



# Feuille de route RSE 2022-2025

**Think  
Tomorrow**



# Faits marquants 2024



## Démarche de Durabilité

- Poursuite du **renforcement des équipes** pour soutenir la mise en œuvre de notre démarche de durabilité.
- Nomination de la Directrice Durabilité, Conformité & Risques au **Comité de Direction Groupe**.
- Publication du premier **État de durabilité CSRD**, incluant 47 Impacts, Risques et Opportunités matériels.
- **Poursuite du projet « Droits humains au travail »** à travers la définition de plans d'action.
- Structuration de notre démarche **Achats responsables**.

## Stratégie Climat

- Révision des objectifs climat et évaluation de l'impact financier du plan de décarbonation.
- Intégration à la stratégie Groupe des risques climatiques (transition, physiques) et des opportunités associées.
- **Renouvellement par le CDP de la note B** de Rubis au questionnaire *Climate Change*.
- Structuration de la stratégie de diversification de la branche Distribution d'énergies, 2 axes : électrons et molécules bas-carbone.

## Actualités Métiers

- **Résultats opérationnels 2024** proches de notre record de 2023, avec un résultat brut d'exploitation de 721 millions d'euros, soulignant la forte résilience de notre modèle d'affaires malgré un environnement macroéconomique volatil.
- **Distribution d'énergies** : lancement de nouvelles offres solaires à destination de nos clients professionnels sur nos trois zones géographiques, dont certaines en partenariat avec Rubis Photosol.
- **Production d'électricité photovoltaïque** : démarrage de la construction du parc photovoltaïque sur l'ancienne base aérienne de Creil, dont la première tranche a été mise en service en février 2025. Une fois achevée en 2026, ce site sera capable de produire l'équivalent de la consommation électrique annuelle d'environ 85 000 personnes.
- **Poursuite du développement de l'activité de distribution de bitume présente dans 9 pays** et permettant de contribuer au développement des infrastructures routières locales.
- **Cession de notre participation dans Rubis Terminal** (Stockage de produits liquides) en octobre 2024.

# Des engagements en ligne avec les objectifs de développement durable



## 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



Par sa mission de donner accès à l'énergie, en particulier au GPL, au plus grand nombre, dans des zones géographiques où une grande partie de la population en est dépourvue, Rubis contribue en premier lieu à l'ODD 7 « Accès à l'énergie ». Rubis produit et distribue également des énergies renouvelables.

## 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



## 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



## 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



## 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. L'activité de distribution de bitume en Afrique permet de répondre aux besoins de développement en infrastructures routières des pays et à l'ODD 9.

## 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. La création de notre nouvelle branche d'activité Rubis Renouvelables en 2022 avec Rubis Photosol, l'un des principaux producteurs indépendants d'électricité photovoltaïque en France vient renforcer cet engagement.

## 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



## 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



## 14 VIE AQUATIQUE



## 15 VIE TERRESTRE



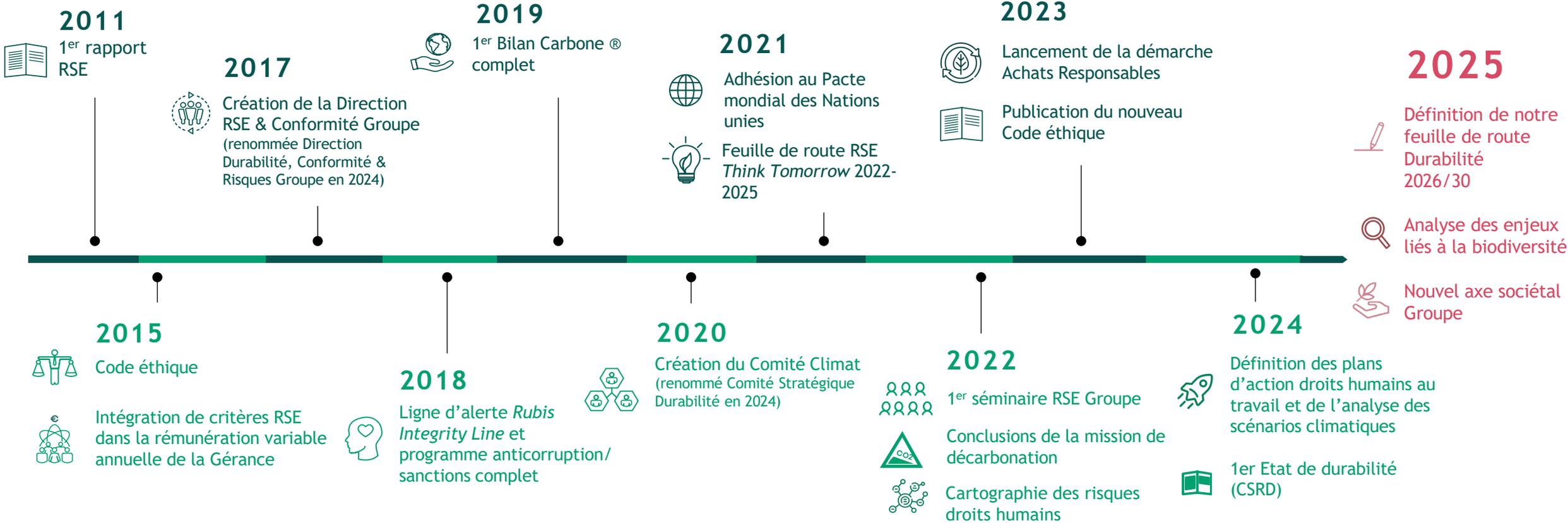
ODD sur lesquels nous sommes plus particulièrement vigilants pour gérer et limiter l'impact de nos activités.

## NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



Depuis 2021, Rubis est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Pacte mondial 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.

# Notre trajectoire RSE



# Notre feuille de route 2022-2025



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 10 enjeux clés pour en faire un outil de pilotage et faciliter la compréhension de notre démarche par l'ensemble de nos parties prenantes.

3

axes

10

enjeux clés

16

priorités

24

indicateurs



**RÉDUIRE**  
notre empreinte  
environnementale

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

Réduire la pression sur  
l'environnement



**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 qu'acteur de l'énergie, 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 Stratégique Durabilité et la définition d'une stratégie de décarbonation et de diversification.

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 CO<sub>2</sub>e de nos sites industriels et de nos navires et camions

En **2030** Réduction de 20 % des émissions scopes 1 et 2 <sup>(1)</sup>

En **2030** Réduction de 20 % des émissions sur le scope 3A objectif <sup>(2)</sup>

Réduire les déversements accidentels de produits

En **2025** Nombre de déversements accidentels > 200 litres inférieur à 20 (niveau de 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 CO<sub>2</sub>e

A partir de **2023** Utilisation d'un prix interne dans l'ensemble des *business units*

## 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 l'efficacité énergétique

D'ici **2024** <sup>(3)</sup> 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 *business unit* et par an

## 04 RÉDUIRE la pression sur l'environnement

Réduire la pression sur les ressources naturelles

D'ici **2025** Adapter les méthodes de conditionnement et d'évacuation des modules photovoltaïques hors d'usage aux nouveaux standards de la filière de recyclage sur 100 % de nos sites

Préserver la biodiversité

D'ici **2025** Développer des indicateurs de mesure de la biodiversité sur nos parcs photovoltaïques

<sup>(1)</sup> Base 2019 - Objectif révisé en 2024 afin de tenir compte de l'évolution des paramètres d'environnement.

<sup>(2)</sup> Base 2019, représentant 45 % du scope 3A (postes transport maritime et routier externalisés, amont de l'électricité et voyages d'affaires), Distribution d'énergies.

<sup>(3)</sup> Le Groupe prévoyait de définir un objectif de réduction de l'intensité carbone des produits vendus en 2022. Néanmoins, l'acquisition de Photosol ayant conduit, par l'intégration de nouvelles activités, à faire évoluer le mix de produits vendus, la définition de cet objectif, qui nécessite d'importants travaux de modélisation et de projection, a été reportée à la feuille de route Think Tomorrow 2026-2030.



# Réduire notre empreinte environnementale

## Suivi de nos engagements



Engagements	Indicateurs	Périmètre	Cible	2019 <sup>(1)</sup>	2020	2021	2022	2023	2024	Réalisations 2024/Chantiers 2025
Réduire l'empreinte carbone de nos sites industriels et de nos navires et camions	Émissions de CO <sub>2</sub> e des scopes 1 et 2	Groupe	2030 : - 20 % (vs 2019)	297 <sup>(2)</sup> ktCO <sub>2</sub> e	249 <sup>(2)</sup> ktCO <sub>2</sub> e	241 <sup>(2)</sup> ktCO <sub>2</sub> e	285 <sup>(2)(3)</sup> ktCO <sub>2</sub> e	293 ktCO <sub>2</sub> e	282 ktCO <sub>2</sub> e	2024 : intégration du plan de décarbonation à la stratégie du Groupe et évaluation de son impact financier 2025 : suivi du plan de décarbonation et des projets clés
Réduire l'empreinte carbone générée par notre chaîne de valeur (hors produits vendus)	Émissions de CO <sub>2</sub> e du scope 3A objectif <sup>(4)</sup>	Distribution d'énergies	2030 : - 20 % (vs 2019)	91 ktCO <sub>2</sub> e	80 ktCO <sub>2</sub> e	78 ktCO <sub>2</sub> e	78 ktCO <sub>2</sub> e	74 ktCO <sub>2</sub> e	88 ktCO <sub>2</sub> e	2024 : intensification du recours à l'utilisation des biocarburants dans les navires
Diversifier nos métiers dans les énergies renouvelables	Développer un prix interne du carbone (PIC) pour valoriser les projets les plus vertueux pour le climat	Distribution d'énergies	2023 : utilisation d'un PIC dans l'ensemble des <i>business units</i>	N/A	N/A	N/A	Définition de la méthode d'utilisation du PIC	Déploiement dans les <i>business units</i>	Déploiement dans les <i>business units</i>	2024 : poursuite du déploiement
Réduire l'intensité carbone de nos produits	Intensité carbone des produits	Groupe	2024 : fixation d'un objectif de réduction (périmètre à définir)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	L'acquisition de Photosol ayant conduit à faire évoluer le mix de produits vendus, la définition de cet objectif a été reportée à la feuille de route 2026/30

<sup>(1)</sup> L'évolution est présentée sur 6 années pour l'axe Réduire notre empreinte environnementale car les indicateurs concernant les scopes 1, 2 et 3A se basent sur les données 2019.

<sup>(2)</sup> Données retraitées, pour plus d'informations se référer au Document d'enregistrement universel 2024 en page 123-124 ([RUB2024 URD FR MEL light 2\\_25-05-02.pdf](#)).

<sup>(3)</sup> Les données 2022 ont été retraitées et intègrent les données de l'activité Production d'électricité photovoltaïque.

<sup>(4)</sup> Représentant 45 % du scope 3A Distribution d'énergies de 2019 (postes transport maritime et routier externalisés, amont de l'électricité et voyages d'affaires).



# Réduire notre empreinte environnementale

## Suivi de nos engagements



Engagements	Indicateurs	Périmètre	Cible	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Réalisations 2024/Chantiers 2025
<b>Sensibiliser nos clients à l'efficacité énergétique</b>	Taux d'opérations de sensibilisation	Distribution d'énergies	À partir de 2022 : au moins une opération de sensibilisation par an et par <i>business unit</i>	N/C	N/C	N/C	48 %	36 %	40 %	<p><b>2024</b> : mise en place d'un suivi régulier auprès des <i>business unit</i> pour identifier les besoins</p> <p><b>2025</b> : renforcement de l'accompagnement des <i>business unit</i> par la mise à disposition d'outils</p>
<b>Réduire les déversements accidentels de produits</b>	Nombre de déversements accidentels > 200 litres dont une fraction atteint le milieu naturel	Distribution d'énergies	<b>2025</b> : nombre de déversements < à 20	N/C	20	23	14	11	18	<p><b>2024/2025</b> : poursuite des actions de sensibilisation auprès des équipes</p>
<b>Réduire la pression sur les ressources naturelles</b>	Taux de modules photovoltaïques hors d'usage collectés par l'éco-organisme sur sites	Production d'électricité photovoltaïque	D'ici 2025 : adapter les méthodes de conditionnement et d'évacuation des modules photovoltaïques hors d'usage aux nouveaux standards de la filière de recyclage sur 100 % de nos sites	N/A	N/A	N/A	N/A	9 % <sup>(1)</sup>	7,4 %	<p><b>2024</b> : test et validation de la solution, puis déploiement du protocole sur l'ensemble des sites. Démantèlement de la centrale d'Ychoux (plus de 100 000 modules) ayant entraîné du retard sur la collecte</p> <p><b>2025</b> : un représentant de Rubis Photosol rejoint la gouvernance de l'éco-organisme Soren, en charge de la gestion de la fin de vie des panneaux photovoltaïques en France</p>
<b>Préserver la biodiversité</b>	Indicateurs de mesure de la biodiversité	Production d'électricité photovoltaïque	D'ici 2025 : développer des indicateurs de mesure de la biodiversité sur nos parcs photovoltaïques	N/A	N/A	N/A	N/A	Création d'un pôle environnement dédié <sup>(1)</sup>	Étude d'indicateurs de mesure pertinents	<p><b>2024</b> : mise en place des suivis faune et flore sur les sites en exploitation (contractualisation avec les bureaux d'études en charge des relevés)</p> <p><b>2025</b> : étude de matérialité des enjeux biodiversité Groupe et intégration des indicateurs de suivi faune/flore à la démarche</p>



# Réduire notre empreinte environnementale

## Focus projets



### Déploiement d'une offre solaire

Solarise Africa, une entreprise panafricaine, et Rubis Energy Kenya ont annoncé le lancement de **RUBiSOL**, une coentreprise dédiée à la fourniture de solutions d'énergie renouvelable destinées aux clients commerciaux et industriels (C&I) en Afrique de l'Est.

RUBiSOL a mis en service avec succès un système solaire photovoltaïque en toiture de 485 kWc chez B. Braun Pharmaceuticals à Athi River, au Kenya.

En installant 1 102 panneaux solaires haute performance sur l'ensemble des bâtiments de l'installation, B. Braun devrait compenser près de 4 000 tonnes de CO<sub>2</sub> et économiser plus de 393 000 USD sur toute la durée de vie du système !



### Creil, une installation photovoltaïque emblématique

Après une phase de dépollution du site, Rubis Photosol a lancé en août 2024 les travaux de construction de l'installation photovoltaïque sur les terrains de l'ancienne base aérienne militaire de Creil.

Le projet a été pensé pour concilier production d'énergie et biodiversité. Sur 247 hectares, 100 ont été préservés en prairie naturelle et 140 hectares supplémentaires ont été dédiés à des mesures compensatoires incluant la plantation de haies périphériques et l'aménagement de zones de refuge pour la faune locale.

Deuxième plus grande installation photovoltaïque en France, la centrale disposera à terme d'une puissance installée de 200 MWc pour alimenter l'équivalent de 85 000 personnes en électricité renouvelable.





# 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.

05

**VEILLER**  
à la sécurité des personnes

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

Jusqu'en **2025** Taux de fréquence des accidents <sup>(1)</sup> avec arrêt > 1 jour des collaborateurs < 4,5

Jusqu'en **2025** Baisse du nombre d'accidents corporels avec arrêt de travail des prestataires

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

Assurer la sécurité de nos chantiers

Dès **2024** 100 % des chantiers font l'objet d'un audit HSE mensuel (périmètre Production d'électricité photovoltaïque)

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

06

**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, durabilité, nouvelles technologies, IA, etc.)

En **2023** 100 % des chauffeurs sont formés en defensive driving dans les pays les plus exposés

07

**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 et Rubis Photosol  
Maintenir une représentation d'au moins 30 % du genre le moins représenté dans le Comité de Direction Groupe

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap

D'ici **2023** 100 % des Directeurs Généraux et des membres des Directions des Ressources Humaines 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	Périmètre	Cible	2022	2023	2024	Réalisations 2024/Chantiers 2025
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)	Groupe	Jusqu'en 2025 : maintenir un taux de fréquence des accidents avec arrêt < 4,5	4,7	6,2	6	<p>2024 : près des deux tiers des accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour ont pour cause une chute de plain-pied ou sont liés à des opérations de manutention avec pour conséquences des entorses et des douleurs musculosquelettiques</p> <p>2025 : poursuite de la sensibilisation des équipes au respect des consignes de sécurité par le biais de discussions HSE (Toolbox), réunions mensuelles HSE ou de routines HSE. Renforcement du critère de rémunération variable annuelle de la Gérance relatif à l'accidentologie</p>
Réduire les accidents du travail avec arrêt des prestataires	Nombre d'accidents avec arrêt > 1 jour déclaré	Groupe	Jusqu'en 2025 : nombre d'accidents avec arrêt < 32	11	14	22	2024/2025 : poursuite des actions de sensibilisation auprès des prestataires intervenant sur site
Atteindre et maintenir le 0 accident mortel (collaborateurs et prestataires)	Nombre de décès consécutifs à un accident du travail	Groupe	Jusqu'en 2025 : 0	0 salarié 0 prestataire	0 salarié 1 prestataire	0 salarié 0 prestataire	2024 : 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	Distribution d'énergies	2023 : 100 % des chauffeurs des pays les plus exposés formés	81 % (91 % des chauffeurs salariés et 78 % des chauffeurs prestataires)	82 % (88 % des chauffeurs salariés et 80 % des chauffeurs prestataires)	81 % (84 % des chauffeurs salariés et 81 % des chauffeurs prestataires)	<p>Les pays d'implantation du Groupe considérés comme les plus exposés aux risques de sécurité routière sont ceux identifiés parmi les 100 pays les plus accidentogènes selon l'OMS <sup>(1)</sup></p> <p>2025 : poursuite des actions de sensibilisation</p>
Assurer la sécurité de nos chantiers	Taux d'audit HSE mensuel sur les chantiers	Production d'électricité photovoltaïque	Dès 2024 : 100 % des chantiers font l'objet d'un audit HSE mensuel	N/A	N/A	65 %	2024 : audits HSE lancés sur les chantiers et plans d'actions animés par les chefs de projets. Les audits HSE ont concerné tous les nouveaux projets. 7 projets n'ont pas été audités car ils étaient en fin de cycle (moins de 5 personnes sur le site, pas d'engin)



# Offrir un cadre de travail sûr et stimulant

## Suivi de nos engagements



Engagements	Indicateurs	Périmètre	Cible	2022	2023	2024	Réalisations 2024/Chantiers 2025
Être un employeur attractif	Mise en œuvre d'un processus d'identification et d'accompagnement des talents	Distribution d'énergies	2023 : mise en place d'un <i>talent pool</i>	Mise en place du <i>talent pool</i>	Déploiement du programme	Mise en œuvre au niveau local	En 2023, un processus d'identification et d'accompagnement a été mis en place
Accompagner le développement des compétences	Taux de formation des collaborateurs	Groupe	D'ici 2025 : <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % des collaborateurs formés chaque année</li> <li>dont 10 % aux évolutions de nos métiers</li> </ul>	90,1 % 29 %	89,5 % 34 %	92,4 % 43,7 %	2024 : 4 043 salariés bénéficiaires de 98 477 heures de formation et 1 911 salariés formés aux évolutions de nos métiers (transition énergétique, durabilité, nouvelles technologies, IA, etc.)
Renforcer la mixité dans nos équipes	Taux de femmes dans les instances dirigeantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribution d'énergies et Production d'électricité photovoltaïque</li> <li> Holding</li> </ul>	D'ici 2025 : <ul style="list-style-type: none"> <li>30 % de femmes en moyenne dans les Codir (périmètre Distribution d'énergies et Production d'électricité photovoltaïque)</li> <li>Maintenir une représentation d'au moins 30 % du genre le moins représenté dans le Codir Groupe</li> </ul>	27,8 <sup>(1)</sup> % 50 %	27 <sup>(1)</sup> % 50 %	26,5 <sup>(1)</sup> % 50 %	<p>2024 : 26,6 % sur le périmètre Distribution d'énergies et 20 % sur l'activité Production d'électricité photovoltaïque</p> <p>2025 : une évolution de la composition du CODIR permet d'atteindre un taux de féminisation de 33,33 % au sein de l'activité Production d'électricité photovoltaïque</p>
Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	Taux de collaborateurs sensibilisés à la lutte contre les préjugés et les résistances concernant les personnes en situation de handicap	Groupe	D'ici 2023 : 100 % des Directeurs Généraux et membres des Directions des Ressources Humaines sensibilisés D'ici 2025 : 100 % des collaborateurs sensibilisés	100 % des DG NC	62,3 <sup>(2)</sup> % des DG et membres des DRH NC	56,3 % des DG et membres des DRH 52,5 %	<p>2024 : mise à disposition d'un casque de réalité virtuelle comprenant sept modules de formation (le regard porté sur le handicap, la surdité, la malvoyance, la dyslexie, la dépression, l'obésité, évaluation et bilan)</p> <p>2025 : formation <i>e-learning</i> sur la sensibilisation au handicap à destination des filiales</p>

<sup>(1)</sup> Révision des données à la suite de corrections apportées.

<sup>(2)</sup> Changement méthodologique entre l'année 2023 et 2024 : la donnée 2023 est une moyenne des pourcentages alors que la donnée 2024 prend en compte le nombre de Directeurs Généraux et membres des Directions Ressources Humaines au 31/12/2024 sensibilisés divisé par le nombre de Directeurs Généraux et membres des Directions Ressources Humaines au 31/12/2024.



# Offrir un cadre de travail sûr et stimulant

## Focus projets



### Vitogaz Madagascar adopte une « Charte pour une société bienveillante envers les femmes »

Vitogaz Madagascar affirme son engagement en faveur d'un environnement de travail équitable, inclusif et respectueux, à travers la mise en place d'une charte visant à :

1. promouvoir l'évolution professionnelle de tous en accompagnant les femmes vers plus de confiance en soi pour lutter contre le plafond de verre, freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques ;
2. renforcer sa politique en faveur de la parentalité pour maintenir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle ;
3. considérer les enjeux spécifiques de la santé des femmes ;
4. renforcer la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles au travail prôné par le Code éthique du groupe Rubis ;
5. soutenir l'engagement de ses collaborateurs pour le droit des femmes et leur protection contre toute forme de violence et de discrimination ;
6. encourager ses collaborateurs à vivre et à faire vivre la politique envers les femmes au sein de leurs communautés.



### Formation qualifiante pour un retour à l'emploi

Photosol Mobexi a initié en 2023 le lancement d'une **formation qualifiante « Installation, raccordement et maintenance de panneaux photovoltaïques »**, en partenariat avec Pôle Emploi, la Région Occitanie et le GRETA-CFA Midi-Pyrénées Ouest. Cette formation, accessible sans prérequis technique, est réservée à des demandeurs d'emploi.

Photosol Mobexi a contribué à la définition du plan de formation, afin de s'assurer que les enseignements dispensés répondent aux exigences du métier, tant sur les aspects techniques que sécuritaires. Dix demandeurs d'emplois ont été formés entre novembre 2023 et février 2024, avec une alternance de cours théoriques et de travaux pratiques en entreprise chez Photosol Mobexi. Six techniciens ayant réussi leurs examens ont reçu une offre d'embauche de Photosol Mobexi.





# 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.

## 08 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 sensibilisés aux règles éthiques et anticorruption

## 09 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

## 10 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 2 axes éducation/santé)

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	Périmètre	Cible	2022	2023	2024	Réalisations 2024/Chantiers 2025
<b>Garantir le respect des droits humains dans la conduite de nos activités</b>	Adhésion à des référentiels internationaux de premier plan	Distribution d'énergies et Production d'électricité photovoltaïque	D'ici 2025 : adhésions formalisées d'ici 2025	Publication de notre 1 <sup>re</sup> Communication sur le Progrès relative au Pacte mondial	Lancement du projet « Droits humains au travail » en ligne avec les conventions clés de l'OIT	Définition des plans d'action	<p>2024 : définition des plans d'action droits humains au travail</p> <p>2025 : finalisation et communication des plans d'action aux entités</p>
<b>Renforcer la compréhension et l'adhésion de nos collaborateurs à nos règles et principes éthiques</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés aux règles éthiques et anticorruption  <i>dont taux de collaborateurs formés (via le e-learning « Prévenir et détecter la corruption »)</i>	Groupe	2023 : 100 % des collaborateurs sensibilisés	88 <sup>(1)</sup> %  68 <sup>(1)</sup> %	99 <sup>(1)</sup> %  81 <sup>(1)</sup> %	99 %  80 %	2024/2025 : poursuite de nos engagements sur la sensibilisation et la formation de nos collaborateurs aux règles éthiques et anticorruption
<b>Assurer une gestion responsable de notre chaîne d'approvisionnement</b>	Taux de cahiers des charges fournisseurs et prestataires intégrant des critères éthiques	Distribution d'énergies et Production d'électricité photovoltaïque	2023 : formaliser une démarche Achats responsables ainsi que l'adoption d'une charte rendant obligatoire l'intégration de critères RSE dans la sélection de fournisseurs et prestataires pour les dépenses d'investissements (capex) et projets les plus significatifs de l'entreprise	N/A	Identification des catégories d'achats les plus à risque	Travaux de préparation d'une politique Achats responsables	<p>2024 : finalisation de la cartographie des impacts sociaux et environnementaux des achats et préparation de feuilles de route par catégories d'achats prioritaires</p> <p>2025 : préparation et déploiement de la politique Achats responsables du Groupe</p>
<b>Contribuer au développement local et répondre aux enjeux sociétaux globaux</b>	Taux de <i>business units</i> mettant en œuvre des actions sociétales répondant à un besoin local	Groupe	D'ici 2025 : <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % des <i>business units</i></li> <li>Définition d'un nouveau projet sociétal</li> </ul>	81 <sup>(2)</sup> %  N/A	94 %  N/A	97 % Projet en cours de finalisation	<p>2024 : sélection du nouvel axe pour le projet sociétal</p> <p>2025 : lancement du nouvel axe</p>

<sup>(1)</sup> Données retraitées en excluant la JV Rubis Terminal. Plus d'informations en page 86 du Document d'enregistrement universel 2024 ([https://www.rubis.fr/wp-content/uploads/2025/05/RUB2024\\_URD\\_FR.pdf](https://www.rubis.fr/wp-content/uploads/2025/05/RUB2024_URD_FR.pdf)).

<sup>(2)</sup> Données retraitées en incluant les associations soutenues directement par les business units sans le soutien de Rubis et celles soutenues avec Rubis ainsi qu'en retraitant le périmètre des BU concernées par l'atteinte de l'objectif.



# Contribuer à une société plus vertueuse

## Focus projets



### Rubis Gas Containers

Rubis Energy Kenya lance les Rubis Gas Containers, une solution GPL innovante. Cette initiative redéfinit la manière dont les clients accèdent à une énergie propre, fiable et sûre.

Ces installations marquent une expansion importante du service Rubis Gas, offrant une solution conçue pour améliorer la commodité, l'accessibilité et la sécurité de nos clients. En introduisant ces conteneurs, Rubis Energy Kenya améliore les services de livraison et de collecte, ce qui permet aux clients d'accéder plus facilement à un approvisionnement en gaz fiable au sein de leurs communautés.

Les installations sont conformes à toutes les normes de sécurité requises, ce qui garantit une expérience sûre aux clients.



### Lancement de notre démarche Achats responsables

Le Groupe a initié en 2023 des travaux pour l'adoption de sa politique Achats Responsables, lesquels se sont prolongés en 2024. Le Groupe a identifié des catégories d'achats significatives et des feuilles de route par catégories ont été préparées.

Au 31 décembre 2024, une politique achats responsables fixant le cadre de mise en œuvre concrète de ces actions est en cours de préparation. La structuration de notre démarche favorise le renforcement de la **résilience** de la chaîne de valeur, la **transparence** demandée par les parties prenantes externes de Rubis (communauté financières, société civile, etc.) ainsi que l'**atténuation des risques financiers, juridiques et réputationnels**.



# Nos cinq objectifs clés



**RÉDUIRE**  
notre empreinte environnementale

Baisser les émissions de CO<sub>2</sub>e issues de nos activités



**-20 %** d'émissions de CO<sub>2</sub>e d'ici 2030  
(base 2019 - scopes 1 et 2)

**-20 %** d'émissions de CO<sub>2</sub>e d'ici 2030  
(base 2019 - scope 3A objectif <sup>(1)</sup>)



**OFFRIR**  
un cadre de travail sûr et stimulant

Augmenter la parité au sein des Comités de Direction



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



**CONTRIBUER**  
à une société plus vertueuse

Sensibiliser nos équipes à l'intégrité des pratiques



**100 %** des collaborateurs sensibilisés aux règles éthiques et anticorruption d'ici 2023

En **2023** formalisation d'une démarche Achats Responsables ainsi que l'adoption d'une charte

# Performance extra-financière

Au 12.06.2025



AA



Performance : Élevée

C



Performance : Moyenne

29,2



Performance : Supérieure à la moyenne

B



Performance : Supérieure à la moyenne

 POUR EN SAVOIR +

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES INFORMATIONS CONCERNANT NOTRE DÉMARCHÉ DE DURABILITÉ ET NOS DONNÉES DANS NOTRE RAPPORT DE DURABILITÉ 2024 en cliquant [ici](#).  
Données issues de l'Etat de durabilité audité par un vérificateur externe.



[www.rubis.fr](http://www.rubis.fr)

Jun 2025 – Crédits photos : © Gilles Dacquin © photothèque Rubis © Shutterstock

**Notre engagement pour un avenir durable**