

100
ANS
1924-2024



RAPPORT SUR LA
DURABILITÉ
2023

Dans ce rapport

- 3 **Aperçu**
 - À propos d'Irving Oil
 - La parole de nos dirigeants
 - 100 ans de service
 - Notre approche face à la durabilité
 - Sujets importants
 - Les façons dont nous mobilisons nos parties prenantes

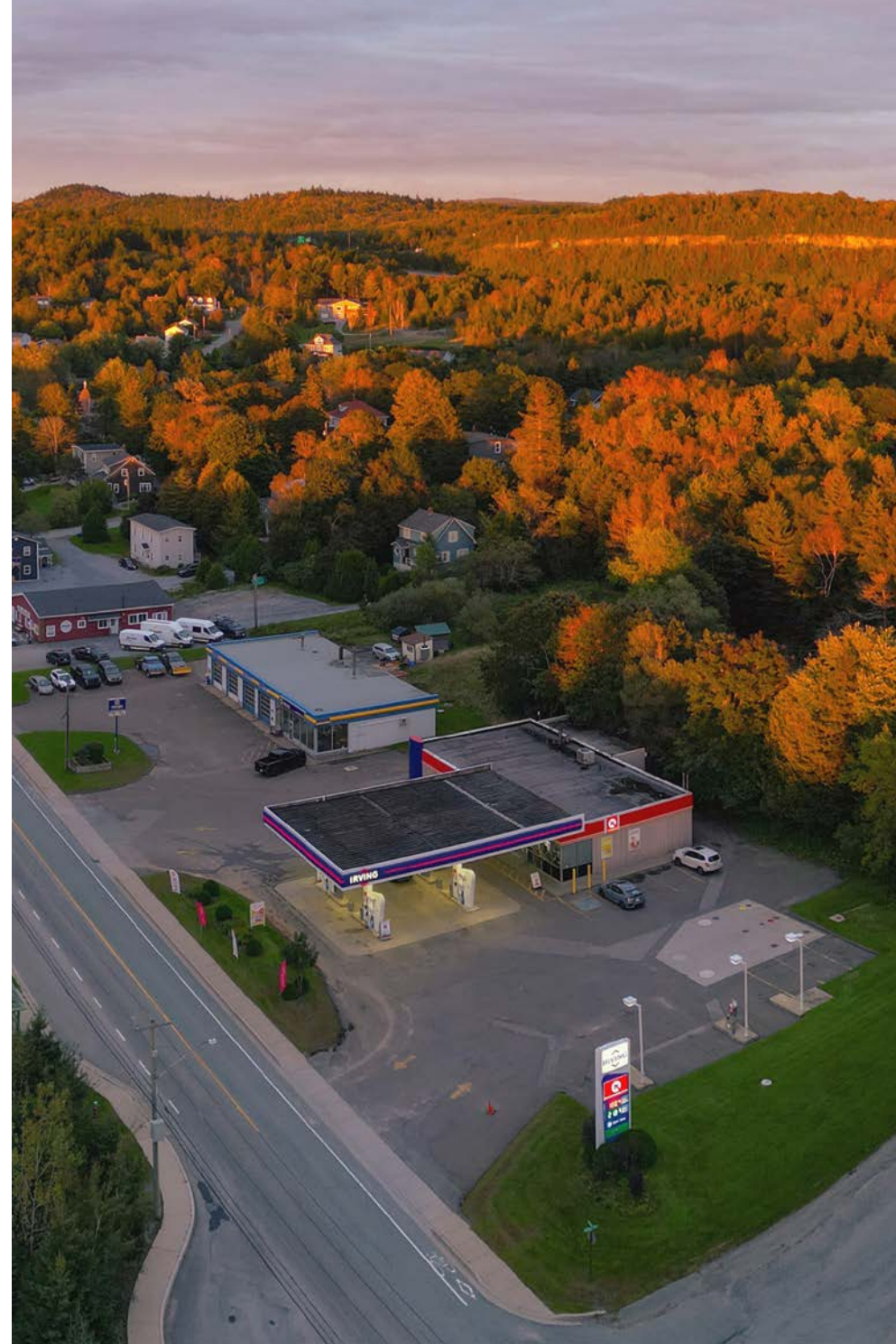
- 12 **Coup d'œil sur nos objectifs de durabilité**

- 14 **Environnement – La responsabilité de protéger notre planète**
 - Notre stratégie de transition énergétique
 - Changements climatiques
 - Durabilité environnementale
 - Biodiversité

- 37 **Plan social – Notre valeur selon laquelle les gens comptent**
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Développement de nos ressources humaines
 - Impact social

- 64 **Gouvernance – Une entreprise solide et durable**
 - Gérer notre entreprise de façon responsable
 - Protéger nos données
 - Pratiques commerciales éthiques

- 72 **Annexe**
 - Tableau de rendement ESG



An aerial photograph of a vast forest with trees in various shades of green and yellow, indicating autumn. In the foreground, a large, modern building with a dark roof and light-colored walls is visible, situated on a rocky outcrop. The sky is overcast with soft, grey clouds.

À propos d'Irving Oil

Chaque jour depuis 1924, nous sommes fiers d'offrir des produits de qualité et de la bonne énergie à nos clients et nos collectivités. Irving Oil est une entreprise internationale de raffinage et de marketing qui jouit d'un historique de partenariats et de relations à long terme. Fondée en 1924, Irving Oil exploite la plus grande raffinerie du Canada à Saint John, au Nouveau-Brunswick, ainsi que plus de 900 établissements de ravitaillement et un réseau de terminaux de distribution couvrant l'est du Canada et la Nouvelle-Angleterre. Elle exploite également la seule raffinerie d'Irlande, située dans le village de Whitegate. En 2019, Irving Oil a élargi sa présence en Irlande en acquérant Top Oil, un important fournisseur de mazout domestique, d'essence et de carburant diesel. Irving Oil a établi ses activités en Europe en 2014 en ouvrant un bureau à Londres, en Angleterre, et un réservoir à Amsterdam. Classée parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada pendant huit années consécutives, Irving Oil privilégie la clientèle et les collectivités et s'engage envers la croissance future.

Rothsay (N.-B.)

La parole de nos dirigeants

En réfléchissant à l'année remarquable qu'ont connue notre entreprise et le monde qui nous entoure, nous sommes fiers de la façon dont nos équipes ont accentué les efforts vers un avenir durable. Face aux défis, elles continuent de se retrousser formidablement les manches, faisant preuve d'innovation, de résilience, d'engagement et de gentillesse.

Cette année, nous célébrons un jalon important : Irving Oil entame sa 100^e année d'activité. Depuis 1924, nous croyons que le service est au cœur de tout; une valeur que nous appliquons non seulement à nos clients, mais aussi à nos parties prenantes, à nos collectivités et à l'environnement.

Tout en célébrant cette réalisation historique, depuis nos humbles débuts lorsque notre fondateur K.C. Irving a ouvert son premier garage et sa première station-service dans sa ville natale de Bouctouche, au Nouveau-Brunswick, nous nous tournons vers une période charnière et complexe pour notre industrie.

En juin, nous avons annoncé un processus d'examen stratégique pour l'entreprise, et pendant qu'il se poursuit, nous continuerons de privilégier la création de valeur pour nos clients, tout en livrant en toute sécurité des produits de qualité et de l'énergie fiable. Nous ferons toujours preuve de souplesse sur ce parcours en compagnie de nos employés, nos clients et nos parties prenantes.

En 2023, nous avons pris des mesures concrètes pour assurer l'évolution de nos activités, dont l'important renforcement des capacités et l'affectation de ressources aux initiatives environnementales, sociales et de gouvernance, ainsi que l'avancement de projets significatifs dans le cadre de notre transition énergétique. L'évolution de notre Bureau d'exécution des programmes stratégiques, depuis son lancement en 2022, s'est révélée un facteur clé.

Comme il n'existe aucune solution unique à la décarbonisation, ce rapport met en lumière plusieurs piliers stratégiques qui composent notre stratégie de transition énergétique. Dans un paysage énergétique en constante évolution, nous savons que nos priorités et nos objectifs pourraient changer au fil du temps, afin de garder le cap sur les aspects importants et aborder de manière réaliste les influences externes autour de nous. Nous continuerons d'évaluer nos opérations avec flexibilité, en réponse à un contexte mondial en métamorphose.

Nous sommes fiers de rendre compte de nos progrès par rapport à notre objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de 30 % d'ici la fin de 2030. Nos deux raffineries, qui représentent la grande majorité des émissions de notre entreprise, ont réussi à réduire de plus de 15 % leurs émissions de type 1 et 2 à ce jour, ce qui représente plus de 50 % de notre objectif pour 2030. Vous trouverez plus de détails sur cet important jalon à la page 18.

Bien que notre cible de 2030 soit toujours à notre portée, nous savons que la voie à suivre pour l'atteindre, en parallèle avec notre cible de 2050, est en partie indépendante de notre volonté. En effet, le rythme global de la transition énergétique mondiale demeure incertain, divers signaux et indices suggérant une grande volatilité dans le paysage énergétique et l'environnement politique correspondant. Compte tenu de cette incertitude, nous continuerons de faire progresser notre stratégie et nos projets bien établis tout en surveillant le rythme de cette transition énergétique, en obtenant du financement, en préparant des programmes et en structurant un engagement proactif en matière de politiques publiques afin de devenir un solide partenaire sur le cheminement vers la carboneutralité.

Au cours de la dernière année, nous avons démontré notre engagement à être un collaborateur de confiance lorsque cela comptait : 2023 a été marquée par des catastrophes naturelles sans précédent qui ont touché plusieurs de nos régions opérationnelles.

Des feux de forêt dévastateurs aux crues soudaines en passant par les dégâts causés par les ouragans, les catastrophes naturelles de 2023 ont laissé des cicatrices profondes. Offrant des dons de carburant et d'équipement ainsi que des repas aux premiers répondants, nos équipes ont travaillé fort pour soutenir nos collectivités durement touchées et maintenir nos infrastructures essentielles.

En tenant compte des répercussions financières et émotionnelles importantes de ces urgences, en plus des pressions inflationnistes croissantes qui influencent le coût de la vie pour les familles, nous avons fait des investissements importants dans les collectivités où nous sommes présents au cours de la dernière année, notamment en offrant de l'assistance aux étudiants et aux familles à faible revenu ainsi qu'en favorisant l'amélioration des soins de santé.

Au moment de la publication de notre rapport sur la durabilité 2023, notre équipe continue d'incarner les valeurs sur lesquelles notre entreprise s'est fondée en 1924, en faisant ce qui est juste pour nos employés, nos clients et nos collectivités, aujourd'hui et demain.



Ian Whitcomb
Président



De notre président émérite

Cette année marque le 100^e anniversaire d'Irving Oil. Un important jalon pour notre entreprise.

Bien que beaucoup de choses aient changé depuis que mon père a fondé son entreprise, notre conviction demeure la même : nos clients, nos employés et notre communauté méritent que nous fassions ce qui est juste.

C'est pourquoi je tiens à remercier tous nos employés.

Merci pour votre dévouement et vos efforts acharnés.

Merci d'avoir travaillé ensemble pour faire de notre entreprise ce qu'elle est aujourd'hui.

En nous tournant vers l'avenir, en ces temps de transition pour notre entreprise, notre industrie et le monde entier, nous sommes heureux de vous présenter notre Rapport sur la durabilité 2023 – effort collectif de toutes nos équipes qui, d'année en année, sont fières de prendre les mesures nécessaires pour nous assurer un avenir durable.

Notre entreprise évolue, tout en demeurant ancrée dans les fondements sur lesquels elle a été bâtie.

Merci.

Cordialement,



Arthur L. Irving
Président émérite



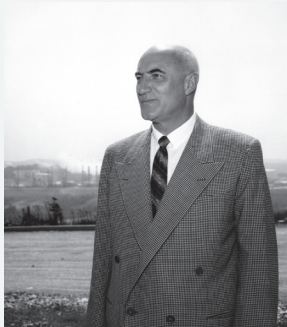
“ Notre entreprise évolue, tout en demeurant ancrée dans les fondements sur lesquels elle a été bâtie. ”

– Arthur L. Irving

100 ANS

1924-2024

“ Passionnez-vous pour ce que vous faites. Ne ménagez aucun effort. ”
– Arthur L. Irving



K.C. Irving convertit son concessionnaire Ford à Saint John, au Nouveau-Brunswick, en siège social d'Irving Oil, l'édifice Golden Ball où l'entreprise aura pignon sur rue jusqu'en 2019.

1931

Arthur Irving se joint à l'entreprise avec son père et ses frères, Jim et Jack, inaugurant une ère de croissance rapide.

1951



Arthur Irving se joint au conseil d'administration de Canards Illimités Canada, dont il deviendra éventuellement le président. C'était le début d'un long partenariat.

**Années
1970**

Irving Canaport ouvre le premier terminal en eau profonde de l'hémisphère occidental, donnant à la raffinerie de Saint John un accès mondial au pétrole brut.

1970

Le fondateur d'Irving Oil, K.C. Irving, ouvre son premier garage et station-service à Bouctouche, au Nouveau-Brunswick, la genèse de ce qui deviendrait une entreprise énergétique mondiale.

1924



Une culture de l'innovation



20 juillet 1960

La raffinerie Irving Oil, d'une valeur de 50 millions, ouvre ses portes à Saint John, au Nouveau-Brunswick, et peut traiter 38 500 barils de pétrole brut par jour. Dans les années 1970, elle deviendra la plus grande raffinerie au Canada.

Arthur Irving occupant maintenant les fonctions de président, Irving Oil pénètre le marché américain, ouvrant sa première station-service dans le Maine.



1972

Le programme Faites le plein d'amour commence à offrir des cartes-cadeaux de carburant aux familles qui se déplacent afin d'obtenir des soins médicaux pour un enfant. On l'étendra pour soutenir les familles dans nos régions opérationnelles.

2002

Axé sur le service à la clientèle et la propreté, le premier restaurant Big Stop ouvre ses portes à Aulds Cove, en Nouvelle-Écosse, offrant les saveurs de chez nous et d'excellentes installations pour les clients.

1984

La modernisation d'une raffinerie de 1,5 milliard entraîne une augmentation de la capacité quotidienne, le plus important investissement de l'histoire de l'entreprise.

1998



Irving Oil devient la première société pétrolière à recevoir le prix de l'Excellence en matière d'air pur de l'Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis pour son carburant à faible teneur en soufre.

2003

Expansion de l'autre côté de l'Atlantique



En 2014, sous la direction d'Arthur Irving, Irving Oil étend sa portée de l'autre côté de l'Atlantique, établissant des activités commerciales au Royaume-Uni et de mélange à Amsterdam, suivi de l'acquisition de la seule raffinerie d'Irlande en 2016. En 2019, Arthur guide l'acquisition de Top Oil, important fournisseur de mazout de chauffage résidentiel, d'essence et de carburant diesel, portant l'effectif mondial de l'entreprise à plus de 4 000 employés.

Irving Oil figure parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada, témoignant de son dévouement envers ses employés. L'entreprise conservera ce titre pendant plusieurs années consécutives.

2016



Irving Oil, en collaboration avec la Fondation de la famille Arthur L. Irving et Arthur, Sandra et Sarah Irving, établit l'Arthur L. Irving Institute for Energy and Society au Collège Dartmouth.

2016

Des bornes de recharge pour véhicules électriques sont installées dans les points de vente au détail d'Irving, devenant un réseau de recharge rapide de premier plan au Canada atlantique et en Nouvelle-Angleterre.

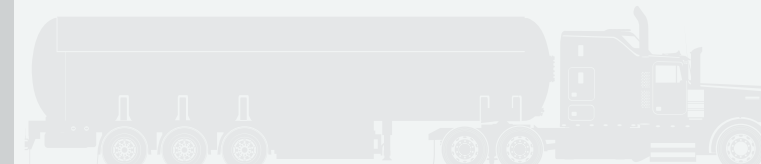
2017

L'engagement d'Irving Oil à l'égard de la collectivité et d'un avenir énergétique durable inspire un nouveau niveau d'objectifs ESG pour l'entreprise, énoncés dans son premier rapport sur la durabilité.

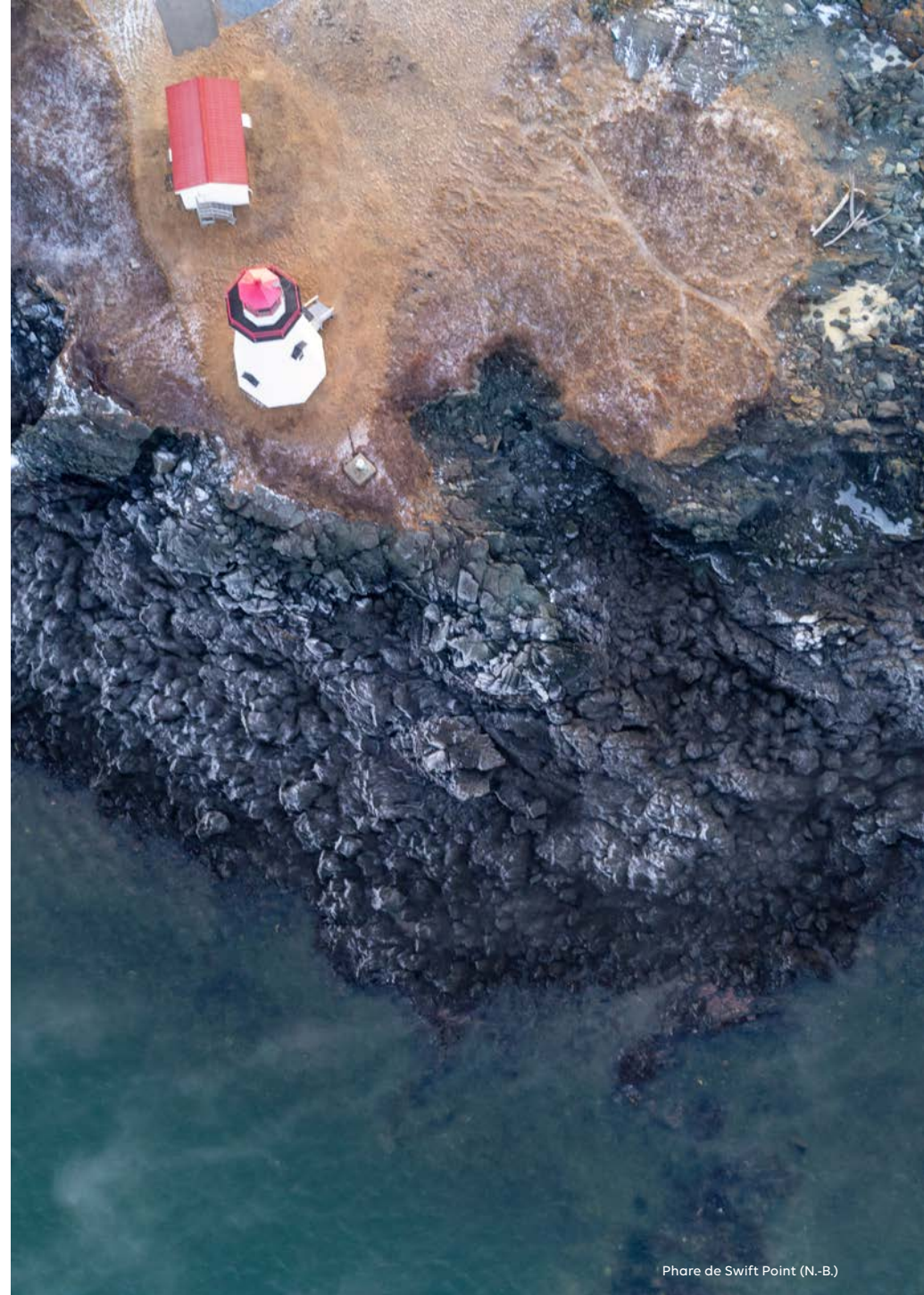
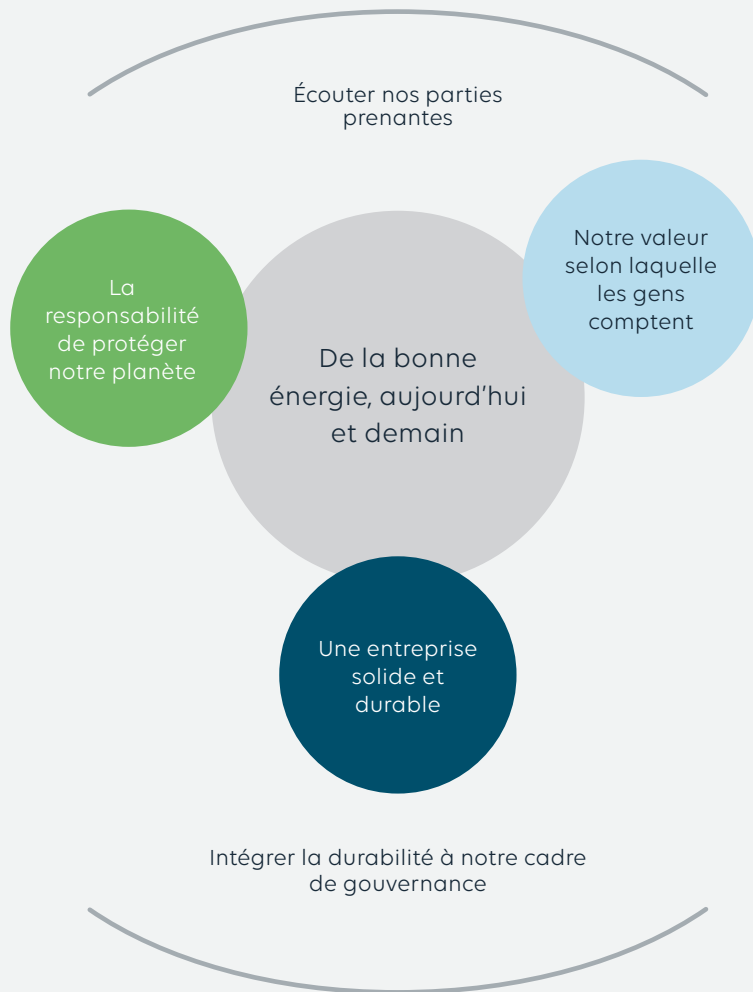
2021

“ Pour obtenir le respect, vous devez le mériter. ”
– Arthur L. Irving

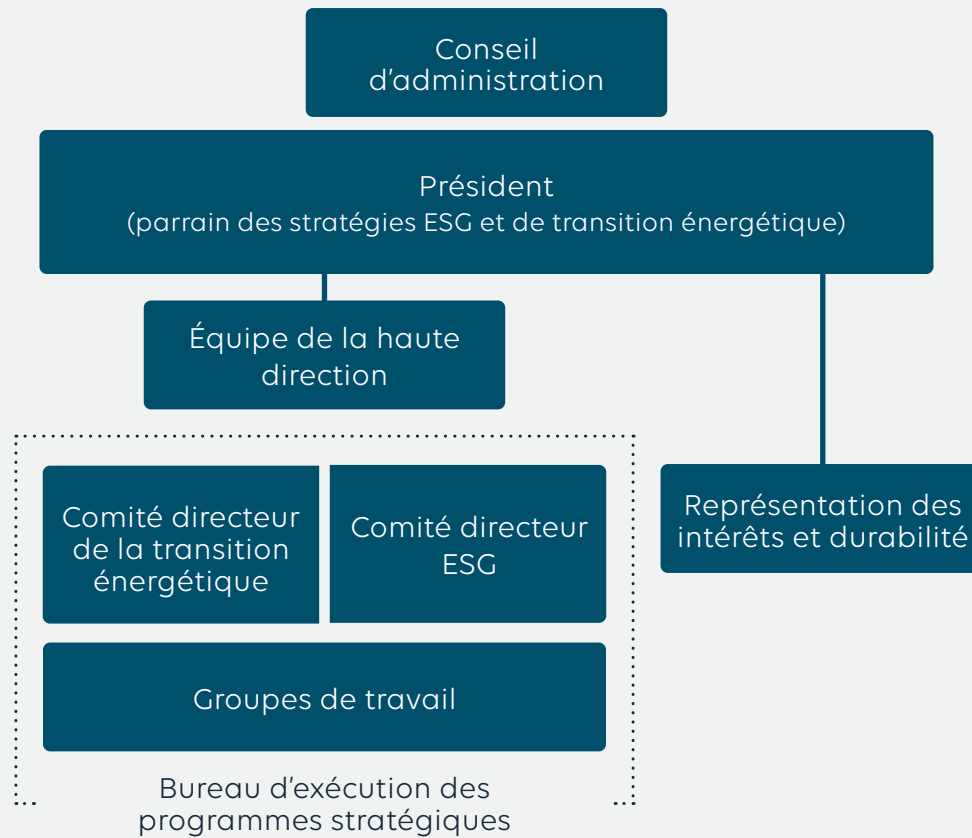
“ N'oubliez jamais de dire merci. À vos employés et à vos clients. ”
– Arthur L. Irving



Notre approche face à la durabilité



Notre structure de durabilité



Bureau d'exécution des programmes stratégiques

Notre Bureau d'exécution des programmes stratégiques est une équipe hautement collaborative formée en 2022 et chargée de la réalisation de nos programmes stratégiques, dont notre stratégie de transition énergétique. Cette équipe multidisciplinaire se concentre sur l'effet de portefeuille de programmes critiques et complexes qui englobent la transition énergétique, la réglementation sur les carburants propres et les facteurs ESG. Elle contribue à leur priorisation à mesure que nous opérons la transition énergétique, tout en évaluant la faisabilité et en mobilisant les ressources pour gérer et exécuter les projets.

Sujets importants

Nous nous concentrons sur des sujets importants qui :

- Sont pertinents pour nos parties prenantes, notamment nos employés, nos clients, les collectivités, les prêteurs, les investisseurs et les organismes de réglementation.
- Sont informés par des cadres, des normes et des lignes directrices de déclaration volontaire des facteurs ESG, comme ceux du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), de la Global Reporting Initiative (GRI), du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) et des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.
- Représentent notre but et notre stratégie d'entreprise, dont notre engagement envers la sécurité, nous permettant de créer de la valeur pour nos parties prenantes à long terme.

Nous continuons de surveiller l'évolution des normes de déclaration en matière de durabilité dans les régions où nous exerçons nos activités, et nous préparons notre programme de déclaration en vue de respecter la réglementation future.

Nous révisons actuellement notre cadre d'importance relative en vue de rendre compte officiellement de nos progrès ESG pour nos entités européennes, en vertu

des normes européennes de déclaration en matière de durabilité qui entreront en vigueur en 2025-2026. Pour en savoir plus, consultez la page 19.

Dans ce rapport, nous présentons les indicateurs de rendement ESG pour 2023 dans tous nos domaines d'intérêt. Les indicateurs environnementaux couvrent toutefois uniquement la période de 2022 en raison des délais nécessaires pour achever le traitement des données*. Les données environnementales et réglementaires font l'objet d'un processus d'examen avant la production du rapport. Cependant, certaines données historiques doivent être modifiées en raison de l'amélioration des méthodes de calcul, de changements aux principes de déclaration ou d'autres motifs. Les écarts importants qui respectent notre seuil minimal seront redressés dans la prochaine édition du Rapport sur la durabilité d'Irving Oil, avec des explications des changements. Voir les indicateurs révisés pour cette période à la page 73.

Tout au long du présent rapport, nous indiquons les données actuelles pour la période visée. Pour obtenir des données comparatives des années précédentes et une vue d'ensemble de notre rendement ESG ainsi que de notre respect des normes, veuillez consulter l'annexe à la page 72.

*Conformément à nos pratiques de déclaration des données environnementales de l'année civile précédente utilisées pour les rapports antérieurs.





Environnement	Santé et sécurité	Employés	Impact social	Impact économique	Gouvernance
<ul style="list-style-type: none">• Changements climatiques et transition énergétique• Technologie et innovation• Environnement<ul style="list-style-type: none">- Air- Eau- Déchets- Biodiversité	<ul style="list-style-type: none">• Sécurité des procédés• Sécurité personnelle• Santé mentale• Préparation et intervention en cas d'urgence	<ul style="list-style-type: none">• Diversité et inclusion• Bien-être des employés• Apprentissage et perfectionnement• Attraction et conservation des talents	<ul style="list-style-type: none">• Relations avec les intervenants• Investissement communautaire• Équité et droits de la personne	<ul style="list-style-type: none">• Contribution économique• Possibilités d'emploi• Immobilisations et investissements stratégiques• Chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none">• Surveillance du conseil d'administration• Conduite éthique• Gestion des risques• Sécurité de l'information et protection des renseignements personnels

Les façons dont nous mobilisons nos parties prenantes





Employés	Communauté financière	Gouvernement et organismes de réglementation	Voisins et communauté	Clients	Fournisseurs et entrepreneurs
<ul style="list-style-type: none"> • Prix de service des employés • Possibilités d'engagement communautaire • Activités et expériences de renforcement de l'esprit d'équipe • Événements régionaux annuels et appels de mise à jour avec la haute direction • Réseau de la diversité et de l'inclusion • Discussions virtuelles et occasions d'apprentissage • Bulletin « People Matters » • Code d'éthique • Ligne de signalement des infractions au code d'éthique (tiers) • Processus de gestion du rendement • Réunions et rapports sur la sécurité • Communications régulières aux employés : mises à jour trimestrielles de la haute direction, bulletins par courriel, intranet, écrans numériques, messages au personnel de première ligne 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports trimestriels aux prêteurs et investisseurs • Réunions annuelles avec les prêteurs et investisseurs • Communications continues avec les prêteurs et investisseurs • Communiqués de presse sur les questions importantes pour l'entreprise • Visites sur place et des installations 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication régulière et franche, et établissement de relations • Collaboration à l'élaboration de politiques et à la modification de la réglementation • Conformité réglementaire, rapports et déclarations • Réunions bilatérales avec divers ordres de gouvernement • Comités de travail techniques multipartites • Associations industrielles et groupes d'affaires • Visites sur place et des installations 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats communautaires de longue date (p. ex., écoles, hôpitaux, organismes communautaires) • Programmes de responsabilité sociale d'entreprise : dons, commandites et activités de bénévolat des employés • Médias sociaux et site Web • Communiqués de presse • Programme d'appels d'inquiétude • Renseignements sur nos mesures d'intervention d'urgence et la sécurité de nos installations sur notre site Web • Participation aux comités de liaison avec la collectivité et aux tables rondes de l'industrie et communautaires • Publipostage aux voisins • Bulletin du voisinage • Visites sur place et des installations 	<ul style="list-style-type: none"> • Visites sur place et des installations • Service à la clientèle en tout temps • Communications sur le programme de fidélisation • Sondages sur l'avis des consommateurs • Événements de reconnaissance • Événements et salons professionnels • Courriels, application mobile, publipostage et communications dans les médias sociaux • Site Web et soumission de formulaires de contact • Médias traditionnels et numériques • Affichage sur place et écrans numériques • Textos (Irlande) • Messages privés sur les médias sociaux • Invitation à donner son avis par texto affichée dans nos toilettes, restaurants, voies de ravitaillement, salons, douches, etc. • Événements d'ouverture de nouveaux établissements 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification des fournisseurs (processus d'appels d'offres et autres) • Suivi du rendement en matière de sécurité et collaboration • Renseignements et directives sur la santé, la sécurité et le travail fournis aux entrepreneurs • Partage d'informations avec les entrepreneurs lors de rencontres régulières (causeries sur la sécurité) • Gestion des fournisseurs et des contrats

Coup d'œil sur nos objectifs de durabilité

ENVIRONNEMENT : La responsabilité de protéger notre planète







Domaine	Objectif	Cible	Page	Objectifs de développement durable (ODD)
Changements climatiques	Réduire les émissions de gaz à effet de serre (type 1 et 2)	30 % d'ici la fin de 2030	18	 
	Prendre des mesures actives pour atteindre la carboneutralité	D'ici 2050		
Durabilité environnementale	Réduire les contaminants atmosphériques et les rejets d'eaux usées	Sous les critères réglementaires	27	 
	Réduire le nombre d'incidents environnementaux	Sous un taux d'incidents liés à la sécurité des procédés (ISP) combiné de 0,3 pour le raffinage et l'approvisionnement Sous un taux ISP de 0,17 pour les ventes et le marketing		
	Soutenir les efforts de conservation de la biodiversité chaque année	Financer la recherche scientifique et les initiatives de conservation; offrir des possibilités d'éducation et de sensibilisation		

PLAN SOCIAL : Notre valeur selon laquelle les gens comptent

Domaine	Objectif	Cible	Page	Objectifs de développement durable (ODD)
Santé et sécurité	Atteindre un rendement en matière de sécurité de premier quartile	Ventes et marketing : Taux FBS* inférieur à 1,41 et ISP inférieur à 0,17 Raffinage et approvisionnement : Taux FBS* inférieur à 0,5 et ISP inférieur à 0,3	38	
	Améliorer continuellement le rendement personnel et de sécurité des procédés et réduire les risques	Gérer les risques opérationnels de façon ciblée et enquêter sur les quasi-incidents Exécuter des processus d'intendance trimestriels hautement ciblés associés aux principaux indicateurs et tendances de sécurité		
	Offrir une formation de base en santé mentale à tous les gestionnaires de personnel	Suivre la formation dans la première année	43	
	Offrir aux employés des possibilités de formation axées sur le mieux-être et la santé mentale	Au moins quatre séances par année		
Diversité et inclusion	Maintenir la parité hommes-femmes dans les rôles de direction d'entreprise	-	44	 
	Accroître la représentation des femmes dans tous les rôles de direction, en s'efforçant d'atteindre la parité hommes-femmes	40 % d'ici 2030		
				

*Fréquence des blessures signalées

PLAN SOCIAL : Notre valeur selon laquelle les gens comptent

Domaine	Objectif	Cible	Page	Objectifs de développement durable (ODD)
Développement de nos ressources humaines	Mettre l'accent sur la formation de base en leadership, qui comprend les étapes obligatoires suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Formation obligatoire sur les préjugés inconscients • Formation de base obligatoire sur la santé mentale • Sprints de leadership 	D'ici 2025 : <ul style="list-style-type: none"> • Formation sur les préjugés inconscients au cours de la première année en tant que gestionnaire • Formation sur la santé mentale au cours de la première année en tant que gestionnaire • Neuf sprints de leadership dans les trois ans suivant la date d'embauche ou la date de lancement du programme (avril 2023) 	49	  
	Offrir un programme actif de perfectionnement des diplômés, accompagné du recrutement annuel de nouveaux diplômés	D'ici 2025, atteindre un taux de maintien en poste de plus de 90 % tout au long du programme		
	Offrir aux employés des occasions d'apprentissage sur des sujets liés à la transition énergétique	Au moins deux fois par année		
Impact social	Accroître la participation des employés à notre programme Bonne énergie en action	Participation de 50 % d'ici 2030	52	  
	Aider plus de familles à accéder à des services essentiels en faisant don de cartes d'essence pour les déplacements	Augmentation de 25 % par rapport au niveau de 2019 d'ici 2030	56	
	Aider les familles locales dans le besoin chaque année en donnant l'énergie nécessaire pour chauffer leur maison	175 familles par année		
	Soutenir des organismes sans but lucratif en fournissant du carburant pour leurs véhicules pendant une période d'un an	Un organisme dans chacun des pays que nous desservons (Canada, États-Unis, Irlande)		
	Accroître le nombre de jeunes et de jeunes adultes qui participent aux programmes que nous appuyons	Augmentation de 25 % par rapport au niveau de 2019 d'ici 2030	61	
Créer plus d'occasions de participation des employés aux initiatives de mentorat des jeunes	25 % de toutes les heures de bénévolat appuyant l'éducation et l'autonomisation des jeunes d'ici 2030			

GOVERNANCE : Une entreprise solide et durable

Domaine	Objectif	Cible	Page
Gérer notre entreprise de façon responsable	Continuer d'intégrer les facteurs ESG à notre cadre de gouvernance	–	65
	Appuyer une surveillance efficace par notre conseil d'administration et notre équipe de la haute direction	–	
	Gérer prudemment les risques pour notre entreprise, affecter les ressources de façon responsable et démontrer les progrès réalisés dans l'évolution de notre entreprise	–	
Protéger nos données	Suivre la formation annuelle sur la cybersécurité	100 % par année	69
	Effectuer des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée pour les projets ou les systèmes qui utilisent ou partagent des données personnelles	100 % par année	
Pratiques commerciales éthiques	Effectuer l'examen et l'approbation du Code de déontologie	100 % par année	71
	Suivre la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et approuver la politique connexe	100 % par année	

100
ANS
1924-2024

ENVIRONNEMENT

La responsabilité de protéger notre planète

NOTRE STRATÉGIE DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Notre objectif

Nous célébrons aujourd'hui les 100 ans de l'entreprise, et nous sommes toujours déterminés à maintenir un secteur d'activité de base solide, fiable et sécuritaire offrant de la valeur à nos clients, tout en participant à des stratégies de réduction des émissions afin d'assurer la résilience à long terme d'Irving Oil et sa croissance tout au long du processus de transition énergétique.

Grâce à tout un éventail d'améliorations et d'investissements, nous avons réalisé des progrès dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités, mais nous savons qu'il nous reste encore du travail à faire.

Le secteur du raffinage est très complexe et intégré, et des progrès technologiques s'avèrent toujours nécessaires pour réduire les émissions de GES. C'est pourquoi notre stratégie de transition énergétique comprend plusieurs piliers stratégiques. En tout temps, notre équipe évalue des projets qui permettront à notre entreprise d'atteindre ses objectifs climatiques.

La capacité des décideurs publics à atténuer l'incertitude réglementaire représente également un facteur clé de la transition énergétique, et permettra à l'industrie et aux gouvernements de respecter leurs objectifs climatiques. De nombreuses politiques et réglementations climatiques sont complexes et peuvent avoir des répercussions sur le commerce ou la compétitivité avec d'autres pays. Notre équipe s'efforce d'élucider ces risques en collaborant activement avec divers groupes d'intervenants, notamment dans le cadre de consultations officielles sur les politiques et la réglementation gouvernementales, de nos propres réunions bilatérales avec le gouvernement, d'un engagement continu pour soutenir les associations de l'industrie ainsi que de la participation de la prise de parole à des événements de transition énergétique pour alimenter la conversation.

Nous travaillons à bâtir un avenir énergétique viable, et nous surveillons ainsi continuellement les principaux indicateurs internes et externes qui nous aident à orienter notre stratégie de transition. Cela comprend les politiques publiques et le paysage réglementaire, la technologie et l'infrastructure, les subventions et les incitatifs, l'évolution de la demande énergétique ainsi que des préférences des consommateurs, la surveillance des prix de l'énergie et des produits de base, les tendances émergentes et les enjeux géopolitiques.

Ce travail nous permet d'adapter rapidement nos stratégies pour tenir compte de l'évolution des tendances ainsi que de la volatilité du paysage énergétique et de l'environnement stratégique correspondant, aidant ainsi Irving Oil à faire des investissements prudents pour mieux gérer les risques et poursuivre le processus transitionnel.

Notre approche

1 Notre stratégie repose sur notre solide secteur de base.

Notre stratégie de transition énergétique s'appuie sur nos principales forces, c'est-à-dire nos employés, nos activités sécuritaires et efficaces ainsi que notre service à la clientèle.

Nous continuerons de la faire évoluer de façon convenable et d'investir dans des occasions qui correspondent à nos valeurs, génèrent la plus grande valeur et contribuent à nos objectifs à long terme.

2 Nous surveillerons les points de référence.

Notre position sur la transition énergétique est continuellement façonnée par des indicateurs clés et leurs répercussions sur notre stratégie. Nous ferons preuve de souplesse pour nous assurer que le rythme et le calendrier des investissements reflètent la vitesse de la transition énergétique.

3 Nous peaufinerons les possibilités.

Nous continuerons de définir des stratégies et des possibilités qui auront une incidence accrue sur notre rendement et notre profil d'émissions. Nous travaillons à l'évolution des projets et des possibilités grâce à des études de faisabilité et d'ingénierie ainsi qu'à l'élaboration d'un modèle d'affaires.

4 Nous prendrons des décisions éclairées.

Nous poursuivrons ce travail en tirant parti de divers modèles de partenariat, afin de gérer les risques et d'appuyer l'élaboration et l'exécution efficaces de projets.

Nous conclurons des ententes prudentes pour le gaz naturel renouvelable et d'autres produits d'importance stratégique, en tenant compte de l'atténuation des risques et des conditions contractuelles.

NOS INITIATIVES STRATÉGIQUES :

1

DES RAFFINERIES PLUS VERTES

Nous nous efforcerons de réduire les émissions et d'améliorer l'efficacité opérationnelle, ce qui nous permettra de diversifier les matières premières et l'offre de produits pour assurer la compétitivité et la pérennité de nos activités. Notre équipe déterminera les possibilités d'intégrer des processus à faibles émissions de carbone et de l'électricité verte pour réaliser la transition énergétique, grâce à des investissements dans de nouvelles technologies et infrastructures.

2

L'HYDROGÈNE ET LES NOUVELLES ÉNERGIES

Bien que l'hydrogène revête une valeur stratégique importante pour notre industrie, tous n'ont pas le même point de vue sur le taux d'adoption nécessaire. L'hydrogène peut stimuler la croissance économique grâce à des solutions à faible émission de carbone, tout en réduisant les émissions et en permettant la diversification des actifs. Nous nous efforçons de mener les marchés émergents de l'hydrogène en stimulant la demande, en tirant parti de la technologie, en préconisant des changements de politiques et en offrant une solution sûre, concurrentielle et fiable pour les utilisateurs en aval. Nous travaillerons à exploiter les possibilités d'énergie renouvelable pour faire progresser nos objectifs de développement durable, au moyen d'une approche éclairée et graduelle s'appuyant sur des projets pilotes en cours et des initiatives stratégiques à l'échelle de l'entreprise.

3

BIOCARBURANTS

Les biocarburants représentent une occasion importante dans le cadre de notre stratégie de transition énergétique, et la demande est appelée à s'accroître dans les marchés principaux en raison de l'augmentation des obligations réglementaires, des incitatifs gouvernementaux et des objectifs de décarbonisation. Nous avons bonifié les investissements dans nos initiatives de mélange d'éthanol, en mettant l'accent sur les technologies émergentes et les matières premières locales, créant ainsi une nouvelle source de valeur stratégique et durable pour Irving Oil et appuyant sa vision de carboneutralité.



Raffinerie de Saint John (N.-B.)

4

COMMERCE ÉNERGÉTIQUE

La transition énergétique a créé des défis, mais aussi des possibilités associées au commerce de produits énergétiques traditionnels et émergents à faibles émissions de carbone. Bien que le domaine du commerce énergétique soit considéré comme une occasion pour nous, car il s'inscrit dans nos marchés principaux, notre approche demeure réfléchie pendant que nous surveillons les signaux et les points de repère. À l'heure actuelle, nous ne menons pas activement de projets progressifs de commerce énergétique.

5

AUTRES ACTIVITÉS EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE

Nous continuerons de miser sur la solidité de notre portefeuille de vente au détail, en mettant l'accent sur la production de valeur ajoutée à partir de carburants de rechange et de revenus en magasin, tout en incorporant des options d'énergie renouvelable. Conformément à notre aspiration de décarboniser notre réseau de vente au détail et de parcs de véhicules, nous avons lancé des projets pilotes de modernisation dans les points de vente actuels afin de réduire l'intensité carbonique et de saisir les possibilités d'efficacité énergétique.



Millennium Drive, Quispamsis (N.-B.)

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

NOS OBJECTIFS :

Réduire de 30 % les émissions de gaz à effet de serre d'ici la fin de 2030*.

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

*par rapport à nos données de référence de 2005



Nos objectifs climatiques

Nous sommes heureux de vous faire part d'une mise à jour provisoire sur nos progrès en matière de réduction des GES, en mettant l'accent sur nos deux raffineries (Saint John et Whitegate), les principales sources d'émissions de type 1* et 2** d'Irving Oil. Les autres actifs et activités d'entreprise comprennent les terminaux maritimes, les dépôts de stockage, les points de vente au détail, les bâtiments, les exploitants des services sur place, etc. En travaillant à l'atteinte de notre objectif de réduction des émissions pour 2030, nous continuerons de mettre à jour et d'adapter notre base de référence selon l'évolution des travaux d'inventaire des émissions de GES pour d'autres secteurs d'exploitation.

Nous avons adopté une stratégie de transition énergétique pour atteindre notre objectif climatique de 2030, et déjà réalisé des progrès à cet égard. Dans le cadre de cette stratégie et de notre vision de carboneutralité d'ici 2050, nous étudions des projets de décarbonisation à court, moyen et long terme (dont l'électrification à faibles émissions de carbone, l'hydrogène, le gaz naturel renouvelable, les biocarburants*** ainsi que le captage, le stockage et l'utilisation du carbone).

Nous avons établi des objectifs climatiques réalistes et tangibles en nous fondant sur la modélisation de l'exécution de projets au sein de notre portefeuille de transition énergétique. Un certain nombre de projets sont approuvés et harmonisés avec notre plan d'activités, les délais d'exécution et d'autres importantes considérations de planification. Pour d'autres, nous attendons des technologies ou

de réglementations gouvernementales clairement définies pour mieux comprendre l'économique et les règles régissant les initiatives individuelles.

Au cours de la dernière année, nous avons examiné les émissions de 2005 de notre raffinerie de Saint John à l'aide des méthodes de quantification actuelles, conformément au protocole sur les GES et au Programme de déclaration des gaz à effet de serre (PDGES) du gouvernement fédéral de 2022. Cette mise à jour comprenait des calculs améliorés par rapport à 2005, dans le but de les normaliser avec les méthodes de quantification actuelles. Notre analyse des émissions de la raffinerie de Saint John en 2005 a ensuite été validée par un vérificateur des gaz à effet de serre tiers, conformément à la norme 14064 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Les émissions de la raffinerie de Whitegate en 2005 ont été déclarées conformément au rapport d'inventaire national de l'Environmental Protection Agency (EPA Ireland), tel qu'il est actuellement publié****. Ces émissions ont été vérifiées par EPA Ireland. Aucun changement important n'a été apporté aux méthodes de quantification des émissions d'EPA Ireland de 2005 à 2022.

Progrès de la réduction des émissions de GES dans les raffineries de Saint John et de Whitegate

Les raffineries de Saint John et de Whitegate ont réduit leurs émissions de type 1 et 2 de plus de 15 % par rapport aux niveaux de 2005 grâce à plusieurs investissements, notamment l'adoption d'un combustible à plus faible teneur en carbone pour les chaudières et les générateurs à chauffage, l'amélioration de l'efficacité énergétique et de la qualité du gaz combustible, l'électrification d'une turbine à vapeur avec des moteurs électriques ainsi que des changements opérationnels et liés aux processus.

*Type 1 – Émissions directes de gaz à effet de serre. Les émissions directes de gaz à effet de serre proviennent de sources qui appartiennent à l'entreprise ou qu'elle gère (par exemple, les émissions provenant de la combustion dans des chaudières, des fournaies, des véhicules, etc., appartenant à l'entreprise ou gérés par celle-ci, et les émissions provenant de la fabrication de produits chimiques dans de l'équipement de procédé appartenant à l'entreprise ou géré par celle-ci).

**Les émissions de GES de type 2 sont indirectes et liées à l'achat d'électricité, de vapeur, de chauffage ou de climatisation. Bien que ces émissions surviennent dans l'entreprise où elles sont générées, elles font partie de l'inventaire de GES de l'entreprise, car elles résultent de la consommation énergétique de l'entreprise. – Source : US EPA (<https://www.epa.gov/climateleadership/scope-1-and-scope-2-inventory-guidance>).

***Certains de ces investissements contribueront à la réduction des émissions de type 3, qui ne sont pas incluses dans notre objectif climatique pour 2030, mais qui contribueront à la réduction dans le secteur des transports en fournissant aux clients des carburants de rechange à faibles émissions de carbone, afin qu'ils puissent réduire leurs émissions et contribuer également à notre vision de carboneutralité d'ici 2050.

****Comprend uniquement les émissions de type 1. Le total des émissions de GES en équivalent CO₂ déclarées comprend le CO₂, mais pas les émissions de CH₄ ou de N₂O.

En calculant nos progrès, nous reconnaissons que les fluctuations opérationnelles, les activités d'exploitation et d'entretien ainsi que les délais d'implantation entraîneront la variation du rendement annuel en matière d'émissions de GES de notre raffinerie. À notre raffinerie de Whitegate, les émissions de type 1 ont augmenté de 2021 à 2022 en raison de l'intensification de la production. La variation des émissions de type 2 de 2020 à 2022 pour la raffinerie de Whitegate a été causée par les changements de l'intensité des émissions du réseau électrique de l'Irlande, comme l'indique la Sustainable Energy Authority of Ireland (SEAI). La variation des émissions de type 2 de 2020 à 2022 pour la raffinerie de Saint John a été causée par les changements dans l'intensité des émissions du réseau électrique du Nouveau-Brunswick, comme l'indique le Rapport d'inventaire national. Les émissions déclarées pour nos produits et terminaux ont augmenté de 2021 à 2022, car le terminal Canaport à Mispec et le terminal de Saint John Est sont maintenant inclus dans nos totaux.

Nous continuerons de surveiller ces changements chaque année, tout en nous concentrant sur l'objectif global d'atteindre la cible de réduction de 30 % d'ici la fin de 2030.

Réduction des émissions de type 2 (intensité du réseau électrique)

Les émissions de type 2 de la raffinerie de Saint John pour 2005 ont été quantifiées à l'aide de l'intensité du réseau électrique du Nouveau-Brunswick pour 2005, figurant dans le Rapport d'inventaire national. Les émissions de type 2 de la raffinerie Whitegate pour 2005 ont été quantifiées à l'aide de l'intensité du réseau électrique de l'Irlande pour 2005, publiée par la Sustainable Energy Authority of Ireland (SEAI). La plupart des réductions des émissions de type 2 à ce jour sont le résultat de la réduction de l'intensité du réseau électrique dans les deux territoires.

Émissions de type 3

Bien que les émissions de type 3* ne fassent pas partie de notre objectif climatique pour 2030, il s'agit d'un facteur important à prendre en compte dans le cadre de la vision de décarbonisation globale prônant la carboneutralité d'ici 2050. Nous évaluons constamment les possibilités qui aideront nos clients à réduire leurs émissions, entraînant ainsi la diminution des émissions de type 3, tout en faisant évoluer nos systèmes de suivi des stocks afin de mieux comprendre notre profil à cet égard.

Nous nous préparons également à l'adoption des exigences des normes européennes de déclaration en matière de durabilité, et nous nous efforçons de comprendre les sujets importants pour nos activités en Irlande. Une partie de la présente déclaration portera sur des sujets tels que les risques liés au climat ainsi que les occasions associées à l'atténuation des changements climatiques et à l'adaptation à ceux-ci, qui font partie intégrante des normes à venir.

Notre portefeuille de projets de transition énergétique comprend des investissements dans des programmes de mélange et de production de biocarburants (traitement conjoint) ainsi que d'autres solutions de carburant à faible teneur en carbone pour l'industrie du transport (comme le gaz naturel renouvelable et l'hydrogène), qui entraînent des réductions des émissions de type 3. De plus, nous déclarons déjà bon nombre de nos émissions de type 3 en vertu de l'obligation irlandaise en matière de carburant de transport renouvelable, de la norme américaine sur les carburants renouvelables et de la Norme sur les combustibles propres du Canada.

Ces initiatives continuent d'appuyer la voie vers la carboneutralité d'ici 2050.

*Type 3 – Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre. Le type 3 est une catégorie de déclaration facultative qui permet le traitement de toutes les autres émissions indirectes. Les émissions de type 3 constituent une conséquence des activités de l'entreprise, mais elles proviennent de sources qui ne lui appartiennent pas ou qu'elle ne gère pas. Quelques exemples d'activités de type 3 sont l'extraction et la production de matières achetées, le transport de combustibles achetés et l'utilisation de produits et services vendus.

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.



Raffinerie de Saint John (N.B.)



Émissions de gaz à effet de serre en 2022

RAFFINERIE DE SAINT JOHN :

Émissions de gaz à effet de serre de type 1 : 2 964 365 tonnes d'éq. CO₂
 • Quantité récupérée par le procédé Linde (voir ci-dessous) : 55 267 tonnes d'éq. CO₂

Émissions de gaz à effet de serre de type 2 : 63 216 tonnes d'éq. CO₂

RAFFINERIE DE WHITEGATE :

Émissions de gaz à effet de serre de type 1 : 308 081 tonnes d'éq. CO₂*

Émissions de gaz à effet de serre de type 2 : 23 450 tonnes d'éq. CO₂

**Les émissions d'équivalent CO₂ ne comprennent pas les émissions de CH₄ et de N₂O, car elles ne sont pas incluses dans les émissions de GES déclarées de l'EPA.*

PRODUITS ET TERMINAUX** :

Émissions de gaz à effet de serre de type 1 : 3 846 tonnes d'éq. CO₂

Émissions de gaz à effet de serre de type 2 : 9 094 tonnes d'éq. CO₂

***Comprend les terminaux américains et canadiens, dont Canaport à Mispec et Saint John Est.*

Notre cheminement vers nos cibles d'émissions

À l'horizon 2030 et 2050, notre cheminement dépend de nombreux facteurs indépendants de notre volonté, notamment la technologie, l'évolution du paysage réglementaire, la demande du marché et la disponibilité des infrastructures. Nous sommes déterminés à être un partenaire sur ce parcours vers la carboneutralité, et nous avons une voie définie de projets qui appuient la progression vers notre objectif de 2030 de façon prudente et efficace.

Procédé Linde à la raffinerie de Saint John

Les émissions ont été récupérées en collaboration avec Linde Canada, où une partie du CO₂ de notre installation est captée et recyclée pour être utilisée à des fins alimentaires. Elles sont maintenant incluses dans nos émissions totales de type 1 pour la raffinerie de Saint John, en raison des changements apportés aux exigences fédérales de déclaration des GES pour 2022.

Initiatives de la raffinerie de Saint John

Compresseur de gaz de torche

Le torchage est essentiel à l'exploitation d'une raffinerie sûre et fiable. C'est aussi un rappel visible que de l'énergie excédentaire est émise dans l'atmosphère qui pourrait être utilisée ailleurs dans nos processus, et que certaines de ces émissions pourraient être réduites. Dans le cadre des efforts déployés pour améliorer notre rendement en matière de torchage, la raffinerie de Saint John est en train de réviser et d'améliorer la conception de son compresseur de gaz de torche en vue d'une mise en service en 2024.

Refonte des ensembles d'échangeurs thermiques des tours de pétrole brut

Une des principales façons d'accroître l'efficacité énergétique et de réduire les émissions associées à l'exploitation d'une tour de pétrole brut consiste à améliorer l'intégration de la chaleur de la tour, c'est-à-dire à transférer l'énergie excédentaire dans le pétrole brut entrant tout en conservant le rendement de distillation de la tour. À l'automne, nous avons installé plusieurs ensembles d'échangeurs qui ont amélioré le rendement thermique et/ou la résistance à l'encrassement, qui devraient tous deux réduire les besoins de chauffe dans nos chaudières de préchauffage et les émissions qui y sont associées.

Système de gestion de l'énergie des raffineries

Nous travaillons à l'amélioration du système de gestion de l'énergie de notre raffinerie de Saint John afin de garantir l'utilisation efficace et responsable de l'électricité, du gaz naturel et des combustibles de raffinerie au quotidien.

Initiatives à la raffinerie de Whitegate

Nous avons fait plusieurs investissements à notre raffinerie de Whitegate dans le cadre de différentes initiatives qui ont entraîné la baisse des émissions de GES de type 3, contribuant significativement aux réductions importantes dans le secteur des transports et s'inscrivant dans l'objectif de carboneutralité d'ici 2050. Les voici :

- Traitement conjoint des matières premières renouvelables pour produire de l'huile végétale hydrotraitée (diesel renouvelable)
- Mélange de diesel renouvelable
- Optimisation du système de gestion de l'énergie pour réduire la consommation d'énergie

En tant que solution de recharge durable au diesel traditionnel, l'huile végétale hydrotraitée réduit les émissions de carbone jusqu'à 90 %. Elle est maintenant offerte aux clients de gros de Whitegate et par l'équipe commerciale de Top Oil, et nous prévoyons l'étendre à l'ensemble du réseau de vente au détail.

Centre d'énergie renouvelable de Whitegate

L'équipe de Whitegate met à profit les avantages de notre raffinerie irlandaise pour dégager une valeur pérenne en privilégiant des solutions d'énergie renouvelable qui s'harmonisent avec nos objectifs de développement durable.

Whitegate offre la possibilité de devenir un important centre de production de biocarburants, d'hydrogène et d'autres produits énergétiques à faibles émissions de carbone.

En collaboration avec Simply Blue Group, nous continuons de promouvoir l'établissement à long terme d'un centre d'énergie renouvelable de premier plan en Irlande, qui pourrait comprendre des options à faibles émissions de carbone comme l'hydrogène et le GNR.

Nous avons également fait des investissements dans l'infrastructure afin d'en améliorer l'efficacité et de contribuer à nos objectifs de développement durable, notamment par la mise à niveau du système d'hydrotraitement, qui permettra des économies d'énergie en 2024.

Approvisionnement, vente au détail, ventes et marketing

Dans l'ensemble de nos terminaux d'approvisionnement ainsi que de nos activités de vente au détail, de vente et de marketing, nous avons fait des investissements à l'appui de nos objectifs de réduction des émissions, notamment dans ce qui suit :

- Notre réseau de recharge pour VÉ
- L'approvisionnement en gaz naturel renouvelable (GNR) au moyen d'ententes de soutirage et de projets locaux de production de GNR (voir la page 22 pour en savoir plus)
- Des initiatives pilotes sur l'hydrogène pour des solutions industrielles et de transport
- Une augmentation du mélange d'éthanol dans nos terminaux

Hydrogène et nouvelles solutions énergétiques

Notre raffinerie de Saint John est le plus grand producteur d'hydrogène au Canada atlantique et l'un des plus grands au pays, générant plus de 200 tonnes d'hydrogène par jour, utilisé pour réduire la teneur en soufre des produits pétroliers à la raffinerie. Grâce à nos nombreuses années de travail dans ce domaine, nous sommes bien placés pour devenir un partenaire solide dans ce marché en stimulant la demande, en tirant parti de la technologie, en préconisant des changements de politiques et en offrant une solution d'hydrogène sûre, concurrentielle et fiable.

Nous avons tiré des apprentissages clés des premiers travaux de faisabilité sur l'hydrogène et continuons d'évaluer des études de faisabilité à grande échelle, tout en faisant progresser nos stratégies de mobilisation des clients, de mise à l'essai et de démonstration.

Notre portefeuille de projets jouera un rôle continu dans l'étude des possibilités de l'hydrogène pour stimuler la réduction des émissions et les solutions d'énergie propre pour les clients en aval.

Démonstration de l'hydrogène

En septembre, une démonstration de véhicules à hydrogène a eu lieu à notre siège social de Saint John, afin de sensibiliser les gens à l'hydrogène comme solution d'énergie propre et de démontrer son application efficace dans les véhicules électriques à pile à combustible. Au cours des séances, nous avons présenté deux berlines Toyota Mirai et un camion Hyzon de classe 8.

L'événement a attiré de nombreux employés, qui ont participé à des essais routiers des Toyota Mirai. Vingt autres intervenants externes du Canada atlantique ont assisté à deux séances, y compris des représentants d'entreprises de parcs de véhicules, d'organismes, de municipalités, de ports, de partis régionaux et du gouvernement. La réponse fut positive, de nombreuses personnes exprimant le désir de discuter davantage de cette source d'énergie.

Nous continuerons de mobiliser les intervenants en travaillant sur la prochaine phase de nos projets pilotes.



ENVIRONNEMENT

Gaz naturel renouvelable

Nous avons identifié le gaz naturel renouvelable (GNR) comme un élément stratégique de notre transition énergétique, nous permettant d'utiliser les actifs, l'expérience et la demande interne actuels pour soutenir la croissance d'un portefeuille de production de GNR et de possibilités d'exploitation.

Conformément à notre vision d'un avenir à faibles émissions de carbone, nous croyons que le GNR offre une excellente occasion de décarboniser efficacement nos activités. Nous avons la possibilité de combler une partie de notre demande de gaz naturel à l'échelle de l'entreprise par du GNR, appuyant ainsi nos efforts de réduction de notre empreinte carbone.

En novembre, nous avons annoncé un partenariat avec Grow the Energy Circle Ltd. (GrowTEC) pour acheminer jusqu'à 60 000 gigajoules de GNR par année dans les établissements du Nouveau-Brunswick, y compris notre raffinerie de Saint John, à partir d'une installation de gestion des déchets organiques située sur une ferme près de Lethbridge, en Alberta. Nous avons signé une entente semblable avec Rhode Island Bioenergy, annoncée en janvier 2023.

En prenant les premières mesures pour élargir le portefeuille de GNR, nous reconnaissons l'importance de transformer les déchets en sources d'énergie renouvelable en travaillant avec les collectivités, en faisant la promotion de l'économie circulaire et en favorisant la réduction des émissions de gaz à effet de serre. La production de GNR à partir de déchets organiques capte plus de gaz à effet de serre qu'elle n'en émet.

Nous avons cerné d'autres possibilités de production, d'approvisionnement et d'utilisation du GNR, actuellement à l'étape de l'évaluation, qui reflètent nos objectifs de transition énergétique tout en aidant nos clients dans leur parcours vers la viabilité à long terme.

Biocarburants

L'augmentation de la demande de biocarburants représente une occasion stratégique importante, au moment où nous examinons les possibilités immédiates et à long terme d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Nous continuons d'adapter nos activités pour accroître le mélange de biocarburants dans nos marchés intérieurs, afin de réduire nos émissions de type 3 et celles de nos clients.

Notre travail dans ce domaine permettra à Irving Oil de devenir un important agrégateur, fournisseur et producteur de biocarburants dans nos marchés principaux.



Installation de GrowTEC près de Lethbridge, en Alberta

À notre raffinerie de Whitegate, nous avons terminé un projet qui nous a permis d'accroître notre volume de traitement conjoint. L'augmentation du contenu renouvelable, fabriqué avec une matière première renouvelable, contribue à une réduction importante des émissions de type 3.

L'investissement dans les biocarburants produit un effet quantifiable sur la réduction des émissions. En février, le mélange d'éthanol a commencé au terminal du port d'Halifax, augmentant le volume total de mélanges au Canada. De plus, en 2023, nous avons mélangé du diesel renouvelable à notre raffinerie de Saint John. En augmentant le mélange d'éthanol et de diesel renouvelable, nous avons évité environ 300 000 tonnes d'éq. CO₂ sous forme d'émissions de type 3 en 2023.

Nous continuons d'évaluer les possibilités de croissance afin de devenir un chef de file en matière d'agrégation, de mélange et de production de biocarburants, en mettant l'accent sur les technologies émergentes et les matières premières.



ENVIRONNEMENT

De la valeur grâce aux partenariats stratégiques

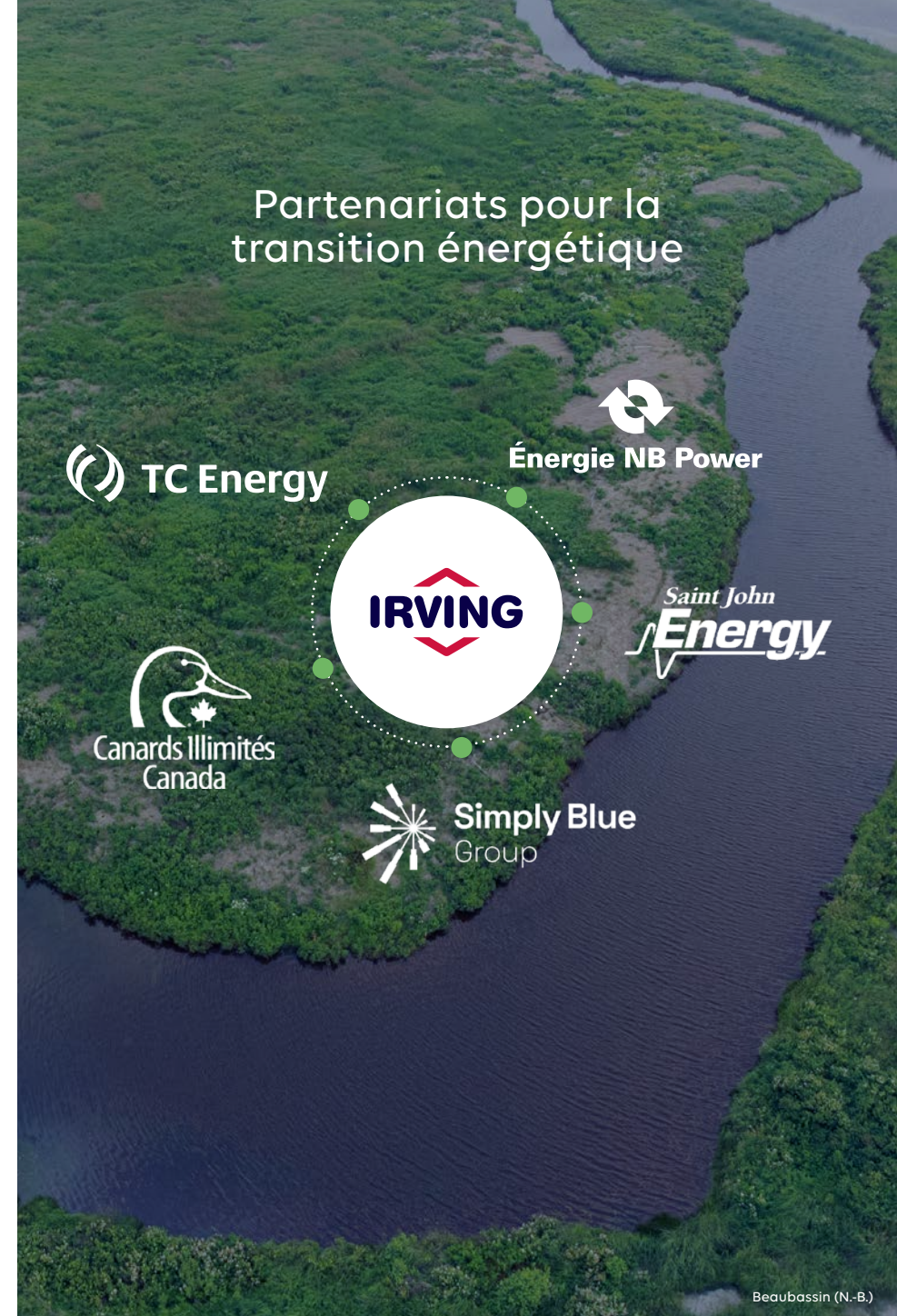
Le succès d'Irving Oil a été soutenu par l'établissement de partenariats stratégiques qui nous aident à tirer parti non seulement de la capacité accrue, mais aussi des nouvelles tendances et technologies. Il s'agit d'un élément essentiel de notre stratégie de transition énergétique et de l'atteinte de nos objectifs climatiques.

Grâce à notre partenariat continu avec Saint John Energy, Irving Oil est le plus important acheteur de certificats verts par l'entremise du parc éolien Burchill, qui fournit de l'électricité décarbonisée pour bon nombre de nos immeubles de bureaux de Saint John, y compris notre siège social, l'établissement de mélange et de conditionnement et le terminal de Saint John Est.

Notre partenariat avec TC Energy nous permet d'étudier des possibilités axées sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la création de nouveaux débouchés économiques au Canada atlantique.

Nous nous penchons sur la faisabilité de plusieurs projets à notre raffinerie de Whitegate, dont l'utilisation d'hydrogène vert et de carburants sans carbone sur les marchés locaux et internationaux, grâce à la mise sur pied éventuelle d'un centre intégré d'énergie renouvelable avec plusieurs organisations, dont Simply Blue Group. Ces produits sont fabriqués à partir d'électricité provenant de sources renouvelables, dans le but de favoriser la croissance du marché et de faire progresser la transition énergétique.

Et dans le cadre de notre partenariat de longue date avec Canards Illimités Canada, nous prônons des résultats durables et des avantages environnementaux mesurables pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Irving Oil, Canards Illimités et plusieurs autres partenaires continuent de faire œuvre de pionniers dans la recherche grâce à un projet de collaboration entre le gouvernement et les universités visant à évaluer la capacité des milieux humides à stocker le carbone.





Scott utilise un chargeur de VÉ de marque Irving dans notre point de vente à Bangor (Maine).

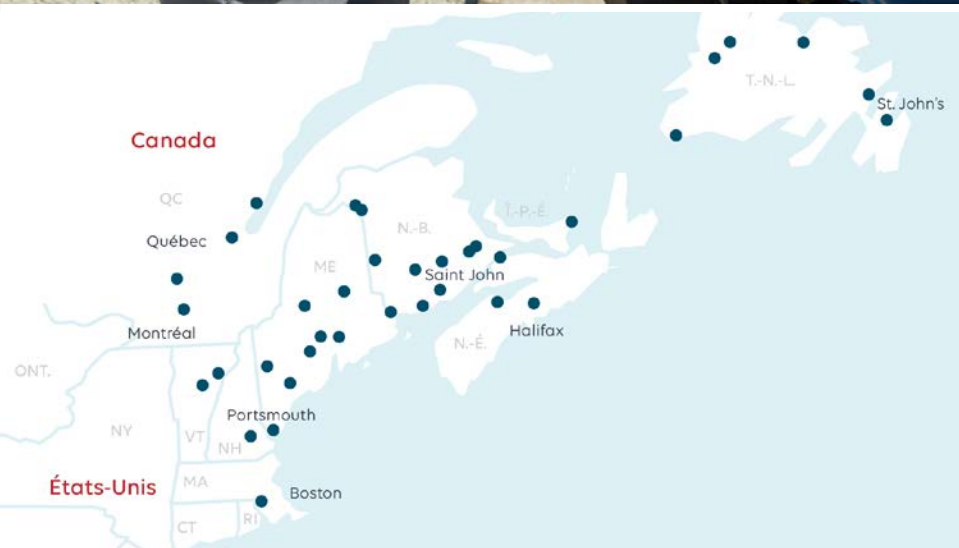
Élargissement de notre réseau de recharge pour VÉ

Nous continuons d'agrandir nos sites de recharge pour véhicules électriques, notamment grâce à l'ajout de bornes de marque Irving aux États-Unis, récemment à quatre endroits dans le Maine : Newport, Auburn, Bangor et Fairfield.

Les chargeurs rapides ChargePoint CPE 250 sont les premiers de la marque Irving dans cet État, s'ajoutant à d'autres au sein de notre réseau aux États-Unis et au Canada.

Irving Oil demeure un chef de file en matière de recharge de véhicules électriques grâce à des partenariats avec Tesla, Énergie NB, Newfoundland Hydro et d'autres acteurs, dans les stations-service au Canada atlantique, en Nouvelle-Angleterre et au Québec.

Les clients se tournent de plus en plus vers les véhicules zéro émission, et nous sommes fiers de notre travail continu pour proposer des options durables, aujourd'hui et demain. Pour en savoir plus sur le réseau de véhicules électriques de l'entreprise, consultez le site <https://www.irvingoil.com/fr-CA/on-the-road/recharge-de-vehicule-electrique>.



Sites de recharge rapide de VÉ en Amérique du Nord* :



*Cela comprend les super chargeurs DCFC et Tesla de 50 kWh ou plus. La plupart des établissements comportent plus d'un chargeur.

ENVIRONNEMENT

Projet pilote sur les activités de vente au détail

Nous continuons d'utiliser l'énergie solaire pour réduire l'empreinte carbone de nos activités de vente au détail et d'autres biens matériels de l'entreprise. Pour faire progresser ces efforts de décarbonisation, les travaux se poursuivent à notre établissement Big Stop à Salisbury, au Nouveau-Brunswick.

Nous avons appliqué les leçons tirées de nos audits de niveau 2 en 2022 et investi dans les systèmes d'éclairage, de ventilation, de chauffage et de climatisation. Nous continuerons de surveiller et d'évaluer les effets de ces améliorations.

Projet pilote d'énergie solaire au Vermont

À la fin de 2022, nous avons fait l'acquisition d'un réseau solaire à Berlin, au Vermont, qui produit suffisamment d'énergie pour alimenter quatre de nos points de vente dans l'État. Cette centrale solaire, la plus grande de notre entreprise, est composée de 2 250 panneaux sur un site de 20 acres et présente une capacité de 500 kW.

Une voix forte dans la conversation sur l'énergie

Dans le cadre des efforts déployés par notre entreprise pour assurer sa viabilité à long terme et faire ce qui est juste, nous demeurons déterminés à diriger le processus de transition énergétique. Cela comprend la promotion de solutions énergétiques fiables et durables et d'actions responsables pour un avenir à faibles émissions de carbone. En travaillant à la réalisation de nos objectifs liés au climat et à l'affectation de ressources pour notre programme de transition énergétique, nous nous efforçons également de mener des conversations communautaires importantes.

Nous continuons ainsi de participer à des forums sur l'énergie, à des conférences de l'industrie et à des discussions avec les intervenants. En 2023, nous avons contribué à des échanges francs lors de conférences sur la transition énergétique dans les régions où nous sommes présents. En mai, des représentants de notre entreprise ont assisté à la conférence Energy Ireland à Dublin pour donner une présentation avec Simply Blue Group sur les priorités de la transition vers une énergie à faibles émissions de carbone.

Notre entreprise a également participé à la Journée virtuelle de la Terre du Centre d'excellence en énergie du Nouveau-Brunswick destinée aux enseignants et aux étudiants, ainsi qu'à la conférence Dynamiser l'efficacité énergétique d'Énergie NB, où nous avons pris part à des discussions sur les stratégies et les gestes relatifs aux

changements climatiques des particuliers, des entreprises, des gouvernements et des services publics.

Nous avons également offert notre expertise lors de séances d'information, de visites guidées et de conférences dans le cadre du programme de certificat Energy Fundamentals for Leaders offert par l'Université du Nouveau-Brunswick, à titre de membres d'un groupe d'experts sur l'hydrogène comme source de carburant émergente. En septembre, Irving Oil a participé à la North American Manufacturing Conference à Washington, D.C., à titre de conférencier invité sur la transition énergétique, ainsi qu'à divers webinaires sur le potentiel de l'hydrogène.

Plusieurs présentations en novembre ont porté sur des sujets comme l'hydrogène, le gaz naturel renouvelable et la transition énergétique, notamment le panel sur l'hydrogène de HBC Atlantic organisé par l'Atlantica Centre for Energy, une séance d'experts au Forum d'innovation sur la transition énergétique du Canada atlantique à Halifax et le sommet R3 Capture Climate Opportunity à Saint John.



Centrale solaire à Berlin, au Vermont

DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

NOS OBJECTIFS :

- Être en deçà des limites annuelles d'émissions des principaux contaminants atmosphériques (PCA) et des seuils de rejet des eaux usées.
- Réduire les incidents environnementaux en deçà d'un taux d'incidents liés à la sécurité des procédés (ISP) combiné* de 0,3 pour le raffinage et l'approvisionnement et de 0,17 pour nos activités de ventes et de marketing.
- Soutenir les efforts de conservation de la biodiversité chaque année en finançant la recherche scientifique et des initiatives de conservation, ainsi qu'en offrant des possibilités d'éducation et de sensibilisation.

*Taux ISP combiné = ((nombre total d'ISP de niveau 1 + nombre total d'ISP de niveau 2)/nombre total d'heures de travail) x 200 000. Tout ISP de niveau 1 ou 2 commence par un rejet non planifié ou non contrôlé d'une matière, y compris les matières non toxiques et non inflammables provenant d'un processus, qui entraîne une ou plusieurs conséquences.



Au cours de la dernière année, nous avons continué de mettre l'accent sur la sécurité des procédés et la réduction des incidents environnementaux dans l'ensemble de nos activités. Nous sommes heureux d'avoir atteint notre objectif pour nos activités de raffinage et d'approvisionnement, avec un taux combiné d'incidents liés à la sécurité des procédés (ISP)* de 0,19, ainsi que pour nos activités de ventes et de marketing, avec un taux ISP de 0,15 (voir la page 41 pour en savoir plus).

En plus d'exploiter nos installations en deçà des critères réglementaires annuels pour les contaminants atmosphériques ainsi que les seuils d'émissions et de rejet des eaux usées, nous continuons de concentrer nos efforts sur la protection de la faune locale. Nous sommes toujours d'importants partenaires de Canards Illimités Canada, de l'Aquarium de la Nouvelle-Angleterre et d'autres établissements de recherche qui appuient les efforts de biodiversité et de conservation.

Adaptation de nos objectifs

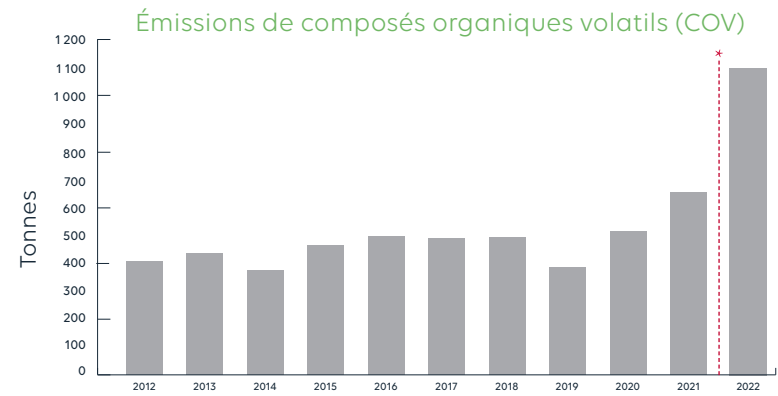
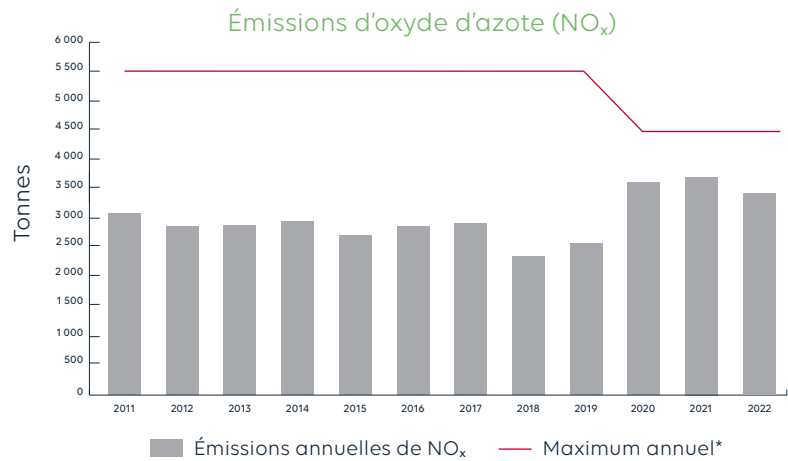
Notre programme ESG continue d'évoluer, et à ce titre, nous reconnaissons l'importance d'évaluer régulièrement nos objectifs. En 2023, un examen de notre programme de santé et de sécurité du secteur des ventes et du marketing nous a amenés à adapter notre objectif d'ISP afin de refléter nos cibles internes associées à ce paramètre, entraînant une variation de 0,13 à 0,17 par année. Nous prévoyons continuer de modifier ces objectifs annuellement, de sorte qu'ils correspondent à nos cibles internes.

Rendement en matière d'émissions

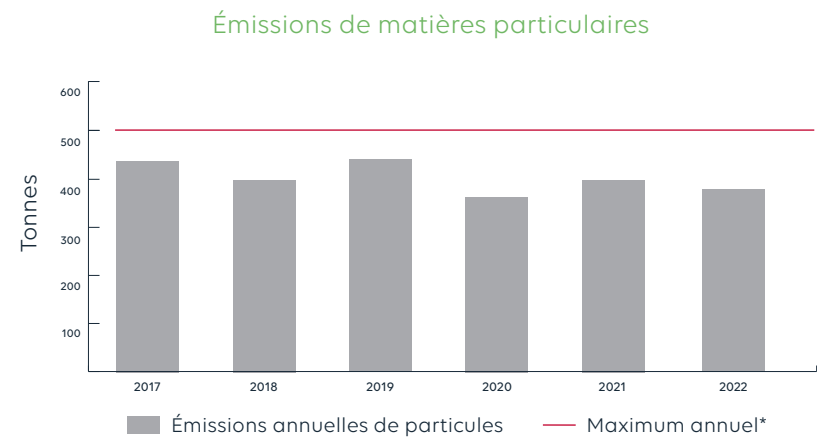
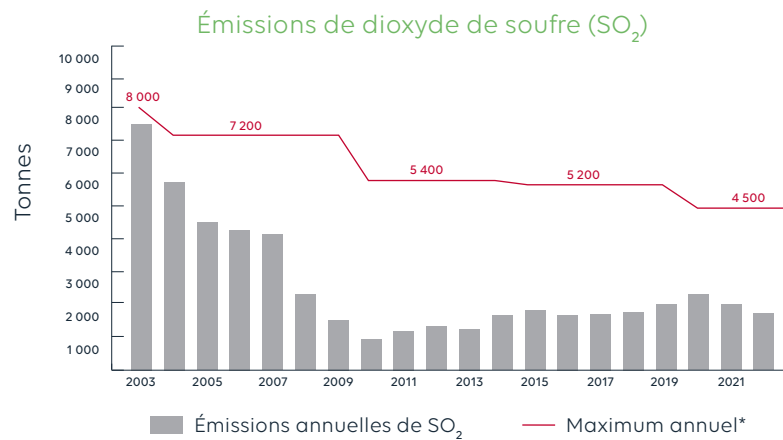
Nous savons que nos rapports sur les émissions font partie intégrante de nos efforts continus visant à réduire notre empreinte environnementale ainsi qu'à soutenir la santé et la sécurité de nos employés et de nos collectivités. Les graphiques qui suivent décrivent en détail la qualité de l'air dans nos raffineries de Saint John et de Whitegate. Nous continuerons de définir des stratégies et de saisir les possibilités pouvant avoir une plus grande incidence sur notre rendement et notre profil d'émissions.

Les principaux domaines d'intérêt de nos raffineries diffèrent en raison des exigences réglementaires de chaque territoire. Les données sur les émissions atmosphériques sont quantifiées conformément aux exigences réglementaires, aux normes et aux lignes directrices applicables (fédérales, provinciales ou d'État). Ces données diffèrent d'une raffinerie à l'autre en raison des différentes sources d'émissions ainsi que de la configuration, des processus, de la complexité et des conditions d'exploitation propres à chaque établissement. Nous travaillons en collaboration avec les organismes de réglementation fédéraux, provinciaux et étatiques, ainsi qu'avec les collectivités en question, pour examiner les données et les préoccupations en matière de rendement environnemental.

RENDEMENT DES ÉMISSIONS DE LA RAFFINERIE DE SAINT JOHN



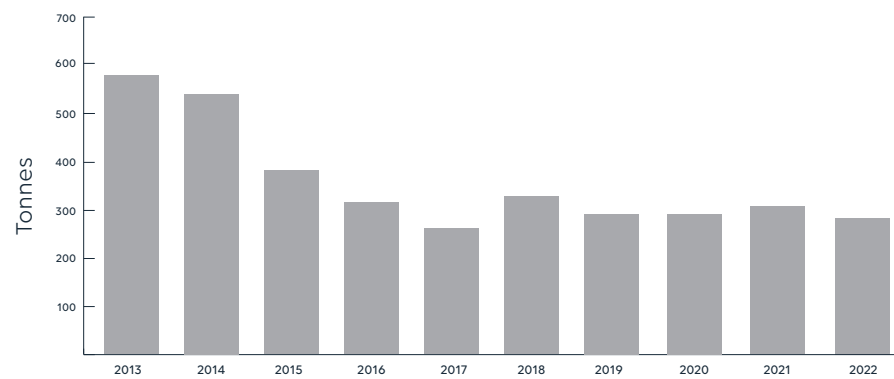
*L'augmentation des émissions de COV est attribuable au nouveau programme de détection et de réparation des fuites du règlement sur les COV entré en vigueur en 2022 (voir page 30).



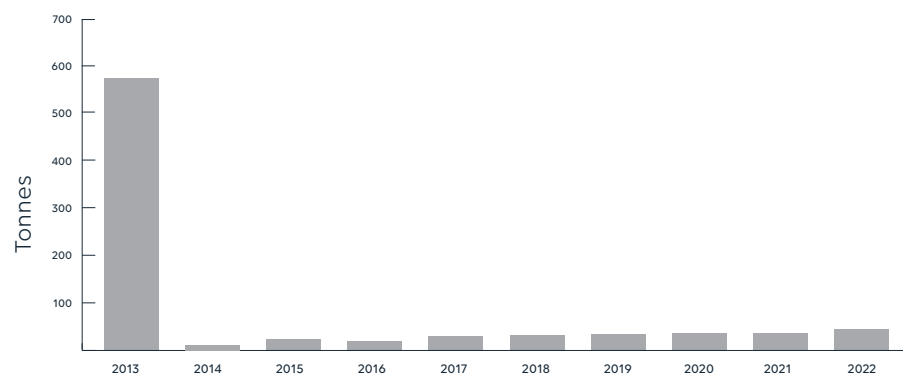
*Maximum annuel établi par le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux du Nouveau-Brunswick

RENDEMENT DES ÉMISSIONS DE LA RAFFINERIE DE WHITEGATE

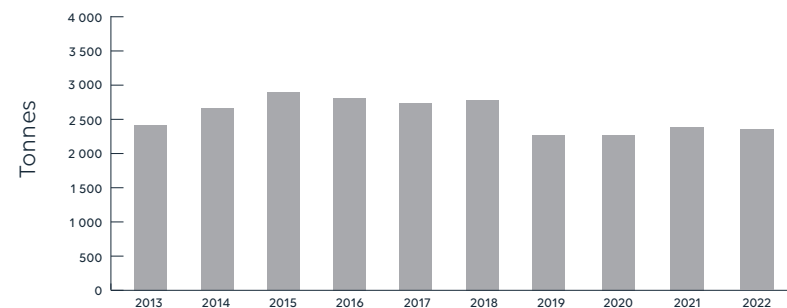
Émissions d'oxyde d'azote (NO_x)



Émissions de dioxyde de soufre (SO₂)



Émissions de composés organiques volatils (COV)



Raffinerie de Whitegate acquise en 2016

ENVIRONNEMENT

Nouveau règlement fédéral sur les COV

Aux pages 28 et 29, nous présentons le rendement en matière d'émissions des raffineries de Saint John et de Whitegate. En ce qui concerne nos émissions de composés organiques volatils (COV) de 2022 à la raffinerie de Saint John, nous avons enregistré une augmentation de nos émissions déclarées par rapport aux tendances des années précédentes, le résultat de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation fédérale.

En janvier 2022, la raffinerie de Saint John a commencé à appliquer le programme de détection et de réparation des fuites, conformément au Règlement sur la réduction des rejets de composés organiques volatils de certains produits (secteur pétrolier). Avant 2022, la raffinerie exploitait le programme en vertu du Code de pratiques écologiques pour la mesure et le contrôle des émissions fugitives provenant de fuites d'équipement publié par le Conseil canadien des ministres de l'environnement (CCME), en octobre 1993.

Dans le cadre du nouveau programme fédéral, environ 241 000 composants ont été identifiés comme devant faire l'objet d'un dépistage de fuites, trois fois par année. En comparaison, en vertu du code précédent du CCME, la raffinerie évaluait environ 16 000 composants une fois par année. À la suite de l'augmentation des composants et de la fréquence des évaluations du nouveau programme fédéral, nous avons constaté une augmentation des émissions fugitives de COV mesurées en 2022.

Incidents de non-conformité

Nous sommes déterminés à assurer la sécurité et la fiabilité des activités dans l'ensemble de notre entreprise. Les incidents qui se produisent font l'objet d'un suivi et sont signalés aux autorités compétentes et aux cadres supérieurs de notre entreprise, et des enquêtes internes comportant des mesures correctives sont menées pour éviter qu'ils se reproduisent.

	Raffinerie de Saint John	Raffinerie de Whitegate
Nombre d'incidents de non-conformité liés aux permis et aux règlements relatifs à l'eau et à l'air	17	3

Saint John : Sur les 17 incidents, seuls sept rejets hors site ont eu des répercussions; deux étaient liés à des déversements dans un plan d'eau (moins de 10 litres) et cinq au dépassement des seuils d'exploitation de l'unité de traitement des eaux usées. Whitegate : Les trois dépassements étaient liés à l'eau et résultaient de seuils élevés (les paramètres incluent la quantité d'azote globale, les solides en suspension et l'indice d'huile hydrocarbonée).



Yelitza, terminal de Revere, Revere (MA)



Raffinerie de Whitegate, Irlande

Terminaux

Émissions atmosphériques en 2022

Terminaux au Canada

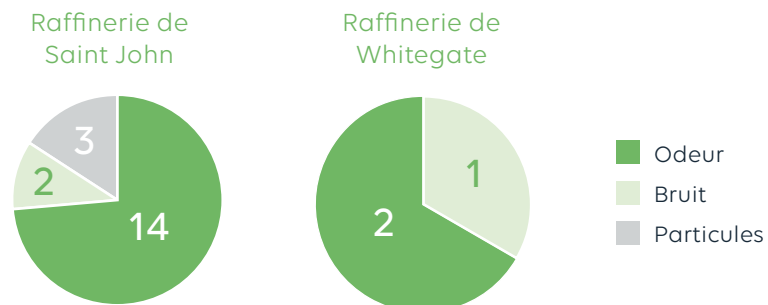
Composés organiques volatils	Tonnes	<ul style="list-style-type: none"> • Saint John Est (N.-B.) : 20,9 • Canaport, Mispec (N.-B.) : 56,0 • St. John's (T.-N.-L.) : 5,7 • Charlottetown (Î.-P.-É.) : 23,0 • Halifax (N.-É.) : 68,4
------------------------------	--------	--

Terminaux aux États-Unis

Composés organiques volatils	Tonnes	<ul style="list-style-type: none"> • Revere (MA) : 20,3 • Portsmouth (NH) : 3,1 • Searsport (ME) : 17,5
------------------------------	--------	--

Appels pour inquiétudes en 2022

Les appels pour inquiétudes suivants ont été reçus et traités en 2022.



ENVIRONNEMENT

Gestion des déchets solides en 2022

	Raffinerie de Saint John		Raffinerie de Whitegate	
	Total (tonnes)	Recyclés (tonnes)	Total (tonnes)	Recyclés (tonnes)
Déchets dangereux	61 163	59 633	1 635	190
Déchets non dangereux	12 277	2 222	2 536	2 536

Gestion de l'eau en 2022

	Raffinerie de Saint John	Raffinerie de Whitegate
	Total (m ³)	Total (m ³)
Prise d'eau	8 707 822	578 650
Effluent rejeté	11 700 222	518 597

Efforts en matière d'émissions atmosphériques dans nos terminaux

L'équipe de notre terminal de Searsport, dans le Maine, a travaillé à l'examen proactif et à la planification du respect des nouvelles exigences sur les émissions atmosphériques introduites par l'État du Maine. Le nouveau règlement exige la surveillance aux limites de la propriété, des inspections mensuelles, l'imagerie optique du gaz trimestrielle et plusieurs autres mesures d'essai. Nous avons volontairement mené une première étude d'imagerie optique du gaz en décembre 2022, soit plus d'un an avant l'entrée en vigueur de l'exigence; aucune émission visible n'a été observée. Nous avons également mis en œuvre des inspections volontaires dans d'autres terminaux maritimes.

En collaboration avec d'autres représentants de l'industrie et de la planification communautaire locale, nous participons à un groupe de travail dirigé par le Department of Environmental Protection du Maine, dans le but d'élaborer un document d'orientation pour répondre aux nouvelles exigences législatives. À ce jour, Irving Oil a examiné, commenté et planifié de façon proactive et diligente l'application de ces nouvelles exigences à notre terminal de Searsport.





Maura, Quispamsis (N.-B.)

Réduction des déchets à notre installation de mélange et de conditionnement

Nous travaillons à une exploitation plus durable à notre installation de mélange et de conditionnement de Saint John, au Nouveau-Brunswick. En soufflant nos propres bouteilles et en fabriquant des emballages sur place, nous réduisons les émissions et veillons à ce que le carton utilisé soit recyclé dans nos activités.

En tant que membre de la Société de gestion des Huiles Usagées de l'Atlantique du Nouveau-Brunswick, l'établissement a recyclé plus de 1,4 million de bouteilles en 2022 grâce à cette initiative. Il est également certifié par l'Organisation internationale de normalisation (ISO 9001:2015) pour les systèmes de gestion de la qualité qui permettent de répondre aux attentes des clients et de la réglementation. Cette norme mondiale comprend des exigences relatives à la documentation des politiques et des objectifs de qualité, à l'établissement de procédures de contrôle et à la réalisation d'audits internes.

Expansion du programme de liquide de lave-glace en vrac

Notre entreprise a offert à nos précieux clients du Canada atlantique une option novatrice pour acheter du liquide de lave-glace tout en réduisant l'impact sur l'environnement. À l'aide de nos distributeurs en vrac, les clients peuvent remplir directement le réservoir de lave-glace de leur véhicule, éliminant le besoin de contenants en plastique.

Ce projet a pris de l'expansion pour atteindre 29 distributeurs dans 16 points de vente au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, dont notre premier distributeur à énergie solaire à la station-service du chemin Marr à Rothesay, au Nouveau-Brunswick. Cet appareil contient 800 litres de liquide, et à chaque remplissage de l'appareil, nous détournons jusqu'à 211 contenants des sites d'enfouissement locaux.

En 2023, nous avons vendu 37 773 litres de liquide de lave-glace, l'équivalent de 9 993 contenants qui ne seront pas envoyés à l'enfouissement.

Nous avons également organisé une journée de lancement dans tous nos établissements du Nouveau-Brunswick, offrant gratuitement du liquide de lave-glace à nos clients afin d'accroître le soutien et la sensibilisation à l'égard de cette initiative. Nous sommes fiers de proposer ce service à nos clients parmi nos efforts continus pour offrir des solutions novatrices et durables.

BIODIVERSITÉ

Nous appuyons depuis longtemps les efforts de conservation de la nature et de protection des écosystèmes.

Nous continuons de faire une différence grâce à nos partenariats, à nos contributions à la recherche scientifique ainsi qu'à nos initiatives de sensibilisation et de nettoyage communautaire.

Notre objectif de soutenir les efforts de conservation de la biodiversité chaque année grâce à des possibilités de financement et d'éducation reflète le récent accord international des Nations Unies visant à protéger 30 % des terres et des océans d'ici 2030. Nous sommes fiers de vous présenter les faits saillants suivants dans ce domaine.

Projet pilote de la bourse de la conservation

À l'occasion du lancement de son projet pilote de la bourse de la conservation en mai, le gouvernement du Canada a souligné notre partenariat avec Canards Illimités Canada. Cette approche novatrice et scientifique visant à rassembler des collaborateurs permettra de réaliser un plus grand nombre de projets de conservation partout au Canada.

Le projet pilote de trois ans offre à Irving Oil l'occasion de faire partie d'un programme qui aide à obtenir des résultats en matière de durabilité avec des avantages environnementaux mesurables. La promotion de solides initiatives de biodiversité contribuera à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le projet pilote de la bourse de la conservation applique une évaluation normalisée des avantages de la biodiversité aux projets de conservation, dans le but de réunir les entreprises, le gouvernement et les groupes de conservation pour mettre fin à la perte de biodiversité et renverser la vapeur.

Depuis 2009, Irving Oil collabore avec Canards Illimités Canada et l'Université Acadia pour appuyer la station de recherche Beaubassin à Aulac, au Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de ce partenariat, notre entreprise investit dans la restauration et la recherche sur les milieux humides côtiers, en vue de trouver des solutions pratiques pour un avenir plus durable.

Environnement et Changement climatique Canada a choisi le projet de restauration du marais salé d'Amherst Point, à proximité de la station de recherche Beaubassin, à la frontière du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, comme l'un des premiers pour le projet pilote de la bourse de la conservation.



Marais salé d'Amherst Point (N.-É.)



Journée de découverte des terres humides, Saint John (N.-B.)



Les baleines noires n° 4457 (Seamount), 4605 et 4312. Aquarium de la Nouvelle-Angleterre (photo prise en vertu du permis 25739 de la NOAA)

Investir dans la recherche sur la baleine noire

Depuis 1998, nous travaillons en partenariat avec l'aquarium de la Nouvelle-Angleterre pour faire progresser les efforts continus de protection des baleines noires de l'Atlantique Nord et améliorer la santé de l'écosystème. Au fil des ans, nos contributions ont financé la planification et l'exécution d'activités essentielles sur le terrain dans des habitats à grande utilisation, notamment la baie de Fundy, le golfe du Saint-Laurent et la baie du cap Cod.

En plus des mesures traditionnelles, dont l'identification par photo, la surveillance de la santé, le prélèvement de biopsies et l'échantillonnage des matières fécales, l'équipe a également pu participer aux activités de marquage en 2023, où l'on a placé des étiquettes à ventouses sur quatre baleines dans le golfe du Saint-Laurent. En étiquetant les baleines dans des zones où elles se nourrissent, les chercheurs pourront mieux comprendre leur activité autour des champs de prédation en enregistrant leurs déplacements, tout en échantillonnant la colonne d'eau pour les copépodes et d'autres espèces de plancton.

Journée de découverte des terres humides

En août, nous avons célébré notre engagement envers la conservation des terres humides du Canada atlantique et de la faune qui y vit en collaboration avec notre partenaire de longue date, Canards Illimités Canada. Les écosystèmes des terres humides atténuent les changements climatiques grâce à leur capacité de stocker naturellement le carbone. Ces terres sont essentielles à la santé écosystémique non seulement en raison du vaste éventail d'espèces qui y vivent, mais aussi des avantages qu'elles procurent pour la qualité de l'air et de l'eau.

Au cours de notre journée de découverte des terres humides, un groupe d'employés a participé à un événement éducatif au sentier Fox de notre raffinerie de Saint John, où des éducateurs de Canards Illimités ont discuté des diverses espèces sauvages qui y habitent et du travail de protection auquel nous participons dans le cadre de nos diverses initiatives environnementales et de durabilité.

Nous reconnaissons l'importance des terres humides pour la faune, la réduction de l'érosion côtière et le captage du carbone pour un avenir plus durable.



Journée de découverte des terres humides, Saint John (N.B.)



Un lieu d'histoire, pour imaginer notre avenir

Établie en 2009 grâce au partenariat entre Irving Oil, l'Université Acadia et Canards Illimités Canada, la Station de recherche Beaubassin est un lieu de rencontre consacré à la recherche historique, culturelle et environnementale. À Beaubassin, les étudiants et les chercheurs d'un réseau d'établissements universitaires partenaires tentent de trouver des solutions pratiques qui façonneront un avenir durable.

L'été dernier, la Station a été à nouveau le domicile et le lieu de travail de 22 étudiants de l'Université Acadia, de l'Université du Nouveau-Brunswick et de

l'Université de Moncton, entre autres. Ce fut un honneur de continuer à appuyer leurs efforts de recherche dans le cadre de notre objectif de conservation de la biodiversité, en fournissant du financement pour la recherche scientifique.

Les activités de l'été dernier visaient à comprendre l'importance des écosystèmes des terres humides pour notre région locale et à trouver des solutions pour un avenir prometteur. Les projets comprenaient la restauration des marais salés, la recherche sur le stockage du carbone, la surveillance des espèces et la compréhension de l'utilisation des terres par les Acadiens et les Autochtones.



Kirsti, candidate au doctorat, Université du Nouveau-Brunswick et Université Acadia

100
ANS
1924-2024

PLAN SOCIAL

Notre valeur selon laquelle les gens comptent

SANTÉ ET SÉCURITÉ

ÉLIMINER LES INCIDENTS ET LES BLESSURES GRAVES.

NOS OBJECTIFS :

- Atteindre le meilleur rendement en matière de sécurité pour chaque secteur d'activité, comparativement aux autres acteurs de l'industrie.
- Viser les objectifs de rendement en matière de sécurité suivants pour la fréquence des blessures signalées (FBS) et les incidents liés à la sécurité des procédés (ISP) :
 - o Ventes et marketing : Taux FBS* inférieur à 1,41 et ISP** inférieur à 0,17
 - o Raffinage et approvisionnement : Taux FBS inférieur à 0,50 et ISP inférieur à 0,3
- Améliorer continuellement notre rendement en matière de sécurité personnelle et des procédés, et réduire les risques grâce à une gestion ciblée des risques opérationnels et à des enquêtes sur les quasi-incidents.

*FBS = (nombre de blessures x 200 000 heures de travail)/nombre d'heures travaillées

**ISP = (nombre total d'ISP de niveau 1 + nombre total d'ISP de niveau 2) x 200 000/nombre total d'heures travaillées



En matière de sécurité, notre travail n'est jamais terminé. Alors que nous tirons parti d'un siècle de dévouement pour assurer la sécurité de nos gens et de nos collectivités, nous savons que même les meilleurs bilans de sécurité exigent une attention rigoureuse et une planification réfléchie chaque jour.

En 2023, nous avons constaté des améliorations par rapport à l'année précédente dans la plupart de nos secteurs d'activité pour ce qui est des blessures à déclaration obligatoire (FBS) et des incidents avec arrêt de travail (TIAT).



Morgan et Paul, terminal de Charlottetown (I-P-É)

Nous nous efforçons d'éliminer tous les incidents et toutes les blessures dans nos milieux de travail grâce à une culture de profond engagement envers la sécurité dans tout ce que nous faisons, tous les jours. Nous travaillons à améliorer continuellement notre rendement en matière de sécurité personnelle et des processus ainsi qu'à réduire la probabilité d'incidents, en mettant l'accent sur la gestion des risques opérationnels et les enquêtes sur les quasi-incidents.

Notre solide culture de sécurité repose sur la communication ouverte, la discipline opérationnelle et la compréhension des données afin d'atténuer les risques de façon proactive.

Adaptation de nos objectifs

Notre programme ESG continue d'évoluer, et à ce titre, nous reconnaissons l'importance d'évaluer régulièrement nos objectifs. En 2023, un examen de notre programme de santé et de sécurité du secteur des ventes et du marketing nous a amenés à réexaminer nos objectifs en matière de FBS et d'ISP afin de les harmoniser avec nos cibles internes connexes. Nous avons ainsi modifié notre cible FBS, qui est passée de 1,0 à 1,41, et notre cible ISP, passée de 0,13 à 0,17, pour notre secteur des ventes et du marketing. Nous prévoyons continuer de modifier ces objectifs annuellement, de sorte qu'ils correspondent à nos cibles internes.

Communication

Nous reconnaissons l'importance des communications et de la rétroaction fréquentes et franches sur nos lieux de travail. Nos équipes dédiées à la sécurité utilisent une variété d'outils et de tactiques pour tirer le meilleur parti de ces interactions, depuis des causeries sur la sécurité et des audits à des réunions d'équipe quotidiennes et hebdomadaires, des arrêts de sécurité et des enquêtes sur les incidents. Nous communiquons les leçons apprises de l'industrie, les incidents sur place, les statistiques sur les blessures, les indicateurs précurseurs et tardifs, les quasi-accidents et les possibilités d'amélioration. Nous croyons que la communication va dans les deux sens, et nous saisissons toutes les occasions d'apprendre de nos entrepreneurs et de l'industrie au sujet des incidents et des blessures, des quasi-accidents, des technologies de sécurité efficaces et des programmes qui pourraient atténuer davantage les risques dans nos établissements.

La communication sur la sécurité se fait de plusieurs façons dans l'ensemble de notre organisation. Par exemple, des présentations hebdomadaires dans notre division Irving Énergie, des banquets d'appréciation pour nos conducteurs, des pauses de sécurité avec les dirigeants à Whitegate, des visites de la direction visibles, ainsi que l'engagement de la direction à tous les niveaux de notre organisation et l'interaction avec nos entrepreneurs dirigeants pour discuter ouvertement des défis, des obstacles et de notre détermination à assurer la sécurité. Cette détermination est d'autant plus manifeste dans notre culture « weCommit », qui consiste à « faire la bonne chose, de la bonne façon, chaque fois ».

Discipline opérationnelle

Depuis sa création en 2021, notre programme weCommit est bien ancré dans notre culture organisationnelle, avec un cadre fondé sur la discipline opérationnelle. Ce programme pertinent pour tous les membres de notre personnel est adopté par nos groupes d'entreprises, ainsi que nos secteurs d'exploitation. En 2023, nous l'avons étendu à nos équipes de l'approvisionnement, de la planification et du commerce, de la vente au détail et du parc de véhicules, du mélange et du conditionnement, ainsi que des ventes en gros et de produits spécialisés.

À mesure que le programme s'enracine dans l'entreprise, les employés adoptent les comportements weCommit et proposent de nouveaux concepts pour intégrer les apprentissages à leur travail quotidien.



À l'échelle de l'entreprise	2023
FBS	0,65
TIAT	0,28

FBS par secteur	2023
Raffinerie de Saint John	0,45
Raffinerie de Whitegate	1,01
Produits et terminaux	0,69
Ventes et marketing	1,0
Entreprise	0,09

PLAN SOCIAL

Un exemple, c'est le formulaire « Good Catch », une idée qui a germé au sein de notre équipe des ventes et du marketing et qui a depuis fait son chemin dans tous les secteurs opérationnels. Il s'agit d'un moyen pour les employés de souligner et de documenter les comportements weCommit qu'ils observent au travail, qui à leur tour deviennent des études de cas à transmettre comme apprentissages clés dans l'ensemble de notre entreprise.

Prise de décisions fondées sur les données

Nos équipes des activités de vente au détail en Irlande sont en train de renforcer leur culture de sécurité, ayant entrepris plusieurs initiatives cette année pour atténuer le risque d'incidents et de blessures. En 2023, des inspections de sécurité et « place d'honneur » ont été menées dans tous les emplacements de vente au détail, axées sur la sécurité, l'expérience client et un engagement ciblé envers l'excellence. Les équipes ont également réalisé des inspections de sécurité détaillées sur place, et les données ont été analysées pour déterminer les tendances dans l'ensemble de l'entreprise, établir les priorités d'amélioration et s'y attaquer.

Par exemple, un cours de conduite défensive a été offert à toutes les personnes qui conduisent dans le cadre de leurs responsabilités quotidiennes. Les instructeurs accompagnaient les conducteurs et fournissaient des commentaires immédiats, augmentant leur sécurité conformément à notre objectif d'amélioration continue. On a également lancé une campagne de préparation à l'hiver, abordant un sujet de sécurité toutes les deux semaines.

Sécurité personnelle

Nos taux de fréquence des blessures signalées (FBS) et d'incidents avec perte de temps (TIAT) en 2023 témoignent de notre engagement à l'égard de la sécurité des opérations dans l'ensemble de nos activités quotidiennes. Nous sommes heureux de constater des améliorations dans certains de nos secteurs d'exploitation, tout en sachant que tant que nous n'aurons pas atteint l'objectif zéro, nous aurons l'occasion de nous améliorer.

Redressement des raffineries

En 2023, nos équipes de redressement de chaque raffinerie ont exécuté avec succès deux mises hors service prévues, reflétant la détermination de notre entreprise à fournir un approvisionnement énergétique sûr et fiable à nos clients.

À notre raffinerie de Saint John, nous avons accueilli 2 300 travailleurs spécialisés supplémentaires pendant 48 jours, contribuant ainsi à des retombées de plus de 8 millions dans l'économie locale.

TIAT par secteur	2023
Raffinerie de Saint John	0,04
Raffinerie de Whitegate	0,2
Produits et terminaux	0,35
Ventes et marketing	0,61
Entreprise	0

ISP par secteur	2023
Raffinerie de Saint John	0,21
Raffinerie de Whitegate	0
Produits et terminaux	0,35
Ventes et marketing	0,15



Employés de la raffinerie, Saint John (N.-B.)



Akan, Saint John (N.-B.)

Avec un investissement privé de plus de 190 millions, ce redressement représente l'un des plus importants depuis plusieurs années pour notre raffinerie, démontrant notre engagement envers la sécurité personnelle et des procédés.

À notre raffinerie de Whitegate, notre équipe a effectué une mise hors service planifiée de notre unité d'hydrodésulfuration (HDS) du diesel avec une équipe multidisciplinaire d'environ 100 travailleurs sur une période de 26 jours.

Cet investissement nous permettra d'augmenter la quantité de diesel renouvelable pouvant être produit dans cet équipement.

Sécurité des procédés

Nous continuons d'investir dans nos actifs et notre personnel, et notre priorité consiste à réduire le nombre d'événements liés à la sécurité des procédés dans l'ensemble de notre entreprise. En appliquant les outils que nous savons efficaces, comme notre programme weCommit, l'Académie de la sécurité des procédés, le leadership visible, les exercices d'identification des dangers et l'évaluation des indicateurs précurseurs, nous continuons de réduire nos risques et d'aider à assurer la sécurité de notre personnel et de nos collectivités.

Académie de la sécurité des procédés

Encore une fois l'an dernier, nous avons eu le plaisir de présenter deux séances de notre Académie de la sécurité des procédés, qui ont réuni des équipes de tous nos secteurs d'exploitation pour qu'elles partagent leurs expériences et que les gens tirent de précieuses leçons utiles les uns des autres. En avril, l'apprentissage abordait les principes fondamentaux de l'évaluation des risques, et plus de 150 employés ont participé. En août, on a mis l'accent sur les leçons tirées des grands événements d'entretien, avec plus de 180 participants.

Agent de sécurité des processus

Pour ce qui est de la sécurité des procédés chez Irving Oil, Akan Akpan est en mission. À titre de gestionnaire de la sécurité des procédés et des risques, il se concentre sur l'amélioration de la sécurité pour l'entreprise ainsi que pour les collectivités où Irving Oil est à l'œuvre.

En 2023, il a assumé les fonctions de vice-président régional du réseau des processus de sécurité pour l'American Fuel Producers and Manufacturers (AFPM), la principale association commerciale représentant les producteurs de carburant en Amérique du Nord, donnant à Irving Oil un meilleur accès aux réseaux externes et aux pratiques exemplaires.

PLAN SOCIAL

« Nous pouvons participer et diriger des discussions sur la sécurité avec des experts de l'industrie, obtenir des conseils et découvrir de nouveaux points de vue sur les problèmes auxquels nous sommes confrontés, a déclaré Akan. Nous pourrions ainsi améliorer notre rendement en matière de sécurité. »

Lors des réunions trimestrielles de l'AFPM, les membres échangent des idées sur la façon d'améliorer la sécurité des processus.

Le rôle d'Akan consiste à faire connaître les autres intervenants de l'industrie et leur expertise, permettant à l'entreprise de contribuer davantage aux activités du réseau, et à appuyer notre objectif de rendement en matière de sécurité à l'avant-garde de l'industrie.

« Plus nous sommes en sécurité, plus nos collectivités le sont aussi », a-t-il expliqué.

Gestion des urgences et continuité des activités

Au cours d'une année de catastrophes naturelles sans précédent dans plusieurs de nos régions d'exploitation, notre engagement manifeste envers les collectivités et la sécurité nous a permis d'être un partenaire de confiance quand cela comptait.

En 2023, notre équipe a facilité les efforts d'intervention d'urgence pour les feux de forêt au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les inondations au Vermont et dans le comté de Cork, les crues soudaines en Nouvelle-Écosse et les répercussions de l'ouragan Lee. En tant que principal fournisseur de carburant pour les infrastructures essentielles, grâce à des pratiques de sécurité de pointe, nous nous sommes rapidement mobilisés pour fournir les ressources nécessaires de façon organisée et déterminée, tout en assurant la sécurité de nos collectivités.

Nous continuons d'établir de solides relations réciproques avec les gouvernements régionaux et leurs organisations de gestion des urgences respectives, en participant aux efforts de planification pour assurer un soutien continu et fluide lorsqu'on a besoin de nous.

Prix pour la performance en matière de sécurité

Pour la troisième année consécutive, notre équipe ferroviaire à Saint John a été reconnue pour son bilan de sécurité exceptionnel. Le Prix de manutention sécuritaire Or du CN est décerné aux expéditeurs ayant enregistré plus de 10 000 envois sans rejet non accidentel au cours d'une année civile. Les rejets non accidentels, ce sont des rejets involontaires d'une matière dangereuse pendant le transport, y compris le chargement et le déchargement en possession d'un chemin de fer, qui n'est pas causé par un déraillement, une collision ou un autre

accident ferroviaire. Ils comprennent les fuites, les éclaboussures et les autres rejets provenant de soupapes, de raccords et de coques de citerne mal fixés ou défectueux, dont la fuite de gaz non atmosphériques des dispositifs de décharge de sécurité.

Ce prix témoigne de notre engagement envers la sécurité et de notre détermination à créer un environnement sûr pour nos employés, nos clients et les collectivités où nous travaillons.



Membres de l'équipe d'intervention, Tantallon (N.-É.)



Membres de notre équipe ferroviaire, Saint John (N.-B.)

CRÉER UN ENVIRONNEMENT OÙ LES EMPLOYÉS SONT SOUTENUS ET ENCOURAGÉS À PRENDRE SOIN D'EUX-MÊMES, PHYSIQUEMENT ET MENTALEMENT.

NOS OBJECTIFS :

- Veiller à ce que tous les gestionnaires de personnel participent à la formation de base obligatoire sur la santé mentale au cours de leur première année en poste.
- Offrir à tous nos employés au moins quatre possibilités de formation axées sur le mieux-être et la santé mentale par année.



Nous avons continué à privilégier les initiatives qui tiennent compte du bien-être de nos employés et qui favorisent leur santé physique, émotionnelle et mentale. En plus de maintenir notre programme de milieu de travail souple pour notre effectif non opérationnel, permettant un modèle de travail hybride, certains de nos employés bénéficient de centres de conditionnement physique et d'infirmières sur place pour les aider à mieux concilier travail et vie personnelle.

Dans tous nos milieux de travail, nous continuons de favoriser les conversations importantes et d'adopter des programmes de soutien en santé mentale, mettant l'accent sur la réduction de la stigmatisation et l'offre d'une atmosphère de travail solidaire. En 2023, nous avons offert cinq occasions de sensibilisation et lancé un nouveau programme d'aide aux employés et à leur famille en Amérique du Nord.

Expansion de la formation en santé mentale

En 2023, nous avons élargi notre programme de formation en santé mentale en l'offrant à l'ensemble de notre main-d'œuvre. Cet investissement nous aidera à atteindre notre objectif de créer un milieu de travail inclusif en réduisant la

stigmatisation associée à la santé mentale, ainsi qu'un langage commun et un environnement ouvert pour des discussions solidaires.

Pour assurer le succès de cette initiative et d'autres programmes de formation, nous avons ajouté cet objectif à notre série de formations de base en leadership. Pour de plus amples renseignements, voir la page 49.

Discussions sur la santé mentale

En 2023, nous avons tenu cinq discussions virtuelles sur la santé mentale à l'intention des employés, dont quatre en partenariat avec la Commission de la santé mentale du Canada portant sur des sujets abordés dans notre programme de formation plus vaste, et une avec l'Université du Nouveau-Brunswick qui portait sur le pouvoir de la résilience. Nous encourageons les employés à prendre le temps, pendant leur journée de travail, d'écouter et de poser des questions; les séances sont aussi offertes en enregistrement pour ceux et celles qui ne sont pas en mesure d'assister à un événement en direct.

Lancement du nouveau PAEF en Amérique du Nord

Bien que notre Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) soit en place depuis de nombreuses années, nous avons fait appel à un nouveau fournisseur en 2023, qui offre des services de soutien en santé mentale, de planification de la réduction de la dette et d'encadrement professionnel et personnel. Grâce aux services d'une infirmière autorisée 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, notre nouveau PAEF offre à nos employés et à leur famille un soutien supplémentaire au moment et à l'endroit où ils en ont besoin.

ACHÈVEMENT DE LA
FORMATION OBLIGATOIRE
EN SANTÉ MENTALE POUR
LES GESTIONNAIRES **2023 90 %**

INVESTISSEMENT DANS LES
REMBOURSEMENTS POUR LE
BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS EN
AMÉRIQUE DU NORD **USD 360 000 \$**

DIVERSITÉ ET INCLUSION

BÂTIR UNE CULTURE FORTE ET INCLUSIVE QUI APPUIE LA DIVERSITÉ, L'INDIVIDUALITÉ ET LE RESPECT, OÙ LES EMPLOYÉS SONT FIERS DE TRAVAILLER ET SE SENTENT À LEUR PLACE.

NOS OBJECTIFS :

- Maintenir la parité hommes-femmes dans les fonctions d'entreprise.
- Accroître la représentation des femmes dans toutes les fonctions de direction à 40 % d'ici 2030, en s'efforçant d'atteindre la parité hommes-femmes.



Nous reconnaissons que nos efforts pour créer un milieu de travail inclusif s'inscrivent dans un cheminement. Nous avons tous un rôle à jouer pour assurer l'apprentissage et l'écoute continus, déterminer les obstacles et trouver des solutions durables pour notre personnel.

Outre notre groupe de ressources pour les employés, notre accent sur l'apprentissage et la sensibilisation, les possibilités d'engagement des employés et les programmes et politiques ont tous contribué à façonner notre vision : créer des espaces sécuritaires et un sentiment d'appartenance, de respect et d'authenticité. Nous sommes également heureux de constater une baisse de notre taux d'attrition pour 2023, maintenant de 8,6 %, par rapport à notre taux de 9,6 % en 2022.

Notre engagement envers nos employés nous a permis une fois de plus de figurer au palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada pour la huitième année consécutive.



Adaptation de nos objectifs

Notre programme ESG évolue chaque année, et nos objectifs sont soumis à un processus d'examen régulier pour nous assurer qu'ils orientent les bons domaines d'intérêt pour notre organisation. Dans le cas de nos cibles en matière de diversité et d'inclusion, nous avons estimé qu'un objectif précédemment énoncé, soit de veiller à ce que nos processus de gestion des talents des RH comprennent de la sensibilisation sur les préjugés, l'équité et l'inclusion, s'impose plutôt comme principe directeur pour tout ce que nous faisons, plutôt que comme objectif. Le présent rapport inclut plusieurs exemples de notre engagement à l'égard de l'inclusion. Nous avons également réfléchi à notre objectif de suivi de base et décidé de transformer cet impératif en principe directeur, abordé régulièrement dans nos rapports sur l'équité en matière d'emploi et l'action positive, ainsi que dans notre processus de planification stratégique de l'effectif. Nous adhérons toujours à notre vision d'accroître la diversité et l'inclusion chez Irving Oil et de tenir compte de divers points de vue dans notre prise de décisions.

Accent sur les genres

Notre industrie est depuis longtemps sous-représentée par les femmes, surtout dans les secteurs d'exploitation, et nous reconnaissons la nécessité d'influencer le changement. Bien que nous travaillions fort pour atteindre notre objectif de parité, nous reconnaissons les défis qui accompagnent le bassin de talents déséquilibré dans cette industrie, facteur externe déterminant.

Nos équipes se concentrent sur des stratégies pour attirer, recruter et maintenir en poste des membres d'équipe qualifiés issus de la diversité, en appliquant une optique d'inclusion à nos programmes d'élaboration de politiques, de planification de carrière et de perfectionnement du personnel. Nous déployons également beaucoup d'efforts pour intéresser les étudiants à tous les niveaux, sachant que ce genre d'investissement peut prendre de nombreuses années à produire des résultats. Pour en savoir plus sur nos partenariats avec les établissements d'enseignement, consultez la page 61.

Depuis l'annonce, en 2022, de notre objectif de 40 % des postes de direction occupés par des femmes d'ici 2030, nous sommes passés de 31 % à 35 % en deux ans. Bien que nous soyons heureux de ces progrès à court terme, nos équipes mettent activement en œuvre des programmes et des structures de milieu de travail qui s'adaptent à la situation individuelle des personnes, éliminant ainsi le préjugé qui favorisait auparavant la promotion d'hommes aux postes de direction. Nous attendons avec impatience les résultats de ces programmes.

“ J’encourage les femmes à se battre pour le poste qui les intéresse, quel qu’il soit. ”

Janelle Flemming

Nerepis (N.-B.)

L'histoire de Janelle

Janelle Flemming est l'un des visages humains derrière la vision de l'entreprise concernant la parité hommes-femmes en milieu de travail; Irving Oil vise à ce qu'au moins 40 % de tous ses postes de direction soient occupés par des femmes d'ici 2030.

Gestionnaire de services au bureau d'Irving Oil à Dartmouth, Janelle dirige une équipe de 37 techniciens tout en gérant la complexité et les risques associés à ce secteur d'activité.

Ayant commencé à travailler pour l'entreprise en 2006 comme répartitrice, elle a gravi les échelons pour occuper son nouveau poste il y a deux ans, grâce à des valeurs de communication efficace et de souci véritable. « Une clé du succès, c'est de réagir rapidement aux défis de l'équipe, explique-t-elle. Je pose des questions pour comprendre les préoccupations, pour montrer que je me soucie des enjeux en écoutant et en offrant des solutions. »

En abordant la journée ensemble en équipe, elle dit qu'ils sont plus susceptibles de réussir dans leurs activités, à la fois mineures et complexes.

Il y a de nombreuses tâches à accomplir au cours d'une journée, mais l'inspiration d'un respect mutuel grâce à la communication constante et respectueuse constitue toujours une priorité. « Je suis très fière d'être gestionnaire de services, poursuit-elle. J'encourage les femmes à se battre pour le poste qui les intéresse, quel qu'il soit. »



Janelle, Dartmouth (N.-É.)

Notre équipe

	2023		
	Canada atlantique	Nouvelle-Angleterre	Irlande et Royaume-Uni
Nombre d'employés	3 042	684	830
Rémunération totale	284 662 194 \$ US	85 125 650 \$ US	65 474 708 \$ US

	2023	
	Homme	Femme
Équipe de la haute direction	75 %	25 %
Tous les dirigeants	65 %	35 %
Tous les employés	67 %	33 %

TAUX D'ATTRITION **2023 8,6 %**

ACHÈVEMENT DE LA FORMATION OBLIGATOIRE SUR LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS POUR LES DIRIGEANTS **2023 97 %**

La Journée internationale des femmes – une priorité interne

Depuis plusieurs années, nous célébrons la Journée internationale des femmes en invitant des conférenciers sur une foule de sujets et de thèmes. Cette année, nous avons changé notre approche et plutôt mis en vedette un groupe de femmes de notre propre équipe de direction, représentant diverses fonctions. Ce fut une occasion d'apprendre et d'être inspiré par nos propres dirigeantes, qui fut extrêmement bien accueillie par les employés.

Cet événement s'est également inscrit dans notre programme Bonne énergie en action : nous avons présenté notre première mission, une nouvelle fonction dans notre plateforme de dons. Cette mission invite les employés à faire trois choses, soit assister à notre discussion virtuelle, discuter avec une femme au travail qui les inspire et approfondir leur apprentissage au moyen d'une lecture choisie.



Jessica, Saint John (N-B.)

Nous avons tous notre place

Nous travaillons à créer des collectivités où l'appartenance est un mode de vie et où nous nous efforçons de faire preuve d'inclusion dans tout ce que nous faisons, chaque jour. Les activités du Mois de la fierté ne sont qu'un exemple de l'engagement de notre organisation envers l'égalité, la sécurité et l'inclusion. Dans l'ensemble de notre réseau, nous avons fièrement hissé le drapeau progressif de la Fierté et été ravis de voir un grand groupe d'employés et de membres de leur famille participer au défilé de la Fierté de Saint John, afin de favoriser une culture qui encourage, soutient et célèbre qui nous sommes vraiment.

Tout le monde, tous les jours

Notre groupe de ressources pour les employés « All-In », qui signifie « tous pour un », porte bien son nom. Il est formé de 58 bénévoles dévoués provenant des quatre coins de l'entreprise, qui se réunissent pour concevoir des occasions significatives pour nos employés. Ce groupe est au cœur de notre programme de diversité et d'inclusion, nous aidant à améliorer continuellement notre culture d'acceptation.

Points saillants du programme All-In

- **Journée internationale des femmes** : Une conférence virtuelle mettant en vedette nos propres femmes dirigeantes
- **Exploration de la diversité culturelle** : Une conférence virtuelle pour la Journée mondiale de la diversité culturelle avec un groupe d'employés
- **Série d'apprentissage sur les Autochtones** : Une série de discussions virtuelles avec des experts en la matière régionaux, abordant l'histoire autochtone et les enjeux d'aujourd'hui
- **Fierté** : Participation au défilé, levée du drapeau, activité de l'équipe « Montrez-nous votre fierté » et occasions offertes aux organismes locaux
- **Marathon de programmation étudiant** : Séance de remue-méninges pour permettre aux étudiants de proposer des idées de vente au détail
- **Marché des Fêtes** : Célébrer et partager la créativité des employés dans l'ensemble de l'entreprise



Relations avec les Autochtones

Chez Irving Oil, nous abordons notre travail en fonction de la valeur fondamentale que les gens sont importants. Nous savons qu'il est essentiel de gagner la confiance et le respect de nos collectivités pour exploiter notre entreprise maintenant et à l'avenir. Irving Oil a fait ses preuves en établissant des partenariats de longue date fondés sur la compréhension et le respect mutuels. Nous nous tournons aujourd'hui vers l'avenir avec la philosophie de toujours apprendre et faire mieux, et nous travaillons à tisser de solides relations avec les intervenants externes, notamment les peuples et les communautés autochtones.

En 2023, nous avons consulté les dirigeants des collectivités autochtones sur des projets au terminal du port d'Halifax, en Nouvelle-Écosse, et au terminal de Saint John Est, au Nouveau-Brunswick. Nous sommes également fiers d'avoir approfondi notre relation avec la Première Nation Pabineau pour ouvrir un nouveau point de vente au détail en juillet, dans le cadre du plan de la collectivité visant à accueillir de nouvelles entreprises.

Nous reconnaissons l'importance des relations avec les Autochtones et de la réconciliation, et avons hâte de vous faire part de nos efforts dans notre prochain rapport.



Défilé de la Fierté, Saint John (N.-B.)

PLAN SOCIAL

Une chaîne d'approvisionnement durable

Dans des rapports antérieurs, nous décrivions notre aspiration à long terme de travailler en partenariat avec des organisations qui partagent nos valeurs, augmentant ainsi la viabilité globale de notre chaîne d'approvisionnement.

Cette année, nous avons donné de la formation à notre équipe de gestion de l'approvisionnement pour la sensibiliser aux chaînes d'approvisionnement durables.

Nous poursuivons ce travail, et au cours des mois à venir, nous continuerons de suivre notre parcours en mettant l'accent sur le rendement en santé et sécurité.

Soutenir nos collectivités

Il est important pour nous d'appuyer nos collectivités locales et de continuer à renforcer les capacités dans nos régions. Le tableau suivant illustre les investissements que nous avons faits auprès de nos fournisseurs locaux dans nos marchés principaux :

	2023
Nouveau-Brunswick	Plus de 290 M\$ CA
Est du Canada (N.-É., Î.-P.-É., T.-N.-L., Qc)	Plus de 180 M\$ CA
Nouvelle-Angleterre	Plus de 70 M\$ US
Irlande	Plus de 160 M€

Approvisionnement en matières premières

Voici une ventilation de l'origine du brut destiné à nos raffineries :

	Amérique du Nord	Amérique du Sud	Europe	Asie	Afrique
Raffinerie de Saint John	49 %	5 %	1 %	21 %	24 %
Raffinerie de Whitegate	70 %	-	30 %	-	-



Terminal de Searsport (ME)

DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES HUMAINES

DONNER À NOS DIRIGEANTS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN LES MOYENS DE PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ, L'INCLUSION ET LE PERFECTIONNEMENT HUMAIN.

NOS OBJECTIFS :

- D'ici 2025, plus de 90 % de nos dirigeants participeront à la formation de base en leadership dans les trois ans suivant leur embauche ou le lancement du programme, en janvier 2023. Cette formation comprend les étapes obligatoires suivantes :
 - o Formation obligatoire sur les préjugés inconscients au cours de la première année en tant que gestionnaire de personnel.
 - o Formation obligatoire sur la santé mentale au cours de la première année en tant que gestionnaire de personnel.
 - o Neuf sprints de leadership dans les trois ans suivant la date d'embauche ou la date de lancement du programme.
- D'ici 2025, nous adopterons un programme de perfectionnement des diplômés actif, embauchant de nouveaux diplômés tous les ans et atteignant un taux de conservation de plus de 90 % tout au long du programme.
- Nous offrirons aux employés au moins deux occasions d'apprentissage par année sur des sujets liés à la transition énergétique.



Nous investissons depuis longtemps dans le perfectionnement professionnel de nos employés, et nous demeurons déterminés à les aider à atteindre leurs objectifs de carrière personnels. Au cours des dernières années, nous avons conçu à l'interne de nombreux programmes uniques et adaptés à notre organisation, qui nous aident à favoriser les compétences qui permettront à nos employés, et à notre entreprise, de relever les défis futurs avec résilience.

Adaptation de nos objectifs

Nous révisons et améliorons régulièrement nos stratégies, tant pour notre entreprise que pour soutenir notre personnel. Au cours de la dernière année, nous avons examiné nos objectifs de perfectionnement des employés et décidé de regrouper certaines cibles d'apprentissage déjà énoncées sous un seul objectif de formation de base en leadership, tout en conservant les mêmes jalons obligatoires et en mettant l'accent sur la santé mentale et les préjugés inconscients. Nous adoptons ainsi une approche simplifiée et holistique du perfectionnement du leadership, nous améliorons la mesurabilité et nous créons des paramètres de programme plus solides. Nous avons également réfléchi à notre objectif de planification stratégique de l'effectif et décidé de transformer cet impératif en principe directeur dans notre planification des activités de base. Nous continuons d'assurer l'évolution et d'améliorer notre planification stratégique de l'effectif tous les ans, afin d'acquérir les compétences et les capacités nécessaires aujourd'hui et demain.

Lancement du programme de diplômés élargi

En 2023, nous avons lancé notre programme de perfectionnement des diplômés par rotation, mettant l'accent sur les diplômés en génie qui ont commencé leur carrière avec nous en juin. Il leur donne l'occasion de découvrir trois rôles en trois ans, tout en appuyant leur perfectionnement en vue de l'obtention de leur titre d'ingénieur professionnel. Grâce à une solide intégration, à l'interaction avec la haute direction, à des occasions de réseautage entre pairs, à des mentors dévoués

PLAN SOCIAL

et à des possibilités de perfectionnement ciblées, nous nous efforçons d'inciter un grand engagement auprès de nos diplômés, en vue de constituer un bassin de futurs dirigeants. En 2024, nous élargirons la portée de ce programme pour y inclure des parcours commerciaux et technologiques.

Notions de leadership de base

Nos dirigeants se font champions de la sécurité, de l'inclusion, du succès opérationnel et du perfectionnement personnel. Nous reconnaissons que le perfectionnement de nos dirigeants représente un facteur clé de notre réussite commune, à mesure que nous grandissons pour demain, et nous souhaitons qu'ils se sentent outillés pour répondre aux différents besoins de leurs équipes.

À la suite de notre projet pilote en 2022, nous avons lancé notre programme de perfectionnement en leadership de base obligatoire, qui offre une approche multidimensionnelle de l'apprentissage, soutenue par notre cadre de leadership qui articule les capacités prioritaires de notre organisation.

S'appuyant sur nos programmes en vigueur, le programme de perfectionnement en leadership de base comprend cinq domaines de perfectionnement, dont le lancement a commencé en 2023 et se poursuivra en 2024.

- Sprints de leadership, mettant l'accent sur les compétences de direction
- weCommit, programme de leadership et de comportement en matière de sécurité
- Fonctions de gestion
- Ressources sur demande
- Examens 360°

L'objectif étant d'atteindre une participation de 90 % des dirigeants à ce programme d'ici 2025, nous sommes heureux d'annoncer un taux de participation de 69 % en cette première année.

Communications avec les employés

En 2023, nous avons adopté une approche nouvelle et plus personnalisée pour notre assemblée publique annuelle, en remplaçant la réunion diffusée en direct par plusieurs événements régionaux de moindre envergure dans l'ensemble de notre réseau. Nos hauts dirigeants ont visité des établissements partout au Canada atlantique, en Nouvelle-Angleterre et en Irlande, faisant le point sur les activités, présentant la stratégie de transition énergétique et répondant aux questions des employés. Cette approche a créé une ambiance intime et permis aux employés d'interagir avec notre équipe de direction.



Employés à notre siège social, Saint John (N.-B.)

En outre, nous demeurons déterminés à encourager la participation régulière du personnel au moyen de mises à jour trimestrielles en direct de notre président, ainsi que de notre bulletin d'information en ligne destiné aux employés à l'échelle de l'entreprise.

Un nombre record d'étudiants

En 2023, nous avons accueilli 191 étudiants au sein de notre équipe au Canada atlantique et aux États-Unis, dont 121 durant la saison estivale. Il s'agit de la plus importante cohorte d'été de notre histoire centenaire. Ces étudiants de plus de 20 universités et collèges poursuivent des études dans diverses disciplines, notamment le génie, les soins infirmiers, la technologie et les affaires.

	2023
Étudiants embauchés pour des stages	191
Bourses d'études postsecondaires au Canada	206 000 \$ CA
Bourses d'études postsecondaires aux États-Unis	9 000 \$ US
Bourses d'études postsecondaires en Irlande	28 000 EUR

“ Irving Oil m'a donné l'impression que ma contribution était vraiment importante. Je travaille en étroite collaboration avec l'équipe de transition énergétique, et il est incroyable de voir comment mon travail influe sur l'objectif de réduction des émissions de 30 %.”

Sophia, Université St. Francis Xavier

Journée Invitons nos jeunes au travail

Cette année, nous avons accueilli 73 élèves de 9^e année – des enfants de nos employés – pour la journée Invitons nos jeunes au travail, au Nouveau-Brunswick. Cet événement, qui fait partie du programme d'études de l'école secondaire locale, a été un excellent moyen pour notre entreprise d'établir des liens avec les élèves. Ils ont eu l'occasion de rencontrer nos hauts dirigeants, d'entendre parler de diverses carrières, de visiter certaines de nos installations à Saint John, de participer à des activités de groupe pratiques et de faire l'expérience de notre milieu de travail.

Dans le cadre de nos efforts pour atteindre nos objectifs en matière de diversité, nous continuerons de chercher des moyens de mobiliser de façon significative les élèves et étudiants à tous les niveaux, en les aidant à découvrir les possibilités de carrière dans le secteur de l'énergie.



Journée Invitons nos jeunes au travail, Saint John (N.-B.)

IMPACT SOCIAL

DONNER À NOS EMPLOYÉS LES MOYENS D'OPÉRER LES CHANGEMENTS POSITIFS QU'ILS SOUHAITENT VOIR DANS LE MONDE.

NOS OBJECTIFS :

- D'ici 2030, 50 % de nos employés participeront chaque année à notre programme Bonne énergie en action.

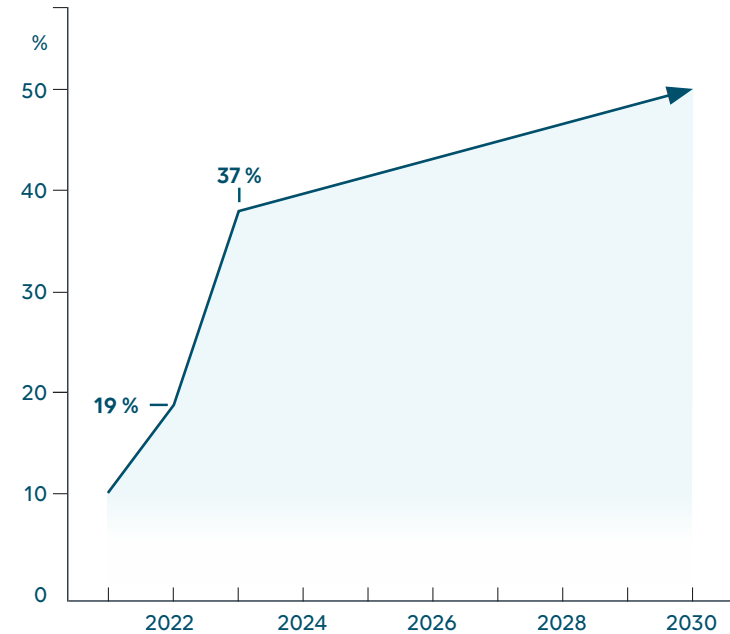


Le programme Bonne énergie en action permet à nos employés d'avoir une influence positive dans leur collectivité, au moment et à l'endroit qui leur importent le plus. Qu'il s'agisse d'offrir des dons correspondants, de récompenser les bénévoles, d'accorder du temps d'absence au travail pour faire du bénévolat, de proposer des possibilités d'apprentissage ou de prendre des mesures pour l'environnement ou se soutenir les uns les autres, nous sommes fiers des façons uniques dont nos employés continuent de répandre la gentillesse autour d'eux.

Depuis l'élargissement de notre programme en 2022 pour le rendre encore plus accessible, nous avons constaté des résultats positifs et une participation accrue dans toutes nos régions, passant de 19 % en 2022 à 37 % en 2023, ce qui témoigne de la générosité continue de nos employés. Cela nous a également donné l'avantage supplémentaire de faire équipe avec notre groupe de ressources pour les employés (GRE) afin de mieux harmoniser nos campagnes et nos efforts avec nos priorités de diversité et d'inclusion, ainsi que d'accroître la sensibilisation et l'engagement.

Nous nous efforcerons de maintenir cette dynamique à la hausse vers notre objectif de participation de 50 %, en continuant de collaborer avec notre GRE sur des initiatives, en développant et en habilitant notre réseau d'ambassadeurs dans l'ensemble de l'entreprise et en travaillant avec nos gestionnaires de personnel à l'intégration d'une culture sociétale aux priorités de leur équipe.

Projection de la participation au programme Bonne énergie en action



Paige, bénévole lors de la Journée Faites le plein d'amour, Saint John (N.-B.)

Points saillants du bénévolat de l'équipe

L'année dernière a été notre première année complète de bénévolat depuis la pandémie, et nous sommes heureux de constater une recrudescence du nombre d'employés qui ont insufflé de l'énergie bienveillante à nos collectivités.

Voici les points saillants :

- **Journée Faites le plein d'amour**

Lors de cette tradition automnale annuelle datant de plus de 20 ans, les employés se sont inscrits pour offrir du stationnement gratuit dans nos hôpitaux partenaires, remettre aux enfants des trousse de projet artisanal, fournir un soutien complet à nos points de vente au détail et remercier nos fidèles clients d'avoir choisi Irving Oil. Pour en savoir plus sur ce programme, consultez la page 57.

- **Le Nova Scotia Showdown de la LNH**

Nous avons été ravis de nous associer aux Pittsburgh Penguins® en tant que commanditaires présentateurs du match d'avant-saison de la LNH « Nova Scotia Showdown » à Halifax, en Nouvelle-Écosse, en octobre. Dans le cadre de cet événement, nous avons offert aux enfants de notre école partenaire locale des occasions inspirantes d'interagir avec les joueurs et de vivre un moment amusant.

- **Semaine de l'action bénévole**

En avril, nous avons célébré la Semaine nationale de l'action bénévole, où plus de 50 employés se sont portés volontaires pour appuyer 10 organismes, notamment pour cuisiner des repas au Manoir Ronald McDonald, préparer des lunchs pour les enfants de la région et se retrouver les manches pour peindre dans des écoles.

- **Le Club FunShine**

Dans le cadre de notre tradition annuelle de parrainage d'enfants pour le camp d'été du YMCA, des employés se sont portés volontaires pour apporter des trousse de fournitures de camping et aller surprendre les campeurs.

- **Jeux d'hiver du Canada 2023**

Notre entreprise a commandité les Jeux en fournissant des cartes-cadeaux pour le transport ainsi qu'en actionnant des chaufferettes et des génératrices pour garder les gens bien au chaud. Une cohorte d'employés bénévoles était présente tout au long de l'événement pour appuyer cette importante célébration des athlètes canadiens.



Défi 21 du Down Syndrome Centre Cork (DSCC), Cork, Irlande

PLAN SOCIAL

• Défi 21 du Down Syndrome Centre Cork (DSCC)

Notre entreprise a parrainé la marche et la course de 21 kilomètres à l'appui des services du DSCC, dont le diagnostic et l'intervention précoce pour les enfants et leur famille. En plus de participer à l'événement de Cork, nos employés en Irlande se sont affairés à diriger les véhicules et à encourager les participants.

• « Darkness into Light »

Cinquante-deux membres de l'équipe de la raffinerie de Whitegate ont participé à l'événement « Darkness into Light », marche de financement pour Pieta, organisme sans but lucratif qui offre des services de santé mentale aux collectivités et aux personnes en crise.

• Journée de découverte des terres humides

Les employés ont pu passer la journée à découvrir les écosystèmes des terres humides et nos efforts de conservation, et ont eu l'occasion de construire des nichoirs pour la sauvagine. Pour en savoir plus, consultez la page 35.

Mardi je donne

Le mouvement mondial Mardi je donne est une tradition des Fêtes pour notre entreprise depuis la création de notre programme Bonne énergie en action, et nous étions ravis de nous associer de nouveau à notre groupe de ressources pour les employés, le mardi 28 novembre. Nous avons pour objectif de nous rassembler dans un esprit de bonté et de générosité, à l'appui des causes les plus chères à nos employés.

Notre campagne de 2023 comprenait un marché des Fêtes pour le personnel, où plus de 50 employés, ont partagé leurs talents personnels et leur artisanat. Des représentants des certaines des causes préférées de nos employés, comme Bobby's Hospice, la Fondation IWK, les banques alimentaires locales et la SPCA de Saint John, y ont également participé. Les employés ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur ces organismes et de profiter d'occasions spéciales de jumelage de dons.

Les produits de notre promotion De la soupe pour une cause à notre siège social et dans les cafés de la raffinerie de Saint John ont été versés aux banques alimentaires du coin. Des bacs à dons avaient également été installés à divers endroits dans nos bureaux pour recueillir des pyjamas pour les familles de Noël et les enfants de nos hôpitaux partenaires.

Et pour augmenter les bonnes actions, nous avons déposé des fonds dans tous les comptes de dons de nos employés pour qu'ils puissent soutenir une cause qui leur

tient à cœur. C'était une excellente façon de lancer la saison des dons, et plus de 20 000 \$ ont été amassés en espèces et en dons en nature.

Soutien des services de soins palliatifs des deux côtés de l'Atlantique

Nos employés de part et d'autre de l'Atlantique ont soutenu les services de soins palliatifs dans leurs collectivités respectives en 2023. À Saint John, notre équipe de la raffinerie a fait un généreux don de 10 000 \$ au centre de soins palliatifs Bobby's Hospice, de l'argent recueilli sur plusieurs mois à partir de matières recyclables sur place.

Notre entreprise a également appuyé la construction d'un nouveau pavillon avec rampe d'accès au centre Bobby's Hospice afin d'offrir un espace confortable et accessible aux patients, à leur famille et aux invités. Nous avons eu l'honneur de célébrer ce nouvel espace lors d'un barbecue de financement pour l'établissement en septembre.

En Irlande, pour la deuxième année consécutive, les employés de la raffinerie de Whitegate ont organisé un café matinal et une vente de pâtisseries pour recueillir des fonds pour le centre de soins palliatifs Marymount University Hospital and Hospice, qui fournit des soins et des services palliatifs spécialisés à une population de 560 000 personnes.

Grâce à la générosité des employés et du personnel d'entrepreneurs, plus de 4 000 euros ont été amassés, notamment un don de contrepartie d'Irving Oil.



Bénévoles au centre de soins palliatifs Bobby's Hospice, Saint John (N.-B.)

“ Lorsque nos collectivités sont en difficulté, nous voulons leur venir en aide. C’est ce que nous faisons. ”
 – Shelley, gestionnaire des activités de restauration

Plus de
800 membres de l'équipe de notre raffinerie de Saint John se sont réunis pour nettoyer notre terrain dans le cadre de notre Opération nettoyage annuelle.



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

Impact des employés

	2023
Dons et collectes de fonds dirigés par les employés	215 144 \$ CA
Participation des employés aux programmes de dons et de bénévolat	37 %
Heures de bénévolat des employés	13 545
Heures de bénévolat des employés pendant le travail	1 955
Pourcentage du temps de bénévolat des employés consacré au mentorat des jeunes	17 %
Valeur des heures de bénévolat pendant le travail (à 31,80 \$/heure en moyenne)*	62 153 \$ CA

*Valeur estimée d'une heure de bénévolat aux États-Unis en 2023, rapport du secteur indépendant.

Efforts de secours lors de feux de forêt

Certaines de nos collectivités ont été touchées par de graves feux de forêt l'an dernier, qui ont entraîné des évacuations massives, et malheureusement la perte de leur maison pour certains.

Au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, nos employés se sont mobilisés pour prêter main-forte, en coordination avec les détaillants et les directeurs de magasins locaux, afin d'organiser des repas dans les centres communautaires qui fournissaient un abri aux personnes déplacées par les incendies.

Nos restaurants Big Stop dans les régions touchées ont fourni de la nourriture et de l'eau aux intervenants d'urgence de première ligne ainsi qu'aux personnes évacuées, tandis que notre équipe des ventes et du marketing a livré du carburant pour les véhicules d'urgence.

Nous avons également mobilisé une équipe pour aider le Bureau de gestion des urgences de la Nouvelle-Écosse à élaborer un plan d'intervention, qui comprenait certains de nos pilotes et aéronefs pour contrer l'incendie et protéger les propriétés dans la région. Nos équipes ont également collaboré avec les autorités locales pour évaluer la sécurité des propriétés endommagées de nos clients.

POUR UN ACCÈS ÉQUITABLE À L'ÉNERGIE DANS NOS COLLECTIVITÉS.

NOS OBJECTIFS :

- D'ici 2030, aider annuellement 25 % plus* de familles à avoir accès à des services essentiels liés à leur santé et à leur bien-être.
- Aider au moins 175 familles dans le besoin chaque année, en donnant l'énergie nécessaire pour chauffer leur maison.
- Soutenir un organisme sans but lucratif dans chacun des pays que nous desservons (le Canada, les États-Unis et l'Irlande), en fournissant du carburant pour l'entretien de ses véhicules pendant une période d'un an.

*par rapport à 2019



Partout dans le monde, l'accès à l'énergie est une pierre angulaire des collectivités modernes, influençant le développement économique, la qualité de vie, les services essentiels de soins de santé et d'éducation, ainsi que la pérennité de l'environnement. Bref, l'accès à l'énergie alimente notre vie et nos collectivités. Chez Irving Oil, nous reconnaissons le rôle que nous pouvons jouer pour assurer un accès plus équitable, tant à l'échelle régionale que mondiale :

1. À mesure que les collectivités évoluent, les sources et la durabilité de leurs systèmes énergétiques continueront de revêtir une importance capitale. C'est avec fierté que nous continuons à soutenir la mission mondiale de l'Arthur L. Irving Institute for Energy and Society au Collège Dartmouth, soit promouvoir un avenir énergétique abordable, durable et fiable au profit de la société.
2. Au quotidien, les familles et les groupes communautaires de nos régions subissent les pressions des coûts à la hausse. Nous sommes fiers de nos programmes locaux qui aident les familles et les organismes communautaires à avoir accès au carburant dont ils ont besoin pour prospérer.

Les histoires de 2023 suivantes mettent en lumière nos efforts continus visant à démocratiser l'accès à l'énergie, ici comme à l'étranger.

Appui à l'Arthur L. Irving Institute for Energy and Society

Au cours des six dernières années, l'Institut Arthur L. Irving du Collège Dartmouth s'est métamorphosé, grâce à la planification initiale, à l'annonce et à l'adoption de ses nombreux programmes, dont des programmes d'éducation ainsi que d'expansion du corps professoral et de la recherche, le tout dans le but de former les futurs chefs de file du secteur énergétique.

Dans les salles de classe et sur le terrain, l'Institut Irving travaille à sensibiliser les étudiants de Dartmouth à la façon dont les systèmes énergétiques sont façonnés par les sociétés qu'ils servent. Et pour ceux et celles qui souhaitent devenir experts, dirigeants et agents de changement dans le domaine de l'énergie, l'Institut Irving offre des occasions de comprendre le rôle qu'il joue à partir de plusieurs perspectives et dans tout un éventail de contextes réels.

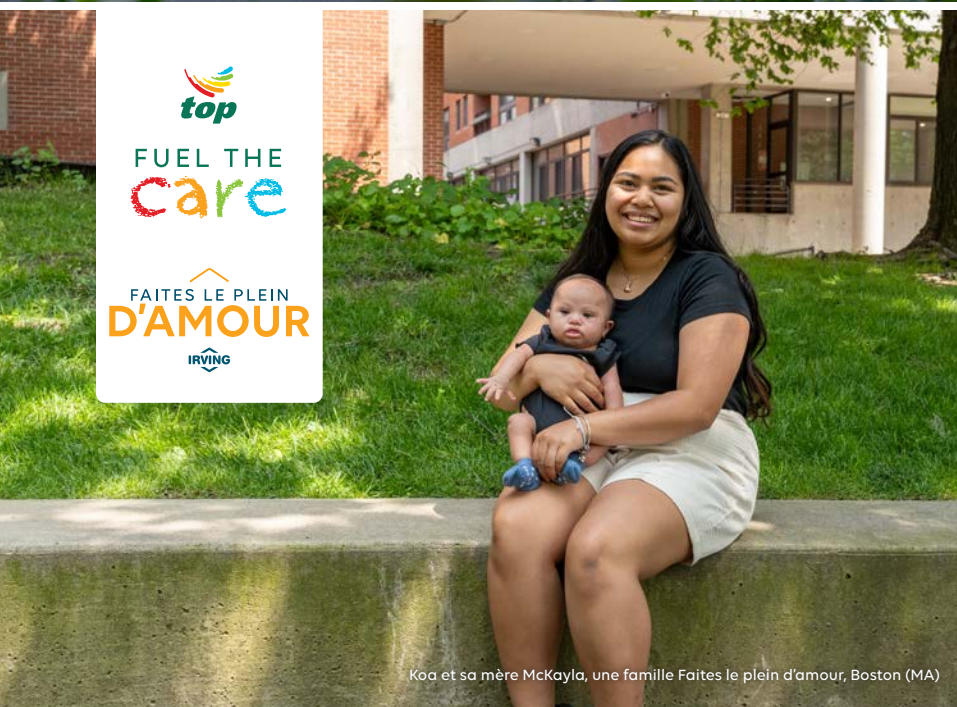
Notre investissement dans l'Institut Irving appuie directement les générations futures de dirigeants qui auront la prévoyance et les connaissances nécessaires pour contribuer à bâtir un avenir énergétique abordable, fiable et durable.

Efforts en 2023

	2023
Subvention pour des projets étudiants	96 000 \$
Nombre de projets de recherche financés	17
Nombre d'étudiants qui ont participé au programme	150
Nombre de membres du corps professoral qui ont collaboré à des initiatives	60



Arthur L. Irving Institute for Energy and Society, Hanover (NH)



Koa et sa mère McKayla, une famille Faites le plein d'amour, Boston (MA)

Appuyer l'accès à des services essentiels ici au pays

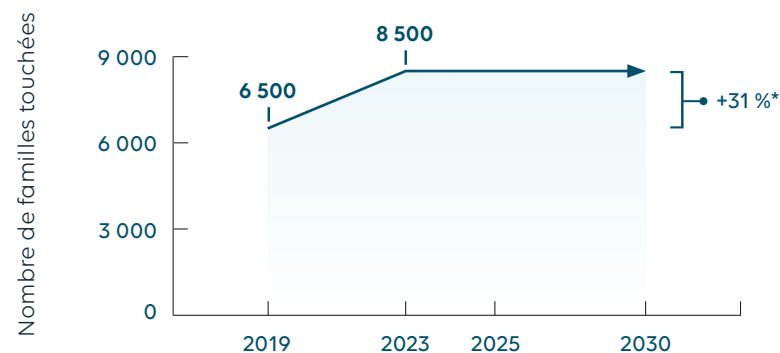
Faites le plein d'amour

Notre programme communautaire phare, Faites le plein d'amour, a franchi une étape importante au cours de la dernière année, dépassant les 100 000 familles soutenues. Depuis 2002, nous collaborons avec des hôpitaux partenaires pour aider les familles qui doivent se déplacer pour obtenir des soins médicaux pour un enfant en leur fournissant des cartes-cadeaux d'essence afin d'atténuer leur stress financier.

Cette année, nous avons encore une fois élargi le programme pour inclure le Massachusetts General Hospital, ce qui nous permet d'aider encore plus de familles dans la région de Boston. Les hôpitaux partenaires se trouvent en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick, au Québec, au Maine, au New Hampshire, au Massachusetts et en Irlande.

En tant qu'entreprise, nous avons célébré la Journée Faites le plein d'amour le 18 octobre à coup d'initiatives et d'activités bénévoles appuyées par nos employés au Canada, aux États-Unis et en Irlande. Nous sommes ravis de continuer à faire croître ce programme afin que les familles puissent se concentrer sur ce qui est le plus important pour elles : le bien-être de leurs enfants.

Projection pour le soutien d'un plus grand nombre de familles



*Indique l'augmentation du nombre de familles touchées de 2019 à 2023

PLAN SOCIAL



Canada atlantique – 81 975 \$ CA

Nouvelle-Angleterre – 18 359 \$ US

Irlande – 23 744 €

Nos distributeurs Faites le plein d'amour se trouvent à 11 endroits dans notre réseau de vente au détail. Ces produits de 2023 ont été versés à notre programme Faites le plein d'amour.

Nos hôpitaux partenaires de Faites le plein d'amour



Garder les équipes sur la route

Irving Oil a fourni du carburant aux organismes suivants en 2023 pour appuyer leur mission d'aider les autres.

YMCA of Southwestern New Brunswick

L'autobus est un lien vital entre la collectivité et les programmes et services du YMCA of Southwestern New Brunswick, dont les services de garde d'enfants, les services aux nouveaux arrivants et l'éducation et le mentorat des jeunes.

Gather (New Hampshire)

Les véhicules permettent à Gather de réaliser sa mission d'assurer des solutions novatrices en matière de sécurité alimentaire pour les résidents des collectivités côtières du Maine et du New Hampshire.

Barretstown (Irlande)

Les véhicules viennent appuyer les activités courantes de Barretstown, notamment le transport de familles vers le camp de Kildare, qui offre des programmes pour les enfants atteints d'une maladie grave et leur famille.

Prix du champion communautaire

L'Association canadienne des carburants a remis à notre équipe un Prix du champion communautaire pour le programme Faites le plein d'amour et son partenariat connexe avec la Fondation IWK. Le prix souligne les contributions positives des membres qui établissent des collaborations d'une grande influence dans leurs collectivités.

Le programme Faites le plein d'amour offre de l'aide aux familles qui doivent se déplacer pour obtenir des soins médicaux pour un enfant. Depuis 2002, plus de 100 000 familles en ont bénéficié au Canada atlantique, au Québec, en Nouvelle-Angleterre et en Irlande. Pour en savoir plus sur ce programme, consultez la page 57.



Notre équipe recevant le Prix du champion communautaire de l'Association canadienne des carburants pour notre programme Faites le plein d'amour.



Pompe à essence intermédiaire pilote



Bill Brewer (ME)

Projet pilote de chauffage à domicile

Au cours de la saison hivernale 2022-2023, nous avons mis à l'essai un nouveau programme d'aide pour le chauffage domestique au Nouveau-Brunswick, au Maine et en Irlande, à l'appui de notre objectif d'aider les familles dans le besoin en donnant l'énergie nécessaire pour chauffer leur maison. Cette initiative nous a mis en contact avec de nouveaux partenaires, dont Centraide du Grand Saint John, l'organisme Keep ME Warm et la Société de Saint-Vincent-de-Paul. Nous sommes fiers d'avoir aidé 94 familles au cours de notre première année, tout en établissant nos processus et partenariats pour ce programme. En nous inspirant des leçons tirées de notre première saison de chauffage résidentiel, nous augmenterons le nombre de points d'entrée et élargirons la portée géographique.

Un ravitaillement qui fait du bien

Nous avons récemment lancé un projet pilote de six mois qui offre aux clients la possibilité de soutenir directement l'un de nos partenariats communautaires, soit la recherche sur la baleine noire de l'Atlantique Nord par l'entremise de l'Aquarium de la Nouvelle-Angleterre, notre programme actuel Faites le plein d'amour ou la compensation de l'empreinte carbone de leur achat de carburant, sans frais supplémentaires pour l'acheteur.

Les clients qui achètent du carburant de qualité intermédiaire dans 11 de nos points de vente au Canada voient une image associée à une cause précise sur le bouton de sélection, expliquant l'avantage supplémentaire. Les organismes partenaires reçoivent une partie du produit de la vente de carburant, tandis que notre entreprise achète des crédits compensatoires d'une partie du produit réalisé à ces distributeurs particuliers.

Améliorer l'accès à des soins de santé de qualité

Notre investissement dans des soins de santé de qualité est un témoignage important de nos valeurs fondamentales et de notre engagement à favoriser une société plus juste. Nous sommes heureux de vous faire part des progrès suivants dans les projets et les programmes soutenus par notre entreprise.

Hôpital régional South Shore

En 2023, nous avons annoncé un don conjoint d'un million de dollars d'Irving Oil et de la Fondation de la famille Arthur L. Irving à la Health Services Foundation of the South Shore, à l'appui d'un projet de réaménagement à l'hôpital régional South Shore à Bridgewater, en Nouvelle-Écosse. Ce projet comprend un grand

PLAN SOCIAL

agrandissement des unités d'urgence, de chirurgie d'un jour et d'endoscopie de l'hôpital âgé de 35 ans, qui améliorera la qualité des soins d'urgence, l'expérience des patients et l'accès, grâce à des services supplémentaires et à une conception élargie et novatrice de l'espace.

Œuvres des Manoirs Ronald McDonald de l'Atlantique

Notre don de 500 000 \$ à la campagne Plus d'espace, plus d'amour des Œuvres des Manoirs Ronald McDonald (OMRM) de l'Atlantique appuie la création d'une nouvelle installation adaptée à l'usage prévu, adjacente au Centre de santé IWK à Halifax, en Nouvelle-Écosse. La demande de logements abordables à court et à long terme pour les familles pendant que leur enfant suit un traitement au Centre de santé IWK dépasse maintenant de loin la capacité de l'actuel Manoir à Halifax. La Fondation Arthur et Sandra Irving a également fait une généreuse contribution de 500 000 \$ à cet important projet.

Grâce à ce don et à ce nouveau partenariat, nous avons ouvert la porte à de nouvelles possibilités, y compris un partenariat avec OMRM dans l'esprit de notre programme Faites le plein d'amour, pour fournir des cartes-cadeaux de carburant aux familles qui séjournent au Manoir Ronald McDonald.

Soutenir la survie au cancer

Le cheminement de guérison des survivants du cancer et de leurs proches va bien au-delà du processus de traitement. En collaboration avec Arthur, Sandra et Sarah Irving ainsi que la Fondation de la famille Arthur L. Irving, notre entreprise a promis une contribution conjointe de 2 millions à la Fondation de l'Hôpital régional de Saint John pour offrir des programmes élargis et holistiques à l'appui des survivants du cancer et de leur famille dans la région du Grand Saint John.

En 2023, nous avons été inspirés par un facteur clé, soit le partenariat entre le Réseau de santé Horizon et Wellspring, chef de file canadien des programmes de soutien face au cancer fondé sur des données probantes, pour élargir le programme afin de répondre aux besoins en santé mentale, de réadaptation, émotionnels et éducatifs des personnes atteintes de cancer, ainsi que des besoins connexes des membres de leur famille et des proches aidants. Au début de 2024, les survivants du cancer pourront profiter de programmes de soutien par les pairs, de thérapies de relaxation et de visualisation, de programmes de nutrition et de soutien pour la fatigue liée au cancer, en plus du programme de réadaptation physique actuel.

Nous avons également eu l'inspiration de nommer cette initiative le programme de survie au cancer Sandra Irving, en l'honneur de Sandra en tant que survivante et de sa vision de soutenir les autres dans leur cheminement avec bienveillance, compassion et un accès aux ressources nécessaires pour redevenir pleinement nous-mêmes.

Dons d'entreprise

	2023
Total investi	6,87 M\$ CA
Dons en espèces	6,17 M\$ CA
Dons en nature, y compris les produits	705 000 \$ CA
Causes soutenues	Plus de 450



Illustration du Manoir Ronald McDonald, Halifax (N.-É.)

HABILITER LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE CITOYENS DU MONDE ISSUS DE LA DIVERSITÉ.

NOS OBJECTIFS :

- D'ici 2030, accroître le nombre de jeunes et de jeunes adultes qui participent aux programmes que nous appuyons de 25 %*.
- Créer plus d'occasions de participation des employés à des initiatives de mentorat pour les jeunes afin que d'ici 2030, 25 % de toutes les heures de bénévolat dans le cadre de l'initiative Bonne énergie en action appuient directement l'éducation et l'autonomisation des jeunes.

*Par rapport à 2019



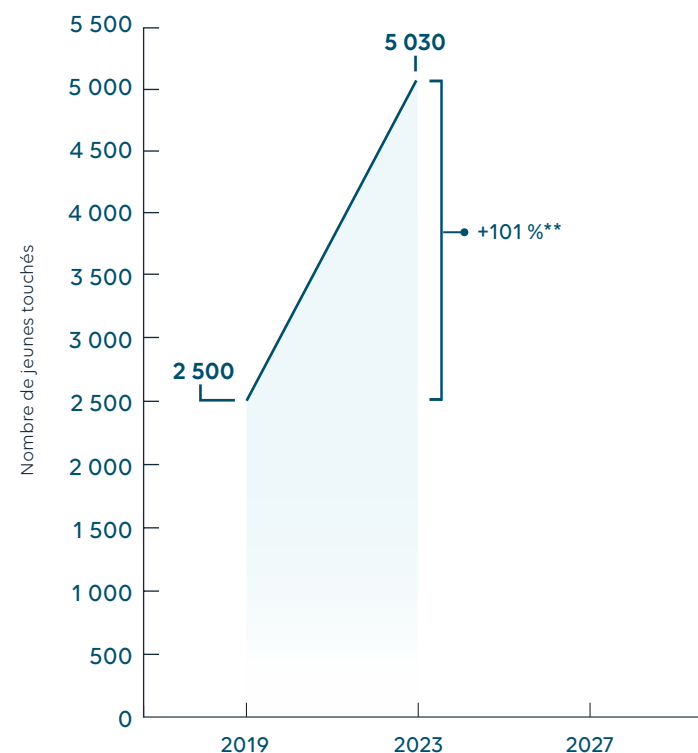
Stagiaires d'été à notre siège social, Saint John (N.-B.)

Notre engagement à investir dans les étudiants et l'éducation s'étend sur des décennies, et non seulement reflète-t-il nos valeurs et notre culture, mais il revêt aussi une importance capitale pour favoriser l'épanouissement à long terme de notre entreprise et de nos collectivités.

Dans l'optique de soutenir la diversité et de combler l'écart d'accès à l'éducation, nous continuons de travailler avec nos partenaires universitaires pour relever les défis qui comptent le plus.

En 2023, nous avons augmenté le nombre d'étudiants touchés par les programmes que nous appuyons de 101 % par rapport à 2019. Cette hausse est principalement attribuable à notre récent don à l'Université Saint Mary's et à notre investissement dans le Centre d'entrepreneuriat Arthur L. Irving, qui assiste des centaines d'étudiants chaque année (voir la page 62 pour en savoir plus). Elle a aussi été stimulée par un effort délibéré de nos équipes pour travailler avec nos partenaires universitaires afin de participer activement aux parcours d'apprentissage des étudiants, grâce à des présentations en classe, à des possibilités de mentorat et à l'emploi de stagiaires. Bien que nous ayons dépassé notre cible de croissance de 25 %, nous continuerons de travailler avec nos collaborateurs du milieu universitaire pour trouver des moyens efficaces d'habiliter la prochaine génération.

Autonomiser la prochaine génération



**Indique l'augmentation du nombre de jeunes touchés de 2019 à 2023.

PLAN SOCIAL

Investir dans la réussite des élèves

Centre d'entrepreneuriat Arthur L. Irving

Au début de 2023, Arthur, Sandra et Sarah Irving, ainsi que la Fondation de la famille Arthur L. Irving et Irving Oil, ont annoncé un don transformationnel de 5 millions de dollars pour accélérer l'expansion du centre d'entrepreneuriat de l'Université Saint Mary's, maintenant baptisé Centre d'entrepreneuriat Arthur L. Irving.

Concentration d'excellence entrepreneuriale à l'Université Saint Mary's, le centre, ses programmes et ses activités sont uniques dans la région de l'Atlantique. Il attire un groupe hétéroclite d'étudiants de toutes les disciplines, les mettant en contact avec des professeurs, des chercheurs et des entrepreneurs en résidence, et il leur permet d'explorer leurs ambitions entrepreneuriales, de perfectionner leurs compétences et d'établir des relations importantes.

L'espace à la fine pointe de la technologie, qui a officiellement ouvert ses portes à l'automne, offre des programmes et des activités appuyant l'objectif de l'université : favoriser l'esprit d'entreprise chez chaque étudiant. Le Centre d'entrepreneuriat Arthur L. Irving offre des services universitaires de soutien commercial et des programmes souples qui mettent l'accent sur la collaboration et l'innovation, servant de carrefour d'activité entrepreneuriale. Le projet permettra d'accroître les possibilités pour les étudiants et le corps professoral de s'engager auprès du milieu des affaires du Canada atlantique et de mieux soutenir les étudiants, les grands entrepreneurs de demain.

Le centre est la pièce maîtresse du Carrefour de l'inspiration Sobeys, qui offre une gamme d'espaces de collaboration et de technologies novatrices, dont un laboratoire de prototypage numérique et un studio de baladodiffusion.

Nouvelles bourses d'études

Les étudiants de l'Université St. Thomas auront un meilleur accès aux études postsecondaires grâce au récent don transformateur de 2 millions d'Irving Oil et de la Fondation de la famille Arthur L. Irving pour la création de nouvelles bourses d'admission. Trois bourses d'études complètes renouvelables seront créées à St. Thomas, et lorsqu'il arrivera à maturité, le fonds financera 12 boursiers chaque année. Les trois premiers boursiers de la famille Arthur L. Irving commenceront leurs études à l'automne 2024.



Centre d'entrepreneuriat Arthur L. Irving, Halifax (N.-É.)



Les stagiaires d'été Nick et Ethan, raffinerie de Saint John (N.-B.)



Étudiants du New Brunswick Community College, Saint John (N.-B.)

Laboratoire énergétique Irving Oil

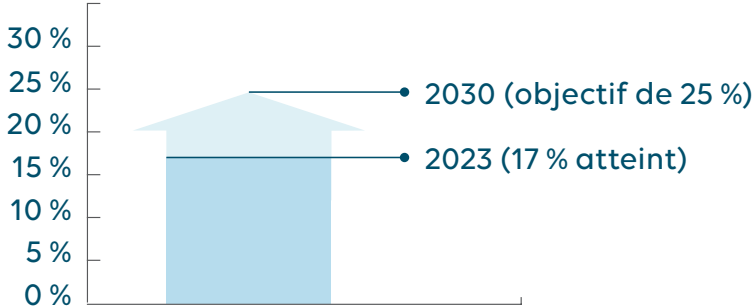
Conformément à nos objectifs de soutien des initiatives de réussite des étudiants et de transition vers un avenir énergétique durable, notre entreprise a fait un don de 500 000 \$ à l'appui de la campagne « Going Beyond » du New Brunswick Community College (NBCC) en 2023. Cet investissement permettra de mettre sur pied le Laboratoire énergétique Irving Oil, qui formera des étudiants pour l'économie d'énergie renouvelable en évolution rapide, et appuiera la recherche et les initiatives en matière d'énergie durable qui s'harmonisent avec notre stratégie de croissance pour l'avenir.

Le don a également permis de créer les bourses Irving Oil pour appuyer les étudiants du campus de Saint John inscrits à des programmes liés à l'énergie, aidant ainsi le NBCC à former la prochaine génération de professionnels de l'énergie.

Partenariats avec les écoles primaires

Irving Oil a fait don d'environ 150 000 \$ sous diverses formes à nos écoles primaires partenaires au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Irlande. Elles sont situées près des principales installations industrielles de notre entreprise, soit nos raffineries de Saint John et de Whitegate et notre terminal du port d'Halifax.

Temps de bénévolat des employés consacré au mentorat des jeunes



100
ANS
1924-2024

GOUVERNANCE

Une entreprise solide et durable

IRVING OIL LIMITED

Siège social, Saint John (N.-B.)

GÉRER NOTRE ENTREPRISE DE FAÇON RESPONSABLE

ASSURER UN CADRE DE GOUVERNANCE SOLIDE ET UNE SURVEILLANCE DE LA DIRECTION QUI PERMETTENT À NOTRE ENTREPRISE DE CRÉER UNE VALEUR DURABLE ET DE DÉMONTRER DES PROGRÈS.

NOS OBJECTIFS :

- Continuer d'intégrer les facteurs ESG à notre cadre de gouvernance.
- Appuyer une surveillance efficace par notre conseil d'administration et notre équipe de la haute direction.
- Gérer prudemment les risques pour notre entreprise.
- Affecter les ressources de façon responsable et démontrer les progrès réalisés vers l'évolution de notre entreprise.



Afin de continuer d'assurer l'évolution de notre entreprise et répondre aux besoins changeants de nos parties prenantes, nous comptons beaucoup sur notre solide structure de gouvernance pour incarner nos valeurs et orienter les comportements, les processus et les normes qui nous aideront à atteindre le succès à long terme.

Le paysage mondial du développement durable continue d'évoluer rapidement, car les parties prenantes s'attendent à une transparence accrue relativement aux répercussions des risques et des possibilités liés à la durabilité.

Nous sommes déterminés à faire progresser notre programme de développement durable d'une manière qui maintient la confiance des parties prenantes, qui est adaptée à la situation de notre entreprise et qui, notamment, reflète nos valeurs.

Surveillance du conseil d'administration

Notre conseil d'administration joue un rôle actif dans la surveillance de notre stratégie, dont les risques et les possibilités liés aux facteurs ESG et au climat. Nous avons eu le plaisir d'accueillir de nouveaux membres au cours de la dernière année. Aujourd'hui, 33 % des membres du conseil d'administration sont des femmes, et quatre des six sont des administrateurs indépendants. Notre conseil cumule une vaste expérience de l'industrie et des affaires, et en tant qu'équipe, nous sommes déterminés à assurer un avenir solide et durable à Irving Oil.

4 sur 6

4 des 6 membres de notre conseil d'administration sont des administrateurs indépendants.

33 %

33 % des membres de notre conseil sont des femmes.

Notre conseil d'administration



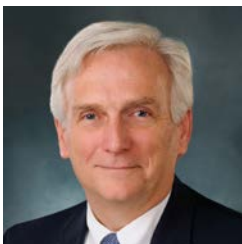
Arthur Irving – président émérite

Arthur Irving a consacré plus de 60 ans de sa vie à la croissance et à la gouverne d'Irving Oil. Passionné par le service à la clientèle, le soutien aux collectivités et la préservation de l'environnement naturel, Arthur possède une vaste connaissance historique d'Irving Oil et une vision d'un avenir prometteur pour l'entreprise. Il a également siégé au conseil d'administration de Canards Illimités pendant 32 ans, dont deux à titre de président, et il a été chancelier de l'Université Acadia. En 2002, il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada. Président émérite de notre conseil d'administration, il continue à nous faire profiter de sa sagesse et de ses connaissances.



Maureen Kempston Darkes (administratrice principale)

À titre d'administratrice principale d'Irving Oil, Maureen Kempston Darkes possède des décennies d'expérience au sein de conseils d'administration de grandes entreprises nord-américaines œuvrant dans diverses industries. Elle a occupé plusieurs postes de haute direction chez General Motors et est membre de l'Ordre de l'Ontario. Maureen a également été nommée Officière de l'Ordre du Canada et intronisée au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.



Ian Whitcomb

Ian Whitcomb connaît très bien l'entreprise, ses activités et sa culture, ayant travaillé plus de 30 ans avec Irving Oil dans le cadre de ses fonctions chez Deloitte. Aujourd'hui président d'Irving Oil, Ian est profondément attaché au succès de l'entreprise, guidant l'équipe de la haute direction dans l'élaboration d'une stratégie d'entreprise durable, d'un solide rendement financier ainsi que de l'exploitation sécuritaire, fiable et responsable de l'entreprise.

**Susan Dio**

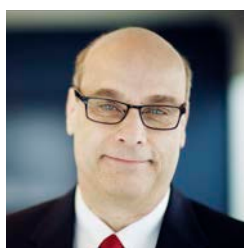
En tant que cadre supérieure possédant une vaste expérience dans l'industrie et à l'étranger, Susan Dio a fait ses preuves en créant des cultures axées sur la sécurité et l'éthique, tout en améliorant les résultats commerciaux. Ingénieure chimiste de formation, Susan a été présidente du conseil d'administration et présidente de BP America, où elle a assuré la direction et la supervision de diverses divisions mondiales de transport maritime, de raffinage, de produits pétrochimiques et d'autres secteurs pétroliers et gaziers pour la société internationale d'énergie. Susan est actuellement membre du conseil d'administration de Kirby Marine et d'EOG Resources.

**Tim Kitchen**

Tim Kitchen apporte une solide expérience financière à notre conseil d'administration, à titre de cadre supérieur des finances cumulant plus de 32 ans d'expérience dans les services bancaires d'investissement. Il a touché à tous les aspects des marchés financiers et des pratiques de conseil stratégique, récemment à titre de chef des services bancaires d'investissement canadiens chez Barclays Capital. Il possède également une vaste expérience de la gouvernance d'entreprise et a fourni des conseils stratégiques à de nombreux conseils d'administration.

**Jon McKenzie**

Jon McKenzie nous apporte d'importantes connaissances propres à l'industrie et à notre entreprise, grâce à plus de 30 ans d'expérience en finances et en opérations, principalement dans le secteur du pétrole et gaz canadien. À titre de président et chef de la direction de Cenovus Energy, Jon est responsable de l'orientation stratégique de l'entreprise. Il a également été directeur financier chez Cenovus Energy et Husky. Auparavant, Jon a occupé des postes de haute direction chez Irving Oil à titre de directeur financier et de directeur commercial, où il était responsable de tous les aspects de l'approvisionnement, de l'échange et du commerce de l'entreprise.

**Derek Purchase**

Derek Purchase détient plus de 30 ans d'expérience en gestion du risque financier, en gouvernance, en stratégie et en facteurs ESG. Jusqu'à sa retraite en 2017, Derek a occupé des postes de haute direction chez Ernst & Young LLP, et a fait partie du conseil de l'entreprise. À titre d'administrateur de sociétés, Derek siège à plusieurs conseils, dont celui de Nalcor Energy, et il est président émérite du Veristell Institute (centré sur la durabilité et les facteurs ESG).

Planification des activités et risques d'entreprise

Tout en continuant d'offrir des produits énergétiques sûrs et fiables à nos fidèles clients, nous nous efforçons de cerner et d'atténuer les risques pour nos activités. Notre plan d'entreprise unique établit les mesures et les stratégies nécessaires pour gérer prudemment les risques afin que nous puissions proposer une valeur continue à nos clients et à nos collectivités et faire progresser nos initiatives stratégiques.

Notre plan intègre notre parcours de transition énergétique en évolution pour nous assurer de garder le cap sur nos stratégies de réduction des émissions de carbone à long terme, tout en gérant les risques à court et à long terme et en tirant parti de nos actifs existants, de nos compétences de base et de nos nouveaux investissements tout au long de la transition.

La gestion efficace des risques de notre entreprise fait partie intégrante de notre croissance et de notre succès continu. Notre stratégie de gestion des risques d'entreprise consiste à réagir aux risques opérationnels à court et à moyen terme tout en élaborant des approches tactiques pour les risques d'entreprise à long terme qui pourraient avoir une incidence sur nos activités.

Gestion des risques opérationnels

Afin d'augmenter l'uniformité des processus opérationnels et des contrôles normalisés, nous avons adopté avec succès une approche unifiée de notre processus de gestion du changement dans l'ensemble de notre entreprise en 2023. Bien que ce type de processus n'ait rien de nouveau dans notre organisation, l'application d'un seul processus normalisé a marqué une étape importante de notre parcours. Avec l'aide de nos équipes opérationnelles et sous-tendue par notre philosophie weCommit (voir la page 39), cette approche nous met au diapason avec nos intervenants et permet des résultats prévisibles.



Des employés au siège social, Saint John (N.-B.)

PROTÉGER NOS DONNÉES

DÉFENDRE LE DROIT FONDAMENTAL DES PARTICULIERS À LA PROTECTION DE LEURS DONNÉES PERSONNELLES ET PROTÉGER LES DONNÉES DE L'ENTREPRISE CONTRE LES MENACES INDÉSIRABLES, AFIN D'ASSURER LA DURABILITÉ DE NOTRE ENTREPRISE.

NOS OBJECTIFS :

- S'assurer que tous les employés suivent la formation annuelle obligatoire sur la cybersécurité.
- Effectuer des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée pour tous les nouveaux projets et systèmes qui utilisent ou transmettent des données personnelles.



Cybersécurité

En tant qu'exploitant d'infrastructures essentielles, nous prenons au sérieux notre rôle de protection de nos activités, car les risques cybernétiques augmentent sans cesse. Nous continuons d'améliorer notre posture de sécurité en mettant l'accent sur la bonification de notre hygiène de sécurité et la normalisation de nos outils de sécurité dans notre environnement technologique. Nous avons adopté des mesures de contrôle uniformes et complètes dans l'ensemble de notre environnement, y compris la détection des logiciels malveillants aux points terminaux, la détection des vulnérabilités, la réponse aux incidents et des technologies d'authentification multifactorielle. Nous continuons de mettre à jour et d'améliorer la résilience en matière de cybersécurité de nos installations et systèmes essentiels.

Nous agrandissons également notre équipe en Europe afin de fournir un meilleur soutien direct à nos opérations dans toute l'Irlande. Notre personnel continue d'améliorer ses compétences au moyen de formations et d'exercices tout en établissant des relations clés pour mieux soutenir les secteurs de l'entreprise.

Notre stratégie pour les futures améliorations du programme a été informée par l'évaluation de la maturité actuelle de notre programme et la création de feuilles de route stratégiques axées sur l'adoption d'une architecture de confiance zéro. Cette orientation nous permettra de protéger l'organisation contre de futures cyberattaques, à mesure que la technologie et les menaces cybernétiques augmentent.

POURCENTAGE D'EMPLOYÉS
QUI ONT SUIVI LA FORMATION
ANNUELLE SUR LA
CYBERSÉCURITÉ **2023** **98** %

Protection des renseignements personnels

Formation sur la conformité destinée aux employés

Chaque année, nos équipes des Technologies de l'information et des Ressources humaines déploient avec diligence leurs programmes de formation respectifs sur la conformité des employés, sachant que notre personnel constitue notre première ligne de défense. L'équipe des TI s'attaque aux défis et aux menaces en constante évolution grâce à sa formation sur la cybersécurité, tandis que les RH donnent leur formation essentielle sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

En 2023, nous avons ajouté la sensibilisation à la protection des renseignements personnels et à la sécurité physique à notre champ de formation, démontrant notre engagement à suivre les tendances et les menaces de l'industrie.

Dans le but de favoriser une culture de conformité, nous avons regroupé ces initiatives en un programme de formation annuel qui comprend la cybersécurité,



la sécurité d'entreprise, la sensibilisation à la protection des renseignements personnels et la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, baptisée « formation sur la conformité destinée aux employés ». Cet effort combiné renforce notre préparation organisationnelle et notre engagement à tenir tous les employés au courant des politiques essentielles de l'entreprise, leur donnant les moyens de prévenir les incidents potentiels.

Cette approche de formation unifiée vise à favoriser une culture au sein d'Irving Oil qui tient compte non seulement de la sécurité et de la protection des renseignements personnels, mais aussi de l'importance d'un milieu de travail respectueux et sûr. Dans l'optique de ce programme, chaque employé représente la première ligne de défense contre les menaces à la sécurité, les risques liés à la protection des renseignements personnels et le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Évaluations des facteurs relatifs à la vie privée

La protection des renseignements qu'Irving Oil recueille, conserve, utilise et divulgue est essentielle à la sécurité de notre entreprise et de nos employés. Notre système d'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée facilite l'atténuation des risques et la conformité aux règlements sur la protection des renseignements personnels.

Nous avons pour objectif d'effectuer des évaluations des facteurs relatifs à la vie privée pour tous les nouveaux projets et systèmes qui utilisent ou transmettent des données personnelles. Nous mettons ainsi l'accent sur la sensibilisation des employés et l'établissement d'une gouvernance convenable pour déterminer les projets applicables. Nous avons appliqué un protocole d'évaluation des facteurs de confidentialité des données qui tient compte de l'harmonisation des intervenants, de la collaboration entre nos équipes, de la supervision par notre responsable de la protection des renseignements personnels ainsi que de l'évaluation et l'atténuation des risques. Des séances de formation sont offertes tout au long de l'année pour informer les employés de notre protocole, de leurs responsabilités en ce qui a trait au traitement des renseignements personnels, ainsi que des divers scénarios possibles, afin d'assurer le respect de toutes les lois sur la protection des renseignements personnels.

Évaluation des atteintes à la vie privée

En 2023, nous avons réalisé un examen de huit atteintes potentielles à la vie privée. Trois de ces rapports ont entraîné la communication des atteintes à sept personnes touchées, sans qu'il soit nécessaire de les signaler aux organismes de réglementation de la protection de la vie privée.

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

POUR MENER NOS ACTIVITÉS AVEC INTÉGRITÉ.

NOS OBJECTIFS :

- Tous les employés réalisent l'examen et l'approbation obligatoires du Code de déontologie.
- Achèvement complet de la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et approbation de la politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.



Chaque membre de notre organisation contribue à façonner un milieu de travail sécuritaire et respectueux, exempt de harcèlement et de violence. Les employés participent à la formation annuelle obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, tandis que nous assurons la sensibilisation, la compréhension et la conformité. Cette formation souligne également que nous ne tolérerons pas ces comportements.

Notre Code de déontologie et nos processus de production de rapports sur l'éthique appuient nos efforts visant à créer un milieu de travail sécuritaire où chacun est traité avec dignité et respect. Chaque trimestre, un résumé des incidents ou des enquêtes est communiqué au comité de gouvernance de notre conseil d'administration.

EMPLOYÉS QUI ONT
EFFECTUÉ L'EXAMEN
ANNUEL DE NOTRE CODE
DE DÉONTOLOGIE

2023 99 %

EMPLOYÉS QUI ONT SUIVI NOTRE
FORMATION SUR LA PRÉVENTION
DU HARCÈLEMENT ET DE LA
VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL ET
QUI ONT APPROUVÉ LA POLITIQUE

2023 99 %

SIGNALEMENTS RELIÉS AU CODE
DE DÉONTOLOGIE AYANT FAIT
L'OBJET D'UNE ENQUÊTE ET
AYANT ÉTÉ RÉSOLUS, Y COMPRIS
CEUX LIÉS AU HARCÈLEMENT EN
MILIEU DE TRAVAIL

2023 33

100
ANS
1924-2024

ANNEXE

Crow Head, Terre-Neuve-et-Labrador

Rendement en matière d'ESG d'Irving Oil

Vous trouverez ci-dessous une vue d'ensemble de nos indicateurs ESG importants et de leur lien avec les indicateurs de cadres connexes, le cas échéant. Dans ce rapport, nous présentons des indicateurs de rendement pour 2020, 2021, 2022 et 2023 dans tous nos domaines d'intérêt. Les indicateurs environnementaux couvrent toutefois uniquement les périodes de 2020, 2021 et 2022 en raison des délais nécessaires pour examiner les données de 2023 pour en assurer l'exactitude. Les données relatives à l'environnement, à la sécurité et à la réglementation font l'objet d'un processus d'examen avant la production du rapport. Cependant, certaines données historiques nécessiteront peut-être une mise à jour en raison de l'amélioration des méthodes de calcul, de changements aux principes de déclaration ou d'autres motifs. Les écarts importants qui respectent notre seuil minimal seront révisés dans la prochaine édition du Rapport sur la durabilité d'Irving Oil, avec des explications des changements.

Indicateurs environnementaux révisés pour cette période :

- o Nous avons redressé nos émissions de type 1 des produits et terminaux en 2021 de 2 921 à 1 188 tonnes d'éq. CO₂ en raison de la réduction des émissions de type 1 au terminal de Botwood.
- o Nous avons redressé le volume d'eau prélevée à notre raffinerie de Saint John pour 2021 de 10 180 148 à 9 779 909 m³ en raison d'une erreur de calcul.
- o Nous avons redressé les émissions de type 2 de la raffinerie de Saint John en 2020 de 61 158 à 57 585 tonnes d'éq. CO₂ et en 2021 de 58 017 à 68 376 tonnes d'éq. CO₂ en raison d'une modification du facteur d'émission du réseau électrique (maintenant fondé sur la consommation du Rapport d'inventaire national) et l'ajout de compteurs d'électricité de Saint John Energy.
- o Nous avons redressé nos émissions de type 2 de la raffinerie de Whitegate en 2020 de 20 466 à 21 513 tonnes d'éq. CO₂ et en 2021 de 20 890 à 24 546 tonnes d'éq. CO₂ en raison de la précision d'un facteur d'émission pour la consommation d'électricité de la Sustainable Energy Authority of Ireland.
- o Nous avons redressé nos émissions de COV des produits et terminaux en 2020 et 2021 en raison d'un changement du programme TANKS de l'EPA des États-Unis, soit l'adoption des lignes directrices révisées du chapitre 7 de l'AP-42 (novembre 2019).

Déclaration du rendement	Applicabilité	Unité	2020	2021	2022	2023	Page	ID de référence du cadre
ENVIRONNEMENT								
Émissions de gaz à effet de serre de type 1**	Raffinerie de Saint John	Tonnes d'éq. CO ₂	3 140 579*	3 061 506*	2 964 365*		Page 20	SASB EM-RM-110a.1 GRI 305-1 TCFD
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes d'éq. CO ₂	300 762	294 148	308 081			
	Produits et terminaux	Tonnes d'éq. CO ₂	-	1 188	3 846			
Émissions de gaz à effet de serre de type 2***	Raffinerie de Saint John	Tonnes d'éq. CO ₂	57 585	68 376	63 216		Page 20	GRI 305-2 TCFD
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes d'éq. CO ₂	21 513	24 546	23 450			
	Produits et terminaux	Tonnes d'éq. CO ₂	-	2 351	9 094****			
Chargeurs de VÉ	Canada atlantique	Nombre (nb)	-	71	80		Page 25	-
	Nouvelle-Angleterre	Nombre (nb)	-	-	46			
Stations de recharge de VÉ *****	Canada atlantique	Nombre (nb)	-	-	-	23	Page 25	-
	Nouvelle-Angleterre	Nombre (nb)	-	-	-	13		
Émissions d'oxyde d'azote (NO _x)	Raffinerie de Saint John	Tonnes	3 605	3 645	3 394		Page 28	SASB EM-RM-120 a.1 GRI 305-7
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes	288	306	283		Page 29	
Émissions de dioxyde de soufre (SO ₂)	Raffinerie de Saint John	Tonnes	2 246	2 062	1 773		Page 28	SASB EM-RM-120 a.1 GRI 305-7
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes	36	37	39		Page 29	
Émissions de composés organiques volatils (COV)	Raffinerie de Saint John	Tonnes	515	654	1 099*****		Page 28	SASB EM-RM-120 a.1 GRI 305-7
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes	2 250	2 318	2 296		Page 29	
Émissions de matière particulaire	Raffinerie de Saint John	Tonnes	364	400	380		Page 28	SASB EM-RM-120 a.1 GRI 305-7

Les indicateurs environnementaux sont présentés pour la période de 2022 seulement en raison des délais nécessaires pour examiner les données de 2023.
 *Comprennent les émissions de gaz à effet de serre provenant de la centrale de cogénération de Grandview.
 **Type 1 – Émissions directes de gaz à effet de serre. Les émissions directes de gaz à effet de serre proviennent de sources qui appartiennent à l'entreprise ou qu'elle gère (par exemple, les émissions provenant de la combustion dans des chaudières, des fournaies, des véhicules, etc., appartenant à l'entreprise ou gérés par celle-ci, et les émissions provenant de la production de produits chimiques dans de l'équipement de procédé appartenant à l'entreprise ou géré par celle-ci).
 ***Les émissions de GES de type 2 sont indirectes et liées à l'achat d'électricité, de vapeur, de chauffage ou de climatisation.
 Bien que ces émissions surviennent dans l'entreprise où elles sont générées, elles font partie de l'inventaire de GES de

l'entreprise, car elles résultent de la consommation énergétique de l'entreprise. – Source : US EPA (<https://www.epa.gov/climateleadership/scope-1-and-scope-2-inventory-guidance>)
 ****La hausse des émissions des produits et terminaux de 2022 résulte d'une décision opérationnelle d'inclure pour la première fois les émissions des terminaux de Canaport Mispec et de SJE.
 *****À partir de 2023, nous indiquerons nos stations de recharge de VÉ, plutôt que chaque borne individuellement. Notons que la plupart des stations comptent plus d'une borne de recharge.
 *****L'augmentation des émissions de COV est attribuable au nouveau programme de détection et de réparation des fuites du règlement sur les COV entré en vigueur en 2022 (voir la page 27 pour en savoir plus).

Déclaration du rendement	Applicabilité	Unité	2020	2021	2022	2023	Page	ID de référence du cadre
Émissions atmosphériques (COV) des terminaux canadiens	Saint John Est (N.-B.)	Tonnes	17,1	19,6	20,9		Page 31	SASB EM-RM-120 a.1 GRI 305-7
	Canaport, Mispec (N.-B.)	Tonnes	55,1	56,4	56,0			
	St. John's (T.-N.-L.)	Tonnes	15,7	5,6	5,7			
	Charlottetown (Î.-P.-É.)	Tonnes	100,2	23,2	23,0			
	Halifax (N.-É.)	Tonnes	295,7	60,7	68,4			
Émissions atmosphériques (COV) des terminaux américains	Revere (MA)	Tonnes	19,6	20,1	20,3		Page 31	GRI 305-7
	Portsmouth (NH)	Tonnes	2,6	2,9	3,1			
	Searsport (ME)	Tonnes	14,7	15,6	17,5			
Déchets dangereux	Raffinerie de Saint John	Tonnes	64 465,6	59 284	61 163		Page 32	-
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes	3 086,4	1 928	1 635			
Déchets dangereux recyclés	Raffinerie de Saint John	Pourcentage (%)	98,2	99,9	97,5		Page 32	SASB EM-RM-150 a.1
	Raffinerie de Whitegate	Pourcentage (%)	13	7	11,6			
Déchets non dangereux	Raffinerie de Saint John	Tonnes	10 399,0	5 563	12 277		Page 32	-
	Raffinerie de Whitegate	Tonnes	181,1	247	2 536			
Déchets non dangereux recyclés	Raffinerie de Saint John	Pourcentage (%)	0	0	18,1		Page 32	SASB EM-RM-150 a.1
	Raffinerie de Whitegate	Pourcentage (%)	80	100	100			
Prise d'eau	Raffinerie de Saint John	m ³	11 204 000	9 779 909	8 707 822		Page 32	SASB EM-RM-140 a.1
	Raffinerie de Whitegate	m ³	441 467	511 888	578 650			
Effluent rejeté	Raffinerie de Saint John	m ³	11 275 000	12 775 463	11 700 222		Page 32	-
	Raffinerie de Whitegate	m ³	441 467	517 114	518 597			
Incidents de non-conformité liés aux permis et aux règlements relatifs à l'eau et à l'air	Raffinerie de Saint John	Nombre (nb)	15	22	17		Page 30	SASB EM-RM-140 a.2
	Raffinerie de Whitegate	Nombre (nb)	4	4	3			
Appels d'inquiétude	Raffinerie de Saint John	Nombre (nb)	28	21	19		Page 31	-
	Raffinerie de Whitegate	Nombre (nb)	3	3	3			
SANTÉ ET SÉCURITÉ								
Fréquence des blessures signalées (FBS)	À l'échelle de l'entreprise	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,89	0,81	0,88	0,65	Page 39	GRI 403-9
	Raffinerie de Saint John	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,45	0,47	0,31	0,45		
	Raffinerie de Whitegate	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,97	0,56	0,50	1,01		

Déclaration du rendement	Applicabilité	Unité	2020	2021	2022	2023	Page	ID de référence du cadre
Fréquence des blessures signalées (FBS)	Produits et terminaux	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,44	0,40	0,37	0,69	Page 39	GRI 403-9
	Ventes et marketing	Nombre par 200 000 heures travaillées	1,56	1,40	1,82	1,00		
	Entreprise	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,00	0,12	0,11	0,09		
Taux d'incidents avec arrêt de travail (TIAT)	À l'échelle de l'entreprise	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,47	0,58	0,64	0,28	Page 40	GRI 403-2
	Raffinerie de Saint John	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,05	0,10	0,09	0,04		
	Raffinerie de Whitegate	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,24	0,00	0,50	0,20		
	Produits et terminaux	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,44	0,40	0,37	0,35		
	Ventes et marketing	Nombre par 200 000 heures travaillées	1,01	1,23	1,41	0,61		
	Entreprise	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,00	0,12	0,11	0,00		
Taux d'incidents liés à la sécurité des procédés (ISP)	À l'échelle de l'entreprise	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,30	0,24	0,17	0,17	Page 40	SASB EM-RM-540 a.1
	Raffinerie de Saint John	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,55	0,31	0,26	0,21		
	Raffinerie de Whitegate	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,24	0,00	0,00	0,00		
	Produits et terminaux	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,00	0,00	0,00	0,35		
	Ventes et marketing	Nombre par 200 000 heures travaillées	0,13	0,25	0,12	0,15		
Gestionnaires de personnel formés en santé mentale	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	-	51	89	90	Page 43	-
Remboursements pour le mieux-être	Canada et États-Unis	\$ US*	Plus de 238 000	Plus de 261 000	Plus de 273 000	Plus de 306 000	Page 43	-
EMPLOYÉS								
Nombre d'employés	Canada atlantique	Nombre (nb)	2 554	2 602	2 878	3 042	Page 46	GRI 102-8
	Nouvelle-Angleterre	Nombre (nb)	589	607	658	684		
	Irlande et Royaume-Uni	Nombre (nb)	804	787	770	830		

*Devise de déclaration modifiée aux dollars US en 2022, pour refléter d'autres données relatives à la rémunération.

Déclaration du rendement	Applicabilité	Unité	2020	2021	2022	2023	Page	ID de référence du cadre
Rémunération totale	Canada atlantique	\$ US	216 766 168	269 286 021	292 117 467	284 662 194	Page 46	GRI 201-1
	Nouvelle-Angleterre	\$ US	62 474 767	70 654 522	75 594 497	85 125 650		
	Irlande et Royaume-Uni	\$ US	52 300 012	62 338 731	56 814 141	65 474 708		
Taux d'attrition	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	6,3	7,6	9,6	8,6	Page 46	-
Sexe – équipe de la haute direction	Femme	Pourcentage (%)	38	38	33	25	Page 46	GRI 405-1
	Homme	Pourcentage (%)	62	62	67	75		
Sexe – tous les dirigeants	Femme	Pourcentage (%)	31	31	33	35		
	Homme	Pourcentage (%)	69	69	67	65		
Sexe – tous les employés	Femme	Pourcentage (%)	32	28	33	33		
	Homme	Pourcentage (%)	68	72	67	67		
Formation des gestionnaires de personnel sur les préjugés inconscients		Pourcentage (%)	-	42	85	97	Page 46	GRI 404-2
Étudiants embauchés pour des stages		Nombre (nb)	28	81	131	191	Page 51	-
Bourses d'études postsecondaires octroyées	Canada	\$ CA	193 000	193 000	193 000	206 000	Page 51	-
	États-Unis	\$ US	9 000	6 000	6 000	9 000		
	Irlande	EUR	14 000	14 000	14 000	28 000		
COMMUNAUTÉ								
Dons et collectes de fonds dirigés par les employés	À l'échelle de l'entreprise	\$ CA	98 098	86 184	153 978	215 144	Page 55	GRI 201-1
Heures de bénévolat des employés	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	2 605	3 883	6 688	13 545	Page 55	GRI 201-1
Heures de bénévolat des employés pendant le travail	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	488	280	990	1 955	Page 55	GRI 201-1
Valeur des heures de bénévolat pendant le travail (à 31,80 \$/heure)	À l'échelle de l'entreprise	\$ CA	12 688*	7 274*	29 650**	62 153	Page 55	GRI 201-1
Participation des employés aux programmes de dons et de bénévolat	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	18	10	19	37	Page 55	GRI 201-1
Nombre de familles recevant du carburant pour accéder aux services essentiels liés à la santé et au bien-être	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	-	-	8 500	8 500	Page 57	GRI 201-1
Nombre de jeunes touchés par les programmes que nous soutenons	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	-	-	3 100	5 030	Page 61	GRI 201-1

*Établi à 26 \$/heure

**Établi à 29,95 \$/heure

Déclaration du rendement	Applicabilité	Unité	2020	2021	2022	2023	Page	ID de référence du cadre
Pourcentage du temps de bénévolat des employés consacré aux initiatives de mentorat des jeunes	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	-	-	12	17	Page 55	GRI 201-1
Dons recueillis aux distributeurs Faites le plein d'amour	Canada atlantique	\$ CA	-	146 088*	80 493	81 975	Page 58	GRI 201-1
	Nouvelle-Angleterre	\$ US	-	21 228*	14 957	18 359		
	Irlande	EUR	-	-	3 215	23 744		
Nombre de dons de carburant pour des véhicules de service d'organismes sans but lucratif	Canada atlantique	Nombre (nb)	-	-	1	1	Page 58	GRI 201-1
	Nouvelle-Angleterre	Nombre (nb)	-	-	1	1		
	Irlande	Nombre (nb)	-	-	1	1		
Investissement auprès de fournisseurs locaux	Nouveau-Brunswick	\$ CA	Plus de 210 M	Plus de 210 M	Plus de 250 M	Plus de 290 M	Page 48	-
	Est du Canada (N.-É., Î.-P.-É., T.-N.-L., Qc)	\$ CA	Plus de 130 M	Plus de 110 M	Plus de 150 M	Plus de 180 M		
	Nouvelle-Angleterre	\$ US	Plus de 55 M	Plus de 50 M	Plus de 60 M	Plus de 70 M		
	Irlande	EUR	Plus de 75 M	Plus de 105 M	Plus de 180 M	Plus de 160 M		
Investissement dans des causes communautaires	À l'échelle de l'entreprise	\$ CA	8 580 000	8 190 000	11 470 000	6 870 000	Page 60	GRI 201-1
Causes soutenues	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	Plus de 350	Plus de 200	Plus de 280	Plus de 450	Page 60	-
GOUVERNANCE								
Administrateurs indépendants	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	4 sur 7	4 sur 7	4 sur 7	4 sur 6	Page 65	GRI 405-1
Administratrices	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	-	2 sur 7	2 sur 7	2 sur 6	Page 65	GRI 405-1
Employés formés en cybersécurité	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	96	99	97	98	Page 69	-
Examen du Code de déontologie par les employés	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	97,4	98	98	99	Page 71	-
Formation des employés sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail	À l'échelle de l'entreprise	Pourcentage (%)	-	-	98	99	Page 71	-
Nombre de rapports liés à des infractions présumées ayant fait l'objet d'une enquête et été réglées	À l'échelle de l'entreprise	Nombre (nb)	40	28	26	33	Page 71	-

*Dons recueillis en 2020 et 2021 combinés







irvingoil.com

