

Sur la voie de la durabilité

Fidèles aux valeurs qui guident notre entreprise depuis sa fondation en 1924, nous demeurons engagés envers nos employés, nos clients, nos communautés et nos partenaires.

Nous travaillons à réduire les émissions de notre entreprise et à bâtir un avenir faible en carbone et durable. Ce travail permet à Irving Oil d'assurer sa résilience et sa croissance à long terme tout au long du processus de transition énergétique, tout en maintenant des activités de base solides, fiables et sécuritaires qui offrent de la valeur à nos clients.

Sur la voie du développement durable, nous prenons des mesures concrètes pour faire évoluer notre entreprise, en nous concentrant sur les principales priorités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Nous sommes passés à l'action l'an dernier, et sommes fiers de ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant.

Notre stratégie de transition énergétique met l'accent sur :

- 1 Raffineries plus vertes
- 2 Hydrogène et nouvelles énergies
- 3 Biocarburants
- 4 Échanges de produits énergétiques
- 5 Autres activités en contact avec la clientèle

Nos objectifs en matière d'émissions



année de référence
2005

Viser une réduction de **30 %** des émissions de gaz à effet de serre (type 1 et 2) d'ici **2030**.

Prendre des mesures concrètes pour atteindre un objectif de **carbonneutralité** d'ici **2050**.

Émissions des raffineries

*Émissions de type 1 en 2022

Raffinerie de Saint John	Raffinerie de Whitegate
2 964 365 tonnes d'éq. CO ₂	308 081 tonnes d'éq. CO ₂

**Émissions de type 2 en 2022

Raffinerie de Saint John	Raffinerie de Whitegate
63 216 tonnes d'éq. CO ₂	23 450 tonnes d'éq. CO ₂

Réalisations environnementales



Nous sommes plus qu'à mi-chemin de notre objectif de 30 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre (type 1 et 2) par rapport aux niveaux de 2005.



Investissement dans la transformation des déchets en gaz naturel renouvelable pour appuyer la décarbonisation de nos activités.



Augmentation de la production de biocarburant à notre raffinerie de Whitegate.



Plus important acquéreur de certificats d'énergie renouvelable dans le cadre du projet éolien Burchill.



Élargissement de notre réseau de bornes de recharge pour véhicules électriques, et ajout de bornes de marque Irving.

*Type 1 - Émissions directes de GES : les émissions directes de GES sont issues de sources qui appartiennent ou sont gérées par l'entreprise (par exemple, les émissions causées par la combustion des chaudières, fournaies, véhicules, etc. appartenant à l'entreprise ou gérés par elle; les émissions issues de la production chimique à partir d'équipement de traitement appartenant à l'entreprise ou géré par elle).

**Type 2 - Émissions associées à l'électricité générée par l'entreprise, au chauffage, à la réfrigération ou à la vapeur achetées pour sa propre consommation.

Source : World Resources Institute et World Business Council on Sustainable Development (WRI/WBCSD) Le Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise, édition révisée, mars 2004



Journée de nettoyage à la raffinerie de Saint John (N.-B.)

Santé et sécurité

- Nous avons atteint nos objectifs en matière de taux ISP (événements liés à la sécurité des procédés) pour le Raffinage et l'approvisionnement et les Ventes et le marketing.
- Nous avons offert deux séances de formation sur la sécurité des procédés à plus de 330 employés.
- Nous avons investi 190 millions \$ dans l'Opération Ram, projet de réfection visant à améliorer la sécurité, la durabilité et la fiabilité des activités de la raffinerie de Saint John.
- Pour la troisième année consécutive, notre équipe de Saint John a reçu le Prix de manutention sécuritaire remis par le CN.
- Le programme de discipline opérationnelle weCommit concerne maintenant nos équipes de l'Approvisionnement, de la planification et des négociations, du Détail et des flottes, des Mélanges et du conditionnement, et des Ventes de gros et de produits spécialisés.



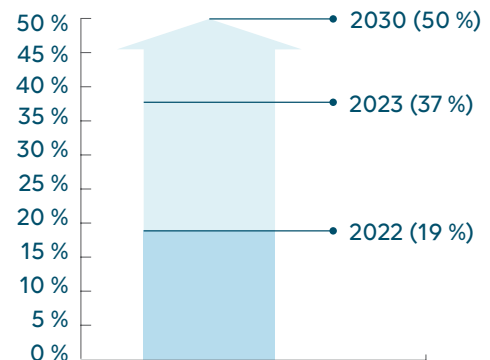
Notre personnel

- Augmentation de la représentation des femmes dans les postes de direction à 35 % en 2022, en vue d'atteindre 40 % d'ici 2030.
- Notre formation en santé mentale est désormais offerte à l'ensemble de notre main-d'œuvre.
- Nous comptons parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada pour la huitième année consécutive.
- Lancement de notre programme obligatoire en développement du leadership, qui englobe cinq domaines de perfectionnement.
- Parmi nos gestionnaires, 90 % ont suivi la formation en santé mentale et 97 % ont suivi la formation sur les préjugés inconscients.

Impact social

- Nous avons investi 6,8 millions \$ dans la collectivité, en appuyant plus de 450 causes dans nos régions d'exploitation.
- Les employés ont fait 13 545 heures de bénévolat, et ont recueilli 215 144 \$ CA en dons.
- Notre programme phare Faites le plein d'amour a dépassé le nombre total de 100 000 familles soutenues depuis 2002.
- Augmentation de 101 % du nombre de jeunes touchés par les programmes que nous soutenons par rapport à 2019.
- La participation à notre programme Bonne énergie en action incitant les employés à s'impliquer de manière positive dans leur communauté est passée de 19 %, en 2022, à 37 %, en 2023.

Participation à notre programme Bonne énergie en action



Gouvernance

- Surveillance continue du conseil d'administration, dont quatre des six membres sont des administrateurs indépendants et 33 % sont des femmes.
- 99 % de nos employés ont pris part à la lecture annuelle du Code de déontologie, qui énonce les pratiques d'affaires éthiques à respecter.
- 99 % de nos employés ont suivi la formation sur le harcèlement professionnel et la prévention de la violence, en plus d'attester de leur compréhension de la politique en cette matière.
- Nous avons unifié notre approche quant à la gestion des changements afin d'améliorer la cohérence de nos processus et normes de contrôle.
- 98 % de nos employés ont suivi la formation en cybersécurité afin d'assurer notre protection contre les menaces éventuelles.