futurs de DataXion :**
 - Continuer à encourager l'écosystème des startups tunisiennes à privilégier des solutions d'hébergement informatique locales, renforçant ainsi la souveraineté numérique de la Tunisie.
 - Élargir le socle numérique pour les startups en Tunisie, en intégrant des innovations technologiques avancées et en répondant aux défis émergents du marché.
 - Promouvoir davantage le cloud national en tant que pilier stratégique pour le développement économique et l'innovation.
 - S'adapter aux besoins changeants des startups, en offrant des infrastructures toujours plus puissantes et en anticipant les tendances futures du secteur.

Le « DataXion Startup Program » se positionne ainsi non seulement comme un catalyseur de croissance pour les startups tunisiennes mais aussi comme un modèle d'initiative privée soutenant l'innovation et le développement technologique en Tunisie. Le Groupe PGH, à travers DataXion, réaffirme son engagement envers l'essor de l'écosystème numérique en Tunisie, en vue de contribuer activement à l'économie numérique du pays.

Indicateur Achats Responsables :

G10.2- Part des achats auprès de TPE, avec indication du pourcentage de coo-pérative et de toute entreprise de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire).

Indicateur Achats Responsables :

G10.3- Délai moyen de paiement des fournisseurs TPE/PME.

NOS ACHATS AUPRÈS DES TPE ET PME



- **TPE**

En 2023, la part des achats du Groupe auprès des TPE représente environ 2,5%. Le paiement des TPE s'effectue au comptant.

- **PME**

En 2023, la part des achats du Groupe auprès des PME représente environ 29%. Le paiement des PME s'effectue globalement au comptant ou à défaut sur délai de 60 jours.

Indicateur Reporting ESG :

G11- Publication d'un rapport RSE-DD (Oui/Non).

Depuis longue date, le Groupe Poulina présente, annuellement à l'Assemblée Générale Ordinaire, les actions réalisées en matière de RSE, et ce, au niveau du rapport de gestion afférent à l'exercice concerné.

Il est signalé qu'à partir de l'exercice 2021, le rapport de gestion du Groupe comporte une partie à part, au titre de reporting ESG, conformément au modèle établi par le Conseil du Marché Financier et la Bourse des Valeurs Mobilières de Tunis pour les entreprises cotées à la Bourse de Tunis.



مجموعة بوليننا القابضة
POULINA GROUP HOLDING

Siège social : GP 1, Km 12 Ezzahra, Tunisie
Tél : (00216) 70 02 05 20
Fax : (00216) 71 45 25 34
www.poulinagroupholding.com
finance@poulina.com.tn