

## 1<sup>ere</sup> Partie :

# Chiffres Consolidés de PGH Estimés 2016



# Chiffres clés au 31/12/2016

# Résultat consolidé de PGH

## Estimé au 31/12/2016 et non Audité

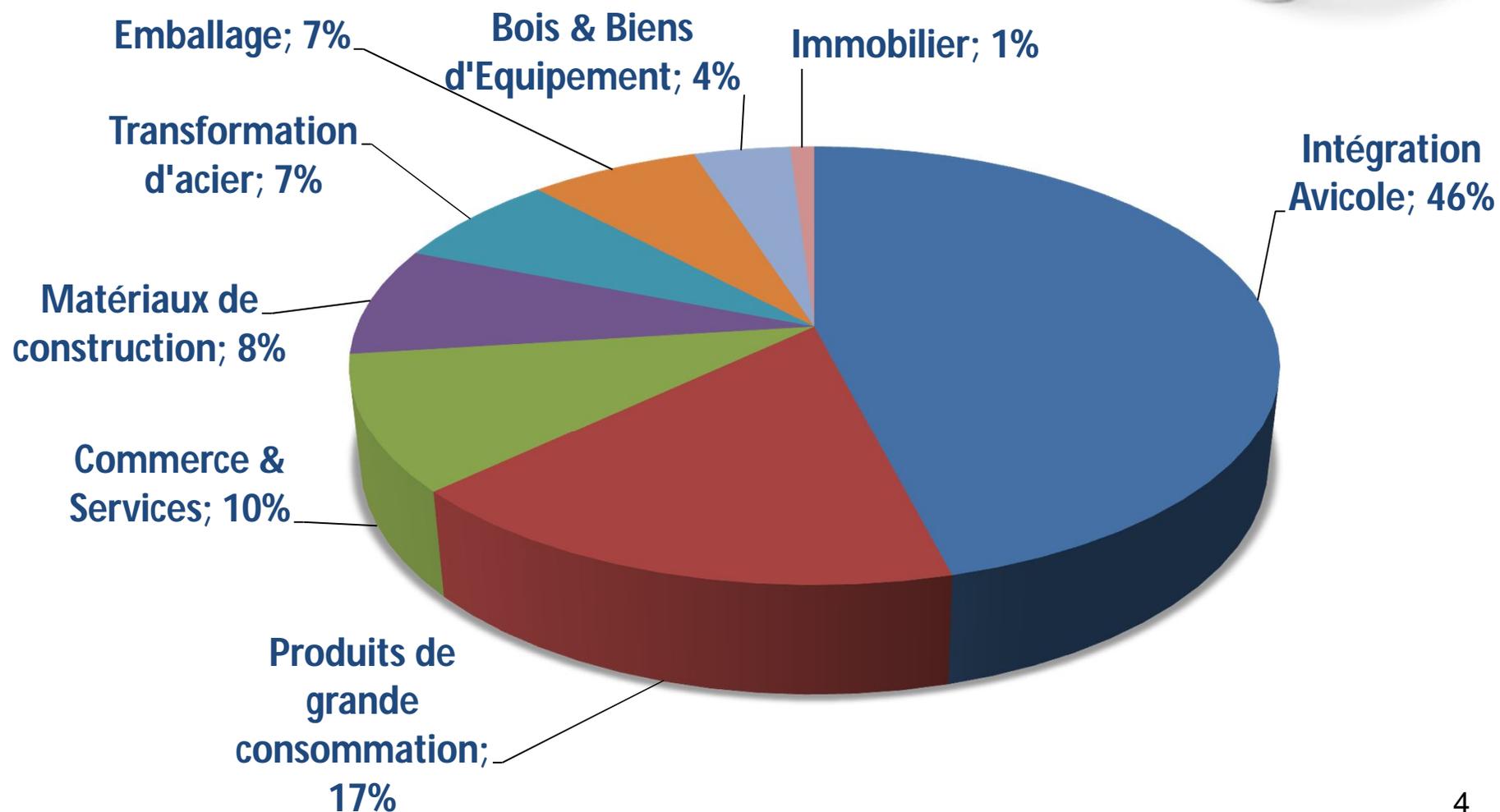


مجموعة بولينا القابضة  
POULINA GROUP HOLDING

	Evol E16/R15	Ecart E16/B16	Estimé 2016
Revenus	+ 5,8%	+ 0,9%	1 695 MDT
Marge Brute	+ 9,5%	+ 2,0%	560 MDT
EBITDA	+ 11,5%	+ 8,2%	252 MDT

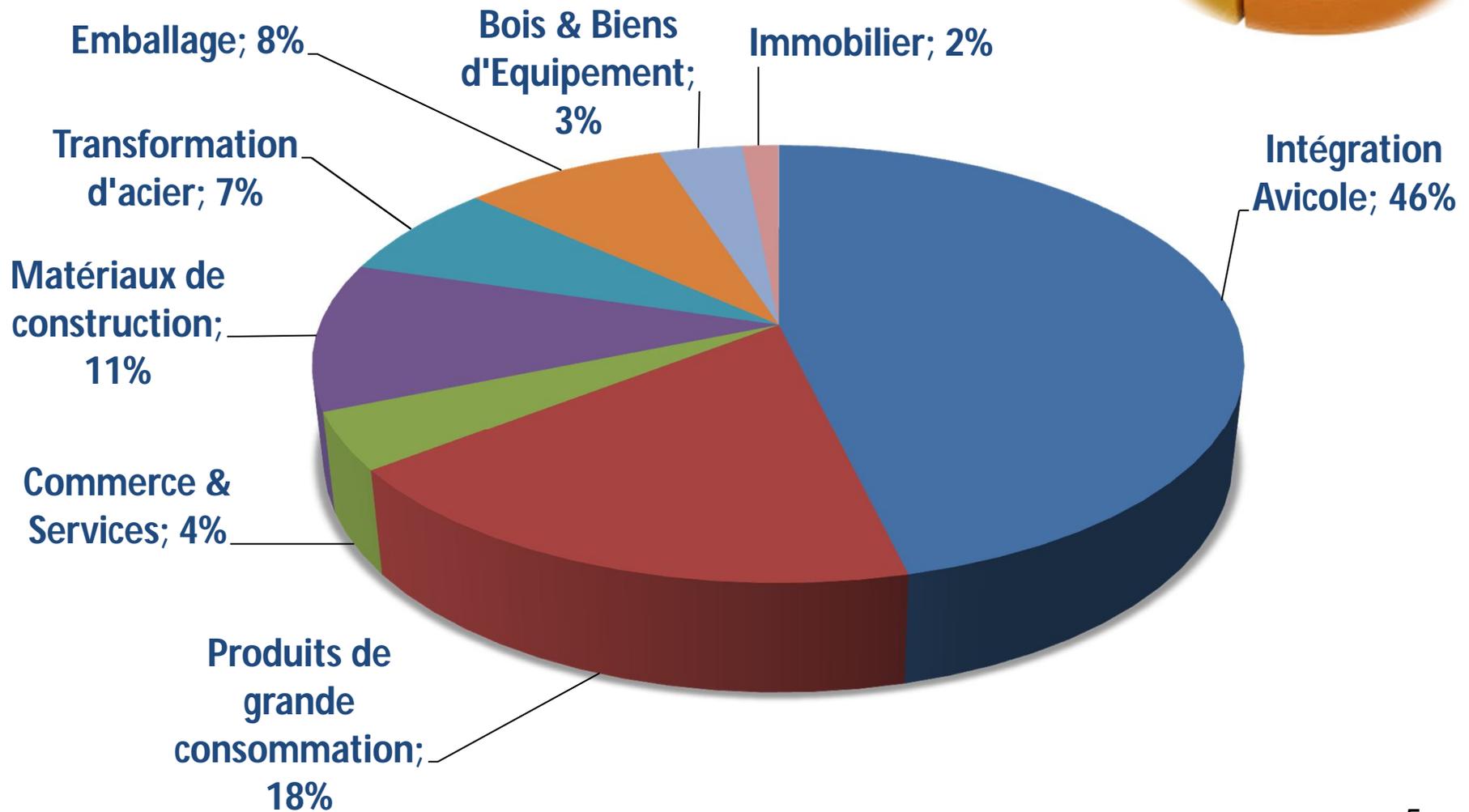
# Répartition des Revenus par métier

Estimé au 31/12/2016



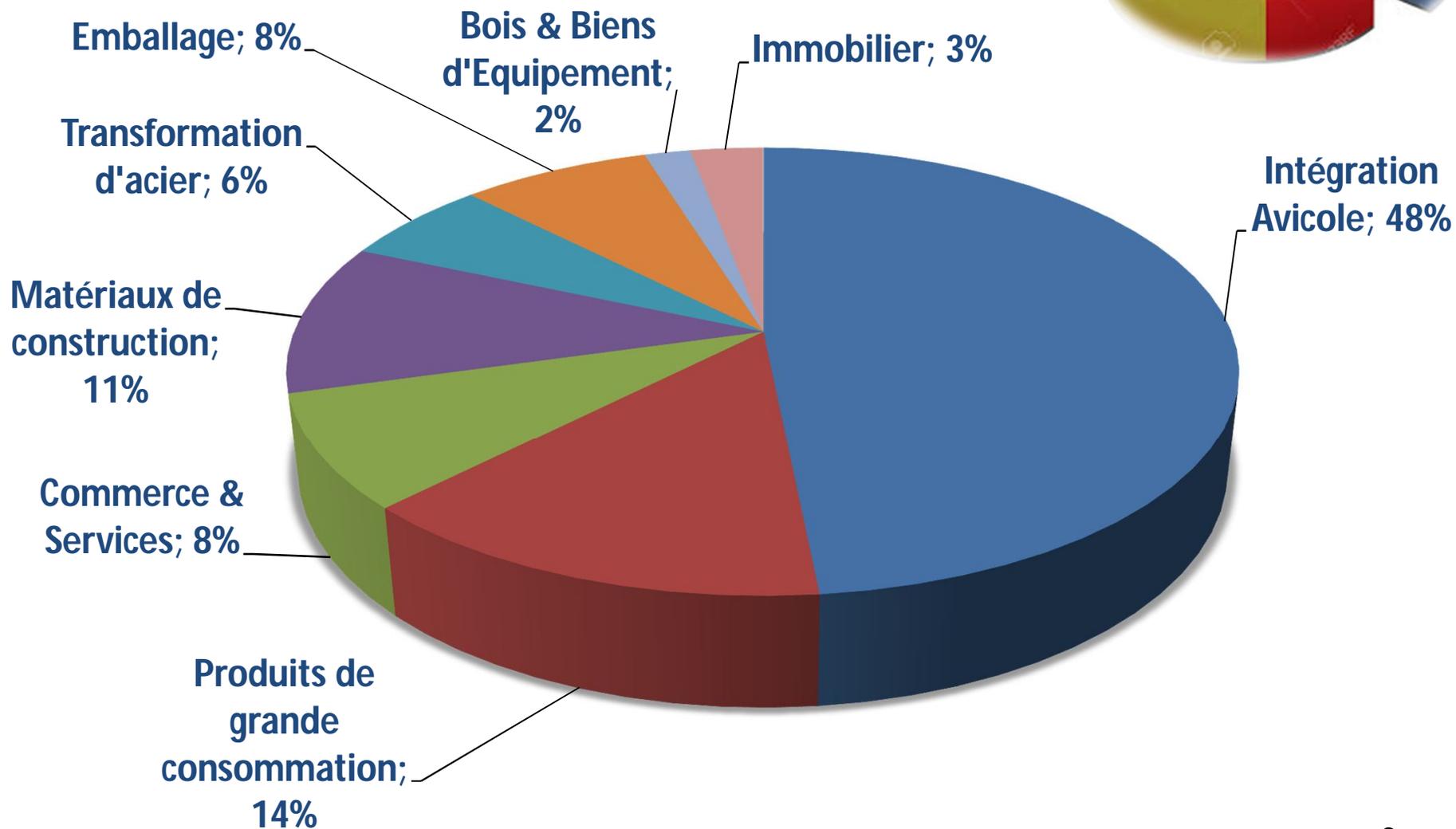
# Répartition de la Marge Brute par métier

Estimé au 31/12/2016



# Répartition de l'EBITDA par métier

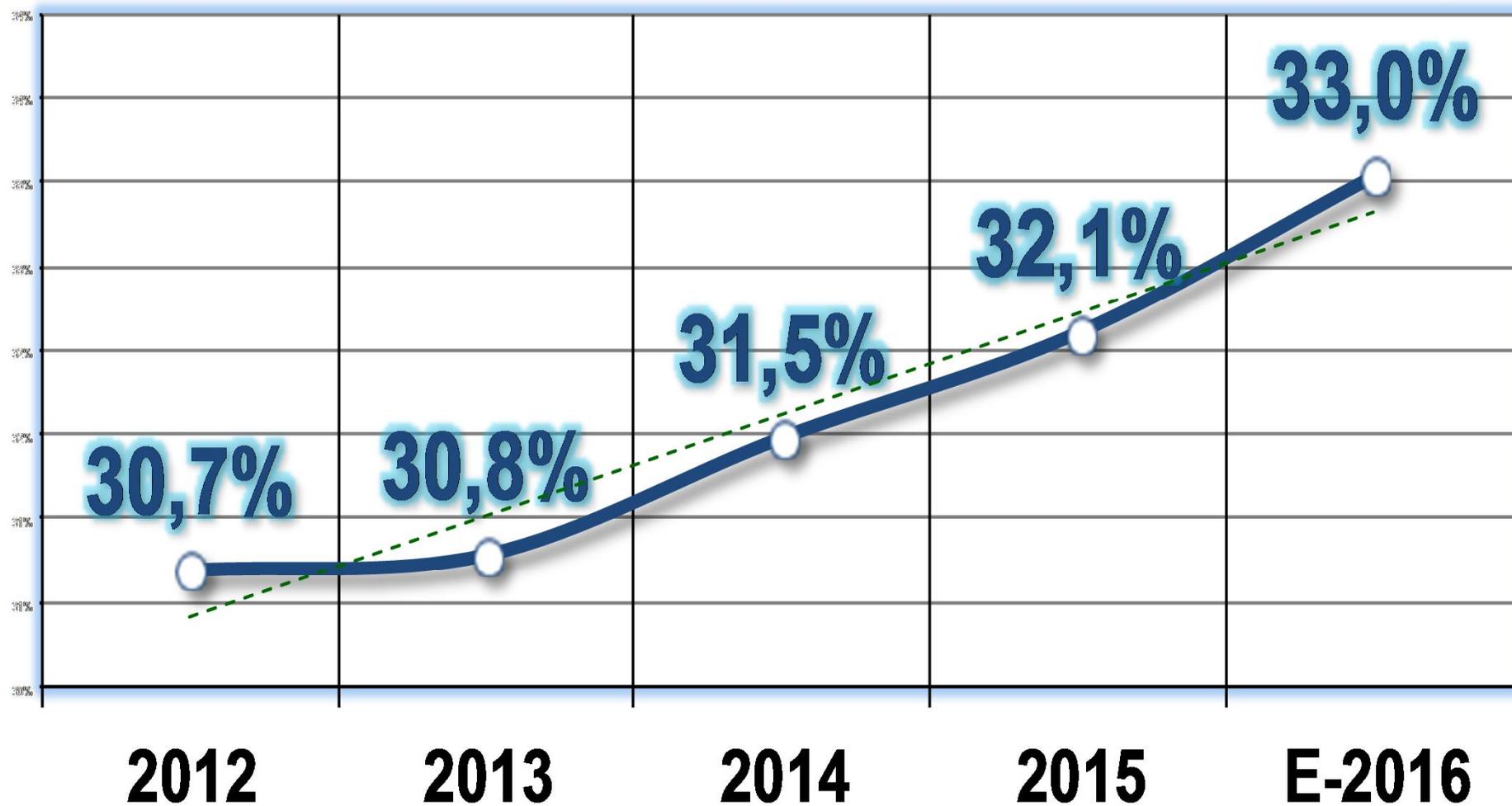
Estimé au 31/12/2016



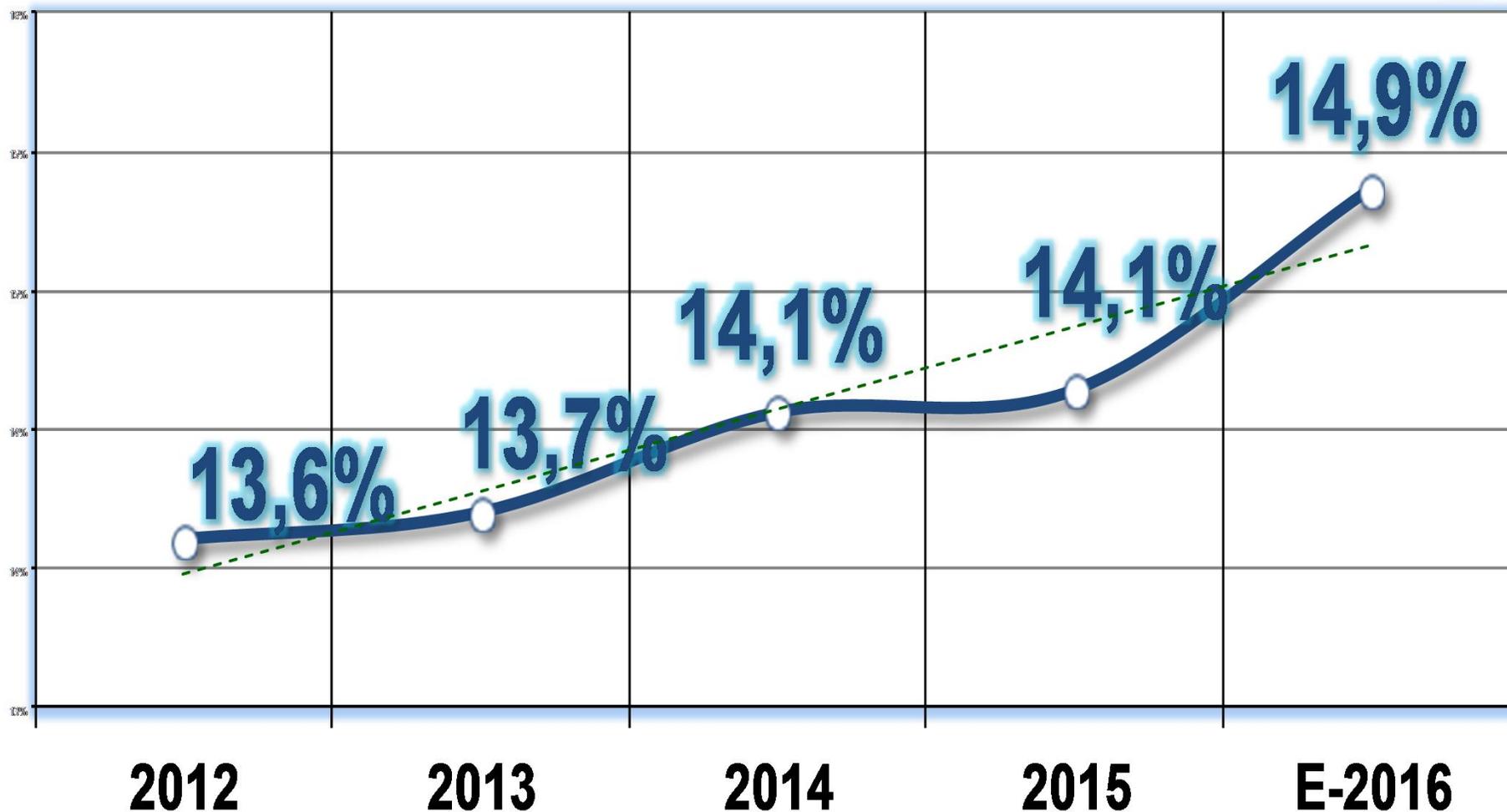


# II- Evolution des ratios de Gestion 2012-2016

# Amélioration de la Marge Brute en % des Revenus 2012-2016



# Amélioration de L'EBITDA en % des Revenus 2012-2016

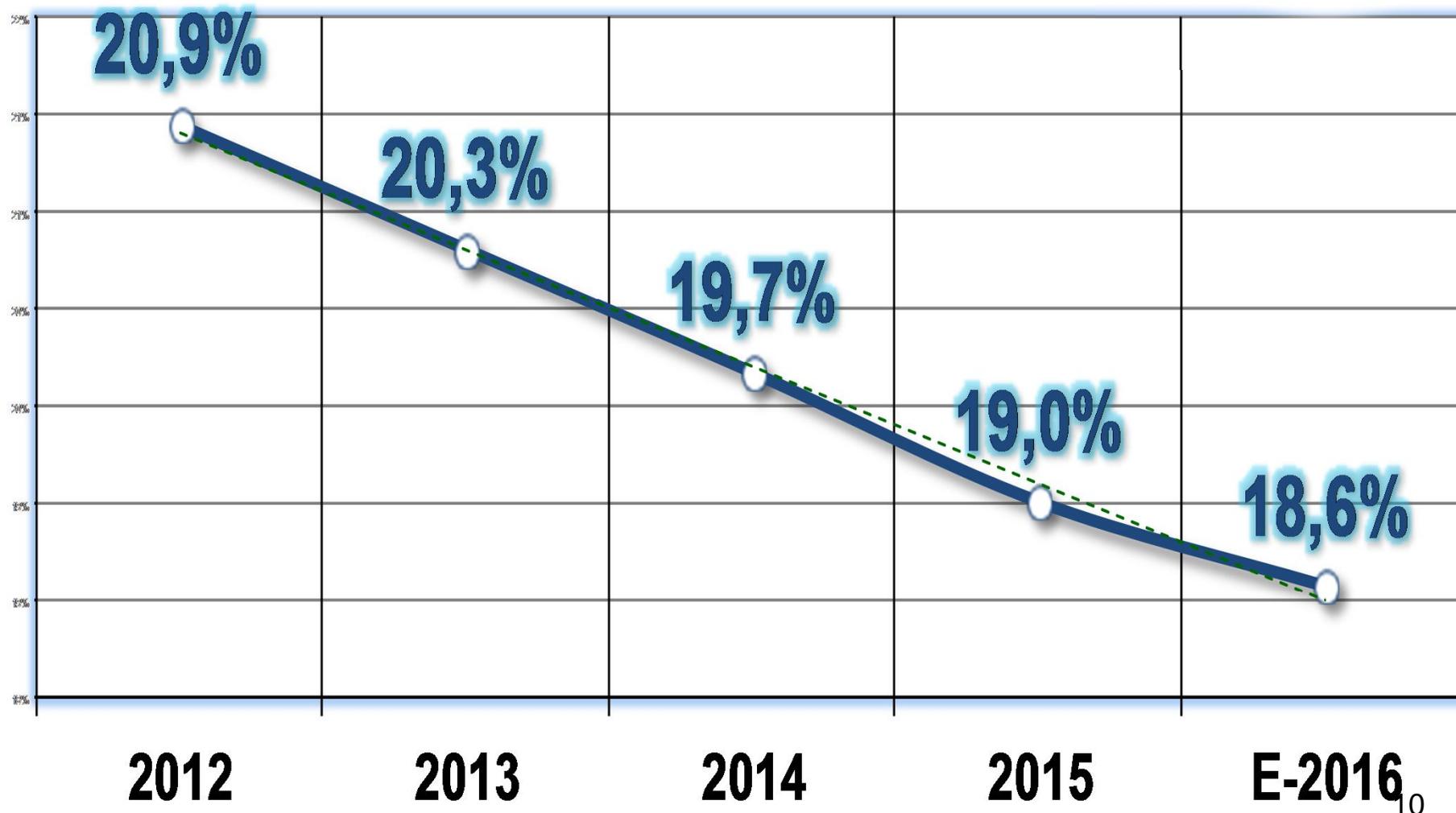


# Amélioration du Ratio de Travail

## 2012-2016



### Frais de Personnel / Marge Brute



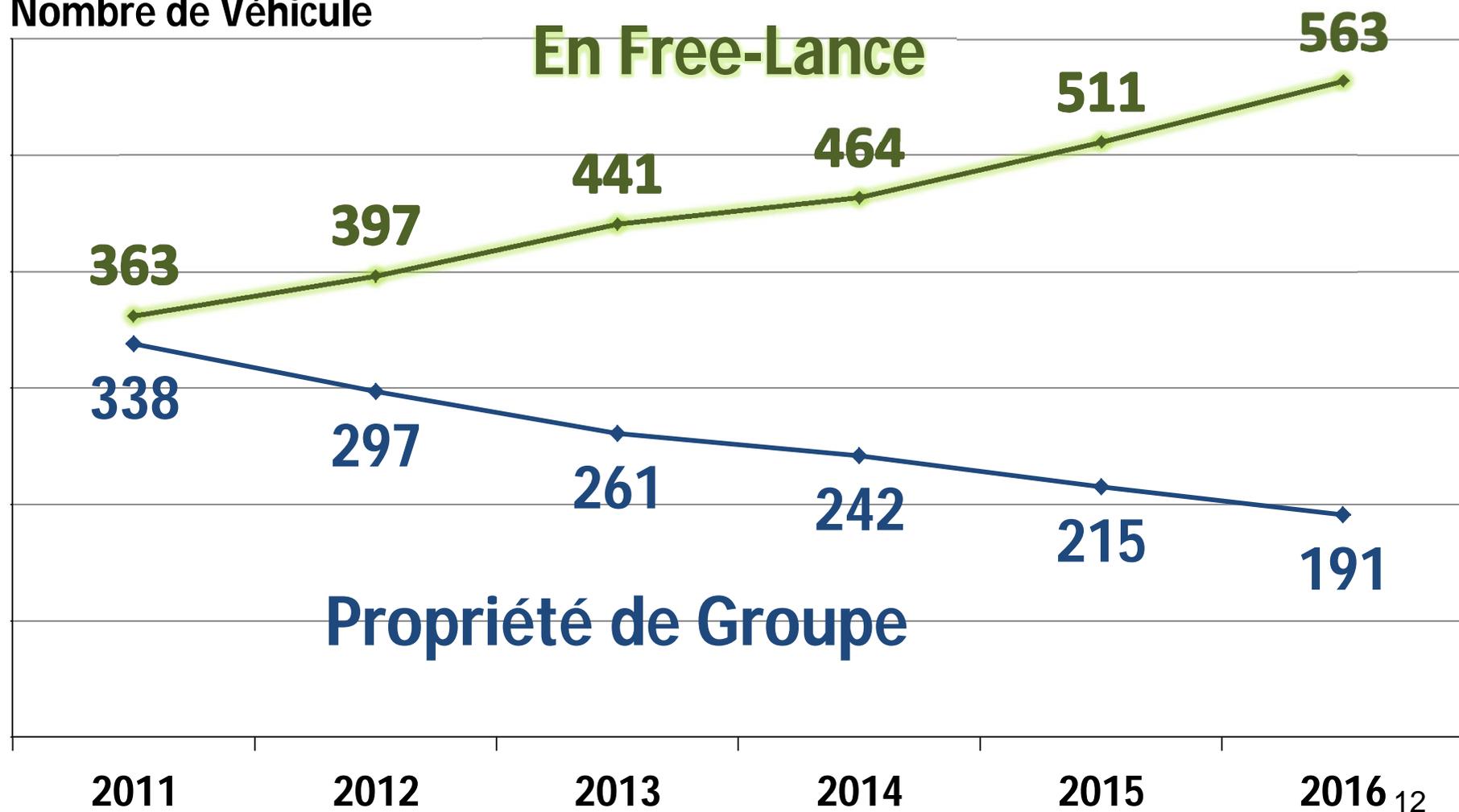
# Politique sociale dans le groupe

- Stabilité de l'effectif du personnel direct dans le groupe.
- Renforcement des actions de formation du personnel.
- Développement des prestataires de services en free-lance. (Exemple Transport)
- Développement du réseau de distribution en Gérance libre.

# Exemple : Politique de privatisation du Parc Roulant dans le groupe



Nombre de Véhicule





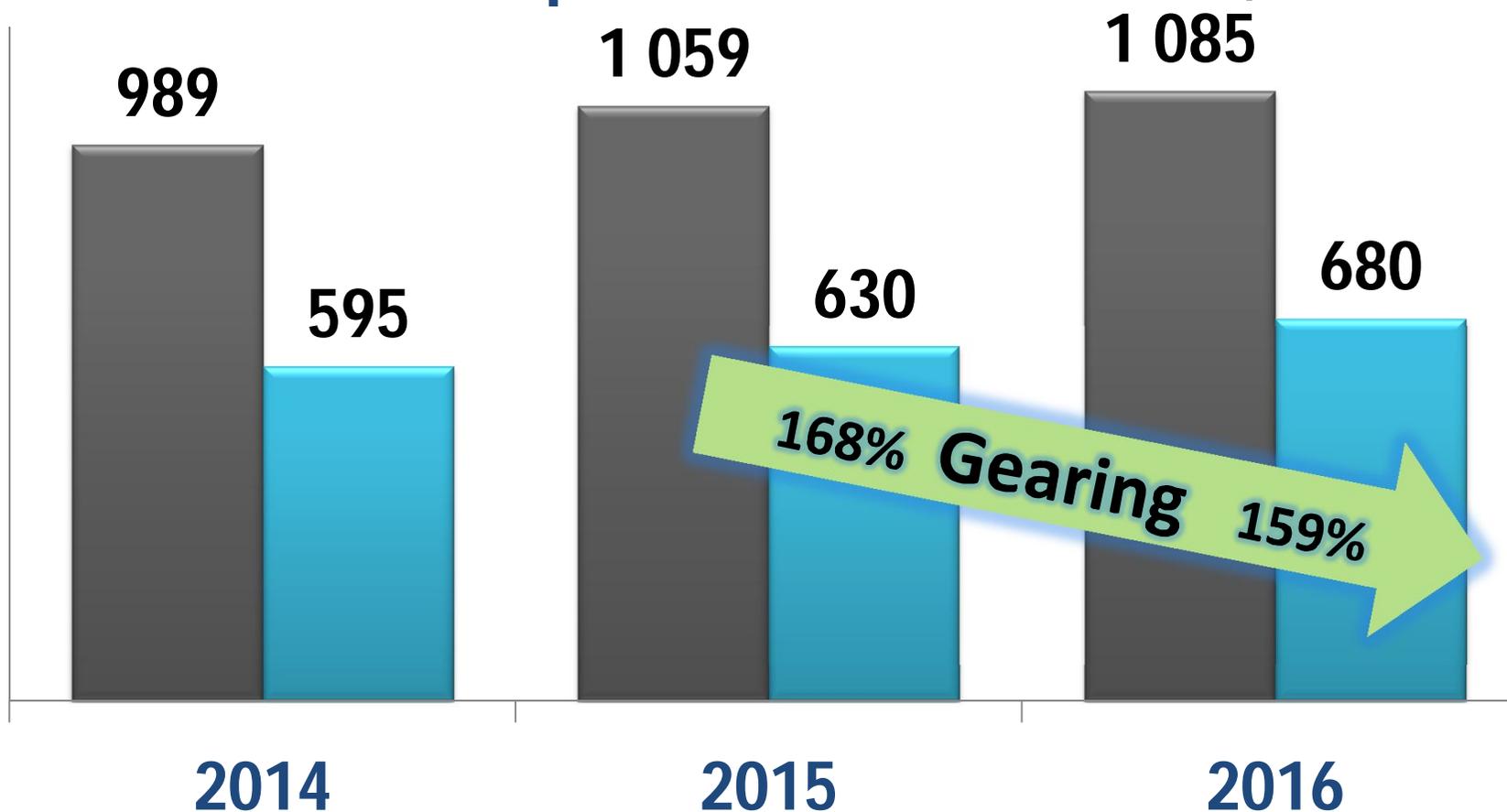
# III- Structure Financière et Cours de l'action PGH en 2016

# Endettement de PGH en MDT

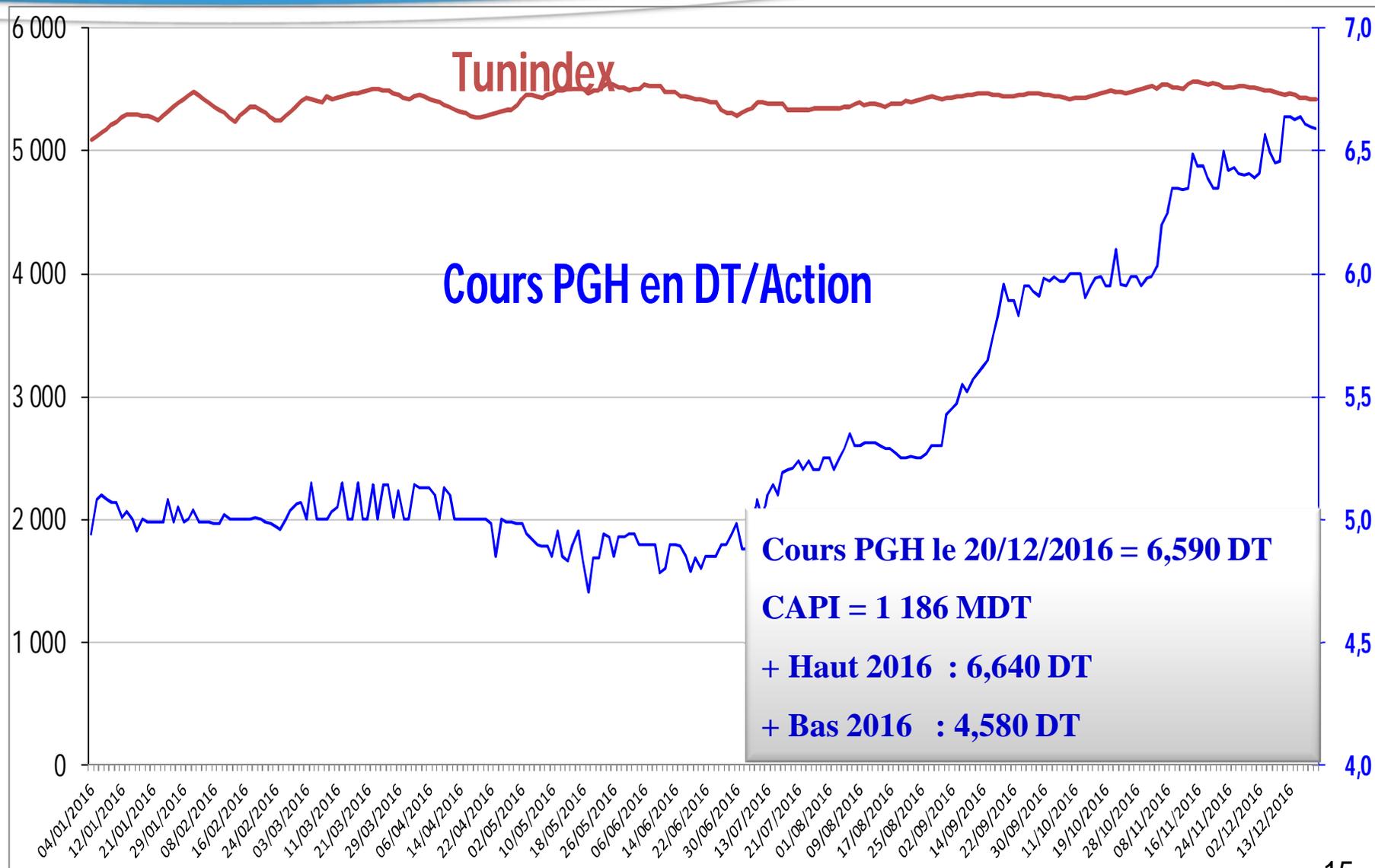


■ Dette Nette Evol 2016/2015 : +2,5%

■ Fonds Propres Evol 2016/2015 : +7,9%



# Augmentation du Cours de l'action PGH à partir de juillet 2016





# **IV- Plan des Investissements de PGH 2012-2020**

# Les Investissements de PGH 2012-2020



## 1,549 Milliard de Dinars

C'est le programme d'investissement arrêté par le groupe PGH pour la période 2012-2020

Unité en MDT	2012	2013	2014	2015	2016	Total Réalisé	B2017	B2018	B2019	B2020	Total Budgétisé
Investissements Matériels	123	120	165	135	119	662	170	159	149	132	610
Investissements Financiers	90	1	12	1	63	167	20	20	30	40	110
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>121</b>	<b>177</b>	<b>136</b>	<b>182</b>	<b>829</b>	<b>190</b>	<b>179</b>	<b>179</b>	<b>172</b>	<b>720</b>

# Les Investissements Matériels du Groupe par métier

## Réalisation 2016 et prévisions jusqu'au 2020

	Métiers (En million de dinars)	2 016	B2017	B2018	B2019	B2020	Total 2017-2020
1	INTEGRATION AVICOLE	86	50	54	114	116	333
2	PRODUITS DE GRANDE CONSOMMATION	6	23	18	18	1	60
3	COMMERCE ET SERVICE	7	5	10	0	0	15
4	TRANSFORMATION D'ACIER	3	23	2	0	1	25
5	BOIS ET BIENS D'EQUIPEMENT	0	2	2	0	4	8
6	MATERIAUX DE CONSTRUCTION	8	58	68	17	10	153
7	EMBALLAGE	9	9	6	0	0	15
	<b>Total par année</b>	<b>119</b>	<b>170</b>	<b>159</b>	<b>149</b>	<b>132</b>	<b>610</b>

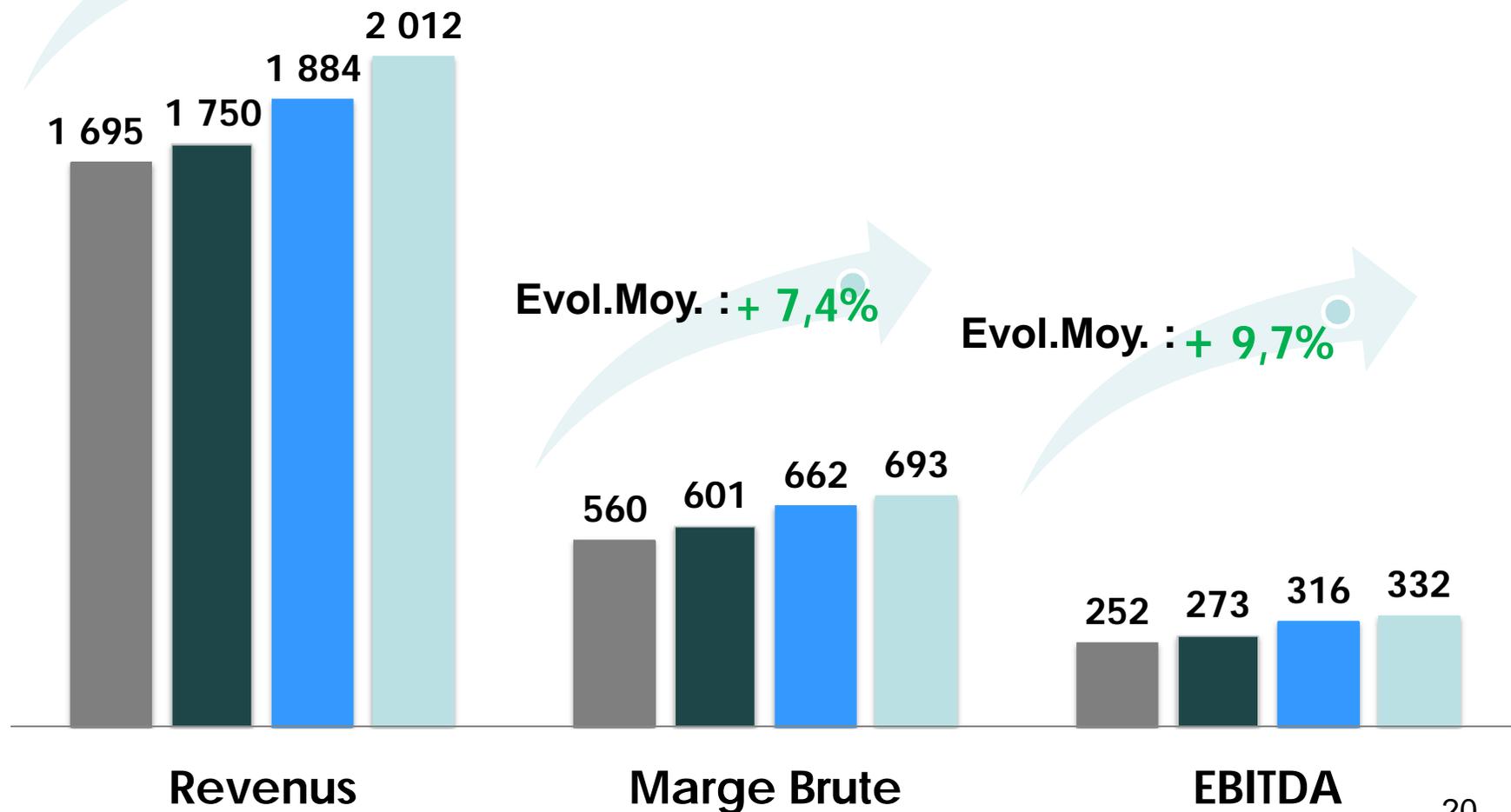


# V- Business Plan de PGH 2017-2020

# BP PGH 2017-2019

Evol.Moy. : +6,0%

■ E-2016 ■ B-2017 ■ B-2018 ■ B-2019







# Généralité sur La Gouvernance

- **C'est à partir des années 1990 que la notion de gouvernance d'entreprise a été développée à travers le monde.**
- **Les 4 principes fondamentaux de la gouvernance, généralement avancés, sont :**
  - La transparence.
  - Un processus décisionnel parfaitement efficace.
  - Un système d'évaluation de la performance suffisamment complet.
  - Un pilotage propre à la gouvernance elle-même.



# La Gouvernance au sein de PGH



مجموعة بولينا القابضة  
POULINA GROUP HOLDING

**GOUVERNANCE**



**-A-**

**Respect des lois et  
réglementations en  
vigueur**



**-C-**

**Les Outils de  
management**



**-B-**

**La CHARTE de  
PGH**

## B- La CHARTE de PGH : Les principaux axes



1

- Une culture propre à Poulina

2

- Des règles d'éthique et de conduite partagées par tous

3

- Des qualités exemplaires requises du responsable



## 1.1- Généralités

Tout au long de son développement, Poulina a **élaboré** une **Charte** qui n'a pu être réalisée que grâce à la **contribution** et à **l'adhésion** de l'ensemble du **personnel** et des **organes sociaux**. En effet, cette Charte a été **initiée, révisée** et **développée**, par tout un chacun, en rapport avec les données **générales** et **particulières** du groupe, les données du milieu **socio professionnel**, et les **objectifs de croissance**.

Tout **responsable** (DG, directeur, gérant, acteur dans la prise de décision...) étant un **facteur important** dans **la vie du groupe**, non seulement il est **ipso facto** régi par toutes les dispositions de cette Charte, il est en outre **tenu de donner l'exemple** à tout point de vue.

# 1- Une culture propre à Poulina



## Des valeurs

- La rigueur, le professionnalisme, l'appartenance, la transparence, la valeur travail ...

## La concertation

- les cercles de qualité, les réunions d'entreprise, le déjeuner de l'encadrement d'une filiale avec Le PDG du groupe chaque jeudi...

## Des ambitions et des réalisations

- Poulina, c'est le poulet, puis l'œuf, puis la crème glacée, la margarine, le yaourt, les réfrigérateurs, les matériaux de construction, les Bouteilles à gaz , ...

## Un symbole



- le logo, représenté par le Poussin chez Poulina, rappelle l'histoire du Groupe et de ses fondateurs.

## Le temps et l'espace

- ce qu'était Poulina, ce qu'elle est aujourd'hui, ce qu'elle sera demain

## 2- Des règles d'éthique et de conduite partagées par tous



### a- Les valeurs de l'entreprise :

1

• L'appartenance

2

• L'équité et la méritocratie

3

• La rigueur

4

• Le professionnalisme, la responsabilité et l'intégrité professionnelle

5

• La transparence et l'éthique

## 2- Des règles d'éthique et de conduite partagées par tous



### b- Les Principes fondamentaux:

- 1 • La lutte contre le régionalisme
- 2 • La lutte contre le clanisme
- 3 • La lutte contre le sectarisme
- 4 • La lutte contre le baronisme
- 5 • LA Rigueur, Discipline et Disponibilité
- 6 • Le respect de l'environnement et des 5 S

### 3- Des qualités exemplaires requises du responsable



(DG, directeur, gérant, acteur dans la prise de décision...)

a-

- Etre très proche de ses collaborateurs et de ses services

b-

- Donner l'exemple par son comportement

c-

- Etre Très disponible

d-

- Réagir rapidement : Savoir hiérarchiser les Tâches .

## C- Les Outils de management



1

- Un manuel de procédure étoffé

2

- Des systèmes d'information, de communication et d'évaluation développés

3

- Un management approprié

4

- Des Mécanismes de supervision et de contrôle

5

- Des organes de concertation à tous les niveaux



# 1- Un manuel de procédure étoffé

Le groupe a mis en place et développé **des règles de procédures** en cohérence avec la législation en vigueur ainsi que les règles de **responsabilité** et de **performance**.

Les règles de procédure ont été **revues**, chaque fois qu'il est de besoin sur le fond et la forme, pour contenir autant que possibles des dispositions **claires détaillées, pratiques, actualisées, et complémentaires** entre elles.

Le manuel de procédure est **accessible à tout** un chacun de manière directe et permanente au niveau du **portail informatisé** du groupe.

## 2- Des systèmes d'information, de communication et d'évaluation développés



### a- Les Systèmes d'Information



- DATAWAREHOUSE, MFG PRO, HR ACCESS , GRC (Gestion de la relation client), QUALIPRO XL , ...

### b- La communication par messagerie électronique

- La messagerie électronique (Lotus Notes) est un outil de communication entre les différents collègues et collaborateurs de PGH

### c- Les Techniques d'évaluation des performances

- L'évaluation de la productivité
- L'évaluation opérationnelle
- Le DPM et Le TDB

### d- Les Techniques d'évaluation des compétences

- L'évaluation par groupe de référence (360°) .
- L'enquête de satisfaction des vis-à-vis
- Le test « PerformanSe »

## 3- Un Management approprié



- a- • Le Management par Objectif
- b- • La Responsabilisation
- c- • Le sociogramme
- d- • L'évaluation des performances
- e- • L'évaluation des compétences
- f- • Les Unités Opérationnelles
- g- • La Formation



## 4- Des Mécanismes de supervision et de contrôle



- a- • La Holding
- b- • Le service de l'audit
- c- • Le service de contrôle
- d- • Le service d'inspection
- e- • La commission centrale des marchés
- f- • Le comité d'investissement (siège)
- g- • Les tableaux de bord



## 5- Des organes de concertation à tous les niveaux



a- • La réunion de base ou cercle de qualité

b- • La réunion d'entreprise

c- • La réunion du Mercredi

d- • L'Assemblée Générale des Directeurs (AGD)

e- • Le Comité de Direction

f- • Le Conseil d'Administration (CA) et ses structures





# e- Création d'un Comité de Direction



Objectifs:



1

- Renforcer la gouvernance au sein du groupe

2

- Donner plus de présence au CA de PGH au niveau de la vie du groupe

3

- Eclairer davantage le CA et mieux l'aider à la prise de décision



## e- Création d'un Comité de Direction (Suite 1)



### Composition du Comité :



1

- 5 administrateurs, au moins, dont le Président du Conseil.

2

- DG ou du DGA de PGH.

3

- 5 membres issus de la direction des filiales et 5 membres issus de la direction opérationnelle .  
Ils sont cooptés par leurs collègues et désignés par le CA.

4

- Conseillers du Comité (invités pour un sujet précis)

## e- Création d'un Comité de Direction (Suite 2)



### Missions

- Le Comité de Direction permet au Conseil :
- D'être informé de très près sur la situation du Groupe.
- D'avoir une idée exacte et exhaustive sur des aspects techniques.
- D'avoir un point de vue collégial sur les questions examinées.



### Domaines de compétence du Comité

- Le champ d'intervention porte essentiellement sur :
- Les aspects stratégiques, dont la politique financière et d'investissement.
- Les projets d'investissement.
- Les budgets annuels.
- Les reporting .
- Les aspects relatifs à la vie générale dans le Groupe.

## e- Création d'un Comité de Direction (Suite 3)



### Fonctionnement et mode de consultation du Comité :

- Le Comité de Direction se réunit le **Mercredi** chaque **2 semaines**, et ce en alternance avec la réunion classique du Mercredi qui devient ainsi bimensuelle.
- Le Comité émet son point de vue suivant 2 modes :
  - Un mode **décisionnel**
  - Un mode de vote **confidentiel**

# f- Le Conseil d'Administration (CA) et ses structures



- Compte tenu de la **dimension du groupe**, il y a lieu d'envisager la séparation à terme :
  - de la fonction de Président du CA ( Convoquer et animer le CA)
  - et la fonction de DG ( diriger le groupe sous la supervision et le contrôle du CA)
- Les Structures du CA :
  - **Comité de nomination et de rémunération des responsables**
  - **Comité Permanent d'Audit**



Merci Pour Votre Attention