



Feuille de route RSE 2022-2025

**Think
Tomorrow**



Notre feuille de route 2022-2025

3

Axes

9

Enjeux clés

13

Priorités

19

Indicateurs



Réduire notre empreinte environnementale

Initiée il y a 10 ans, notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) nous permet **d'assurer l'intégration des enjeux sociétaux et environnementaux** à l'ensemble de nos opérations.

Nous avons formalisé cette première feuille de route RSE autour de 3 axes et 9 enjeux clés pour en faire un outil de pilotage et faciliter la compréhension de notre démarche par l'ensemble de nos parties prenantes.

Réduire les rejets liés à nos opérations

Compléter nos métiers historiques par la recherche d'investissements dans les énergies renouvelables

Promouvoir la transition énergétique sur nos marchés en développant la distribution d'énergies moins carbonées



Offrir un cadre de travail sûr et stimulant

Veiller à la sécurité des personnes

Accompagner le développement des compétences

Promouvoir la diversité au sein de nos équipes



Contribuer à une société plus vertueuse

Opérer de manière intègre

Assurer une gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement

Soutenir les communautés des pays où nous sommes implantés



Réduire notre empreinte environnementale



En tant que distributeur d'énergies, nous avons un **rôle clé à jouer** dans la lutte contre le changement climatique. Depuis 2019, nous accélérons nos projets sur les sujets de décarbonation et de transition énergétique, notamment avec la création de notre Comité Climat et la définition d'une stratégie de décarbonation. De même, depuis sa création, le Groupe veille à réaliser ses activités en **minimisant l'impact environnemental** de ses activités.

01 Réduire les rejets liés à nos opérations

Réduire les émissions de CO₂ de nos sites industriels et de nos navires et camions

En **2022** Fixation d'un objectif de réduction des émissions sur le scope 3A (i.e. hors produits vendus)

En **2030** Réduction de 30 %* des émissions scopes 1 et 2 (base 2019)

Réduire les déversements accidentels de produits

En **2025** Nombre de déversements avec un impact sur l'environnement > 200 litres inférieur à 2020

02 Compléter nos métiers historiques par la recherche d'investissements dans les énergies renouvelables

Développer un prix interne du carbone pour valoriser les projets les moins émissifs en CO₂

En **2023** Utilisation d'un prix interne dans l'ensemble des filiales

03 Promouvoir la transition énergétique sur nos marchés en développant la distribution d'énergies moins carbonées

Réduire l'intensité carbone de nos produits et sensibiliser nos clients à cette réduction

En **2022** Fixation d'un objectif de réduction de l'intensité carbone des produits (périmètre à définir)

À partir de **2022** Organisation d'au moins une opération de sensibilisation des consommateurs par filiale et par an



Réduire notre empreinte environnementale



Suivi de nos engagements

Engagements	Indicateurs	Cible	2019	2020	2021	Réalisations 2021 / Chantiers 2022
Réduire l'empreinte carbone de nos sites industriels et de nos navires et camions	Émissions de CO ₂ des scopes 1 et 2	2030 : - 30 % (vs 2019, périmètre Rubis Énergie)	226 kt eq CO ₂	202 kt eq CO ₂	189 kt eq CO ₂	2021 : Augmentation de l'objectif de - 20 % fixé en mars 2021 à - 30 %
Réduire l'empreinte carbone générée par notre chaîne de valeur (hors produits vendus)	Émissions de CO ₂ du scope 3A	2022 : Fixation d'un objectif de réduction	139 kt eq CO ₂	81 kt eq CO ₂	183 kt eq CO ₂	2021 : Adhésion à la Sea Cargo Charter
Diversifier nos métiers dans les énergies renouvelables	Développer un prix interne du carbone (PIC) pour valoriser les projets les plus vertueux pour le climat	2023 : Utilisation d'un PIC dans l'ensemble des filiales	NA	NA	NA	2021 : Démarrage des travaux pour définir la méthodologie 2022 : Définition d'une méthode et tests
Réduire l'intensité carbone de nos produits	Intensité carbone des produits	2022 : fixation d'un objectif de réduction (périmètre à définir)				2022 : Définition de l'objectif
Sensibiliser nos clients à l'efficacité énergétique	Nombre d'opérations de sensibilisation	À partir de 2022 : Au moins une opération de sensibilisation par an et par filiale	NC	NC	NC	Des opérations de sensibilisation sont réalisées dans divers pays (France, Madagascar, Haïti, etc.) depuis plusieurs années. 2022 : Mise en place d'un suivi et d'une comptabilisation des opérations de sensibilisation réalisées
Réduire les déversements accidentels de produits	Nombre de déversements avec impact > 200 litres	2025 : Nombre de déversements < à 20	N.C.	20	23	2021 : La hausse des déversements déclarés s'explique par une amélioration du reporting



Focus projet Green Water

Green Water investit dans des moyens de production d'eau industrielle de la raffinerie des Antilles (SARA) *via* un processus de **dessalement d'eau de mer**.

Ce projet s'inscrit dans une logique **d'économie circulaire** et cherche à réduire l'impact environnemental de la raffinerie en permettant de baisser la consommation nette d'eau douce de la raffinerie de 80 %. Les eaux rejetées seront traitées, contrôlées et leur teneur en sel par litre d'eau sera équivalente à celle pompée dans la baie afin de ne pas modifier l'écosystème.





Offrir un cadre de travail sûr et stimulant



Rubis a toujours mis l'humain au cœur de ses préoccupations et s'assure d'apporter à ses collaborateurs un cadre de travail sûr et d'accompagner leur développement.

04 Veiller à la sécurité des personnes

Réduire les accidents corporels en situation d'exploitation avec arrêt de travail (collaborateurs et prestataires)

En **2025** Taux de fréquence des accidents* avec arrêt ≥ 1 jour des collaborateurs $< 4,5$

D'ici **2025** Baisse du nombre des accidents corporels avec arrêt de travail* des collaborateurs et prestataires

Atteindre et maintenir le 0 accident mortel (collaborateurs et prestataires)

Sensibiliser aux accidents de la circulation dans le cadre de l'activité (collaborateurs et prestataires)

En **2023** 100 % des chauffeurs ont suivi une formation en *defensive driving* dans les pays les plus exposés

05 Accompagner le développement des compétences

Mettre en place une démarche dynamique de gestion des compétences et des talents, adaptée aux attentes des collaborateurs et aux évolutions de nos métiers

À partir de **2023** Mise en œuvre d'un processus d'identification et d'accompagnement des talents

D'ici **2025** 100 % des collaborateurs formés chaque année, dont 10 % aux évolutions de nos métiers (transition énergétique, RSE, etc.)

06 Promouvoir la diversité au sein de nos équipes

Renforcer la mixité au sein des instances dirigeantes

D'ici **2025** 30 % de femmes en moyenne dans les Comités de Direction de Rubis Énergie et ses filiales
Maintenir 30 % de femmes minimum dans le Comité de Direction Groupe

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap

D'ici **2023** 100 % des DG et DRH sensibilisés à la lutte contre les préjugés et les résistances concernant les personnes en situation de handicap

D'ici **2025** 100 % des collaborateurs sensibilisés



Offrir un cadre de travail sûr et stimulant



Suivi de nos engagements

Engagements	Indicateurs	Cible	2019	2020	2021	Réalisations 2021 / Chantiers 2022
Réduire les accidents du travail en situation d'exploitation avec arrêt > 1 jour des collaborateurs	Taux de fréquence des accidents avec arrêt > 1 jour (hors accidents de trajet)	< 4,5 en 2025	4,5 (incluant les accidents de trajet)	4,9 (incluant les accidents de trajet)	4,6 (incluant les accidents de trajet)	Les accidents de trajet domicile-travail comptabilisés dans le calcul du taux de fréquence des accidents du travail en France étaient inclus jusqu'en 2021. À l'instar de ce que font nos pairs, les accidents de trajet seront exclus à partir de 2022 en raison des leviers d'action différents à mettre en œuvre pour les réduire. Le taux de fréquence hors accidents de trajet s'élève à 4 en 2021.
Réduire les accidents du travail avec arrêt des prestataires	Nombre d'accidents avec arrêt > 1 jour déclarés	Nombre d'accidents avec arrêt < 32 d'ici 2025	/	32	20	2021 : Nouvelle Charte HSE
Atteindre et maintenir le 0 accident mortel	Nombre de décès consécutifs à un accident du travail	0	1 salarié 0 prestataire	0 salarié 0 prestataire	1 salarié 2 prestataires	Poursuite des actions de prévention
Sensibiliser aux accidents de la circulation dans le cadre de l'activité (collaborateurs et prestataires)	Taux de formation en <i>defensive driving</i> dans les pays les plus exposés	100 % des chauffeurs des pays les plus exposés formés en 2023	/	/	65 % (82 % des chauffeurs salariés et 58 % des chauffeurs prestataires)	2022 : Identification des pays les plus exposés afin de concentrer nos efforts sur les zones les plus à risque
Être un employeur attractif	Mise en œuvre d'un processus d'identification et d'accompagnement des talents	Mise en place d'un <i>talent pool</i> en 2023	NA	NA	NA	2021 : Démarrage des travaux 2022 : Période de test
Accompagner le développement des compétences	Taux de formation des collaborateurs	100 % des collaborateurs formés chaque année dont 10 % aux évolutions de nos métiers	74,5 %	67,8 %	82,4 %	2021 : 3 057 salariés bénéficiaires and 48 402 heures de formation
Renforcer la mixité dans nos équipes	Taux de femmes dans les instances dirigeantes	<ul style="list-style-type: none"> 30 % de femmes en moyenne dans les CODIR (périmètre Rubis Énergie) Maintenir au moins 30 % de femmes dans le CODIR Groupe 	NC	24,6 %	27,4 %	2021 : Prix spécial de la parité au sein du Comité de Direction de Rubis SCA remis par la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes
			NC	50 %	50 %	



Focus projet Rubis Energy Jamaica

Rubis Energy Jamaica est l'une des premières entreprises des Caraïbes anglophones à s'être engagée, en mars 2019, dans une procédure de certification en matière d'égalité femmes-hommes par le Programme de Développement de l'ONU fixant des objectifs tels que l'élimination des écarts de salaires fondés sur le genre, la croissance du rôle des femmes dans la prise de décision ou encore l'éradication du harcèlement sexuel au travail.





Contribuer à une société plus vertueuse



Par sa mission de donner accès à l'énergie au plus grand nombre, en particulier dans des zones géographiques où une grande partie de la population en est dépourvue, Rubis veille à réaliser cette mission dans le respect des standards internationaux, en adoptant **un comportement citoyen et solidaire** partout où le Groupe est présent.

07 Opérer de manière intègre

Garantir le respect des droits humains dans la conduite de nos activités

D'ici **2025** Adhésion de Rubis SCA à des référentiels internationaux de premier plan

Renforcer la compréhension et l'adhésion de nos collaborateurs à nos règles d'éthique et de conformité

En **2023** 100 % des collaborateurs ont suivi une formation éthique et anticorruption

08 Assurer une gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement

Formaliser une charte « Achats responsables »

À partir de **2023** Intégration systématique des critères RSE dans la sélection des fournisseurs et prestataires pour les CAPEX les plus significatifs de l'entreprise

09 Soutenir les communautés des pays où nous sommes implantés

Contribuer au développement local et répondre aux enjeux sociétaux globaux

En **2025** 100 % des *business units* ont mis en œuvre des actions sociétales répondant à un besoin local (en lien avec l'un des 3 axes éducation/santé/environnement)

En **2025** En complément des actions sociétales locales existantes, définition d'un **projet sociétal Groupe** sur une thématique définie



Contribuer à une société plus vertueuse



Suivi de nos engagements

Engagements	Indicateurs	Cible	2019	2020	2021	Réalisations 2021 / Chantiers 2022
Garantir le respect des droits humains dans la conduite de nos activités	Adhésion à des référentiels internationaux de premier plan	Adhésions formalisées d'ici 2025	NA	NA	Signataire du Pacte mondial des Nations Unies	2021 : Signataire du Pacte mondial des Nations Unies 2022 : Lancement de la cartographie des risques droits humains
Renforcer la compréhension et l'adhésion de nos collaborateurs à nos règles et principes éthiques	Taux de collaborateurs formés en éthique et anticorruption	100 % de collaborateurs formés en 2023 (incluant la JV Rubis Terminal)	NC	NC	76 %	2021 : Diffusion d'un nouveau guide anticorruption en 6 langues 2021 : Création d'un module de <i>e-learning</i> sur l'anticorruption
Assurer une gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement	Taux de cahiers de charges fournisseurs et prestataires intégrant des critères éthiques	100 % des contrats avec les fournisseurs et prestataires pour les CAPEX les plus significatifs intègrent des critères éthiques dans le processus de sélection en 2023	NC	NC	NC	2022 : Démarrage des travaux sur les achats responsables 2022 : Lancement des travaux de mise à jour du Code éthique
Contribuer au développement local et répondre aux enjeux sociétaux globaux	Taux de <i>business units</i> mettant en œuvre des actions sociétales répondant à un besoin local	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des <i>business units</i> en 2025 Définition d'un nouveau projet sociétal en 2025 	66 % NA	66 % NA	72 % NA	2021 : Enquête après des <i>business units</i> pour identifier les besoins locaux afin de définir le nouveau projet sociétal 2022 : Validation du nouveau projet sociétal



Focus projet Kit Fatapera

Vitogaz Madagascar promeut l'utilisation des gaz liquéfiés en bouteille et en facilite l'accès aux ménages les plus modestes en associant à cette offre une remise tarifaire pour l'acquisition d'un kit Fatapera (réchaud se fixant directement sur la bouteille de gaz pour cuisiner).

L'objectif est de faciliter la transition des ménages à faible pouvoir d'achat vers une énergie moins carbonée, en substitution du charbon de bois. Le gaz, facile d'utilisation pour cuisiner, permet par la même occasion de réduire les inhalations de particules par les familles et de lutter contre la déforestation massive sur l'île.



Nos trois objectifs clés



Réduire notre empreinte écologique

Baisser les émissions de CO₂ issues de nos activités



- 30 % d'émissions de CO₂ d'ici 2030 (base 2019, périmètre Rubis Énergie - scopes 1 et 2)



Offrir un cadre de travail sûr et stimulant

Augmenter la parité au sein des Comités de Direction



30 % au moins de femmes dans les Comités de Direction de Rubis Énergie et ses filiales d'ici 2025



Contribuer à une société plus vertueuse

Former nos équipes à l'intégrité des pratiques



100 % des collaborateurs formés en éthique et anticorruption d'ici 2023

Un engagement en ligne avec les objectifs de développement durable



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

En distribuant l'énergie du quotidien dans des zones géographiques où une grande partie de la population est dépourvue, et grâce à la récente création d'une branche dédiée à la production d'électricité renouvelable, nous contribuons principalement à l'ODD 7.

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Nous répondons particulièrement à l'ODD 13 à travers nos engagements en matière de lutte contre le changement climatique. En mars 2022, nous avons affiné notre plan de décarbonation, passant notamment notre objectif de réduction des émissions de CO₂ de - 20 % à - 30 % d'ici 2030, nous plaçant ainsi dans une trajectoire WB 2°C.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

15 VIE TERRESTRE

La mise en place de standards HSE élevés pour limiter l'impact des activités sur les personnes et l'environnement répondent aux ODD 3, 6 et 15.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Nos actions visant à favoriser la diversité des équipes, à accroître le partage de la valeur créée et notre programme de prévention de la corruption, en ligne avec les meilleurs standards internationaux, répondent aux ODD 5, 8 et 16.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



Depuis 2021, Rubis est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociale du *Global Compact* des Nations unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.