



REPORTING ESG

ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

DU 03/06/2026

EXERCICE

2025



مجموعة بولينا القابضة
POULINA GROUP HOLDING





SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	04
PANORAMA DU REPORTING ESG 2025 DE PGH : Environnement / Social / Contribution au développement communautaire / Gouvernance	08
APERÇU SUR LE GROUPE POULINA : Business Model / Histoire du Groupe / Atouts / Raison d'être / Un Groupe diversifié et intégré	27
REPORTING ESG DU GROUPE POULINA PAR KPI	32
I- ENVIRONNEMENT	36
1. Eau-Air-Sol : Nos pratiques écologiques. 2. Maîtrise des rejets atmosphériques et Gouvernance Carbone. 3. Economie d'énergie.	
II- SOCIAL	78
1. Amélioration continue QVT et BEA 2. Insertion en CDI 3. Répartition de emplois et non-discrimination 4. Santé et Sécurité au Travail SST 5. Droits de l'Homme 6. Formation continue du personnel 7. Autres mesures en faveur du personnel	
III- SOCIÉTAL	102
IV- GOUVERNANCE	108
1. Diversité des organes de direction et indépendance du Conseil d'Administration 2. Conformité légale 3. Éthique & Lutte contre la corruption 4. Renforcement de la stratégie de management des risques 5. Rémunération des organes de direction & cadres et Conventions collectives régissant les employés 6. Évaluation des fournisseurs dans le cadre d'achat responsable 7. Implication des parties prenantes 8. Confidentialité & Protection des données 9. Achats responsables TPE/PME 10. Initiatives en faveur des startups 11. Historique de publication du reporting ESG	



AVANT-PROPOS

1. L'ESG : UN GAGE DE PERENNITÉ

Pourquoi l'ESG ?

Vu les défis écologiques actuels et le contexte économique, où les attentes sociétales évoluent rapidement, l'intégration de l'ESG s'impose comme un pilier fondamental de la stratégie d'entreprise. Cette démarche volontaire transforme la façon dont les organisations conçoivent leur rôle dans la société (au sens large), en vue d'un développement plus durable, et ce, concomitamment sur les plans :

- ★ **Environnemental** : en préservant les ressources et en réduisant l'impact écologique et le réchauffement accéléré de la planète.
- ★ **Social** : en plaçant les collaborateurs au cœur de la stratégie d'entreprise. Cela englobe entre autres

l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que le développement des compétences du personnel.

- ★ **Gouvernance** : en intégrant des pratiques responsables dans leurs activités, les entreprises peuvent améliorer leur performance économique et consolider la confiance des parties prenantes.

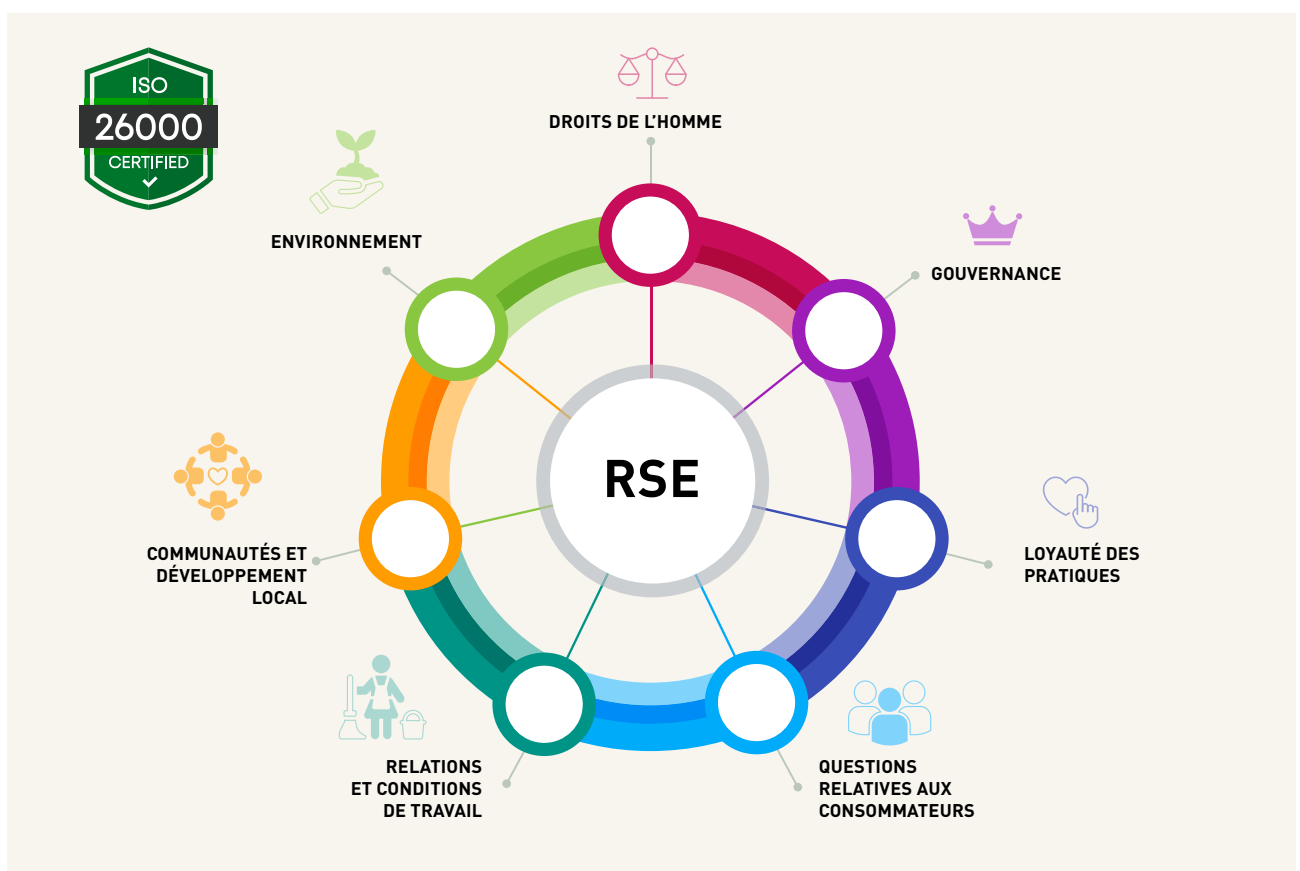
Ainsi, l'ESG garantit la viabilité à long terme des investissements face aux défis climatiques et sociaux mondiaux.



2. REPORTING ESG / GUIDE CMF & BVMT

★ 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-fi-nancier 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.

Aussi, les informations extra financières, du Groupe Poulina au titre de 2025, sont-elles présentées sous forme de reporting ESG, selon la matrice d'indicateurs du CMF.

3. PILOTAGE DE LA DÉMARCHE ESG DANS LE GROUPE POULINA

Portée par la Direction Générale de la Holding, la politique ESG 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.



LE CRITÈRE ENVIRONNEMENTAL

LE CRITÈRE SOCIAL

LE CRITÈRE DE GOUVERNANCE



PANORAMA DU REPORTING ESG 2025 DE PGH

POULINA, DE PIONNIER DANS LE DÉPLOIEMENT D'UNE
STRATÉGIE ECO-RESPONSABLE (HISTORIQUEMENT),
À LEADER RSE EN TUNISIE (ACTUELLEMENT)

CONVERGENCE PRATIQUES RESPONSABLE & DÉVELOPPEMENT DURABLE



Depuis sa création en 1967, POULINA est engagée dans la prise en considération des préoccupations environnementales et sociales au niveau de ses activités économiques et de sa croissance. En effet, la **culture d'entreprise**, l'organisation et le **mode de gestion du Groupe**, reflètent depuis plusieurs décennies, la démarche de **développement durable** du Groupe (dans les années 90 : des principes directeurs environnementaux établis, la première unité de cogénération mise en service, des structures dédiées à la maîtrise de la consommation énergétique créées. Le premier site Photovoltaïque en exploitation en 2016 ...).

★ En fait, **trois raisons expliquent la démarche**, sus-indiquée, de Poulina :

1

Une obligation éthique ;

2

Une obligation de conformité réglementaire ;

3

Un atout stratégique, pour la continuité & le développement des activités de l'entreprise.

On peut dire que l'engagement avant-gardiste de POULINA, en matière environnementale et sociale, **converge avec les principes RSE** mis en valeur récemment dans le monde, qui soulignent que la responsabilité environnementale & sociale de l'entreprise **l'aide à gérer et à atténuer les risques** tout en ayant un impact positif sur l'entreprise.

Autrement dit, la notion d'atout stratégique sus-indiquée de POULINA se rapproche de la théorie qui met en avant le **duo stratégique ESG et Maîtrise des risques** : « en intégrant les dimensions sociales, environnementales et économiques dans sa gestion, l'entreprise pourrait **anticiper et réduire différents risques** liés au monde professionnel ».

A titre d'exemple, une politique axée sur le bien-être des collaborateurs et le dialogue social régulier, diminue le risque d'absentéisme et minimise les vulnérabilités, tandis qu'une gestion responsable des ressources limite les problèmes environnementaux. De plus, la transparence et l'éthique des affaires favorisent la confiance des partenaires et réduisent les risques juridiques. La prévention des risques devient ainsi une conséquence naturelle des engagements ESG.

La responsabilité, en tant que composante fondamentale de la stratégie d'entreprise, **transforme la prévention en un véritable levier de performance durable**.

En conséquence, loin d'être une contrainte, l'ESG devient un atout stratégique ; ou autrement dit un gage de pérennité.

En 2025, le Groupe POULINA renforce son engagement ESG, pas seulement pour consolider sa responsabilité et sa résilience économique, mais également pour répondre aux standards internationaux et sécuriser ses exportations (Taxe Carbone UE).

Nous présentons, ci-dessous, une vue d'ensemble sur l'engagement responsable du Groupe POULINA, en matière ESG, au titre de l'année 2025 :

FAITS MARQUANTS ESG 2025 / 2024

1 +96% D'économie d'énergie vs 2024 : 35 218 Tep/an	2 +95% de CO2 évitées vs 2024 : 88 845 T eq CO2
3 X5,25 Périmètre Bilan Carbone : de 44 à 231 sites + Scope 3	4 + 85% Record traitement d'eau : 1 010 014 m³ traitées
5 5 800 Contrats régularisés en 2025 (CDD ---> CDI + sous-traitants intégrés)	6 X2 Formations doublées : 543 sessions de formations, 7 600 collaborateurs
7 + 10 pts Achats PME : 42% vs 32% en 2024	7 22,3 MDT Coût des projets de transition énergétique entrés en service en 2025



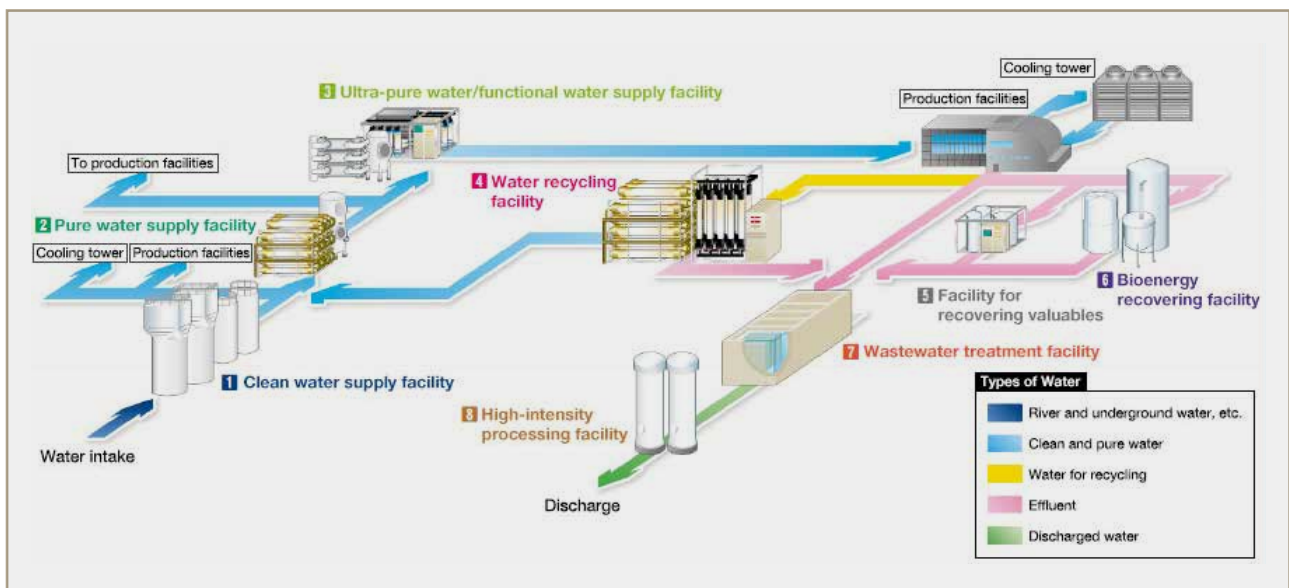
Économie Circulaire

↓ impact environnemental
et ↑ valeur économique

EAU : une gestion plus poussée

Il est rappelé que dans le cadre de la gouvernance de l'eau, le Groupe a établi en 2024, **une Charte dédiée à la gestion des ressources en eau**, afin de favoriser l'adhésion et la responsabilité de tous. Cette Charte codifie l'ensemble des directives relatives à la gestion durable et responsable de l'eau. Les Réalisations 2025 :

- ★ **+ 85% de Traitement d'eau en 2025 dans le Groupe/2024** : un record de 1 010 014 m³ d'eaux usées ont été traitées en 2025 (contre 546 144 m³ en 2024).
- ★ **Un taux de Réutilisation très élevé de l'eau** : 72% des eaux utilisées ont été réutilisées (dans l'agriculture et l'industrie) en 2025, contre un Objectif National de 50%.
- ★ Le coût d'investissement réalisé en 2025 dans les projets de traitement d'eau (dépenses) est de **5,2 MDT**, auquel s'ajoute **1,7 MDT** au titre de l'économie d'eau.



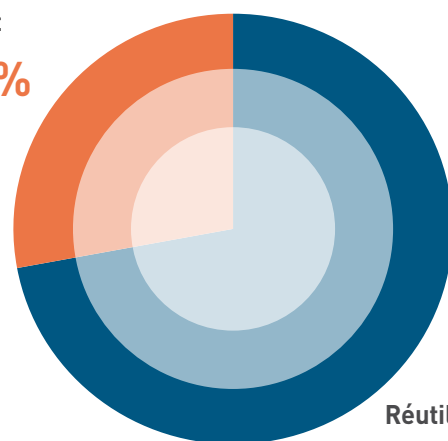


DÉCHETS SOLIDES : une forte transformation en ressources utiles

- **Valorisation** : Seulement 5% des déchets solides envoyés en décharge ; suite à un tri et un recyclage considérables.
- **Impact** : Réduction des coûts opérationnels et conformité environnementale stricte.

Rejet

28%



Réutilisé

72%

Taux de réutilisation des eaux traitées



OBJECTIFS A TERME

- Transiter davantage vers l'économie circulaire, tant pour les traitement & réutilisation de l'eau que pour les valorisation & recyclage des déchets.

Stratégie Bas Carbone

Un grand pas d'avancement en 2025



La construction d'un Bilan Carbone global pour tout le Groupe s'accélère, en se référant à l'étude approfondie conclue en 2023 avec un cabinet spécialisé :

- **Élargissement de la quantification Bilan Carbone** : 8 secteurs d'activités concernés contre 7 en 2024, 231 filiales ou sites à l'oeuvre en 2025 contre 44 en 2024, intégration du Scope 3 en plus des Scopes 1, 2 de 2024.
- **Avancement significatif dans la quantification de l'empreinte carbone produit**, et ce, au niveau de secteur Transformation d'acier, jugé prioritaire, pour anticiper la taxe carbone européenne (prévue en 2026).
- **Développement d'un outil digitalisé** dédié à la collecte & la communication automatique et instantanée des données sur le Bilan Carbone.

Économie d'énergie et Évitement de CO2 dans l'atmosphère Un doublement des résultats du Groupe en 2025



Notre évolution dans le Mix énergétique est très significative en 2025 :

- **Cogénération 2025** : 9 unités opérationnelles d'une puissance totale 38.5 MW ; soit une économie de 28 268 en Tep/an, et 69 876 tonnes d'équivalent CO2 évitées. Les projets de cogénération entrés en exploitation en 2025 ont coûté 7,5 MD.
- **Autres actions d'efficacité énergétique 2025** : économie de 2 360 Tep/an, et 5 680 tonnes d'équivalent CO2 évitées. Les projets entrés en exploitation en 2025 dans ce domaine ont coûté 1,3 MD.
- **Photovoltaïque 2025** : 43 sites équipés d'une puissance totale 17 MWc (donnant 12 609 MWh d'électricité verte produite), soit une économie de 4 590 Tep/an et 11 289 tonnes d'équivalent CO2 évitées. Les projets Photovoltaïques entrés en exploitation en 2025 ont coûté 13,5 MD.
- **Développement d'un Ecosystème Energétique Mutualisé** : afin de maximiser la valorisation des énergies produites dans le Groupe.
- **Déploiement d'une Plateforme Digitale de gestion de l'énergie** : en vue d'optimiser davantage les économies d'énergie dans le Groupe.

★ Résultat global réalisé en 2025

Économie d'énergie :
 35 218 Tep/an, soit +96% par rapport à 2024 (17 960 Tep)

Émissions de CO2 évitées :
 86 845 T éq CO2, soit +95% par rapport à 2024 (44 438 T)

★ Cap sur 2030 : nos objectifs énergétiques

Économie d'énergie :
 58 000 Tep/an

Évitement de CO2 dans l'atmosphère :
 146 500 T éq CO2





SOCIAL

LE CAPITAL HUMAIN, NOTRE
VÉRITABLE RICHESSE ET UN
ATOUT DÉTERMINANT POUR
LA RÉUSSITE

L'équilibre social et le perfectionnement des compétences, au cœur de notre stratégie de développement

- **Diversité** : 30% de femmes dans l'effectif global, avec une équité salariale stricte.
- **Conformité légale et Stabilité de l'emploi** : en conformité avec les dispositions de la loi du 21 mai 2025 portant réforme du droit du travail, qui consacre le contrat à durée indéterminée (CDI) comme principe ; le Groupe a engagé en 2025 un processus de régularisation des contrats conclus pour l'ensemble des collaborateurs CDD ainsi que pour les employés selon la sous-traitance main d'œuvre. En terme de chiffres, en 2025 **la régularisation a porté sur 5 800 situations**, comme suit :
 - 4 000 contrats initialement CDD ont été convertis en contrats CDI ;
 - 1 800 sous-traitants main-d'œuvre ont été intégré selon des contrats CDI.
- **Valeurs fondamentales** : un ensemble de valeurs organisationnelles, consacrées dans notre culture d'entreprise, qui luttent contre tout type de discrimination et qui garantissent un équilibre social.
- **Équité et Méritocratie** : ces deux principes majeurs régissent le management et l'organisation de la vie professionnelle au sein du Groupe. Ils assurent l'objectivité dans l'évaluation et la rétribution, ainsi que la justesse des décisions d'affectation des responsabilités.
- **Formation continue** : tout collaborateur a le droit de se former quel que soit sa situation, ce qui favorise le développement des compétences et des performances pour tous. En 2025 : les cursus & sessions de formation ont pratiquement doublé par rapport à 2024, soit 543 formations dispensées au profit de 7 600 collaborateurs en 2025.

De ce fait, ces derniers ont intégré durablement le Groupe avec des contrats à durée indéterminée.

L'amélioration continue de la QVT et du BEA, Parmi les constantes du Groupe

Le Groupe investit considérablement dans la qualité de vie au travail QVT & le bien-être de ses employés BEA, en vue de leur assurer un environnement professionnel sain, stimulant et inclusif où chaque collaborateur peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective.

- Au titre de la moyenne 2022-2025, un taux de **11,5%** des investissements matériels du Groupe, soit **24 MDT/an**, ont été consacrés à l'investissement socialement responsable sur le plan global (Environnement, mix énergétique, Sécurité, Qualité de Vie au Travail QVT, Bien-être au Travail ...). A titre comparatif, pour la moyenne 2022-2024, ces investissements ont représenté 10,2% soit 22,2 MDT/an.
- A titre d'exemple, le Transport du personnel, pris en charge par le Groupe via des opérateurs agréés, favorise le bien-être des collaborateurs et contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le coût annuel de cette prestation s'élève à **3,7 MDT** en 2025, contre 2,3 MDT en 2024.
- Autres pratiques du Groupe au profit du personnel : cantines & réfectoires au niveau siège et filiales, récompenses spéciales chaque année pour les collaborateurs les plus performants, conventions au profit du personnel portant sur des services et produits à des conditions avantageuses, assurance groupe ...



Santé et Sécurité au Travail “SST”

Des principes consacrant la prévention et des structures spécialisées

Considérant son capital humain comme facteur primordial pour la pérennité et la prospérité de l'entreprise, le Groupe retient parmi ses priorités le renforcement de la protection de la santé physique & mentale de ses ressources humaines, qu'elles travaillent sur site, en déplacement ou à distance :

- **Anticipation des risques** : tel est le principe absolu de la démarche du Groupe en matière SST. De manière plus large, il s'agit du trio anticipation, formation et information. En ce sens, la prévention des maladies professionnelles, des accidents de travail et d'incendie ainsi que la sécurité industrielle ne sont pas perçues comme une contrainte réglementaire, mais comme un droit fondamental qui protège le capital du Groupe le plus précieux, l'humain, tout en garantissant la continuité des activités.
- **Structure dédiée à la Santé au Travail** : dans le cadre de sa politique de prévention des maladies professionnelles, le Groupe met à la disposition de ses travailleurs une salle d'exploration professionnelle équipée d'appareils spécifiques et supervisée par des techniciens bien formés, pour les examens médicaux.
- **Structures dédiées à la Sécurité au Travail** : dans le cadre de l'anticipation des risques en matière de Sécurité, le Groupe a mis en place 3 unités techniques spécialisées : unité sécurité Machine, unité sécurité Incendie et unité sécurité au Travail.
- **47 Responsables SST**, exercent sur sites dans les filiales du Groupe pour renforcer l'encadrement et la prévention.
- **Dépenses d'investissement en rapport avec la SST** : **3,7 MDT** réalisés en 2025 pour la prévention et la protection SST, contre **2,7 MDT** en 2024.
- **Formation et Sensibilisation SST** : des programmes spécifiques sont dispensés annuellement aux employés sur l'anticipation des risques. En 2025, ces programmes ont cumulé près de 15 000 heures.

A titre indicatif, les sensibilisations 2025 liées à la Santé au Travail :

- Campagne de sensibilisation au diabète et à l'hypertension artérielle (210 participants).
- Mois d'« Octobre rose » pour la prévention contre le cancer du sein (dépistage de 500 femmes).
- Campagne de don du sang (94 employés participants).



Accidents de travail **Maîtriser davantage la** **problématique** **en dépit du développement** **des activités du Groupe**



- Nombre d'accidents de travail en 2025 : -14% par rapport à 2023 et +0,2% par rapport à 2024. Les causes principales des accidents sont liées aux chutes de plain-pied (glissades) et aux chocs contre ou heurt par objets.
- Nombre de jours perdus en 2025 : -5% par rapport à 2023 et -9% par rapport à 2024.

Pour anticiper davantage les risques d'accidents de travail, le Groupe a réajusté des plans d'actions avec des objectifs définis.

**CONTRIBUTION AU
DÉVELOPPEMENT
COMMUNAUTAIRE
UNE CONSTANTE
CHEZ POULINA,
MATÉRIALISANT
LA CITOYENNETÉ
D'ENTREPRISE**

**Le soutien du
développement
communautaire est
un engagement
volontaire du Groupe
Touchant des aspects
de la vie sociale et des
individus**

- Les contributions du Groupe au développement communautaire comportent des actions de soutien & d'aide ; conciliant l'intérêt collectif et le bien commun avec les objectifs économiques du Groupe. Ces contributions sont notamment réalisées via la Fondation Poulina pour le Savoir (érigée en 2016).
- En 2025, ces contributions de l'ordre de 580 mdt, ont porté sur la promotion de l'Education et le développement du Savoir, le soutien d'événements scolaires, l'octroi d'aides à l'occasion du mois de Ramadhan, l'octroi de dons à des institutions & organismes régionaux ou locaux.
- S'ajoutent à ces contributions externes, des actions de soutien au profit des employés du Groupe, à l'occasion d'événements ou pour certaines situations.

Relations du Groupe avec les écoles supérieures

Une évolution positive profitant à toutes les parties

Dans le cadre de son engagement Responsable, le Groupe POULINA développe des relations durables avec les établissements d'enseignement supérieur à travers des visites d'écoles et participe à des événements académiques, contribuant au rapprochement entre le monde éducatif et le monde professionnel et à la promotion de l'employabilité des jeunes. Il s'agit notamment :

- De stages de formation sur sites de production.
- De projet de fin d'études.
- De visites sur sites de production pour des étudiants.

rapprochement entre le monde éducatif et le monde professionnel et à la promotion de l'employabilité des jeunes. Il s'agit notamment :

GOUVERNANCE

LE SOCLE DE CONFIANCE

La pérennité du Groupe en tant qu'objectif ultime

L'administration, la gestion et le contrôle du Groupe sont régis par un ensemble de règles, de pratiques et de processus, permettant d'assurer sa gouvernance de la manière la plus optimale, tout en garantissant la prise en compte des intérêts des parties prenantes. Il s'agit visent in fine d'asseoir la pérennité du Groupe.

En terme de bonne gouvernance, les indicateurs extra financiers du Groupe, ont trait essentiellement aux volets ci-après :

- L'indépendance du conseil d'administration ;
- La diversité des organes de direction ;
- L'éthique, l'intégrité et la lutte contre la corruption ;
- La rémunération et les incitations des responsables ;
- Les accords et négociations collectives ;
- L'évaluation sociale et environnementale des fournisseurs ;
- La confidentialité des données ;
- Le principe de la légalité ;
- L'implication des parties prenantes ;
- Les achats responsables.



Stratégie de Management des Risques Renforcement de notre capacité d'anticipation

En 2025, l'avancement dans la restructuration du dispositif de Management des Risques a essentiellement porté sur deux volets :

- Lancement en 2025 de la mise en œuvre du dispositif de gestion des risques dans le Métier Transformation d'Acier.** Cette étape intervient après le projet pilote mené avec succès en 2024 dans le Métier Emballage, qui a abouti à une cartographie partagée sur l'ensemble des filiales Emballage.
- Intégration des risques liés au changement climatique dans la cartographie des risques.** En effet, vu les événements climatiques extrêmes qui se multiplient et s'intensifient impactant de façon directe les personnes, les activités, les infrastructures et la performance globale de l'entreprise, le Groupe POULINA a jugé nécessaire d'intégrer pleinement ces risques dans les dispositifs de pilotage, de prise de décision et de stratégie, et ce moyennant l'identification des activités critiques, l'évaluation de leur vulnérabilité face aux événements climatiques et la mise en place de mesures adaptées.



Les règles d'éthique, d'intégrité et de protection des données

Des principes valorisés et formalisés et des structures spécialisées

- Depuis les années 90, un code d'éthique strict établit les règles y afférentes, avec une politique de tolérance zéro contre la corruption. De même, la culture d'entreprise du Groupe comporte un ensemble de valeurs et de règles de bonne conduite, bien définies, qui sont codifiés dans la charte de l'employé.
- Le Groupe est doté d'un département spécialisé dans le contrôle achat, qui veille au respect rigoureux des procédures internes, en s'assurant que chaque acte d'achat répond aux exigences réglementaires & procédurales, et aux principes de transparence, de loyauté.
- Dans une démarche de plus en plus axée sur la durabilité, 4 sessions de formation dédiées, ont été réalisées en 2025, pour renforcer davantage la transparence, l'éthique et la responsabilité des acheteurs dans le Groupe.
- Le respect catégorique de la confidentialité des données est aussi consacré dans les procédures et instructions internes du Groupe, qui imposent l'obligation sans exception pour le personnel. Les fournisseurs sont également tenus de signer un engagement de confidentialité et de transparence avant toute relation avec le Groupe.



Achat responsable

Une corrélation effective entre la chaîne d'approvisionnement et la RSE dans le Groupe

★ Des structures dédiées à l'achat responsable, sont individualisées au niveau du Groupe, permettent d'allier optimisation des coûts, maîtrise des risques et contribution tangible à nos objectifs ESG :

- Le Groupe veille à ce que ses partenaires en affaires (clients, fournisseurs, prestataires), soient bien informés et respectueux des normes éthiques les plus strictes qui régissent le Groupe.
- La Direction des achats du Groupe est dotée d'outils technologiques appropriés, pour l'optimisation de la Chaîne d'Approvisionnement, dont notamment : la Base Audit et Évaluation fournisseurs selon des critères sociaux, environnementaux et de sécurité.
- En 2025, le nombre de fournisseurs évalués est de 2 430, soit dans l'ordre de la moyenne annuelle.
- En 2025, une centaine de contrat PGH, comportant des clauses anti-corruption, ont été signés par des fournisseurs.
- Sur le plan de la démarche, le Groupe œuvre **à développer une relation durable avec ses fournisseurs**, en favorisant **l'amélioration continue** et l'accompagnement des fournisseurs dans leur montée en maturité RSE.

★ Dans le cadre de la chaîne d'approvisionnement, les achats responsables du Groupe auprès des start-up et des PME sont préservés :

- % achats auprès des start-up et des PME : **42% en 2025**, contre 32% en 2024.
- Délai moyen de paiement : **60j.**



Implication des parties prenantes

Maintien d'un dialogue continu et des relations ouvertes et constructives avec les parties prenantes Internes & Externes

- **Parties prenantes Internes** : depuis les années 80, la culture de POULINA a consacré le dialogue et la gestion participative, avec les parties prenantes internes (employés, actionnaires, conseil d'administration, syndicats et différents départements fonctionnels). Ces acteurs ont un impact direct sur les opérations quotidiennes et la prise de décision stratégique, notamment à travers les organes structurels.
- **CAC** : des rencontres professionnelles hebdomadaires régulières sont tenues avec les commissaires aux comptes, pour discuter de questions en rapport avec le travail et la conformité légale.
- **Parties prenantes Externes** : traditionnellement, la démarche du Groupe consacre la collaboration et la création de valeur partagée avec les prenantes Externes (clients, consommateurs, fournisseurs, prestataires, institutions financières ...), vu leur influence sur l'écosystème de l'entreprise. Cette démarche vise à promouvoir avec eux des pratiques durables et responsables.

APERÇU SUR LE GROUPE POULINA

Profil du Groupe Poulina

- Leader en Tunisie depuis 1967
- Entreprise privée 100% tunisienne
- Cotée à la BVMT depuis 2008

• **123** Filiales consolidées

• **13 800** Collaborateurs

• **59 ans** D'histoire industrielle

• **226 MDT** D'investissements Matériels / an

• **8** Métiers / Secteurs

• **1 000** Recrutements / an

• **15 000** Clients

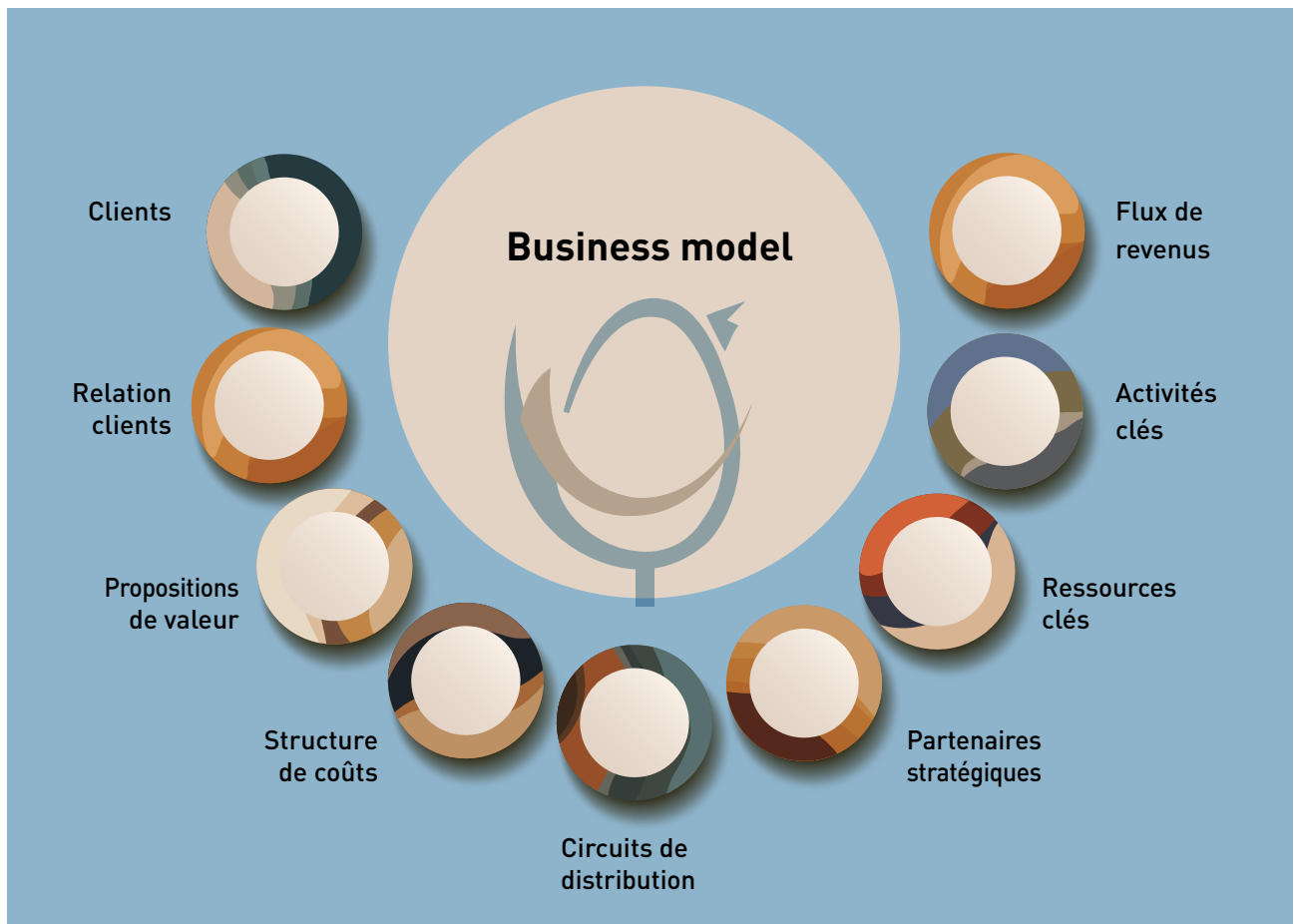
7 000 Fournisseurs

• **24 MDT** Investissement Socialement Responsable / an



1. BUSINESS MODEL DU GROUPE

- ★ L'essence de POULINA, autrement dit sa raison d'être, qui guide les actions du Groupe, ses décisions, ses choix stratégiques et son identité profonde ; se réfère à un ensemble de valeurs fondamentales qui sont inspirantes et motivantes pour les collaborateurs, les clients et les partenaires.



2. 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, dans des secteurs traditionnels ou en tant que pionnier en Tunisie.
- ★ **Construit autour de valeurs communes, d'une culture d'entreprise saine et d'une forte identité**, le Groupe n'a cessé de confirmer sa position privilégiée parmi les premiers groupes industriels privés tunisiens.



3. NOS ATOUTS

- ★ 13 800 collaborateurs engagés et porteurs du savoir-faire POULINA.
- ★ Des prestataires de services travaillant pour le Groupe, et ce, en totale conformité avec les dispositions de la loi du 21 mai 2025 portant réforme du droit du travail.
- ★ 15 000 clients et 7 000 fournisseurs qui nous font confiance au quotidien.
- ★ Des équipes fédérées autour d'un ensemble de valeurs & principes.
- ★ Une expertise reconnue et une grande renommée.
- ★ Une culture de l'innovation.
- ★ Une situation financière solide.
- ★ Un engagement sociétal historique.

4. NOTRE RAISON D'ÊTRE

- ★ **Mettre à la disposition du consommateur tunisien des protéines animales à prix abordables, telle était la raison d'être initiale de Poulina (1967)**, en introduisant le poulet d'élevage industriel dans le pays.
- ★ Au fil du temps et avec la diversification de ses activités, le Groupe s'en est tenu à cette ligne directrice, en offrant **des produits & services au meilleur rapport qualité prix**.
- ★ **Progresser en industrie et fournir des produits tunisiens à forte valeur ajoutée**, est également l'une des composantes de base au niveau de l'approche socio-économique de POULINA.
- ★ **Création de valeur partagée**, c'est aussi l'un des principes suivis par le Groupe dans le cadre de son développement. Il s'agit d'un écosystème qui profite à l'ensemble des parties prenantes internes & externes.
- ★ **Contribution volontaire aux enjeux du développement durable**. Au-delà de la recherche de profit à court terme, le Groupe adopte une vision à long terme, corroborant sa responsabilité en tant qu'entreprise citoyenne.



5. UN GROUPE DIVERSIFIÉ ET INTEGRÉ

DOMAINES D'ACTIVITÉ

Le Groupe POULINA est une entreprise privée 100 % tunisienne. Son périmètre de consolidation comporte **123 filiales** (intégration globale) et **3 sociétés** (mise en équivalence), et ce, en Tunisie et à l'étranger.

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

- Le Métier Aviculture, qui remonte à près de **59 ans**.
- Le Métier Agroalimentaire, qui remonte à près de **57 ans**.
- Le Métier Bois & Biens d'équipement, qui remonte à près de **51 ans**.
- Le Métier Transformation d'Acier, qui remonte à près de **47 ans**.
- Le Métier Emballage, qui remonte à près de **39 ans**.
- Le Métier Matériaux de construction, qui remonte à près de **37 ans**.
- Le Métier Immobilier, qui remonte à près de **29 ans**.
- Le Métier Commerce & Services à près de **42 ans**.

La stratégie de diversification du Groupe lui permet d'élargir son portefeuille d'activité ; la progression du Groupe porte sur les secteurs relevant de son champ d'action ainsi que sur de nouveaux créneaux d'activité.

Les métiers du Groupe



Les métiers du Groupe

Le développement du Groupe POULINA est **notamment axé sur l'intégration verticale** afin d'optimiser la production et la rentabilité, mais **sans toutefois délaisser l'intégration horizontale**, par la création d'autres entreprises opérant au même niveau de la chaîne de valeur, afin de renforcer la présence & le rapprochement géographique. En outre, **l'innovation** figure parmi les bases au niveau de la stratégie de développement du Groupe.



REPORTING ESG 2025 DU GROUPE POULINA PAR KPI



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

Sur un plan global, les données du Groupe, en matière d'investissement responsable et de postes d'emploi, sont édifiantes :

EN TANT QU'ACTEUR DE L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR)

La stratégie d'investissement du Groupe, reflète de façon significative, la mise en pratique des principes du développement durable et de l'ISR. En effet, dans sa stratégie d'investissement, le Groupe poursuit un double objectif, à savoir concilier rentabilité économique et responsabilité sociale ; et ce, en tenant compte à la fois de critères de performance financière et d'exigences environnementales et sociétales. Cette démarche se retrouve tant au niveau des investissements de maintien que des investissements de développement.



Sur le plan des chiffres :

La moyenne annuelle des investissements matériels du Groupe, au titre des années 2022-2023-2024- 2025, est de l'ordre de **206 MDT/ an** ;

Dont en moyenne **11,5%**, soit un budget annuel moyen de **23,7 MDT**, sont consacrés à l'investissement socialement responsable (Environnement, Mix énergétique, Sécurité, Qualité de Vie au Travail QVT, Bien-être au Travail ...).

EN TANT QUE CRÉATEUR D'EMPLOIS

Le Groupe veille au renforcement du management social, qui est **une composante importante de la gestion**. Ainsi, le Groupe favorise l'inclusion sociale qui permet d'augmenter la productivité et l'efficacité de l'entreprise, tout en améliorant l'encadrement & la fidélisation des jeunes, dont on a grand besoin.



- Près de **1 000 employés** sont recrutés annuellement au niveau du Groupe (outre la régularisation des contrats antérieurs, en CDI, conformément aux dispositions de la loi du 21 mai 2025 portant réforme du droit de travail).
- Plus que 50% de l'effectif du Groupe ont moins de **40 ans**.

Il importe également de signaler :

- Que le Groupe POULINA 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 l'approche du Groupe contribue, aussi, aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU.

OBJECTIFS **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

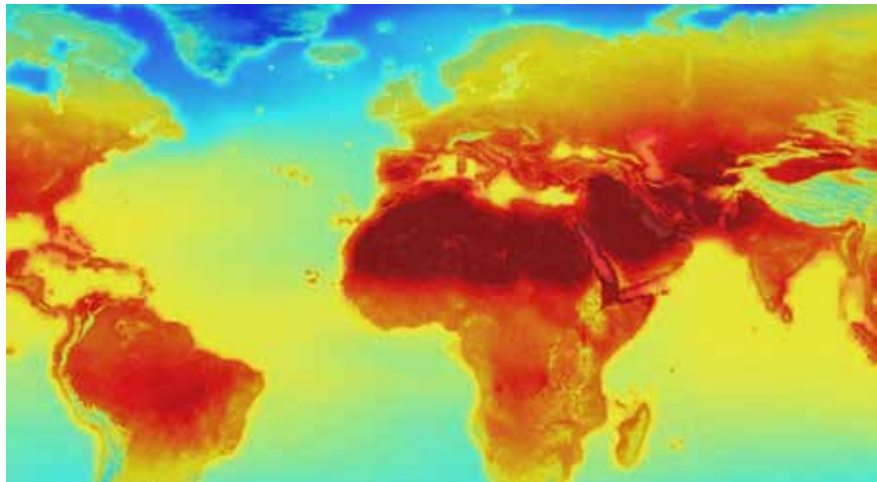


Les informations ESG 2025 du Groupe POULINA sont présentées, ci-après, selon les volets Environnement, Social, Sociétal et Gouvernance.

L ENVIRONNEMENT



A l'échelle planétaire, l'ONU confirme dans son rapport annuel récent, que les années 2015 à 2025 ont été les onze les plus chaudes jamais enregistrées. Ce rapport souligne que suite à l'accumulation d'une chaleur record en 2025 : « La Terre est poussée au-delà de ses limites, tous les indicateurs climatiques-clés sont dans le rouge ».



Pour ce qui est du Groupe POULINA, ce dernier adopte une approche holistique qui intègre des pratiques écoresponsables dans les processus, consacrant une utilisation plus efficace des ressources, tout en tablant 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.**

NOS PRATIQUES ÉCOLOGIQUES

- ★ Le Groupe POULINA renforce, de plus en plus, les mesures rigoureuses en faveur de la gestion durable des ressources en eau ; notamment par la réduction du gaspillage d'eau et la maximisation du traitement & du recyclage des eaux usées industrielles.
- ★ Le Groupe poursuit la valorisation poussée de ses rebuts & déchets industriels solides.
- ★ Le Groupe est bien avancé en matière de maîtrise des émissions de GES ainsi que de réduction de l'empreinte carbone.
- ★ Le Groupe ne cesse de maîtriser davantage sa consommation d'énergie, et de développer les énergies alternatives et renouvelables.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE DE NOS USINES DES MATERIAUX DE CONSTRUCTION



Nos usines de carreaux céramiques

- 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

- Des lignes de production conformes aux spécifications techniques 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.

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.

EAU-AIR-SOL : NOS PRATIQUES ÉCOLOGIQUES POUR LA PRÉSERVATION DE CES RESSOURCES NATURELLES

Depuis longue date, le Groupe POULINA est engagé dans les bonnes pratiques environnementales, dont la protection des milieux environnementaux Eau-Air-Sol, qui constituent un impératif de développement durable.

Le guide de reporting ESG traite de ces ressources naturelles au niveau des premiers Indicateurs.

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 PRINCIPES DIRECTEURS DEPUIS PLUS DE 2 DÉCENNIES

	EAU	AIR	SOL
PRÉSERVER	Optimisation de la consommation d'eau et limitation de son gaspillage. Surveillance aussi des consommations d'eau de chaque machine, sur la base de ratios préétablis.	Gestion des rebuts & déchets solides industriels selon un tri à la source, dans des zones dédiées.	Surveillance du fonctionnement des fours, des chaudières, des poussières et de l'air ambiant dans les usines, contribuant ainsi à la maîtrise des émissions atmosphériques. Accélération, depuis 2 ans, des mesures tendant à la réduction des émissions de GES (Bilan Carbone).
AMÉLIORER	Adoption des nouvelles technologies de traitement des eaux usées, pour avoir des rendements épuratoires meilleurs.	Conformité maximale des déchets et des eaux afin d'éviter les mauvais rejets dans le milieu naturel Sol.	Utilisation des gaz de réfrigération nouvelle génération, pour améliorer la qualité de l'air (dégagement vapeur d'eau uniquement).
VALORISER	Pratique de l'économie circulaire : un volume record de 1 010 014 m³ d'eaux industrielles usées ont été traitées et valorisées en 2025. Elles sont réutilisées dans l'industrie et l'irrigation. Le taux de réutilisation des eaux traitées a atteint 72%.	Valorisation poussée des rebuts & déchets solides industriels. En 2025, seulement 5% des déchets du Groupe ont été jetés dans les décharges publiques.	Utilisation de la cogénération dans les usines, d'où une valorisation importante de l'air chaud et une réduction des consommations énergétiques.

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 ; sachant que 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

Les pratiques du Groupe, pour la gestion judicieuse de l'eau, sont bien anciennes. Elles se traduisent selon **une stratégie d'économie d'eau long terme**, qui fait appel à une palette de mesures, d'ordre économique et organisationnel, en vue d'optimiser la préservation des ressources hydriques ; notamment par la limitation de la consommation d'eau, l'évitement de son gaspillage, et l'encouragement du traitement & du recyclage des eaux usées industrielles. La stratégie du Groupe vise également à garantir la continuité de ses activités.

Stratégie d'économie d'eau à long terme

Long terme
Stratégie globale d'économie
d'eau



Long terme
Préservation des ressources
hydriques nationales



Long terme
Continuité des activités garantie

ÉTABLISSEMENT D'UNE CHARTE DE LA GESTION DE L'EAU DANS LE GROUPE

Depuis l'année 2024, le Groupe **a établi et formalisé une charte** dédiée à la gestion des ressources en eau et ce, afin de renforcer sa bonne gouvernance de l'eau.

★ **Objectifs principaux de la charte de gestion de l'eau :**

- **Une codification de l'ensemble des directives**, qui sont concertées entre la holding et les filiales du Groupe, en vue de favoriser l'adhésion, l'engagement et la responsabilité de tous. Ces directives mettent l'accent sur une gestion durable et responsable de l'eau, tout en respectant la législation en vigueur.
- **Une réduction de la consommation d'eau**, par des techniques et technologies efficaces en matière d'économie d'eau, de réduction des pertes et d'efficacité des processus.
- **L'organisation de programmes de formation et de sensibilisation** du personnel sur la réduction de la consommation d'eau et l'adoption des pratiques quotidiennes responsables.
- **Le développement des traitement, recyclage et réutilisation des eaux usées**, tout en mettant l'accent sur l'économie circulaire.

★ **Instauration de structures spécialisées en matière de gestion de l'eau :**

Il s'agit de comités qui supervisent l'intégration de l'engagement de durabilité dans toutes les activités du Groupe.

★ **Etablissement d'indicateurs de performance :**

Ces indicateurs permettent d'évaluer les progrès et d'identifier les domaines d'amélioration.

Dans le cadre de cette gestion rigoureuse de l'eau, il est défini pour chaque machine un ratio de consommation d'eau et des objectifs de consommation à atteindre sur les années à venir. Des TDB mensuels remontent aux unités techniques du siège, permettant de suivre les données de consommation de chaque machine.

Bassins à ciel ouvert 20 000 et 10 000 m³ - construits à Haouaria et Zaghouan



Projet Bâche à eau en béton 1000 m³ - en construction à Zaghouan



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 industrielles 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 (2025)** ; sachant que 2 d'entre elles sont très puissantes pouvant traiter chacune 5 000 m³ d'eau/j avec une stabilité importante des résultats.
- **Le coût d'investissement réalisé en 2025** dans les projets de traitement d'eau (dépenses) est de **5,2 MDT**, auquel s'ajoute **1,7 MDT** au titre de l'économie d'eau.
- **Le taux de conformité des stations d'épuration du Groupe a atteint 78,5%** en 2025, 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.



Projet construction de 2 bassins (800 m³) en 2025, pour les besoins de la STEP



Pratiques en faveur de l'économie circulaire de l'eau

L'économie circulaire s'appuie sur les principes de réduction, de traitement et de réutilisation de l'eau. C'est une culture bien ancrée dans le Groupe Poulina permettant, 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 nocives pour l'environnement.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE DE L'EAU 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 2025, le volume total d'**eau utilisé** dans le Groupe Poulina **a augmenté de 86%** par rapport à celui de 2024. En dépit de cette augmentation considérable, due à l'extension de certaines activités, la quantité globale des **eaux réutilisées** dans le Groupe (irrigation et industrie) **a dépassé pour la première fois**

en 2025 le un million de m³, soit 1 010 014 m³ d'eaux réutilisées, représentant près de 72% du volume total d'eau 2025 (1 401 118 m³), et ce, contre 546 144 de m³ d'eaux réutilisées en 2024 qui a représenté un taux de 72,7% par rapport au volume total d'eau 2024 (751 730 m³).

- Les eaux réutilisées sont **tout à fait conformes** aux exigences techniques et sanitaires d'exploitation.

Taux Réutilisation total Groupe : 72,08% Objectif National Réutilisation : 50%

Filiales	Volume Total en m ³	Réutilisation Agriculture (irrigation)		Réutilisation Industrie	
		%	m ³ /an	%	m ³ /an
EL MAZRAA	889 954	60%	533 972	-	-
MEDOIL	40 524	25%	10 131	75%	30 393
UNIPACK	2 649	100%	2 649	-	-
NORDPACK	1 603	100%	1 603	-	-
TPAP	381 686	42,3%	161 453	57,7%	220 233
Casserie JO	20 160	10%	2 016	90%	18 144
Total en m³/an	1 401 118		741 244		268 770
Total Réutilisation	72,08%	Irrigation	53%	Industrie	19%

Volume Total de réutilisation en m³/an **1 010 014** **72,08 %** (contre 72,65% en 2024)

Volume Total rejeté en m³/an **391** **27,91%** (contre 27,35% en 2024)

Station de Prétraitement d'eaux usées (usine Agroalimentaire PGH)



GESTION DES DÉCHETS SOLIDES DU 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.

Le Groupe POULINA est activement engagé à réduire l'impact environnemental de ses activités et à promouvoir une **gestion durable des déchets**, et ce, en conformité avec la réglementation, dont la loi n°96-41 du 10 juin 1996 relative à la gestion et à l'élimination des déchets, et les directives de l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANGED), qui encadrent le **tri**, le **stockage**, le **transport** et la **valorisation** des déchets, tout en mettant l'accent sur la **prévention des risques de pollution** et la **protection de la santé publique**.

RÈGLES DE PRINCIPE DE POULINA EN MATIÈRE DE DÉCHETS SOLIDES : UN ENGAGEMENT POUR L'ENVIRONNEMENT

Le système de management environnemental, en la matière, s'articule autour des principes ci-après :

- Réduire à la source la production de déchets générés par nos activités industrielles et de services.
- Assurer le tri sélectif des déchets à la source, conformément aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques environnementales.
- Valoriser et recycler en priorité les déchets recyclables, en collaborant avec des prestataires agréés par l'ANGED.
- Assurer une gestion sécurisée et conforme des déchets dangereux, depuis leur production jusqu'à leur élimination finale.
- Améliorer en continu les performances environnementales liées à la gestion des déchets à travers des indicateurs de suivi et des objectifs annuels.
- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel aux bonnes pratiques de tri, de réduction et de valorisation des déchets.



MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS SOLIDES : PRIMAUTÉ A L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

1- DEPLOIEMENT D'UNE VALORISATION POUSSÉE DES DÉCHETS SOLIDES

Sur le plan des faits, il est procédé ainsi :

- Système de tri à la source : séparation rigoureuse des flux de déchets recyclables, valorisables et non valorisables.
- Sensibilisation et communication interne : consignes de tri, affichages d'éco-gestes et supports pédagogiques.
- Formation des équipes : sessions dédiées sur bonnes pratiques, stockage sécurisé et réglementation.
- Partenariats avec des prestataires agréés : conventions avec sociétés agréées par l'ANGED et le Ministère de l'Environnement.
- Valorisation et recyclage des déchets : tous les déchets solides sont évacués en vue de la valorisation et du recyclage.

2- GESTION PARTICULIÈRE DES REBUTS & DÉCHETS SOLIDES INDUSTRIELS



★ Analyse en amont du processus de production industrielle :

- Identifier l'origine des rebuts et déchets solides.
- Évaluer leur quantité et composition.
- Détecter les possibilités de réduction à la source.
- Vérifier la conformité avec les normes internes et réglementaires.

★ Organisation du tri des rebuts & déchets industriels :

- Tri effectué dans des zones dédiées et sécurisées.
- Séparation selon la nature des déchets (recyclable, valorisable, dangereux, non valorisable).
- Utilisation de conteneurs identifiés et conformes aux normes de sécurité.
- Formation et sensibilisation régulières des équipes.

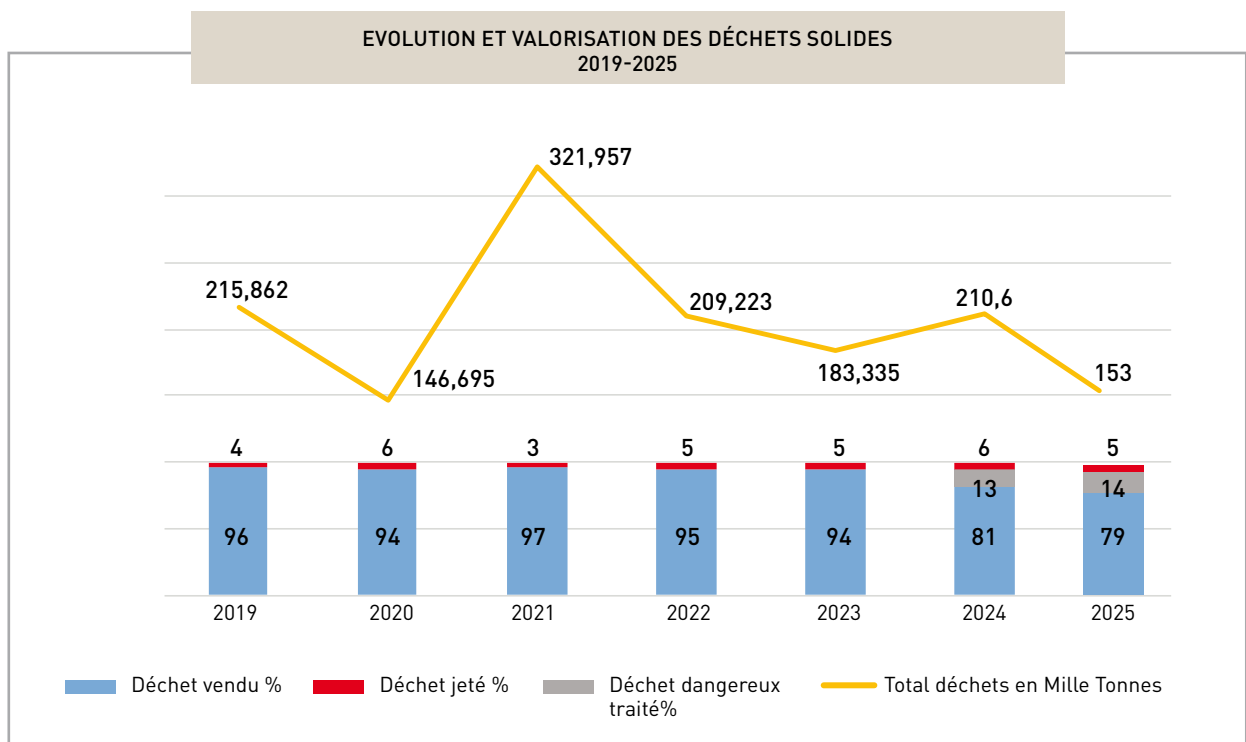


★ Orientation et Traitement des déchets solides selon leur nature :

- Les déchets solides non dangereux et recyclables sont orientés vers des filières de valorisation et confiés à des recycleurs agréés par l'ANGED, contribuant ainsi à la transformation en matières premières secondaires et à l'économie circulaire.
- Les déchets solides dangereux sont gérés par des entreprises agréées par le Ministère de l'Environnement, garantissant un enlèvement sécurisé, un traitement conforme à la réglementation en vigueur et une traçabilité complète des flux.
- Les déchets solides non dangereux et non recyclables sont dirigés vers des décharges publiques autorisées. Les quantités mises en décharge sont réduites grâce à des actions de prévention, de réduction à la source et à un tri optimisé.

DONNÉES CHIFRÉES 2019-2025 SUR LES DÉCHETS SOLIDES DU GROUPE

Le graphique suivant illustre les **volumes & pourcentages** des déchets solides dans le Groupe, ainsi que la répartition de **leur issue**, en 2025 ainsi que pour les 5 années antérieures :

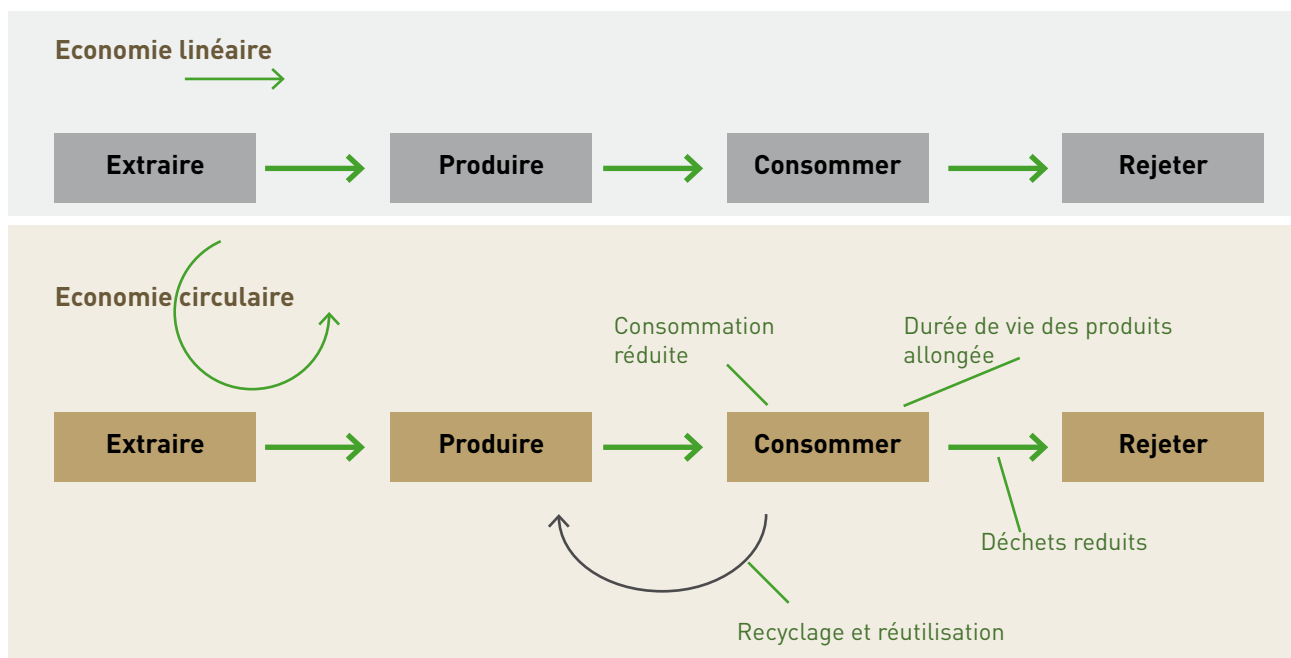


Filiale Agroalimentaire : espaces dédiés aux tri & valorisation des déchets solides



OBJECTIFS A TERME DU GROUPE EN MATIÈRE DE GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS SOLIDES

- **Renforcer l'inculcation durable** des bonnes pratiques de gestion des déchets dans la politique RSE du Groupe Poulina.
- **Évoluer davantage dans la transition** vers l'économie circulaire, selon l'adage "Moins de matière première, moins de déchets, moins d'émissions".
- **Tendre encore plus vers 100% de valorisation ou de recyclage** des déchets solides sur l'ensemble des sites du Groupe, notamment par :
 - **L'affinement des indicateurs de performance environnementale**, permettant d'améliorer l'efficacité des actions prises dans ce domaine.
 - **La mise en œuvre d'autres initiatives** de réduction à la source et d'optimisation plus poussée des procédés de production, en vue de limiter la génération de déchets et à améliorer l'efficacité des ressources.



AUTRE CONTRIBUTION A L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE PAR L'ACHAT & LE RECYCLAGE DES DÉCHETS CARTON

En 2025, les achats du Groupe sur le marché, de déchets en carton pour recyclage par les filiales du Groupe du secteur Emballage, a atteint **16 MDT** ; contribuant ainsi à l'économie circulaire.





UNIVERSE PACK
KEEPING GOOD INSIDE

LA DEVISE DE NOS USINES D'EMBALLAGE DURABILITÉ DE L'ENVIRONNEMENT ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Nos emballages flexibles limitent considérablement 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



MAITRISE DES REJETS ATMOSPHERIQUES ET GOUVERNANCE CARBONE

Selon l'OMS, la pollution atmosphérique est l'une des principales menaces environnementales pour la santé, vu les bouleversements climatiques majeurs. A cet effet, 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. Aussi, les entreprises doivent-elles réduire leurs émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) pour répondre à cette urgence climatique, notamment par la réalisation de bilans carbone.

A propos des GES, le guide reporting ESG focalise sur les points suivants :

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.

Depuis longue date, le Groupe POULINA est pleinement engagé dans la durabilité environnementale, dont la composante fondamentale est la lutte contre les changements climatiques.

En ce sens, les mesures en place dans le Groupe en matière de surveillance des rejets atmosphériques, en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) ainsi qu'en matière de gouvernance du Bilan Carbone sont significatives ; ce qui confirme le positionnement du Groupe parmi les leaders dans la transition écologique des entreprises tunisiennes.

1. Conformité réglementaire des émissions atmosphériques émises par les entités du Groupe

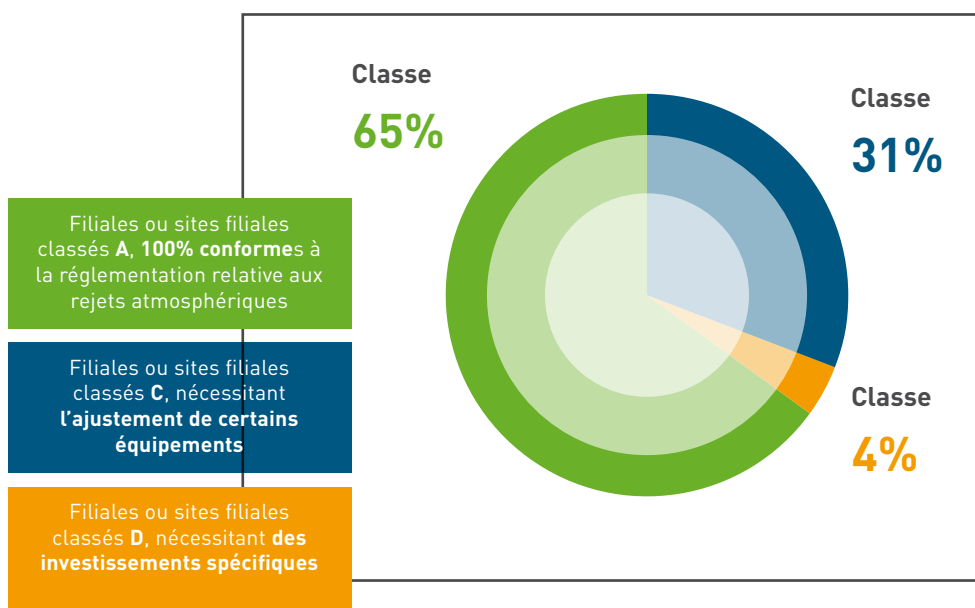
La maîtrise des émissions dans l'atmosphère, pour améliorer la qualité de l'air, est un enjeu environnemental et économique incontournable à l'échelle mondiale. En Tunisie, la qualité de l'air est régie par des dispositions réglementaires spécifiques rigoureuses, dont notamment la loi du 4/6/2007 relative à la qualité de l'air, le décret du 28 /9/2010 fixant les valeurs limites à la source des polluants de l'air de sources fixes, et le décret gouvernemental du 18/5/2018 fixant les valeurs limites et les seuils d'alerte de la qualité de l'air ambiant.

A ce titre, le Groupe a formalisé la surveillance des rejets atmosphériques, par les différentes entités, dans un document de procédure qui précise la teneur des opérations à entreprendre en matière de suivi et de maintien de la conformité réglementaire des rejets atmosphériques ; notamment par les analyses, les entretiens et la mise en place de plans d'actions et de mesures de réduction des émissions de polluants atmosphériques, en conformité avec la réglementation en vigueur.

En outre, le Groupe PGH est doté de services spécialisés en essais et mesures, qui utilisent des techniques de pointe et des méthodes de prélèvement adaptées.



En 2025, les opérations d'analyse & de surveillance des rejets atmosphériques des entités du Groupe, se sont soldés par les résultats suivants :





2. Gouvernance Carbone dans le Groupe

La gouvernance Carbone dans le Groupe s'inscrit dans le cadre d'**un plan d'actions Bas Carbone préétabli**, pour contrôler et réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) dans l'atmosphère, et ce, d'autant plus que la taxe carbone aux frontières de l'Europe entre en vigueur en 2026.

Pour ce faire, le Groupe Poulina a engagé, en 2023, **une étude approfondie relative à la construction d'un Bilan Carbone global pour tout le Groupe**, dont le champ d'action englobe 123 filiales réparties sur 8 métiers.

Au titre de l'année 2025, les améliorations & avancées suivantes ont été réalisées dans le cadre du bilan carbone :

1. Digitalisation et automatisation de la collecte des données du bilan carbone

Le Groupe POULINA a développé **un outil digital dédié à la collecte automatique des données nécessaires au calcul du bilan carbone**. Cet outil constitue une avancée majeure dans la fiabilisation et l'efficacité de notre processus de reporting environnemental. En effet, contrairement aux méthodes traditionnelles reposant sur la saisie manuelle, **aucune saisie directe des données du bilan carbone n'est désormais nécessaire**. L'ensemble des informations est **automatiquement importé à partir des tableaux de bord opérationnels et des bases de données internes du Groupe** ; ce qui permet :

- D'obtenir **instantanément des résultats** et de faire des comparatifs affinés immédiats.
- D'assurer une **validation rigoureuse des données (3 à 4 niveaux de contrôle)** avant leur intégration dans le bilan carbone consolidé.

2. Extension du périmètre et vision plus complète de l'impact

Le développement de l'outil digital, précité, a également permis d'**élargir le périmètre de notre bilan carbone** en intégrant progressivement d'autres activités tels que les **centres d'élevage du groupe**. Cette évolution est essentielle afin d'obtenir **une vision plus précise et exhaustive de notre impact environnemental**.

3. Intégration du Scope 3 et traçabilité des données

L'outil précité permet aussi l'**intégration progressive** des émissions indirectes (Scope 3) dans le bilan carbone du groupe.

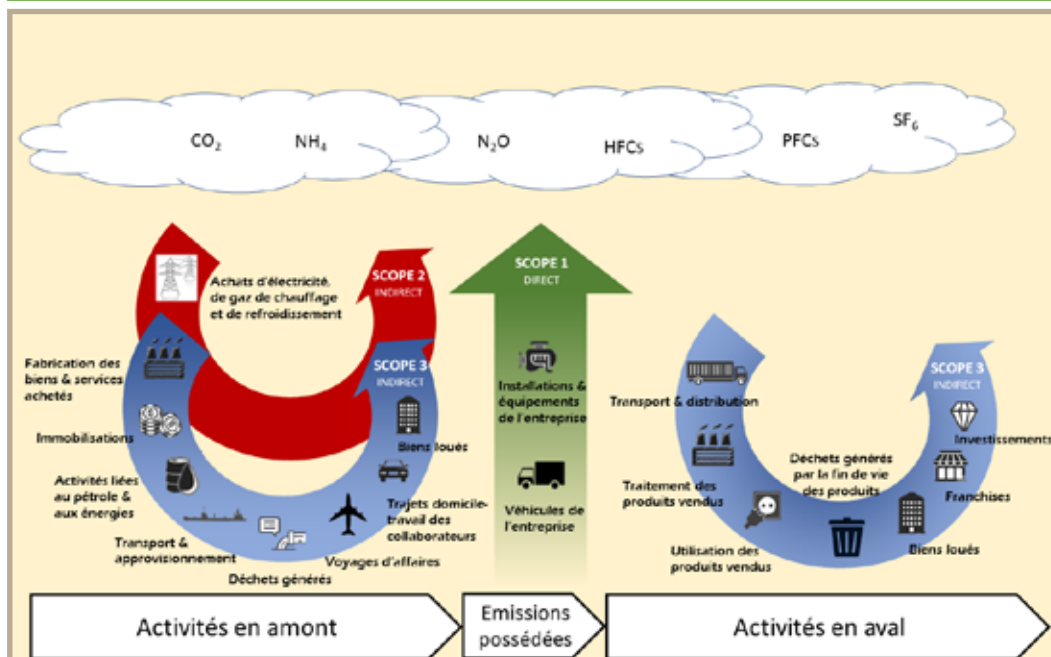
Les premiers indicateurs (KPI) intégrés concernent notamment :

- Le transport et l'approvisionnement des matières premières ;
- Le transport et la distribution des produits vendus ;
- Les flux logistiques associés aux activités du groupe.

Chaque nouveau **KPI du Scope 3** intégré dans le système permet de **recalculer et de mettre à jour les bilans carbonés des années précédentes**, garantissant ainsi une cohérence méthodologique dans le temps, une comparabilité fiable des performances environnementales, et une traçabilité complète de l'évolution de notre empreinte carbone.

<u>Année 2024</u>	<u>Année 2025</u>
7 secteurs d'activités	8 secteurs d'activité
44 filiales ou sites filiales	231 filiales ou sites filiales
Scope 1 et Scope 2	Scope 1, Scope 2 et Scope 3
Résultats N+1	Résultats Instantanés
Année de référence 2023	Traçabilité des années

MODALITÉS DE QUANTIFICATION DU BILAN CARBONE



Le périmètre opérationnel d'un Bilan Carbone détermine les sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES) en fonction de leur lien direct ou indirect avec les activités. Ce périmètre est divisé en 3 scopes :

Scope 1 : Emissions directes générées par les activités, au niveau des Sources Fixes, comme la combustion de combustibles dans les installations.

La démarche Bas Carbone, à ce niveau, porterait sur la réduction de la consommation de combustibles fossiles, l'adoption des technologies plus propres, et l'amélioration de l'efficacité énergétique.

Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie utilisée (électricité, chaleur, vapeur). La démarche Bas Carbone, à ce niveau, porterait sur la transition à l'électricité renouvelable et l'amélioration de l'efficacité énergétique.

Scope 3 : Emissions indirectes, liées à la chaîne de valeur amont et aval. La démarche Bas Carbone, à ce niveau, porterait sur la collaboration avec les fournisseurs pour réduire les émissions amont, l'optimisation de la logistique, la conception des produits à faible impact environnemental.

Il est signalé que la mise en œuvre de quantification opérationnelle des Bilans Carbone, sus indiquée, a nécessité les actions suivantes :

- Une **collecte rigoureuse des données** ; accompagnée de **formations pour une quarantaine de cadres** du Groupe, afin d'améliorer la fiabilité des informations.
- **Des vérifications pointues**, notamment sur la consommation d'électricité, l'utilisation des climatiseurs et les carburants consommés.
- **Des exercices pratiques**, en parallèle, sur des solutions Bas Carbone, qui ont permis aux cadres du Groupe de maîtriser des stratégies telles que la modélisation photovoltaïque, l'optimisation des véhicules et la gestion des déchets.



3. Avancement de la quantification empreinte carbone produit

Parallèlement à la quantification bilan carbone de ses activités, le Groupe POULINA a aussi entamé, depuis 2024, la quantification de l'empreinte carbone produit, et ce, pour une liste de produits du secteur Acier, vu le besoin prioritaire de ce secteur pour l'export.

Sur un plan général, l'empreinte carbone d'un produit est la quantité totale de GES générée tout au long du cycle de vie du produit en question, depuis la production jusqu'à l'utilisation et au recyclage. Chacune de ces étapes a un impact, plus ou moins important, sur l'environnement.

Il est signalé que les transformateurs d'acier, comme les filiales du Groupe POULINA, bien qu'elles ne soient pas des producteurs directs d'acier (étape la plus émissive), doivent intégrer dans leur empreinte carbone les émissions liées aux matériaux achetés. Il s'agit des émissions amont qui font partie du Scope 3 du poste catégorie « Biens et services achetés ». En fait, les vérifications & quantifications sont détaillées et portent sur la couverture des périmètres Scopes 1, 2 et 3 et sur la cohérence avec les usages industriels et réglementaires (notamment le MACF de l'UE).

En 2025, la quantification empreinte carbone produit a été poursuivie et affinée pour **5 sites de transformation d'acier** du Groupe, à savoir :

Filiale / Site	Produits analysés
PAF Radès	Tube et Étais métallique
PAF Étiré	Tube étiré
MBG profilage	Charpente métallique, Barrière, Produit mécanosoudé et Cabine
MBG Gaz	bouteille de gaz
MBG Galvanisation	Produit galvanisé

Ces sites sont évalués selon la méthode cradle-to-gate harmonisée, intégrant les postes matières premières, transport amont, fabrication (Scopes 1 & 2), gestion des déchets, infrastructure, et transport aval (Scope 3), et ce, pour aboutir au kg CO₂ / T produite.

En conclusion du chapitre afférent au Bilan Carbone du Groupe, il est signalé que parmi les actions qui concourent à la réduction de l'empreinte carbone, figurent les mesures prises par le Groupe permettant de réaliser des économies en Tep et un évitement de CO₂ dans l'atmosphère. Ces mesures sont traitées au niveau du chapitre ci-dessous, relatif à l'économie d'énergie.

4. Formation spécifique sur le Bilan Carbone

Le Groupe a jugé nécessaire de renforcer les compétences de ses filiales en matière de **conformité réglementaire** et de **comptabilité carbone**, moyennant la mise en œuvre d'un programme dédié, afin d'**améliorer la gestion des émissions de gaz à effet de serre (GES)**, d'**anticiper les exigences réglementaires internationales**, notamment celles liées au Carbon Border Adjustment Mechanism (**CBAM**), et d'**intégrer efficacement une stratégie bas carbone dans les activités des filiales**.

Cette démarche est de nature à contribuer au développement d'une culture carbone au sein des filiales, à améliorer la qualité des données environnementales collectées et à renforcer l'engagement des équipes opérationnelles dans la transition vers une économie bas carbone.



AUTRES MESURES ENVIRONNEMENTALES

En vue consolider sa Responsabilité Sociétale, le Groupe s'est engagé dans le renforcement de la certification de ses activités, notamment pour 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.

Nombre de filiales certifiées	Nombre de filiales certifiées	Produits analysés
9	ISO 22 000	Management en Sécurité Alimentaire.
3	FSSC 22 000	Référentiel international de gestion de la sécurité des denrées alimentaires.
17	ISO 9 001	Système Management Qualité.
8	ISO 14 001	Système de Management Environnemental.
7	ISO 45 001	Système de Management de la santé Sécurité au travail.
2	FSC	Certification internationale sur la gestion des forêts.
1	Marquage UPEC	Une certification française délivrée par CSTB qui évalue la durabilité et la résistance des revêtements de sol.
1	ISO 17 020	Certification des Sociétés ayant un service inspection garantissant la qualité produit : le cas de Bouteille de gaz à MBG Monastir.

2.

MAITRISE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE & DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Grâce à son historique et à ses réalisations, le Groupe Poulina se situe parmi les entreprises pionnières dans ce domaine.



NOTRE POLITIQUE D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE & DE DIVERSIFICATION DES SOURCES D'ÉNERGIE



Les principaux axes de notre démarche en matière d'efficacité énergétique et de développement des énergies renouvelables :

- 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 nous permettent d'optimiser notre facture énergétique et de satisfaire le cadre encouragé 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 accélérons la mise en place d'installations photovoltaïques, de différents types, pour la production d'électricité à partir de l'énergie renouvelable.

CONSOMMATION & FACTURE ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE EN 2025

Le guide reporting ESG a traité de la transition énergétique et du mix énergétique au niveau de plusieurs indicateurs tels que :

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).

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

Les données du Groupe, en matière énergétique, sont fournies dans les chapitres ci-après :

Bilan énergétique 2025 du Groupe

2 indicateurs du guide reporting ESG portent sur la consommation énergétique :

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.

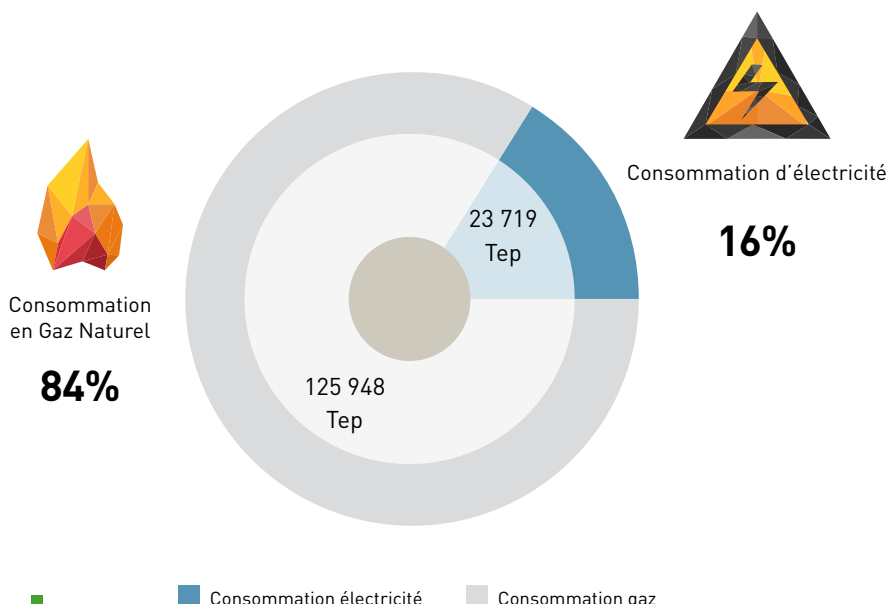
Indicateur Intensité Énergétique et Mix Énergétique :

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

En 2025, la consommation énergétique totale du Groupe Poulina (électricité et gaz) est de l'ordre de 149 667 Tep (contre 143 000 Tep en 2024), dont la facture énergétique globale est de 124 MDT HT (contre 130 MDT HT en 2024).

Données chiffrées 2025 du Groupe

Répartition de la consommation d'Énergie du Groupe




83 MDT HT
FACTURE GAZ NATUREL

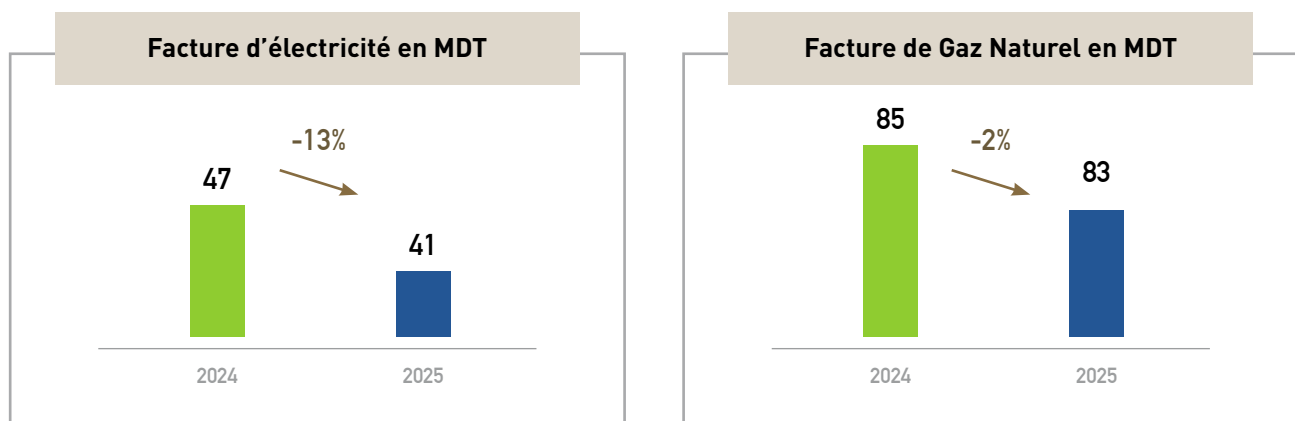
67%


41 MDT HT
FACTURE D'ÉLECTRICITÉ

33%

Évolution 2025 par rapport à 2024

En 2025, la **facture d'électricité a baissé de 13%** (de 47 à 41 MDT HT) et la facture de **gaz a baissé de 2%** (de 85 à 83 MDT HT), une réduction directement attribuée à l'entrée en exploitation des projets d'efficacité énergétique et à l'expansion du parc photovoltaïque. La part de l'électricité dans la consommation énergétique totale du Groupe est passée **de 24% à 16%**, traduisant une substitution progressive vers des modes de production décarbonés internes. A l'inverse, la consommation de gaz naturel **a augmenté de 17%** (de 107 730 Tep à 125 948 Tep) reflétant la montée en charge du parc de cogénération qui valorise cette énergie primaire avec un rendement global de 65-85%.



La réduction de notre facture énergétique est due à l'entrée en exploitation des projets d'efficacité énergétique.

MIX ENERGETIQUE & ÉCONOMIE D'ÉNERGIE 2025 DU GROUPE

Le guide reporting ESG mentionne l'indicateur suivant :

Indicateur Intensité Énergétique et Mix Énergétique :

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.

Les données du Groupe Poulina, à ce propos, se présentent ainsi :

• Accélération significative de l'économie d'énergie en 2025 dans le Groupe : une responsabilité partagée à tous les niveaux

L'année 2025 marque un saut quantitatif majeur dans la performance environnementale du Groupe : **Les économies d'énergie globales ont pratiquement doublé, passant de 17 960 Tep en 2024 à 35 218 Tep en 2025 (+96%), et les émissions de CO2 évitées ont progressé de 44 438 à 86 845 tonnes équivalent CO2 (+95%).** Cette progression place le Groupe à 59% de son objectif 2030 (146 500 T eq CO2), contre seulement 30% à la fin 2024, témoignant ainsi de l'accélération concrète de sa feuille de route de décarbonation.



Deux points méritent d’être mis en exergue, dans le cadre les résultats sus-indiqués :

- **La performance énergétique est pilotée au plus près du terrain :**

Le Groupe a mis en place un réseau de Responsables Énergie au sein de ses filiales. Ces experts assurent le suivi des consommations, l'identification des gisements d'économie, la mise en œuvre des projets d'efficacité énergétique et le pilotage des installations de production d'énergie.

A hand holding a rolled-up diploma tied with a red ribbon against a blue sky background. The diploma is white and the ribbon is red. The hand is positioned on the right side of the image.

Ingénieur Énergétique Expertise technique pour la gestion énergétique	Diplômé Bac + 5 Connaissance avancées en énergie et thermique
--	--

Consistance de cette initiative : **+20 Responsables Energie** au sein du groupe.

- **Une formation continue est octroyée de façon rigoureuse :**

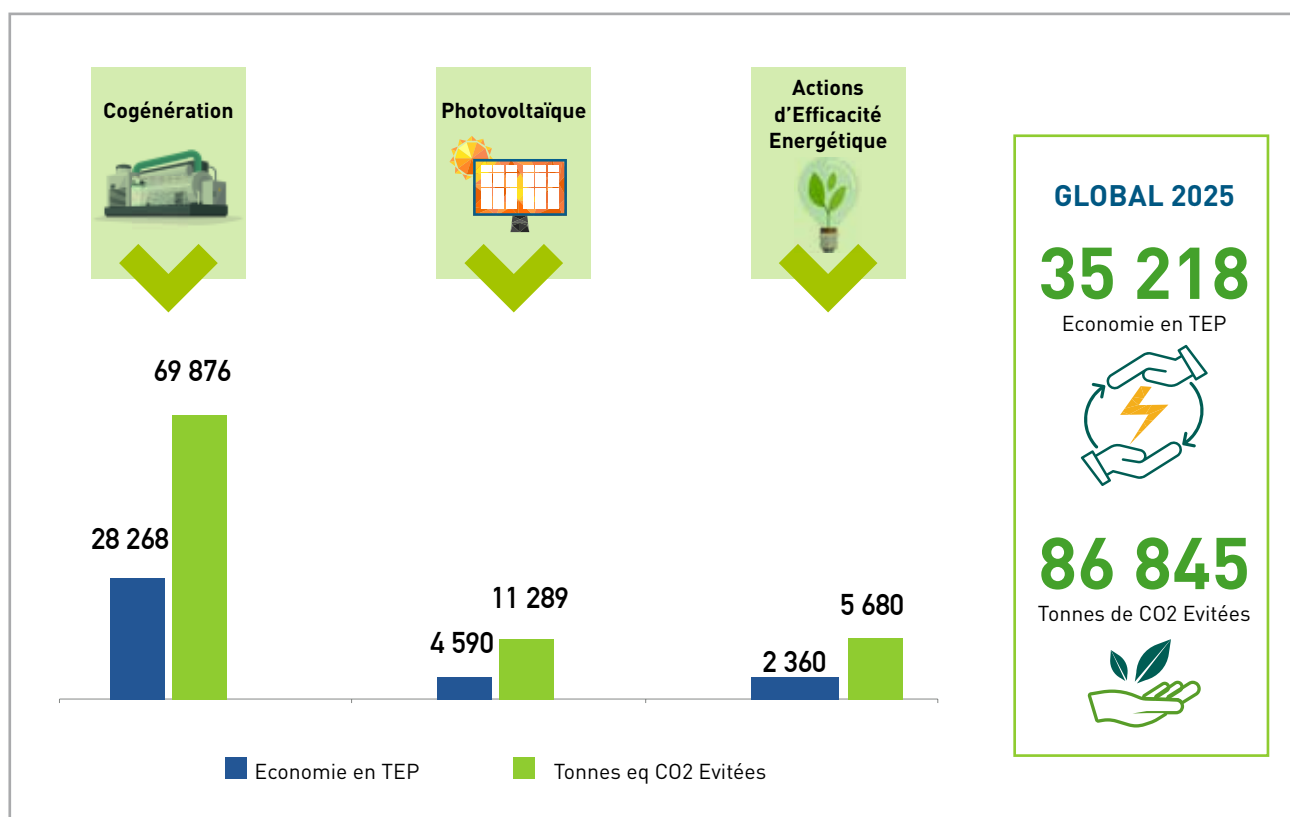
Au cours de l'année 2025, des formations spécifiques ont été dispensées, afin de renforcer les compétences techniques et managériales dans le domaine de l'énergie.



+60 Participants aux Formations réalisées en 2025.

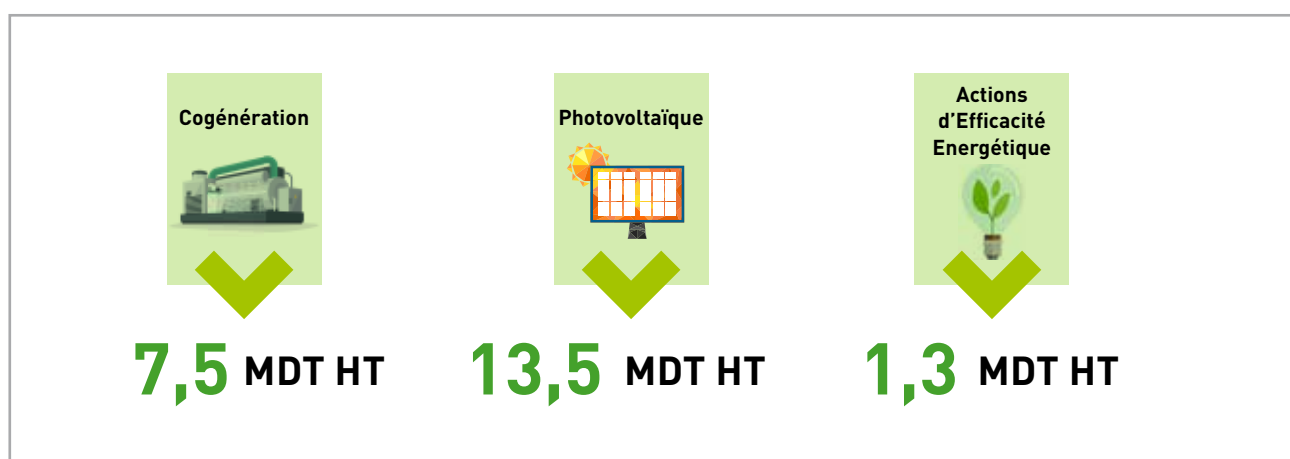


1- Chiffres globaux et par source de l'économie d'énergie en 2025



2- Coût d'investissement pour les projets d'économie d'énergie entrés en exploitation en 2025

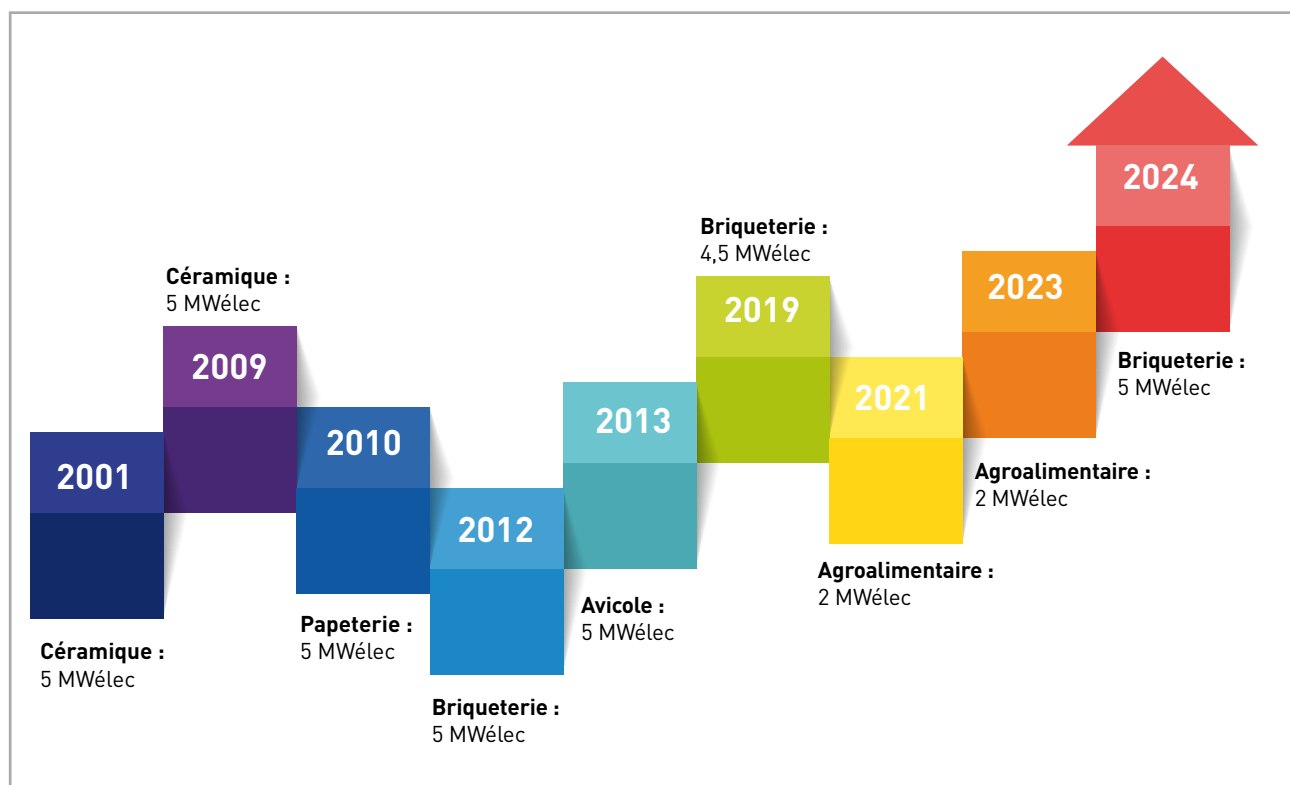
L'enveloppe d'investissement consacrée aux projets d'économie d'énergie entrés en exploitation en 2025 s'élève à **22,3 MDT HT** (7,5 MDT pour la cogénération, 13,5 MDT pour le photovoltaïque, 1,3 MDT pour l'efficacité énergétique), en retrait de **39%** par rapport aux **37,5 MDT HT** engagés en 2024. Cette rationalisation des dépenses, combinée à des résultats deux fois supérieurs en termes de CO2 évité, illustre une amélioration significative de l'**efficacité des investissements énergétiques** du Groupe.





ÉVOLUTION DE LA COGÉNÉRATION

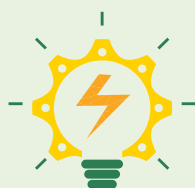
- Notre engagement en faveur de la transition énergétique a commencé **depuis 1995**, en investissant dans les installations de cogénération qui nous permettent de produire simultanément de l'électricité et de la chaleur ; diminuant ainsi les pertes énergétiques, optimisant l'utilisation des ressources et réduisant notre impact environnemental.
- Actuellement, Poulina possède dans son portefeuille énergétique **9 Unités de cogénération** d'une puissance totale installée de **38,5 MWélec ISO**.



LA COGÉNÉRATION 2025 EN CHIFFRES

38,5 MW élec

Puissance Totale Parc
Cogénération



28 268

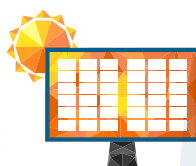
Economie en TEP



69 876

Tonnes de CO2 Évitées



Briqueterie (Ligne 2) réalisée en 2025 avec cogé & récupération thermique**DYNAMIQUE DU PHOTOVOLTAÏQUE**

- Face aux défis du changement climatique et à la nécessité de réduire la dépendance aux énergies fossiles, le Groupe a investi massivement, depuis l'année 2016, dans des infrastructures photovoltaïques, en tant qu'énergie renouvelable, afin d'augmenter la part de l'électricité verte dans son mix énergétique, contribuant par là même, positivement à la société et à l'environnement.
- En 2025, le déploiement photovoltaïque a connu une accélération remarquable dans le Groupe : 12 nouvelles installations sont entrées en production (contre 5 en 2024), portant le nombre de sites équipés de 31 à 43 et la capacité globale de 13 à 17 MWc. Ainsi, la production d'électricité verte a plus que doublé, passant de 6 051 à 12 609 MWh (+108%), et les économies associées ont progressé de 1 489 à 4 590 Tep (+208%). Cette dynamique est également soutenue par le rôle croissant de la filiale NGV (Nova Green Volt), positionnée comme acteur clé de la décarbonation interne et du transfert technologique au sein du Groupe.
- Le programme ambitieux de développement du photovoltaïque, fixé par le Groupe, lui permettra à l'horizon 2030 de multiplier par 4 la capacité actuelle de 17 MWc.

LE PHOTOVOLTAÏQUE 2025 EN CHIFFRES

43
sites

Equipés par installations
photovoltaïques

17
MWc

Capacité actuelle Globale

Réalisations en 2025

12

Nouvelles installations sont
entrées en production

4
MWc

Puissance mise en service
en 2025

2025 en chiffres

12 609 MWh

Production d'électricité

« Verte »

(VS 6 051 MWh en 2024)



4 590

Economie en TEP

(VS 1 489 TEP en 2024)



11 289

Tonnes de CO2 Evitées

(VS 3 661 T CO2 en 2024)



Réalisation et accomplissement

Fiche Projet

Société : SGTM
 Secteur d'activités : Acier
 Localisation : El Fahs
 Puissance installée : 228,26 kWc
 Type d'installation : Charpente

Economie en Tep

**87**

TEP/an

Quantité de CO2 évitée

**214**

Tonnes eq CO2/an



Installation de 228 kWc en régime d'autoconsommation à El Fahs

Fiche Projet

Société : MBG Galvanisation
 Secteur d'activités : Acier
 Localisation : Grombalia
 Puissance installée : 232,78 kWc
 Type d'installation : Charpente

Economie en Tep

**90**

TEP/an

Quantité de CO2 évitée

**222**

Tonnes eq CO2/an



Installation de 223 kWc en régime d'autoconsommation à Grombalia

Fiche Projet

Société : Couvoir Saouef
 Secteur d'activités : Aviculture
 Localisation : Zagouane
 Puissance installée : 601,725 kWc
 Type d'installation : Charpente

Economie en Tep

**237**

TEP/an

Quantité de CO2 évitée

**582**

Tonnes eq CO2/an



Installation de 601 kWc en régime d'autoconsommation à Saouef



Implication RSE de notre filiale NGV : acteur de la décarbonation interne



POURSUITE DE L'AUDIT ÉNERGÉTIQUE & DES ACTIONS D'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

- En 2025, 9 audits énergétiques ont été réalisés (contre 8 en 2024), avec 8 nouveaux prévus en 2026, confirmant la régularité du programme. Les économies issues de ces actions s'établissent à **2 360 Tep et 5 680 T eq CO2 évitées**, en légère baisse par rapport à 2024 (2 560 Tep / 6 093 T eq CO2). Les axes d'action ont évolué : en 2025, l'accent porte sur la mutualisation du transport d'énergie (thermique et électrique entre sites), le déploiement du logiciel Energy Save de monitoring en temps réel, et l'introduction de l'IA pour amplifier la performance énergétique.



Audit Énergétique : Gain Escompté et Gain prévu



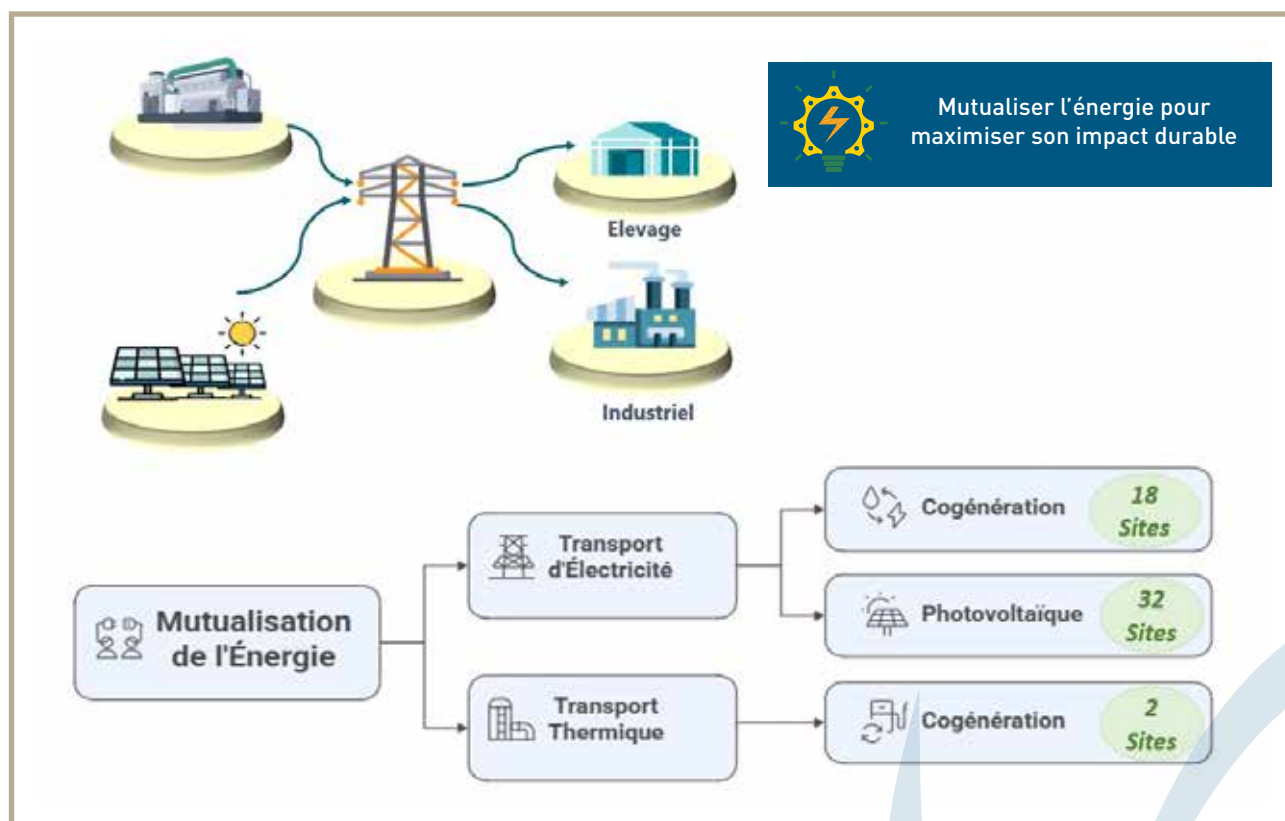
Transport de l'énergie : Mutualisation de l'énergie



Logiciel de Gestion d'Énergie ENERGY SAVE

• Développement d'un Ecosystème Energétique Mutualisé

Dans une logique d'écologie industrielle, le Groupe a développé plusieurs initiatives de mutualisation visant à optimiser l'utilisation des ressources, réduire les pertes et maximiser la valorisation des énergies produites localement.



• Digitalisation de la gestion de l'énergie pour accélérer la performance durable

Le Groupe POULINA a déployé un logiciel centralisé de gestion de l'énergie couvrant l'ensemble de ses sites industriels. Cette plateforme digitale lui permet le suivi, en temps réel, des consommations électriques et thermiques, la détection automatique des dérives et la génération de tableaux de bord décisionnels. Grâce à cet outil, plusieurs actions correctives ont été engagées, permettant de réaliser des économies d'énergie significatives et de renforcer la trajectoire de décarbonation du Groupe.



Réduction du nombre et de la durée des pannes.

Surveillance des différents paramètres

Alarmes et notification des événements

Distribution de l'énergie en temps réel

Des rapports automatiques et outils d'analyse et d'aide à la décision.

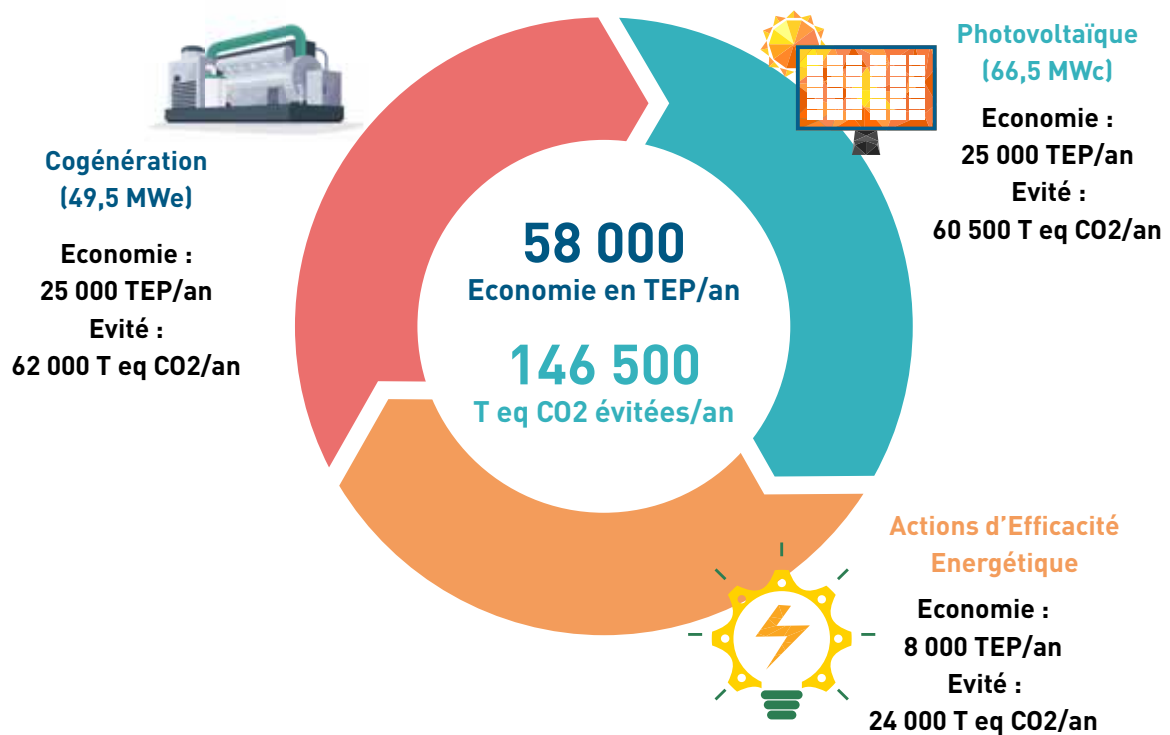
Une solution de supervision électrique et de monitoring énergétique permettant la maîtrise de l'énergie, la performance industrielle et l'efficacité de la maintenance



OBJECTIFS ÉNERGETIQUES DU GROUPE POUR 2030

L'engagement du Groupe Poulina envers la durabilité environnementale se poursuit sur le long terme, en ce qui concerne l'économie d'énergie, la transition énergétique et l'évitement de CO2 dans l'atmosphère.

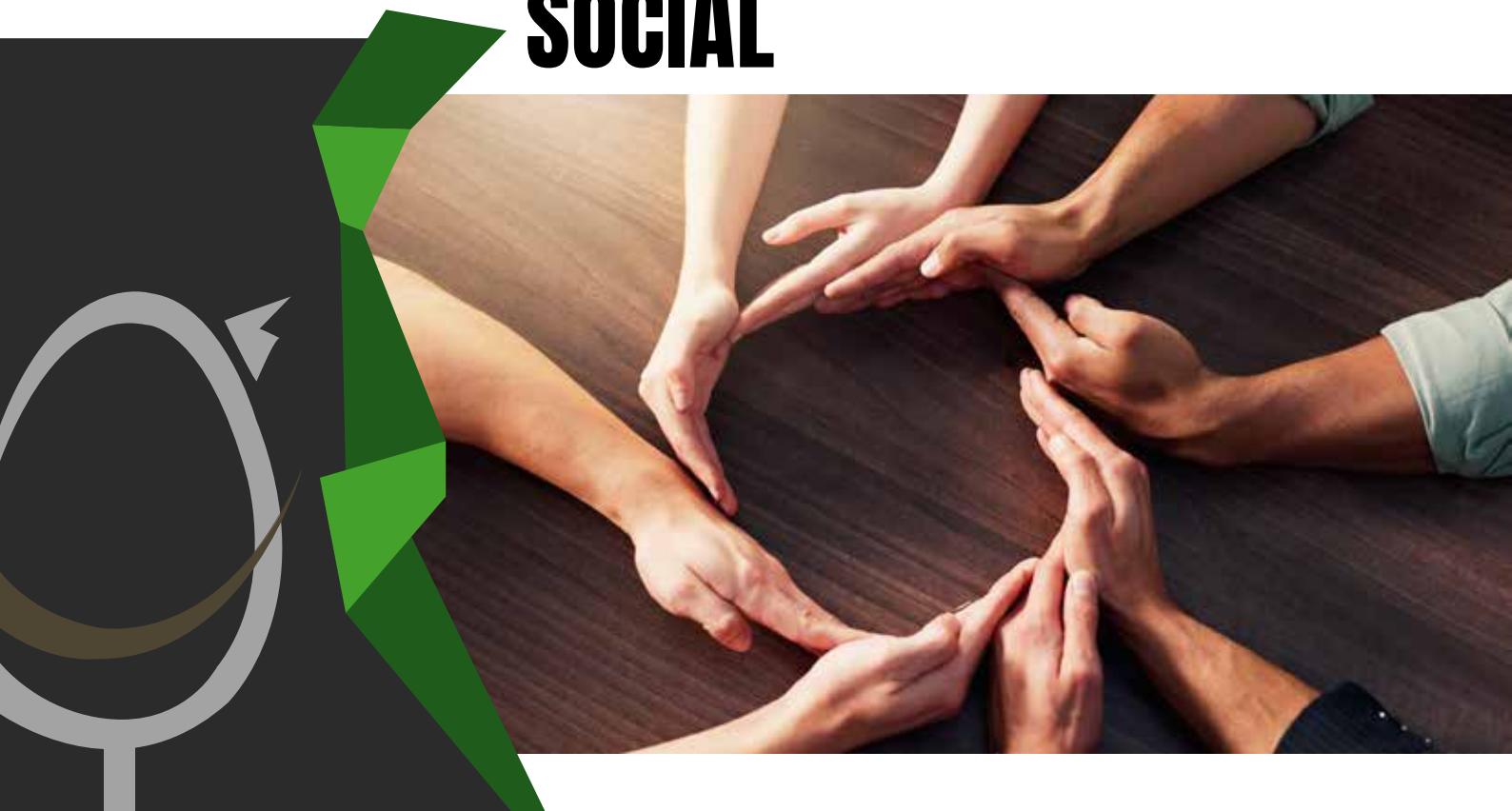
A l'horizon de **2030**, et en se basant sur notre charte énergétique et notre programme d'efficacité énergétique, nous estimons atteindre une **économie globale de 58 000 Tep/an** (contre 35 218 Tep en 2025, et contre 17 960 Tep en 2024) et un **évitement d'équivalent CO2** dans l'atmosphère de l'ordre de **146 500 tonnes/an** (contre 86 845 tonnes eq CO2 en 2025, et contre 44 438 tonnes eq CO2 en 2024).



La filiale Nova Green Volt est active dans le domaine
des énergies propres & renouvelables



II. SOCIAL



1. AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QVT ET DU BEA

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



Convaincus que notre capital humain représente notre principale richesse, notre priorité est de protéger la santé physique et mentale de nos ressources humaines qu'elles travaillent sur site, en déplacement ou à distance. Dans ce cadre, et conformément à nos engagements sociaux, nous mettons en œuvre des actions visant à garantir leur bien-être et leur sécurité.

- 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, laquelle diversité contribue à la richesse de l'entreprise.
- Nous renforçons la communication interne qui incarne le lien fondamental entre les collaborateurs et la vision partagée de l'entreprise, en vue de garantir que chacun de nos employés se sente informé, écouté et impliqué.
- Nous consolidons la cohésion, la forte identité et l'appartenance de notre personnel au Groupe, ce qui favorise la cohésion, l'alignement des objectifs, la motivation des équipes et l'ambiance positive de travail.

- 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.

Évènement interne de félicitations de bacheliers (familles personnel du Groupe)



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.

2. INSERTION EN CDI, CONFORMÉMENT À LA RÉGLEMENTATION

Indicateur Emploi :

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

Indicateur Emploi :

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

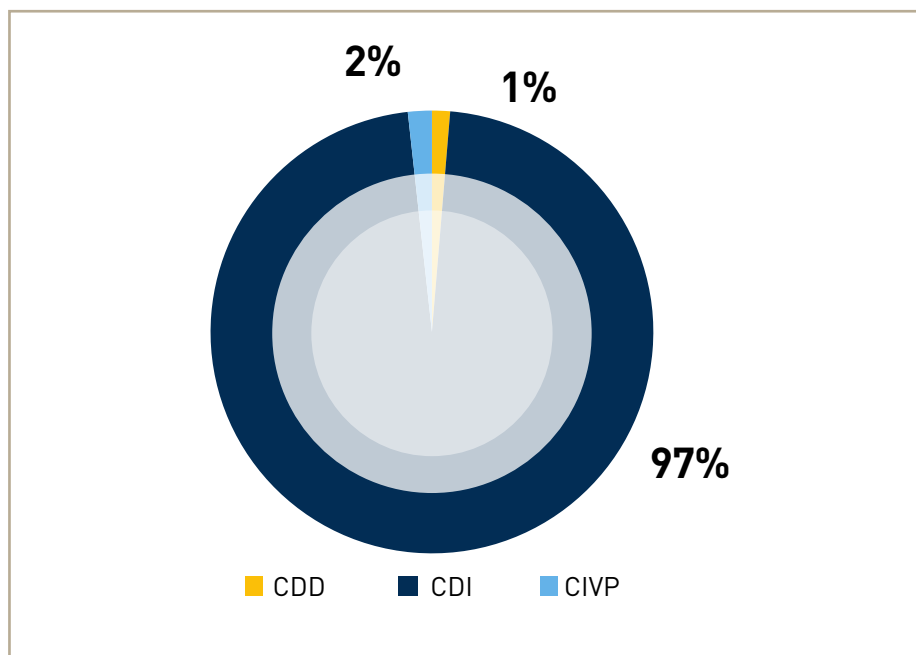
Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale et en conformité avec les dispositions de **la loi n° 2025-9 du 21 mai 2025** portant réforme du droit du travail en Tunisie, et consacrant le contrat à durée indéterminée (**CDI**) comme norme principale d'emploi, le Groupe Poulina a engagé un processus de régularisation des employés initialement recrutés sous forme de contrats CDD ainsi que ceux travaillant selon la sous-traitance main-d'œuvre.

A cet effet, **au titre de l'exercice 2025, la régularisation réalisée a porté sur 5 800 situations**, comme suit :

- 4 000 contrats initialement CDD ont été convertis en contrats CDI ;
- 1 800 sous-traitants main-d'œuvre ont aussi intégré le Groupe selon des contrats CDI.

Ainsi et en 2025, l'ensemble des collaborateurs initialement recrutés dans ce cadre ont intégré durablement le Groupe avec des contrats à durée indéterminée, traduisant l'engagement du Groupe en faveur de la stabilité de l'emploi, du respect du cadre réglementaire et de la promotion d'un travail décent et durable.

Sur le plan global, la répartition 2025 au niveau du Groupe, se présente ainsi :



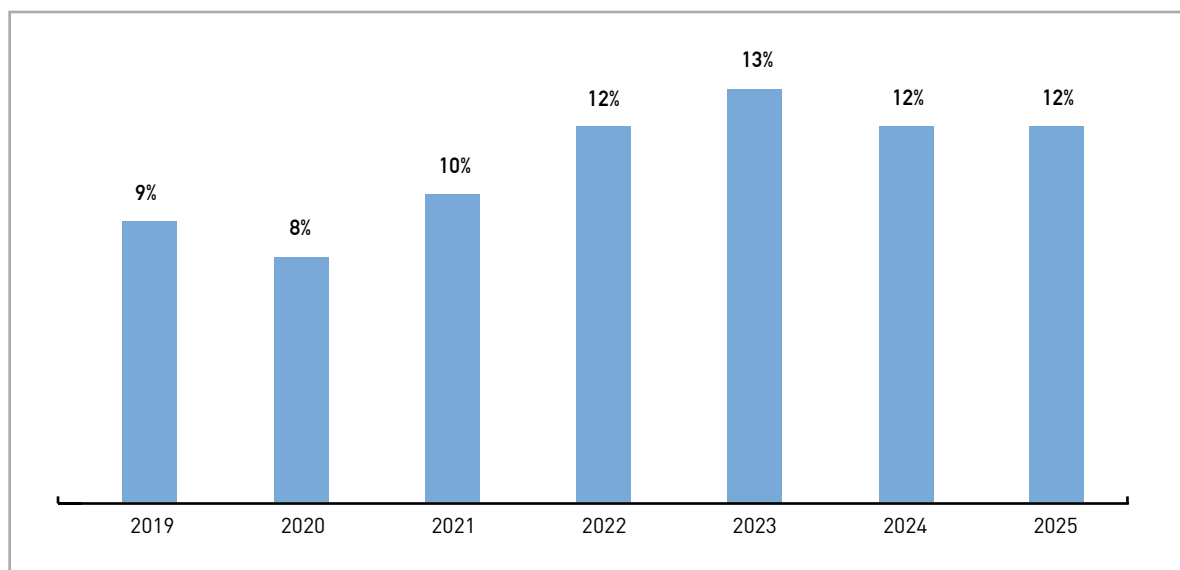
A titre de comparaison, la répartition en 2024 était ainsi : CDI 38%, CDD 32%, sous-traitance main-d'œuvre 28%, CIVP 2%.

3. RÉPARTITION DES EMPLOIS ET NON-DISCRIMINATION

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 :

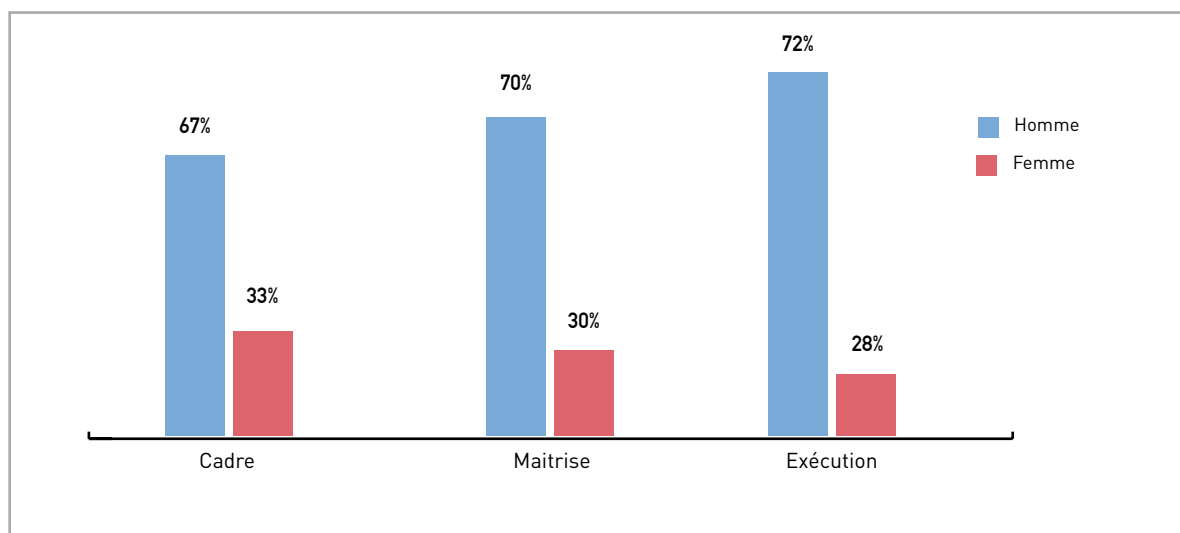


Indicateur Diversité et Égalité des Chances :

S3- Répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle.

Compte tenu de la nature des activités du Groupe et des exigences opérationnelles associées à ses différents métiers, la répartition moyenne des effectifs, par genre, s'établit à **70% d'hommes et 30% de femmes**.

Cette distribution reflète les spécificités des catégories professionnelles du Groupe et est détaillée ci-après par catégorie, conformément à notre approche de transparence et d'analyse des effectifs :



Indicateur Lutte contre la discrimination :

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

Au fil des décennies, Poulina a construit une culture d'entreprise distinctive, porteuse d'une identité forte, partagée par l'ensemble de ses collaborateurs. Cette culture repose sur un socle de valeurs organisationnelles (codifiées dans la charte de l'employé) visant à promouvoir l'égalité, à prévenir toute forme de discrimination et à garantir un équilibre social durable.



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.

4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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.

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).

Un ensemble de mesures importantes, au niveau du Groupe, méritent d'être mises en exergue :

1. PRÉVENTION

- **Anticipation des risques :** tel est le principe absolu de la démarche du Groupe en matière SST. De manière plus large, il s'agit du trio anticipation, formation et information. En ce sens, la prévention des maladies professionnelles, des accidents de travail et d'incendie ainsi que la sécurité industrielle ne sont pas perçues comme une contrainte réglementaire, mais comme un droit fondamental qui protège le capital du Groupe le plus précieux, l'humain, tout en garantissant la continuité des activités.

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'anticipation des risques :

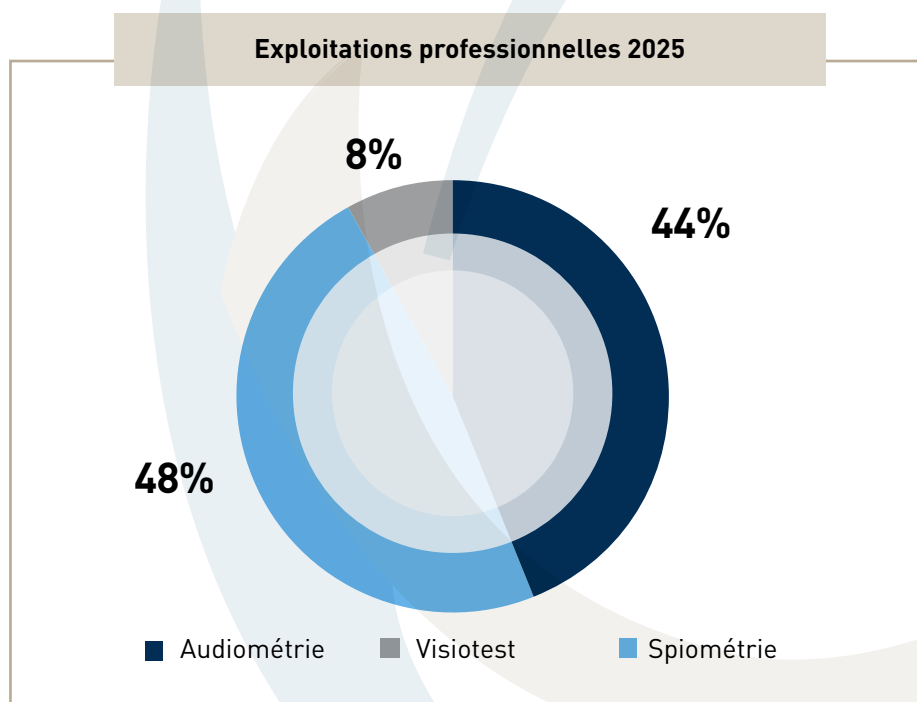
- Le Groupe renforce les mesures permettant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
 - Utilise des équipements de protection et de sécurité adéquats, conformément aux standards internationaux.
 - Met à la disposition des employés la documentation relative à la SST, avec un guide de bonnes pratiques.
 - Développe une véritable culture de santé et de sécurité, moyennant l'engagement et l'implication directe des collaborateurs dans ce processus.
-
- **47 Responsables Santé et Sécurité au travail** exercent dans les différentes filiales du Groupe pour renforcer l'encadrement et la prévention.

2. ORGANISATION STRUCTURELLE DÉDIÉE

- **Structures dédiées à la Sécurité au Travail :** dans le cadre de l'anticipation des risques en matière de Sécurité, le Groupe a mis en place 3 unités techniques spécialisées : unité sécurité Machine, unité sécurité Incendie et unité sécurité au Travail.
- **Structure dédiée à la Santé au Travail :** dans le cadre de sa politique de prévention des maladies professionnelles, le Groupe met à la disposition de ses travailleurs une salle d'exploration professionnelle équipée d'appareils spécifiques et supervisée par des techniciens bien formés, pour les examens médicaux.

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.



3. CAMPAGNES DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL

- Journées de sensibilisation au diabète et à l'hypertension artérielle



Dans le cadre de la promotion de la santé et de la prévention des maladies chroniques, cette journée de sensibilisation à l'hypertension artérielle (HTA) et au diabète vise à informer et à sensibiliser sur deux pathologies à fort impact sur la santé publique. Souvent silencieuses, ces maladies peuvent entraîner de graves complications lorsqu'elles ne sont pas dépistées et prises en charge à temps.

210 employés ont participé à cette journée qui a pour objectif de renforcer les connaissances sur les facteurs de risque, les moyens de prévention, l'importance du dépistage précoce et l'adoption d'un mode de vie sain. Elle constitue également une occasion d'encourager chacun à adopter des comportements favorables à la santé et à mieux comprendre l'importance du suivi médical.

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

En octobre 2025, le Groupe PGH, engagé dans la prévention et le dépistage, a organisé des journées de sensibilisation au cancer du sein, offrant la possibilité à plus de **500 femmes de son personnel**, réparties dans les différentes filiales, de se faire dépister.



- **Campagne de don du sang**

Acte simple mais vital, le don du sang permet de sauver de nombreuses vies. Dans le cadre de son engagement social et humanitaire, une journée de don du sang a été organisée, pour contribuer à la disponibilité des produits sanguins et soutenir le système de santé.

L'objectif de cette initiative est de promouvoir la participation volontaire et de renforcer l'esprit de solidarité au sein du personnel. Au total, **94 employés** ont donné leur sang lors de cette journée.



4. INVESTISSEMENTS DEDIES À LA CONSOLIDATION DE LA PREVENTION & DE LA PROTECTION DES RISQUES SST

Les dépenses d'investissement en rapport avec la SST, qui ont été réalisées dans le Groupe, au titre de 2025, ont atteint 3,7 MDT contre 2,7 MDT en 2024).

5. INDICATEURS CLÉ DÉMARCHE DU GROUPE SST / ESG

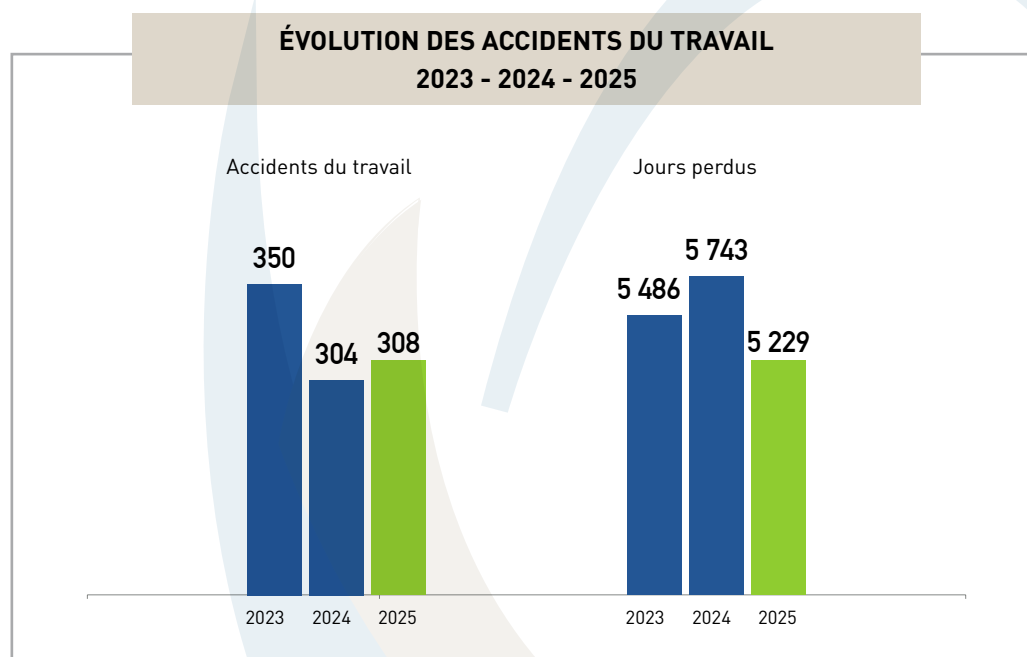
L'impact des mesures est récapitulé dans les 2 tableaux ci-dessous :

Pilier ESG	Action Sécurité & Incendie	Impact Direct
Social	Formation SST et équipements (EPI)	Réduction du taux de fréquence des accidents
Gouvernance	Audit de conformité des sites industriels	Transparence et gestion des risques assurantiels
Environnement	Bassins de rétention et détection précoce	Prévention des catastrophes écologiques (inondations)
Économie	Systèmes anti-incendie TIER IV (Data Center)	Garantie de la continuité des activités

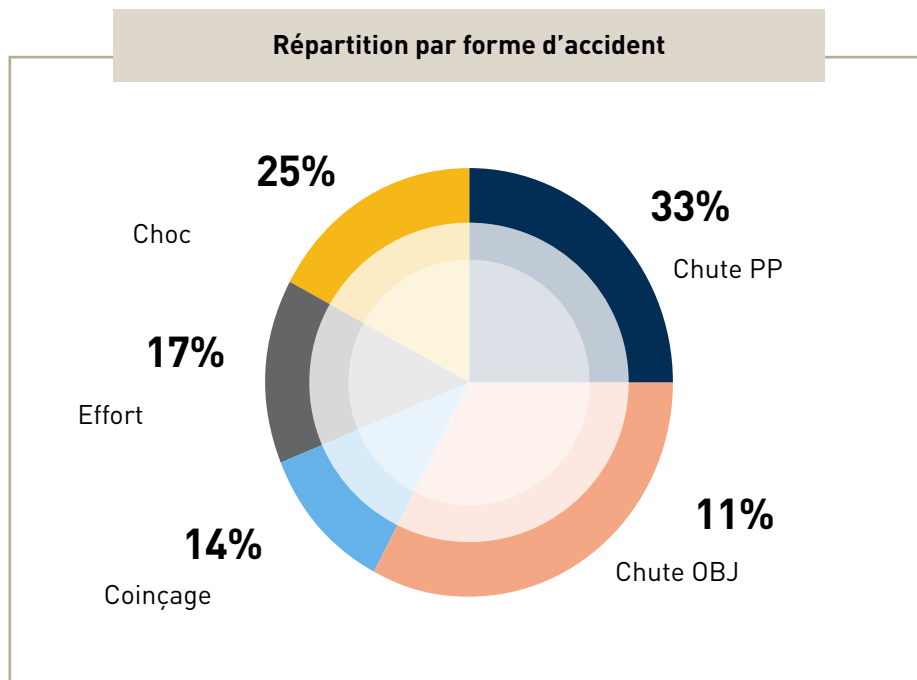
Étape	Action Technique	Impact RSE (Critères ESG)
Prévention	Installation de sprinklers et murs et portes coupe-feu	E (Environnement) : Protection de l'écosystème local.
Protection	Dotation d'EPI ergonomiques	S (Social) : Santé au travail et réduction de la pénibilité.
Gouvernance	Comités de sécurité mensuels (CHSCT)	G (Gouvernance) : Éthique des affaires et transparence.

6. ACCIDENTS DE TRAVAIL ENREGISTRÉS EN 2025 DANS LE GROUPE

Le nombre d'accidents du travail enregistrés en 2025 a diminué par rapport à 2023, tout en augmentant légèrement par rapport à 2024. Cette baisse est estimée à environ 14% par rapport à 2023, tandis que le nombre de jours perdus a connu une légère diminution :



Les causes principales des accidents sont liées aux chutes de plain-pied (glissades) et aux chocs contre ou heurt par des objets.



Les 3 unités techniques spécialisées en matière de Sécurité (Sécurité Machine, Sécurité Incendie et Sécurité au Travail) ont établi 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.

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.



5. DROITS DE L'HOMME

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).

Le Groupe Poulina veille, sans aucun doute, 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 RELATIVE AUX DROITS DE L'HOMME



- Nous nous interdisons d'employer de façon informelle, tous nos emplois doivent être bien organisés et réglementaires.
- Nous évitons 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 ».
- Nous nous interdisons d'employer des mineurs, conformément aux dispositions du code du travail et notamment ses articles 53 à 60 sur l'âge minimum d'admission au travail.
- Nous nous interdisons également de traiter avec les fournisseurs ou clients qui s'avèrent non conformes à ces obligations légales.

6. FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL

Indicateur Formation :

S9.1- 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.

Convaincu que le développement des capacités du personnel représente un facteur primordial pour la pérennité et la prospérité de toute entreprise, 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 2025



- Coursus 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)
- Capsules vidéos « Flash RH » visant à sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes RH & développement du personnel.

Capsules vidéos de sensibilisation du personnel « RH by PGH »



CHIFFRES CLÉS

DE NOS FORMATIONS DISPENSÉES EN 2025



- **543** formations réalisées
- **7576** participants
- **28** sessions Poulina Embarquement pour **361** nouvelles recrues
- **14** formations à distance
- **6516** heures de formation
- **24** Formations dispensées sur des thèmes environnementaux, soit **186** heures

Formations « Présentielles »



7. DEVELOPPEMENT DES RELATIONS DU GROUPE AVEC LES ÉCOLES SUPÉRIEURES EN 2025

Dans le cadre de son engagement Responsable, le Groupe POULINA développe des relations durables avec les établissements d'enseignement supérieur à travers des visites d'écoles et participe à des événements académiques, contribuant au rapprochement entre le monde éducatif et le monde professionnel et à la promotion de l'employabilité des jeunes.

Job Fair ISET 2025



ESENET 2025



Nutrimix : École Polytechnique Internationale Privée De Tunis

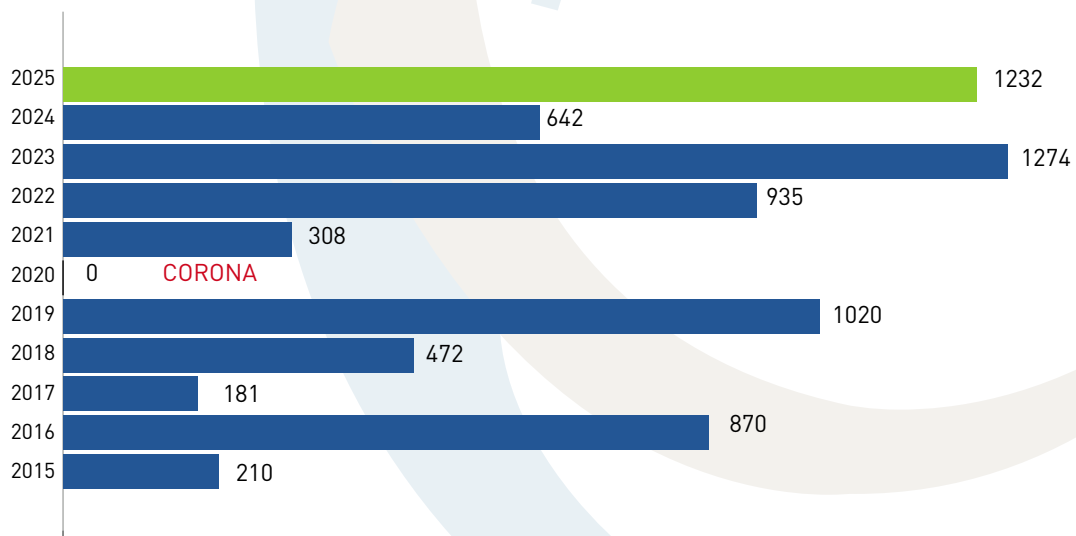


CJO : Ecole Nationale des Ingénieurs de Carthage



VISITES DES SITES EL MAZRAA : ÉTUDIANTS & AUTRES

Progression nombre des visiteurs par année





ORGANISATION D'ACCEUIL DES STAGIAIRES



8. AUTRES MESURES EN FAVEUR DU PERSONNEL



- 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.
- Prise en charge par le Groupe du **Transport** d'une partie du personnel, via des opérateurs agréés, favorisant ainsi le bien-être des collaborateurs et contribuant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le coût annuel de cette prestation est de **3,7 MD en 2025**, contre 2,3 MD en 2024.
- **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, excursions & voyages, 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 à partir de 2024 d'une **assurance groupe** étendue.
- **Actions de soutien au profit des employés** du Groupe, à l'occasion d'événements ou pour certaines situations.

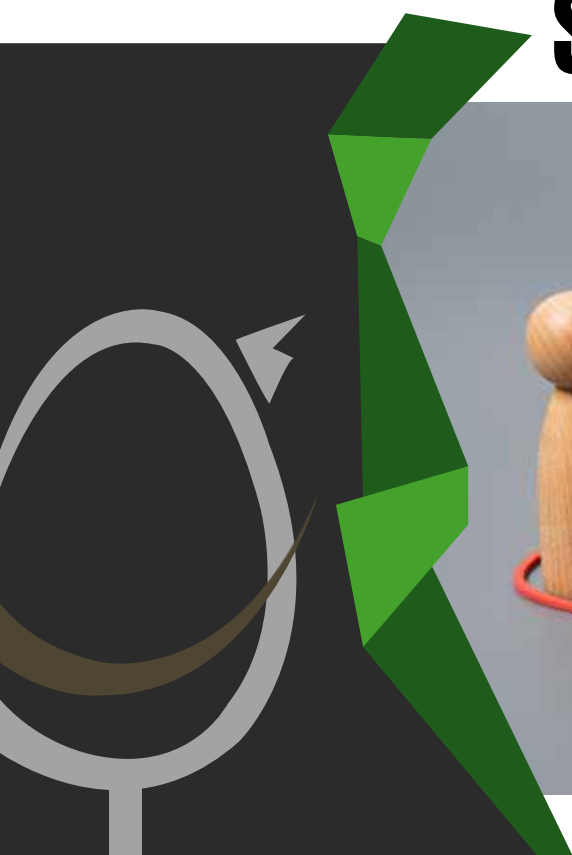
Encouragement des enfants de nos employés / réussite aux examens



Fête des femmes 2025



III. SOCIÉTAL



Au titre de l'engagement envers le développement durable, le Groupe Poulina a poursuivi, en 2025, son rôle actif en tant qu'entreprise citoyenne, et ce, **en intégrant volontairement des considérations d'ordre sociétal dans ses actions**. Il s'agit en l'occurrence :

- De l'adoption par le Groupe d'un comportement responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement, en tenant compte des impacts économiques, sociaux et environnementaux de ses actions sur les parties prenantes.
- De la matérialisation de la citoyenneté active du Groupe, en contribuant à la promotion de l'éducation, au développement du savoir et aux actions de différentes natures touchant des aspects de la vie sociale et des individus, et ce, notamment par le biais de la Fondation Poulina pour le Savoir (érigée en 2016).



HACKATHON
2nd edition





APERÇU SUR LES CONTRIBUTIONS 2025 DU GROUPE AU NIVEAU SOCIÉTAL & LOCAL



L'engagement ESG ou RSE de l'entreprise implique aussi d'agir sur le volet sociétal qui touche les aspects de la vie sociale et des individus.

Les actions réalisées, à ce titre, par le Groupe POULINA en 2025, ont été globalement de l'ordre de 580 mdt, réparties ainsi :

Contributions à la promotion de l'Education et au développement du Savoir :

- **Réhabilitation & réaménagement d'un Lycée secondaire au Bardo :** Après avoir pris en charge les travaux de la première tranche, en 2024, qui a concerné le réaménagement du Labo de ce Lycée, pour un montant de 450 000 DT ; la Fondation Poulina Pour le Savoir a pris également en charge les travaux de la deuxième tranche de ce Lycée, en 2025, et ce, pour un montant de **290 000 DT** qui ont concerné l'infrastructure, les classes et l'amphi.
- **Réparation d'écoles, et soutien d'initiatives scientifiques & recherche :**
Les actions prises en charge ont atteint 10 000 DT en 2025.

Soutien d'élèves et contributions à des évènements scolaires :

- Il s'agit notamment de dons accordés à l'occasion de la rentrée scolaire ou de la réussite scolaire ou d'encouragement de lauréats. En 2025, ces actions ont totalisé **47 000 DT**.

Aides à l'occasion du mois de Ramadhan :

- L'octroi d'aides en nature au profit de familles nécessiteuses, au titre du mois de Ramadhan, et les contributions aux Restos du Cœur de Ramadhan, ont atteint **123 000 DT** en 2025.

Soutien et dons à des institutions & organismes régionaux et locaux :

- Les différentes contributions, à ce titre, ont atteint un montant de l'ordre **93 000 DT**.

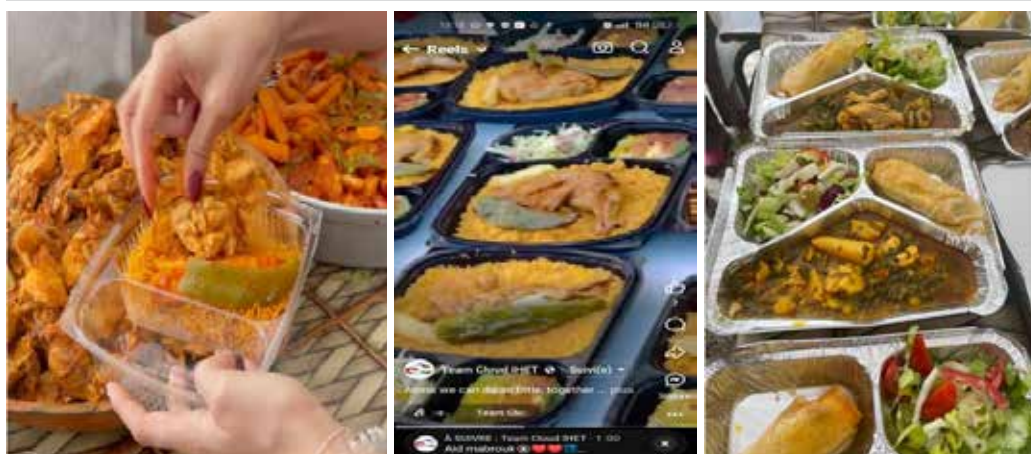
Autres actions sociétales :

- Outre ce qui ci-dessus, les diverses autres contributions sociétales du Groupe ont été de l'ordre de **15 000 DT** en 2025.

Réhabilitation & Réaménagement d'un Lycée secondaire au Bardo (2025)



Contribution aux Restos du cœur de Ramadhan



Contribution Evènement 2025 des Jeunes Scouts



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 poursuivons la consolidation de 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 avec toutes les parties prenantes, sachant que la gestion participative et la responsabilisation du personnel sont en vigueur à Poulina depuis les années 80.
- 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.
- Nous contribuons volontairement aux enjeux du développement durable, par une vision à long terme favorisant un avenir plus durable pour les générations présentes et futures.

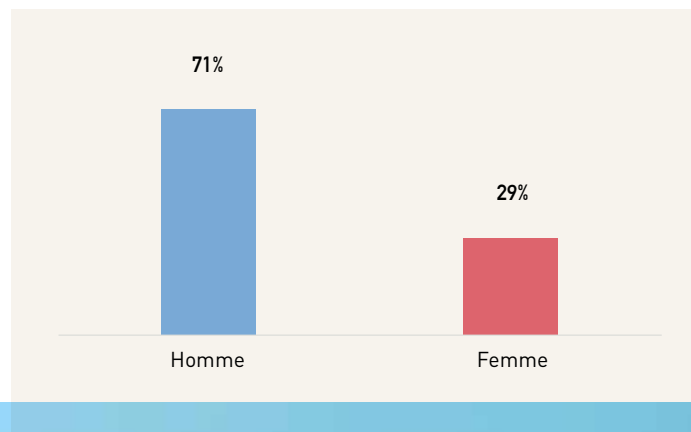
1. DIVERSITÉS DES ORGANES DE DIRECTION & INDÉPENDANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans ce qui suit, les données du Groupe sont présentées par rapport aux indicateurs du guide reporting ESG (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 1 737 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 Indépendance du Conseil d'Administration :

G2.2- Le pourcentage des administrateurs indépendants au sein du Conseil d'Administration.

Deux (2) Administrateurs indépendants siègent au Conseil d'Administration de la société PGH, qui est composé en tout de neuf (9) Administrateurs, représentant ainsi 22%.

2. CONFORMITÉ LÉGALE

Indicateur Principe de la légalité :

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

Nos évaluations de conformité légale



Nous disposons d'un système rigoureux, pour évaluer en permanence le respect des obligations légales et réglementaires. Grâce à un suivi continu et structuré, nous veillons à ce que toutes nos activités soient conformes aux lois & réglementations en vigueur.

Nos Unités Opérationnelles de la Holding jouent un rôle central dans ce processus. Elles encadrent, assistent et contrôlent les filiales pour s'assurer que les normes légales sont respectées à tous les niveaux.

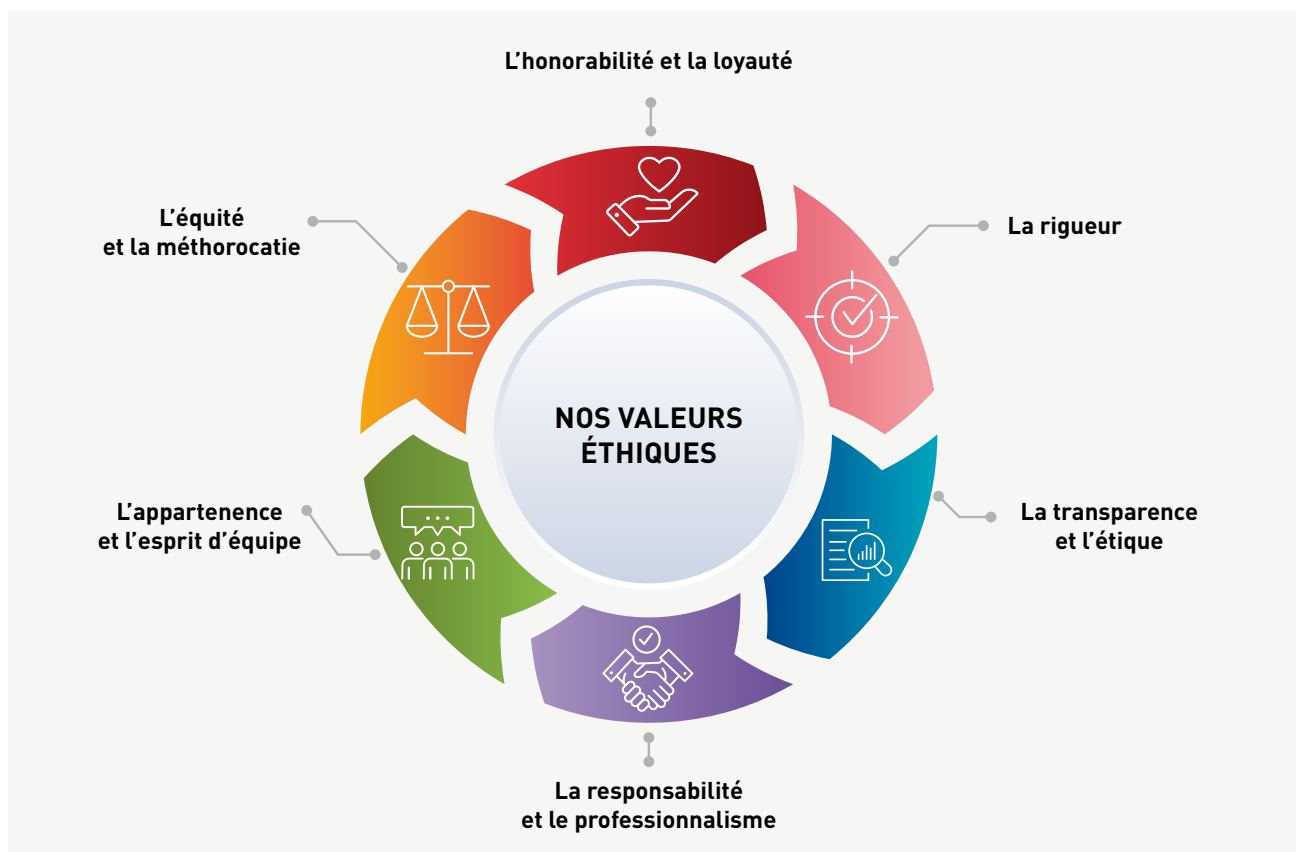
En parallèle, les domaines transversaux tels que les finances, la comptabilité et les aspects juridiques sont centralisés au niveau de la Holding. Cette centralisation permet une gestion cohérente et une conformité optimale dans des secteurs clés.

3. ÉTHIQUE & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Indicateur Ethique et intégrité et Lutte contre la corruption :

G8- L'existence dans l'entreprise d'un code de bonne conduite et /ou de déon-tologie et /ou d'éthique(Oui/Non).

La culture d'entreprise de POULINA 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'Éthique 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.

Sur le plan opérationnel :

- L'ensemble des membres de gouvernance et du personnel du Groupe bénéficient d'un accès direct et permanent aux manuels et procédures afférents à l'Éthique et la Lutte Anti-Corruption, via le portail informatisé du Groupe.
- Des messages réguliers de sensibilisation, à ce sujet, sont envoyés à chaque acheteur sur son poste de travail, leur rappelant l'importance de ces valeurs.



215 codes éthiques ont été signés par les acheteurs du Groupe



- Le Groupe veille à ce que les partenaires (clients, fournisseurs, prestataires), avec qui il rentre en affaire, soient bien informés et respectueux des normes éthiques les plus strictes qui régissent le Groupe.

Indicateur Éthique et intégrité et Lutte contre la corruption :

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

SENSIBILISATION DES PARTIES PRENANTES INTERNES AUX EXIGENCES ÉTHIQUES ET LEUR FORMATION AUX POLITIQUES & PROCÉDURES ANTI-CORRUPTION

Dans une démarche de plus en plus axée sur la durabilité, la Direction des achats du Groupe est engagée dans la formation du personnel, ayant rapport avec l'achat dans le Groupe, sur les critères ESG et l'Achat Responsable, et ce, notamment par :

- Des sessions de formation régulières, organisées à ce propos ;
- La mise à disposition des intéressés d'outils pratiques pour intégrer ces critères & principes dans les décisions.
- Une communication transparente et un suivi continu, pour avoir un impact positif & systématique sur l'environnement et la société.

En 2025, 4 types de formations ont été réalisés en matière d'achat responsable :

★ **6 formations spécifiques pour les nouvelles recrues**

Il s'agit de sessions d'intégration et de sensibilisation aux pratiques d'achat responsable, qui sont dispensées aux nouveaux employés, favorisant une immersion rapide dans notre culture d'éthique et de durabilité.

★ **3 formation Technico-Achat**

Il s'agit de sessions spécialisées, élargissent les connaissances du personnel sur la durabilité des produits, en se concentrant sur l'analyse de leur impact tout au long de leur cycle de vie.

★ **6 formations au profit des acheteurs dans les filiales du Groupe**

Ce sont des formations dédiées, visant à renforcer l'éthique et la responsabilité de ces acheteurs.

★ **3 formations au titre de Poulina académie - Métier Achat**

C'est un programme conçu pour les jeunes diplômés, visant à leur fournir des compétences pratiques et une compréhension approfondie des achats responsables.

80% des jeunes diplômés ont été recrutés, en 2025, dans des postes achats.



4. RENFORCEMENT DE LA STRATÉGIE DE MANAGEMENT DES RISQUES



En 2022, le Groupe POULINA a arrêté **une Stratégie de Management des Risques**, dans le cadre des saines pratiques de gestion qui se réfère à L'Enterprise Risk Management (ERM). La mise en œuvre de la Stratégie de Management des Risques se fait de façon progressive, selon un processus visant à identifier, analyser et évaluer les risques potentiels liés aux activités du Groupe, afin de les traiter pour réduire leur impact.

AVANCEMENT 2025 DES DISPOSITIFS DE GESTION DES RISQUES AU NIVEAU DES MÉTIERS

En 2024, un dispositif de gestion des risques a été entamé au niveau de tout le Métier Emballage du Groupe, en tant que secteur pilote ; et ce, moyennant l'accompagnement et l'assistance d'un cabinet d'expertise contractuel. Les étapes de réalisation de ce dispositif de gestion des risques, dans le Métier Emballage, ont duré 18 mois et elles ont été couronnées par :

- La conception d'un modèle opérationnel cible de gestion des risques ;
- L'établissement d'une cartographie des risques au sein de ce Métier ;
- La construction de la culture du risque chez le personnel.

En 2025, la mise en place du dispositif de gestion des risques a été **lancée dans le Métier Transformation d'Acier**. En capitalisant sur l'expérience acquise dans le Métier Emballage, la durée de réalisation au niveau du Métier Acier serait plus courte.

INSERTION EN 2025 DES RISQUES LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Depuis quelques temps, des records de températures et des événements climatiques extrêmes se multiplient et s'intensifient en Tunisie et ailleurs. En effet, été et hivers ont été émaillés de ces phénomènes extrêmes comme les canicules ou les récentes pluies torrentielles en Tunisie. Les coûts de tels événements sont évidemment humains mais aussi économiques ; vu qu'ils impactent de façon directe les personnes, les activités, les infrastructures et la performance globale de l'entreprise.

Au-delà de leur dimension environnementale, ces événements mettent en évidence des enjeux majeurs de gouvernance, de responsabilité sociétale (ESG) et de continuité des activités.

A ce titre et vu l'importance de ces risques liés au changement climatique, le Groupe PGH a jugé nécessaire, en 2025, de les intégrer pleinement dans les dispositifs de pilotage, de prise de décision et de stratégie, et ce moyennant l'identification des activités critiques, l'évaluation de leur vulnérabilité face aux événements climatiques et la mise en place de mesures adaptées.

Sur le plan opérationnel, la démarche du Groupe se présente ainsi :

- Revoir régulièrement les risques climatiques et environnementaux dans la cartographie des risques ; pour toute mise à jour.
- Disposer, pour chaque activité critique, de Plans de Continuité d'Activité (PCA) formalisés, à jour et opérationnels, tenant compte de scénarios d'événements climatiques extrêmes ;
- Tester et renforcer les dispositifs de prévention & d'anticipation, en tenant compte des spécificités locales ;
- Tester et renforcer régulièrement ces PCA et de gestion des crises afin d'assurer la protection des RH, la continuité des opérations et la limitation des impacts financiers et réputationnels ;
- Assurer la viabilité de nos infrastructures, processus et chaînes de valeur face à des scénarios climatiques de plus en plus sévères.

5. RÉMUNÉRATION DES ORGANES DE DIRECTION & CADRES, ET CONVENTIONS COLLECTIVES RÉGISSANT LES EMPLOYÉS

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).

Le Groupe publie ces informations, de façon périodique, 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.

6. ÉVALUATION DES FOURNISSEURS DANS LE CADRE D'ACHAT RESPONSABLE

Indicateur Evaluation Sociale et Environnementale des Fournisseurs :

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

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.

L'organisation structurelle du Groupe reflète son engagement d'achat responsable, et ce, par la corrélation effective entre la chaîne d'approvisionnement et la RSE ; en effet :

LA DIRECTION DES ACHATS DU GROUPE : UN ÉCOSYSTÈME STRATÉGIQUE

Les enjeux RSE Achats dans le groupe, portent entre autres sur les volets ci-après :

- **Santé-sécurité des prestataires externes**

Nous exigeons, pour chaque intervention de prestataire externe, sur nos sites, la **désignation d'un responsable sécurité dédié**, titulaire de l'autorisation d'intervention et justifiant d'une affiliation CNSS à jour pour l'ensemble du personnel présent sur chantier.



- **Anti-corruption**

Nous **systématisons la due-diligence anti-corruption** (enquête GRC / Audit sur site / base fournisseur) pour l'ensemble de nos fournisseurs et intégrons une clause anticorruption dans tous les contrats-cadres dès leur signature.



- **Économie circulaire et déchets**

Nous valorisons nos déchets de papier et de carton via nos filiales du secteur Emballage, et nous **faisons signer notre code de conduite** fournisseur à nos partenaires

L'organisation de la Direction des Achats du Groupe reflète les trois axes - Qualité, Contrôle et Centrale achat - pour garantir une gouvernance responsable, performante et conforme aux exigences RSE. Son architecture tripartite permet ainsi d'allier optimisation des coûts, maîtrise des risques et contribution tangible aux objectifs ESG du Groupe. Chacune de ses entités joue un rôle clé dans la chaîne de valeur achats, depuis la consolidation des besoins jusqu'au contrôle post-engagement, en passant par l'évaluation.

★ **Le Département Qualité Achats : Pilier de la Performance**

Le Département Qualité Achat joue un rôle incontournable dans l'évaluation des performances de nos fournisseurs. Avec un focus sur la détection des fraudes, ce département est le veilleur de notre éthique d'acquisition. En s'assurant que chaque produit répond non seulement à nos standards de qualité mais également aux exigences légales, nous renforçons notre position en tant qu'entreprise citoyenne et responsable.



De même, dans le cadre de la stratégie ESG de l'entreprise, le Département Qualité Achats assure la promotion des pratiques d'achats responsables et durables par la sensibilisation et la formation continue des acheteurs du Groupe sur les enjeux de la Responsabilité Sociétale, notamment en matière d'éthique, de respect des normes sociales et environnementales, et de sélection durable des fournisseurs.

★ Le Département Contrôle Achat : Garant de l'éthique et de la conformité



Le Contrôle Achat veille au respect strict des procédures internes, en s'assurant que chaque acte d'achat répond aux exigences réglementaires & procédurales, aux principes de transparence, de loyauté et de confidentialité. Il joue ainsi un rôle essentiel dans la prévention des conflits d'intérêts, la protection des données sensibles, et la promotion d'une culture de l'intégrité au sein des équipes achats. Son action contribue directement à renforcer la confiance des parties prenantes et à sécuriser notre exposition aux risques.

★ La Centrale Achats : Levier d'efficacité et de cohérence RSE

La Centrale Achats centralise une grande partie des achats communs aux filiales du Groupe, garantissant une approche unifiée et stratégique. En mutualisant les volumes, elle renforce le pouvoir de négociation du Groupe, tout en intégrant des critères ESG dans la sélection des fournisseurs. Cette centralisation favorise la transparence, réduit l'empreinte carbone liée à la logistique, et assure une meilleure traçabilité des engagements RSE pris en amont.



La Direction des achats est nantie d'outils technologiques appropriés, pour l'optimisation de la Chaîne d'Approvisionnement, dont notamment :

- **Base Audit fournisseur**

Elle comporte une grille d'évaluation avec des notations, pour mesurer les performances des fournisseurs selon des critères sociaux, environnementaux et de sécurité.

- **Base Consultation**

Tous nos processus d'approvisionnement sont soumis à un circuit de validation méticuleux.

Chaque dossier passe par des niveaux de vérification pour garantir que nous faisons des choix d'approvisionnement responsables et conformes à nos valeurs.

- **Base Comité Central des Marchés**

Sont du ressort du Comité Central des Marchés, les dossiers dépassant un certain seuil financier ou complexes, afin de minimiser davantage les risques de fraude ou de corruption. Cet outil est essentiel pour maintenir l'intégrité de notre chaîne d'approvisionnement.

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.

CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2025

Une année riche en Défis et Réalisations

+95

Contrats PGH-Fournisseurs,
comportant des clauses anti-
corruption

2 430

Fournisseurs analysés et
évalués dans le cadre de la
gestion de risque

700

PME ont été répertoriés
en tant que fournisseurs
en 2025

+200

Dossiers rejetés pour
non-conformité
(Due Diligence)

1 590

Dossiers achat traités
par le Comité Central des
Marchés



La performance durable passe par un engagement commun avec nos fournisseurs et une volonté d'évoluer ensemble.



Ainsi, la Direction des Achats du Groupe œuvre au **développement d'une relation durable avec les fournisseurs**, en favorisant une démarche d'**amélioration continue**, basée sur la collaboration, le partage des bonnes pratiques et l'accompagnement des fournisseurs dans leur montée en maturité RSE.



7. IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

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.

RELATION DU GROUPE AVEC SES PARTIES PRENANTES

Notre entreprise engage un dialogue avec les groupes suivants :

- **Personnel** : Employés à tous les niveaux.
- **Partenaires financiers** : Etablissements bancaires.
- **Commissaires aux comptes (CACs)** : Auditeurs externes.
- **Fournisseurs et clients** : Partenaires commerciaux.

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, constitue un organe de dialogue entre le chef d'unité et ses collaborateurs.

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 d'entreprise ; elle 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.

L'assemblée générale des directeurs ; elle regroupe de façon périodique, les membres du Conseil d'Administration, les deux DG du Groupe, tous les responsables au sein du Groupe et des invités. 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.





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.

DIALOGUE AVEC NOS CACs

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 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 nous concertons aussi avec nos partenaires étrangers sur nos relations et 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.

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.

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.



8. CONFIDENTIALITÉ & PROTECTION DES DONNÉES

Indicateur Confidentialité des données :

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



Notre Groupe veille à protéger, de façon rigoureuse, les données personnelles et professionnelles de toutes les parties concernées en l'occurrence employés, partenaires, fournisseurs, clients, prestataires et autres :

- **Respect des Règles dans le milieu professionnel** : les procédures et instructions internes du Groupe imposent le respect catégorique de la confidentialité de ces données. Chacun est tenu de les appliquer sans exception.
- **Accès sécurisé et contrôlé** : L'accès aux données sensibles est strictement organisé au niveau de nos systèmes. Il nécessite une autorisation préalable et fait l'objet de contrôles réguliers pour garantir leur protection.
- **Implication des parties prenantes externes** : les fournisseurs et prestataires signent un engagement confidentialité et de transparence avant la formalisation de toute collaboration.

Nous sommes convaincus que ces mesures sont essentielles pour protéger les données sensibles de toutes les parties. Elles garantissent aussi que les pratiques commerciales sont conformes aux valeurs éthiques du Groupe et contribuent à instaurer une relation de confiance dès le début du partenariat, renforçant ainsi les bases de la collaboration.

1 565 engagements de confidentialité et de transparence ont été signés par les partenaires du Groupe, en 2025

9. ACHATS RESPONSABLES TPE/PME

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.

Dans le cadre de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, nos achats responsables auprès des start-up et des PME sont préservés :



2025 Une année de persistance malgré les challenges

3 MDT

Chiffres d'affaires
achat coproduits

Indicateurs clés de performance

	2024	2025
% des achats auprès de start-up et PME	32%	42%
Délai moyen de paiement start-up et PME (en jours)	60	60

16 MDT

Chiffres d'affaires
achats déchets de
carton

10. INITIATIVES EN FAVEUR DES STARTUPS

Indicateur Achats Responsables :

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



DATAXION
KEEPS YOUR IT SYSTEMS SECURE!

1^{er} OPÉRATEUR
DATACENTER CERTIFIÉ
TIER IV EN TUNISIE

**TIER IV
DESIGN**
Uptime Institute Certified

HAUTE DISPONIBILITÉ
SÉCURITÉ
SÛRETÉ

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

TIER IV DESIGN
afao ISO 27001
PCI DSS
apsad R7 et R13
RGPD READY

+216 70 02 92 00 | www.dataxion.com | sales@dataxion.com



DataXion, une entité du Groupe Poulina, a poursuivi, au cours des dernières années, son engagement dans le soutien et la promotion de l'innovation pour les startups en Tunisie. A ce titre, le « **DataXion Startup Program** », lancé en 2021, a permis à un grand nombre de startups d'accéder aux ressources d'un cloud tunisien souverain pour développer leurs activités.

11. HISTORIQUE DE PUBLICATION DU REPORTING ESG

Indicateur Achats Responsables :

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 que PGH a été le premier Groupe en Tunisie à publier un rapport ESG en 2021, conformément aux directives de la Bourse de Tunis ; une initiative qui a été renouvelée en 2022, 2023 et 2024. **Le cinquième rapport extra-financier ESG de PGH, couvrant l'exercice 2025, fait aussi l'objet d'un document à part.**





FONDATION POULINA
POUR LE SAVOIR

مجموعة بوليندا القابضة
POULINA GROUP HOLDING

