# RC-BIS-20-20

RSE ET DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE

EXTRAIT
DUDOCUMENT
D'ENREGISTREMENT
UNIVERSEL 2020

# Sommaire

# RSE et performance extra-financière

DPEF


1 Déclaration de Performance Extra-Financière 3

1.1 Un modèle pour une croissance durable 3

1.2 Les principaux risques RSE liés aux activités du Groupe 5

1.3 Comparabilité, fiabilité et contrôle des informations sociales et environnementales 9

2 Limiter notre impact environnemental et évoluer dans un contexte sécurisé 10

2.1 Notre démarche QHSE 10

2.2 Limiter notre impact environnemental 12

2.3 Évoluer dans un contexte sécurisé 24

3 Attirer, développer et fidéliser nos talents 30

3.1 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances 31

3.2 Développer les compétences 34

3.3 Veiller à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail 36

3.4 Faire participer les collaborateurs à la création de valeur du Groupe 38

3.5 Données sociales consolidées – Périmètre Groupe 39

4 Travailler de manière intègre et responsable 42

4.1 Politique éthique de Rubis 42

4.2 S'engager pour le développement des territoires 46

5 Note méthodologique 54

5.1 Périmètre RSE 54

5.2 Méthode de remontée des informations 55

5.3 Définitions 56

5.4 Table de concordance 58

6 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière figurant dans le rapport de gestion 59

Bien qu'ayant acquis une dimension internationale, Rubis demeure une entreprise à taille humaine privilégiant, dans une organisation décentralisée, le professionnalisme, l'expérience et l'autonomie de ses collaborateurs qui assument l'intégralité des responsabilités liées à leur poste, y compris celle de la gestion des risques extra-financiers.

Rubis considère en effet que l'implication du management à tous les niveaux de l'organisation sur les sujets de RSE est l'élément clé pour assurer la pérennité de ses activités (section 1.1). Afin de mieux orienter ses efforts, le Groupe a procédé à une analyse des risques qui a permis d'en identifier 13 comme étant les plus matériels au regard de ses activités (section 1.2).

Ces risques sont regroupés autour de quatre enjeux prioritaires qui structurent la démarche RSE du Groupe :

- limiter l'impact environnemental de ses activités (section 2.2) ;
- évoluer dans un contexte sécurisé (section 2.3) ;
- attirer, développer et fidéliser les talents (section 3) ;
- opérer de manière intègre et responsable (section 4).

1

# Déclaration de Performance Extra-Financière DPEF

**Rubis publie dans la présente section sa stratégie en matière de RSE de manière à répondre, notamment, aux exigences de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) comme prévu par la Directive européenne 2014/95/UE transposée par l'Ordonnance n° 2017-1180 et le décret d'application n° 2017-1265. Cette DPEF présente :**

- **les principaux risques en rapport avec les activités du Groupe [1] ;**
- **les politiques mises en œuvre pour y répondre ;**
- **les indicateurs de suivi et leurs résultats.**

## 1.1 Un modèle pour une croissance durable

Une infographie présentant le **modèle d'affaires du Groupe** est disponible est disponible aux deux pages suivantes.

### 1.1.1 DES ACTIVITÉS STRUCTURÉES AUTOUR DE DEUX BRANCHES D'ACTIVITÉ ET D'UNE JOINT-VENTURE

Acteur indépendant dans la logistique et la distribution de produits pétroliers, présent dans une quarantaine de pays en Europe, dans les Caraïbes et en Afrique, Rubis est structuré autour de deux branches opérées par Rubis Énergie :

- la **distribution de produits pétroliers** (carburants, combustibles, gaz liquéfiés et bitumes) ;
- le **support & services**, en appui de l'activité de distribution : négoce-approvisionnement, *shipping* et raffinage.

Une activité de **stockage de produits liquides** (produits pétroliers et chimiques, biocarburants, engrais, produits agroalimentaires) pour le compte d'une clientèle industrielle diversifiée est également exercée par la JV Rubis Terminal.

La stratégie de développement de Rubis est fondée sur des positionnements de marchés spécialisés, une structure financière solide et une politique dynamique d'acquisitions. Outre ces aspects commerciaux et financiers, elle intègre des objectifs extra-financiers qui permettent de poursuivre une **croissance durable**. La régularité des performances des équipes repose en effet sur une culture d'entreprise qui valorise l'esprit d'entrepreneuriat, la flexibilité, la responsabilité et l'adoption d'une conduite citoyenne et solidaire. Rubis conduit ses activités en mettant en œuvre une démarche RSE contribuant aux objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations unies.

### 1.1.2 RESPONSABILISATION ET LIBERTÉ D'INITIATIVE : L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ORGANISATION

Conformément à sa devise « La volonté d'entreprendre, le choix de la responsabilité », Rubis place les relations humaines au centre de son organisation. Responsabiliser individuellement les femmes et les hommes qui contribuent aux activités nécessite de promouvoir la liberté d'initiative ainsi que les valeurs éthiques, sociales et environnementales que Rubis souhaite voir respectées par tous.

Sur l'ensemble de son périmètre, le Groupe a pour ambition d'agir avec professionnalisme et intégrité. Cette exigence constitue le garde-fou contre tout abus préjudiciable à l'entreprise, à un collaborateur, à une relation d'affaires ou à toute autre partie prenante extérieure et est matérialisée par les principes suivants, détaillés au sein du **Code éthique du groupe Rubis** (cf. section 4.1) :

- le respect des législations et des réglementations en vigueur ;
- la promotion de la sécurité et du respect de l'environnement ;
- le respect des personnes ;
- le rejet de la corruption sous toutes ses formes ;
- la prévention des conflits d'intérêts et des délits d'initié ;
- le respect des règles de concurrence.

*(1) Incluant, conformément à la réglementation pour la présente Déclaration de Performance Extra-Financière, les activités de la JV Rubis Terminal que Rubis SCA détient à 55 % et sur laquelle elle a perdu le contrôle exclusif le 30 avril 2020. Les données de la JV Rubis Terminal sont présentées comme suit dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière : données environnementales présentées à 100 % et part du Groupe (55 %), données Bilan Carbone® à 55 % conformément aux méthodologies officielles, données sociales/santé-sécurité à 100 %, données sociétales à 100 %. Pour plus d'informations, se référer à la note méthodologique en section 4.5 du présent chapitre.*

# Modèle d'affaires / Un maillon

## NOS RESSOURCES

### CAPITAL HUMAIN

- **4 142*** collaborateurs répartis dans **41*** pays
- **25 %*** de femmes dans le Groupe
- **Plus de 50*** nationalités

### CAPITAL SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

- Un Comité Climat pour accompagner notre transition énergétique
- **38 %*** de sites certifiés
- **2,92 M€** de dons en actions sociétales et mécénat dont **1,65 M€** pour le fonds d'urgence Covid
- **37*** Référents Conformité

### CAPITAL INDUSTRIEL

- Maîtrise de l'approvisionnement de nos métiers de distribution
- **1 015** stations-service dans **22** pays
- **117*** sites industriels dans le monde
- **1,4 million de m³** de capacités de stockage pour nos activités de support & services et de distribution
- **245 M€** : investissements industriels
- **5** bateaux en pleine propriété et **9** en *time-charter*

### CAPITAL FINANCIER

- **4 Md€** : capitalisation boursière du Groupe
- **377 M€** : cash-flow libre après investissement de maintien
- **0,36** : ratio dette financière/résultat brut d'exploitation

## STRATÉGIE

Donner au plus grand nombre un accès régulier et fiable à l'énergie pour répondre aux besoins essentiels (mobilité, cuisson, chauffage, etc.).

Fournir l'énergie nécessaire au fonctionnement de l'industrie et des professionnels.

## Distribuer l'énergie du quotidien

80 filiales opérationnelles en Afrique, aux Caraïbes et en Europe.

Un système décentralisé au plus proche des enjeux locaux.

Accompagner la transition énergétique en proposant des solutions moins carbonées à nos clients.

## NOS MÉTIERS

### DISTRIBUTION

**Carburants et combustibles, gaz liquéfiés, bitumes**

**85 %** DU CA

**90 %** du réseau de stations-service se situe en Afrique et aux Caraïbes.

**100 %** du bitume est distribué pour développer les infrastructures en Afrique.

**86 %** du CA en Europe provient de la distribution de gaz liquéfiés.

### SUPPORT & SERVICES

**Négoce, approvisionnement, transport maritime**

**15 %** DU CA

**Assurer la fiabilité** et la pérennité de nos activités de distribution dans des zones où l'approvisionnement est complexe.

**Exploiter une raffinerie** pour l'approvisionnement en énergie des Antilles françaises.

### STOCKAGE

**Activité exercée en joint-venture et mise en équivalence depuis le 30 avril 2020**

**4,6** MILLIONS DE M³ DE CAPACITÉS DE STOCKAGE

**50 %** en carburants et combustibles.

**50 %** en produits chimiques, biocarburants et produits agroalimentaires.

**5 pays** en zone Europe.

## NOS CLIENTS

### PARTICULIERS

- Clients de nos stations-service pour leur mobilité et les services annexes (boutiques, lavage, etc.).
- Utilisateurs de gaz liquéfiés en citernes (livraison à domicile) ou en bouteilles pour le chauffage et la cuisson.

### PROFESSIONNELS

Un spectre très large et diversifié de clients tels que les secteurs :

- industriels
- agricoles
- services
- *utilities*
- travaux publics

# clé de la chaîne énergétique

DPEF

## NOTRE CRÉATION DE VALEUR

### CAPITAL HUMAIN

- **69 %*** de collaborateurs formés
- **102*** emplois nets créés
- **98 %*** de collaborateurs employés localement
- **97 %*** de collaborateurs bénéficiant d'une couverture santé
- **5,5* :** taux de fréquence des accidents du travail (- 43 % depuis 2015)

### CAPITAL SOCIÉTAL ET ENVIRONNEMENTAL

- Promotion des énergies moins carbonées (gaz liquéfiés, biocarburants, etc.)
- **28** projets d'économie circulaire et de développement d'énergies renouvelables
- **175 M€** : impôts et taxes
- **0*** accident industriel majeur
- Plus de **20 000** personnes bénéficiaires de nos actions sociétales

### CAPITAL INDUSTRIEL

- Continuité de l'approvisionnement essentielle aux économies des pays où le Groupe opère
- **20 %** de la capacité d'autofinancement consacrée aux investissements de croissance
- Diversité géographique des lignes de métiers et de produits
- N° 1 ou n° 2 en part de marchés selon les zones géographiques

### CAPITAL FINANCIER

- **280 M€** : résultat net part du Groupe
- **186,5 M€** distribués aux actionnaires
- **2,72 €** : bénéfice net par action
- **1,80 €**** : montant du dividende par action
- **9 %** : croissance composée sur 10 ans du bénéfice par action et du dividende par action
- **13 %** : rentabilité des capitaux investis 2018-2020

## CONTRIBUTION ODD

### RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

**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 contribue en premier lieu à l'Objectif de Développement Durable des Nations unies (ODD) 7 « Accès à l'énergie ».

De manière plus générale, le Groupe conduit ses activités en mettant en œuvre une démarche RSE contribuant aux ODD. La mise en place de standards HSE élevés pour limiter l'impact des activités sur les personnes (ODD 3) et l'environnement (ODD 6 et 15), d'engagements en matière de lutte contre le changement climatique (ODD 13), de politiques visant à favoriser la diversité des équipes (ODD 5) et accroître le partage de la valeur créée (ODD 8) ou de normes anticorruption en ligne avec les meilleurs standards internationaux (ODD 16) en sont quelques exemples concrets.

Les actions sociétales et de mécénat du Groupe complètent cet engagement en contribuant au développement des territoires.

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Objectif de baisse des émissions de $CO_2$ de **20 %** d'ici 2030 (base 2019, périmètre Rubis Énergie – scopes 1 et 2)

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

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

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

15 VIE TERRESTRE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

** Ces données incluent la JV Rubis Terminal.*
*** Montant proposé à l'AG du 10 juin 2021.*
*Données au 31.12.2020.*

### 1.1.3 UN MANAGEMENT IMPLIQUÉ ET SENSIBILISÉ AUX RISQUES ÉTHIQUES, SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

La politique RSE est portée par la Directrice Générale Déléguée de Rubis SCA, nommée en 2020, en lien avec la Gérance. Elle s'appuie sur la Direction RSE & Conformité qui a notamment la responsabilité de proposer les lignes directrices de cette politique et d'animer la démarche, en coordination avec les différentes Directions impliquées (Climat, HSE, Ressources Humaines, Juridique, Mécénat).

Une partie de la rémunération variable annuelle des Gérants est liée depuis 2015 à des critères éthiques, sociaux et environnementaux (cf. chapitre 5, section 5.4.2). Ces critères sont également intégrés dans les lettres de cadrage des dirigeants de Rubis Énergie qui fixent leurs objectifs annuels.

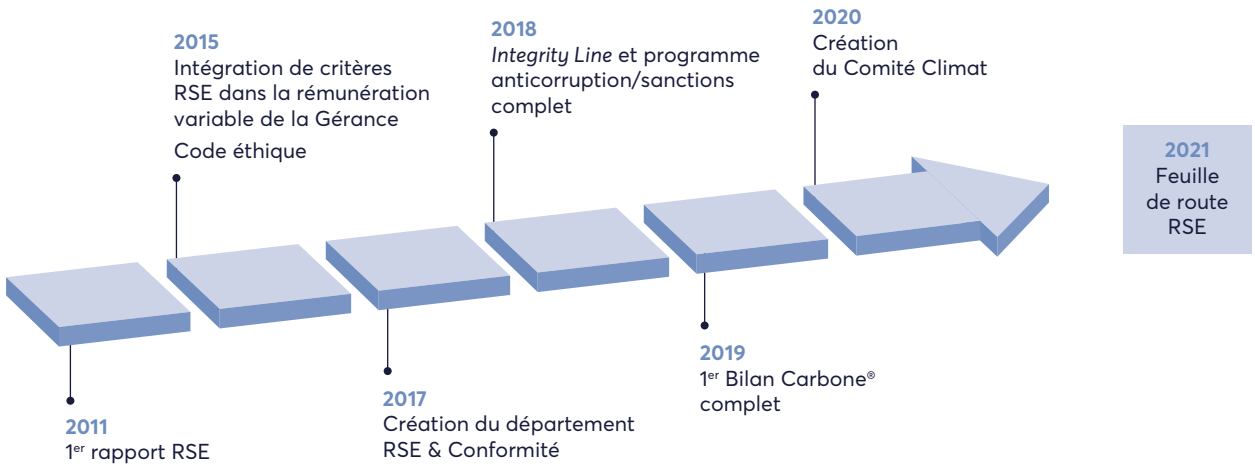
Une présentation des actions menées et des résultats obtenus est faite chaque année au Comité des Risques du Conseil de Surveillance.

La JV Rubis Terminal poursuit la mise en œuvre de la politique RSE qu'elle avait définie jusqu'à présent, en ligne avec les principes généraux de Rubis. Conformément à la réglementation, en tant que filiale détenue à 55 % par Rubis SCA, la JV Rubis Terminal continue à remonter au Groupe ses données RSE annuelles afin qu'elles soient incluses dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière. Cette entité étant toutefois contrôlée conjointement par Rubis SCA et son partenaire, la politique RSE est désormais pilotée et suivie par le Conseil d'Administration de la joint-venture au sein duquel Rubis SCA est représenté. Les objectifs RSE de la joint-venture sont adoptés par son Conseil d'Administration. En tant qu'actionnaire, Rubis SCA veille à ce que la JV Rubis Terminal respecte des standards au moins équivalents aux siens en matière de RSE.

Enfin, le Comité des Comptes et des Risques de Rubis SCA effectue un suivi de l'analyse des principaux risques éthiques, sociaux et environnementaux du Groupe, ainsi que des mesures correctives apportées pour les prévenir (cf. chapitre 5, section 5.3.2).

### 1.1.4 UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS CONTINU

Depuis 2011, année de la première publication par Rubis d'un rapport RSE, le Groupe s'est engagé dans une démarche de progrès continu afin de structurer sa démarche RSE.




Le Groupe souhaite accélérer cette trajectoire et a réalisé en 2020 d'importantes actions pour consolider les bases de sa démarche RSE, telles que :

- la création d'un Comité Climat, pour accompagner les réflexions stratégiques du Groupe sur ce sujet, et d'une équipe Climat & Énergies Nouvelles, qui coordonne les efforts opérationnels menés par les filiales de Rubis Énergie (cf. section 2.2.3) ;
- la fixation d'un objectif de réduction des émissions de $CO_2$ liées aux opérations de Rubis Énergie (cf. section 2.2.3) ;
- la fixation d'objectifs de féminisation des instances dirigeantes (cf. section 3.1.1 et chapitre 5, section 5.2.3) ;
- la mise en place d'une solution digitale de reporting RSE afin de fiabiliser les données rapportées et de mieux piloter sa stratégie RSE. Certaines données ayant été fiabilisées, des écarts peuvent être constatés par rapport aux données reportées en 2019 et font l'objet de mentions explicatives.

En 2021, le Groupe finalisera sa première feuille de route RSE pluriannuelle qui inclura notamment les sujets climat, sociaux, environnement et conformité. Elle sera déployée dans les filiales qui l'adapteront en fonction de leurs enjeux locaux.

#### SUIVI DE NOTRE PERFORMANCE RSE

Rubis SCA souhaite poursuivre ses efforts de transparence et interagir de manière plus proactive avec les agences de notation extra-financières. MSCI a renouvelé la note AA de Rubis le 14 décembre 2020. Rubis est également inclus dans l'indice Ethibel Sustainability Index (ESI) Excellence Europe.

Enfin, le Groupe prépare actuellement sa réponse au questionnaire 2021 *Climate Change* du CDP.

*Dans le présent document, l'utilisation par Rubis de toute donnée produite par MSCI ESG Research LLC ou ses filiales (« MSCI »), et la mention des logos, marques commerciales et de services, et noms d'indice de MSCI ne sauraient être interprétées comme un parrainage, un soutien, une recommandation ou une promotion en faveur de Rubis par MSCI. Les services et données de MSCI sont la propriété de MSCI ou de ses fournisseurs d'informations. Ils sont livrés « tels quels » et sans garantie. Les noms et logos de MSCI constituent des marques commerciales ou de services de MSCI.*

## 1.2 Les principaux risques RSE liés aux activités du Groupe

Conformément aux articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce modifiés, Rubis a procédé à une analyse en trois étapes de ses principaux risques extra-financiers (section 1.2.1) qui fait ressortir 13 risques principaux regroupés autour de quatre enjeux prioritaires (section 1.2.2).

### 1.2.1 UNE ANALYSE DES RISQUES EN TROIS ÉTAPES

#### 1. ANALYSE DES CARTOGRAPHIES DES RISQUES

Des cartographies des risques, élaborées par les Directions fonctionnelles du Groupe (RSE, HSE, Opérations, Finances, Juridiques, etc.) sont remplies localement par les filiales opérationnelles, analysées à une échelle consolidée puis remontées aux Gérants de Rubis SCA et présentées au Comité des Comptes et des Risques. Elles permettent d'évaluer (impact et probabilité) sur une échelle de 1 à 5 les événements susceptibles d'affecter défavorablement et significativement l'activité, la situation financière, la réputation ou les perspectives du Groupe. Ces cartographies des risques sont mises à jour annuellement en fonction de l'évolution des métiers et des implantations du Groupe, ainsi que des observations des collaborateurs, des parties prenantes et du Comité des Comptes et des Risques (cf. chapitre 3, section 3.2.3.2). Elles s'inscrivent dans une **démarche de co-construction** afin d'aboutir à un diagnostic partagé.

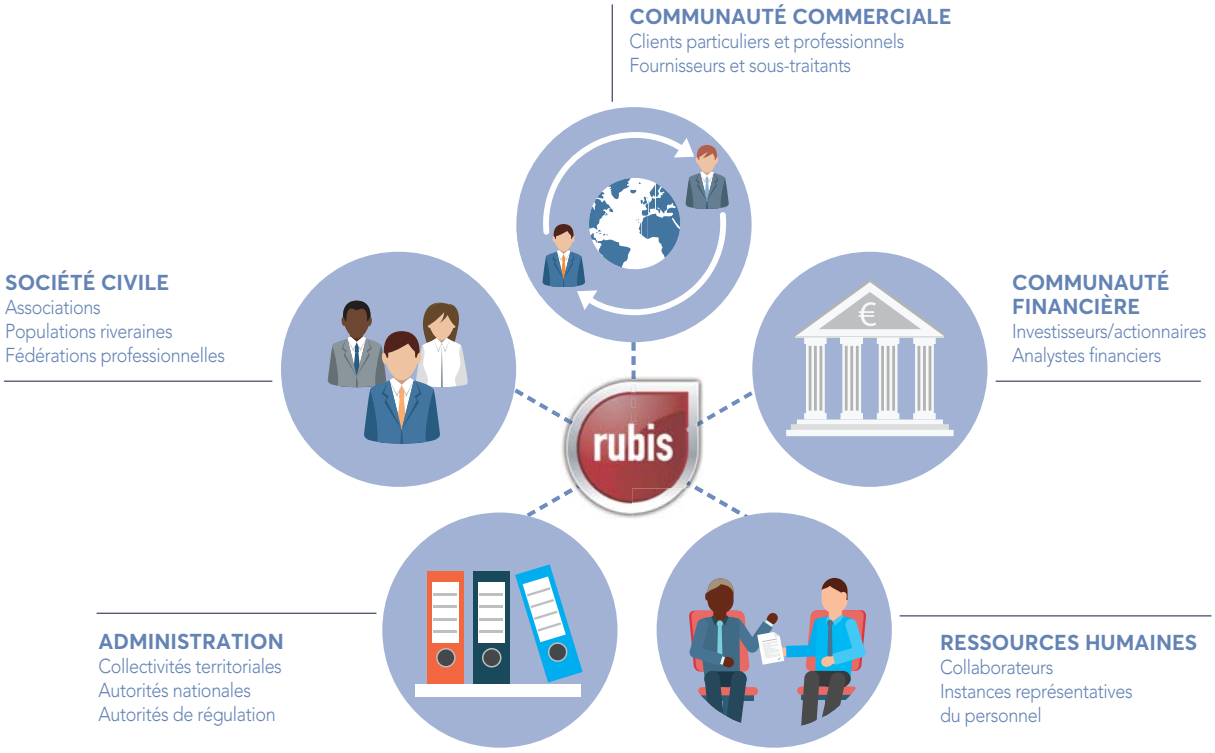
**PROCESSUS ANNUEL DE CARTOGRAPHIE DES RISQUES**

## 2. ANALYSE DES RISQUES SECTORIELS

En complément de l'analyse des cartographies des risques préexistantes, les équipes RSE de Rubis se sont appuyées sur les travaux menés par d'autres entreprises et par des organisations professionnelles afin de vérifier la cohérence des éléments identifiés dans les cartographies des risques (étape 1) et de les compléter le cas échéant.

Les référentiels existants (SASB Materiality Map® notamment), des *benchmarks* sectoriels (IPIECA) ou d'organisations/associations professionnelles (Medef, ORSE, C3D) et les publications RSE d'autres entreprises ont été utilisés pour apprécier les risques les plus matériels au regard du secteur d'activité. Les préoccupations émanant de parties prenantes (investisseurs, analystes ESG, société civile) ont également été analysées afin de pondérer l'analyse des risques et de prendre en compte l'importance de ces risques pour ces parties prenantes.

**PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DE RUBIS**




### Un dialogue régulier avec les communautés

Engagé auprès des populations locales, le Groupe attache une grande importance au dialogue avec ses parties prenantes et à la promotion du dynamisme des régions dans lesquelles il est implanté, tant sur le plan de l'économie et de l'emploi que sur celui du « vivre ensemble ».

Le dialogue avec les parties prenantes est entretenu, selon la qualité ou la mission de ces dernières, au niveau local (filiale), à l'échelle de l'ensemble d'une branche ou directement par la société mère (Rubis SCA) (cf. section 4.2).

Rubis s'engage également par une politique de mécénat active et ciblée, *via* son fonds de dotation Rubis Mécénat et par les initiatives locales de ses filiales. Les actions menées sont orientées essentiellement vers l'éducation et la santé (cf. section 4.2.3).

### 3. RÉUNIONS DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRES

Le résultat consolidé des cartographies des risques revu au regard du *benchmark* décrit ci-avant a été présenté aux Directeurs HSE (volets environnement et sécurité) et aux correspondants en charge du volet social (sécurité des personnes et RH) pour revue et validation sous l'angle extra-financier. Cette revue a fait l'objet de réunions et d'échanges réguliers avec la Direction RSE & Conformité de Rubis SCA.

Le résultat de cette analyse des risques a été validé par la Direction Générale de Rubis Énergie puis validé par la Gérance de Rubis SCA et le Comité des Risques.

La JV Rubis Terminal a suivi le même processus d'évaluation des risques qui ont été validés par sa Direction Générale. La réalisation en 2020 de l'opération de cession de 45 % du capital de l'activité de stockage à un fonds d'infrastructure n'a pas été de nature à remettre en cause, à ce stade, l'analyse des risques RSE relatifs à la JV dont l'activité reste la même. La révision périodique de cette analyse sera désormais présentée par la JV à ses actionnaires lors de réunions du Conseil d'Administration de la JV qui validera les objectifs.

## 1.2.2 TREIZE RISQUES REGROUPÉS AUTOUR DE QUATRE ENJEUX CLÉS

L'analyse des risques RSE fait ressortir 13 principaux risques relatifs aux activités de distribution et de support & services (Rubis Énergie) ainsi qu'à la JV Rubis Terminal [1]. Ces risques sont regroupés autour des quatre enjeux suivants :

- la limitation de **l'impact environnemental** des activités ;
- la protection de la **santé** et de la **sécurité des personnes** opérant sur les sites, ainsi que des riverains, et la **sécurité des installations ;**
- l'attraction, le développement et la fidélisation des **talents** ;
- **l'éthique des affaires** en opérant de manière intègre et responsable.

| Enjeux | Principaux risques | Indicateurs de suivi | Contribution aux ODD |
|---|---|---|---|
| Limiter notre impact environnemental | • **Pollution des eaux et des sols** *(§ 2.2.1)* | • Nombre de rejets accidentels > 200 litres | 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT |
| | • **Rejets atmosphériques** *(§ 2.2.2)* | • Émissions polluantes des sites industriels majeurs ($NO_X$, COV, $SO_2$) | 15 VIE TERRESTRE |
| | • **Changement climatique** *(§ 2.2.3)* | • Objectif de réduction des émissions | 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES |
| | | • Indicateurs d'intensité carbone des activités | 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE |
| | • **Utilisation des ressources** *(§ 2.2.4)*<br>◦ Préservation des ressources en eau | • Eau utilisée/traitée | 6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT<br>14 VIE AQUATIQUE |
| Évoluer dans un contexte sécurisé | • **Sécurité des opérations** *(§ 2.3.1)* | • Objectif zéro accident industriel majeur | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE |
| | • **Sécurité des personnes** *(§ 2.3.2)*<br>◦ Sécurité/santé au travail | • Taux de fréquence des accidents du travail et objectif zéro décès | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| | ◦ Sécurité/santé des clients et riverains | • Certifications | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES |

*(1) Dans la mesure du possible, la description des risques relatifs à la JV Rubis Terminal est présentée de façon distincte des risques relatifs aux activités de distribution et de support & services. Cependant, par souci de lisibilité pour le lecteur et pour limiter les répétitions, certains risques étant similaires et faisant l'objet de mesures de gestion semblables, ils ne sont pas présentés dans des paragraphes distincts.*

| Enjeux | Principaux risques | Indicateurs de suivi | Contribution aux ODD |
|---|---|---|---|
| Attirer, développer et fidéliser nos talents | • **Diversité et égalité des chances** *(§ 3.1)* | • Objectifs de féminisation | 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES<br>10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| | • **Développement des compétences** *(§ 3.2)* | • Taux de formation des collaborateurs (notamment en matière de sécurité) | 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ<br>10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| | • **Qualité de vie au travail** *(§ 3.3)* | • *Turnover* et taux d'absentéisme pour maladies non professionnelles | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| | • **Participation des collaborateurs à la création de valeur du Groupe** *(§ 3.4)* | • Augmentations salariales et autres mesures de rémunération | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE<br>10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| Travailler de manière intègre et responsable | • **Lutte contre la corruption** *(§ 4.1.1)* | • Indicateur qualitatif sur le programme anticorruption | 10 INÉGALITÉS RÉDUITES<br>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES |
| | • **Achats responsables** *(§ 4.1.2)* | • Intégration d'un critère RSE dans 100 % des appels d'offres de la JV Rubis Terminal à horizon 2020 | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| | • **Impact territorial, économique et social** *(§ 4.2)* | • Emplois indirects | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE<br>10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| | | • Nombre de bénéficiaires des actions sociétales | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE<br>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ<br>10 INÉGALITÉS RÉDUITES<br>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES |

## UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES ADAPTÉE AUX ACTIVITÉS

Des procédures adaptées pour traiter les enjeux identifiés dans le cadre de l'analyse des risques sont mises en œuvre.

Les risques relatifs à la santé et à la sécurité des personnes opérant sur les sites ainsi que des riverains, et les risques relatifs à l'impact environnemental des activités font l'objet de mesures préventives renforcées, diligentées dans le cadre de programmes d'inspections régulières et d'investissements significatifs (cf. section 2).

Les risques sociaux sont gérés de manière décentralisée, dans le respect des valeurs du Groupe, afin de valoriser au mieux le capital humain et de prendre en compte les spécificités des activités du Groupe. Outre la santé et la sécurité au travail qui sont les priorités de Rubis en tant que groupe industriel, les questions de bien-être au travail, d'égalité des chances et de participation des collaborateurs à la croissance du Groupe font l'objet d'un suivi attentif (cf. section 3).

D'autres enjeux, tels que les risques éthiques et de corruption, font également l'objet de politiques et de procédures dédiées élaborées dans le cadre d'un processus d'amélioration continue (cf. section 4).

Le détail des principaux risques relatifs à la Déclaration de Performance Extra-Financière, ainsi qu'aux politiques et indicateurs y afférents, figure dans les sections 2 à 4 du présent document. Les principaux risques y sont identifiés au moyen du pictogramme suivant : DPEF. D'autres enjeux, qui ne sont pas ressortis comme étant des risques prioritaires lors de l'analyse des risques, mais qui sont néanmoins considérés comme importants, tant pour le Groupe que pour ses parties prenantes, ou devant faire l'objet d'informations publiées conformément à la réglementation en vigueur, figurent également dans les sections 2 à 4.

La politique de prévention des risques de la JV Rubis Terminal, mise en œuvre depuis de nombreuses années, a été élaborée en ligne avec les standards du groupe Rubis. Désormais co-actionnaire de cette JV, les représentants de Rubis SCA au Conseil d'Administration de la JV continuent à promouvoir les standards de Rubis auprès du partenaire et à suivre attentivement les efforts et la performance de la JV.

## 1.3 Comparabilité, fiabilité et contrôle des informations sociales et environnementales

La comparabilité et la fiabilité des informations résultent essentiellement d'une standardisation des méthodes de remontée des données sociales et environnementales détaillée dans la **note méthodologique** (cf. section 5).

Un contrôle des informations remontées est effectué dans le cadre de procédures de vérifications et d'analyses. Des actions d'audit interne relatives à certaines informations extra-financières (éthique, anticorruption) sont également mises en œuvre.

Pour une meilleure lecture du présent chapitre, une **table de concordance** avec les dispositions du Code de commerce est disponible en section 5.4.

2

# Limiter notre impact environnemental et évoluer dans un contexte sécurisé

La protection des personnes et de l'environnement est l'affaire de tous et est une priorité pour Rubis. Impliqué et responsable, le Groupe œuvre constamment à la protection de son environnement (section 2.2) et s'attache à réaliser ses activités en toute sécurité (section 2.3). Pour piloter cette démarche en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement, un cadre général a été défini et une gouvernance mise en place au niveau de chaque activité (section 2.1).

## 2.1 Notre démarche QHSE DPEF

### 2.1.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Un cadre général en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement (QHSE) a été défini afin de prévenir les risques et de limiter les impacts négatifs de nos activités.

Le cadre de la politique QHSE, rappelé dans le Code éthique du Groupe, précise que **chaque collaborateur doit adopter un comportement responsable dans l'exercice de ses fonctions, se conformer aux procédures d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement sur site et prêter une attention particulière au respect de ces règles par tous** (collègues, fournisseurs, prestataires externes, etc.). Ce cadre constitue le socle commun à l'ensemble des activités du Groupe.

Afin que soient bien pris en compte les enjeux et risques spécifiques aux activités de Rubis Énergie d'une part et de la JV Rubis Terminal d'autre part, **chacune a élaboré sa propre politique QHSE dans le respect des principes généraux du Groupe**. Ces politiques, pour la mise en œuvre desquelles a été instaurée une gouvernance dédiée selon les activités, explicitent les principes du Groupe en les traduisant par des exigences opérationnelles.

L'objectif principal de ces politiques QHSE est de **prévenir les risques pour mieux protéger l'intégrité des personnes et de l'environnement et minimiser les impacts en cas d'accident majeur** (cf. section 2.3). Cela se traduit par la mise en œuvre des mesures nécessaires pour limiter au maximum la survenance d'incidents et réduire ainsi la probabilité de réalisation d'un événement grave. En outre, le Groupe veille également constamment à **atténuer son empreinte environnementale** (cf. section 2.2).

### 2.1.2 SYSTÈME DE MANAGEMENT

#### PILOTAGE DE LA GESTION DES RISQUES

La mise en œuvre des politiques QHSE est animée par les chefs d'établissements, assistés par les directions industrielles, techniques et HSE de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal. Sur les sites les plus importants, des ingénieurs qualité et/ou des ingénieurs HSE participent également à cette démarche. Les Directeurs de filiales de Rubis Énergie et les directions fonctionnelles de celles-ci rendent compte de leurs interventions dans le domaine HSE aux Comités de Direction qui se tiennent semestriellement au sein de chaque branche, en présence de la Gérance de Rubis SCA. La Direction de la JV Rubis Terminal rend compte de la mise en œuvre de sa politique HSE et de ses résultats à son Conseil d'Administration au sein duquel Rubis SCA a des représentants.

#### Rubis Énergie (activités de distribution et de support & services)

Considérant essentiel d'assurer la santé et la sécurité des personnes et des biens présents au sein et à proximité de ses installations, **Rubis Énergie a mis en place une « Charte Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) », qui demande aux sociétés qui lui sont affiliées de se conformer, parfois au-delà de la réglementation en vigueur localement, à des objectifs HSE considérés comme fondamentaux**, en vue de préserver la sécurité des personnes et des biens et de renforcer la sensibilité des collaborateurs à celle-ci.

Ces objectifs d'ordre général portent essentiellement sur les mesures suivantes :

- diffuser les principes HSE fondamentaux de Rubis Énergie dans les filiales afin de créer et renforcer la culture HSE ;
- mettre en œuvre les meilleures pratiques professionnelles sectorielles ;

- disposer de systèmes documentaires établis selon les référentiels « qualité » garantissant la fiabilité et la sûreté des opérations ;
- évaluer régulièrement les risques technologiques ;
- renforcer la maintenance préventive des installations ;
- inspecter régulièrement les procédés (activités de transport incluses) et les installations, et remédier aux anomalies relevées ;
- analyser les incidents au travers de documents de retours d'expérience ;
- former régulièrement les collaborateurs et les sensibiliser aux risques technologiques.

Les actions suivantes sont également mises en œuvre en fonction des activités exercées :

- **veiller à analyser l'état des installations au regard des réglementations locales et des standards spécifiques du Groupe** et programmer, si nécessaire, des travaux de mise en conformité ;
- **adhérer au GESIP (Groupe d'Étude de Sécurité des Industries Pétrolières et chimiques)**, afin de partager des retours d'expérience et de mettre en œuvre les meilleures pratiques de la profession ;
- **adhérer aux groupes/associations professionnels d'aviation JIG et IATA et disposer d'un contrat d'assistance technique Shell Aviation**, avec l'objectif de disposer d'une expertise performante pour les opérations de réception, stockage et transfert de carburant aviation et d'avitaillement d'avions sur les aéroports pour les entités de Rubis Énergie concernées ;
- **adhérer à Oil Spill Response Ltd**, une société portant assistance en cas de pollution maritime susceptible de se produire lors d'opérations de chargement/déchargement dans les terminaux de Rubis Énergie.

### JV Rubis Terminal (activité de stockage)

La Direction de la JV Rubis Terminal a diffusé un document à l'ensemble de ses filiales exposant « les principes de la culture sécurité Rubis Terminal ».

Ces principes rappellent, au travers des engagements pris par la Direction de la JV, que :

- **la sécurité est une valeur centrale** qui doit être partagée comme valeur personnelle par tous les collaborateurs ;
- **les managers sont responsables** de la sécurité du personnel et doivent en rendre compte.

La JV Rubis Terminal considère en effet que la protection de la santé et la sécurité contribuent au succès de l'entreprise et qu'il convient à cet égard de ne jamais les négliger, en agissant en amont pour éviter toute blessure au poste de travail ou toute maladie professionnelle. La Direction de chaque site industriel de la JV Rubis Terminal a l'obligation de prévoir un audit régulier évaluant le respect des principes et des standards de sécurité. Des indicateurs de performance ont été mis en place, permettant d'engager et de suivre un processus d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité.

La Direction Générale de la JV Rubis Terminal et celle de chaque établissement s'engagent annuellement vis-à-vis des collaborateurs, clients, fournisseurs, administrations et riverains des sites, à suivre une politique QHSE qui intègre des objectifs d'amélioration de la sécurité spécifiques à chaque site. Les dirigeants acceptent également d'adhérer à des standards internationaux QHSE reconnus, présentés ci-après.

Enfin, la JV Rubis Terminal s'est engagée dans un programme pluriannuel chiffré de diminution de ses consommations d'énergie, de ses émissions de $CO_2$ et de ses rejets dans l'air, au travers de la diffusion d'un document intitulé « Objectifs Groupe pour les effets environnementaux et la consommation d'énergie » afin de limiter son empreinte environnementale. Ce document détaille des objectifs à horizon 2020 en matière de réduction des gaz à effet de serre, de consommation d'énergie et d'eau et de gestion des déchets, dont les résultats sont présentés dans les sections correspondantes du présent chapitre (section 2.2.3 pour l'intensité carbone de l'activité, section 2.2.4.1 pour la consommation d'eau et section 2.2.4.2 pour la gestion des déchets).

Les actions suivantes sont également mises en œuvre :

- **suivre des programmes tels que HACCP ou GMP+** (cf. tableau ci-après), par lesquels la JV Rubis Terminal s'est engagée à respecter, dans ses diverses activités, les dispositions réglementaires et les recommandations professionnelles du secteur, à se comparer aux meilleures pratiques industrielles et à chercher constamment à améliorer ses performances dans les domaines de la sécurité, de la protection de la santé et de l'environnement ;
- **adhérer**, pour les dépôts de stockage de produits chimiques de la JV Rubis Terminal, **au Chemical Distribution Institute – Terminals (CDI-T)**, une fondation à but non lucratif qui œuvre pour l'amélioration de la sécurité sur les sites industriels chimiques.

### CERTIFICATIONS DE SITES

Certains sites exploités sont certifiés et notamment ceux classés Seveso.

| | |
|---|---|
| ISO 9001 | Certaines activités de distribution ou industrielles de Rubis Énergie (Vitogaz France, Sigalnor, SARA, Lasfargaz, Rubis Energia Portugal, Vitogaz Switzerland et Easigas) sont certifiées ISO 9001 **(système de management de la qualité)**, ainsi que l'ensemble des terminaux de la JV Rubis Terminal. |
| ISO 14001 | Les activités de la SARA (raffinerie), de Vitogaz Switzerland et de Rubis Energia Portugal (distribution) sont certifiées ISO 14001 (système de management environnemental), dorénavant remplacé par ISO 45001, ainsi que certains terminaux français et internationaux de la JV Rubis Terminal. Cette norme donne un cadre pour maîtriser les **impacts environnementaux** et entend conduire à une **amélioration continue de sa performance environnementale**. |
| OHSAS 18001 | Les activités de Vitogaz Switzerland et Rubis Energia Portugal sont certifiés ISO 18001 **(management de la santé et de la sécurité au travail)**, ainsi que le site de Dörtyol (Turquie) de la JV Rubis Terminal. |
| CDI | Pour les dépôts de produits chimiques de la JV Rubis Terminal (Salaise-sur-Sanne, Grand-Quevilly, Val-de-la-Haye, Strasbourg, Dunkerque, Beveren, Rotterdam), le Chemical Distribution Institute – Terminals (CDI-T) est en charge d'**inspections et d'audits de la chaîne d'approvisionnement mondiale des produits chimiques**, sur la partie transport et le stockage. |
| HACCP GMP+ | Le site de la JV Rubis Terminal de Dunkerque mène une démarche continue de maîtrise des risques liés au **stockage de denrées alimentaires**. Formé aux bonnes pratiques par l'analyse des risques alimentaires, le personnel applique les principes de cette démarche connue sous l'appellation HACCP et sait répondre aux besoins spécifiques du secteur alimentaire, tels que la traçabilité du produit tout au long de la chaîne logistique. De plus, le terminal a déclaré une activité de stockage de produit à destination de l'alimentation animale. Cette activité a été enregistrée auprès de la DDPP (Direction Départementale de la Protection des Populations). Enfin, ce site se prépare à obtenir une certification GMP+ B3 pour le transbordement et le stockage de produits liquides à destination de l'alimentation animale. |
| NF SERVICE | **Vitogaz France est certifiée NF Service Relation Client (NF345) depuis 2015. Elle a été la première entreprise française certifiée dans la nouvelle version 8 depuis décembre 2018.**<br>La certification **NF Service Relation Client**, révisée en 2018, s'appuie sur les normes internationales ISO 18295-1 & 2. Véritable guide des bonnes pratiques de la **gestion de la relation client**, elle prend en compte les **attentes du client** et vise à garantir une qualité de service en constante amélioration. Pour Vitogaz France, cette démarche de **recherche de l'excellence dans l'expérience client** vise à établir une relation commerciale pérenne, délivrer un service de qualité dans la durée, garantir l'exhaustivité ainsi que la clarté des informations transmises et agir promptement dans le respect de ses engagements. |

22,5 % des sites industriels de Rubis Énergie (activités de distribution et de support & services) possèdent au moins une certification.

100 % des sites industriels de la JV Rubis Terminal possèdent au moins une certification.

## 2.2 Limiter notre impact environnemental

Les risques pour l'environnement générés par les activités du Groupe sont suivis et gérés très attentivement.

### DES ACTIVITÉS AUX IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX SPÉCIFIQUES

Les métiers de Rubis sont organisés autour de deux branches d'activité : distribution et support & services, ainsi que de la JV Rubis Terminal opérant une activité de stockage de produits liquides (carburants, combustibles, produits chimiques, engrais, oléagineux et mélasses) pour le compte d'une clientèle industrielle diversifiée. Ils présentent des risques industriels qui, selon les activités et la nature des produits manipulés (carburants et combustibles, biocarburants, gaz liquéfiés, bitumes, produits chimiques et agroalimentaires), peuvent avoir des impacts environnementaux de nature et d'ampleur diverses. Ces risques sont détaillés dans chaque partie de la présente section.

L'impact environnemental des activités de **distribution de Rubis Énergie** (gaz liquéfiés ; carburants et combustibles : essences, gazoles, biocarburants, carburéacteurs ; bitumes), provient principalement des risques de déversements accidentels ou de fuites de produits de multiples sites (dépôts de stockage, stations-service, centres emplisseurs de bouteilles de GPL, installations en clientèle, installations d'avitaillement aviation ou marine) de taille généralement limitée.

Dans l'activité **support & services de Rubis Énergie**, l'impact environnemental provient principalement de l'unique raffinerie du Groupe exploitée dans les Antilles françaises (SARA), du fait des procédés de transformation industrielle, ainsi que de l'activité de transport maritime.

L'impact environnemental de l'activité de **stockage de la JV Rubis Terminal** résulte de la taille importante des dépôts (et donc des quantités de produits stockés et transférés) et de la nature de certains produits manipulés qui nécessitent des installations consommatrices d'énergie (chaudières par exemple).

### MESURES LIMITANT L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DU GROUPE

Le présent chapitre détaille notamment les mesures de prévention mises en œuvre et les données clés de suivi relatives aux risques environnementaux prioritaires suivants, identifiés au moyen du pictogramme DPEF :

- **prévenir la pollution des eaux et des sols** susceptible d'être générée par des déversements accidentels de produits (section 2.2.1) ;
- **évaluer et limiter les rejets dans l'air de l'activité industrielle** (section 2.2.2) ;
- **contribuer à la lutte contre le changement climatique** (section 2.2.3, où est notamment présenté le Bilan Carbone® du Groupe) ;

- **optimiser l'utilisation des ressources** en préservant les ressources en eau (section 2.2.4.1).

Un autre risque que le Groupe considère comme non prioritaire au regard de ses activités mais qui lui semble néanmoins important est également présenté : la gestion des déchets (section 2.2.4.2).

### 2.2.1 POLLUTION DES EAUX ET DES SOLS

DPEF

Les risques de contamination des eaux et des sols liés aux activités du Groupe proviennent essentiellement de déversements accidentels des produits stockés et/ou transportés, qui peuvent pour certains sites résulter d'activités antérieures à la présence du Groupe. De manière générale, les entités investissent progressivement sur les sites pour améliorer la sécurité de leurs installations et éliminer, autant que possible, les risques de pollution.

#### RUBIS ÉNERGIE

#### Activité de distribution

*Risques*

L'activité de distribution de produits pétroliers est susceptible de générer des risques de contamination des eaux et des sols par déversement accidentel, débordement de bacs, épandages, fuites de bacs et/ou de canalisations, rejets d'eaux résiduaires (en dépôts carburant, stations-service, installations en clientèle). Le transport routier des produits, nécessaire à l'approvisionnement des sites de distribution et des clients (carburants, bitumes) est également susceptible de générer des déversements accidentels.

*Mesures de prévention et de limitation de la pollution*

Une inspection systématique des bacs contenant des produits dangereux ainsi que des canalisations associées est effectuée dans les sites de stockage, suivant un standard international, lors des différentes visites périodiques obligatoires, généralement décennales. De plus, afin d'éviter la pollution des eaux souterraines et des sols en cas d'épandage accidentel, les bacs de stockage sont fréquemment installés dans des bassins de rétention étanches constitués de revêtements en béton. Ces bassins de rétention sont maintenus fermés. Leur ouverture pour vidange se fait manuellement, après avoir effectué une vérification préalable d'absence de polluants. Dans les zones de chargement ou de déchargement des camions-citernes des sites de stockage, les plateformes de rétention sont conçues en fonction des produits manipulés et sont généralement connectées à des séparateurs déshuileurs liés à des stations de traitement ou des bassins tampons. Aux points de rejets, des analyses des eaux souterraines sont réalisées trimestriellement.

**Les équipements des stations-service de distribution de carburants** de Rubis Énergie, susceptibles de générer des pollutions dans le sol (essentiellement les cuves et tuyauteries), sont périodiquement contrôlés (notamment au niveau de leur intégrité et de leur étanchéité) et progressivement remplacés par des équipements à technologie « double enveloppe ». Il s'agit de réservoirs et de canalisations enterrés, à double paroi, équipés de détecteurs de fuite assurant un contrôle permanent afin de se préserver de toute éventuelle pollution. L'objectif à moyen terme (2027) est de remplacer les réservoirs de plus de 30 ans d'âge à simple enveloppe. Les territoires principalement concernés par cette mesure sont les Bahamas, la Jamaïque, les West Indies, Haïti et l'Afrique de l'Est. À titre d'exemple, le remplacement des réservoirs de six stations-service, soit une vingtaine de réservoirs, a été effectué en 2020 dans la zone Caraïbes pour un investissement global d'environ 3 millions de dollars US.

En parallèle, Rubis Énergie procède au renforcement des programmes de maintenance préventive de ces équipements (cf. section 2.3.1) et améliore de manière continue la formation sécurité/environnement des gérants de stations-service, pour garantir notamment qu'ils disposent bien des moyens de détecter immédiatement toute perte de produit due à des équipements/pratiques défaillants ou à des pratiques frauduleuses.

Les eaux pluviales susceptibles d'être salies au contact des pistes de circulation sont de plus en plus fréquemment traitées avant rejet dans l'environnement ; les stations le nécessitant sont équipées de systèmes de collecte et de traitement des eaux pluviales lorsque des travaux de réfection de voirie sont envisagés.

**Concernant le transport routier de produits pétroliers**, outre l'application de la réglementation applicable au transport de matières dangereuses, des mesures complémentaires sont prises pour prévenir les risques d'accidents de la circulation. Ainsi, des programmes de formation à la conduite (*defensive driving*) ont été mis en place dans les pays où ce risque est accru par les usages de conduite, les distances parcourues ou la mauvaise qualité des infrastructures routières.

#### Activité de support & services

*Risques*

L'activité de support & services (raffinage et *shipping*) peut engendrer une pollution des eaux et des sols en cas de déversements accidentels ou de fuites, ainsi que par l'utilisation des eaux de procédé (eaux de dessalage, traitements par *stripping*, purges de ballons), des eaux de purges des bacs et des eaux de déballastage.

Par ailleurs, l'activité de *shipping* est susceptible de générer des risques de pollutions des eaux lors des opérations de chargement/déchargement des navires ou en cas d'accident de navigation.

*Mesures de prévention et de limitation de la pollution*

Pour les affrètements maritimes, Rubis Énergie fait appel à une société spécialisée qui procède à une évaluation systématique des navires affrétés (*vetting*). Cette société collecte des informations relatives à l'état du navire (date de construction, entretien, etc.) mais aussi à la qualité de l'opérateur (fiabilité de l'équipage, etc.). Elle établit ensuite une recommandation sur les risques d'utilisation du navire, sur laquelle se fondent les équipes avant de conclure le contrat d'affrètement.

Rubis Énergie a également pris des dispositions préventives en cas de pollution maritime dans ses terminaux, lors des opérations de chargement/déchargement de produits. Elle adhère à Oil Spill Response Ltd, un organisme susceptible de lui porter une assistance spécialisée dans la gestion de ce type d'événement.

#### Résultats

*Pollution des eaux*

| | Matières en suspension rejetées dans l'eau* | | Hydrocarbures rejetés dans l'eau | |
|---|---|---|---|---|
| *(en kg)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Raffinage (support & services) | 2120 | 2 587 | 277 | 454 |
| Distribution | Non relevé | Non relevé | Non relevé | Non relevé |

* *Matières en suspension rejetées dans l'eau : cf. définition en section 5.3.*

**Dans la raffinerie**, la mise en service d'un nouveau décanteur lamellaire en début d'année 2019 a permis de diminuer significativement les matières en suspension et hydrocarbures dans les eaux de rejet. Sans remettre en cause l'amélioration de ces performances permise par cet investissement, il doit être souligné que la forte diminution des rejets observée en 2020 est due aux arrêts des unités de production en raison des deux grands arrêts programmés des installations pour maintenance périodique.

*Pollution des sols*

Rubis Énergie suit, conformément aux usages de la profession, **les déversements accidentels d'hydrocarbures liquides dont le volume unitaire est supérieur à 200 litres.** En 2020, les filiales ont enregistré 20 incidents (liés à des fuites d'installation, des accidents de circulation ou au non-respect de modes opératoires principalement). Cette augmentation par rapport à l'année dernière (six incidents déclarés) s'explique d'une part par une amélioration de la qualité du reporting (mise en place d'une solution digitale de reporting RSE, meilleure sensibilisation des équipes locales) et d'autre part par un élargissement du périmètre de reporting à de nouvelles entités récemment acquises en Afrique de l'Est pour lesquelles des actions de mise à niveau des standards HSE sont en cours. Un nouveau Directeur HSE en charge de la zone a été recruté à cet effet.

Tout déversement significatif doit être suivi d'une action de réparation visant un retour aussi rapide que possible de l'environnement à son état initial.

### JV RUBIS TERMINAL

#### Risques

L'activité de stockage peut générer des pollutions accidentelles des eaux et des sols, notamment par débordements de bacs, épandages, fuites de bacs et/ou de canalisations, ainsi que par des rejets dans les eaux résiduaires.

#### Mesures de prévention et de limitation de la pollution

Une inspection systématique des bacs contenant des produits dangereux et de leurs canalisations associées est effectuée dans les sites de stockage, suivant un standard international, lors des différentes visites périodiques obligatoires. De plus, afin d'éviter la pollution des eaux souterraines et des sols en cas d'épandage accidentel, les bacs de stockage sont, sauf exception, installés dans des bassins de rétention étanches (revêtements en béton ou complexes argileux). Ces bassins de rétention sont maintenus fermés. Leur ouverture se fait manuellement, après avoir effectué une vérification préalable d'absence de polluants.

Dans les zones de chargement ou de déchargement des camions-citernes, les plateformes de rétention sont conçues en fonction des produits manipulés et sont généralement connectées à des séparateurs déshuileurs liés à des stations de traitement ou des bassins tampons. Aux points de rejets, des analyses des eaux sont réalisées au minimum semestriellement, et mensuellement en sortie des stations de traitement. Une surveillance hebdomadaire ou mensuelle d'absence de pollution flottante dans les puits de contrôle des eaux souterraines, situés en aval hydraulique des installations, est effectuée sur la quasi-totalité des sites.

#### Résultats

*Pollution des eaux*

| | Matières en suspension rejetées dans l'eau * | | Hydrocarbures rejetés dans l'eau | |
|---|---|---|---|---|
| *(en kg)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| JV Rubis Terminal | 3 843 | 3 619 | 366 | 380 |
| • *dont part du Groupe* | *2 114* | *NA* | *201* | *NA* |

* *Matières en suspension rejetées dans l'eau : cf. définition en section 5.3.*

Le volume des matières en suspension rejetées dans l'eau est très faible au regard du volume d'eau utilisée (plus de 450 000 m³). La variation entre 2019 et 2020 s'explique par le fait que deux sites qui ne relevaient pas leurs valeurs sont désormais intégrés depuis 2020. Une faible réduction a été mesurée sur les autres sites.

*Pollution des sols*

Aucun incident de pollution non contenue n'a été reporté sur l'exercice 2020 (il s'en était produit quatre en 2019). Les incidents reportés correspondent aux pollutions d'un volume supérieur à 200 litres survenant dans l'année.

## 2.2.2 REJETS ATMOSPHÉRIQUES DE L'ACTIVITÉ INDUSTRIELLE

Les activités de Rubis Énergie ne s'inscrivent pas, à l'exception du raffinage dans les Antilles françaises, dans un processus de transformation industrielle. Les sites de stockage de la JV Rubis Terminal, du fait de leur taille, constituent l'autre poste significatif de polluants atmosphériques au sein du Groupe qui s'attache à mettre en œuvre une politique permettant de limiter ces émissions.

À cet effet, les différentes sources des émissions de polluants atmosphériques sont progressivement évaluées. Le Bilan Carbone® est quant à lui publié dans la section 2.2.3 relative au changement climatique.

### RUBIS ÉNERGIE

#### Activité de distribution

*Risques*

L'activité de distribution de produits pétroliers génère quelques rejets de COV (composés organiques volatils), mais ces émissions restent relativement faibles.

En effet, pour la distribution de gaz liquéfiés, les rejets de COV sont générés par les connexions/déconnexions des opérations d'emplissage de bouteilles et de camions et lors des dégazages des bouteilles imposés pour leur inspection technique. D'autres COV sont constitués de solvants contenus dans les peintures utilisées pour les bouteilles.

Pour la distribution de carburants, les installations de stockage et de distribution génèrent des rejets de COV pour les essences, qui restent particulièrement limités, grâce aux mesures prises en matière de collecte des vapeurs d'essence détaillées ci-après.

L'activité de distribution n'est en outre majoritairement pas émettrice de $NO_X$.

*Mesures de limitation*

Dans les dépôts de carburant, notamment ceux équipés de postes de chargement en source, les vapeurs d'essence sont collectées lors des chargements des camions-citernes ; sur le territoire français où la réglementation l'impose depuis plusieurs années, elles sont alors traitées dans des unités de récupération des vapeurs (URV) qui les condensent avant réintégration dans les bacs de stockage. De plus, les postes de chargement en dôme sont remplacés progressivement par des postes de chargement en source et les bacs de stockage d'essence sont de plus en plus fréquemment équipés d'écrans flottants qui permettent de limiter considérablement les rejets de vapeurs à l'atmosphère lors des phases de stockage.

Dans les stations-service, les vapeurs émises lors des réceptions et des livraisons aux clients sont progressivement récupérées, notamment sur le territoire français où la réglementation l'impose depuis plusieurs années.

#### Activité de support & services

*Risques*

**L'activité de raffinage** génère des rejets dans l'atmosphère du fait de ses procédés de transformation industrielle. Les principales sources d'émission sont les fours, les turbines à combustion ou encore les chaudières et les torches.

**L'activité de *shipping*** génère des rejets de $SO_2$ dus aux carburants consommés par les navires. Ces rejets sont toutefois bien moindres depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2020 de la réglementation *Low Sulphur* mise en place par l'Organisation Maritime Internationale (IMO 2020).

*Mesures de limitation*

La surveillance en continu des émissions atmosphériques de la raffinerie est renforcée par la mise en service d'analyseurs de poussières et de monoxyde de carbone sur les deux unités les plus émettrices. Des mesures de collectes des vapeurs d'essences sont également mises en œuvre, comme décrit dans la partie relative à l'activité de distribution présentée ci-avant.

Chaque année, une campagne de contrôle des fumées de la raffinerie est réalisée par un organisme habilité pour valider les résultats de son autosurveillance (campagne réalisée en septembre 2020).

Concernant l'activité de *shipping*, différentes solutions ont été mises en œuvre afin de se conformer à la réglementation *Low Sulphur* de l'Organisation Maritime Internationale :

- Rubis Énergie a équipé l'un de ses cinq navires en propriété d'un *scrubber*. Ce *scrubber* permet de capter les rejets soufrés par lavage des fumées d'échappement. Ainsi, ces filtres disposés à la sortie des cheminées traitent les gaz d'échappement, en éliminant jusqu'à 90 % des dioxydes de soufre ($SO_2$) et des particules fines ;
- les quatre autres navires en propriété, ainsi que ceux affrétés à temps par Rubis Énergie, emploient désormais du fioul à faible teneur en soufre (0,5 % maximum), dont la disponibilité dans les trois zones d'activité (Caraïbes, Europe et océan Indien) est très satisfaisante.

## Comprendre ce que sont les polluants atmosphériques et les gaz à effet de serre

**Les activités humaines (transport, habitat, industrie, agriculture) sont sources d'émissions de gaz à effet de serre et de pollution atmosphérique.** S'ils sont **étroitement liés** et que certaines mesures visent donc à réduire à la fois les polluants atmosphériques et les gaz à effet de serre (par exemple : l'amélioration de l'efficacité des systèmes de chauffe des sites de stockage ou l'optimisation des trajets des camions de livraison), **ils ne doivent pas être confondus.**

→ **Les polluants atmosphériques, composés de gaz toxiques ou de particules nocives, ont un effet direct et généralement local sur la santé et l'environnement lorsqu'ils dépassent certains seuils.** Outre les activités humaines, ils peuvent aussi provenir de sources naturelles telles que les volcans (dioxyde de soufre). Du fait de leurs impacts négatifs, les rejets de ces polluants atmosphériques résultant des activités humaines sont encadrés et surveillés. Les émissions de polluants atmosphériques faisant l'objet de mesures dans les activités de stockage et de support & services de Rubis portent sur :

- les oxydes d'azote **($NO_X$),** se formant notamment lors des **processus de combustion des énergies fossiles** ;
- le dioxyde de soufre **($SO_2$),** provenant de nombreux procédés industriels ainsi que de **la consommation des combustibles fossiles contenant du soufre ;**
- les composés organiques volatils **(COV)** dont le **benzène** que l'on trouve notamment dans les peintures ou les carburants.

→ **Les gaz à effet de serre** sont naturellement présents dans l'atmosphère et ont un rôle essentiel pour réguler et maintenir la température moyenne sur la terre (effet de serre naturel). Contrairement aux polluants atmosphériques, les gaz à effet de serre ont peu d'effets directs sur la santé. En revanche, l'excédent de ces gaz à effet de serre libérés par les activités humaines est en grande partie responsable du **réchauffement climatique** (on parle d'effet de serre additionnel).

Dans ses activités, le gaz à effet de serre émis par Rubis est le dioxyde de carbone ($CO_2$), qui fait donc l'objet d'une évaluation (Bilan Carbone®) et de mesures de réduction (cf. section 2.2.3).

### Résultats

| | Émissions de $NO_X$ | | Émissions de COV | | Émissions de $SO_2$ | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *(en tonnes)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Raffinage (support & services) | 185 | 206* | 182 | 262 | 240 | 262* |

* *Données retraitées post-publication de l'URD 2019 – Données publiées en 2019 : 230 t d'émissions de $NO_X$ et 343 t d'émissions de $SO_2$.*

En 2020, les émissions atmosphériques de l'activité de raffinage ont baissé du fait de l'arrêt des unités de production pour la réalisation des deux grands arrêts programmés des installations pour maintenance périodique.

### JV RUBIS TERMINAL

#### Risques

L'activité de stockage émet des COV (composés organiques volatils) en surface des volumes de produits stockés qui, suivant leurs propriétés physico-chimiques, peuvent se vaporiser selon les conditions de stockage et de manipulation.

#### Mesures de limitation

*Collecte de vapeurs d'essences dans les terminaux de stockage français de la JV Rubis Terminal*

Ces vapeurs sont récupérées lors du déchargement des camions-citernes et envoyées vers des unités de récupération des vapeurs (URV) qui les condensent en essence liquide avant de les réinjecter dans les réservoirs de stockage.

En complément, les bacs de stockage d'essence sont équipés d'écrans flottants et les chargements sont effectués au travers de postes de chargement « en source » permettant de réduire au maximum les rejets de COV dans l'atmosphère.

*Collecte et traitement des COV dans les dépôts chimiques d'Anvers et Rotterdam*

Ces deux sites ont été conçus, dès leur création, pour collecter et traiter la totalité des vapeurs contenant les COV se trouvant au-dessus des liquides et repoussés hors des réservoirs lors des transferts.

*Réduction des consommations d'énergie dans les terminaux de stockage*

La consommation énergétique des terminaux de stockage résultant de la même source que celle génératrice de $CO_2$ (les pompes et chaudières), les actions menées par la JV Rubis Terminal afin de réduire l'énergie consommée sur ses sites, tant au niveau des systèmes de chauffe existants que pour les nouveaux, sont décrites ci-après (section 2.2.3).

#### Résultats

| | Émissions de $NO_X$ | | Émissions de COV | |
|---|---|---|---|---|
| *(en tonnes)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| JV Rubis Terminal | 11 | 11 | 311 | 406 |
| • *dont part du Groupe* | *6,1* | *NA* | *171* | *NA* |

Dans les sites de stockage, les valeurs faibles calculées montrent encore en 2020 un impact très limité en $NO_X$ de cette activité sans variation malgré une augmentation du chauffage sur l'année écoulée. Concernant les COV, la réduction de 23 % constatée en 2020 pour Rubis Terminal correspond à la mise en fonctionnement en année pleine d'un système URV plus performant de traitement des émissions d'essence sur le site de Rouen.

Les $SO_x$ ne sont pas relevés par Rubis Terminal car les combustibles utilisés sont soit des combustibles liquides standards bas $SO_x$ (imposés dans les pays de l'UE où les filiales sont implantées) soit du gaz naturel soit du GNL en Turquie qui ne contiennent quasiment pas de $SO_x$.

## 2.2.3 CHANGEMENT CLIMATIQUE

DPEF

Le Groupe est conscient des enjeux de son secteur en matière de transition énergétique. En effet, l'industrie pétrolière et gazière joue un rôle clé en matière d'accès à l'énergie. Celle-ci est indispensable pour répondre aux besoins essentiels des populations (se déplacer, se chauffer, se maintenir au frais, s'éclairer, cuisiner) et accompagner leur développement. Or, aujourd'hui encore, dans beaucoup de régions où Rubis opère, et notamment en Afrique, une grande partie de la population est dépourvue d'accès à l'énergie. Le Groupe a donc un rôle clé à jouer.

Cependant, l'évolution des attentes de la société et la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial amène le Groupe à trouver l'équilibre entre les attentes des clients qui souhaitent avoir accès à une énergie abordable et la nécessité de contribuer à la lutte contre le changement climatique en réduisant les émissions de $CO_2$ liées à ses activités.

Aujourd'hui, Rubis s'engage en intégrant davantage les enjeux de transition énergétique dans sa stratégie. En 2020, afin d'avancer concrètement vers cette croissance moins dépendante des énergies fossiles, le Groupe a mis en place une gouvernance impliquant tous les niveaux du management.

Dans ce contexte, Rubis a identifié comme axes principaux de sa stratégie Climat :

- la réduction de l'impact carbone de ses activités en optimisant ses consommations énergétiques ; pour ce faire, Rubis Énergie s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions de $CO_2$ (scopes 1 et 2) de 20 % en 2030 (référence 2019) ; et
- la contribution à l'essor d'une société moins carbonée en poursuivant le développement de solutions de transition énergétique et en favorisant l'usage d'énergies bas carbone (biocarburants, HVO, etc.) par ses clients.

Si de nombreuses pistes sont à explorer, d'importants défis technologiques, sociétaux et économiques restent à relever pour faire diminuer la part des énergies fossiles dans le mix énergétique et proposer des énergies moins carbonées accessibles à tous.

Afin que ces solutions fonctionnent et soient source de progrès, elles doivent être adaptées aux spécificités de chacun de nos territoires. Enfin, pour être durable, la croissance doit aussi être inclusive. Il est donc indispensable que les politiques mises en œuvre pour impulser une transition vers une économie à faibles émissions et résiliente au changement climatique aient des effets bénéfiques sur le plan social.

Dès à présent, Rubis participe directement à l'innovation et au déploiement de solutions bas carbone (diesel de synthèse, hydrogène vert, captage de $CO_2$ par les algues, puits carbone biologique) tout en développant la formation et l'emploi, en améliorant l'empreinte environnementale locale et globale.

### RISQUES

Les enjeux climatiques sont intégrés aux processus d'analyse des risques du Groupe, en particulier dans les travaux de cartographie des risques.

Les risques climat auxquels est exposé Rubis, et plus particulièrement Rubis Énergie, sont détaillés dans le chapitre 3, section 3.1.2.2 et sont regroupés en deux grandes catégories : le risque physique et le risque de transition.

Ces risques n'ont pas la même matérialité pour Rubis Énergie et pour la JV Rubis Terminal du fait de la nature différente de leurs activités. La JV Rubis Terminal a pour activité principale de mettre à disposition des capacités de stockage de produits liquides pour des tiers (carburants et combustibles mais aussi biocarburants, produits chimiques, produits agroalimentaires) et

distribue, de façon anecdotique, de faibles volumes de produits pétroliers.

Les enjeux climatiques présentent des opportunités de développement de nouvelles offres et produits pour Rubis Énergie et pour la JV Rubis Terminal. L'adaptation du Groupe, passant à la fois par une réduction de l'empreinte carbone de ses activités et la diversification de son offre, est un facteur clé pour poursuivre une croissance durable.

Afin d'agir sur ces risques et de définir sa trajectoire de transition, Rubis suit la démarche « mesurer, réduire, compenser ». Pour évaluer au mieux son empreinte carbone, le Groupe réalise depuis 2019 le Bilan Carbone® complet de ses activités, incluant celles de la JV Rubis Terminal, et de ses produits vendus, afin d'identifier les leviers les plus efficaces dont il dispose pour la réduire. Ce bilan a été réalisé conformément à la méthodologie conçue par l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), fondée sur les préconisations de la norme ISO 14064-1 et le GHG Protocol (se reporter à la note méthodologique en section 5.1.1 pour plus de détails sur le périmètre de reporting) et a été réalisé la première année avec le support d'un cabinet certifié par l'Ademe qui a formé les équipes de Rubis à la comptabilité carbone.

Cette méthode comptabilise les émissions de carbone sur trois périmètres ou « scopes » :

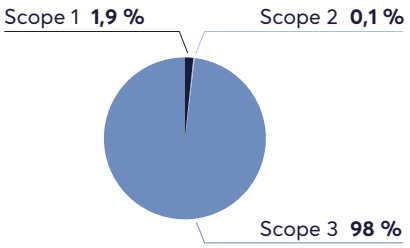
- scope 1 : les émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel de l'entreprise ;
- scope 2 : les émissions indirectes liées à la production d'électricité, de chaleur et de froid consommés ;
- scope 3 : les autres émissions indirectes générées par les activités des tiers en amont et en aval de celles de l'entreprise.

**PRÉSENTATION DU BILAN CARBONE®**

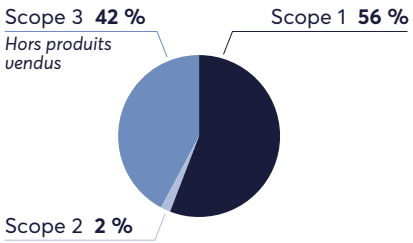
| *(en kt eq$CO_2$)* | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| **Scope 1 [1] Émissions directes de gaz à effet de serre** | | |
| Distribution | 31 | 28 [2] |
| Support & services (raffinage/*shipping*) | 179 | 206[3] |
| **Total Scope 1 Distribution/Support & services** | **210** | **234** |
| JV Rubis Terminal – part du Groupe [4] | 10 | NA |
| **Scope 2 [1] Émissions indirectes liées à la consommation d'énergie des sites** | | |
| Distribution | 6 | 4,4 |
| Support & services | 1,8 | 1,4 [5] |
| **Total Scope 2 Distribution/Support & services** | **7,8** | **5,8** |
| JV Rubis Terminal – part du Groupe [4] | 3 | NA |
| **TOTAL SCOPES 1 ET 2 DISTRIBUTION/SUPPORT & SERVICES** | **217,8** | **239,8** |
| **TOTAL SCOPES 1 ET 2 PART DU GROUPE** | **230,8** | **NA** |
| **Scope 3 [1] Autres émissions indirectes** | | |
| Distribution/Support & services | 12 319 | 13 719 |
| • *dont utilisation par les clients des produits vendus pour usage final* | *12 165* | *13 537* |
| JV Rubis Terminal – part du Groupe [4] | 355 | NA |
| **TOTAL SCOPE 3 PART DU GROUPE** | **12 674** | **NA** |

*(1) Cf. détail des postes calculés pour chacun des scopes 1, 2 et 3 dans la note méthodologique, section 5.3.*
*(2) Changement de la ventilation des émissions entre la branche support & services et la branche distribution n'entraînant aucun changement dans le total 2019.*
*(3) Retraitement dû à un changement de méthodologie : certaines émissions relatives à l'activité* shipping *sont lissées sur quatre ans, 25 % chaque année, en raison des modalités de gestion.*
*(4) Part tenant compte de la détention capitalistique du Groupe, soit 55 %.*
*(5) Retraitement dû à une erreur matérielle (surestimation de la consommation de l'électricité en 2019).*

**RÉPARTITION GLOBALE DES SCOPES 1, 2 ET 3**




**RÉPARTITION DES SCOPES 1, 2 ET 3 HORS ÉMISSIONS LIÉES À L'UTILISATION DES PRODUITS VENDUS**



Lorsque l'on se concentre sur les émissions d'opération du groupe Rubis, c'est-à-dire hors émissions liées à l'utilisation des produits vendus, elles proviennent principalement :

- du **transport maritime des produits distribués**, soit 129 kt représentant 62 % des émissions de $CO_2$ du bilan complet hors produits vendus de Rubis Énergie ;
- des **consommations énergétiques des installations industrielles** de Rubis Énergie, soit 67 kt représentant 32 % des émissions de $CO_2$ du bilan complet hors produits vendus de Rubis Énergie. 86 % de ces émissions proviennent de la raffinerie SARA (58 kt en part du Groupe), une activité de transformation industrielle nécessitant la consommation d'énergie pour sa réalisation ;
- des **consommations énergétiques des installations industrielles** de la JV Rubis Terminal, soit 13 kt (scopes 1 et 2 du bilan complet de la JV Rubis Terminal) par l'utilisation de chaudières pour maintenir à température certains produits nécessitant un stockage au chaud.

De manière générale, les énergies consommées par les installations industrielles du Groupe (électricité, vapeur, combustibles) participent au bon fonctionnement des installations industrielles au quotidien, incluant les équipements de sécurité (motopompes incendie, groupes électrogènes de secours, etc.).

En ce qui concerne les émissions liées à l'usage des produits vendus, Rubis Énergie (ainsi que la JV Rubis Terminal de façon très marginale) distribue des produits pétroliers qui émettent, lors de leur utilisation par la clientèle, du $CO_2$. C'est donc ce poste qui constitue la principale source d'émissions de $CO_2$ du Groupe et la quasi-intégralité des émissions du scope 3, bien qu'en 2020, 54 % de la marge brute provenait des ventes de gaz liquéfiés et de bitumes qui sont des produits peu ou pas émetteurs de $CO_2$ lors de leur utilisation. Ces émissions correspondent à 12 % des émissions totales du Groupe.

## GOUVERNANCE

Rubis a mis en place une gouvernance structurée pour veiller à ce que les enjeux climatiques soient pleinement intégrés dans la stratégie du Groupe.

Un poste de Directrice Générale Déléguée en charge des Nouvelles Énergies, de la RSE et de la Communication a été créé au niveau de Rubis SCA. Elle porte ces sujets au niveau du Comité de Direction du Groupe dont elle est membre.

Elle préside également le Comité Climat, qui s'est réuni trois fois depuis sa création en mai 2020. Ce Comité est composé de la Directrice RSE & Conformité de Rubis, de la Direction Générale et des Directeurs Financier, HSE et Risques-Ressources de Rubis Énergie (1er contributeur du Bilan Carbone® du Groupe) ainsi que d'un représentant de la JV Rubis Terminal. L'équipe Climat & Énergies Nouvelles de Rubis Énergie, créée en 2020, alimente le Comité Climat et coordonne les efforts opérationnels menés par toutes les filiales du Groupe.

Le rôle clé de ce Comité consiste à :

- suivre le plan d'action Climat, articulé autour des trois piliers « mesurer, réduire, compenser » ;
- suivre l'évolution de l'empreinte carbone et les pistes de réduction ; et
- proposer des solutions de transition vers une croissance bas carbone dans la distribution des produits énergétiques.

L'importance accordée par le Groupe aux questions climatiques se reflète, entre autres, dans l'inclusion d'un critère de performance en matière d'efficacité énergétique pour l'attribution de la rémunération variable annuelle de la Gérance. Ce critère est basé sur l'atteinte d'objectifs d'amélioration de l'intensité carbone (efficacité opérationnelle) des activités de distribution et de support & services (Rubis Énergie).

À tous les niveaux du Groupe, les acteurs de cette transition ont été initiés aux techniques de la comptabilité carbone et aux enjeux climatiques.

### Objectif de réduction

Rubis Énergie a élaboré un plan d'action afin de réduire ses émissions de $CO_2$. Sa conception repose sur une large consultation des filiales ainsi que des directions fonctionnelles, avec l'appui de consultants spécialisés dans chacun de ses métiers clés (transport terrestre, maritime, raffinage, gestion de sites de stockage). Sur la base de ce plan d'actions consolidé et défini sur la période 2019-2030, le Groupe a conçu un objectif de réduction des émissions directement liées à ses activités opérationnelles (scopes 1 et 2).

Les leviers identifiés pour atteindre cet objectif reposent à la fois sur des initiatives de Rubis Énergie et de ses filiales mais également sur des avancées technologiques et réglementaires des partenaires et fournisseurs des moyens utilisés directement par le Groupe pour opérer.

**L'objectif ainsi défini est une réduction de 20 % d'ici 2030**, avec l'ambition d'atteindre - 32 % dans des conditions technologiques et réglementaires favorables.

À terme, l'objectif est de réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses scopes.

La JV Rubis Terminal définira en 2021 son objectif. Il sera soumis pour approbation à ses deux actionnaires lors d'un Conseil d'Administration.

Afin de partager ses efforts et dans un souci de transparence, le Groupe répondra au questionnaire *Climate Change* 2021 du CDP. Dans le cadre de cette démarche, Rubis partagera sa stratégie et son plan d'action Climat.

### Participation de Rubis Énergie à la phase d'expérimentation de l'initiative ACT® *(Assessing low-Carbon Transition)*

*Assessing low-Carbon Transition* (ACT®) est une initiative de l'Ademe et du CDP soutenue par le gouvernement français dans le cadre du *Global Climate Action Agenda* de l'UNFCCC, qui a mis au point une méthodologie pour mesurer l'engagement des entreprises françaises et étrangères dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre. En 2020, Rubis Énergie a fait partie des 12 sociétés de son secteur d'activité ayant participé à la phase pilote du développement de la méthodologie. Lors de ce projet, Rubis Énergie a bénéficié d'un accompagnement par des consultants formés par l'association Bilan Carbone ABC. Ces échanges et réflexions ont aidé Rubis Énergie à structurer sa stratégie bas carbone.

## MESURES DE GESTION DE L'EMPREINTE CARBONE

Les actions menées par le Groupe pour maîtriser et réduire l'empreinte carbone liée à ses activités et ainsi renforcer sa résilience climatique peuvent être regroupées en trois axes :

- optimiser et réduire les consommations énergétiques des sources fixes et mobiles de son périmètre ;
- développer de nouveaux projets et accompagner les futures orientations stratégiques du Groupe à moyen et long terme afin de réduire l'intensité carbone des produits vendus ;
- mettre en œuvre des mesures d'accompagnement et de sensibilisation de la clientèle pour réduire leurs émissions en consommant mieux et moins.

### Améliorer l'efficacité énergétique des sites du Groupe

Des efforts importants sont menés au quotidien par le Groupe pour réduire les consommations énergétiques de ses activités industrielles, optimiser les charges d'exploitation et réduire

l'impact des activités sur le changement climatique. Les sites industriels les plus consommateurs d'énergie font l'objet d'attentions particulières. Les consommations d'énergie ayant par ailleurs pour corollaire des rejets dans l'air autres que les gaz à effet de serre, certaines des mesures décrites ci-après visent également à réduire les émissions polluantes abordées dans la section 2.2.2.

En 2020, Rubis Énergie s'est fait accompagner par un cabinet de conseil spécialisé dans les économies d'énergie afin de préciser le potentiel de réduction des émissions des sites opérés par le Groupe. L'objectif de cette mission est d'identifier et lister les actions visant à la maîtrise des émissions des scopes 1, 2 et 3 hors produits des installations opérées par Rubis.

*Rubis Énergie*

Diverses actions de réduction des consommations énergétiques des sites ont été mises en œuvre ou engagées, parmi lesquelles :

- des **actions relatives aux navires du Groupe**, telles que l'optimisation des trajets, les contrôles et surveillance du chauffage du bitume pour réduire la consommation des soutes, etc. Afin de continuer cette trajectoire de réduction, les filiales mènent actuellement des études pour envisager la possibilité d'intégrer les biocarburants dans les soutes utilisées. En outre, pour les navires affrétés, des clauses *Sea Cargo Charter* sont progressivement mises en place dans les contrats ;
- le **remplacement de quatre fours dans la raffinerie**. Ce changement entraînera une baisse de 15 % de la consommation de combustible de ces fours (correspondant à environ 7 000 tonnes de $CO_2$/an) ;
- des actions **d'économies d'énergie dans les stations-service,** comme le remplacement des éclairages des pistes par des LED ou la solarisation de stations au Kenya et dans les Caraïbes par l'installation de panneaux photovoltaïques permettant de réduire les achats d'électricité mais également d'améliorer la fiabilité de l'accès à l'électricité ;
- un **processus de certification ISO 50001 initié par la raffinerie SARA** pour s'inscrire dans une démarche proactive en matière de lutte contre le changement climatique. L'objectif de la SARA est d'obtenir la certification mi-2021.

*JV Rubis Terminal*

**Réduction des consommations d'énergies des systèmes de chauffe**

Dans le cadre des programmes de modernisation, les chaudières des sites de Rubis Terminal sont remplacées par des systèmes de pompes à chaleur ou des systèmes mixtes (pompes à chaleur et chaudière) ou, lorsque les conditions locales le permettent, par des systèmes de chauffe plus écologiques (géothermie par exemple).

## Diversification des activités

En ligne avec son ADN, le Groupe privilégie une approche décentralisée pour identifier des solutions adaptées aux spécificités de chaque contexte local (climatologie, parc automobile, etc.).

Des projets de diversification des activités et de commercialisation de carburants au cycle de vie moins carboné ont été d'ores et déjà engagés par certaines filiales.

*Rubis Énergie*

**Commercialisation du biodiesel HVO dans les véhicules**

La filiale de distribution de Rubis Énergie opérant dans les îles anglo-normandes (FSCI) s'est lancée **en 2019 dans un projet de commercialisation de biocarburant**. Le HVO (*Hydrotrated Vegetable Oil*) est un diesel de synthèse, conforme à la directive européenne énergies renouvelables. Ce biocarburant est produit à partir de matières premières végétales, résiduelles ou de déchets. Il a la même structure chimique qu'un carburant standard mais est non fossile et permet une réduction des émissions carbonées d'au moins 50 %. Il peut être utilisé dans la plupart des moteurs diesel sans modification préalable, ce qui permet de tirer le plein potentiel de ses qualités environnementales.

L'objectif est d'étendre cette pratique dans d'autres filiales du Groupe.

**Commercialisation de bitumes permettant le développement d'infrastructures**

L'utilisation de bitumes n'émet pas de $CO_2$. En outre, étant un résidu du raffinage, destiné à un usage non combustible, tout bitume produit implique une quantité similaire de fioul lourd non produit. Rubis poursuit le développement de sa distribution de bitumes de qualité et contribue à l'accessibilité de territoires par la construction d'infrastructures en Afrique.

*JV Rubis Terminal*

**La JV Rubis Terminal diversifie progressivement ses activités** en développant le mix de produits stockés dans ses terminaux.

En 2020, les carburants et combustibles représentaient 60 % des recettes des produits stockés. D'autres produits liquides, tels que des produits chimiques, engrais, oléagineux ou mélasses, sont également stockés et représentent 40 % du chiffre d'affaires de la JV.

**Projet de stockage de GNL**

Elengy et la JV Rubis Terminal ont signé un accord de coopération pour lancer les études préliminaires à la mise en place d'un stockage de GNL sur le terminal de Reichstett (Bas-Rhin). L'objectif est de répondre aux besoins en GNL de détail du centre-ouest de l'Europe pour le transport routier, fluvial et l'industrie.

## Actions de transition énergétique dans les filiales

*Production d'énergies renouvelables à la raffinerie de la Martinique*

La SARA a choisi de capitaliser sur les atouts de sa géographie et de son processus industriel pour produire des énergies renouvelables lui permettant, à terme, de réduire ses émissions liées aux consommations d'énergies conventionnelles nécessaires à ses activités.

Véritable laboratoire dans le domaine de la transition énergétique, la SARA développe depuis plusieurs années des projets de valorisation de l'hydrogène produit par ses activités en électricité verte (ClearGen) et de centrale photovoltaïque alimentant en électricité verte environ 3 000 Martiniquais. La SARA poursuit activement sa mission dans la lutte contre le changement climatique par de nouveaux projets.

**Captage de $CO_2$ microalgues (PIAN)**

Ce projet d'écologie industrielle concrétise la réalisation en Guyane du plus grand démonstrateur dont l'objectif est de créer de nouvelles filières durables, dont les biocarburants de troisième génération, basées sur la valorisation biologique du $CO_2$ industriel à travers la production à grande échelle de microalgues.

**Production d'hydrogène vert pour un usage de mobilité en Guadeloupe *(Hydrogen Green Island)***

Ce projet consiste à produire de l'hydrogène renouvelable par électrolyse de l'eau, alimentée en électricité photovoltaïque. Il a été dimensionné pour la Guadeloupe, avec pour objectif de produire l'hydrogène mobilité pour une flotte de bus.

**Agrosolar**

Développement en partenariat d'un site de production d'électricité photovoltaïque sur le principe de l'agrivoltaïsme.

**Hydrane de Guyane**

Méthanisation de la biomasse aquatique locale cultivée à cet effet. Le biogaz produit sera utilisé pour du carburant spatial (futur lanceur Ariane) et/ou en production d'électricité. L'ambition est

de faire de ce projet un puits carbone biologique à énergie positive.

**Centrale Électrique de l'Ouest Guyanais (CEOG)**

Projet de centrale innovante, constituée de panneaux photovoltaïques, de batteries et d'un stockage hydrogène produit à l'aide d'électrolyseurs.

### Actions à destination des consommateurs

Conscient que l'utilisation par ses clients des produits distribués génère des émissions de $CO_2$, Rubis Énergie mène des actions à destination des consommateurs afin de les inciter à mieux consommer ces produits dans leur vie quotidienne. Les données quantitatives relatives aux émissions de $CO_2$ liées à l'utilisation par les clients de produits vendus par le Groupe sont publiées dans le tableau Bilan Carbone® figurant en début de section.

*Accompagnement des consommateurs dans des programmes d'économies d'énergie*

Rubis Énergie mène, au travers de Vitogaz France, des missions d'information et de sensibilisation sur les habitudes de consommation énergétique auprès des consommateurs.

Depuis l'introduction du dispositif des certificats d'économie d'énergie (CEE) en juillet 2005, qui a pour objectif la réalisation d'actions d'économies d'énergie dans certains secteurs (le bâtiment, la petite et moyenne industrie, l'agriculture ou encore les transports), différents travaux d'économies d'énergie ont été financés par les entités du Groupe.

Par ailleurs, afin que les départements d'outre-mer bénéficient davantage de ces actions, Rubis Énergie s'implique directement dans les réponses aux appels à programme pour développer et financer des actions plus massives de sensibilisation, d'information, de formation et de mesures aux économies d'énergie, dans leur consommation d'énergie et dans leur usage des mobilités.

Ainsi, en 2019, Rubis Énergie a lancé, aux côtés d'EDF et de Total, la mise en place d'un programme allant au-delà de son obligation réglementaire et matérialisant une démarche volontariste et locale pour contribuer aux actions d'économie d'énergie, en devenant acteur et non plus seulement acheteur de certificats.

*Promotion de l'utilisation des gaz liquéfiés, une énergie de transition au sein de l'activité de distribution*

Les gaz liquéfiés s'inscrivent pleinement dans la transition énergétique. Une vingtaine de filiales de Rubis Énergie sont positionnées sur le marché de la distribution de gaz liquéfiés (conditionné et vrac) et incitent à leur utilisation, en remplacement d'énergies plus émettrices de $CO_2$, telles que le fioul pour le chauffage et le bois ou charbon de bois pour la cuisine. En 2020, les gaz liquéfiés ont représenté près de 24 % des volumes de produits vendus par Rubis Énergie.

Énergie du quotidien à travers ses usages domestiques, industriels et de carburant, les gaz liquéfiés répondent à de nombreux besoins en énergie à des conditions économiques compétitives. Leurs caractéristiques permettent de répondre aux préoccupations d'accès à l'énergie dans les pays émergents où une partie importante de la population se trouve dans une situation de précarité énergétique. Les gaz liquéfiés se présentent donc comme une alternative propre et préservant de la déforestation massive en remplacement du charbon de bois.

**L'exemple de Haïti : les micro-centres d'emplissage**

Afin d'offrir un accès à l'énergie plus simple aux consommateurs éloignés du milieu urbain et de préserver les forets qui subsistent, notre filiale à Haïti a construit des micro-centres d'emplissage de gaz liquéfiés. Ces micro-centres sont facilement accessibles par les consommateurs dans les zones rurales et leur permettent de ne remplir que partiellement leurs bouteilles en fonction de leurs moyens. L'augmentation progressive du prix du charbon de bois permet aux gaz liquéfiés d'être plus compétitifs au bénéfice de l'environnement.

**L'exemple de Madagascar : donner accès à des bouteilles plus petites**

À Madagascar, plus de 97 % des ménages dépendent encore du bois de chauffe et charbon de bois pour l'énergie de cuisson. Pour remédier à la déforestation massive, l'État malgache a identifié différentes actions, dont le recours à des énergies alternatives.

Vitogaz Madagascar s'intègre dans cette politique énergétique, en promouvant l'utilisation des gaz liquéfiés en bouteilles et en facilitant l'accès des ménages à ce produit. L'extension des points de vente de gaz au détail à Madagascar a permis de lever une des barrières à l'achat de bouteilles de gaz liquéfiés. Cette offre a également été accompagnée d'une remise tarifaire pour l'acquisition d'un kit Fatapera (réchaud qui se fixe sur la bouteille de gaz afin de cuisiner), vendu à près de 1 100 nouveaux clients entre juin et décembre 2020 à Antananarivo.

**L'exemple de Vitogaz Maroc : les gaz liquéfiés en alternative au fioul lourd pour la transition énergétique dans l'industrie**

Vitogaz Maroc a aidé son client Nestlé dans sa trajectoire de transition vers cette source d'énergie moins carbonée. L'usine d'El Jadida remplacera ainsi 5 500 t/an de fioul lourd par du gaz liquéfié. Cette initiative permettra dès 2021 à Nestlé Maroc de réduire ses émissions en $CO_2$ de plus de 6 400 tonnes par an.

Par ailleurs, Vitogaz France, Vitogas España et Vitogaz Switzerland encouragent l'utilisation du gaz liquéfié carburant. Un véhicule roulant au GPL émet jusqu'à 20 % de $CO_2$ en moins par rapport à un véhicule essence et pratiquement aucun polluant (particules, oxyde de soufre $SO_2$ ou oxyde d'azote $NO_X$) (cf. encadré sur les émissions polluantes en section 2.2.2).

**RÉSULTATS**

Du fait d'une baisse de l'activité du Groupe due à la situation sanitaire, les émissions ont baissé en valeur absolue entre 2019 et 2020 (cf. tableau Bilan Carbone® *supra*).

La baisse des émissions du scope 1 provient principalement de la baisse des émissions relatives à la consommation d'énergie (≈ - 21 kt $CO_2$) de la raffinerie et du transport maritime (≈ - 3 kt $CO_2$). Les émissions des scopes 1 et 2 des filiales de distribution ont légèrement augmenté. Cette augmentation est liée principalement à la disponibilité et à la meilleure qualité des données remontées par certaines filiales (telles que Rubis Energy Kenya, le Togo, les Bahamas) et concerne également les consommations d'électricité (scope 2). Pour les émissions du scope 3 hors utilisation des produits vendus, la baisse des émissions (≈ - 19 kt $CO_2$) est liée principalement aux émissions relatives à l'amortissement des bateaux et aux achats de biens et services. Enfin, concernant les émissions du scope 3 liées à l'utilisation des produits vendus, la baisse des émissions (1 158 kt $CO_2$) provient d'une baisse des volumes de produits vendus.

**RUBIS ÉNERGIE**

| Indicateur | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| kg $CO_2$/MWh vendu | 5,35 | 5,32 |

L'indicateur d'intensité carbone de l'activité (émissions de $CO_2$ scopes 1 et 2 de Rubis Énergie rapportées aux volumes de produits vendus en MWh) a légèrement augmenté entre 2019 et 2020, malgré la baisse en valeur absolue des émissions directes.

Cette hausse est notamment liée à l'augmentation des ventes de bitumes qui contribue à augmenter les émissions de $CO_2$ des activités (numérateur) sans ajouter de MWh distribué (dénominateur) puisque le bitume n'a pas d'usage énergétique par nos clients (utilisation pour des projets d'infrastructures routières plus particulièrement).

Rubis Énergie réfléchit à un indicateur qui reflètera mieux la diversité de ses activités et le résultat de ses actions de réduction des émissions carbone.

**JV RUBIS TERMINAL**

| Indicateur | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| kg $CO_2$/tonne déplacée | 2,06 | 1,73* |

* *L'indicateur publié en 2019 (4,13) correspondait à un indicateur partiel d'activité et ne tenait pas compte de la spécificité des divers types de sites de stockage.*

Un changement de méthode a été introduit entre 2019 et 2020 pour laquelle la JV Rubis Terminal va désormais considérer les volumes de produits sortis *(throughput out)* au lieu des volumes de produits entrés et sortis (*throughput in + out*) comme référence, afin de s'aligner sur d'autres indicateurs financiers qui utilisent également le *throughput out* comme référence.

L'augmentation de cet indicateur depuis 2018 correspond à une évolution de l'activité de la JV Rubis Terminal vers une part croissante de stockage de produits chimiques, de biocarburants et de produits agro-industriels et une diminution du stockage de carburants et combustibles. En effet, cette évolution traduit la volonté de la JV Rubis Terminal de favoriser la transition énergétique et de réduire sa dépendance aux énergies fossiles afin d'augmenter la durabilité de ses activités. De manière contre intuitive, les prestations de services dans les terminaux de la JV Rubis Terminal, pour des produits dont les facteurs globaux d'émission lors de leur usage sont plus faibles, entraînent une augmentation des émissions d'opération (scopes 1 et 2). Ces produits imposent en effet plus de chauffage, de mélange, de refroidissement ou de traitement de vapeurs qui n'existent pas ou qui sont limités pour des carburants ou des combustibles. Néanmoins, depuis 2013 et grâce à d'importants travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique des installations et des actions de réduction des consommations, la JV Rubis Terminal a fait diminuer son intensité carbone dans les deux activités de stockage qui la constituent :

- - 25 % de $CO_2$ émis par tonne de produit poussé dans les dépôts mixtes et - 76 % dans les dépôts fiouls par rapport à 2013 (pour un objectif fixé à - 20 %) ;
- - 16 % de kWh par tonne de produit poussé dans les dépôts mixtes et - 58 % dans les dépôts fiouls par rapport à 2013 (pour un objectif fixé à - 10 %).

**PRODUCTION ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES SITES INDUSTRIELS**

| | Production d'énergie | | Consommation d'énergie | |
|---|---|---|---|---|
| *(en GJ)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Raffinage (support & services) | 406 231 | 604 977 | 1 193 241 | 1 750 229 |
| JV Rubis Terminal | NA | NA | 363 155 | 362 913 |
| • *dont part du Groupe* | *NA* | *NA* | *199 735* | *NA* |

La raffinerie est équipée d'une turbine à combustion en cogénération pour la production d'électricité (3,5 MW) et de vapeur surchauffée (9 t/h) ; deux chaudières produisent également de la vapeur surchauffée, l'une principale (22 t/h) et l'autre secondaire (15 t/h). En 2020, l'activité de raffinage de Rubis Énergie a produit 143 % de ses besoins d'électricité (74 447 GJ d'électricité produits contre 51 976 GJ consommés) et le volume global d'énergie produite (électricité et vapeurs) a représenté 34,5 % de l'énergie consommée sur la période, soit une proportion stable par rapport à 2019.

En 2020, la consommation nette d'énergie des sites de la JV Rubis Terminal est stable par rapport à 2019. Cette stabilité est liée à la diversification des produits et l'augmentation du stockage de produits chauffés nécessitant de l'énergie pour les maintenir à température (noir de carbone à 50 °C et bitume à 170 °C), pour traiter les vapeurs toxiques et pour assurer l'inertage (procédé visant à supprimer/réduire le risque de phénomène accidentel lié à la manipulation de produits explosifs ou inflammables), alors que le *throughput* a diminué en 2020.

## 2.2.4 UTILISATION DES RESSOURCES

En cohérence avec les principes de bonne gestion de ses activités, Rubis fait de l'utilisation optimale des ressources naturelles réclamées par sa chaîne de valeur une composante essentielle de sa responsabilité d'entreprise (section 2.2.4.1). Par ailleurs, bien que produisant peu de déchets, le Groupe veille à limiter leur quantité et à les valoriser (section 2.2.4.2).

### 2.2.4.1 PRÉSERVATION DES RESSOURCES EN EAU

DPEF

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

14 VIE AQUATIQUE

#### Risques

**L'activité de distribution** ne nécessite pas une utilisation récurrente et importante d'eau dans le cadre d'un processus industriel. L'eau n'est consommée que de façon très limitée pour les exercices incendie et la requalification périodique des réservoirs de stockage ainsi que, sur les centres emplisseurs de bouteilles, pour le lavage et la requalification des bouteilles de gaz liquéfiés.

**L'activité de support & services (raffinage)** génère une consommation d'eau principalement du fait des besoins des procédés de transformation industrielle (chaudières, etc.) ainsi que pour les dispositifs de lutte incendie des installations.

La consommation d'eau de la **JV Rubis Terminal** provient essentiellement des exercices incendie réalisés pour tester l'efficacité des dispositifs en place et des besoins pour le dosage des engrais liquides. À cette consommation habituelle s'ajoutent les besoins ponctuels en eau pour les mises en eau (tests de résistance) des nouveaux bacs.

#### Mesures de réduction des consommations d'eau

Dans les activités les plus consommatrices (raffinage et JV Rubis Terminal), des efforts importants sont fournis en vue de réduire la consommation nette d'eau douce :

- **le recours aux eaux de pluie** pour le rechargement des réserves incendie et le dosage des engrais. Les installations concernées disposent ainsi de réservoirs de collecte dédiés ;
- **le retraitement des eaux utilisées** permet d'obtenir sur les sites de stockage de la JV Rubis Terminal un volume d'eau usée retraitée supérieur au volume d'eau douce utilisée, les eaux de pluie sur les surfaces étanches étant également retraitées. Dans la raffinerie de Rubis Énergie, toutes les eaux de procédés sont collectées et traitées avant rejet dans une unité moderne de traitement des eaux résiduaires (TER). Des prélèvements systématiques d'échantillons et des analyses régulières permettent de vérifier que les eaux rejetées sont conformes aux normes imposées par la réglementation, après les différentes étapes de traitement ;

- **le projet d'investissement dans des moyens de production d'eau industrielle** dans la raffinerie de Rubis Énergie par dessalement d'eau de mer (selon le principe d'osmose inverse) permettra de réduire significativement la consommation nette d'eau douce. Ce projet, baptisé Green Water, est en cours de réalisation (travaux de génie civil, de tuyauteries) et devrait permettre de couvrir l'intégralité des besoins industriels en eau de la raffinerie (capacité de 30 m³/h pour les chaînes de déminéralisation et 5 m³/h pour les besoins en eau de service). Sa mise en service, prévue au quatrième trimestre 2020, a été décalée au premier semestre 2021 en raison de la pandémie de Covid-19. Elle devrait permettre de réduire la consommation d'eau de ville de la raffinerie de 80 %. Les eaux domestiques (sanitaires, cuisines) resteront quant à elles fournies *via* le réseau d'eau potable.

### Résultats

| | Eau utilisée* | | Eau traitée* | |
|---|---|---|---|---|
| *(en m³)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Raffinage (support & services) | 174 014 | 227 894 | 92 209 | 92 208 |
| JV Rubis Terminal | 305 640 | 259 185 | 471 056 | 453 512 |
| • *dont part du Groupe* | *168 102* | *NA* | *259 081* | *NA* |

* *Les eaux utilisées et/ou traitées sont des eaux stagnantes (bassins, lacs) ou courantes (rivières) à la surface du sol, des eaux de mer, des eaux souterraines et celles provenant du réseau de distribution approvisionnant le site. Les eaux rejetées sont les eaux prélevées auxquelles peuvent être ajoutées les eaux pluviales.*

La consommation d'eau liée à la raffinerie de Rubis Énergie (activité de support & services) est en légère baisse (notamment due aux deux grands arrêts techniques) et reste en dessous du seuil réglementaire prescrit dans l'arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter la raffinerie.

Depuis 2018, la consommation d'eau de la JV Rubis Terminal est optimisée. L'arrêt d'un important pompage de rabattage de nappe phréatique destiné à la protection des eaux souterraines contre des pollutions de surface après la dépollution d'un large terrain a permis de réduire de 98 % la consommation d'eau depuis 2013. Néanmoins, en 2020, l'augmentation des eaux utilisées correspondent aux essais hydrauliques de nombreux réservoirs ayant été mis en service ou remis en état en 2020. En ce qui concerne les eaux traitées, l'écart avec le volume d'eau utilisée correspond à la variation de pluviométrie sur les sites.

## 2.2.4.2 GESTION DES DÉCHETS

Les activités du Groupe génèrent peu de déchets dangereux, eu égard à leurs métiers respectifs, ce qui ne constitue donc pas un risque significatif. Les principales sources génératrices de déchets sont les activités de stockage et de raffinage. Afin de minimiser son impact, le Groupe veille, dans la mesure du possible, à limiter la quantité de déchets générés et à les valoriser. Pour les déchets résiduels ne pouvant être valorisés, les filiales s'assurent de leur traitement dans les conditions requises par les normes applicables.

### Analyse par activité

**L'activité de distribution** n'est pratiquement pas génératrice de déchets dangereux, hors activité de stockage. Les seuls déchets dangereux produits sont essentiellement constitués de résidus et de boues et sont traités dans les conditions requises par les normes applicables localement, évoquées ci-dessous pour l'activité de stockage.

**L'activité de support & services (raffinage uniquement)** produit des déchets dangereux correspondant essentiellement à des résidus et des boues d'hydrocarbures (récupérés lors du traitement des eaux résiduaires et issus des réservoirs et/ou des séparateurs lors des opérations de maintenance) ainsi qu'à des produits chimiques.

**La JV Rubis Terminal (mise à disposition de capacités de stockage de produits liquides)** génère des déchets dangereux comptabilisés de trois ordres :

- **les déchets résultant de l'activité habituelle des filiales**, notamment suite aux activités de maintenance et d'inspection, principalement constitués de résidus et de boues issus du nettoyage des réservoirs (et/ou des séparateurs) lors des opérations de maintenance ou lors des changements d'affectation des bacs. L'évacuation de ces résidus et boues, comme de tous les autres déchets, est enregistrée, déclarée et transférée systématiquement vers des filières de valorisation ou de destruction agréées. Les résidus et boues présentant un pouvoir de combustion sont généralement envoyés vers des filières de valorisation thermique agréées ;
- **les produits non livrés aux clients**, qui ne peuvent parfois être évacués des sites que sous la qualification administrative de « déchets dangereux » ;
- **les déchets issus des travaux de dépollution**, notamment pour certains sites récemment acquis qui contiennent une pollution historique précédant l'arrivée de la JV Rubis Terminal sur les lieux.

### Mesures de limitation et de valorisation des déchets

Des procédures et des outils innovants en vue de limiter la production de déchets, dangereux ou non, ont été mis en place. Pour cela, les entités poursuivent leurs efforts en vue d'augmenter le nombre de sites faisant appel à des filières de revalorisation thermique, lorsqu'il en existe à proximité.

Un inventaire permanent des substances ou matières dangereuses est régulièrement transmis aux autorités locales (dans l'Union européenne). Un registre est tenu à la disposition des Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) dans chaque site français.

Par ailleurs, la raffinerie de Rubis Énergie ainsi que la JV Rubis Terminal ont mis en place un tri systématique des « déchets industriels banals », qui correspondent à l'ensemble des déchets qui ne sont ni dangereux ni inertes.

Ce tri est effectué grâce à l'utilisation de conteneurs adaptés et positionnés de manière réfléchie sur chaque site.

**RÉSULTATS**

| | Volumes de déchets dangereux | | Taux de valorisation des déchets | |
|---|---|---|---|---|
| *(en tonnes)* | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Raffinage (support & services) | 255 | 102* | 59 % | 97 %* |
| JV Rubis Terminal | 2 314 | 4 056 | 22 % | 38 % |
| • *dont part du Groupe* | *1 273* | *NA* | *NA* | *NA* |

* *Données retraitées post-publication de l'URD 2019 – Données publiées en 2019 : 98 t de déchets dangereux et 78 % de valorisation.*

En 2020, les volumes de déchets dangereux déclarés liés à l'activité de raffinage ont fortement augmenté par rapport à 2019. Cette variation significative est principalement due au fait qu'en 2020, un volume important de produits chimiques a dû être détruit dans le cadre du démantèlement de l'unité 17 Sulférox qui a également généré 400 tonnes de déchets non dangereux (béton, hydrofuge, inox, métaux ferreux). La valorisation des déchets consiste en la réutilisation comme combustible ou autre moyen d'énergie pour les boues d'hydrocarbures et autres déchets souillés par des hydrocarbures. Les huiles sont régénérées pour réemploi. Pour les métaux et composés métalliques, il s'agit de recyclage ou de récupération.

La production déclarée de déchets classifiés comme dangereux dans les sites de la JV Rubis Terminal est en baisse de 34 % entre 2019 et 2020. La baisse du taux de valorisation des déchets s'explique par le fait que des déchets mal identifiés sur les sites de Dunkerque et de Rouen n'ont pu être valorisés, en dépit d'une forte augmentation de la valorisation des déchets sur les sites de Strasbourg, Rotterdam, Anvers et Salaise.

De manière générale, les objectifs fixés par la JV Rubis Terminal en 2013 en matière de production de déchets et de valorisation n'ont pas été atteints. Les nombreuses transformations de l'outil industriel effectuées en 2020 ont généré des déchets de démolition et de construction augmentant le volume de déchets par tonne de produit poussé (+ 24 % par rapport à 2013, l'objectif étant de - 5 %).

## 2.3 Évoluer dans un contexte sécurisé DPEF

La sécurité des opérations constitue une préoccupation permanente des équipes HSE de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal, du fait de la nature de leurs activités. **Rubis Énergie exploite 15 sites industriels classés Seveso (seuil haut et bas, dont une raffinerie) dans l'Union européenne, ainsi que 43 sites assimilés en dehors de l'Union européenne (sites de stockage de produits pétroliers ou chimiques et centres emplisseurs de bouteilles de gaz liquéfiés)**. La JV Rubis Terminal exploite quant à elle 24 sites industriels classés (hors Tepsa acquise en cours d'année 2020).

Les équipes HSE sont dans une démarche d'amélioration continue des dispositions et des procédures relatives à la sécurité des biens et des personnes, notamment les collaborateurs mais aussi les personnes intervenant sur site, les clients et les riverains. **Des référentiels stricts relatifs à la sécurité, à la santé et à l'hygiène industrielle sont mis en œuvre par l'ensemble des filiales du Groupe.** Les efforts portent sur la sécurité des installations, afin de prévenir la survenance d'accidents majeurs, ainsi que sur la sécurité des personnes, en prévenant les accidents au poste de travail et les atteintes à la sécurité des clients et riverains.

Le Groupe continue à investir régulièrement pour faire évoluer ses installations, afin de respecter les normes environnementales et de sécurité les plus strictes et garantir ainsi la protection des individus et de leur environnement (air, eaux, sols et urbanisme à proximité de ses établissements). Ces investissements sont garants de la fiabilité des opérations et donc de la compétitivité du Groupe. Le montant des investissements de sécurité/maintenance et adaptation des installations a fortement augmenté. En 2020, il a été de 131 millions d'euros pour Rubis Énergie (contre 86 millions d'euros en 2019), incluant les travaux réalisés par la raffinerie lors des deux grands arrêts. La JV Rubis Terminal a quant à elle investit 25,1 millions d'euros en 2020 (incluant Tepsa sur deux mois).

### Qu'est-ce qu'un site Seveso ?

De manière générale, tous les sites industriels ou agricoles susceptibles de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou nuisances pour les riverains sont qualifiés d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Certaines de ces ICPE sont classées Seveso, leur exploitation étant soumise, en France, à autorisation du préfet. En effet, lorsqu'un site industriel manipule des produits dangereux, les conséquences d'un accident peuvent vite devenir graves.

À la suite d'un accident industriel survenu en 1976 dans une usine chimique en Italie, les pouvoirs publics européens ont adopté une directive dite Seveso, du nom de la ville située à proximité de l'usine où s'est produit l'accident, destinée à prévenir les risques d'accidents industriels majeurs. La directive européenne Seveso, modifiée trois fois depuis son adoption en 1982, classe les installations industrielles selon le niveau de danger qu'elles représenteraient en cas d'accident. La classification se fait selon la quantité de produits dangereux stockés en site Seveso « seuil haut » ou « seuil bas ». Les mesures de prévention devant être mises en place par les exploitants sont adaptées au type de site. Elles reposent sur une étude de danger régulièrement actualisée.

## 2.3.1 SÉCURITÉ DES OPÉRATIONS

DPEF

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

La majeure partie des installations de Rubis Énergie, ainsi que celles de la JV Rubis Terminal, en France ainsi que dans le reste de l'Europe (sites de stockage et centres emplisseurs de bouteilles de gaz liquéfiés), est soumise à la réglementation Seveso et doit, de ce fait, se conformer à des normes très strictes dans le domaine de la protection de l'environnement et de la sécurité industrielle (évaluations régulières des risques, instauration de mesures destinées à les prévenir et à gérer, le cas échéant, les conséquences d'accidents potentiels). Ces normes sont progressivement mises en place dans les autres filiales extra-européennes en tenant compte des contraintes de l'environnement local.

### RISQUES

Les Directions des filiales, avec l'assistance des responsables des activités de distribution, des établissements industriels et des activités de transport maritime établissent des cartographies des risques (cf. chapitre 3, section 3.2.3.2).

Concernant la sécurité des opérations, le principal risque serait la survenance d'un accident majeur dans les installations industrielles ou les installations de distribution (stations-service), notamment une explosion ou un incendie qui pourrait occasionner des dommages aux personnes, à l'environnement et/ou aux biens, etc.

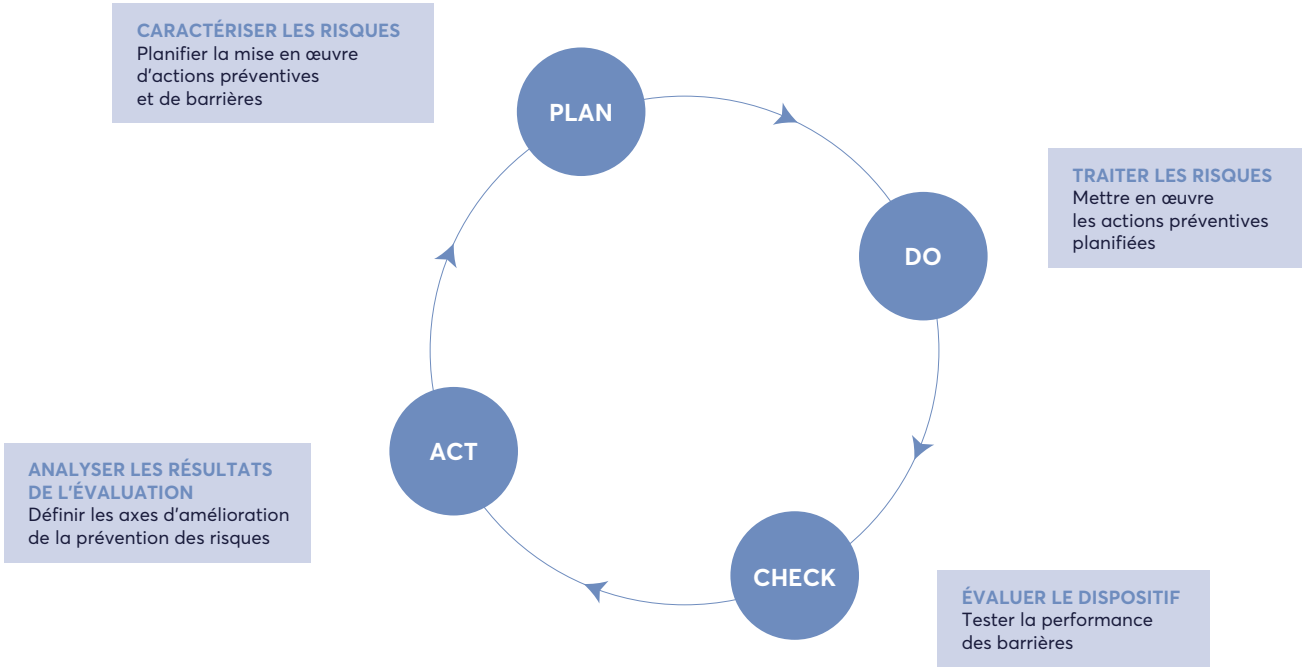
### MESURES POUR LIMITER LES RISQUES INDUSTRIELS ET POUR GARANTIR LA SÉCURITÉ DES OPÉRATIONS

Afin de réduire les risques industriels inhérents aux activités, qu'elles soient soumises ou non aux réglementations européennes, et conformément à l'objectif « zéro accident majeur » que le Groupe s'est fixé, les équipes QHSE sont amenées à travailler sur les éléments suivants.

#### Améliorer la maintenance préventive des installations et l'appréhension des risques par les collaborateurs

Rubis Énergie et la JV Rubis Terminal ont poursuivi le déploiement de leurs outils respectifs de maintenance préventive des installations (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur – GMAO). Ces systèmes permettent, une fois la base de données renseignée, de planifier les interventions de surveillance et de maintenance préventive, de répertorier toutes les opérations de maintenance effectuées de façon à créer un historique d'entretien, d'anticiper les besoins en pièces de rechange, d'évaluer les coûts d'entretien en liaison avec la gestion des équipements de chaque matériel et de préparer les budgets prévisionnels.

En outre, Rubis Énergie implique progressivement ses collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité des installations, en respectant la règle ***Plan – Do – Check – Act*** (cf. schéma ci-dessous).




Par ailleurs, pour améliorer la compréhension des systèmes et l'appréhension des risques liés aux installations classées Seveso, la JV Rubis Terminal a développé les PID *(Piping and Instrument Diagram)*. Il s'agit d'un système permettant de répertorier numériquement les tuyaux, les réservoirs et les pompes d'un site et d'harmoniser les anciens schémas disparates en les remplaçant par un schéma unique fiable pouvant être dupliqué sur tous les sites.

#### Utiliser des procédures de retours d'expérience

Les modalités d'organisation de ces procédures varient en fonction des activités.

**Rubis Énergie** utilise son extranet pour diffuser, à l'ensemble de ses filiales, une base documentaire intégrant notamment des retours d'expérience. Ainsi, à la suite d'événements accidentels, après analyse de ceux-ci, des recommandations sont formulées telles que l'adaptation de mesures organisationnelles, la mise à jour de procédures de prévention des risques, le renforcement d'actions de formation des collaborateurs, la modification d'installations ou le renforcement de la surveillance d'équipements.

La procédure de déclaration par les filiales des incidents, des presqu'accidents et des accidents,

qui donne lieu à des retours d'expérience, constitue un excellent indicateur de la culture sécurité des entités et un élément important dans le processus d'amélioration continue. Ainsi, en 2020, Rubis Énergie a par exemple pu diffuser à l'ensemble des filiales une vingtaine de retours d'expérience, détaillant pour chaque événement sa description, ses conséquences, ses causes principales ainsi que les recommandations principales à mettre en œuvre pour éviter le renouvellement de tels événements ; ceux-ci ont notamment concerné des domaines très variés tels que l'inspection de bouteilles de gaz liquéfiés avant emplissage, l'arrimage de containers sur remorques, la réalisation de travaux en stations-service, le chargement de camions-citernes en dépôts, la livraison de carburant en clientèle, etc.

**La JV Rubis Terminal** a développé un outil de partage de la sécurité (*Rubis Terminal Operational Platform*) afin de faciliter et d'encourager la collecte et les échanges d'informations liées à la sécurité. Cette interface rassemble les comptes rendus d'incidents effectués par chaque terminal et s'accompagne d'un module de gestion des retours d'expérience ainsi que de rapports et de tableaux de bord. Il est utilisé par les équipes QHSE locales et favorise les interactions entre sites, en vue de limiter la répétition d'événements à risques.

### Prévenir et maîtriser les risques technologiques : le dispositif préventif de sécurisation des installations

La prévention des risques technologiques est assurée par la réalisation d'inspections régulières des sites et des filiales du Groupe, effectuées par les directions industrielles et techniques de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal. Elles font l'objet de rapports établis en concertation avec les chefs d'établissements et les responsables des filiales concernées, afin d'analyser les anomalies et/ou les insuffisances potentielles et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Outre les inspections et les retours d'expérience, chaque entité met en place des mesures préventives propres à son activité, notamment :

- **des programmes d'inspections internes** de tous les bacs de stockage de gaz liquéfiés et de carburants, généralement programmés tous les 10 ans ;
- **l'installation et le maintien en état d'équipements de sécurité** tels que des jaugeurs, des alarmes de niveau, des défenses incendie, des systèmes de détection de gaz, etc. ;
- **la vérification systématique** que le stockage de toute substance, existante ou nouvelle, a préalablement été autorisé par un arrêté d'exploitation si nécessaire ;
- **l'analyse et la prise en compte systématiques des risques identifiés dans la fiche de données de sécurité des produits (FDS) et la formation systématique du personnel** à la manipulation de tout produit potentiellement dangereux ;
- dans le cadre de la réglementation Seveso, **une procédure de prévention des accidents majeurs** dans les établissements français impliquant des substances dangereuses, complétée par des « mesures de maîtrise des risques instrumentées » (MMRI) ;
- **l'inspection périodique des installations de défense incendie** et la mise à jour régulière des plans de secours, en concertation avec les autorités locales. De plus, ces installations sont testées régulièrement par la mise en œuvre d'exercices simulant au mieux les conditions d'accidents potentiels.

Si, malgré la mise en œuvre de ces mesures de prévention rigoureuses, un événement majeur se produisait, il est prévu :

- **l'instauration d'une organisation de gestion de crise** pouvant être déclenchée rapidement en cas d'événement majeur. Par exemple, les établissements à risque concernés disposent de plans d'intervention en cas d'urgence visant à maîtriser le sinistre au plus vite, avec les ressources locales, afin de garantir au mieux la sécurité des personnes et des biens. Ces plans sont associés à des procédures d'astreinte 24/7 et de gestion de crise pouvant être activées en fonction de la gravité de l'événement. Enfin, certaines filiales organisent régulièrement des sessions de formation sur la communication en cas de crise au travers d'exercices de simulation d'accidents leur permettant de tester les protocoles de communication préétablis ;
- **la possibilité d'être assisté par des sociétés spécialisées.** Rubis Énergie a par exemple adhéré à Oil Spill Response Ltd en vue de bénéficier d'une assistance en cas de pollution maritime sur ses dépôts de carburants. Rubis Énergie adhère également à des organismes professionnels tels que le GESIP (Groupe d'Étude de Sécurité des Industries Pétrolières et chimiques) ou encore JIG (Joint Inspection Group) ou IATA (International Air Transport Association), organismes experts dans le domaine de l'avitaillement en carburant des avions qui apportent une assistance générale en matière d'opérations, de formation et de sécurité.

Les sites de stockage de type Seveso concernés de la JV Rubis Terminal disposent de moyens soit internes soit externes pour répondre à des accidents de pollution. Par exemple, des sociétés spécialisées sont contractées pour collecter un épandage en rivière qui pourrait être entraîné par le courant.

#### RÉSULTATS

En 2020, conformément à l'objectif que le Groupe s'est fixé, aucun accident industriel majeur ne s'est produit dans le cadre des activités de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal.

Outre la préoccupation permanente concernant la prévention des accidents industriels majeurs, le Groupe reste également constamment mobilisé pour continuer à réduire au maximum la survenance d'accidents industriels plus mineurs.

## 2.3.2 SÉCURITÉ DES PERSONNES

DPEF

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

La sécurité des personnes découle directement de la sécurité des opérations. Rubis est attentif aussi bien à la sécurité au travail (section 2.3.2.1) qu'à la sécurité des clients et riverains (section 2.3.2.2). **L'objectif fixé reste de ne dénombrer aucun décès sur les installations opérées par des filiales du Groupe, incluant la JV Rubis Terminal, et de réduire au maximum le nombre d'accidents** susceptibles d'engendrer des arrêts de travail aussi bien pour le personnel des filiales que pour les prestataires d'entreprises extérieures. En ce qui concerne les accidents de la circulation routière (particulièrement sur le continent africain où le niveau d'accidentologie est élevé), chaque filiale a la responsabilité de mettre en œuvre les instructions préventives et les plans de formation nécessaires pour réduire au maximum le taux d'accidents enregistrés en fonction des contraintes locales.

### 2.3.2.1 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

DPEF

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

Une politique volontariste en matière de sécurité et de santé au travail est mise en œuvre. Elle porte aussi bien sur la prévention des accidents du travail, que sur la prévention des maladies professionnelles et non professionnelles.

#### Risques

Au-delà des risques génériques inhérents à toute activité industrielle, les activités de Rubis comportent des risques plus spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail liés notamment :

- aux propriétés intrinsèques des produits manipulés (matières dangereuses) ; et
- au transport (sécurité routière) : chaque année, les véhicules transportant les produits parcourent de nombreux kilomètres.

Chaque entité du Groupe s'efforce d'offrir les conditions de travail les plus sûres à ses collaborateurs ainsi qu'aux prestataires intervenant sur ses sites.

### Mesures mises en place

Le Code éthique de Rubis fixe un cadre général pour la culture sécurité du Groupe, selon lequel chaque collaborateur doit adopter un comportement responsable dans l'exercice de ses fonctions, se conformer aux procédures d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement sur site et prêter une attention particulière au respect de ces règles par tous (collègues, fournisseurs, prestataires externes, etc.). Sur ce fondement, une politique en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement (QHSE) a été élaborée au niveau de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal, afin de protéger l'intégrité des personnes et minimiser les impacts en cas d'accident majeur.

Depuis 2015, la rémunération variable de la Gérance du Groupe intègre un critère relatif à l'évolution de l'accidentologie (taux de fréquence des accidents du travail par million d'heures travaillées), marquant son engagement et son implication sur les enjeux de sécurité.

*Accidents de travail et sécurité des intervenants*

Afin de garantir au mieux la sécurité des intervenants sur les sites du Groupe, chaque entité a la responsabilité de mettre en œuvre des sessions de formation des intervenants extérieurs aux risques générés par les installations et les produits manipulés dans les établissements. Rubis Énergie s'est, par exemple, fixé comme **objectif additionnel de maintenir un niveau de formation permettant de conserver le niveau de performance de ses collaborateurs en matière de HSE**.

La JV Rubis Terminal, dont les équipes opérationnelles bénéficient déjà de formations sur le sujet, atteint un **taux de 100 % des collaborateurs des sièges de chaque pays ayant suivi une formation de sensibilisation aux risques HSE qui fait, de plus, partie des formations pour toute personne embauchée**.

De plus, avant intervention dans un établissement, chaque prestataire doit approuver un plan de sécurité (parfois appelé plan de prévention ou protocole de sécurité) définissant les risques liés à l'intervention, les instructions de sécurité et les consignes d'urgence.

**Objectif : zéro décès et réduire au maximum le nombre d'accidents** susceptibles d'engendrer des arrêts de travail **aussi bien pour le personnel des filiales que pour les prestataires d'entreprises extérieures**.

*Maladies professionnelles et santé*

Le Groupe est attentif aux risques liés aux maladies professionnelles et a mis en place depuis plusieurs années des formations gestes et postures pour les salariés occupant des postes exposés.

Concernant les autres facteurs de risque santé, des campagnes de mesures d'exposition sont réalisées, notamment par la raffinerie de la SARA, concernant en particulier les produits chimiques, le bruit et les vibrations, les légionelles et l'amiante.

S'agissant des maladies non professionnelles, le Groupe est présent dans certains pays présentant des situations de pandémie. Conscientes du rôle que peuvent assurer les entreprises dans la prévention de ces dangers sanitaires, toutes les filiales ont mis en place des mesures de lutte contre la pandémie de Covid-19. De plus, des programmes de sensibilisation et d'assistance sont notamment élaborés dans certaines filiales, par exemple dans le cadre de la lutte contre le sida (Afrique du Sud), l'épidémie Ebola et la malaria (Nigéria), la peste (Madagascar), le choléra (Haïti) ou encore le chikungunya (Caraïbes).

Enfin, des systèmes de couvertures sociales privées pour les salariés sont mis en place afin de leur permettre d'accéder à des soins (cf. section 3.3.2).

*Sécurité routière*

Dans le domaine de la sécurité des transports, l'amélioration des résultats en termes d'accidentologie routière dans ses activités est une préoccupation constante du Groupe, et en particulier de Rubis Énergie et de ses filiales. Outre l'application de la réglementation applicable au transport de matières dangereuses, des mesures complémentaires sont prises dans le transport routier. Ainsi, afin d'éviter la survenance d'accidents de la circulation, certaines filiales de Rubis Énergie renforcent leurs programmes de prévention des risques routiers et mettent en œuvre des instructions spécifiques aux contraintes locales, telles que l'interdiction de circuler la nuit dans certains pays et/ou la réalisation de tests aléatoires d'alcoolémie ou de drogue.

Des programmes de **formation à la conduite** (*defensive driving*) ont ainsi été mis en place dans les pays où ce risque est accru par les usages de conduite, les distances parcourues, la mauvaise qualité des infrastructures routières ou les spécificités du produit transporté. En 2020, 62 % des chauffeurs (salariés et externes) ont ainsi été formés.

En outre, des mesures de modernisation des équipements (flotte de véhicules) sont mises en œuvre, notamment à Haïti où, en 2018, un plan d'action sur cinq ans d'un montant d'environ 17 millions de dollars a été mis en place pour remplacer 70 camions-citernes appartenant aux transporteurs travaillant pour Dinasa. Certaines filiales ont quant à elles déployé ou programmé le déploiement de systèmes d'assistance par **informatique embarquée** (France, Suisse, Portugal) et de *tracking* (Nigéria, Bermudes, Jamaïque, Afrique du Sud, Madagascar).

### *Former pour prévenir les risques*

Compte tenu des risques liés à ses activités, le Groupe investit dans la formation de ses employés en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Les données détaillées sont présentées dans la section 3.2.

## Résultats

### *Accidents du travail*

Le nombre d'accidents du travail enregistrés par les services des ressources humaines des filiales (incluant la JV Rubis Terminal) est stable par rapport à l'exercice précédent (41 en 2020 contre 42 en 2019). Les efforts fournis depuis plusieurs années par les filiales opérationnelles en matière de santé et de sécurité, *via* la sensibilisation des collaborateurs aux risques liés aux activités (cf. section 3.2.2) et l'amélioration des procédures QHSE (cf. section 2), ont permis de réduire progressivement et significativement le taux de fréquence des accidents du travail. Ce taux a diminué de plus de 46 % depuis 2015 chez Rubis Énergie (taux de 9,9 en 2015 contre 5,3 en 2019, pour 1 million d'heures travaillées) et de 35 % au sein de la JV Rubis Terminal (18,3 en 2015 contre 11,9 en 2020). Le taux de fréquence de 24,3 chez Rubis SCA/Rubis Patrimoine correspond à un accident de trajet d'un collaborateur ayant fait une chute à vélo, sans gravité. En raison du faible nombre de collaborateurs au sein de ces entités (24), ce taux augmente très fortement dès la survenance d'un seul accident donnant lieu à un arrêt.

Si l'évolution de ce taux de fréquence est un indicateur de suivi important pour le Groupe, un travail important est mené par les équipes pour que tous les accidents, quelle que soit leur zone de survenance, soient remontés. Le Groupe s'attache ainsi à avoir un reporting aussi complet que celui qu'impose la réglementation européenne. Outre l'analyse de la variation du taux de fréquence, la qualité du reporting, qui peut conduire à des variations à la hausse, est donc également un indicateur clé de la culture sécurité.

| | Nombre d'accidents du travail avec arrêt > 1 jour | | Dont nombre d'accidents mortels | | Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 million d'heures travaillées) | | Nombre de maladies professionnelles | | Nombre d'incapacités totales et définitives de travail | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 1 | 0 | 0 | 0 | 24,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 31 | 30 | 0 | 1 | 5,3 | 4,7 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| **TOTAL** | **32** | **30** | **0** | **1** | **4,9** | **4,5** | **0** | **3** | **1** | **0** |
| JV Rubis Terminal | 9 | 12 | 0 | 0 | 11,9 | 15,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **41** | **42** | **0** | **1** | **5,5** | **5,8** | **0** | **3** | **1** | **0** |

*NB : Le taux de restitution de cet indicateur porte sur 90,5 % des effectifs (cf. note méthodologique, section 5).*

En 2020, aucun accident mortel n'a été à déplorer.

Le taux d'absentéisme pour accident du travail et maladie professionnelle reste à un niveau très faible au sein du Groupe, atteignant 0,09 % en 2020 (0,15 % en incluant la JV Rubis Terminal).

Les variations annuelles s'expliquent notamment par certains arrêts de travail prolongés qui impactent plus significativement les chiffres des sociétés ayant peu de collaborateurs.

**ABSENCES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE***

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 0,18 % | 0 % |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 0,09 % | 0,11 % |
| **TOTAL** | **0,09 %** | **NA** |
| JV Rubis Terminal | 0,22 % | 0,53 % |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **0,15 %** | **0,15 %** |

* *Pourcentage de jours d'absence par rapport au nombre total de jours travaillés par an.*
*NB : Le taux de restitution de cet indicateur porte sur 90,5 % des effectifs (cf. note méthodologique, section 5).*

### *Maladies professionnelles et santé*

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2020.

### 2.3.2.2 PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES RIVERAINS ET CLIENTS

DPEF

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Les filiales du Groupe attachent une importance particulière aux questions de santé et de sécurité des riverains et clients.

#### Risques

Lorsque des riverains vivent ou exercent une activité à proximité immédiate des sites, ils peuvent être exposés aux risques industriels susceptibles de se produire. Si la plupart des sites industriels Seveso ne sont pas situés en zone urbaine et ne sont accessibles qu'aux personnes habilitées, les stations-service, qui sont des installations accessibles au public, sont souvent situées en zone urbaine ou périurbaine. Le risque est toutefois moindre concernant les stations-service, du fait des quantités de produit limitées qui y sont stockées.

#### Mesures mises en place

L'ensemble des mesures décrites dans la section relative à la sécurité des opérations visent également à protéger la santé et la sécurité des riverains et clients. En fonction du secteur dans lequel elles évoluent et des attentes spécifiques de leur clientèle, les filiales prennent diverses initiatives :

- **une politique exigeante de prévention des risques** existe dans l'ensemble des filiales, afin de protéger toute personne susceptible d'être exposée aux risques de manipulation des produits stockés ou distribués. Cette politique, qui se traduit par des dispositifs internes de prévention et de contrôle importants, est détaillée dans l'ensemble de la section 2.3, dans la section 4.2, ainsi qu'au chapitre 3, section 3.1 ;
- **la réglementation Seveso**, extrêmement rigoureuse quant aux obligations en matière de santé et de sécurité, est respectée par les sites européens concernés ;
- **des certifications ISO 9001 et 14001** ont été obtenues par plusieurs filiales, et d'autres se sont engagées dans cette démarche (cf. section 2.1.2). Ce type de reconnaissance démontre les engagements pris en faveur de la santé et de la sécurité des personnes et du respect de l'environnement ;
- **un programme de maintenance préventive et de mise en conformité** des installations est mis en place dans les stations-service.

La qualité de la relation client est un élément clé de la stratégie des filiales, mais aussi une donnée importante dans l'information relative à la protection et la santé des consommateurs. Les initiatives corrélatives varient en fonction du type de clientèle.

#### Résultats

**Vitogaz France est certifié NF Service Relation Client (NF345) depuis 2015.** La certification NF Service Relation Client, révisée en 2018, s'appuie sur les normes internationales ISO 18295-1 & 2. Véritable guide des bonnes pratiques de la **gestion de la relation client**, elle prend en compte les **attentes du client** et vise à garantir une qualité de service en constante amélioration. Pour Vitogaz France, cette démarche de **recherche de l'excellence dans l'expérience client** vise à établir une relation commerciale pérenne, délivrer un service de qualité dans la durée, garantir l'exhaustivité ainsi que la clarté des informations transmises, agir promptement dans le respect de ses engagements.

# 3 Attirer, développer et fidéliser nos talents

**Conscient que l'engagement de ses collaborateurs est l'un des facteurs nécessaires à la réussite du Groupe, Rubis veille à l'épanouissement de chacun dans son cadre professionnel afin d'attirer, de développer et de fidéliser ses talents. Pour y parvenir, Rubis porte plus particulièrement ses efforts sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances (section 3.1), le développement des compétences de ses collaborateurs (section 3.2), la santé, la sécurité et le bien-être au travail (section 3.3) et la participation des collaborateurs à la création de valeur du Groupe (section 3.4).**

Les cartographies des risques du Groupe ont permis d'identifier les risques sociaux principaux liés aux activités. Ces risques concernent principalement la santé et la sécurité des collaborateurs et du personnel des entreprises extérieures intervenant sur les sites du Groupe. Outre ces risques, un enjeu clé relatif à la gestion des ressources humaines a été identifié par les directions concernées de chaque branche : attirer, développer et fidéliser les talents, dans un contexte de croissance du Groupe où les ressources humaines doivent être adaptées à la stratégie de développement de Rubis. Cet enjeu se matérialise par les thématiques abordées dans le présent chapitre.

Afin de valoriser au mieux le capital humain et de prendre en compte les spécificités des activités du Groupe, et en ligne avec sa culture, Rubis a choisi de déployer une politique sociale de manière très décentralisée. Rubis Énergie et ses filiales ainsi que la JV Rubis Terminal gèrent de manière autonome leurs ressources humaines, dans le respect des valeurs de Rubis, et mettent en place localement des actions adaptées à leurs besoins et enjeux.

## État et évolution des effectifs

Au 31 décembre 2020, l'effectif du Groupe était de 4 142 collaborateurs dont 449 au sein de la JV Rubis Terminal, en augmentation de 4,8 % par rapport à 2019. Cette croissance, certes constatée dans l'ensemble des zones géographiques dans lesquelles le Groupe est implanté, s'explique essentiellement par l'intégration de Gulf Energy en Afrique.

**VARIATION DES EFFECTIFS PAR BRANCHE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE**

| Nombre de salariés | **31/12/2020** | 31/12/2019 | Variation |
|---|---|---|---|
| **Rubis Énergie (distribution/support & services)** | **3 669** | **3 510** | **+ 4,9 %** |
| Europe | 672 | 641 | + 4,8 % |
| Caraïbes | 1 322 | 1 311 | + 0,8 % |
| Afrique | 1 675 | 1 558 | + 7,51 % |
| • *dont France* [1] | *729* | *706* | *+ 3,3 %* |
| **Rubis SCA/Rubis Patrimoine (France)** | **24** | **22** | **+ 9,1 %** |
| **TOTAL** | **3 693** | **3 532** | **+ 4,6 %** |
| **JV Rubis Terminal** [2] | **449** | **433** | **+ 3,7 %** |
| *dont France* | *282* | *273* | *+ 3,3 %* |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **4 142** | **3 965** | **+ 4,8 %** |

*(1) Les salariés France sont comptabilisés dans les effectifs des zones géographiques dont ils dépendent (Europe pour la France métropolitaine, Caraïbes pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane française, Afrique pour La Réunion).*

*(2) Les 152 salariés de la société Tepsa, acquise en juillet 2020 par la JV Rubis Terminal, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de la JV Rubis Terminal au 31 décembre 2020. Cette société a intégré le périmètre de reporting RSE de la JV Rubis Terminal à compter du 1er janvier 2021.*

## 3.1 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

La diversité et l'inclusion font partie de l'ADN du Groupe. Elles constituent une richesse pour l'entreprise et un levier essentiel de la performance des équipes. Le Groupe veille donc à l'absence de toute discrimination, qu'elle soit liée à l'origine, la religion, le genre ou l'orientation sexuelle, l'état de santé et/ou le handicap, les opinions politiques, les convictions religieuses ou la situation familiale. Ces valeurs sont réaffirmées clairement dans son Code éthique. Pour que chacun soit protégé contre une éventuelle discrimination, un dispositif d'alerte professionnelle est déployé dans l'ensemble du Groupe (*Rubis Integrity Line*), afin que toute situation portant atteinte aux valeurs portées par le Groupe et ses filiales puisse être signalée. L'*Integrity Line* permet à tous les collaborateurs du Groupe, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels, de signaler ces situations de manière sécurisée *via* un site internet (cf. section 4.1.1).

La lutte contre les discriminations correspondant à un enjeu social important, le Groupe s'est fixé l'objectif de n'avoir aucun cas de discrimination avéré rapporté, notamment *via* sa ligne d'alerte éthique.

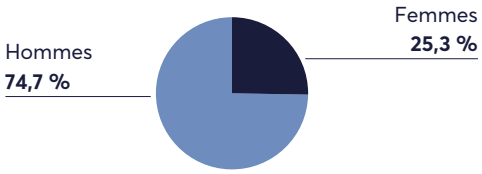
### 3.1.1 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### RISQUES

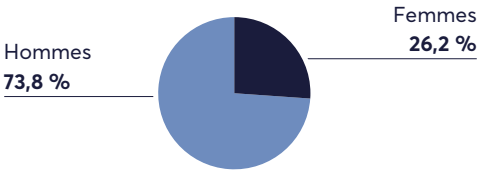
Dans un environnement industriel où la grande majorité des collaborateurs est affectée aux services d'exploitation, avec des horaires et des conditions de travail parfois difficiles, les hommes sont historiquement majoritaires. Le Groupe, en ligne avec ses principes de non-discrimination et convaincu que le manque de mixité nuit à la création de valeur, a souhaité prendre des initiatives visant à faire émerger les talents sans distinction de genre.

**RÉPARTITION FEMMES-HOMMES AU SEIN DU GROUPE AU 31/12/2020**

**Groupe Rubis**
(incluant la JV Rubis Terminal)




**Groupe Rubis**
(hors JV Rubis Terminal)




#### MESURES MISES EN ŒUVRE POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Afin d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des actions sont progressivement mises en place au sein des entités. À titre d'exemple, la filiale jamaïcaine de Rubis Énergie (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 établie par le Programme de Développement de l'Organisation des Nations unies (*Gender Equality Seal for Public and Private Organizations*). Cette certification inclut notamment les objectifs suivants :

- éliminer les écarts de rémunération fondés sur le genre ;
- accroître le rôle des femmes dans la prise de décision ;
- améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ;
- améliorer l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins ;
- éradiquer le harcèlement sexuel au travail ;
- communiquer de manière plus inclusive, non sexiste.

Des accords d'entreprise promouvant l'inclusion des femmes et l'égalité professionnelle ont en outre été conclus dans certaines filiales du Groupe, venant compléter les mesures déjà existantes en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche, d'égalité de rémunération, de déroulement de carrière, etc.

Vitogaz France a, par exemple, conclu un accord d'entreprise visant notamment l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la neutralisation de la période de congés de maternité ou d'adoption sur l'appréciation professionnelle, le déroulement de carrière et enfin la conciliation entre vie professionnelle et obligations familiales.

La SRPP (La Réunion) a, quant à elle, conclu un accord d'entreprise avec notamment quatre objectifs (suivis par des indicateurs quantitatifs définis) visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- atteindre un pourcentage de révision de situations individuelles par sexe égal à la répartition par sexe de l'effectif sur la période de durée de l'accord ;
- proposer à chaque salarié une action de formation sur la période de durée de l'accord ;
- lors de chaque recrutement en CDI, CDD ou en mission d'intérim, présenter au moins une candidature féminine dans les secteurs à prédominance masculine (par exemple, au centre emplisseur de gaz) ; inversement, présenter au moins une candidature masculine lors de recrutement dans les secteurs à prédominance féminine (par exemple, dans les services administratifs et comptables) ;
- 100 % des salariés bénéficieront d'un entretien avec leur hiérarchie au retour d'une absence pour maternité ou congé parental et 100 % des demandes de congés paternité seront accordées à la première demande aux dates choisies par le salarié.

Des opérations de communication sont également réalisées afin de valoriser l'engagement des femmes au sein de l'entreprise et contribuer ainsi à lutter contre les préjugés de genres dans le milieu professionnel. À titre d'exemple, la filiale de Rubis opérant dans l'est des Caraïbes (Rubis Caribbean) s'est impliquée activement dans la campagne internationale ***Women's History Month***, qui consiste à mettre en lumière les contributions des femmes aux événements de l'histoire et de la société contemporaine, en rendant publiquement hommage au travail réalisé par ses collaboratrices.

En 2019, la SARA a donné le coup d'envoi de la campagne « **NON au sexisme** » sur l'ensemble de ses sites. Depuis, une série d'actions rappellent régulièrement aux collaborateurs mais aussi aux salariés des entreprises extérieures que le sexisme sous quelque forme que ce soit est intolérable. C'est une équipe de comédiens qui a d'abord permis à tous de comprendre, par des scènes de vie, ce que sont des comportements sexistes et leur gravité. Régulièrement, des articles sont publiés pour aborder le sujet. Pour aller plus loin, un dépliant a été distribué à tous pour rappeler ce que dit la loi en la matière et les peines encourues.

Ainsi, les filiales du Groupe favorisent la féminisation de nos métiers à prédominance masculine et luttent contre toutes formes de discrimination et de sexisme, notamment en s'assurant que tant leur processus de recrutement que leur politique de rémunération et leur gestion de carrière donnent à chacun les mêmes opportunités.

Au sein de la JV Rubis Terminal, un accord d'entreprise a été renouvelé en 2017. Il met l'accent sur les domaines du recrutement, de la formation et de la promotion professionnelle par la mise en place d'indicateurs de suivi. Un bilan est présenté chaque année au Conseil Social et Économique central. La situation se maintient à un bon niveau, notamment en termes de formation. La JV Rubis Terminal considère actuellement la mise en place d'un objectif de féminisation qui sera soumis à son Conseil d'Administration.

### RÉSULTATS

Le nombre de collaboratrices employées par le Groupe est en augmentation de 3,24 % sur l'exercice (1 053 collaboratrices au 31 décembre 2020 contre 1 020 au 31 décembre 2019), celles-ci représentant 25,35 % de l'effectif global.

Par ailleurs, les postes de direction (managers) sont majoritairement occupés par des femmes au sein de Rubis SCA (société mère).

À l'échelle du Groupe, les femmes occupent 31,1 % des postes à responsabilité (managers et cadres), soit une proportion supérieure à leur représentation dans l'effectif global. La proportion de femmes occupant un poste de cadre ou de manager (21,2 %) est en outre nettement supérieure à la proportion d'hommes exerçant des responsabilités équivalentes (16,2 %).

### Féminisation des instances dirigeantes

**Des objectifs de féminisation de l'instance dirigeante de Rubis SCA, ainsi que des Comités de Direction de Rubis Énergie et de ses filiales, ont été définis en 2020,** afin de poursuivre l'amélioration de la représentativité des femmes aux fonctions à responsabilité :

- le Comité de Direction Groupe, créé en février 2021, est composé à 50 % de femmes. Il réunit, autour de la Gérance, le Directeur Général Finance, la Directrice Générale Déléguée, la Secrétaire Générale et la Directrice de la Consolidation et de la Comptabilité. Le Comité assiste la Gérance dans l'exécution de ses missions : il formalise et coordonne les différentes actions et politiques menées par la Gérance en liaison avec les filiales. La Gérance a fixé comme objectif pour 2025 de maintenir la proportion de représentants de chaque genre à au moins 30 % du Comité de Direction Groupe ;
- Rubis Énergie s'est par ailleurs engagée, au cours de l'exercice clos, à atteindre 30 % de femmes en moyenne au sein des Comités de Direction de l'ensemble de son périmètre en 2025.

| | 2020 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Managers** | **Cadres** | **Non-cadres** | Managers | Cadres | Non-cadres |
| Femmes | 23,6 % | 36,9 % | 23,5 % | 24,5 % | 33,9 % | 24,6 % |
| Hommes | 76,4 % | 63,1 % | 76,5 % | 75,5 % | 66,1 % | 75,4 % |
| **EFFECTIF** | **233** | **597** | **3 325** | **220** | **488** | **3 269** |

*NB : Données incluant celles de la JV Rubis Terminal. Le détail hors JV Rubis Terminal est présenté dans le tableau à la fin de la présente section 3.*

Au niveau des instances dirigeantes :

- le Comité de Direction Groupe, réunissant six membres, est composé à 50 % de femmes ;
- les Comités de Direction au sein de Rubis Énergie et de ses filiales sont en moyenne composés de 24,6 % de femmes au 31 décembre 2020 (avec un objectif d'au moins 30 % en 2025), dont une femme Directrice Générale de la filiale au Rwanda. Une femme est, par ailleurs, Directrice Générale Adjointe de la filiale du Cameroun, non incluse dans ce taux au regard de la taille de ladite entité, où il n'y a pas de Comité de Direction.

### INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DES SOCIÉTÉS FRANÇAISES

Afin de comparer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en France, un index de l'égalité professionnelle a progressivement été mis en place par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour les sociétés françaises de plus de 50 salariés.

Cet index, noté sur 100, est calculé sur la base de quatre à cinq critères selon l'effectif de l'entreprise :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points) ;
- l'écart du taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (35 points pour les entreprises de moins de 250 salariés ; 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- l'écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points, uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- la part de salariées augmentées au retour de leur congé maternité (15 points) ;
- le nombre de femmes représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

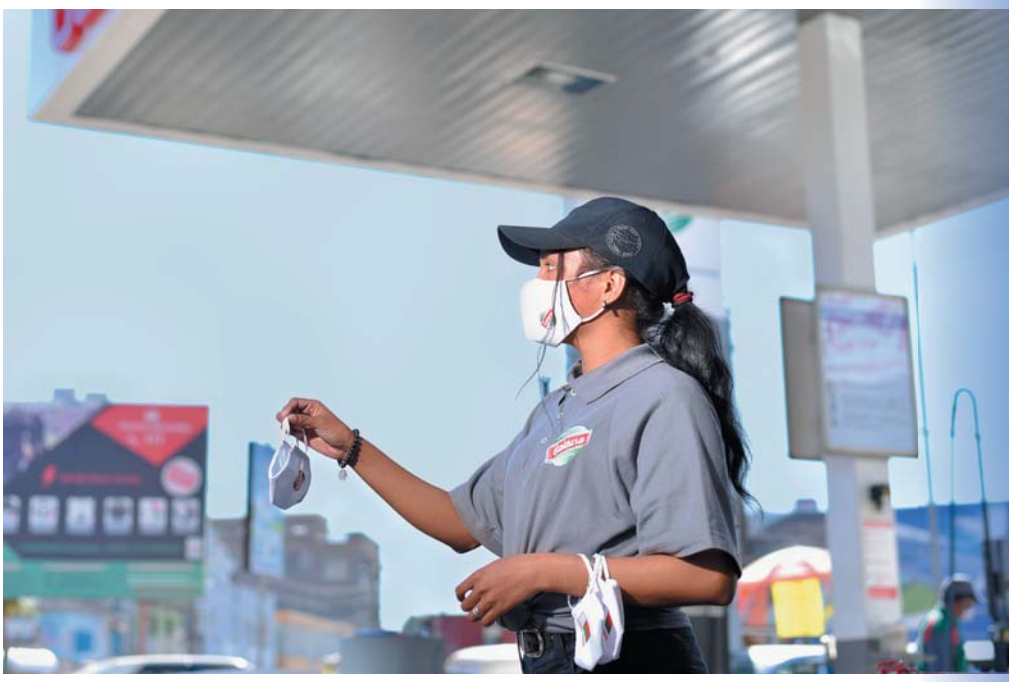
**Filiales de Rubis Énergie :** grâce aux actions mises en œuvre pour supprimer les écarts, les index d'égalité femmes/hommes des trois sociétés françaises concernées ont fortement augmenté entre l'année 2019 et l'année 2020 :

- la SRPP (La Réunion) : 92/100 en 2020 (contre 87/100 pour l'exercice 2019) ;
- la SARA (Antilles françaises) : 92/100 (plus d'informations sur www.sara-antilles-guyane.com/index-de-legalite-professionnelle-de-sara/) (contre 75/100 en 2019) ;
- Vitogaz France : 88/100 en 2020 (contre 50/100 en 2019).

**Au sein de la JV Rubis Terminal,** sa filiale française a publié un index de 84/100 en 2020 relatif à l'exercice 2019 et 85/100 en 2021.

### 3.1.2 DIVERSITÉ GÉOGRAPHIQUE

**Présent dans plus de 40 pays dans le monde, et avec plus de 50 nationalités dans ses effectifs,** Rubis souhaite capitaliser sur la richesse offerte par la diversité culturelle de ses collaborateurs et marquer son ancrage territorial. Les collaborateurs sont répartis équitablement entre l'Afrique, les Caraïbes et l'Europe au regard des activités. Afin que cette diversité culturelle se traduise dans la culture d'entreprise et dans le management, le Groupe privilégie, lors des rachats de filiales à l'étranger, le maintien et/ou l'embauche de collaborateurs locaux pour leur expérience et leur connaissance des spécificités du pays : **plus de 98 % des collaborateurs du Groupe sont embauchés localement.** Ainsi, seuls deux postes sont généralement occupés par des salariés en mobilité internationale dans les filiales, celui de Directeur Général et de Directeur Financier. Le taux de représentation des salariés en mobilité internationale dans les différents Comités de Direction des filiales est ainsi de 22,5 % en 2020 (25 % hors JV Rubis Terminal).



**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES EFFECTIFS**

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| Afrique | 40,4 % | 39,3 % |
| Caraïbes | 31,9 % | 33,1 % |
| Europe | 27,7 % | 27,6 % |

*NB : Données incluant celles de la JV Rubis Terminal. Le détail hors JV Rubis Terminal est présenté dans le tableau à la fin de la présente section 3.*

### 3.1.3 DIVERSITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

La pyramide des âges montre que le Groupe entretient une grande diversité intergénérationnelle au sein de ses effectifs, ce qui enrichit considérablement l'expérience des équipes et la transmission des savoirs. Chaque tranche d'âge est représentée de manière relativement homogène, sans variation significative entre les métiers et les zones géographiques. Afin d'anticiper le départ à la retraite des salariés seniors, le Groupe a mis en place une politique active de formation. Par ailleurs, le Groupe contribue à l'insertion des jeunes sur le marché du travail par le biais de recrutements de stagiaires, d'étudiants en contrats d'apprentissage et de professionnalisation ou encore de jeunes diplômés.

**RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR TRANCHE D'ÂGE**

| | **31/12/2020** | | | | 31/12/2019 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **< 30 ans** | **Entre 30 et 39 ans** | **Entre 40 et 49 ans** | **> 50 ans** | < 30 ans | Entre 30 et 39 ans | Entre 40 et 49 ans | > 50 ans |
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 12,5 % | 29,2 % | 33,3 % | 25,0 % | 9,1 % | 31,8 % | 31,8 % | 27,3 % |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 13,4 % | 34,6 % | 29,5 % | 22,5 % | 13,1 % | 33,7 % | 29,7 % | 23,4 % |
| **TOTAL HORS JV** | **13,4 %** | **34,6 %** | **29,5 %** | **22,5 %** | **NA** | **NA** | **NA** | **NA** |
| JV Rubis Terminal | 12,5 % | 28,0 % | 32,7 % | 26,4 % | 9,9 % | 32,5 % | 33,1 % | 24,5 % |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **13,3 %** | **33,8 %** | **29,9 %** | **23,0 %** | **12,8 %** | **33,6 %** | **30,1 %** | **23,6 %** |

Afin de préserver cette dynamique intergénérationnelle et maintenir une certaine proximité entre jeunes et seniors, Rubis Énergie et la JV Rubis Terminal ont mis en œuvre, en France, des pratiques en faveur des seniors.

La diversité intergénérationnelle constituant un facteur essentiel de cohésion sociale entre toutes les générations, Rubis Énergie veille à ce que soient favorisés :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- la transmission des savoirs et le développement du tutorat.

La JV Rubis Terminal s'est engagée à travailler :

- au maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans ;
- à la formation relative aux gestes et postures ;
- à la prise en charge d'une partie des frais de validation des acquis d'expérience.

En ce qui concerne les jeunes, le Groupe favorise l'emploi en alternance qu'il considère être un outil très adapté à leur insertion dans le monde du travail.

### 3.1.4 HANDICAP

Le Groupe adopte une politique d'ouverture en faveur du handicap, en finançant notamment des associations et institutions œuvrant dans le domaine de la santé, dans le cadre de ses actions de mécénat (cf. section 4.2.3).

Au sein de Rubis Énergie, plusieurs filiales ont recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services auprès d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'Entreprises Adaptées (EA). Parallèlement, il est demandé aux sociétés de recrutement, à chaque ouverture de poste, de permettre leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Chez Rubis Antilles Guyane, par exemple, les embauches pour des remplacements de congés divers sont faites *via* Cap Emploi en charge des personnes en situation de handicap. Cela permet une intégration dans l'entreprise et peut mener à une embauche en contrat à durée indéterminée selon les besoins, ce qui a été le cas en 2020.

En Afrique du Sud, la législation (*Employment Equity Act*) stipule que les entreprises sont tenues d'employer un minimum de 2 % de leur main-d'œuvre avec des personnes en situation de handicap. Easigas compte plus de 4 % de travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs.

La JV Rubis Terminal a, pour sa part, conclu des partenariats avec des ESAT, des établissements médico-sociaux de travail protégé réservés aux personnes en situation de handicap (anciennement « Centre d'Aide par le Travail ») et des ateliers protégés.

À titre d'exemple, le siège de la JV Rubis Terminal a, depuis plus de 20 ans, un partenariat d'achat de fournitures de bureau et de produits d'entretien avec des établissements qui accueillent des travailleurs handicapés orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

## 3.2 Développer les compétences

DPEF

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

### RISQUES

Le Groupe est convaincu de l'importance du développement de ses collaborateurs, que ce soit par l'enrichissement des connaissances ou par la diversification des expériences. L'amélioration continue des compétences individuelles favorise en effet la motivation des équipes, l'émergence d'idées innovantes, l'efficacité et l'employabilité des collaborateurs. Elle pérennise en outre la qualité des services du Groupe ainsi que la sécurité des installations.

### MESURES MISES EN ŒUVRE

Le développement des compétences des collaborateurs participant à la performance du Groupe, des objectifs ont été définis en matière de formation. Rubis Énergie s'est fixé de maintenir un taux de collaborateurs formés supérieur à 50 % de l'effectif global sur l'exercice et de maintenir, plus généralement, un nombre de formations permettant de conserver le niveau de performance des collaborateurs. La JV Rubis Terminal vise en outre un taux de 100 % des collaborateurs des sièges de chaque pays ayant suivi une formation de sensibilisation aux risques HSE d'ici 2021.

#### Formations pour faire progresser

Selon les vœux émis par les collaborateurs, le Groupe investit dans des formations généralistes, afin de développer et valoriser leurs compétences tout au long de leur carrière.

Rubis Énergie ainsi que la JV Rubis Terminal ont mis en place un ensemble de formations très variées adaptées à leurs propres enjeux :

- **formations en langues ;**
- **formations en management ;**
- **formations fonctionnelles :** formation en droit, en douanes, en paie, etc.

#### Formations pour prévenir les risques

Soucieux de protéger l'intégrité de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions, le Groupe investit :

- **en matière de santé**, par la mise en place de formations relatives aux gestes et postures pour les postes de travail comprenant des risques pour la santé des collaborateurs, ainsi que par des formations sécurité pour les différents postes de travail « à risques » à destination du personnel et des intervenants extérieurs, des formations produits (soude, manipulation de produits chimiques), sauveteur-secouriste du travail, etc. En 2020, plusieurs filiales ont mis en place des formations relatives à la pandémie (mesures préventives contre la pandémie de Covid-19, Référents Covid-19, travail en espace confiné, etc.) ;
- **en matière de sécurité industrielle**, avec l'assistance d'organismes professionnels tels que le Groupe d'Étude de Sécurité des Industries Pétrolières et chimiques (GESIP). Ces formations sont conçues de manière à faire progresser de façon continue la sécurité des personnes et des installations sur les sites industriels, et ce dans un respect affirmé de l'environnement ;
- **en matière de sécurité routière**, afin de réduire le risque de survenance d'accidents de la circulation dans des régions ne disposant pas d'infrastructures routières de qualité et/ou d'un niveau général de formation à la conduite suffisant *(defensive driving)* (cf. section 2.3.2.1) ;
- **en matière d'environnement** ou encore de qualité (assimilation des standards ISO) ;
- **pour la maîtrise des systèmes de protection des installations** (maintenance des réservoirs, maîtrise des systèmes anti-incendie, etc.) ;
- **par des partenariats** avec des intervenants tels que l'Association pour la Prévention dans le Transport d'Hydrocarbures (APTH) qui intervient dans la formation et dans l'assistance aux conseillers à la sécurité, l'Association de Formation dans le Négoce des Combustibles (Asfoneco), la Croix-Rouge, etc.

## RÉSULTATS

En raison de la pandémie de Covid-19, de nombreuses formations n'ont pu avoir lieu (confinement, restrictions de déplacements, etc.) et certaines ont été annulées faute d'un nombre minimal de participants. Malgré ce contexte particulier, 51 578 heures de formations (- 33,1 % par rapport à 2019) ont pu être délivrées en 2020 au sein du Groupe, dont certaines à distance. Le nombre de collaborateurs bénéficiaires n'a malgré tout baissé que de 3,9 % (2 869 bénéficiaires en 2020 contre 2 986 en 2019), de sorte que la proportion de collaborateurs bénéficiant de formations s'établit malgré tout à un niveau élevé, atteignant 68 % chez Rubis Énergie (activités de distribution et de support & services) et 79,6 % au sein de la JV Rubis Terminal.

### NOMBRE DE FORMATIONS DISPENSÉES ET DE COLLABORATEURS BÉNÉFICIAIRES

| | **2020** | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Nombre total d'heures de formation** | **Nombre de salariés bénéficiaires** | **Pourcentage de salariés formés** | Nombre total d'heures de formation | Nombre de salariés bénéficiaires | Pourcentage de salariés formés |
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 201 | 8 | 33,3 % | 361 | 15 | 68,18 % |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 42 683 | 2 504 | 68,0 % | 64 833 | 2 616 | 74,53 % |
| **TOTAL HORS JV** | **42 884** | **2 512** | **67,8 %** | **NA** | **NA** | **NA** |
| JV Rubis Terminal | 8 694 | 357 | 79,6 % | 11 909 | 355 | 82,08 % |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **51 578** | **2 869** | **69,1 %** | **77 103** | **2 986** | **75,32 %** |

De manière générale, des efforts soutenus de prévention des risques ont été maintenus avec 40 % de collaborateurs formés en matière de santé et de sécurité. La hausse de ce taux par rapport à l'exercice précédent (23,2 % en 2019) s'explique par le contexte de pandémie qui a conduit les filiales à renforcer leurs efforts de formation et de sensibilisation à la santé et la sécurité (gestes barrières, travail en espace confiné et risques psychosociaux).

### NOMBRE DE COLLABORATEURS FORMÉS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

| | **2020** | 2019 |
|---|---|---|
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 1 383 | 615 |
| JV Rubis Terminal | 276 | 295 |
| **TOTAL** | **1 659** | **920** |

Séminaire Compliance, novembre 2019.

## 3.3 Veiller à la santé, à la sécurité et à la qualité de vie au travail

DPEF

### 3.3.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Groupe a placé la santé et la sécurité des personnes au cœur de sa politique sociale. Ces risques concernent tant les collaborateurs et les personnels d'entreprises extérieures que les clients et les riverains des sites opérés par chaque entité du Groupe. Ce sujet est traité à la section 2.3.2.

### 3.3.2 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### RISQUES

Le Groupe est conscient de l'importance d'offrir à ses collaborateurs des conditions de travail leur permettant de s'épanouir. Il s'agit, en effet, d'une condition essentielle de la motivation, de la cohésion et de la stabilité des équipes. C'est un levier de performance permettant de susciter un engagement durable des salariés.

Par ailleurs, l'engagement des collaborateurs dépend sensiblement de la capacité des managers à accompagner l'arrivée des nouveaux collaborateurs pour faciliter leur intégration, faire comprendre à leurs équipes ce que l'entreprise attend d'eux, comment leur travail contribue au succès du Groupe, être respectueux et attentifs aux besoins de chacun, et développer l'intelligence collective et l'écoute mutuelle nécessaires à toute relation de confiance.

Enfin, la prise en charge de la couverture sociale des collaborateurs vise à les protéger des conséquences financières potentiellement significatives d'une maladie ou d'un accident.

#### MESURES MISES EN ŒUVRE

**Dialogue social**

L'écoute, le dialogue et le respect mutuel constituent des valeurs sur lesquelles Rubis a fondé sa relation avec l'ensemble de ses collaborateurs. Chaque filiale entretient des relations ouvertes et constructives avec les instances représentatives du personnel, partout où elles existent (essentiellement dans les sociétés opérant sur le territoire français). Des accords collectifs portent notamment sur les salaires, le plan d'épargne entreprise, l'intéressement, la participation, l'égalité professionnelle et la formation (cf. section 3.4).

Les accords collectifs sont conclus dans un souci d'impact positif notamment sur les conditions de travail des salariés et sur la performance économique de l'entreprise. Un dialogue social de qualité détermine très directement le degré de réussite des évolutions à apporter au sein de l'entreprise pour s'adapter à un environnement évolutif.

En France, tous les salariés de Rubis Énergie, ainsi que ceux de la JV Rubis Terminal, sont couverts par une convention ou un accord collectif. Les salariés de Rubis SCA, société mère, ne sont pas couverts par une convention collective, en raison du faible nombre de collaborateurs et du statut de société holding.

Par ailleurs, en matière de santé et de sécurité, de nombreuses dispositions sont prises par décisions unilatérales, dans le respect des règles instaurées par le Groupe et après consultation des institutions représentatives du personnel. Chez Rubis Énergie, par exemple, plus de 45 accords relatifs à la santé et la sécurité sont en place au sein de l'ensemble des filiales.

**Rubis Énergie s'est fixé les objectifs suivants visant à maintenir un environnement social propice au bien-être et à la fidélisation des collaborateurs :**

- **stabiliser l'effectif et les emplois à isopérimètre ;**
- **conserver un taux d'absence pour maladies non professionnelles inférieur à 2 %.**

**Suivi des risques psychosociaux**

Conscient que la prévention des risques psychosociaux contribue à la qualité de vie au travail, le Groupe y prête une attention particulière. Lors des périodes de confinement liées à la pandémie de Covid-19, qui ont conduit de nombreux collaborateurs du Groupe à travailler à distance, parfois pendant de longues périodes en 2020, une vigilance accrue a été portée au bien-être des collaborateurs, et des mesures, telles que des bulletins d'information réguliers, ont été mises en place, ainsi que des formations relatives au travail en espace confiné ou des formations sur les mesures préventives contre la pandémie de Covid-19.

Afin de mieux prévenir ces situations, une évaluation des risques psychosociaux est réalisée et mise à jour régulièrement dans certaines filiales. Par ailleurs, pour favoriser la détection des situations à risques, les collaborateurs du Groupe, ainsi que les collaborateurs extérieurs et occasionnels, peuvent signaler tout fait de harcèlement de manière sécurisée *via* le dispositif d'alerte professionnelle déployé progressivement dans les filiales du Groupe (*Rubis Integrity Line*), en complément des canaux habituels de remontées d'information (hiérarchie, RH, représentants du personnel) (cf. section 4.1.1).

**Engagement au travail**

Le Groupe favorise l'émergence d'initiatives favorables à l'échange et à la cohésion des équipes. Elles se traduisent notamment par :

- l'organisation d'événements de *team-building* renforçant la cohésion des collaborateurs. À titre d'exemple, au sein de Rubis Énergie, de nombreuses filiales organisent des repas de fin d'année avec l'ensemble des collaborateurs et éventuellement les familles respectives. Des activités sportives, des séminaires, des *afterworks*, des partages de galettes des rois et des ateliers sont également prévus. Chez Galana (Madagascar), une journée « retrouvailles » post-confinement a été organisée en 2020, avec la réalisation d'un tournage vidéo afin de relever un *Jerusalema challenge*, la danse iconique qui célèbre la vie et qui symbolise la solidarité (vidéo disponible sur https://www.youtube.com/watch?v=iuJUp96LsF0). Rubis Energia Portugal a, quant à elle, lancé un bulletin d'information interne numérique *Calor dentro de casa* afin de maintenir un lien entre ses collaborateurs durant la période de confinement et de pallier le manque d'interaction sociale ;
- la mise en service en 2020 d'une plateforme collaborative digitale, *Rubis Team*, afin de faciliter les interactions entre les collaborateurs de Rubis SCA et de Rubis Énergie travaillant sur différents continents. Cet outil a fluidifié les échanges et le sentiment d'appartenance au Groupe et a prouvé toute son efficacité pendant la période de pandémie qui a conduit à de longues périodes de télétravail pour un grand nombre de collaborateurs ;
- l'amélioration de l'ergonomie et du design des espaces de travail. Rubis Mécénat, le fonds de dotation du Groupe, développe par exemple des projets artistiques sur les sites industriels du Groupe ou dans les locaux des filiales, contribuant à instaurer une culture du bien-être et à stimuler la créativité des collaborateurs ;
- l'implication des collaborateurs dans la réalisation de projets socio-culturels pérennes. À titre d'exemple, Rubis Mécénat a associé les collaborateurs à des projets tels qu'*Of Soul and Joy* en Afrique du Sud (projet photographique à destination des jeunes des *townships*), *InPulse Art project* en Jamaïque (plateforme créative autour des arts visuels), et *Ndao Hanavao* à Madagascar (laboratoire d'innovation pour le design social) (cf. section 4.2.3) ;
- la sollicitation des collaborateurs pour des projets solidaires. De telles opérations sont menées localement dans la plupart des filiales

(activités de parrainage ou de collectes de fonds, subvention d'associations caritatives, organisation d'événements collectifs fédérateurs sur le terrain, etc.) (cf. section 4.2.3) ;

- la mise en valeur du travail des collaborateurs (célébration des réussites lors d'événements internes, etc.).

### Couverture sociale pour les collaborateurs hors de France

Conscient du rôle qu'il peut jouer dans la lutte contre les inégalités et de l'importance de protéger la santé des collaborateurs, le Groupe s'efforce de déployer une couverture sociale pour les collaborateurs opérant dans des pays où elle n'est pas obligatoire.

Au 31 décembre 2020, 97 % des collaborateurs du Groupe sont bénéficiaires d'une couverture santé, qu'elle soit obligatoire ou non. Dans les pays où aucune couverture santé obligatoire n'est en vigueur, les filiales ont mis en place de manière volontaire une protection permettant une prise en charge des frais de santé. En outre, 88 % des collaborateurs bénéficient d'une prévoyance grâce aux 161 accords relatifs à un mécanisme de sécurité sociale ou de prévoyance en vigueur.

Chez Rubis Énergie, la participation aux couvertures sociales privées (prévoyance, mutuelle) est à l'initiative de l'employeur pour les collaborateurs employés hors de France, sauf dans les filiales étrangères qui bénéficiaient d'un tel système avant leur rachat par le Groupe.

Au sein de la JV Rubis Terminal, il existe une participation de l'employeur à des systèmes de prévoyance et de santé privés en faveur des collaborateurs employés hors de France.

## RÉSULTATS

Des indicateurs relatifs au *turnover* des effectifs et à l'absentéisme sont utilisés pour apprécier l'évolution du climat social et la motivation des collaborateurs dans les filiales.

Le suivi du *turnover* des effectifs indique que le Groupe a maintenu une politique de recrutement dynamique en 2020, malgré le contexte sanitaire. La création nette d'emploi (nombre de recrutements moins l'ensemble des départs) est de 102 personnes (dont 17 au sein de la JV Rubis Terminal).

***TURNOVER* DES EFFECTIFS EN 2020**

| | Recrutements | | Démissions | | Licenciements | | Ruptures conventionnelles | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 3 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 530 | 577 | 109 | 162 | 85 | 86 | 50 | 44 |
| **TOTAL HORS JV** | **533** | **581** | **110** | **162** | **85** | **86** | **50** | **44** |
| JV Rubis Terminal | 50 | 58 | 7 | 11 | 9 | 4 | 4 | 8 |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **583** | **639** | **117** | **173** | **94** | **90** | **54** | **52** |

Le taux d'absentéisme pour accident ou maladie non professionnel(le), ainsi que celui relatif aux absences injustifiées restent relativement stables, à un niveau très faible, à l'exception de la JV Rubis Terminal en raison d'un nombre important de collaborateurs en arrêt pour des affections de longue durée.

**ABSENTÉISME NON LIÉ À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE [1]**

| | Absences pour accident ou maladie non professionnel(le) | | Absences non justifiées | |
|---|---|---|---|---|
| | **2020** | 2019 | **2020** | 2019 |
| Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 0,32 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Rubis Énergie (distribution/support & services) | 1,84 % | 1,83 % [2] | 0,03 % | 0,20 % |
| **TOTAL HORS JV** | **1,83 %** | **NA** | **0,03 %** | **NA** |
| JV Rubis Terminal | 6,00 % | 0,53 % | 0,04 % | 0,32 % |
| **TOTAL INCLUANT LA JV** | **4,20 %** | **0,15 %** | **0,03 %** | **0,21 %** |

*NB : Le taux de restitution de cet indicateur porte sur 90,5 % des effectifs (cf. note méthodologique, section 5).*
*(1) Pourcentage de jours d'absence par rapport au nombre total de jours travaillés par an.*
*(2) Donnée 2019 corrigée.*

### TAUX DE COUVERTURE DES SALARIÉS PAR DES ACCORDS D'ENTREPRISE

52 accords collectifs, accords d'entreprise ou décisions unilatérales ont été signés chez Rubis Énergie en 2020, couvrant plus de 1 000 collaborateurs. Au sein de la JV Rubis Terminal, 45 accords collectifs, accords d'entreprise ou décisions unilatérales de l'employeur ont été signés en 2020, couvrant 325 collaborateurs.

## 3.4 Faire participer les collaborateurs à la création de valeur du Groupe

DPEF

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
10 INÉGALITÉS RÉDUITES

### RISQUES

L'absence de participation des collaborateurs à la création de valeur pourrait impacter leur engagement au travail et donc la performance du Groupe. C'est la raison pour laquelle Rubis souhaite récompenser la contribution active des collaborateurs aux performances économiques et financières du Groupe, afin qu'ils bénéficient de cette création de valeur, dans le cadre de la politique de rémunération et/ou d'augmentations de capital réservées à leur intention.

### MESURES MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

#### Augmentations salariales

Les collaborateurs perçoivent un salaire de base, ainsi que des rémunérations complémentaires fondées sur la performance individuelle (salaire variable, primes). Les salaires sont régulièrement revus en fonction des performances individuelles et de l'évolution du coût de la vie. Les décisions salariales sont, pour la plupart, décentralisées dans chaque filiale opérationnelle.

En 2020, une augmentation salariale a été consentie à 51 % des collaborateurs. Quelle que soit leur catégorie (non-cadre, cadre ou manager), le taux des collaborateurs augmentés est similaire, le taux de collaborateurs non cadres étant le plus élevé (51,6 %). Enfin, la proportion de femmes non cadres et managers augmentées est supérieure à celle des hommes dans ces catégories (plus de 58 % des femmes non cadres et managers ont été augmentées contre 49,6 % et 47,8 % pour les hommes non cadres et managers).

**POURCENTAGE DE COLLABORATEURS AUGMENTÉS**

| | **2020** | | | | | | 2019 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Non-cadres** | | **Cadres** | | **Managers** | | Non-cadres | | Cadres | | Managers | |
| | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Par genre | 49,6 % | 58,0 % | 49,1 % | 46,14 % | 47,8 % | 58,2 % | 64,5 % | 58 % | 63,4 % | 75,2 % | 50 % | 66,7 % |
| Par catégorie | 51,6 % | | 48 % | | 50,2 % | | 62,9 % | | 67,4 % | | 54,1 % | |
| **EFFECTIF TOTAL** | **51 %** | | | | | | **63 %** | | | | | |

*NB : Données incluant celles de la JV Rubis Terminal. Le détail hors JV Rubis Terminal est présenté dans le tableau à la fin de la présente section 3.*

### Participation et intéressement

Rubis Énergie et la JV Rubis Terminal disposent, dans le cadre de la législation française, d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation. Rubis SCA ne dispose que d'un accord d'intéressement. En 2020, les collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif.

### Plans d'épargne salariale et actionnariat salarié

L'actionnariat salarié est l'un des piliers de la politique de rémunération du Groupe. Il permet de renforcer le lien d'appartenance au Groupe et d'associer les collaborateurs à sa performance.

Les filiales françaises du Groupe disposent de plans d'épargne entreprise (PEE). Rubis SCA, par ailleurs, a mis en place un fonds commun de placement (Rubis Avenir) investi en actions Rubis *via* lequel les collaborateurs des sociétés françaises du Groupe détenues à plus de 50 % (incluant donc les salariés de la JV Rubis Terminal éligibles) souscrivent aux augmentations de capital annuelles. Rubis Avenir détient 1,32 % du capital de Rubis au 31 décembre 2020.

En 2020, 52,82 % des salariés éligibles ont participé à cette émission (67,16 % en 2019). La période de souscription est intervenue au début du premier confinement en France (fin mars-début avril 2020).

*Incentive plans*

L'attribution d'une rémunération incitative de long terme (actions de performance, stock-options) a pour objectif de reconnaître la contribution positive d'un certain nombre de cadres à haut potentiel et de dirigeants du Groupe partout dans le monde à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et à son développement. Elle constitue un instrument précieux dans le domaine des ressources humaines, permettant à Rubis d'attirer et de fidéliser les talents ; elle porte sur une fraction limitée du capital et est soumise à des conditions de performance exigeantes. Il est important de préciser que les plans ne bénéficient pas aux Gérants de Rubis SCA.

Les caractéristiques de ces plans et leurs conditions de performance sont détaillées au chapitre 6, section 6.5.

## 3.5 Données sociales consolidées – Périmètre Groupe

| | **2020** | 2019 | Variation |
|---|---|---|---|
| **Effectif** | | | |
| **Effectif total** | **4 142** | **3 965** | **+ 4,5 %** |
| • Rubis SCA/Rubis Patrimoine | 24 | 22 | + 9,1 % |
| • Rubis Énergie | 3 669 | 3 510 | + 4,5 % |
| • JV Rubis Terminal | 449 | 433 | + 3,7 % |
| **Effectif par répartition géographique** | | | |
| • Afrique | 1 676 | 1 558 | + 7,6 % |
| • Caraïbes | 1 321 | 1 311 | + 0,8 % |
| • Europe hors JV Rubis Terminal | 696 | 663 | + 5,0 % |
| *dont France** | *753* | *751* | *+ 0,3 %* |
| • Europe – JV Rubis Terminal | 449 | 433 | + 3,7 % |
| *dont France* | *282* | *273* | *+ 3,3 %* |
| **Effectif par genre** | | | |
| • Femmes | 1 049 | 1 020 | + 2,8 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *80* | *82* | *- 2,4 %* |
| • Hommes | 3 093 | 2 945 | + 5,0 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *369* | *351* | *+ 5,1 %* |
| **Effectif par âge** | | | |
| • < 30 ans | 551 | 506 | + 8,9 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *56* | *43* | *+ 30,2 %* |
| • 30 à 39 ans | 1 399 | 1 332 | + 5,0 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *125* | *141* | *- 11,3 %* |
| • 40 à 49 ans | 1 239 | 1 193 | + 3,9 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *147* | *143* | *+ 2,8 %* |
| • > 50 ans | 953 | 934 | + 2,0 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *120* | *106* | *+ 13,2 %* |

* *Les salariés France sont comptabilisés dans les effectifs des zones géographiques dont ils dépendent (Europe pour la France métropolitaine, Caraïbes pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane française, Afrique pour La Réunion). Le total est donc supérieur au total Europe.*

| | **2020** | 2019 | Variation |
|---|---|---|---|
| **Effectif par catégories de postes** | | | |
| • Non-cadres | 3 314 | 3 269 | + 1,4 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *347* | *336* | *+ 3,3 %* |
| • Cadres | 597 | 488 | + 22,3 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *55* | *64* | *- 14,1 %* |
| • Managers | 230 | 208 | + 10,6 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *31* | *33* | *- 6,1 %* |
| **Entrées** | | | |
| • Nombre de recrutements | 583 | 639 | - 8,8 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *50* | *58* | *- 13,8 %* |
| **Sorties** | | | |
| • Démissions | 117 | 173 | - 32,4 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *7* | *11* | *- 36,4 %* |
| • Licenciements | 94 | 90 | + 4,0 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *9* | *4* | *+ 125 %* |
| • Ruptures conventionnelles | 54 | 52 | + 3,8 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *4* | *8* | *- 50 %* |
| **Taux d'absentéisme** | | | |
| • Pour maladie non professionnelle | 2,06 % | 2,06 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *6,07 %* | *4,77 %* | - |
| • Pour accident non professionnel | 0,04 % | 0,07 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0,03 %* | *0,02 %* | - |
| • Pour maladie professionnelle | 0 % | 0 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0 %* | *0 %* | - |
| • Pour accident du travail | 0,09 % | 0,15 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0,22 %* | *0,53 %* | - |
| • Non justifiées | 0,03 % | 0,21 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0,05 %* | *0,32 %* | - |
| **Santé et sécurité au travail** | | | |
| • Accidents du travail avec arrêt > 1 jour n'entraînant pas de décès | 41 | 42 | - 2,4 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *9* | *12* | *- 25 %* |
| • Accidents du travail entraînant un décès | 0 | 1 | - 100 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0* | *0* | *0 %* |
| • Maladies professionnelles | 1 | 3 | - 66,7 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *0* | *0* | *0 %* |
| • Taux de fréquence des accidents du travail par million d'heures travaillées | 5,5 | 5,8 | - 5,2 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *11,9* | *15,6* | *- 23,7 %* |
| **Temps de travail** | | | |
| • Temps plein | 4 104 | 3 926 | + 4,5 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *440* | *420* | *+ 4,8 %* |
| • Temps partiel | 38 | 39 | - 2,6 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *9* | *13* | *- 30,8 %* |
| • Dont travail en rotation | 537 | 369 | + 40,5 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *125* | *120* | *+ 4,2 %* |
| **Formation** | | | |
| • Nombre d'heures de formation | 5 178 | 77 103 | - 33,1 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *8 694* | *11 909* | *- 27,0 %* |
| • Nombre de collaborateurs bénéficiaires | 2 869 | 2 986 | - 3,9 % |
| *dont JV Rubis Terminal* | *357* | *355* | *+ 0,6 %* |
| **Augmentations de salaire** | | | |
| **Pourcentage de l'effectif total** | **51,0 %** | **63,0 %** | **-** |
| *dont JV Rubis Terminal* | *62,0 %* | *67,1 %* | - |

* *Les salariés France sont comptabilisés dans les effectifs des zones géographiques dont ils dépendent (Europe pour la France métropolitaine, Caraïbes pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane française, Afrique pour La Réunion). Le total est donc supérieur au total Europe.*

| | **2020** | 2019 | Variation |
|---|---|---|---|
| **Pourcentage de collaborateurs augmentés dans une catégorie de postes** | | | |
| • Non-cadres | 51,6 % | 62,9 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *62,6 %* | *67,2 %* | - |
| • Cadres | 48,0 % | 67,4 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *88,3 %* | *67,2 %* | - |
| • Managers | 50,2 % | 54,1 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *26,7 %* | *65,2 %* | - |
| **Pourcentage de collaborateurs augmentés dans une catégorie de genre** | | | |
| • Femmes | 55,6 % | 61,2 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *56,9 %* | *63,8 %* | - |
| • Hommes | 51,0 % | 67,8 % | - |
| *dont JV Rubis Terminal* | *62,0 %* | *67,8 %* | - |

* *Les salariés France sont comptabilisés dans les effectifs des zones géographiques dont ils dépendent (Europe pour la France métropolitaine, Caraïbes pour la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane française, Afrique pour La Réunion). Le total est donc supérieur au total Europe.*

# 4 Travailler de manière intègre et responsable

**Exercer ses activités commerciales de manière intègre et responsable est un enjeu clé pour Rubis afin de rester fidèle à ses engagements et de protéger son image, sa réputation et ses collaborateurs. Le Groupe s'est construit autour de valeurs qui ont façonné sa culture et bâti son succès : l'intégrité, le respect d'autrui, le professionnalisme et la confiance sont autant de principes qui ont vocation à être appliqués dans l'ensemble des activités du Groupe afin d'assurer sa pérennité. Ces principes internes, ancrés dans une forte culture d'entreprise, incitent également les collaborateurs à s'insérer dans le tissu social et économique en adoptant un comportement citoyen et solidaire.**

Du fait de son implantation internationale dans une quarantaine de pays, en Europe, dans les Caraïbes et en Afrique, la prévention de la corruption constitue un enjeu majeur pour le Groupe (section 4.1.1). Par ailleurs, le Groupe s'efforce d'étendre ses principes de responsabilité à sa chaîne de valeur et de mettre progressivement en œuvre une politique d'achats responsables dans un objectif d'exigence partagée d'exemplarité (section 4.1.2). Enfin, les filiales du Groupe attachent une grande importance au dialogue avec les parties prenantes et à la promotion du dynamisme des régions dans lesquelles elles sont implantées, tant sur le plan de l'économie et de l'emploi que sur celui de la culture et du vivre-ensemble (section 4.2).

## 4.1 Politique éthique de Rubis

L'éthique est considérée comme l'un des actifs du Groupe, facteur de notoriété et de fidélisation. L'intégrité constitue l'un des piliers centraux de la démarche éthique du Groupe (section 4.1.1) de même que les engagements du Groupe à l'égard de ses collaborateurs concernant le respect de leurs droits fondamentaux (section 4.1.2).

### 4.1.1 LOYAUTÉ ET INTÉGRITÉ DES PRATIQUES

*« L'intégrité de chacun est essentielle pour garantir un comportement collectif exemplaire. Elle constitue un garde-fou contre tout abus préjudiciable à l'entreprise, à un collaborateur, à une relation d'affaires ou à tout autre intervenant extérieur, public ou privé. »*

**Gilles Gobin et Jacques Riou,**
Gérants du groupe Rubis
Extrait du Code éthique

#### LE CODE ÉTHIQUE DE RUBIS

Pour adopter des comportements éthiques en ligne avec les valeurs du Groupe, l'engagement collectif et individuel est indispensable. Afin que les règles de conduite soient partagées et respectées par tous, Rubis a formalisé dans son Code éthique un cadre commun à l'ensemble des filiales, incluant sa JV Rubis Terminal qui inscrit ses actions dans ce même cadre.

Ce Code éthique (accessible au public sur le site internet du Groupe : www.rubis.fr) expose les valeurs que Rubis considère comme fondamentales :

- le respect des lois et des réglementations en vigueur partout où le Groupe est implanté ;
- la lutte contre la corruption, la fraude, les détournements de fonds et le blanchiment ;
- la prévention des conflits d'intérêts ;
- le respect des règles de concurrence, de confidentialité, de délits d'initié, ainsi que des législations spécifiques aux zones de guerre et/ou sous embargo ;
- le respect des personnes dont, notamment, celui des droits fondamentaux et de la dignité humaine, la protection de la vie privée, ainsi que la lutte contre les discriminations et le harcèlement ;
- le respect des règles de santé et de sécurité au travail, ainsi que celles relatives à la protection de l'environnement ;
- l'encadrement des relations avec les prestataires externes ;
- les exigences de fiabilité, de transparence et d'auditabilité des informations comptables et financières ;
- la protection de l'image et de la réputation du Groupe.

Dans chacun de ces domaines, le Code éthique de Rubis détaille les principes généraux que doivent observer les collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions. Ce Code éthique est remis aux nouveaux arrivants. Des formations permettant d'expliciter son contenu et de répondre aux questions des collaborateurs

sont organisées par les filiales. La Direction RSE & Conformité de Rubis SCA est l'interlocuteur des filiales et des collaborateurs du Groupe concernant les questions d'éthique.

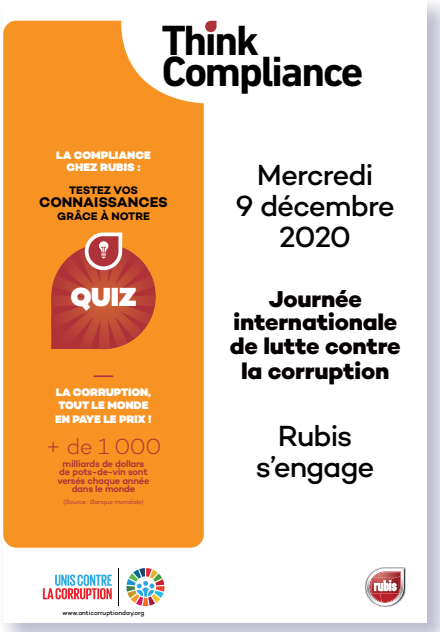
## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

DPEF

### Mesures du dispositif

En ligne avec ses valeurs et la législation en vigueur, notamment la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, Rubis matérialise son engagement, exposé dans son Code éthique, à lutter contre la corruption sous toutes ses formes par la mise en œuvre progressive d'un dispositif complet de prévention de la corruption. À ce jour, il est constitué des mesures suivantes :

- **un guide d'application de la politique anticorruption** qui complète le Code éthique. Ce guide a pour objet d'aider les managers et les collaborateurs les plus exposés à identifier les situations présentant des risques et à adopter les mesures de prévention pratiques y afférentes. Afin de le rendre plus pédagogique et de tenir compte des résultats des cartographies des risques de corruption, une mise à jour de ce guide est en cours ;
- **des lignes directrices d'évaluation des tiers** afin d'aider les opérationnels à identifier les tiers susceptibles de présenter un risque, à conduire des actions de *due diligence* appropriées et à mettre en place les traitements adaptés. Ces lignes directrices sont également en cours de mise à jour ;
- **une cartographie des risques de corruption :** cette analyse a été menée au niveau des entités opérationnelles par les responsables des filiales sur la base d'un guide méthodologique et de réunions associant les fonctions clés des filiales (achats, commerce, opérations, RH, finance, conformité, etc.). Un séminaire d'une journée réunissant tous les Référents Conformité des filiales a été organisé en novembre 2019 afin de s'approprier la méthodologie de cartographie. La hiérarchisation des risques a donné lieu en 2020 à un examen complémentaire. À la suite de cet exercice de cartographie, des plans d'action ont été identifiés ;
- **des campagnes régulières de sensibilisation et de formation aux règles éthiques et anticorruption** dans toutes les filiales du Groupe pour les collaborateurs exerçant des fonctions sensibles, voire, dans certaines filiales, pour tous les collaborateurs. En 2020, malgré le contexte sanitaire lié à la pandémie, des sessions de formation ont été maintenues à distance. En outre, des actions de formation plus ciblées sont organisées périodiquement pour les Référents Conformité (séminaire Compliance Groupe) ou les dirigeants du Groupe et les Directeurs des filiales de Rubis Énergie. Enfin, un dispositif de communication a été déployé pour la troisième année dans l'ensemble du Groupe à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la corruption célébrée tous les 9 décembre afin de rappeler les engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption ;
- **un système d'alerte mondial,** la *Rubis Integrity Line,* a été mis en place en 2018 et est déployé dans toutes les entités du Groupe. Il permet à tous les salariés du Groupe ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels de déposer une alerte de manière sécurisée et confidentielle *via* une plateforme internet externalisée. Ces signalements peuvent aussi bien porter sur de potentiels faits de corruption que sur d'autres sujets éthiques (environnement, sécurité, fraude, données personnelles, droits de l'Homme, etc.) et plus généralement sur toute situation ou conduite qui serait contraire au Code éthique. L'architecture générale du système est conçue pour assurer un circuit et un traitement efficace de ces alertes en interne, tout en leur assurant une parfaite confidentialité. Le règlement d'utilisation de l'*Integrity Line* précise les droits et devoirs des lanceurs d'alerte afin d'assurer son bon fonctionnement dans un climat de confiance. Le Groupe y rappelle notamment qu'il veille à ce que les auteurs d'alertes soient protégés contre d'éventuelles mesures de représailles. Afin d'accompagner le déploiement de l'*Integrity Line*, un kit pédagogique a été diffusé aux Référents Conformité et des actions de communication sont régulièrement réalisées (newsletter *Think Compliance*, newsletters des filiales, formations, etc.). En 2020, le Groupe a reçu huit alertes *via* le dispositif dont cinq portaient sur des sujets RH ;




- les entités ont modifié, après information/consultation des instances représentatives du personnel le cas échéant, leur règlement intérieur ou *employees handbook* afin qu'une mention explicite précise que le non-respect du Code éthique et de la politique anticorruption peut donner lieu à des **sanctions disciplinaires**. En 2020, 15 sanctions disciplinaires (dont neuf dans une filiale) ont été prises pour fraude ou non-respect des règles anticorruption, certaines s'étant matérialisées par des licenciements ;
- **un dispositif de contrôle interne comptable** (cf. chapitre 3, section 3.2) ;
- **l'évaluation de la mise en œuvre des mesures du dispositif :** la vérification de l'application des principales règles éthiques et anticorruption du Groupe est intégrée au dispositif de contrôle interne des risques détaillé au chapitre 3, section 3.2.3. En outre, chaque filiale fait un reporting annuel auprès de la Directrice RSE & Conformité du Groupe sur l'avancement du déploiement du programme. Afin d'améliorer la fiabilité des données remontées, la plateforme digitale de collecte des données extra-financières est désormais utilisée pour réaliser ce reporting.

### Gouvernance

Le Groupe et ses instances dirigeantes ont fait de la prévention de la corruption l'une de leurs priorités. Depuis 2016, la rémunération variable de la Gérance intègre un critère éthique relatif à la mise en œuvre du dispositif dans l'ensemble des entités. À partir de 2021, la conformité sera intégrée à la feuille de route RSE pluriannuelle de Rubis en cours d'élaboration.

En 2020, 76 % des Directeurs Généraux des filiales ont indiqué avoir participé à une action ou à un événement interne relatif à la prévention de la corruption.

Pour accompagner le déploiement et le suivi de la mise en œuvre du programme de prévention de la corruption, une organisation dédiée a été mise en place :

- la **Directrice RSE & Conformité** du Groupe, rattachée à la Directrice Générale Déléguée et à la Secrétaire Générale de Rubis, a pour mission principale de définir les politiques et procédures du Groupe en matière d'éthique et de conformité et d'accompagner, en lien avec les entités, leur déploiement et leur mise en œuvre dans le Groupe. Elle propose des enrichissements au programme en intégrant les enjeux stratégiques, les bonnes pratiques et les nouveautés réglementaires et rend régulièrement compte de ses travaux à la Gérance du Groupe ainsi qu'au Comité des Risques ;
- les **responsables conformité des branches** assurent le déploiement du programme au sein de leur branche d'activité et gèrent les questions opérationnelles en lien, si

nécessaire, avec la Directrice RSE & Conformité du Groupe ;

- les **37 Référents Conformité**, nommés dans les entités opérationnelles, veillent localement à la bonne compréhension et à l'application de la politique anticorruption.

Afin d'animer ce réseau conformité et d'accompagner les Référents Conformité dans leur mission, des outils ont été mis à leur disposition, incluant notamment des fiches pratiques sur la gestion des cadeaux et invitations et sur la gestion des conflits d'intérêts ou des supports de formation des collaborateurs sur l'*Integrity Line*. En outre, une newsletter *Think Compliance* a été créée fin 2018 afin de renforcer la diffusion de la culture conformité au sein du Groupe. Deux éditions ont été diffusées en 2020.

Le Groupe est engagé dans une démarche de progrès continu et complète son dispositif de prévention de la corruption en fonction de l'évolution des législations et des bonnes pratiques.

### LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Le risque principal de fraude interne porte sur le vol ou le détournement de produit. Le Groupe a donc établi depuis plusieurs années des mesures strictes de contrôle des volumes de produits (telles que l'automatisation des postes de transfert pour éviter au maximum les interventions humaines, les vérifications des écarts de stocks ou la mise à niveau des systèmes de contrôle).

Enfin, la recrudescence des tentatives de fraude externe (escroqueries au président, intrusions informatiques) a incité le Groupe à renforcer sa campagne d'information en vue de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs susceptibles d'être sollicités (fonctions comptables, financières ou juridiques) pour lutter plus efficacement contre ce type de fraude.

### LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

DPEF

Au titre de l'exercice 2020, le groupe Rubis (hors JV Rubis Terminal) a versé 175 millions d'euros d'impôts et de taxes.

Les sociétés du Groupe s'assurent que les déclarations fiscales et les paiements sont effectués conformément aux réglementations locales. Elles établissent les déclarations fiscales requises selon les juridictions dans lesquelles le Groupe exerce ses activités. Pour la France, Rubis a opté pour le régime de l'intégration fiscale depuis le 1er janvier 2001 (cf. note 3.10 de l'annexe des comptes sociaux). Conformément à ses obligations légales, Rubis a effectué son *country by country reporting* en déclarant la répartition de ses bénéfices, impôts et activités par juridiction fiscale et a établi sa documentation des prix de transfert pratiqués entre les sociétés du Groupe (*Transfer Pricing Documentation – Master File*).

Le Groupe n'a aucune filiale qui ne soit pas sous-tendue par des raisons d'activité économique (opérations commerciales locales pour l'essentiel). En particulier, la présence du Groupe, *via* Rubis Énergie, dans les îles des Caraïbes ou les îles anglo-normandes correspond à des activités de distribution de produits pétroliers ; Rubis approvisionne ces îles en ressources énergétiques nécessaires à leur fonctionnement et gère par exemple le premier réseau de distribution de carburants automobile dans l'arc des Caraïbes et aux Bermudes et distribue 100 000 m³ de produits pétroliers par an dans les îles anglo-normandes.

### RESPECT DES DROITS HUMAINS

DPEF

Respecter les droits humains, c'est en tout premier lieu promouvoir un modèle d'employeur responsable protégeant les droits fondamentaux de tous les collaborateurs du Groupe, dans l'ensemble des pays où il est présent. Au-delà des obligations légales, Rubis prône le respect des personnes comme principe de management et réprime les pratiques de harcèlement et de discrimination. Ces valeurs sont reprises dans le Code éthique mis en place en 2015, remis aux collaborateurs.

De fait, le Groupe veille à ce que sa politique de ressources humaines respecte, dans tous les pays où il est implanté, les principes relatifs aux droits humains au travail énoncés dans les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en matière :

- de liberté d'association et de négociation collective ;
- d'élimination des discriminations à l'embauche ou professionnelles ;
- d'élimination du travail forcé et obligatoire ;
- d'abolition du travail des enfants.

En 2020, la Direction RSE & Conformité du Groupe a notamment conduit, en lien avec les directions opérationnelles de Rubis Énergie, une analyse des risques en matière d'esclavage moderne dans sa chaîne de valeur afin de s'assurer de l'existence de dispositifs de prévention adéquats.

La prévention des risques de travail forcé dans l'activité de *shipping* est un point d'attention majeur. Un manuel de gestion des équipages élaboré par la filiale de Rubis en charge de la gestion des navires détenus en pleine propriété détaille précisément les standards à respecter en matière de recrutement et de conditions de travail des équipages, en ligne avec les principes de la convention du travail maritime de l'OIT qui incluent le rejet du travail forcé. Une vigilance renforcée est mise en œuvre à l'égard des agences de recrutement des équipages. Les contrats avec ces agences incluent des clauses spécifiques relatives à l'obligation de respecter les standards internationaux et notamment la convention du travail maritime de l'OIT. Des audits annuels sont réalisés sur ces agences de recrutement. Pour les navires affrétés, les services d'une société de *vetting* de premier rang sont utilisés. La conformité à la convention du travail maritime est incluse dans les critères d'approbation préalable de chaque navire.

Concernant les conditions de travail des gérants de stations-service, qui ne sont pas des salariés du Groupe, un premier état des lieux a été conduit sur deux filiales ayant des réseaux de stations-service dans deux pays plus particulièrement exposés, Madagascar et Haïti. Aucun cas de travail forcé ou de travail d'enfants n'a été identifié par les inspecteurs commerciaux, qui font régulièrement, et de manière parfois inopinée, des tournées dans les stations-service. Une clause éthique, par laquelle l'exploitant de la station-service s'engage à respecter les règles éthiques de Rubis, dont le respect du droit du travail en vigueur et l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et le respect des règles de santé et de sécurité des collaborateurs, est incluse dans certains contrats et doit être systématisée lors des renouvellements ou de la signature de nouveaux contrats.

La ligne d'alerte éthique du Groupe, *Rubis Integrity Line*, déployée dans l'ensemble des entités du Groupe, est ouverte aux collaborateurs de Rubis mais aussi aux collaborateurs extérieurs et occasionnels et permet de signaler tout non-respect de ces règles de manière strictement confidentielle (cf. paragraphe « Lutte contre la corruption » en page précédente). Ce déploiement à l'égard des collaborateurs extérieurs, incluant les salariés des gérants de stations-service, doit être renforcé.

En outre, le Groupe s'assure de la mise en place de dispositifs de protection de la santé et de la sécurité de tous les intervenants au sein des filiales (cf. section 2.3.2.1).

### 4.1.2 EXIGENCES ENVERS LES SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

DPEF

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Les principaux fournisseurs des filiales de Rubis sont des fournisseurs de matériel et des prestataires de services, principalement en logistique (transport, travaux).

#### POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE

Le Code éthique précise que les collaborateurs ont une mission de contrôle et veillent, dans ce cadre, à la bonne application par les tiers des standards du Groupe lorsqu'ils interviennent sur ses sites. Si la situation l'exige, ils doivent mener des actions de sensibilisation ou de formation et, en cas de manquement aux règles éthiques, en avertir leur hiérarchie.

Par ailleurs, le Code éthique précise que les filiales du Groupe exigent des prestataires externes avec lesquels elles travaillent (fournisseurs, sous-traitants, partenaires industriels ou commerciaux) qu'ils respectent les standards internes relatifs à la sécurité, la protection de l'environnement et le respect des personnes notamment.

Toute constatation de manquement aux standards éthiques du Groupe doit être communiquée au supérieur hiérarchique et/ou à la Direction de la filiale ou de l'établissement dans les meilleurs délais.

Enfin, dans le but d'éviter de se trouver en situation de conflit d'intérêts, le Code éthique précise qu'un collaborateur ne doit pas (i) prendre d'intérêts significatifs chez un fournisseur ou un de ses proches ou membre de sa famille faisant partie d'une entreprise ou d'un groupe avec lequel Rubis a des intérêts contraires et (ii) accepter de cadeau ou d'invitation non conforme aux règles du Groupe sur le sujet. Ces règles sont détaillées dans des fiches pratiques dédiées.

#### MESURES D'ENGAGEMENT ET DE CONTRÔLE

L'exécution des prestations ainsi que les fournitures utilisées sur les sites industriels de Rubis Terminal sont encadrées par la politique sociale et environnementale du Groupe (cf. section 2.1).

Les filiales de Rubis intègrent les questions de santé, sécurité et environnement dans le processus de sélection des solutions proposées par leurs fournisseurs, lorsque ces derniers interviennent sur leurs installations. Elles privilégient ainsi les pratiques qui réduisent les consommations d'énergie ou les productions de déchets, tout en garantissant des niveaux de sécurité optimaux. C'est ainsi le cas du choix du chauffage par pompe à chaleur qui a été fait dans les nouveaux bâtiments construits par la JV Rubis Terminal.

De fait, la JV Rubis Terminal s'est fixé un objectif de 100 % des commandes réalisées avec des conditions contenant un critère RSE à horizon 2020 : tous les prestataires de la JV intervenant avec du personnel sur ses sites industriels sont sélectionnés avec des critères HSE *a minima*. Rubis Énergie, qui n'a pas de service achats centralisé, considère la mise en place d'un objectif dans le cadre de la définition de la feuille de route RSE du Groupe.

Les contrats stipulent par ailleurs que les fournisseurs doivent respecter le Code du travail en vigueur et notamment la lutte contre le travail dissimulé et le respect de la réglementation sur le temps de travail.

Les lignes directrices d'évaluation des tiers prévoient également l'évaluation du risque éthique lié à leurs principaux partenaires commerciaux, incluant les fournisseurs et prestataires.

Le Groupe veille à ce que ses fournisseurs, qui sont généralement des sociétés d'envergure nationale ou internationale, soient certifiés dans la mesure du possible et respectent les réglementations contraignantes susceptibles de leur être imposées (transports de matières dangereuses, fabrications d'appareils à pression, etc.).

## 4.2 S'engager pour le développement des territoires

DPEF

Engagées auprès des populations locales, les filiales de Rubis attachent une grande importance au dialogue avec les parties prenantes et à la promotion du dynamisme des régions dans lesquelles elles sont implantées, tant sur le plan de l'économie et de l'emploi que sur celui de la culture et du vivre-ensemble. Le Groupe s'engage également par une politique d'actions sociétales et de mécénat active et ciblée.

### 4.2.1 DES RELATIONS ÉTROITES AVEC LES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes du Groupe sont constituées des collaborateurs et de leurs représentants (délégués syndicaux, CHSCT, etc.), des actionnaires, des pouvoirs publics nationaux et locaux (DREAL, DRIEE, etc.), d'organismes de régulation, de syndicats, d'associations et d'autres organismes privés intervenant sur des problématiques sociales et environnementales, des clients et des fournisseurs, ainsi que des populations riveraines des installations des filiales.

Le Groupe a également toujours pris en compte les impacts des installations et des activités sur la vie des riverains. Ceci est devenu, par ailleurs, une obligation pour les sites classés Seveso, donnant lieu à la signature de Plans de Prévention des Risques Technologiques (PPRT) négociés avec les administrations et les associations concernées (cf. section 2.3 détaillant les mesures de sécurité industrielle mises en œuvre).

Des mesures ont été prises en faveur des riverains des sites industriels visant notamment à éviter ou à amoindrir la nuisance liée aux passages des camions, par l'achat ou la location de terrains afin de créer des parkings de stationnement pour les camions-citernes en attente de chargement, ou encore par la mise en place sur certains sites d'un système de rendez-vous pour le chargement des camions.

Lorsque l'activité menée localement l'exige, les Directeurs de sites ont des contacts réguliers avec l'ensemble des intervenants des administrations publiques, aux niveaux local, régional et national, pour l'application de la réglementation et pour des permis d'exploitation :

- en France (Rubis Énergie et la JV Rubis Terminal) : DREAL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement), DRIEE Île-de-France (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie), CLIC (Comités Locaux d'Information et de Concertation), CSS (Commission de Suivi de Site), mairies, préfectures, pompiers (SDIS – Service Départemental d'Incendie et de Secours), douanes ;
- aux Pays-Bas, en Belgique et en Turquie (JV Rubis Terminal) : avec les organismes chargés des constructions ou de la vérification de la conformité réglementaire, notamment pour la sécurité et la sûreté des installations, le respect des normes environnementales et la conformité à la réglementation douanière.

Les filiales concernées participent en outre activement aux campagnes régionales sur les risques industriels majeurs pour informer les populations locales des activités qui y ont lieu, des produits stockés et des consignes de sécurité. Certains Directeurs de sites se sont ainsi déplacés dans des écoles pour sensibiliser le public à ces risques, d'autres ont organisé des visites des installations industrielles pour des jeunes, des journalistes ou des élus.

**Qu'est-ce qu'un PPRT ?**

Institués par la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages et son décret d'application du 7 septembre 2005, les plans de prévention des risques technologiques (PPRT) ont pour finalité d'encadrer plus étroitement l'urbanisation future autour des sites Seveso seuil haut.

Le PPRT est un document élaboré par l'État. Il délimite un périmètre d'exposition aux risques autour d'une installation donnée en tenant compte de la nature et de l'intensité des risques technologiques et des mesures de prévention mises en œuvre.

### 4.2.2 UNE IMPLICATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DANS LES BASSINS DE VIE RÉGIONAUX

Les filiales de Rubis s'impliquent dans la vie économique et sociale des régions dans lesquelles elles sont implantées.

Leurs actions se traduisent notamment par une contribution au dynamisme de l'emploi local : plus de 98 % des collaborateurs du Groupe sont embauchés localement. De plus, les sites privilégient le plus souvent des relations d'affaires avec des fournisseurs locaux (plus de 50 %).

Au sein des activités de support & services (Rubis Énergie), la raffinerie de la SARA contribue aussi fortement au dynamisme des recrutements, puisque le nombre d'emplois directs et indirects a été évalué à 700 personnes sur les trois départements d'outre-mer (Martinique, Guadeloupe et Guyane).

Concernant l'activité de distribution (Rubis Énergie), les réseaux d'installations de petite ou moyenne taille (stations-service, petits dépôts) ont un impact non négligeable sur l'emploi puisque le Groupe exploite 1 015 stations-service, la plupart étant exploitées par des gérants indépendants. Le nombre d'emplois (gérants, pompistes, gardiens) générés par l'activité de ces stations a été estimé à plus de 4 000 (soit une moyenne basse d'environ quatre emplois à temps plein par station). Cette estimation a été faite sur la base d'un travail de reporting en cours afin de mieux identifier notre contribution à la création d'emplois indirects. Elle sera affinée progressivement.

C'est également le cas de l'activité de stockage (JV Rubis Terminal), dans laquelle les terminaux travaillent essentiellement avec des prestataires de la région connaissant parfaitement les installations et leurs différentes évolutions. La promotion de l'emploi s'accompagne donc d'une optimisation des travaux d'entretien et de maintenance courante des sites par les sous-traitants.

Outre les impacts directs en termes de recrutements, les installations du Groupe constituent un élément clé du dynamisme de l'activité économique locale car les activités de stockage, de distribution et de support & services répondent à des besoins stratégiques, tels que le stockage de produits utilisés dans des processus industriels, l'approvisionnement et le transport de bitumes pour l'amélioration du réseau routier, la mise à disposition de carburants, etc.

Les dépôts de la JV Rubis Terminal s'intègrent à la logistique des produits chimiques, pétrochimiques, agroalimentaires et des engrais liquides qui desservent des industries à proximité. Leur présence et leur capacité d'adaptation sont indispensables au développement des industries régionales. À titre d'exemple, la filiale française de la JV Rubis Terminal dessert l'ensemble de la vallée de la chimie lyonnaise et grenobloise.

Enfin, cette participation au développement régional se traduit aussi par l'implication des filiales dans la vie sociale des zones dans lesquelles le Groupe est implanté. Les Directeurs de filiales et d'établissements entretiennent des relations suivies avec les communautés locales et la loi sur les Plans de Prévention des Risques Technologiques (PPRT) a également favorisé ce dialogue et ce rapprochement.

Les équipes de la JV Rubis Terminal sont, par exemple, en relation étroite avec les ports avec lesquels ont été signées des concessions (Rotterdam, Anvers, Rouen, Strasbourg, Dunkerque et Brest), les Directeurs de sites sont encouragés à prendre des responsabilités au sein de ces organismes portuaires. De manière générale, l'ensemble des terminaux implantés dans des zones industrielles participent activement aux projets des associations locales, afin de maintenir l'activité économique de la zone.

Plus globalement, l'implication des filiales dans les bassins de vie régionaux se matérialise aussi par une participation active aux initiatives qui soutiennent, promeuvent ou préservent le patrimoine culturel et le tissu associatif. Cette forme d'engagement intervient en complément des activités de mécénat du Groupe.

### 4.2.3 LES ACTIVITÉS SOCIÉTALES ET DE MÉCÉNAT DU GROUPE EN 2020

© Rijasolo

En tant que groupe international, Rubis a fait le choix de s'engager dans chaque pays où il opère pour être un acteur économique, social et culturel.

Entreprise responsable, Rubis mène une politique de mécénat à l'international à travers :

- les actions sociétales du Groupe : s'engager auprès d'associations œuvrant pour l'accès à l'éducation et à la santé dans chaque pays du Groupe ;
- le fonds de dotation Rubis Mécénat : promouvoir la création artistique contemporaine et l'accès à la culture.

En 2020, Rubis SCA a consacré **1 270 000 euros** au département Mécénat du Groupe dont 370 000 euros pour ses actions sociétales (éducation/santé) et 900 000 euros pour son fonds de dotation culturel Rubis Mécénat.

Rubis SCA a également mis en place un fonds d'urgence d'un montant de **1 million d'euros** destiné à accompagner ses filiales à l'étranger dans la lutte contre la Covid-19 et à soutenir la recherche médicale en France.

**En 2020, Rubis SCA a consacré plus de 2 millions d'euros à des actions en faveur de l'éducation, de la santé et de la culture dans les 41 pays du Groupe.**

→ Projet *Ndao Hanavao* développé par Rubis Mécénat et Vitogaz Madagascar à Antananarivo, Madagascar, depuis 2018.

## L'engagement du Groupe pour la lutte contre la Covid-19

Face à la crise sanitaire mondiale en 2020, Rubis, groupe responsable et engagé, a mis en place un fonds d'urgence d'un montant de 500 000 euros destiné à accompagner ses filiales à l'étranger dans la lutte contre la Covid-19. En France, le Groupe a également fait un don de 500 000 euros en faveur de l'AP-HP et de l'IHU Liryc pour la recherche. Le fonds d'urgence a été créé dans le but d'inciter chaque filiale à poursuivre les actions solidaires menées localement auprès d'associations, des hôpitaux, etc. pour contribuer à combattre la crise sanitaire. Ces actions ont été nombreuses avec des engagements auprès du secteur médical, des communautés locales et des plus démunis, un engagement qui est toujours en cours dans de nombreux pays.

### Chiffres clés – Fonds d'urgence

PLUS DE **75** ACTIONS MENÉES PAR **21** FILIALES DANS PRÈS DE **30** PAYS

PLUS DE
**1,65 M€**
INVESTIS AU TOTAL PAR LE GROUPE ET SES FILIALES DONT

ENVIRON **650 000 €** INVESTIS PAR LES FILIALES DU GROUPE POUR DES ACTIONS SOLIDAIRES EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE

**1 M€** INVESTIS PAR RUBIS SCA POUR ABONDER LES DONATIONS DE SES FILIALES ET SOUTENIR DEUX ACTIONS EN FRANCE DANS LE SECTEUR DE LA RECHERCHE MÉDICALE

LES MONTANTS ALLOUÉS AU FONDS D'URGENCE SE RÉPARTISSENT COMME SUIT :

- **53 % d'aides sanitaires** (établissements de santé et personnel soignant)
- **27 % d'aides solidaires** (associations, Ehpad, centres d'accueil pour jeunes, commerces, etc.)
- **10 % d'aides scolaires** (écoles et accès à l'éducation numérique)
- **10 % d'aides alimentaires** (banques alimentaires et soupes populaires)

### LES ACTIONS MENÉES AVEC LE FONDS D'URGENCE EN EUROPE

***En Europe, les actions menées sont constituées à 47 % d'aides sanitaires, 40 % d'aides solidaires et 13 % d'aides alimentaires.***

Des aides solidaires ont été mises en place par Vitogaz France avec une donation à l'association Bouge ton Coq qui vise à aider les petits commerces, artisans et producteurs locaux touchés de plein fouet par la crise. Vito Corse, Rubis Energia Portugal et Rubis Channel Islands ont notamment mis en place des bons carburants destinés aux plus démunis et au personnel soignant, et Vitogas España a fait don de tablettes tactiles à un Ehpad. Vitogaz Switzerland a de son côté prodigué une aide alimentaire à travers une donation à la cuisine populaire de Bienne.

### Un engagement fort de Rubis pour la santé et la recherche

Rubis a apporté son soutien au secteur médical à travers une donation importante à la Fondation Assistance Publique – Hôpitaux de Paris pour la Recherche afin d'apporter son soutien au personnel soignant et à la recherche pour la lutte contre le coronavirus, ainsi qu'à l'IHU Liryc à Bordeaux et plus particulièrement aux travaux sur les effets du virus sur les infections cardiaques.

© appledesign

### LES ACTIONS MENÉES AVEC LE FONDS D'URGENCE EN ZONE CARAÏBES

***Dans les Caraïbes, les actions menées sont constituées à 47 % d'aides sanitaires, 29 % d'aides solidaires, 18 % d'aides scolaires et 6 % d'aides alimentaires.***

Au sein des filiales caribéennes, de nombreuses actions solidaires et sanitaires ont été menées en partenariat avec des associations et établissements de santé locaux. Des bons carburants ont également été distribués par de nombreuses filiales : à destination du personnel soignant pour Rubis Antilles Guyane et la SARA, et à destination des plus démunis pour Rubis Bahamas et Rubis Energy Bermuda. En Jamaïque, l'aide solidaire s'est notamment tournée vers les communautés locales avec la distribution de savons aux communautés défavorisées d'East Kingston.

### Rubis Eastern Caribbean soutient l'enseignement à distance

Rubis Eastern Caribbean a mis l'accent sur l'aide scolaire, plus précisément l'accès à l'enseignement à distance à travers des dons de tablettes, ordinateurs et crédits internet aux élèves les plus démunis à Sainte-Lucie, Grenada, Saint-Vincent, au Guyana, en Dominique, au Suriname et à la Barbade.

### LES ACTIONS MENÉES AVEC LE FONDS D'URGENCE EN AFRIQUE

***En Afrique, les actions menées sont constituées à 64 % d'aides sanitaires, 20 % d'aides solidaires et 16 % d'aides alimentaires.***

À Djibouti et au Maroc, les filiales ont contribué à soutenir le secteur médical à travers des dons de carburant et propane au personnel et établissements de santé. À Madagascar, Galana et Vitogaz ont respectivement fait don de carburant aux sapeurs-pompiers d'Antananarivo et de bouteilles de gaz pour la préparation de repas à destination des sans-abri de la ville. En Afrique du Sud et au Botswana, Easigas a effectué des dons de GPL à près de 25 associations œuvrant auprès des plus démunis. Des aides sous la forme de dons de matériel sanitaire ont été mises en place par la SRPP à La Réunion et par Eres Togo. À Madagascar, Galana a pu mettre des distributeurs de gel hydroalcoolique à la disposition des usagers des transports en commun inter-régionaux de la ville d'Antananarivo.

### Des actions pour les communautés locales au Nigéria et au Kenya

Une attention particulière a été portée aux communautés locales au Kenya et au Nigéria. Rubis Energy Kenya a mis en place un partenariat avec l'association SHOFCO, permettant l'installation de stations mobiles de lavage des mains dans six communautés défavorisées de Nairobi, touchant ainsi plus de 600 000 personnes depuis mars 2020. Ringardas Nigéria a de son côté participé au projet *Colors on Walls* afin de sensibiliser les élèves d'un collège de proximité aux bonnes pratiques sanitaires à travers l'intervention d'un professionnel de la santé et la réalisation d'une fresque sur un mur de leur établissement.

© Artbilz

Atelier *Colors on Walls* organisé avec Ringardas Nigeria.

## Les actions sociétales de Rubis et ses filiales : des engagements pour l'éducation et la santé

**S'engager pour l'éducation et la santé, une adaptabilité à chaque pays en fonction des besoins des populations locales**

Répondant à la volonté du Groupe d'être parfaitement intégré dans les régions dans lesquelles il opère et de contribuer à leur développement, Rubis soutient, en association avec chaque filiale du Groupe, des projets associatifs œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé.

En complément d'un soutien financier, les collaborateurs du Groupe participent à la vie associative locale en s'investissant dans des activités de parrainage, de collectes de fonds et participent à des événements collectifs fédérateurs sur le terrain.

Soucieux d'agir dans l'ensemble des pays du Groupe, Rubis a étendu son soutien à trois nouvelles régions en 2020 : le Maroc, la Suisse et le Kenya.

© Graines de Bitume

Association Graines de Bitume pour la réinsertion sociale des jeunes des rues d'Antananarivo à Madagascar. Soutenue par Vitogaz Madagascar et Rubis SCA depuis 2015.

### Chiffres clés actions sociétales

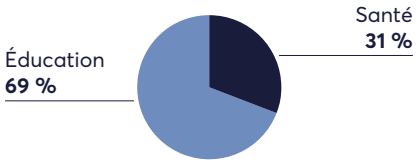
**30**
ASSOCIATIONS SOUTENUES SUR PLUS DE

**20**
TERRITOIRES

PLUS DE
**300**
COLLABORATEURS IMPLIQUÉS

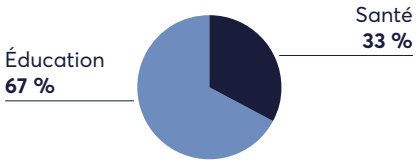
PLUS DE
**20 000**
BÉNÉFICIAIRES

**LES ACTIONS SOCIÉTALES EN EUROPE**



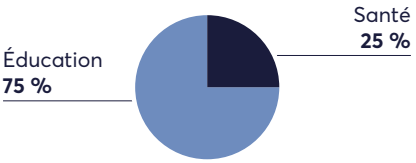

En France, Rubis SCA est engagé sur des soutiens de long terme auprès de quatre associations œuvrant dans la santé et l'éducation, telles que l'École à l'Hôpital ou Surf Insertion. Rubis Énergie et Vitogaz France participent également à ces actions dans le cadre de l'appel à projet associatif destiné aux collaborateurs des filiales dont la première édition a eu lieu en 2019, et sera renouvelée en 2021. Les filiales européennes du Groupe soutiennent également des associations locales en Espagne, au Portugal, en Suisse et en Corse.

**LES ACTIONS SOCIÉTALES EN AFRIQUE**




En Afrique, Rubis et ses filiales sont particulièrement engagés auprès d'associations cherchant à encourager la formation et l'éducation, répondant à un besoin local de réinsertion et de professionnalisation de la jeunesse. Ainsi, Galana et Vitogaz à Madagascar et Easigas Botswana soutiennent des associations et écoles assurant la scolarisation d'enfants des communautés locales, tandis qu'ASCA Nigéria participe à la réhabilitation d'écoles. Au Kenya, aux Comores et au Sénégal, une attention particulière est portée à la santé et l'accès aux soins pour tous.

**LES ACTIONS SOCIÉTALES EN ZONE CARAÏBES**




Dans les Caraïbes, l'éducation est également un sujet prioritaire pour les filiales du Groupe. Des partenariats de long terme avec des associations de réinsertion et de formation sont notamment en place à Antigua, à La Dominique et au Guyana. En parallèle, la Barbade et Rubis Antilles Guyane soutiennent des initiatives liées à la santé et la recherche médicale, tandis que Dinasa à Haïti fournit en GPL plusieurs institutions de charité.

## → Rubis Mécénat : fonds de dotation du groupe Rubis pour des projets artistiques et sociétaux engagés

Rubis Mécénat, fonds de dotation du groupe Rubis, promeut depuis 2011 la création artistique dans l'ensemble des pays du Groupe. Le fonds développe des initiatives artistiques et sociales pérennes à travers l'implantation de programmes éducatifs autour des arts visuels et du design auprès de jeunes adultes issus de communautés défavorisées dans certains pays du Groupe. Parallèlement, il accompagne, en France et à l'étranger, des artistes par le biais de commandes d'œuvres pour des lieux spécifiques et pour les sites industriels du Groupe, en association avec des institutions culturelles. Pour chaque commande, Rubis Mécénat aide à la production des œuvres et accompagne l'artiste tout au long de sa recherche et du processus de création. Cet accompagnement passe aussi par un soutien de plus long terme, *via* l'achat d'œuvres et la réalisation d'éditions et de vidéos d'artistes.

### Chiffres clés du fonds de dotation – 2011–2020

**3 programmes éducatifs, artistiques et sociaux pérennes**
menés par Rubis Mécénat en Afrique du Sud, Jamaïque et à Madagascar avec les filiales du Groupe dans le but de réinsérer et de professionnaliser des jeunes adultes provenant de communautés locales défavorisées à travers la pratique artistique

**Plus de 150 jeunes adultes**
(15-30 ans) soutenus dans le cadre de ces programmes éducatifs

**Plus de 60 bourses d'études**
attribuées en Afrique du Sud, Jamaïque, et Madagascar à des jeunes bénéficiaires pour accéder à des études tertiaires dans le domaine de l'art et pour les accompagner dans leur avenir professionnel

**Plus de 100 artistes**
internationaux de renom invités à participer à ces programmes et à mener des *workshops* auprès de leurs bénéficiaires

**Plus de 20 événements culturels**
organisés localement et à l'international dans le but de donner une visibilité aux bénéficiaires de ces programmes (expositions, festivals, résidences, colloques, etc.)

**Un accompagnement des bénéficiaires**
des programmes dans leur professionnalisation et la mise à disposition d'un réseau de professionnels local et international

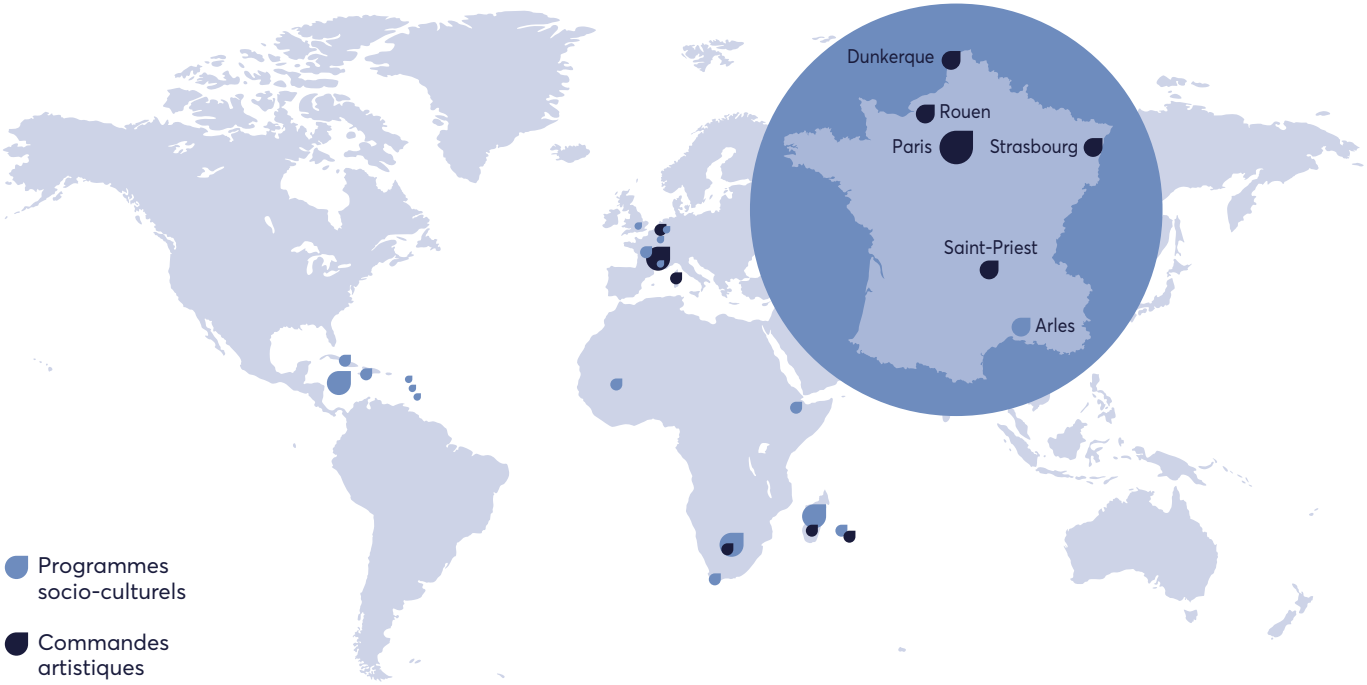
**18 commandes artistiques**
passées à des artistes émergents et en milieu de carrière en France et à l'étranger en collaboration avec des institutions culturelles et les sites industriels du groupe Rubis

**19 livres publiés**
sur les projets de Rubis Mécénat et sur les artistes soutenus par le fonds de dotation

**1 série vidéo**
de portraits d'artistes produite par Rubis Mécénat

**Plus de 100 œuvres d'art**
acquises auprès des artistes soutenus par le fonds et exposées au sein du Groupe et de ses filiales

## L'ÉTENDUE DE NOS ACTIONS DANS LE MONDE



© Maxime Dufour

Commande à l'artiste Tania Mouraud pour le site de Rubis Terminal Dunkerque, 2019-2022.
Avec le FRAC Grand Large - Hauts-de-France à l'occasion de la triennale GIGANTISME.

## MESURES EXCEPTIONNELLES PRISES PAR RUBIS MÉCÉNAT FACE À LA CRISE SANITAIRE EN 2020

Durant cette période de crise sanitaire mondiale, Rubis Mécénat a mis en place différentes mesures de soutien au sein de ses programmes socio-culturels en Afrique du Sud, en Jamaïque et à Madagascar. Les écoles et institutions culturelles ont fermé leurs portes dans ces trois pays, nous obligeant à mettre en pause nos cours et ateliers artistiques en présentiel.

Les jeunes artistes en formation sont donc repartis « à la maison » avec le nécessaire pour traverser cette période de confinement, des consignes de sécurité et d'hygiène, et également des missions à effectuer depuis leur domicile. Chaque semaine, nos équipes locales ont poursuivi à distance leur travail auprès des bénéficiaires des programmes, avec notamment des projets artistiques à effectuer chez eux, leur permettant ainsi de garder contact. Des aides élémentaires ont été mises en place au fur et à mesure, avec les filiales du Groupe, auprès des communautés locales afin d'aider les jeunes bénéficiaires mais également leurs familles à se prémunir contre cette crise.

Parallèlement, les expositions, les échanges à l'international et les commandes artistiques programmées en 2020 ont été reportés en 2021. Rubis Mécénat a fait le choix de prolonger l'installation « BONES » de l'artiste Tania Mouraud sur un bac de Rubis Terminal dans le port de Dunkerque et de maintenir la commande annuelle faite aux jeunes artistes des Beaux-Arts de Paris.

## L'année 2020 en chiffres

**La formation et les ateliers hebdomadaires**
se sont poursuivis en Afrique du Sud, en Jamaïque et à Madagascar à distance et en présentiel

**Une cinquantaine de jeunes**
ont pu bénéficier de ces programmes socio-culturels

**16 jeunes artistes**
de ces programmes ont reçu des bourses d'études pour accéder à une éducation tertiaire dans le domaine de l'art

© Jabulani Dhlamini

Atelier de photographie *Of Soul and Joy*, Thokoza, Afrique du Sud, 2020.

© Alexander Murphy

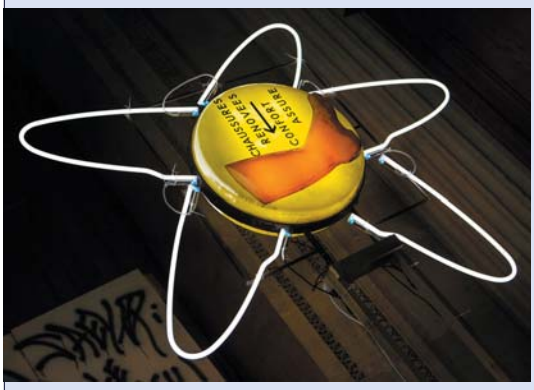
ART(ist) #9 Camille Chedda, courtesy Rubis Mécénat, 2020.

© Camille Chedda

Atelier de réalisation avec le projet *InPulse*, Kingston, Jamaïque, 2020.

© Henitsoa Rafalia

Exposition du projet *Ndao Hanavao* à l'Institut français de Madagascar, Antananarivo, 2020.




© Sarah Jacques

Commande à l'artiste Prosper Legault pour l'église Saint-Eustache, Paris, 2020, avec les Beaux-Arts de Paris.

© Cyprien Clément-Delmas

Série *Daleside*, Afrique du Sud, 2015-2020, commande aux photographes Cyprien Clément-Delmas et Lindokuhle Sobekwa.

**2 commandes artistiques**
ont été réalisées en France

**2 livres**
ont été publiés

**4 épisodes de la série ART(ist)**
ont été réalisés sur des artistes soutenus par le fonds

5

# Note méthodologique

DPEF

**La présente section contient une note méthodologique et une table de concordance dédiées à une meilleure compréhension des informations RSE. Il a ainsi été décidé de présenter le périmètre et la méthode de remontée des informations RSE et de communiquer les principales définitions contenues dans les référentiels internes de remontée des informations sociales et environnementales. Ces publications permettront au lecteur d'appréhender plus précisément le champ d'application et la pertinence de chaque information.**

## 5.1 Périmètre RSE

À compter de 2020, les règles relatives aux dates d'entrée et de sortie de périmètre d'une entité sont définies comme suit :

- toute acquisition d'entité (externe au Groupe) réalisée durant l'année N, est prise en compte dans le périmètre RSE à compter du 1er janvier de l'année N+1. Cette règle permet une meilleure intégration des processus RH, des standards sécurité et des engagements du Groupe ;
- sauf indication contraire, les données RSE de l'entité cédée ou liquidée en cours d'exercice sont exclues du reporting RSE au moment de sa sortie du périmètre financier.

### 5.1.1 DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Le périmètre de la remontée des informations environnementales correspond, sauf exception expressément mentionnée, au périmètre financier du Groupe. Les sociétés contrôlées font l'objet d'une intégration globale à l'exception des données relatives au Bilan Carbone® (cf. ci-après).

Les données environnementales de la JV Rubis Terminal, contrôlée conjointement par Rubis SCA et son partenaire et mise en équivalence, sont présentées à 100 % et selon le taux de détention du capital par Rubis SCA (55 %).

Le périmètre exact de remontée des données environnementales peut varier selon les indicateurs environnementaux, en fonction de leur pertinence et des méthodes de comptabilisation appliquées.

Les données environnementales sont publiées par activité. Des données chiffrées sont publiées pour les activités ayant les impacts environnementaux les plus significatifs (activité de support & services chez Rubis Énergie, ainsi que les activités de la JV Rubis Terminal).

Les émissions de $CO_2$ des activités du Groupe ainsi que les émissions de $CO_2$ relatives à l'utilisation par les clients des produits vendus pour usage final ont été évaluées et sont publiées pour l'ensemble des entités du périmètre financier, à l'exception de Rubis SCA/Rubis Patrimoine, du fait de son impact non significatif (24 collaborateurs, pas d'activité opérationnelle). Ces données font l'objet d'une intégration proportionnelle, à hauteur du pourcentage d'intérêt détenu.

### 5.1.2 DONNÉES SOCIALES

Le périmètre de la remontée des informations sociales correspond, sauf exception expressément mentionnée, au périmètre financier du Groupe. Les sociétés contrôlées font l'objet d'une intégration globale.

Les données sociales de la JV Rubis Terminal, contrôlée conjointement par Rubis SCA et son partenaire et mise en équivalence, sont présentées à 100 %.

Les informations sont présentées distinctement pour Rubis SCA/Rubis Patrimoine, Rubis Énergie (activités de distribution et de support & services) et pour la JV Rubis Terminal et/ou par zone géographique.

Le périmètre exact de remontée des données sociales peut varier selon les indicateurs sociaux, en fonction de leur pertinence et des méthodes de comptabilisation appliquées.

Pour les filiales de Rubis Énergie suivantes : Rubis Energy Kenya, Gulf Energy Holdings Ltd, Rubis Energy Ethiopia, Rubis Energy Rwanda, Rubis Energy Uganda et Rubis Energy Zambia, les données relatives aux accidents du travail et à l'absentéisme ont été exclues. Des travaux sont en cours afin de les fiabiliser et de pouvoir les intégrer dans le reporting. Le taux de restitution de ces indicateurs porte donc sur 90,5 % des effectifs.

### 5.1.3 DONNÉES SOCIÉTALES/ ÉTHIQUES

Le périmètre de la remontée des informations sociétales correspond au périmètre financier du Groupe. La méthode de remontée des informations applicable est celle de l'intégration proportionnelle à hauteur du pourcentage d'intérêt détenu.

## 5.2 Méthode de remontée des informations

La production d'informations RSE est réalisée conjointement entre les filiales et la société mère du Groupe. Elle est soumise à des vérifications internes systématiques.

Le Groupe a initié, depuis un certain nombre d'années, un processus d'identification des risques significatifs par la mise en place de cartographies des risques. Toutes les informations relatives à cette identification, à la gestion et au suivi des risques sont décrites aux chapitres 3 et 4 du présent Document d'enregistrement universel.

### 5.2.1 COMPARABILITÉ ET FIABILITÉ DES INFORMATIONS

Des protocoles relatifs à la remontée des informations ont été conçus de manière à permettre une comparabilité des résultats entre les entités du Groupe concernées.

Cependant, les performances environnementales ne sont comparables qu'à l'échelle d'une activité donnée.

Le dynamisme de l'activité du Groupe se traduisant par une croissance externe significative, le périmètre RSE varie également de manière constante et ne permet pas de véritable comparabilité des données entre plusieurs exercices en l'absence de ratio.

En partenariat avec les Directions des filiales concernées, des référentiels de remontée des informations environnementales et sociales ont été élaborés. Ils définissent avec précision chaque donnée mentionnée dans les protocoles de remontée des informations, afin de réduire les risques de divergences d'interprétation des notions.

### 5.2.2 MESURES DE CONTRÔLE

Les données collectées font l'objet de contrôles de cohérence au niveau local puis par les directions fonctionnelles de Rubis Énergie ou de la JV Rubis Terminal et par la Direction RSE & Conformité de Rubis SCA. La cohérence entre le périmètre financier et celui des données sociales est assurée par la Direction RSE & Conformité de Rubis SCA.

### 5.2.3 CHANGEMENTS DE MÉTHODE

Sauf disposition contraire, les changements de méthode n'interviennent pas après le lancement de la campagne de remontée des informations au sein des entités du Groupe. Les changements de méthode sont élaborés et/ou supervisés par la Direction RSE & Conformité de Rubis SCA après consultation de Rubis Énergie et de la JV Rubis Terminal. Ils tiennent compte, le cas échéant, des observations formulées par les parties prenantes sur la pertinence et la qualité des définitions retenues dans le référentiel.

### 5.2.4 LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Il est important de noter que les indicateurs peuvent présenter des limites méthodologiques du fait :

- de l'absence d'harmonisation des législations nationales, et notamment des particularités des lois sociales de certains pays ;
- de l'hétérogénéité des données gérées dans les filiales du Groupe ;
- de changements de définition pouvant affecter leur comparabilité ;
- des modalités pratiques de la collecte ;
- de la disponibilité des données sources à la date du reporting.

Les indicateurs sont à interpréter pour certains avec précaution, notamment pour les moyennes, puisqu'il s'agit de données mondiales qui requièrent une analyse plus fine au niveau des zones géographiques, des pays, des métiers concernés.

### 5.2.5 OUTILS DE REMONTÉE DE L'INFORMATION

Les données sont, sauf exceptions dûment mentionnées ci-après, remontées par les entités opérationnelles du périmètre *via* le logiciel de reporting mis en place en 2020 par le Groupe.

#### DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Les différentes activités du Groupe ayant des impacts environnementaux qui leur sont propres (cf. section 2.1), les méthodes de calcul des données peuvent varier selon l'activité. Les définitions sont, en revanche, uniformisées au niveau de chaque branche, au sein d'un « référentiel de remontée des informations environnementales » qui a été intégré dans le logiciel de reporting des données RSE du Groupe.

Les données de Rubis Énergie sont remontées par les entités dans le logiciel de reporting, à l'exception des données de la SARA (raffinerie) qui font l'objet d'un rapport spécifique émis par ses équipes HSE et des données relatives au nombre de sites Seveso transmises de manière consolidée par le siège.

Les données des entités du périmètre de la JV Rubis Terminal sont communiquées de manière consolidée par la Direction Opérations de la JV Rubis Terminal pour être intégrées dans le logiciel de reporting du Groupe.

#### DONNÉES SOCIALES

Les protocoles de remontée des données sociales comprennent, quelle que soit l'entité, des informations similaires fondées sur des définitions standardisées au sein d'un « référentiel de remontée des informations sociales » qui a été intégré dans le logiciel de reporting des données RSE.

#### DONNÉES SOCIÉTALES/ÉTHIQUES

Les données sociétales/éthiques sont remontées *via* le logiciel de reporting, sur la base de définitions standardisées applicables à toutes les entités et sont pour partie produites par Rubis SCA (politique éthique du Groupe). Concernant les actions de mécénat et de sponsoring, ainsi que le dialogue avec les parties prenantes et l'ancrage régional, les informations collectées peuvent résulter de la communication publique des filiales et/ou d'un protocole de remontée des informations sociétales chez Rubis Terminal.

## 5.3 Définitions

| Notions (par ordre alphabétique) | Définitions |
|---|---|
| **1) Informations environnementales** | |
| **Bilan Carbone®** | Cf. définition « gaz à effet de serre ». |
| **Composés organiques volatils (COV)** | **Rubis Énergie**<br>Les émissions consolidées de COV correspondent aux valeurs déclarées au cours de l'exercice (décalage d'un an) sur l'ensemble des sites français soumis à des obligations déclaratives au titre de la réglementation en vigueur. Dans l'activité de raffinage, les évaluations des émissions de COV font l'objet d'une campagne de *sniffing* bisannuelle effectuée par un organisme extérieur habilité.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Les émissions consolidées de COV correspondent aux valeurs déclarées au cours de l'exercice (décalage d'un an) sur l'ensemble des sites français et sur les sites d'Anvers, de Rotterdam et de Dörtyol (Turquie). |
| **Consommation énergétique** | Il n'existe aucune définition légale impérative à ce sujet.<br>**Rubis Énergie**<br>Les activités de distribution de Rubis Énergie ne sont majoritairement pas fortement consommatrices d'énergie. Elles ne sont donc pas de nature à justifier la mise en place d'un système global de mesure à l'échelle de la branche. Dans l'activité de raffinage, la raffinerie utilise une partie du pétrole brut de son stockage pour produire de l'énergie (électricité et vapeurs). Une base de données interne suit en temps réel la production d'énergie et la consommation du site.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Les données sont la somme des quantités de carburants, de combustibles ou d'électricité achetées, converties en GJ, à l'exception des carburants de tout transport de personnel administratif (siège et Direction des sites). |
| **Déchets dangereux** | **Rubis Énergie**<br>Les activités de distribution de Rubis Énergie ne sont majoritairement pas émettrices de déchets dangereux. Elles ne sont pas de nature à justifier la mise en place d'un système global de mesure à l'échelle de la branche.<br>Dans l'activité de raffinage, les déchets sont les valeurs déclarées au cours de l'exercice (décalage d'un an).<br>**JV Rubis Terminal**<br>Les déchets sont les valeurs déclarées au cours de l'exercice (décalage d'un an) sur l'ensemble des sites français et sur les sites d'Anvers, de Rotterdam et de Dörtyol (Turquie). |
| **Dioxyde de soufre ($SO_2$)** | Les émissions de $SO_2$ sont évaluées dans l'activité de raffinage de Rubis Énergie. Ces émissions sont évaluées *via* un fichier de calculs par le Bureau Technique de Production de la raffinerie. Le flux de $SO_2$ est quant à lui calculé en fonction du bilan des combustibles (sur la base du bilan matière réconcilié) et des teneurs en soufre des combustibles analysés par le laboratoire de la raffinerie. La concentration de $SO_2$ est déduite en fonction du volume des fumées calculé selon le pouvoir calorifique inférieur (CPI) de chaque combustible. Cette méthode de calcul est contrôlée annuellement par un organisme extérieur habilité. |
| **Eau utilisée** | Il s'agit des eaux stagnantes (ex. : bassins, lacs) ou courantes (ex. : rivières) à la surface du sol, des eaux de mer, des eaux pluviales, des eaux souterraines et celles provenant du réseau de distribution qui ont servi aux activités de l'entité du Groupe. Les eaux rejetées sont les eaux prélevées auxquelles sont ajoutées une partie des eaux pluviales.<br>**Rubis Énergie**<br>La majorité des activités de distribution de Rubis Énergie ne nécessitent pas une utilisation récurrente et en quantité importante des eaux dans le cadre d'un processus industriel.<br>Dans l'activité de raffinage, la consommation d'eau est évaluée sur la base du relevé de compteur. Le volume d'eau rejetée correspond à la valeur enregistrée par le débitmètre à la sortie du traitement des eaux résiduaires.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Les quantités d'eau prélevées ou rejetées sont les valeurs déclarées au cours de l'exercice (décalage d'un an) sur l'ensemble des sites français et sur les sites d'Anvers, de Rotterdam et de Dörtyol (Turquie). |
| **Gaz à effet de serre (émissions)** | Seul le dioxyde de carbone ($CO_2$) est évalué, les autres gaz à effet de serre ne concernant *a priori* pas les activités du Groupe (annexe II de la Directive 2003/87/CE). Les émissions de $CO_2$ ont donné lieu à la réalisation d'un Bilan Carbone® dont le périmètre est détaillé dans les définitions « scope 1 », « scope 2 » et « scope 3 ». |
| **Matières en suspension** | Il s'agit de particules en suspension dans l'eau dont la nature dépend des activités menées sur le site pollué.<br>**Rubis Énergie**<br>L'exercice normal des activités de distribution de Rubis Énergie génère peu de pollution particulière des eaux. Dans l'activité de raffinage, les matières en suspension sont analysées et évaluées par le laboratoire de la raffinerie, puis contrôlées par un organisme extérieur habilité.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Compte tenu du champ très large des particules susceptibles d'entrer dans la définition des matières en suspension, Rubis Terminal ne retient que les composants les plus représentatifs des pollutions que ses principales activités peuvent produire. Seules les données des sites français sont des valeurs déclarées aux autorités, ailleurs ces valeurs sont établies dans le reporting Groupe. |

| Notions (par ordre alphabétique) | Définitions |
|---|---|
| **Oxydes d'azote ($NO_X$)** | **Rubis Énergie**<br>À notre connaissance, les activités de distribution de Rubis Énergie ne produisent pas de $NO_X$. La mise en place d'un système global de mesure à l'échelle de la branche n'est donc pas justifiée.<br>Dans l'activité de raffinage, les émissions de $NO_X$ sont évaluées *via* un fichier de calculs par le Bureau Technique de Production de la raffinerie. Il s'agit d'une estimation en fonction du facteur d'émission de chaque combustible et du temps de fonctionnement des $DeNO_X$ des turbines à combustion. Ce calcul est contrôlé annuellement par un organisme extérieur habilité.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Les $NO_X$ sont calculés à partir des consommations, au cours de l'exercice, de combustibles ou de carburants, hors électricité. Ces consommations excluent les carburants de tout personnel administratif dans tout déplacement (siège et Direction des sites). Les concentrations de $NO_X$ dans les fumées sont considérées dans le calcul comme égales aux valeurs limites de rejets ou, en l'absence de limites, à 150, 200, 300 ou 550 mg/Nm³ pour les chaudières en fonction du combustible ou à 2 g/kWh pour les moteurs, à défaut de mesures représentatives. |
| **Site industriel** | **Rubis Énergie**<br>Est considéré comme un site industriel : la raffinerie ; un site de stockage (dépôt) de gaz liquéfiés, d'hydrocarbures, de bitume ayant une capacité de stockage > 50 tonnes de gaz liquéfiés et/ou 500 m³ d'hydrocarbures/bitume ; un centre emplisseur de bouteilles de gaz liquéfiés ayant une capacité de stockage > 50 tonnes.<br>**JV Rubis Terminal**<br>Sites de stockage de carburants et combustibles, produits chimiques, bitumes, produits alimentaires et engrais liquides. |
| **Scope 1** | Émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel, c'est-à-dire émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par l'organisme comme par exemple : combustion générée par les installations industrielles ou camions détenus en propre, procédés industriels, etc. |
| **Scope 2** | Émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée pour les activités de l'organisation. |
| **Scope 3** | Autres émissions indirectement produites par les activités de l'organisation qui ne sont pas comptabilisées au scope 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète comme par exemple : achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, immobilisation des biens et équipements de productions, etc.<br>Les postes suivants sont inclus dans le scope 3 du Bilan Carbone® de Rubis : achats de biens et services, biens immobilisés, amont de l'énergie, transport de marchandises amont et aval, déchets générés, utilisation des produits vendus. Pour les achats de biens et services destinés à des investissements, la JV Rubis Terminal a compté en 2020 l'amortissement annuel de cette valeur et non les valeurs achetées. |
| **2) Informations sociales** | |
| **Accident du travail** | Accident affectant un salarié d'une entité du Groupe, dont un certificat médical ou une décision d'enquête établit qu'il est directement causé par son travail au sein de l'entité concernée et qui entraîne un arrêt de travail (total ou partiel).<br>**Remarques :**<br>• pour les entités du Groupe situées en France, il convient d'inclure les accidents de trajet de salariés survenant en dehors des sites, conformément au droit applicable ;<br>• pour les entités du Groupe situées hors de France, l'inclusion ou l'exclusion des accidents de trajet de salariés survenant en dehors des sites dépend de la législation locale en vigueur. |
| **Catégories de postes** | Afin de permettre une harmonisation globale de la remontée de l'information, les salariés ont été distingués de la manière suivante :<br>**Non-cadres :** salariés non cadres et non managers.<br>**Cadres :** salariés :<br>• ayant des fonctions d'encadrement ainsi que des responsabilités managériales, sans être rattachés à la Direction Générale ou à un membre du Comité de Direction, ni être Directeur d'établissement ; ou<br>• bénéficiant du statut de cadre en droit français.<br>**Managers :** sont managers les cadres qui sont rattachés à la Direction Générale ou à un membre du Comité de Direction de Rubis Énergie et de Rubis Terminal, les Directeurs de filiales et d'établissement ou les cadres qui leur sont directement rattachés. |
| **Comité de Direction** | Un Comité de Direction est un Comité composé des principaux Directeurs/Directrices ou responsables d'une entité du Groupe, se réunissant régulièrement afin de prendre des décisions stratégiques et de suivre les résultats de l'entité. |
| **Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation** | Contrat conclu entre une personne poursuivant une formation théorique (à l'université ou dans un centre de formation) et une entité du Groupe, en principe pour une durée déterminée supérieure ou égale à six mois (sauf dérogation prévue par la législation applicable), qui permet de bénéficier du statut de salarié de l'entreprise signataire. |
| **Décision unilatérale** | Décision prise unilatéralement par la Direction de l'entité du Groupe concernée, après discussion avec les représentants du personnel le cas échéant. |
| **Nombre de jours travaillés par an** | Le nombre total de jours travaillés par an, qui sert de base pour le calcul des taux d'absentéisme, résulte de la conversion d'un nombre moyen d'heures travaillées quotidiennement susceptible de varier légèrement selon les filiales, compte tenu des législations applicables et de la nature des activités menées localement. |
| **Nombre d'heures travaillées par an** | Le calcul du nombre d'heures travaillées par an peut résulter d'une moyenne journalière établie conformément à la législation en vigueur. |
| **Rupture conventionnelle** | Tout départ d'un salarié d'une entité du Groupe (y compris ceux en période d'essai), qui résulte d'un accord amiable entre les deux parties et qui n'a été imposé ni par l'un ni par l'autre. À ce titre, une rupture conventionnelle n'est assimilée ni à un licenciement ni à une démission par la législation applicable. |

| Notions (par ordre alphabétique) | Définitions |
|---|---|
| **Salariés** | **Sont inclus :**<br>• les contrats à temps plein ou à temps partiel, qu'ils portent ou non sur des travaux réalisés en rotation ;<br>• dans les pays concernés par cette législation, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.<br>**Sont exclus :**<br>• les contrats de stage ;<br>• les prestataires externes travaillant dans les entités du Groupe, qui n'ont pas conclu de contrat de travail avec cette entité ;<br>• les intérimaires qui sont les salariés d'un prestataire externe (entreprise d'intérim), nonobstant leur travail sur le site d'une entité du Groupe.<br>Les salariés expatriés ou détachés, ainsi que les salariés faisant l'objet d'une mobilité intra-groupe doivent être comptabilisés dans l'entité dans laquelle ils exercent leurs fonctions de manière effective et habituelle. |
| **Taux d'absentéisme** | Pourcentage de jours d'absence (absences pour maladie non professionnelle ou pour accident non professionnel, absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, absences injustifiées) par rapport au nombre total de jours travaillés par an. |

## 5.4 Table de concordance

L'information contenue dans le présent document est élaborée pour répondre aux dispositions de la Directive européenne 2014/95/UE relative à la publication d'informations sociales et environnementales transposée aux articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Les indicateurs qui y sont présentés ont été traités et renseignés en fonction de leur pertinence, eu égard aux activités du Groupe.

| Thèmes | Chapitres ou sections | |
|---|---|---|
| Présentation du modèle d'affaires | 1.2 | |
| Présentation générale des principaux risques extra-financiers liés à l'activité de la Société | 4.1.2.2 | |
| Description des politiques et de leurs résultats en matière de | | |
| • *Environnement (politique générale, pollution, économie circulaire, sécurité)* | 4.2 | |
| • *Social (emploi, égalité de traitement, organisation du travail, formation, santé et sécurité, dialogue social)* | 4.3 | |
| Respect des droits de l'Homme | 4.4.1.1 | |
| Lutte contre la corruption | 4.4.1.1 | |
| Lutte contre l'évasion fiscale | 4.4.1.1 | |
| Changement climatique, usage des biens et services | 4.2.2.3 | |
| Engagements sociétaux | | |
| • *Développement durable* | 4.4.2 | |
| • *Économie circulaire* | 4.2.2.4 | |
| • *Gaspillage alimentaire* | Non inclus | *Compte tenu de la nature de ses activités, Rubis considère que ces thèmes ne constituent pas un risque significatif et ne justifient pas un développement dans le présent document* |
| • *Lutte contre la précarité alimentaire* | Non inclus | |
| • *Respect du bien-être animal* | Non inclus | |
| • *Alimentation responsable, équitable et durable* | Non inclus | |
| • *Accords collectifs et impacts* | 4.3.3.2 | |
| • *Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité* | 4.3.1 | |
| • *Mesures en faveur des personnes handicapées* | 4.3.1.4 | |
| Informations spécifiques (article L. 225-102-2 du Code de commerce) | | |
| • *Politique de prévention du risque d'accident technologique menée par la Société* | 3.1.2.1 et 4.2.3 | |
| • *Capacité de la Société à couvrir sa responsabilité civile vis-à-vis des biens et des personnes du fait de l'exploitation de telles installations* | 3.3.1.2 | |
| • *Moyens prévus par la Société pour assurer la gestion de l'indemnisation des victimes en cas d'accident technologique engageant sa responsabilité* | 3.3.1.2 | |
| Note méthodologique | 4.5 | |
| Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations présentées dans la DPEF | 4.6 | |

6

# Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière figurant dans le rapport de gestion

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux comptes de la société Rubis, accrédité par le Cofrac Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

## RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient à la Gérance d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou sur demande au siège de la Société).

## INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

## RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 [1] :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi qu'en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour le risque du changement climatique, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités [2] ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 22 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre décembre 2020 et avril 2021 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction RSE & Conformité.

(1) *ISAE 3000* – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

(2) *Rubis Énergie/Vitogaz Switzerland – informations sociales et éthiques ; Rubis Énergie/SRPP – informations sociales et éthiques ; Rubis Énergie/SARA – informations sociales, environnementales et éthiques ; Rubis Energy Kenya – informations sociales et éthiques ; JV Rubis Terminal/Rotterdam – informations sociales, environnementales et éthiques ; JV Rubis Terminal/Rouen – informations environnementales et éthiques.*

## CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration de Performance Extra-Financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère, conformément au Référentiel.

## COMMENTAIRES

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- les déchets dangereux et les émissions consolidées de COV de la JV Rubis Terminal sont publiés sur une périodicité décalée d'un an : les valeurs publiées correspondent à l'exercice 2019, sur l'ensemble des sites français, d'Anvers, de Rotterdam et de Dörtyol (Turquie).

Fait à Paris-La Défense, le 22 avril 2021

L'organisme tiers indépendant,

**Mazars SAS**

**Edwige REY**

Associée RSE & Développement Durable

## ANNEXE : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

### INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) RELATIVES AUX PRINCIPAUX RISQUES

- Pollution des eaux et des sols
- Pollution atmosphérique
- Changement climatique
- Utilisation des ressources
- Sécurité des opérations
- Sécurité des personnes
- Diversité et égalité des chances
- Développement des compétences

### INDICATEURS QUANTITATIFS INCLUANT LES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- Effectif total fin de période, ventilation hommes/femmes
- Taux d'absentéisme
- Nombre d'heures de formation, y compris les formations liées à la sécurité
- Taux de fréquence des accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles
- Consommation d'énergie
- Émissions de COV
- Émissions de $CO_2$ des activités industrielles
- Émissions de $CO_2$ des produits vendus (en central)
- Mise en œuvre du programme de lutte contre la corruption

**Crédits photographiques**
(sauf mention contraire)

© Photothèque groupe Rubis - © Gilles Dacquin - © iStock

**Siège social**
46, rue Boissière - 75116 Paris
784 393 530 RCS Paris
Tél. : +33 (0) 1 44 17 95 95

**Relations Investisseurs**
**Tél.: +33 (0) 1 45 01 72 32**

Conception & réalisation LABRADOR INFORMATION DESIGN +33 (0)1 53 06 30 80

LA VOLONTÉ D'ENTREPRENDRE,
LE CHOIX DE LA RESPONSABILITÉ