

Rapport de durabilité 2025

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2025



GTT



3

Rapport de durabilité RFA

| | | | | | |
|--|---|--------------|--|---|-----|
| 3.1 Informations générales à publier [ESRS 2] | 79 | 3.5.2 | Gestion des impacts, risques et opportunités | 138 | |
| 3.1.1 | Base d'établissement de la déclaration relative à la durabilité | 79 | 3.5.3 | Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1] | 138 |
| 3.1.2 | Gouvernance | 80 | 3.5.4 | Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2] | 141 |
| 3.1.3 | Stratégie | 82 | 3.5.5 | Prévention et détection de la corruption [G1-3] | 142 |
| 3.1.4 | Gestion des impacts, risques et opportunités | 92 | 3.5.6 | Confidentialité et protection des données personnelles | 143 |
| 3.2 Changement climatique [ESRS E1] | 94 | 3.5.7 | Indicateurs et cibles | 143 | |
| 3.2.1 | Gouvernance | 94 | 3.6 Performance extra-financière | 144 | |
| 3.2.2 | Stratégie | 94 | 3.6.1 | Notation ESG | 144 |
| 3.2.3 | Politiques liées au changement climatique [E1-2] | 96 | 3.7 Informations additionnelles | 144 | |
| 3.2.4 | Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3] | 97 | Axe 1 – Réduire l'impact climatique et décarboner le secteur maritime | 144 | |
| 3.2.5 | Métriques et cibles | 100 | Axe 2 – Un employeur responsable | 148 | |
| 3.3 Taxonomie européenne | 107 | | Axe 3 – Une entreprise citoyenne | 149 | |
| 3.3.1 | Contexte | 107 | 3.8 Annexes | 150 | |
| 3.3.2 | Activités éligibles et alignées de GTT | 108 | Tableau - Incorporation d'informations par référence | 150 | |
| 3.4 Personnel de l'entreprise [ESRS S1] | 116 | | Tableau - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [IRO-2] | 151 | |
| 3.4.1 | Stratégie | 116 | Tableau - Liste des points de données requis par d'autres actes législatifs de l'Union européenne | 153 | |
| 3.4.2 | Gestion des impacts, risques et opportunités | 118 | 3.9 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 | 157 | |
| 3.4.3 | Indicateurs | 128 | | | |
| 3.5 Conduite des affaires [ESRS G1] | 137 | | | | |
| 3.5.1 | Gouvernance | 137 | | | |

Le chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel présente les informations en matière de durabilité du groupe GTT, conformément à la Directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022, transposée en droit français par l'Ordonnance n° 2023-1142 et le décret d'application n° 2023-1394 relatifs à la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Cette directive européenne vise à renforcer la transparence et la responsabilité des entreprises en matière de durabilité. Elle décrit la manière dont la Société et les entreprises de son périmètre de consolidation prennent en compte les impacts sociaux et environnementaux de leurs activités, ainsi que leurs effets sur le respect des droits de l'Homme, la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale. Remplaçant la *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD), la CSRD instaure des exigences renforcées en matière de reporting environnemental, social et de gouvernance (ESG).

La raison d'être de GTT

« Notre mission est de concevoir des solutions technologiques de pointe pour une meilleure performance énergétique.

Nous mettons notre passion de l'innovation et notre excellence technique au service de nos clients, afin de répondre à leurs enjeux de transformation d'aujourd'hui et de demain.

Les collaboratrices et collaborateurs de GTT sont au cœur de cette mission.

Engagés et solidaires, nous sommes déterminés à contribuer à la construction d'un monde durable. »

La raison d'être de GTT, définie en 2020, oriente ses capacités d'innovation vers les enjeux de durabilité de l'énergie et de la transformation de ses clients pour y répondre.

Cette raison d'être a été le fruit de plusieurs mois de travail collaboratif engageant les collaborateurs du Groupe ainsi que des parties prenantes externes. Elle a été intégrée dans les statuts de l'entreprise en juin 2020.

Les valeurs du Groupe

- Sécurité de nos collaborateurs, de nos technologies, de nos services et de nos clients.
- Excellence dans tous nos processus pour rester présents sur nos marchés et nous imposer sur d'autres, en satisfaisant nos clients.
- Innovation à tous les niveaux pour continuer à faire de GTT une entreprise d'opportunités.
- Travail en équipe, en interne mais aussi avec nos clients, les clients de nos clients et nos fournisseurs pour réussir ensemble.
- Transparence comme gage de relations de confiance et de long terme avec nos collaborateurs.

GTT a façonné sa culture d'entreprise autour de valeurs qui lui permettent de réaliser sa mission et reflètent ses engagements envers ses parties prenantes et la société dans son ensemble.

Ces valeurs sont formalisées dans la charte éthique du Groupe pour guider l'organisation et les pratiques de GTT.

3.1 Informations générales à publier [ESRS 2]

3.1.1 Base d'établissement de la déclaration relative à la durabilité

3.1.1.1 Base générale pour la préparation des états de durabilité [BP-1]

La déclaration relative à la durabilité (ci-après « la déclaration » ou « la déclaration de durabilité ») du groupe GTT est établie sur une base consolidée et repose sur le même périmètre que celui retenu pour les comptes consolidés du Groupe tels que présentés au chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel. Elle intègre également, lorsque pertinent, des informations relatives à la chaîne de valeur amont et aval du Groupe, telle que définie dans le présent rapport. Afin d'identifier les enjeux de durabilité les plus pertinents au regard de son modèle d'affaires, de ses activités et des attentes de ses parties prenantes, GTT s'appuie sur une analyse de double matérialité couvrant à la fois ses opérations propres et sa chaîne de valeur. Cet exercice a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités que le Groupe considère comme matériels et qui structurent le contenu de la présente déclaration de durabilité. Pour y répondre,

GTT définit et met en œuvre des politiques et plans d'action couvrant sa chaîne de valeur, présentés dans les différentes sections du rapport.

Le suivi de l'efficacité de ces dispositifs s'appuie sur un ensemble d'objectifs d'indicateurs inscrits dans la feuille de route RSE 2024-2026 du Groupe, qui constitue le cadre de référence pour le pilotage de ses engagements en matière de durabilité.

En 2025, GTT a réalisé l'acquisition de Danelec, acteur spécialisé dans les solutions digitales maritimes. Cette évolution de périmètre a conduit le Groupe à engager une intégration progressive de Danelec dans son reporting de durabilité au titre du présent exercice. Pour les indicateurs pour lesquels cette intégration n'a pas été possible dès 2025, une précision est apportée dans les parties afférentes du chapitre 3 du présent Document d'enregistrement universel.

3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières [BP-2]

Horizons temporels

GTT adopte les mêmes horizons temporels que ceux prescrits par les normes et tels que définis au chapitre 6.4 de l'ESRS 1 :

- court terme : le court-terme couvre la période de référence de la présente déclaration relative à la durabilité ;
- moyen terme : l'horizon à moyen terme s'étend sur une période allant jusqu'à cinq ans à compter de la fin de la période de référence ;
- long terme : l'horizon temporel à long terme va au-delà de cinq ans.

Par ailleurs, GTT a adopté un horizon de temps invariable lorsque les impacts, risques et opportunités peuvent survenir à tout horizon de temps.

Sources d'incertitude associée aux estimations et aux résultats concernant la chaîne de valeur

La présente déclaration de durabilité contient des informations qui ne peuvent être directement mesurées et doivent donc être estimées, entraînant par conséquent une certaine marge d'incertitude. Ces estimations s'appuient, dans la mesure du possible, sur des bases de données reconnues. Cependant, malgré les efforts déployés par GTT pour garantir la fiabilité des données, l'absence de données sous-jacentes disponibles avec une qualité suffisante peut entraîner des incertitudes dans les estimations. Dans ces cas, le Groupe communique sur le niveau de précision et les marges d'erreur relatives à ces données. GTT continue de travailler à l'amélioration

de la précision de ses estimations et espère une amélioration de la qualité des données sous-jacentes dans les années à venir.

Cette déclaration de durabilité inclut des informations prospectives basées sur des opinions et hypothèses actuelles concernant des événements futurs. Elles reposent sur des projections et estimations liées à des objectifs, projets, opérations et performances attendues. Toutefois, ces éléments sont soumis à des risques, incertitudes et facteurs externes, tels que l'évolution de GTT et de ses filiales, les tendances du secteur, les investissements, la conjoncture économique, la concurrence et la réglementation. Par conséquent, les résultats réels pourraient différer significativement de ceux anticipés.

Publication d'informations issues d'autres actes législatifs ou de déclarations généralement acceptées en matière d'information sur la durabilité

La déclaration de durabilité comprend des informations supplémentaires requises par la législation française. Pour répondre aux dispositions du Code de commerce, GTT détaille dans la section 3.5.5 *Prévention et détection de la corruption [G1-3]* de cette déclaration, les informations relatives aux actions visant à lutter contre l'évasion fiscale.

Incorporation d'informations par référence

Pour faciliter la lecture de la déclaration de durabilité du présent Document d'enregistrement universel, GTT incorpore certaines informations par référence afin d'éviter des redondances (voir section 3.8 *Annexes*)

3.1.2 Gouvernance

3.1.2.1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]

Composition des organes d'administration et indicateurs en matière de gouvernance

Les dirigeants du Groupe sont informés du suivi des impacts, risques et opportunités au travers des organes présentés ci-dessous.

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est l'organe de gouvernance central de GTT. Il vise à permettre de maintenir une pertinence stratégique face aux enjeux du Groupe tout en veillant à assurer un équilibre des pouvoirs au sein des organes de la Société et à prendre en compte l'évolution des bonnes pratiques.

La composition actuelle du Conseil d'administration et de ses Comités permet d'assurer un équilibre des pouvoirs au sein des organes de la Société compte tenu de la proportion élevée d'administrateurs indépendants au sein du Conseil et de ses Comités, de la pleine implication des administrateurs dans les travaux du Conseil et de ses Comités, de la diversité de leurs profils, compétences et expertises.

Composition et diversité

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration présidé par Philippe Berterottière est composé de 9 membres, dont 11 % sont des membres exécutifs et 89 % non-exécutifs. La composition et la diversité du Conseil d'administration sont décrites au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025*, 4.1 *Présentation de la gouvernance*.

Rôle et responsabilités

En matière d'informations de durabilité, le Conseil d'administration est responsable de la surveillance des impacts, risques et opportunités. En cela, il délègue au Comité stratégique et RSE et au Comité d'audit et des risques le soin de préparer les travaux du Conseil sur les impacts, risques et opportunités matériels.

Au sein du Conseil d'administration, les trois Comités spécialisés assurent la surveillance et la gestion des impacts liés à la durabilité :

- le Comité d'audit et des risques ;
- le Comité stratégique et RSE ;
- le Comité des nominations et des rémunérations.

La composition et les rôles de ces trois Comités sont présentés à la section 4.1.3 *Conseil d'administration, composition et travaux*.

Expertise et compétences des administrateurs

Les administrateurs ont tous une diversité de compétences et d'expériences qu'ils ont acquises tout au long de leur parcours professionnel. Les domaines d'expertises et apports plus spécifiques de chacun des administrateurs sont précisés à la section 4.1.3 *Conseil d'administration, composition et travaux* du Document d'enregistrement universel (DEU).

Le Comité exécutif

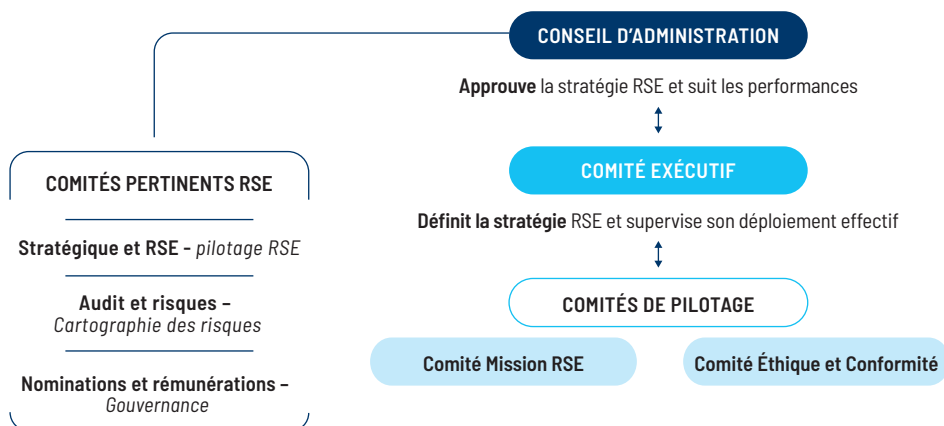
Présidé par le Directeur général, il a pour mission d'aider la Direction générale dans la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Société. Le Comité exécutif se réunit à un rythme bimensuel. La composition du Comité exécutif est présentée au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025*, section 4.1 *Présentation de la gouvernance* de ce présent document.

Gouvernance thématique des enjeux de durabilité

La coordination de la feuille de route RSE est sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, membre du Comité exécutif, en lien avec les Directeurs de l'innovation, des ressources humaines et du Secrétariat général, également membres du Comité exécutif. Chacun est en charge de proposer les politiques relatives à ses domaines de responsabilité et de suivre leur mise en œuvre, tel que détaillé dans le schéma de gouvernance ci-dessous.

Le Directeur administratif et financier assure également la fiabilité et la cohérence de l'information extra-financière fournie par le Groupe en lien avec les autres Directions, à travers le rapport de durabilité mais aussi les réponses apportées aux agences de notation et plus largement aux parties prenantes de la communauté financière. Il est appuyé au sein de ses équipes par la Direction des relations investisseurs. Celles-ci ont été renforcées en 2023 par la création d'une nouvelle fonction de responsable RSE afin d'animer la mise en œuvre de la feuille de route RSE, d'accélérer la professionnalisation des équipes dans ce domaine et de renforcer le pilotage du Groupe.

En 2025, le Comité de pilotage RSE réunit des membres représentatifs des différentes fonctions, rattachés à des membres du Comité exécutif. Ce Comité a pour vocation de favoriser le partage d'informations et la discussion sur les enjeux de durabilité, et de formuler des recommandations au Comité exécutif lorsque des sujets RSE lui sont soumis.



3.1.2.2 Informations transmises aux organes d'administration, de Direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes [GOV-2]

Conseil d'administration

En 2024, le Conseil d'administration a revu et validé les résultats de l'analyse de double matérialité, incluant la liste des enjeux ESG et des impacts, risques et opportunités (IROs), définissant ainsi les contours du rapport de durabilité 2025 et a également validé la politique de mixité et d'égalité professionnelle du Groupe, ainsi que la feuille de route RSE.

Comité d'audit et des risques

Dans le cadre de ses travaux relatifs au suivi des dispositifs de gouvernance et de gestion des risques du Groupe, le Comité d'audit et des risques est informé des travaux liés à la préparation du rapport de durabilité, du suivi des principaux enjeux ESG identifiés dans l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, ainsi que des sujets relatifs à la conformité. En 2025, le Comité a également été tenu informé des évolutions réglementaires applicables et des actions engagées tout au long de l'année.

Comité stratégique et RSE

Le Comité stratégique et RSE supervise le suivi des enjeux de durabilité du Groupe et de la mise en œuvre de la feuille de route RSE. À ce titre, il est informé de l'avancement de la préparation du rapport de durabilité ainsi que de la progression des plans d'action de la feuille de route RSE au cours de l'année.

Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des nominations et des rémunérations a validé la politique de mixité et d'égalité professionnelle préalablement à sa présentation à l'ensemble des membres du Conseil d'administration en 2024. Il a également validé les critères de rémunération 2025 en lien avec les objectifs de la feuille de route RSE 2025.

Comité exécutif

En 2025, la préparation du rapport de durabilité a été supervisée par le Directeur administration et financier, le Directeur des ressources humaines et la Secrétaire générale.

3.1.2.3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]

En 2025, la part de la rémunération variable du Directeur général de GTT basée sur des critères RSE représentait 22 %. Cette rémunération variable intègre des leviers de décarbonation alignés sur les objectifs de la feuille de route RSE, présentée à la section 3.7 *Informations additionnelles* de ce présent document. Pour plus d'informations, voir les tableaux

présentant les critères de rémunération au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025*, section 4.2.2.1 *Politique de rémunération du Président-Directeur général (applicable à Monsieur Philippe Berterottière au titre de ses fonctions de Président-Directeur général jusqu'au 4 janvier 2026)*.

3.1.2.4 Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4]

| Éléments essentiels de la diligence raisonnable | Paragraphes dans la déclaration de durabilité |
|--|--|
| Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique | 3.1. Informations générales à publier [ESRS 2] |
| | 3.1.2.1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1] |
| | 3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1] |
| Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable | 3.1 Informations générales à publier [ESRS 2] |
| | 3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2] |
| Identifier et évaluer les impacts négatifs | 3.1. Informations générales à publier [ESRS 2] |
| | 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1] |
| Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs | Toutes les parties actions ou Gestion des IRO des sections suivantes : |
| | 3.2. Changement climatique [ESRS E1] |
| | 3.4. Personnel de l'entreprise [ESRS S1] |
| | 3.5. Conduite des affaires [ESRS G1] |
| Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer | 3.1. Informations générales à publier [ESRS 2] |
| | 3.1.2.1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1] |
| | 3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1] |

Le Conseil d'administration, via le Comité d'audit et des risques, supervise, avec l'assistance des Commissaires aux comptes de la Société qui effectuent des diligences régulières sur l'ensemble du périmètre de la politique Éthique & Conformité, l'engagement de GTT en matière d'éthique et de conformité, et particulièrement d'anti-corrupcion. Le Groupe met en place des diligences raisonnables propres à identifier les impacts négatifs et les risques financiers, notamment en termes de corruption et de gestion des données :

- le programme Éthique & Conformité du Groupe repose principalement sur (i) la revue régulière, externalisée auprès d'un tiers expert

indépendant au moins tous les deux ans, de son exposition éthique principalement, d'une part, aux risques de corruption, et d'autre part aux risques liés aux atteintes aux données personnelles et à la non-conformité du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et (ii) l'établissement de plans d'action associés ;

- le programme Éthique & Conformité de GTT prévoit l'évaluation systématique des tiers (principalement, fournisseurs référencés ou majeurs, directs ou indirects, sous-traitants, partenaires, clients) avant la contractualisation des relations.

Dans le cadre de projets d'acquisitions, cessions ou prises de participation (même minoritaires), une procédure spécifique de *due diligence* éthique et conformité des sociétés (vendeurs et cibles) permet d'analyser les éventuels risques en amont, ainsi que les éventuelles actions

correctives à prendre lors du déploiement subséquent du programme éthique du Groupe. Cette procédure a systématiquement été mise en œuvre lors des projets examinés par le Groupe, notamment dans le cadre des prises de participation réalisées par GTT Ventures en 2025.

3.1.2.5 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité [GOV-5]

GTT a mis en place un cadre de gestion des risques et de contrôle interne visant à garantir la fiabilité et l'exhaustivité des informations en matière de durabilité. Ce cadre s'inscrit dans la continuité des dispositifs déjà en place pour l'information comptable et financière, en les adaptant aux spécificités du reporting extra-financier.

Le système de contrôle interne et de gestion des risques appliqué à l'information en matière de durabilité repose sur plusieurs principes fondamentaux :

- la conformité aux normes de reporting en matière de durabilité ;
- la fiabilité des données publiées et des informations communiquées aux parties prenantes ;
- l'application des instructions et des référentiels internes ;
- la prévention et la détection des anomalies, des incohérences et des risques liés à l'information en matière de durabilité.

Afin d'identifier et de hiérarchiser les risques liés à l'information en matière de durabilité, GTT applique une approche structurée d'évaluation. Cette méthodologie repose sur une analyse approfondie des risques suivants :

- l'exactitude et l'exhaustivité des données collectées, notamment en ce qui concerne les émissions de CO₂, la consommation énergétique et l'impact environnemental des activités du Groupe ;
- la disponibilité et la qualité des données issues de la chaîne de valeur ;
- le respect des délais de publication des informations de durabilité ;
- la mise en place de contrôles pour prévenir toute altération ou inexactitude des données publiées.

Plusieurs risques majeurs ont été identifiés en lien avec l'information en matière de durabilité. Parmi eux, les incohérences ou erreurs dans les données représentent un enjeu clé, nécessitant la mise en œuvre de processus de validation avant toute publication. La disponibilité incomplète des données constitue également un risque, traité par l'élaboration de protocoles (modèle de gouvernance, RACI, etc.) pour garantir une collecte exhaustive auprès des filiales et des partenaires concernés. Enfin, l'évolution des cadres réglementaires fait l'objet d'une veille continue afin d'adapter en permanence les méthodologies de reporting aux nouvelles exigences.

En 2025, GTT a renforcé son dispositif de contrôle interne appliqué à l'information de durabilité par la mise en place d'un plan de contrôle formalisé. Ce plan couvre notamment la vérification du périmètre de reporting, la conformité à l'analyse de double matérialité, l'exhaustivité des informations ESRS, la réconciliation des données avec les sources internes et la cohérence entre données quantitatives et narratif. Ce dispositif s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue du Groupe.

Le Groupe veille à améliorer continuellement ses processus de collecte et de traitement des données, ainsi qu'à optimiser ses outils et systèmes de suivi. Des actions de formation sont également déployées afin de renforcer les compétences des équipes impliquées dans la production et la vérification des données, garantissant ainsi une gestion rigoureuse et fiable de l'information de durabilité.

GTT assure une communication régulière des résultats des évaluations de risques et du suivi des contrôles internes auprès des instances de gouvernance :

- le Comité d'audit et des risques, qui effectue des vérifications et émet des recommandations d'amélioration ;
- la Direction administrative et financière, qui supervise l'ensemble des processus de contrôle interne et veille à leur conformité réglementaire ;
- le Directeur général, garant du dispositif de contrôle interne et de la fiabilité des informations diffusées.

Cette approche permet à GTT de renforcer la transparence, la robustesse et la conformité de son information en matière de durabilité, en s'appuyant sur des pratiques éprouvées en matière de contrôle interne et de gestion des risques. En 2025, le Comité stratégique et RSE ainsi que le Comité d'audit ont été informés des différentes étapes du reporting de durabilité confirmant ainsi l'engagement du Groupe à maintenir un cadre de gestion rigoureux et adapté aux exigences actuelles.

3.1.3 Stratégie

3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]

Présentation du modèle économique de GTT

GTT est un acteur majeur dans la conception de systèmes de confinement à membranes pour le transport maritime et le stockage du gaz naturel liquéfié (GNL). En s'appuyant sur cette expertise, le Groupe poursuit son développement en mettant l'accent sur deux priorités : la valorisation de son capital humain et une gestion responsable de ses impacts environnementaux. L'entreprise se positionne ainsi pour anticiper les évolutions technologiques et environnementales majeures, en répondant aux transformations du secteur énergétique mondial et aux nouvelles attentes de ses clients.

Dans le cadre de sa stratégie générale, GTT se concentre sur l'innovation technologique pour répondre aux défis de durabilité dans le secteur maritime et énergétique. La Société propose des solutions avancées pour le transport et le stockage du GNL, ainsi que des technologies de confinement à membranes pour les réservoirs terrestres et *offshore*. GTT développe également des services visant à optimiser la performance des navires et des technologies avancées destinées à soutenir la transition énergétique, incluant la fabrication d'électrolyseurs à membrane échangeuse de protons (PEM) pour la production d'hydrogène vert. Ces produits et services visent à répondre aux besoins croissants de décarbonation dans l'industrie.

GTT cible principalement les secteurs maritimes, énergétiques et de la production d'hydrogène.

LES RESSOURCES

Des équipes engagées et mobilisées

- 862 collaborateurs
- 80 % d'ingénieurs
- 15 047 heures de formation
- Politique de développement des talents et de mobilité interne

Une expertise de pointe

- Investissements R&D de 47,6 M€ en 2025
- > 200 collaborateurs dédiés à l'innovation

Une base financière solide et une forte visibilité

- Bilan solide
- Carnet de commandes de 1,6 Md€
- Potentiel de croissance opérationnelle
- Développement d'activités à fort potentiel de synergies

Une culture de confiance et de transparence

- Charte éthique
- Code de conduite fournisseurs et partenaires (65% de signature 2025)
- Certification ISO 37001 (anti-corruption)

Des engagements concrets

- Feuille de route RSE 2024 – 2026
- Trajectoire de réduction des émissions d'ici 2033

Deux activités dédiées à ...

GTT ENERGY

Concevoir des systèmes de confinement visant à transporter et stocker des gaz liquéfiés

- Méthaniers - Éthaniers - Offshore - Multigaz - Réservoirs terrestres
- GNL Carburant
- Services aux armateurs et aux sociétés gazières

GTT MARINE

Créer et développer des solutions marines et digitales pour optimiser la performance des navires

- Équipements de collecte et de transmission de données
- Optimisation des routes
- Amélioration de la performance
- Centres de contrôle opérationnel

... la performance énergétique et économique

**R&D - INNOVATION - INTELLIGENCE DES DONNÉES
- EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE**

CRÉATION DE VALEUR

Collaborateurs

- Index égalité hommes-femmes : 82/100

Clients

- 3 637 brevets actifs ou en cours de dépôt
- 68 nouveaux brevets déposés en 2025
- Des technologies éprouvées et fiables

Utilisateurs

- Sécurité des installations et des équipages
- Assistance et formation pour les armateurs

Actionnaires

- Forte rentabilité (67 % de marge d'EBITDA en 2025)
- Forte génération de cash-flow (271 M€ en 2025)
- Politique de distribution attractive (plus de 80 % du résultat net)

Environnement

- Émissions de CO₂ réduites grâce à la performance des systèmes de confinement
- Adaptation des systèmes de confinement aux carburants alternatifs

Le tableau ci-dessous résume le lien entre les grands groupes de produits/services et les parties prenantes du Groupe :

| Activité | Filiale | Description | Parties prenantes clés |
|--|---|---|--|
| Activité en lien avec le GNL | GTT SA, Cryovision | Conception de technologies pour le transport maritime du GNL avec des systèmes de confinement à membranes. GTT est un acteur mondial de référence dans ce domaine. | Armateurs, opérateurs maritimes, constructeurs de méthaniers |
| | | Solutions de réservoirs terrestres à membranes pour le stockage du GNL. Technologie efficace adaptée à diverses capacités de stockage. | Industries de stockage, opérateurs de réservoirs |
| | | Solution de stockage flottant du GNL reposant sur le fond marin. Ce système ne nécessite pas d'infrastructures supplémentaires, réduisant ainsi les coûts d'installation et l'impact environnemental. | Ports, industries du GNL, opérateurs <i>offshore</i> |
| | | Solutions pour le transport et le stockage d'autres gaz liquéfiés tels que l'éthane, l'éthylène, le propane, le butane, et le propylène. | Armateurs, industriels des gaz liquéfiés, opérateurs maritimes |
| | | Solutions pour l'industrie <i>offshore</i> du GNL, incluant les unités flottantes de stockage et regazéification (FSRU), les unités de production et de stockage (FLNG), et les unités de stockage (FSU). | Opérateurs <i>offshore</i> , industriels du GNL, sociétés énergétiques |
| | | Adaptation de la technologie de confinement pour les navires à propulsion au GNL, contribuant à la décarbonation du secteur maritime. | Armateurs, opérateurs de navires marchands |
| | | Services de conseil, études d'ingénierie, soutien aux opérations, maintenance et réparation des systèmes à membranes GTT pour les navires équipés de technologies GNL. | Armateurs, opérateurs maritimes, entreprises de maintenance, fournisseurs de GNL |
| Activité en lien avec les services digitaux | Ascenz, Marorka, OSE, Engineering, Danelec, VPS | Conception et commercialisation d'équipements et de solutions digitales pour les armateurs et opérateurs, pour optimiser la gestion énergétique, opérationnelle et de sécurité des navires. | Armateurs, opérateurs maritimes, entreprises de technologie maritime |
| Activité en lien avec l'hydrogène | Elogen | Conception et assemblage d'électrolyseurs de grande capacité, permettant la production d'hydrogène vert à partir d'énergies renouvelables. | Fournisseurs de matériaux et composants, Offices de propriété intellectuelle, EPC, clients |

Le Groupe évolue dans un environnement économique et financier étendu, couvrant une vaste zone géographique, incluant l'Europe, le Moyen-Orient, l'Afrique, l'Asie et l'Amérique du Nord. Le détail des implantations géographiques et de la répartition des filiales est disponible à la note 4 de la section 5.1.5 *Note annexe aux états financiers consolidés* de ce présent document.

Répartition des employés par zone géographique

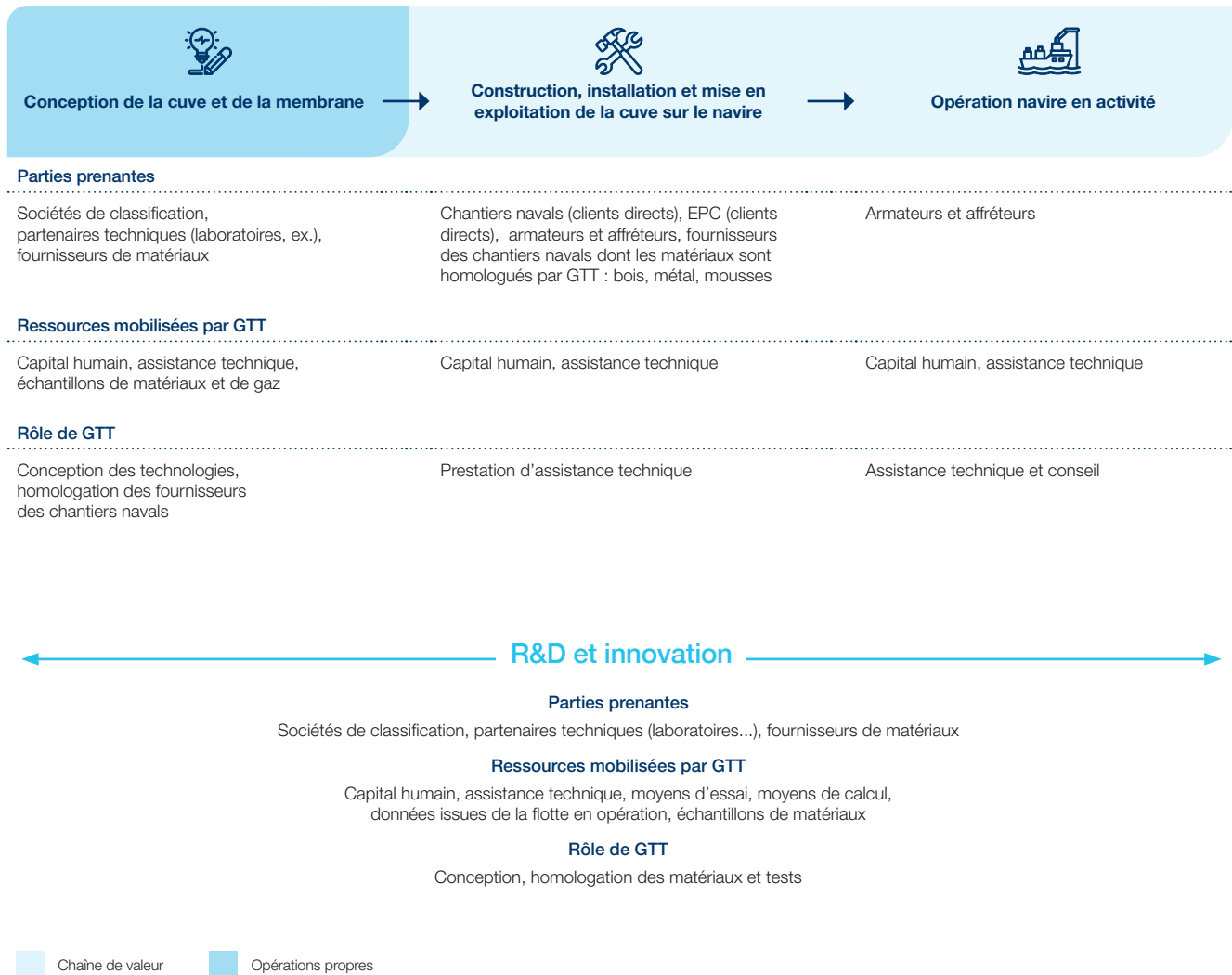
Au 31 décembre 2025, le Groupe comptait 862 collaborateurs répartis dans 12 pays, organisés en deux régions : l'Europe (732 collaborateurs) et les autres pays (130 collaborateurs) où le Groupe exerce ses activités.

Présentation de la chaîne de valeur

Les produits et services proposés par GTT sont déployés tout au long de sa chaîne de valeur aval, tandis que l'amont de cette chaîne, ainsi que le fonctionnement interne du Groupe, correspondent à ses opérations en propre, essentielles à la réalisation de ses activités.

Dans le cadre de son exercice de double matérialité, décrit à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* de ce chapitre, GTT a identifié trois chaînes de valeur distinctes correspondant à ses trois principales activités : celles liées au GNL (Systèmes de confinement et services aux opérations), celle liée aux services digitaux (Solutions Marines et Digitales) et celle dédiée à la conception et à l'assemblage d'électrolyseurs pour la production d'hydrogène vert (Elogen).

Systèmes de confinement et services aux opérations – Activité représentant 95 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2025

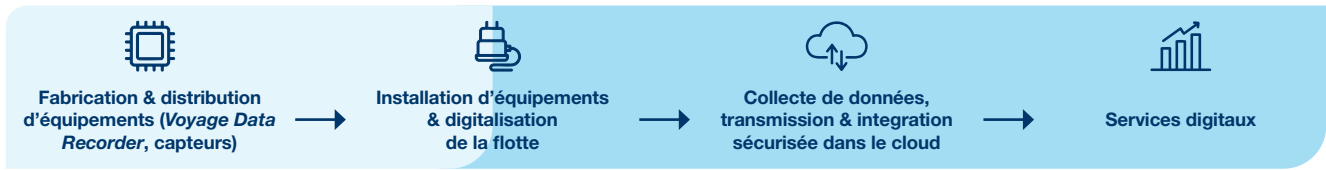


GTT est une société de technologie et d'ingénierie, acteur de référence des systèmes de confinement cryogénique à membranes dédiés au transport et au stockage du gaz liquéfié, et en particulier du GNL (gaz naturel liquéfié). Depuis près de 60 ans, les technologies de GTT équipent les méthaniers, les unités flottantes de GNL, ainsi que les navires de transport multigaz. Elle propose également des solutions destinées aux réservoirs terrestres et semi-immergés (GBS⁽¹⁾), ainsi qu'une

large gamme de services associés. Le Groupe conçoit et commercialise ses technologies à des chantiers navals dans le cadre de contrats de licence. GTT n'a pas lui-même d'activité de manufacture des systèmes de confinement qu'il conçoit. Les chantiers navals utilisent les technologies du Groupe pour la construction de navires et de réservoirs commandés par des armateurs, lesquels tiennent eux-mêmes compte des exigences des affréteurs.

(1) Gravity-based structures.

Solutions Marines et Digitales – Activité représentant 4 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2025



Parties prenantes

Partenaires techniciens, fabricants et fournisseurs de *Voyage Data Recorder* et de capteurs

Collaborateurs, chantiers navals, ingénieurs de service, partenaires techniciens, équipementiers, fournisseurs connectivités / télécommunications

Employés, fournisseurs de données, managers IT, fournisseurs de connectivités / télécommunications, fournisseurs de services cloud

Responsables techniques, centres d'opérations de flotte, affréteurs, départements conformité clients, techniciens, clients, équipes de support internes

Ressources mobilisées par GTT

Équipe chaîne d'approvisionnement

Voyage Data Recorder, capteurs, modules d'ingestion cloud, réseau de service global

Pipeline DanelecConnect, unités de données chiffrées, capacité de calcul cloud, standards et normes de cybersécurité

Outils analytiques, tableaux de bord, API*, services de support, diagnostics, pièces de rechange

Rôle de GTT

Supervision des opérations et service de support

Configuration de systèmes et garantie de la conformité réglementaire

Assurer des flux de données sécurisés et normalisés, la conformité RGPD ainsi qu'aux exigences de cybersécurité de l'IMO

Générer des analyses pour l'efficacité et l'optimisation de la maintenance, et garantir la disponibilité des systèmes, la conformité et le support sur le cycle de vie

R&D et innovation

Parties prenantes

Collaborateurs, technologies, partenaires, régulateurs

Ressources mobilisées par GTT

Équipes d'ingénieries, brevets et propriété intellectuelle

Rôle de GTT

Développer de nouvelles fonctionnalités digitales, des systèmes performants et des architectures prêtes pour la conformité réglementaire

Chaîne de valeur

Opérations propres

* API : Application Program Interface

À travers ses Solutions Marines et Digitales, le groupe GTT propose une gamme variée de solutions pour l'industrie maritime :

- la surveillance électronique de carburant et la gestion de la performance énergétique ;
- le routage météorologique et l'optimisation des voyages ;
- la gestion électronique des livraisons de carburant ;
- les solutions de conformité réglementaire (CII, EU ETS, FuelEU) et la génération automatisée de rapports ;
- la gestion du carburant et des cargaisons GNL ;

- la solution de limitation de puissance de l'hélice (ShaPoLi) ;
- l'optimisation de l'assiette du navire *via* des modèles hydrodynamiques ;
- les solutions de détection des risques « sloshing » pour les FSRU ;
- les outils d'optimisation du taux d'affrètement ;
- les systèmes VDR, plateformes de collecte de données embarquées et services d'analyse avancée issus de l'expertise Danelec.

Voir section 1.6 *Solutions Marines et Digitales* pour le détail des activités digitales et leur évolution au cours de l'année.

Conception d'électrolyseurs pour la production d'hydrogène vert – Activité représentant 1 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2025



Parties prenantes

| | | | | |
|---|--|---|---------|---------|
| Organismes de recherche, partenaires technologiques | Clients, organismes de recherche, partenaires technologiques | Fournisseurs de matériaux et composants, offices de propriété intellectuelle, EPC | Clients | Clients |
|---|--|---|---------|---------|

Ressources mobilisées par Elogen

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Capital humain, laboratoires et équipements de test, financements externes, propriété intellectuelle | Outils de modélisation et de simulation, expertise technique, retours d'expérience client | Approvisionnement des matériaux, chaînes de production et d'assemblage, systèmes de gestion de la qualité, formations pour le personnel | Équipe de projet dédiée, matériel de transport et logistique, documentation technique | Équipes de support technique, systèmes de gestion des services, programmes de formation continue |
|--|---|---|---|--|

Rôle de Elogen

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| Conception et développement de nouvelles technologies d'électrolyse | Conception de systèmes d'électrolyseurs et solutions intégrées | Conception d'assemblage et contrôle qualité des systèmes d'électrolyse | Contrôle de l'exécution de l'installation et des tests de mise en service des systèmes sur site | Fournir une assistance technique et effectuer des maintenances |
|---|--|--|---|--|



■ Chaîne de valeur
 ■ Opérations propres

Elogen, société du groupe GTT depuis octobre 2020, est spécialisée dans la conception, le développement et la production d'électrolyseurs destinés à la production d'hydrogène vert. Elogen est reconnue pour son expertise dans la technologie d'électrolyseurs PEM, qui permet une production d'hydrogène à haut rendement avec une flexibilité accrue. Elogen dispose d'une capacité de production annuelle jusqu'à 160 MW, grâce à son centre de recherche et de production aux Ulis en Île-de-France.

Dans un contexte de marché difficile pour l'hydrogène vert, Elogen n'a pas obtenu de commandes significatives en 2024 et 2025. La mise en place des conclusions de la revue stratégique annoncée en janvier 2025 a été menée à bien tout au long de l'année et a permis de réorienter le positionnement d'Elogen tout en réduisant sa consommation de trésorerie. Voir section 1.7 *Électrolyseurs pour la production d'hydrogène vert* pour le détail des activités en lien avec Elogen et leur évolution au cours de l'année.

Présentation de la stratégie de GTT en matière de durabilité

Depuis 2018, GTT a intégré la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au cœur de sa stratégie globale, en s'appuyant sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies. Ce cadre de référence permet au Groupe d'identifier et de prioriser ses enjeux et impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance, au-delà du strict respect des obligations réglementaires.

Grâce à une analyse de matérialité menée en 2019 et mise à jour en 2023, GTT a défini ses priorités RSE, orientant ainsi ses initiatives pour répondre aux défis actuels tout en contribuant aux ODD.

En 2023, le Groupe a renforcé son engagement en matière de durabilité en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies. Cette adhésion traduit la volonté de GTT d'aligner ses pratiques sur les dix principes du Pacte et de contribuer, de manière volontaire et transparente, à la réalisation des Objectifs de Développement Durable. Cette adhésion souligne la volonté de GTT de participer à la transformation des pratiques économiques mondiales vers un modèle plus durable et responsable.

Dans cette continuité, GTT a présenté en 2024 sa première feuille de route RSE pour la période 2024-2026. Structurée autour de trois axes stratégiques, de neuf engagements et de vingt-quatre indicateurs

clés, cette feuille de route constitue un outil de pilotage permettant de décliner les priorités du Groupe en objectifs opérationnels, assortis d'échéances et suivis au moyen d'indicateurs dédiés. Les engagements définis couvrent l'ensemble des dimensions environnementales, sociales et de gouvernance, avec une attention particulière portée à la réduction de l'empreinte carbone du Groupe.

Chacun des enjeux retenus et définis comme prioritaires a donné lieu à l'élaboration d'objectifs de progrès réalistes et de plans d'action construits par les équipes dédiées, qui ont ensuite été discutés et revus par le Comité exécutif. Le Conseil d'administration a également approuvé la feuille de route au mois de janvier 2024. GTT a notamment pris des engagements ambitieux de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sur une période de dix ans, pour participer à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris. À travers cette démarche, GTT affirme son rôle de leader responsable dans son secteur, et s'engage de manière proactive en intégrant la durabilité comme un moteur de performance à long terme.

Feuille de route RSE

La feuille de route complète est disponible sur le site Internet de GTT et détaillée dans la section 3.7 *Informations additionnelles* de ce chapitre.

3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]







GTT place le dialogue avec ses parties prenantes au cœur de son modèle économique et de sa stratégie. Ces interactions permettent d'identifier les attentes clés en matière de durabilité et d'innovation, influençant ainsi les orientations stratégiques de l'entreprise. Le Groupe engage des discussions régulières avec ses parties prenantes afin de garantir la pertinence de ses solutions techniques et son alignement avec les exigences réglementaires et sociétales.

Grâce à ces échanges, GTT a identifié plusieurs attentes de ses parties prenantes, notamment la nécessité d'accélérer la transition énergétique,

d'anticiper les évolutions réglementaires et d'améliorer la transparence sur ses performances extra-financières. Ces retours ont conduit à des ajustements stratégiques, tels que l'augmentation des investissements en R&D sur les énergies alternatives et le renforcement de la gouvernance ESG.

Les organes de gouvernance de GTT sont régulièrement informés des attentes des parties prenantes et de l'intégration de leurs retours dans la stratégie.

Le tableau ci-dessous établit la liste des parties prenantes principales du Groupe, les modalités de dialogue établies avec elles, ainsi que l'intégration de leurs retours dans la stratégie de GTT.

| Catégories de parties prenantes | Parties prenantes | Objectif | Modalités de dialogue | Finalité du dialogue | Intégration des résultats dans la stratégie |
|---|--|--|---|--|---|
|  Communauté commerciale | <ul style="list-style-type: none"> Les principaux chantiers navals de construction neuve et de réparation Les armateurs Les sociétés gazières Les opérateurs de terminaux Les producteurs d'hydrogène Les fournisseurs de matériaux utilisés dans les technologies du Groupe (fournisseurs des chantiers navals) Les fournisseurs du Groupe (prestataires, fournisseurs de produits et matériels) | Assurer la qualité des solutions techniques et le respect des normes environnementales | Réunions régulières, Comités techniques, collaborations sur l'innovation | Intégration des besoins des chantiers navals dans le développement des nouvelles technologies | Adaptation continue des produits aux besoins des clients |
|  Autorités | <ul style="list-style-type: none"> Les sociétés de classification Les autorités internationales de régulation maritime | Respect des réglementations, anticipation des évolutions normatives | Participation à des groupes de travail sectoriels, consultations réglementaires | Alignement des solutions GTT aux nouvelles normes environnementales et de sécurité | Développement de solutions conformes aux réglementations émergentes |
|  Ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> Les salariés Les instances de représentation du personnel Les candidats au recrutement | Assurer un dialogue social constructif et attirer les talents | Enquêtes internes, entretiens, Comités RH | Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail, renforcement des dispositifs de formation | Renforcement de la politique de développement des compétences |
|  Communauté financière | <ul style="list-style-type: none"> Les actionnaires Les institutions financières Les analystes Les agences de notation extra-financières | Transparence financière et extra-financière | Réunions investisseurs, roadshows, rapports extra-financiers | Amélioration du <i>scoring</i> ESG, augmentation de l'intérêt des investisseurs responsables | Intégration des critères ESG dans la stratégie financière |
|  Partenaires | <ul style="list-style-type: none"> Les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche Les associations professionnelles | Soutien à l'innovation et développement de compétences | Partenariats académiques, financement de projets de recherche | Projets collaboratifs sur l'hydrogène et la décarbonation du transport maritime | Développement de technologies bas carbone |
|  Société civile | <ul style="list-style-type: none"> Médias Think tank | Information et sensibilisation aux enjeux de durabilité | Communiqués, événements, participation à des forums | Amélioration de la perception externe des engagements RSE de GTT | Renforcement des engagements RSE et communication responsable |

GTT met en place des modalités d'engagement spécifiques à chaque catégorie de parties prenantes.

Le site Internet, les réunions formelles et informelles – entretiens individuels, conférences, tables rondes, ateliers de travail –, les enquêtes et questionnaires de satisfaction, etc., font notamment partie des outils de dialogue et de consultation mis en place par le Groupe. Pour les parties prenantes avec lesquelles le Groupe ne prévoit pas de dialogue direct régulier, il recourt à des veilles d'informations permettant de suivre les évolutions des attentes. Le système de management de la qualité certifié ISO 9001 participe également directement à ce dispositif de dialogue.

À ce titre, GTT conduit des enquêtes externes visant à analyser le niveau de satisfaction de ses clients licenciés actifs (chantiers et *outfitters*⁽¹⁾). Elles portent sur la qualité de la prestation délivrée par la Société, de l'amont (commande) à l'aval (livraison), auprès des chantiers actifs. Les clients sont interrogés sur l'ensemble du processus de réalisation des projets d'ingénierie incluant notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports. GTT veille ainsi à respecter les délais, à maintenir la qualité et la réactivité des réponses apportées par les équipes et à toujours être à l'écoute des besoins de ses clients.

Pour la deuxième année consécutive, GTT atteint un taux de satisfaction clients de 98,5 % (19,70/20), réaffirmant la robustesse et la fiabilité de son modèle de service.

(1) Chantiers sous-traitants.

3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3]

L'analyse de double matérialité réalisée en 2024 a permis à GTT d'identifier 13 enjeux ESG déclinés en 78 Impacts, Risques et Opportunités (IRO), dont 24 sont matériels.

Dans un contexte d'évolution du cadre réglementaire européen relatif au reporting de durabilité, le Groupe maintient les conclusions de cette analyse pour l'exercice 2025. GTT suivra attentivement

ces évolutions et procédera, le cas échéant, à une révision de son analyse lorsque le cadre sera consolidé.

Les IRO matériels identifiés continuent de refléter les effets actuels et escomptés des activités de GTT sur son modèle économique et sa chaîne de valeur, et demeurent alignés avec sa stratégie RSE.

Tableau des IRO environnementaux

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|------------------|--|
| Adaptation au changement climatique | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres/Chaîne de valeur aval | Moyen terme | Mise en danger des travailleurs et visiteurs sur les sites exposés aux effets du changement climatique, dans les opérations et/ou la chaîne de valeur (chantiers navals) |
| | Risque | - | Opérations propres, Elogen | Court terme | Risque de perturbation des activités voire de transformation du modèle économique d'Elogen en cas de perturbation d'accès à l'énergie |
| Atténuation du changement climatique | Impact positif | Réel | Opérations propres | Moyen terme | Participation au déploiement d'activités et de solutions pour décarboner l'économie |
| | Impact négatif | Réel | Opérations propres | Invariable | Contribution au changement climatique par les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) résultant des activités du Groupe |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Investissements affectés à la mise en place du plan de transition et à la réduction de l'empreinte carbone du Groupe |
| | Opportunité | - | Opérations propres | Moyen terme | Augmentation des revenus liés (1) aux nouvelles solutions et produits mis sur le marché pour répondre aux attentes et besoins des clients en matière de décarbonation, ainsi (2) qu'à la diversification des activités |

Tableau des IROs sociaux

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|--|----------------------------------|--------------------------|--|------------------|---|
| Dialogue social | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Atteinte aux droits fondamentaux des collaborateurs tels que définis par l'OIT en l'absence de dialogue social, de liberté d'association et de négociation collective |
| Développement des compétences des collaborateurs | Impact positif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Amélioration de l'employabilité et des perspectives d'évolution et de carrière des salariés grâce aux actions de formation et de développement des compétences proposées par le Groupe |
| | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Risque de baisse de la compétitivité et frein au développement des activités dus à un défaut de compétences, un manque d'anticipation des besoins ou un défaut de formation des collaborateurs |
| Diversité Inclusion | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte aux conditions de travail voire aux conditions de vie de salariés en cas d'absence d'actions en matière de diversité et inclusion |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte à la santé physique et/ou mentale des employés en cas de pratiques discriminatoires (absence d'égalité de traitement), de violence et/ou de harcèlement |
| Conditions de travail | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte aux droits humains des salariés et les travailleurs non salariés due à des pratiques qui ne respecteraient pas les valeurs fondamentales de l'OIT (travail forcé, équité, Conditions de travail et de rémunération décentes, etc.) |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Coûts de mise en conformité ou poursuites judiciaires (sanction, litige et amende) en cas de non-respect des réglementations en matière de droits humains |
| | Opportunité | - | Opérations propres | Moyen terme | Amélioration de l'image du Groupe et meilleure rétention des talents grâce à une culture de qualité de vie de travail reconnue, participant à améliorer l'attractivité, le niveau d'engagement et de satisfaction des salariés en interne |
| Santé sécurité des collaborateurs | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres/Chaîne de valeur aval | Invariable | Atteinte grave et irrémédiable sur la santé des collaborateurs en cas de pollutions, ingestion de produits chimiques... |
| | Impact négatif | Réel | Opérations propres/Chaîne de valeur aval | Invariable | Atteinte grave et irrémédiable sur la sécurité des collaborateurs en cas de mauvaises conditions de travail |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Manquements aux formations santé et sécurité et/ou défaut dans la diffusion d'une culture HSE homogène au sein du Groupe, engendrant des presque accidents et des accidents |
| | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Atteinte à la réputation en cas d'accidents graves ou mortels touchant les salariés de GTT où ils se trouvent, ou les travailleurs des sous-traitants de GTT sur un site du Groupe |

Tableau des IROs liés à la gouvernance

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------|------------------|---|
| Éthique des affaires | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Impact négatif sur la Société en cas de manquement aux obligations éthiques (incluant la corruption) |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Atteinte à la sécurité et/ou aux droits des lanceurs d'alerte en l'absence de politiques et mesures de protection |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Atteinte à la réputation en cas de pratiques non-éthiques, de suspicions ou cas avérés de corruption, ou de non-conformité aux réglementations en matière d'éthique des affaires |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Poursuites judiciaires et coûts associés (amendes, frais de justice, coûts de mise en conformité) en cas de pratiques contraires à l'éthique des affaires ou au non-respect des réglementations |
| | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Risque d'exécution en cas de non-respect des mesures anti-corruption et anti-fraude : perte de parts de marché/ crédibilité et incidence sur la continuité des opérations |
| Achats responsables | Opportunité | - | Opérations propres | Long terme | Amélioration de la résilience des activités grâce aux actions mises en œuvre pour renforcer la relation avec les fournisseurs clés et les fidéliser |

3.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités

3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]

Cadre et gouvernance de l'analyse de double matérialité GTT

La Direction des relations investisseurs et RSE a coordonné cette analyse, avec le soutien de la Direction financière, du Secrétariat général et de la Direction des ressources humaines, et l'appui d'un cabinet de conseil. Les résultats ont été validés par le Comité d'audit et des risques ainsi que par le Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration.

L'analyse de double matérialité s'est organisée autour de quatre étapes structurantes :

- Définition des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pertinents** pour le Groupe et sa chaîne de valeur, sur la base d'un corpus comprenant les thèmes inclus dans le règlement CSRD, les analyses de matérialité antérieures réalisées pour la stratégie RSE, et l'ensemble des procédures et ressources internes.
- Identification des impacts, risques et opportunités (IRO)** associés à chaque enjeu, en tenant compte des spécificités des trois activités du Groupe (GNL, Hydrogène, Services digitaux), du positionnement sur la chaîne de valeur (amont, aval, opérations propres) et de la dépendance aux ressources clés.
- Cotation des IRO** lors d'ateliers avec les contributeurs métiers, selon des critères harmonisés avec la cartographie des risques du Groupe : horizon temporel, probabilité, ampleur financière, gravité, étendue et irrémédiabilité.
- Revue de cohérence**, construction de la matrice de double matérialité et validation des résultats par les instances de gouvernance.

Périmètre et chaînes de valeur

L'analyse a porté sur trois chaînes de valeur distinctes correspondant aux principales activités du Groupe (pour une présentation détaillée, voir la section 3.1.3.1 du présent document) :

- Ingénierie technologique de confinement cryogénique (GNL) : conception, construction/installation et opération des cuves et membranes pour méthaniers, FSRU, réservoirs terrestres ;
- Solutions Marines et Digitales : solutions numériques pour l'optimisation des opérations maritimes ;
- Hydrogène vert : conception et assemblage d'électrolyseurs.

Pour chaque chaîne de valeur, les parties prenantes clés ont été identifiées : sociétés de classification, partenaires techniques, chantiers navals, armateurs et affréteurs, fournisseurs homologués, etc.

Définition des enjeux ESG

Les enjeux ESG pertinents pour GTT ont été définis sur la base des thèmes inclus dans le règlement CSRD, les analyses de matérialité réalisées par le Groupe pour la définition de sa stratégie RSE, et l'ensemble des procédures et ressources internes au Groupe. Ces enjeux ont été validés par la Direction financière, le Secrétariat général et la Direction des ressources humaines préalablement à l'analyse de double matérialité.

| Environnement | Social | Gouvernance |
|---|---|---------------------------|
| [E1] Atténuation du changement climatique | [S1] Dialogue social | [G1] Éthique des affaires |
| [E1] Adaptation au changement climatique | [S1] Développement des compétences des collaborateurs | [G1] Achats responsables |
| - | [S1] Diversité et inclusion | - |
| - | [S1] Conditions de travail | - |
| - | [S1] Santé et sécurité des collaborateurs | - |

Déclinaison des enjeux ESG en impacts, risques et opportunités (IROs)

Une analyse des activités, métiers et services de GTT, ainsi que de sa chaîne de valeur, a permis d'identifier une première liste d'impacts, risques et opportunités (IROs) associés à chaque enjeu ESG. La liste comprend au total 78 IROs couvrant les 13 enjeux ESG, qui ont fait ensuite l'objet d'une évaluation de leur matérialité avec les contributeurs des métiers.

Ont été pris en compte dans l'identification des IROs :

- les spécificités de certaines activités du Groupe (GNL, Hydrogène, Services) ;
- la chaîne de valeur : amont, aval et opérations propres ;
- la dépendance aux ressources clés (ressources humaines, *i.e.* les collaborateurs du groupe GTT notamment).

L'exhaustivité de l'analyse a été assurée à travers l'approche suivante :

- l'effet de chaque risque/opportunité a été apprécié au regard des typologies : financier, continuité d'activité, légal et réglementaire, réputationnel, parties prenantes ;
- chaque impact positif ou négatif a été identifié en lien avec la typologie de son effet sur : 1. Santé et sécurité, 2. Droits humains, 3. Environnement, 4. Sociétal et économique.

La liste des IROs a été revue et validée lors des ateliers avec les contributeurs métiers du Groupe.

Cotation des impacts, risques et opportunités (IROs)

La matérialité d'impact et la matérialité financière ont été évaluées selon des seuils (de 1 – matérialité faible – à 4 – matérialité critique) qui ont été définis par GTT, en cohérence avec la cartographie des risques du Groupe, ainsi que les experts thématiques internes.

Les différents critères de l'EFRAG pour la matérialité d'impact et la matérialité financière ont été appliqués sur chacun des IROs :

- horizon de temps (court terme, moyen terme, long terme ou invariable) ;
- potentialité (réel ou potentiel) pour les impacts positifs et négatifs ;
- probabilité (peu probable, possible, probable, presque certain).

Pour les IROs de risques et opportunités (matérialité financière) :

- ampleur financière (faible, modéré, significative ou majeure).

Pour les IROs d'impacts (matérialité d'impact) :

- gravité (mineure, importante, significative ou critique/décisive) ;
- étendue (concentrée, modérée, large ou globale/totale).

Pour les IROs d'impact négatif seulement :

- irrémédiabilité (possible d'y remédier avec effort, difficile à remédier à court ou moyen terme, très difficile à remédier à moyen ou long terme ou non remédiable/irréversible).

Chaque cotation d'IRO a été établie sur la base de l'expertise des contributeurs, qui ont fourni des exemples et des données quantitatives, le cas échéant.

Seuil de matérialité et validation

Le seuil de matérialité au-delà duquel des enjeux environnementaux, sociaux ou de gouvernance ont été jugés pertinents (*i.e.*, matériels) a été fixé à un niveau supérieur ou égal à 3 sur une échelle de 4 pour la matérialité financière et pour la matérialité d'impact. Un tel seuil a permis d'obtenir une liste d'enjeux ESG matériels pertinente pour le secteur et cohérente avec les résultats d'analyses existantes.

Ce seuil a été validé par la Direction financière, la Direction ressources humaines et le Secrétariat général puis par le Comité d'audit et des risques, et le Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration.

Le diagnostic de matérialité (« matériel » ou « non matériel ») de chaque enjeu ESG dépend de la comparaison de la note générale de matérialité financière et/ou matérialité d'impact maximale avec le seuil de matérialité supérieur ou égal à 3. Un impact positif ou négatif matériel, un risque matériel ou une opportunité matérielle permettent donc de qualifier l'enjeu ESG associé comme matériel.

La section 3.1.3.3 *Impacts, risques et opportunités matériels* et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) détaille les enjeux matériels pour le Groupe, se rapportant aux ESRS E1, S1 et G1.

Actualisation de l'analyse et contexte réglementaire

Le Groupe considère que les enjeux matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, les IRO associés et leur cotation demeurent pertinents en 2025, et reflètent fidèlement la situation du Groupe au regard de ses impacts, risques et opportunités en matière de durabilité.

Le Groupe suit avec attention l'évolution du cadre réglementaire européen en matière de reporting de durabilité. Les normes ESRS font l'objet de clarifications et d'interprétations continues par les autorités européennes, l'EFRAG et les régulateurs nationaux. Des discussions sont par ailleurs en cours concernant l'articulation entre les différentes réglementations (CSRD, taxonomie européenne, SFDR) ainsi que les modalités d'application de certaines exigences.

Dans ce contexte, GTT pourra être amené à actualiser son analyse de double matérialité en fonction des changements réglementaires. Cette approche vise à garantir la pertinence et la robustesse de l'analyse, en évitant des révisions prématurées susceptibles d'être rendues caduques par de nouvelles évolutions réglementaires.

Le Groupe maintient une veille réglementaire active et reste en contact avec ses parties prenantes (Commissaires aux comptes, conseils, pairs du secteur) afin d'anticiper les évolutions. Toute mise à jour de l'analyse de double matérialité sera conduite en accord avec les évolutions de la réglementation et soumise à la validation du Comité d'audit et des risques et du Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration.

3.2 Changement climatique [ESRS E1]

ESRS E1

Changement Climatique

La stratégie climat de GTT s'articule autour de deux axes : réduire l'empreinte carbone de ses propres activités et développer des produits et services contribuant à la décarbonation du secteur maritime. Elle est ancrée dans la feuille de route RSE du Groupe.

Cette section présente la gouvernance climatique du Groupe, sa politique, les actions engagées en matière de changement climatique pour l'exercice 2025, ainsi que les objectifs et indicateurs de suivi associés.

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Adaptation au changement climatique

1 impact négatif

1 risque

Atténuation du changement climatique

1 impact négatif

1 impact positif

1 risque

1 opportunité

CHIFFRES CLÉS 2025

Émissions de gaz à effet de serre

Scope 1
686 tCO₂eq

Scope 2
252 tCO₂eq

Scope 3
17 422 ktCO₂eq

40 %

Brevets contribuant à la décarbonation

3.2.1 Gouvernance

3.2.1.1 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs [ESRS 2 GOV-3]

En 2025, la part de la rémunération variable du Directeur général de GTT basée sur des critères RSE pesait pour 22 %. Cette rémunération variable intègre la mise en place des leviers de décarbonation alignés sur les objectifs de la feuille de route RSE, présentée à la section 3.7 de ce présent document. Pour plus d'informations,

voir les tableaux présentant les critères de rémunération au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025*, section 4.2.2.2.1 *Politique de rémunération du Président-Directeur général (applicable à Monsieur Philippe Berterottière au titre de ses fonctions de Président-Directeur général jusqu'au 4 janvier 2026)*.

3.2.2 Stratégie

3.2.2.1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique [ESRS 2 IRO-1 et SBM-3]

GTT dispose d'un processus d'identification et d'analyse de ses impacts, risques et opportunités liés au changement climatique. Ce processus, étendu et approfondi en 2024 avec la réalisation d'une analyse de double matérialité, a été maintenu et consolidé en 2025. La description détaillée de ces procédures figure à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* du présent document. Le Groupe réalise chaque année un exercice de cartographie des risques permettant d'identifier et de mettre à jour les principaux risques auxquels il est exposé et de définir les plans d'action prioritaires correspondants. Pour plus d'informations, voir section 3.2.4 *Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]* du présent document.

Atténuation du changement climatique

La dépendance du Groupe à l'activité de transport maritime de GNL décrite à la section 2.2.2.1.1 *La dépendance du Groupe à l'activité de transport maritime de GNL – Baisse cyclique prolongée des commandes de membranes GNL* constitue un risque de transition vers une économie bas carbone. En cas de ralentissement marqué de la croissance de la demande de GNL, les décisions d'investissements pourraient observer un creux sur plusieurs années et ainsi fortement affecter la demande de nouveaux méthaniers et donc de systèmes de confinement du Groupe. Cette analyse du risque de transition est basée sur des scénarios de demande énergétique. Le Groupe prévoit d'intégrer des scénarios climatiques pour compléter ces analyses. En 2025, les revenus du Groupe dépendaient à 92 % des activités de la chaîne de valeur du GNL, et ces activités devraient rester dominantes à court (2025-2026) et moyen termes (2026-2036). Le Groupe a identifié des opportunités liées à la transition vers une économie bas carbone, notamment par la croissance des revenus générés

par les nouvelles solutions, produits et services répondant aux attentes du marché en matière de décarbonation et par le développement d'activités adjacentes. Cette stratégie vise à anticiper les transformations du marché en s'adaptant aux nouvelles réglementations et en se positionnant sur des solutions durables. Bien que ces investissements dans la décarbonation puissent entraîner des surcoûts à moyen terme, ils sont essentiels pour assurer la résilience du modèle économique de GTT et maintenir sa compétitivité face aux évolutions du marché et aux exigences croissantes en matière de performance environnementale.

Pour gérer ces risques et saisir ces opportunités, GTT s'appuie sur une démarche proactive d'innovation et de diversification de ses activités décrites à la section 2.2.2.1.1 *La dépendance du Groupe à l'activité de transport maritime de GNL – Baisse cyclique prolongée des commandes de membranes GNL*.

Afin de réduire sa contribution directe au changement climatique et d'en atténuer les impacts négatifs, le Groupe a engagé des actions pour réduire son empreinte carbone, détaillées à la section 3.2.4 *Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]* du présent document. La mise en œuvre de la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) nécessitera des investissements financiers susceptibles d'entraîner des surcoûts à moyen terme pour GTT et ses parties prenantes (clients directs et indirects, notamment).

Adaptation au changement climatique

En 2025, le Groupe a identifié des aléas climatiques susceptibles de perturber ses activités, tant au niveau des sites tertiaires (bureaux) que sur les chantiers navals. L'analyse d'exposition aux risques physiques réalisée en 2024 basée sur des projections issues des dernières modélisations climatiques disponibles pour chaque aléa considéré ⁽¹⁾, sur la base des scénarios climatiques suivants : un scénario à fortes émissions (SSP5-8.5) et un scénario intermédiaire (SSP2-4.5), à horizon 2030 et 2050, reste applicable.

L'analyse d'exposition de ses bureaux situés en France et sur les chantiers navals en Chine et en Corée du Sud a porté sur l'ensemble des aléas précisés à l'Annexe A du règlement Taxonomie.

L'augmentation en fréquence et/ou en intensité des fortes chaleurs, des précipitations intenses et des inondations par ruissellement pourrait affecter les activités de GTT en France, en particulier l'accès à l'électricité et les conditions de travail des équipes. Un risque spécifique a été identifié pour Elogen, dont le modèle économique pourrait être fragilisé par une réduction ou une instabilité de l'accès à l'énergie.

En Chine et en Corée, l'élévation du niveau de la mer ainsi que la possible augmentation en intensité des typhons exposent les chantiers navals à des perturbations de leurs activités, en plus des risques de fortes chaleurs associées à une humidité importante. Toutefois, compte tenu de la nature du modèle d'affaires de GTT, il n'a pas été identifié de risque financier significatif associé.

En synthèse, GTT a identifié six Impacts, Risques et Opportunités (IRO) en lien avec le changement climatique :

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|------------------|--|
| Adaptation au changement climatique | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres/ Chaîne de valeur aval | Moyen terme | Mise en danger des travailleurs et visiteurs sur les sites exposés aux effets du changement climatique, dans les opérations et/ou la chaîne de valeur (chantiers navals) |
| | Risque | - | Opérations propres, Elogen | Court terme | Risque de perturbation des activités voire de transformation du modèle économique d'Elogen en cas de perturbation d'accès à l'énergie |
| Atténuation du changement climatique | Impact positif | Réel | Opérations propres | Moyen terme | Participation au déploiement d'activités et de solutions pour décarboner l'économie |
| | Impact négatif | Réel | Opérations propres | Invariable | Contribution au changement climatique par les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) résultant des activités du Groupe |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Investissements affectés à la mise en place de la trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe |
| | Opportunité | - | Opérations propres | Moyen terme | Augmentation des revenus liés (1) aux nouvelles solutions et produits mis sur le marché pour répondre aux attentes et besoins des clients en matière de décarbonation, ainsi (2) qu'à la diversification des activités |

3.2.2.2 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]

GTT a défini des objectifs ambitieux de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre couvrant les scopes 1, 2 et 3 à horizon 2033, tels que détaillés dans la section 3.2.5.1 *Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]* du présent document. Néanmoins, GTT n'a pas adopté de plan de transition tel que défini selon les critères de la CSRD et n'a pas défini de date à laquelle il prévoit d'en adopter un. Le Groupe suit attentivement les évolutions du cadre réglementaire européen, notamment les travaux en cours relatifs à la simplification des exigences de reporting de durabilité, susceptible d'entraîner des évolutions dans le contenu du rapport de durabilité.

Au début de l'année 2024, GTT avait soumis ses objectifs de réduction de ses émissions de carbone scopes 1, 2 et 3 à la SBTi (*Science Based Target Initiative*). À la suite des échanges avec la SBTi dans le cadre de l'examen de cette trajectoire, le Groupe a finalement choisi de ne pas poursuivre le processus de validation, les approches méthodologiques proposées n'étant pas adaptées au modèle d'affaires de l'entreprise à ce jour. En effet, du fait de son activité principale de design et d'assistance technique, cela conduirait GTT à exclure les catégories 10 (transformation des produits vendus) et 11 (usage des systèmes de confinement) de son objectif de réduction des émissions indirectes.

(1) CMIP6 - IPCC interactive atlas, CMIP5 - Copernicus.

Ces deux catégories représentant l'essentiel des émissions de *scope 3* de GTT, le Groupe a décidé de les maintenir dans son objectif de réduction afin de ne pas réduire celui-ci à un périmètre minimum d'activités (par exemple les déplacements professionnels), qui ne refléterait ni le profil d'émissions du Groupe, ni son impact sur la décarbonation du secteur maritime. GTT se réserve la possibilité de

réinitier le processus de dialogue avec la SBTi en cas d'évolution des méthodologies.

Cette approche traduit l'ambition de GTT de contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique et s'inscrit dans le cadre de sa stratégie globale de soutenir l'effort d'atténuation de ses clients.

3.2.3 Politiques liées au changement climatique [E1-2]

Politique d'atténuation

La politique d'atténuation du changement climatique de GTT vise à :

- réduire l'impact direct des activités du Groupe sur le climat en intégrant les enjeux climatiques dans la gestion de ses activités ;
- proposer des produits et services permettant à ses clients directs et indirects de diminuer leur empreinte carbone ;
- intégrer les considérations climatiques dans sa gouvernance et ses processus décisionnels.

Cette politique repose sur l'analyse des risques et des opportunités liés aux changements climatiques. Elle couvre l'ensemble des activités du Groupe et est directement intégrée à la feuille de route RSE, qui inclut la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) des *scopes 1, 2 et 3*. En 2025, la méthodologie de calcul du bilan des émissions de GES a fait l'objet d'une révision approfondie afin de renforcer la fiabilité et la comparabilité des données (détaillée dans la section 3.2.5.4 du présent document).

La politique d'atténuation implique la mobilisation des collaborateurs de GTT ainsi que les principales parties prenantes de l'entreprise. En effet, l'engagement et le concours des parties prenantes pour les actions impliquant la chaîne de valeur amont et aval, notamment les clients directs, les prescripteurs et les fournisseurs homologués, est nécessaire à l'atteinte des objectifs de réduction des émissions de GES fixés par le Groupe.

La **gouvernance climat du Groupe** repose sur plusieurs niveaux de responsabilité et d'engagement :

- **le Conseil d'administration**, en particulier à travers les Comités spécialisés, joue un rôle clé dans la promotion et la gestion des enjeux liés à la durabilité. Ces Comités incluent le Comité stratégique et RSE, le Comité d'audit et des risques et le Comité des nominations et des rémunérations dont les responsabilités sont détaillées aux sections 3.1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]* et 3.1.2.2 *Informations transmises aux organes*

d'administration, de Direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes [GOV-2] ;

- **le Directeur général** est responsable de l'intégration des enjeux climatiques dans la stratégie globale du Groupe et veille à leur bonne exécution, conjointement avec les membres du Comité exécutif ;
- **le Comité exécutif** est chargé d'évaluer et de gérer les risques liés à la transition climatique, tout en respectant les orientations stratégiques à long terme validées par le Conseil d'administration. Il identifie les opportunités de diversification de l'activité du Groupe et soutient le développement de l'expertise technologique des équipes en lien avec les enjeux climatiques. Par ailleurs, il assume la responsabilité de la gestion de la stratégie de développement durable du Groupe, incluant les problématiques liées au climat. Il définit également les objectifs du Groupe en matière de réduction des émissions de CO₂ et élabore les plans d'action nécessaires pour atteindre ces objectifs, sous la supervision du Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration ;
- **la Direction administrative et financière** est responsable de l'adoption des orientations stratégiques et des budgets nécessaires pour permettre au Groupe d'atteindre ses objectifs en matière de développement durable ;
- **la Direction de l'innovation** joue également un rôle crucial en contribuant à l'adoption de choix innovants, stratégiques et commerciaux essentiels pour permettre au Groupe de réaliser ses objectifs de décarbonation.

Les objectifs climatiques de GTT sont communiqués à l'ensemble des parties prenantes externes *via* la page RSE du site Internet du Groupe et la politique climat détaillée à la section 3.2.3 *Politiques liées au changement climatique [E1-2]* du présent document. L'ensemble des collaborateurs du groupe GTT peut accéder à ces informations ainsi qu'à des communications spécifiques *via* des sessions d'informations internes directes, ainsi que sur la page Intranet dédiée aux engagements RSE de l'entreprise.

Politique d'adaptation

GTT poursuit le travail engagé sur les effets du changement climatique sur ses activités pour orienter sa politique et ses objectifs en matière d'adaptation au changement climatique. À la date de publication du rapport, le Groupe n'a pas formalisé de plan d'adaptation sur la base des conclusions de son analyse d'exposition, mais des avancées concrètes ont été réalisées en 2025. Les travaux de rénovation entrepris au siège de Saint-Rémy-lès-Chevreuse participent notamment

à améliorer le confort thermique des bâtiments en cas de fortes chaleurs et s'inscrivent dans un plan d'action sur trois ans.

Enfin, en cas de fortes intempéries ou de situations exceptionnelles, la Direction des ressources humaines et le département santé et sécurité mettent déjà en œuvre des actions ponctuelles pour garantir de bonnes conditions de travail aux équipes, par exemple en aménageant les horaires de travail.

3.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]

Les actions présentées dans cette section relèvent principalement de l'atténuation du changement climatique et visent à réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (*scopes* 1, 2 et 3) ainsi qu'à contribuer à la décarbonation du secteur maritime. Certaines actions, notamment le programme de rénovation énergétique des bâtiments, contribuent également à l'adaptation en améliorant la résilience des installations face aux effets du changement climatique. Les mesures spécifiques d'adaptation sont détaillées à la section 3.2.3 du présent document.

3.2.4.1 Actions de réduction des émissions directes – *scope* 1

Dans le cadre de son engagement, GTT met en œuvre plusieurs actions stratégiques pour réduire les émissions directes de CO₂ (*scope* 1). Ces actions ciblent particulièrement le siège de GTT situé à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, qui accueillait près de 62 % des effectifs au 31 décembre 2025. Ces actions comprennent notamment l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, la transition de la flotte automobile vers des véhicules hybrides et électriques, ainsi que le passage au chauffage électrique.

Programme de rénovation énergétique du siège

En 2025, GTT a poursuivi son programme de rénovation énergétique des bâtiments du siège, inscrit dans le plan d'action initié en 2024. Les principales réalisations de l'exercice incluent l'achèvement de la rénovation du restaurant d'entreprise, livré en 2025, la poursuite des travaux sur un bâtiment supplémentaire au siège et l'installation des bornes de recharge électriques.

L'étude d'efficacité énergétique réalisée en 2025 a permis de séquencer et définir des jalons pour la mise en place des actions sur trois ans visant à améliorer les consommations d'énergie et les conditions de travail des collaborateurs. Ce programme contribue à la fois à l'atténuation, par la réduction des consommations de gaz naturel et donc des émissions de CO₂, et à l'adaptation, par l'amélioration

des estimations de réduction d'émissions par levier pour les *scopes* 1 et 2 sont notamment fondées sur la mise en œuvre de réglementations telles que le décret tertiaire en France et l'évolution des mix énergétiques des pays. Pour le *scope* 3, elles sont fondées sur des hypothèses liées à la stratégie R&D et commerciale de GTT. Ces informations sont considérées comme confidentielles et non divulguées dans ce rapport.

du confort thermique des bâtiments en cas de fortes chaleurs. Cette démarche a été validée par la Direction administrative et financière et est coordonnée par le département services généraux dans le cadre des projets immobiliers structurants.

Les dépenses d'investissements mobilisées dans le cadre des travaux de rénovation énergétique pour l'année 2025 sont présentées dans la section 3.2.4.4 présentant les indicateurs de la taxonomie, il s'agit des CapEx correspondant à l'activité 7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique. Elles sont également incluses dans la note 7 de la section 5.1.5 Note annexe aux états financiers consolidés.

Renouvellement de la flotte automobile

GTT a engagé l'installation de bornes de recharge électriques sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse afin de faciliter l'utilisation de véhicules électriques par les collaborateurs.

Cette infrastructure s'inscrit dans la démarche de transition de la flotte automobile du Groupe, dont l'objectif est de convertir le parc en véhicules hybrides ou électriques d'ici 2030. Elle s'articule plus largement avec les projets immobiliers engagés par GTT – décret tertiaire, installation de panneaux photovoltaïques – qui visent à réduire l'empreinte environnementale de ses sites.

3.2.4.2 Actions de réduction des émissions indirectes – *scope* 2

GTT a mis en place des actions spécifiques pour limiter ses émissions indirectes de CO₂ (*scope* 2), consistant à souscrire à des contrats d'électricité verte et à recourir à de la production d'énergie renouvelable consommée sur site.

Approvisionnement en électricité renouvelable

En 2025, l'intégralité des besoins en électricité de GTT SA et d'Elogen est couverte par des contrats d'électricité d'origine renouvelable. En 2024, les contrats d'approvisionnement sous garantie d'origine pour les sites de Saint-Rémy-lès-Chevreuse, Paris Beaubourg et Paris Montparnasse avaient été renouvelés pour une période de deux ans. Par ailleurs, un nouveau contrat d'électricité verte avait été signé pour la filiale Elogen en avril 2024. Les performances du Groupe sur le *scope* 2 traduisent ses efforts pour atteindre les objectifs fixés.

Installation de panneaux solaires

GTT a installé des panneaux photovoltaïques sur le toit du bâtiment C de son siège de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Cette installation permet de couvrir jusqu'à 53 % des besoins en énergie du bâtiment, réduisant ainsi la consommation d'électricité issue du réseau. Le détail de l'électricité autoproduite et consommée sur site est présenté à la section 3.2.5.3 *Consommation et mix énergétique [E1-5]* du présent document.

Dans le cadre du programme de rénovation immobilière pluriannuel engagé, le déploiement de panneaux solaires sur d'autres bâtiments du site est à l'étude, en cohérence avec les objectifs de réduction des émissions de *scope* 2 du Groupe.

3.2.4.3 Actions de réduction des émissions indirectes – *scope* 3

L'analyse des émissions indirectes de *scope* 3 de GTT réalisée en 2023 a permis au Groupe de se concentrer sur les améliorations technologiques qui ont le plus d'impact sur les émissions directes de gaz à effet de serre de ses clients.

En 2025, 64 % des émissions de *scope* 3 sont ainsi liées à l'utilisation des produits conçus et vendus, principalement les émissions provenant de la gestion de l'évaporation du gaz liquéfié (*boil-off gas*) excédentaire aux besoins énergétiques du navire.

La deuxième plus grande source d'émissions indirectes de GES provient des matériaux utilisés pour la fabrication des solutions de GTT. En raison des émissions élevées de l'agent gonflant utilisé dans les mousses qui permettent de réduire la conductivité thermique dans les cuves, ce poste d'émission représente environ 26 % du *scope* 3.

La réduction des émissions indirectes (*scope* 3) prévues dans la trajectoire de réduction des émissions de GES de GTT nécessite donc la mise en place d'actions directement intégrées à la conception des produits et services proposés par GTT à ses clients.

En 2025, un groupe de travail transverse a été mis en place pour coordonner le suivi des actions nécessaires à la réduction des émissions de *scope 3*. Ce groupe, impliquant plusieurs Directions du Groupe, permet d'assurer la cohérence entre les engagements pris au titre de la trajectoire de réduction et la stratégie du Groupe. GTT a notamment identifié les leviers suivants :

Substitution des mousses isolantes HFC par HFO

Sur la base des conclusions de sa Direction de l'innovation, en particulier du département matériaux, et de sa Direction commerciale, GTT a adopté un objectif de réduction de ses émissions de GES de *scope 3*. L'atteinte de cet objectif passe par l'adoption d'un plan d'action qui inclut notamment l'arrêt de l'homologation des mousses polyuréthanes type R-PUF utilisant du HFC comme agent gonflant en raison de son Pouvoir de Réchauffement Global (PRG) très significatif. En 2024, GTT a fait part à l'ensemble des fournisseurs de mousse des chantiers navals de son intention d'arrêter cette homologation à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve des engagements contractuels en vigueur à cette date.

En 2025, GTT a poursuivi ses actions sur ce levier prioritaire de réduction des émissions de *scope 3*. En cohérence avec l'engagement pris en 2024, un groupe de travail transverse a conduit les études préalables nécessaires aux échanges avec les chantiers navals et les armateurs, amorcés en 2025 et appelés à se poursuivre progressivement, dans le respect des engagements contractuels existants.

Poursuite du développement de nouveaux systèmes bas-BOR (*boil-off rate* ou taux d'évaporation du gaz) et de reliquéfaction

Les technologies développées par GTT visent à améliorer la performance thermique des systèmes de confinement à membrane utilisés pour le transport et le stockage du GNL. Cette performance thermique conditionne le taux d'évaporation du gaz (*boil-off rate* – BOR). Ce gaz évaporé est en priorité consommé pour les besoins énergétiques du navire (propulsion et systèmes auxiliaires). En cas d'excédent d'évaporation de gaz par rapport au besoin de puissance du navire, il est alors reliquéfié pour son stockage. Dans la catégorie 3.11 – *Utilisation des produits vendus*, GTT intègre les émissions de GES générées par la production de l'électricité nécessaire au fonctionnement de la reliquéfaction ou à titre exceptionnel par la combustion de l'évaporation excédentaire de gaz.

La réduction du BOG (*boil-off gas*) constitue ainsi l'un des principaux leviers de réduction des émissions indirectes de *scope 3*. À mesure que l'efficacité énergétique des systèmes de propulsion progresse, la performance thermique des systèmes de confinement joue un rôle clé pour éviter que la diminution des besoins énergétiques du navire ne se traduise par une augmentation du besoin de reliquéfaction du BOG non-nécessaire au fonctionnement du navire, et donc par une augmentation des émissions de *scope 3*.

Au-delà de l'impact environnemental, la réduction du BOG permet d'augmenter la quantité de GNL que le navire pourra livrer. Cela contribue également à l'amélioration de la rentabilité opérationnelle du navire.

Illustration des performances de deux méthaniers équipés de technologies de différentes générations - Source GTT

A titre d'exemple, la comparaison de deux architectures de différentes générations décrites dans le tableau ci-dessous montre que l'évolution des technologies de propulsion combinée à l'amélioration de la performance thermique des systèmes de confinement conduit à une réduction notable des émissions de CO₂eq par tonne de GNL transportée (-47 % d'après une analyse basée sur les paramètres présentés dans le tableau ci-dessous).

| Motorisation | Consommation journalière | Technologie de confinement GNL | Capacité | Boil-off par jour | Economies de CO ₂ par m ³ transporté |
|---------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|-------------------|--|
| Steam Turbine | 110 tonnes | Mark III | 145 000 m ³ | 0,15 % | - |
| MEGI/XDF | 70 tonnes | Mark III Flex+ | 174 000 m ³ | 0,07 % | 47 % |

Cette amélioration de la performance thermique, rendue possible par un effort d'innovation permanent sur les produits et technologies proposés, permet à GTT de fournir aux chantiers et armateurs des solutions toujours plus performantes et robustes.

3.2.4.4 Actions de décarbonation du secteur maritime

Poursuite des activités d'innovation et de recherche et développement

GTT poursuit sa forte dynamique d'innovation et ses investissements en matière de recherche et développement. Le Groupe développe des systèmes innovants avec notamment :

- **la technologie GTT NEXT1**, système innovant de confinement pour le transport et le stockage du GNL combinant les atouts des technologies Mark III et NO96. Grâce à sa double membrane métallique, GTT NEXT1 affiche un taux d'évaporation (BOR) de 0,07 % du volume par jour pour un méthanier standard de 174 000 m³, soit l'un des plus faibles du marché. Cette performance thermique permet de réduire significativement les pertes de cargaison durant le transport. Cette technologie a obtenu des approbations de conception de la part de Bureau Veritas, Lloyd's Register et, en février 2026, de l'American Bureau of Shipping (ABS), attestant sa maturité technologique et ouvrant la voie à sa commercialisation auprès des chantiers navals et des armateurs ;
- **le développement des réservoirs GNL à pression de conception de « 1 barg »**. Développé pour les navires propulsés au GNL, le concept « 1 barg » permet des opérations à une pression effective allant jusqu'à 1 bar, contre un maximum actuel de 0,7 bar.

En 2025, GTT a obtenu une approbation de DNV pour ce design, qui offre plusieurs bénéfices pour les armateurs : temps de rétention prolongé, soutage à température plus élevée et conformité aux exigences de branchement électrique à quai (*cold ironing*) ;

- **les travaux sur les carburants alternatifs** : GTT a reçu en 2025 une approbation de principe de Lloyd's Register pour la notation « NH₃-ready » du système de confinement Mark III, applicable aux navires propulsés au GNL ainsi qu'aux méthaniers (LNGC), éthaniers (VLEC) et navires d'avitaillement. Cette innovation renforce la flexibilité des navires en leur permettant de transporter ou d'utiliser de l'ammoniac (NH₃), une alternative énergétique moins émettrice en CO₂.

Le Groupe a également conclu plusieurs projets de développement communs avec des partenaires pour renforcer la performance et la compétitivité de ses technologies et participer à l'introduction de technologies de rupture. À ce titre, GTT a formalisé un projet d'innovation conjoint avec Bloom Energy et Ponant Explorations Group visant à développer un système énergétique intégré pour les applications maritimes. Ce système combine des piles à combustible à oxyde solide (SOFC) alimentées au GNL, offrant un rendement électrique élevé, et une technologie de captage du CO₂ issu des

gaz d'échappement, développée par GTT. La solution valorise également l'énergie basse température des installations cryogéniques du navire pour optimiser la gestion thermique du système.

Ce projet s'inscrit dans la contribution aux objectifs de décarbonation de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) et devrait équiper le futur navire de croisière *Swap2Zero* de Ponant Explorations Group, cofinancé par le Fonds européen pour l'innovation et France 2030.

Stratégie commerciale préconisant des technologies performantes et fiables permettant la réduction des émissions

Dans le cadre de ses engagements de décarbonation et de la diversification de ses activités, le Groupe a mis en place une stratégie commerciale favorisant les technologies performantes et robustes permettant de réduire les pertes énergétiques de ses clients. Conformément à sa mission, GTT entend soutenir les acteurs du transport maritime dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, que ce soit en ligne avec les objectifs de l'Organisation Maritime Internationale ou pour réduire l'impact de la taxe carbone européenne – entrée en vigueur en 2024 – sur leurs activités.

Cette stratégie se décline en plusieurs axes complémentaires. Sur le segment des méthaniers, GTT travaille depuis plusieurs années à l'amélioration de la conception de ses systèmes de confinement et d'isolation, permettant de réduire les pertes par évaporation et les émissions associées. En parallèle, GTT propose une offre de services dédiée à l'optimisation opérationnelle des navires existants, incluant le rétrofit de navires à la propulsion GNL par intégration de systèmes de confinement à membranes, ainsi que des services techniques et d'ingénierie pour optimiser la gestion du gaz d'évaporation et les performances énergétiques des navires en exploitation.

Au-delà du transport de GNL, GTT maintient ses investissements dans le stockage terrestre et le transport maritime d'hydrogène vert sous forme liquide et d'ammoniac vert, envisagés comme vecteurs d'énergie décarbonée. Malgré le ralentissement du marché, le Groupe poursuit ces programmes là où d'autres acteurs ont choisi de les suspendre, avec des ressources ajustées au contexte.

La conversion de la marine marchande au GNL carburant

Le GNL est aujourd'hui le seul carburant immédiatement disponible qui permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre de la marine marchande. Le Groupe a ainsi pour ambition de contribuer significativement à réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par les navires marchands résultant de la substitution du fuel par le GNL. En particulier, l'utilisation du GNL comme combustible permet une réduction quasi-totale des émissions d'oxyde de soufre (SO_x) par rapport à la propulsion au pétrole. Elle permet en outre de respecter les réglementations relatives aux émissions d'oxyde d'azote, de CO₂ ou encore de particules, et notamment la convention internationale Marpol⁽¹⁾.

GTT propose une technologie de systèmes de confinement à destination de l'ensemble de la flotte marchande pour assurer la propulsion des navires au GNL. En 2025, le Groupe a commercialisé GTT CUBIQ™, un concept de réservoir à géométrie cubique – éprouvé sur d'autres types de navires – spécifiquement optimisé pour les porte-conteneurs. Ce concept simplifie la construction pour les chantiers navals, tout en permettant une plus grande capacité d'emport et un temps de construction réduit. Le Groupe commercialise par ailleurs des réservoirs à pression plus élevée (1 barg), offrant une plus grande flexibilité en opération et répondant aux futures réglementations de raccordement électrique à quai (*Cold Ironing*).

Le système RecyCool™, destiné aux navires propulsés au GNL et équipés de moteurs à haute pression, vient compléter cette offre : il récupère l'énergie froide du GNL avant vaporisation afin de reliquéfier l'excès de gaz d'évaporation, réduisant ainsi de manière significative les émissions de CO₂. Déjà en fonctionnement sur plusieurs navires et intégré dans des commandes récentes en partenariat avec Nikkiso Clean Energy & Industrial Gases, ce système de conception simple s'inscrit dans la logique plus large de valorisation de l'énergie froide du GNL développée par GTT.

Comparaison des émissions de deux types de carburant

| Type de carburant | Densité énergétique Mmbtu/tonne | Rendement moteur g/kWh | Surconsommation % | SO _x %m/m | NO _x g/kWh | Particules g/k fuel | CO ₂ kg/kWh |
|---|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Pétrole à faible teneur en soufre ou <i>scrubber</i> ⁽¹⁾ | 40 – 42 | 140 | 2 – 3 % (si <i>scrubber</i>) | 0,5 % | 7 – 15 | 1 – 1,5 | 0,27 – 0,28 |
| GNL carburant | 48 | 180 | | 0 % | < 1,5 (MEGI) | 0 | 0,21 |
| Comparaison GNL vs pétrole | + 15 à 20 % plus dense | + 5 à 7 % plus efficace | + 2 à 3 % de gain vs <i>scrubber</i> | Pas de SO _x pour le GNL | NO _x : - 80 à 90 % | Pas de particules pour le GNL | CO ₂ : - 20 à 25 % |

(1) Nettoyeur de fumée.

La recherche et le développement sur la capture du carbone et le transport d'hydrogène liquide

Le chapitre 1 *Présentation du Groupe et de ses activités*, section 1.3.2.3 *Projets et axes de développement* détaille les solutions innovantes mises en place par le Groupe permettant de soutenir les enjeux de décarbonation du monde du transport maritime et de l'énergie.

Solutions Marines et Digitales

Depuis plusieurs années, le groupe GTT a élargi sa gamme de services digitaux afin d'accompagner ses clients dans la décarbonation de leur flotte de navires. GTT développe des technologies numériques de pointe afin d'optimiser pour ses clients les coûts opérationnels, réduire les consommations et les émissions associées, améliorer la sécurité et parvenir à l'excellence opérationnelle.

Les solutions numériques du Groupe accompagnent les armateurs et les affréteurs en leur permettant de suivre leur conformité et de trouver les moyens opérationnels d'améliorer leur classement CII (*Carbon Intensity Index*), et donc de réduire leurs émissions de GES.

Ascenz Marorka, a poursuivi le déploiement de son réseau de centres de suivi en temps réel des performances des flottes. Après l'ouverture du premier centre en France, un second centre a été inauguré à Singapour en 2024, renforçant la présence du Groupe en Asie-Pacifique. En mars 2025, un troisième centre a été ouvert à Vancouver, complétant un réseau mondial désormais présent sur trois continents. Avec ces trois implantations stratégiques, la filiale assure désormais un support opérationnel aux armateurs, affréteurs et gestionnaires de flottes à l'échelle mondiale.

(1) Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires, dite convention Marpol (Marine Pollution).

Ces centres s'appuient sur une équipe d'experts maritimes spécialisés en navigation, météorologie, gestion de la performance des navires, ainsi qu'en opérations GNL et *offshore*. Ils proposent notamment la solution avancée d'Optimisation de Voyage, alimentée par des modèles de navires basés sur l'intelligence artificielle et des algorithmes de navigation intelligente. Cette technologie optimise les routes, améliore l'efficacité énergétique et permet de réduire les émissions de CO₂. En intégrant les facteurs opérationnels, réglementaires et environnementaux, elle garantit une navigation sécurisée dans des conditions maritimes variées tout en maximisant l'efficacité opérationnelle.

Pour plus de détails sur les activités digitales du Groupe, voir la section 1.3.2.3 *Projets et axes de développement*.

L'engagement avec l'aval de la chaîne de valeur

En 2025, GTT a poursuivi les échanges engagés avec ses clients directs et indirects autour de la durabilité et de la réduction de l'empreinte carbone, notamment lors de grands rendez-vous sectoriels où le Groupe a présenté ses dernières avancées technologiques.

3.2.5 Métriques et cibles

3.2.5.1 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]

Le Groupe maintient ses objectifs de réduction de ses émissions de GES (*scopes* 1, 2, 3) afin de participer aux objectifs de réductions des émissions de l'Accord de Paris.

Cibles pour les émissions de *scopes* 1 et 2

GTT maintient ses objectifs de réduction de ses émissions de carbone pour les *scopes* 1 et 2 avec pour objectif de participer à limiter le réchauffement climatique à + 1,5 °C. Ces objectifs prévoient une réduction de - 55 % des émissions en 2033 par rapport à l'année de référence 2021.

Cibles pour les émissions de *scope* 3

L'objectif de réduction des émissions de *scope* 3 a pour objectif de participer à la trajectoire « well below 2°C », et prend en compte les contraintes liées à la croissance de l'activité, aux délais de construction des navires et à l'écosystème. Ces objectifs prévoient une réduction de -33 % des émissions de *scope* 3 restreint en 2033, par rapport à l'année de référence 2021. Le *scope* 3 restreint représente 87 % des émissions de *scope* 3 en 2021 et comprend les postes d'émissions suivants :

- émissions liées aux matériaux homologués par GTT utilisés dans les technologies de confinement à membrane, intégrées à la catégorie 3.10 transformation des produits vendus,
- émissions liées au boil-off gas (BOG) sur la durée de vie des systèmes membranaires, intégrées à la catégorie 3.11 utilisation des produits et services vendus.

Le Groupe a participé à des événements majeurs de l'industrie, notamment la conférence Gastech à Milan en septembre 2025, le 25^e *World LNG Summit & Awards* à Istanbul en décembre 2025, ainsi que le Congrès Mondial du Gaz (WGC) à Pékin en mai 2025. Ces événements ont été l'occasion de présenter les solutions technologiques du Groupe contribuant à l'amélioration de la performance énergétique et environnementale du transport maritime, et d'engager des discussions avec les principaux acteurs de la filière autour des enjeux de décarbonation. Le Groupe a également participé au salon LNG2026 à Doha en février 2026, où plusieurs avancées technologiques ont été présentées.

Ces participations témoignent de l'engagement du Groupe à porter ses solutions technologiques au cœur des débats de l'industrie, et à entretenir un dialogue actif avec l'ensemble de la chaîne de valeur sur les enjeux de performance environnementale du transport maritime.

Cibles en lien avec la décarbonation du secteur maritime

GTT soutient la transition énergétique en développant des activités compatibles avec une économie bas carbone. Dans le cadre de sa feuille de route, le Groupe s'engage à allouer une part croissante de ses efforts de recherche et d'innovation aux solutions bas-carbone, telles que l'hydrogène, l'ammoniac et la capture de carbone. Dans cette optique, le Groupe a créé un indicateur mesurant le « taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée » avec une valeur de référence de 19 % en 2022. L'objectif est d'atteindre 28 % de brevets déposés en lien avec des technologies décarbonantes d'ici 2026. Cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de brevets déposés dans l'énergie décarbonée au nombre total de brevets déposés.

En 2025, le groupe GTT a déposé 40 % contre 29 % en 2024 de brevets portant sur les carburants alternatifs, l'hydrogène, ou encore la capture de carbone.

GTT s'est aussi fixé pour objectif de définir une méthodologie pour quantifier les émissions évitées grâce à l'utilisation de ses technologies afin de mesurer sa contribution à la réduction de l'empreinte carbone de ses clients. Les émissions évitées désignent la différence issue de la comparaison entre l'impact GES d'une solution à un scénario de référence alternatif. Une émission évitée est donc la différence entre les émissions de GES qui se produisent ou se produiront (la « solution ») et les émissions de GES qui se seraient produites sans la solution (celle du scénario de référence). Afin de quantifier sa contribution à la décarbonation du secteur maritime, le Groupe a engagé depuis 2024 une démarche de mesure des émissions évitées grâce à ses technologies. GTT a défini une méthodologie en lien avec les cadres de référence proposés par le *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) et la *Net Zero Initiative*. Cette approche, appliquée à une sélection de technologies, a permis en 2025 de réaliser une première quantification des émissions évitées. Un cas d'étude illustrant cette démarche est présenté en section 3.7 *Informations additionnelles* du présent document.

3.2.5.2 Tableau de synthèse des objectifs climatiques

| Indicateur | Pan de la chaîne de valeur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Sous-objets | Leviers | Actions clés entreprises en 2025 | Résultats 2025 |
|---|----------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------------|-----------------------|--|---|--|--|
| RÉDUIRE L'IMPACT CLIMATIQUE DE NOS ACTIVITÉS | | | | | | | | | |
| Réduction des émissions de scope 1 | | | | | | | | | |
| Tonnes de CO ₂ scope 1 émis | Opérations propres | 2021 | 1 037 * | - 55 % | 2033 | Amélioration de l'efficacité énergétique de bâtiments | Rénovation de trois bâtiments sur le site de Beauplan à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, siège de GTT dont le restaurant d'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> Livraison d'un nouveau bâtiment (restaurant d'entreprise) portant à 74,3 % la surface rénovée dans le cadre du programme engagé sur le site Définition d'un plan d'action d'optimisation énergétique à 3 ans et par bâtiment au siège | Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6] |
| | | | | | | Renouvellement de la flotte automobile en électrique/hybride et bornes électriques | Renouvellement de la flotte automobile en électrique/hybride et bornes électriques | <ul style="list-style-type: none"> Travaux d'installation des bornes électriques avec un raccordement prévu au 1^{er} semestre 2026 | |
| | | | | | | Passage progressif au chauffage électrique | Passage progressif au chauffage électrique | <ul style="list-style-type: none"> Plan d'action triennal incluant le remplacement progressif des chaudières gaz/fioul par des pompes à chaleur (bâtiment par bâtiment) défini en 2025 | |
| Réduction des émissions de scope 2 basées sur le marché | | | | | | | | | |
| Tonnes de CO ₂ scope 2 émis | Opérations propres | 2021 | 522 * | - 55 % | 2033 | Passage à des contrats de fourniture d'électricité verte | Passage à des contrats de fourniture d'électricité verte | <ul style="list-style-type: none"> Poursuite des contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour GTT SA et Elogen | Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6] |
| | | | | | | Installation de panneaux solaires | Installation de panneaux solaires | <ul style="list-style-type: none"> NA | |
| Réduction des émissions de scope 3 restreint | | | | | | | | | |
| Tonnes de CO ₂ scope 3 émis | Aval | 2021 | 12 237 038 * | - 33 % | 2033 | | <ul style="list-style-type: none"> Poursuite du développement de nouveaux systèmes bas-BOG et de reliquéfaction Arrêt de l'homologation des mousses HFC | <ul style="list-style-type: none"> Initiation du dialogue avec les fournisseurs et les clients directs sur le passage au HFO | Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6] |
| DÉCARBONER LE SECTEUR MARITIME | | | | | | | | | |
| Se doter d'une méthodologie robuste d'évaluation de notre contribution à la décarbonation de nos clients (émissions évitées) | | | | | | | | | |
| Construction d'une méthodologie pour quantifier les émissions évitées | | 2022 | n/a | Publication émissions évitées | 2026 | | | <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'un cas d'étude avec le support d'un prestataire externe spécialisé | Voir section 3.7 Information additionnelles |
| Contribuer à un monde bas carbone | | | | | | | | | |
| Taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée | | 2022 | 19 % | 28 % | 2026 | | | <ul style="list-style-type: none"> Poursuite du dépôt de brevets portant sur les carburants alternatifs et la capture de carbone | 40 % Voir section 3.2.5.1 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4] |

* Valeur de référence actualisée dans le cadre de la revue méthodologique réalisée en 2025, plus d'informations disponibles dans la section 3.2.5.4

3.2.5.3 Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]

Les consommations d'énergie du groupe GTT consistent essentiellement en des consommations d'électricité et de chaleur pour ses bureaux, ainsi qu'en l'utilisation de carburant pour la flotte de véhicules de fonction et de véhicules mis à disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

Évolution des consommations d'électricité

En 2025, le groupe GTT a comptabilisé une consommation totale d'électricité de 5 343 MWh, en hausse de + 20 % par rapport à 2024. Cette évolution s'explique par plusieurs facteurs liés à l'extension du périmètre et à la croissance des activités :

- l'ouverture du centre d'excellence GTT China sur une année complète en 2025 (contre six mois en 2024) ;
- l'intégration de Danelec dans le périmètre à compter du 1^{er} août 2025, à la suite de son acquisition ;

- l'intégration de VPS pour l'ensemble de l'exercice 2025 (filiale acquise en 2024).

Le recours à des contrats d'approvisionnement en électricité verte a permis à GTT de couvrir ses besoins en électricité à hauteur de 91 %, contre 86 % en 2024. Par ailleurs, l'installation de panneaux photovoltaïques sur le bâtiment C du siège a généré 39 MWh d'électricité autoproduite, une première pour le Groupe.

| | Unité | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|---|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Consommation totale d'électricité | MWh | 3 730 | 4 452 | 5 343 | + 20 % |
| Dont électricité d'origine renouvelable | MWh | 2 903 | 3 999 | 5 058 | + 27 % |
| Part couverte par des instruments contractuels utilisés pour l'achat d'énergie groupée avec des attributs de production | % | 70 % | 86 % | 91 % | + 5pp |

Consommations d'énergies fossiles

En 2025, la consommation totale d'énergie fossile du Groupe s'élève à 2 470 MWh, en hausse de 6 % par rapport à 2024. Cette évolution résulte de plusieurs facteurs :

- produits pétroliers : une hausse de consommation de fioul liée à un test du groupe électrogène ainsi qu'à une sollicitation accrue de cet équipement ;
- gaz naturel : une baisse de la consommation de gaz sur le site de Beauplan, en cohérence avec les travaux de rénovation énergétique engagés et la non-utilisation de certains bâtiments en cours de réhabilitation ;
- électricité et chaleur d'origine fossile : une augmentation principalement attribuable à l'extension du périmètre de consolidation (le centre d'excellence de GTT China sur 12 mois, intégration de Danelec et VPS).

Au global, la part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie du Groupe a légèrement diminué, passant de 35 % en 2024 à 33 % en 2025, malgré l'extension du périmètre.

Consommations d'énergies bas carbone et renouvelable

La consommation d'électricité d'origine renouvelable achetée s'élève à 5 058 MWh en 2025 (contre 3 999 MWh en 2024, soit + 27 %), progression qui s'explique principalement par des contrats d'approvisionnement en électricité renouvelable couvrant un périmètre plus complet que l'exercice précédent, et grâce à l'intégration des filiales VPS et Danelec.

La consommation provenant de sources nucléaires est désormais très faible, conséquence du passage d'Elogen à un contrat d'électricité 100 % renouvelable en avril 2024, désormais effectif sur l'ensemble de l'exercice 2025. Les années précédentes, les consommations provenant de sources nucléaires correspondaient principalement au mix résiduel français applicable à cette entité.

L'énergie renouvelable autoproduite en 2025 correspond à l'électricité générée par les panneaux solaires installés sur le toit du bâtiment C du siège de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Cette installation permet de couvrir jusqu'à 53 % des besoins en énergie de ce bâtiment.

Ces actions ont permis de porter la part des sources renouvelables à 67 % de la consommation totale d'énergie du Groupe en 2025, contre 61 % en 2024, dans un contexte de hausse de 14 % du volume total d'énergie consommée.

Consommation d'énergie et mix énergétique

La consommation d'énergie et le mix énergétique de GTT se décomposent comme suit :

| Consommation d'énergie et mix énergétique | Unité | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|--|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| (1) Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon | MWh | 0 | 0 | 0 | - |
| (2) Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers | MWh | 120 | 203 | 248 | + 22 % |
| <i>Dont consommation carburant pour véhicules</i> | <i>litres</i> | <i>8 810</i> | <i>18 057</i> | <i>16 472</i> | <i>- 9 %</i> |
| (3) Consommation de combustible provenant du gaz naturel | MWh | 2 506 | 1 947 | 1 925 | - 1 % |
| (4) Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles | MWh | 0 | 0 | 0 | - |
| (5) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles | MWh | 139 | 177 | 297 | + 68 % |
| (6) Consommation totale d'énergie fossile (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 1 à 5) | MWh | 2 765 | 2 327 | 2 470 | + 6 % |
| <i>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie</i> | <i>%</i> | <i>43 %</i> | <i>35 %</i> | <i>33 %</i> | <i>- 2 pp</i> |
| (7) Consommation provenant de sources nucléaires | MWh | 689 | 277 | 17 | - 94 % |
| <i>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</i> | <i>%</i> | <i>11 %</i> | <i>4 %</i> | <i>0 %</i> | <i>- 4 pp</i> |
| (8) Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) | MWh | 0 | 0 | 0 | - |
| (9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables | MWh | 2 902 | 3 999 | 5 019 | + 26 % |
| (10) Consommation d'énergie renouvelable Non combustible autoproduite | MWh | 0 | 0 | 39 | + 100 % |
| (11) Consommation totale d'énergie renouvelable (calculée comme la somme des lignes 8 à 10) | MWh | 2 902 | 3 999 | 5 058 | + 27 % |
| <i>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</i> | <i>%</i> | <i>46 %</i> | <i>61 %</i> | <i>67 %</i> | <i>+ 6 pp</i> |
| CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (EN MWh) (CALCULÉE COMME LA SOMME DES LIGNES 6, 7 ET 11) | MWh | 6 356 | 6 603 | 7 545 | + 14 % |

3.2.5.4 Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]

Évolutions méthodologiques 2025

L'exercice 2025 est marqué par un travail de mise à jour méthodologique du bilan des émissions de gaz à effet de serre. L'objectif est double : renforcer la robustesse des données publiées et améliorer leur comparabilité dans le temps, en cohérence avec le *GHG Protocol*⁽¹⁾.

Les principales évolutions méthodologiques sont les suivantes :

- **mise à jour des facteurs d'émission** : les facteurs d'émission ont été revus et uniformisés. Cette mise à jour a conduit au recalcul des valeurs des années passées et à la mise à jour de l'année de référence 2021, renforçant ainsi la comparabilité et la robustesse des données ;
- **scope 1** : les émissions fugitives liées aux gaz réfrigérants et aux gaz de laboratoire ont été intégrées au périmètre de calcul. Jusqu'en 2024, ces émissions n'étaient pas comptabilisées en raison de leur caractère diffus et de la disponibilité hétérogène des données au sein des entités. Compte tenu de leur contribution potentielle au total des émissions directes et afin d'assurer une meilleure exhaustivité du *scope 1* conformément au *GHG Protocol*, elles ont été intégrées en 2025 et sur l'ensemble de l'historique ;

- **scope 2** : application de l'approche *market-based* pour le calcul de l'année de référence de l'objectif de *scope 2*. Cette évolution, en cohérence avec les actions menées par le Groupe (contrats d'électricité verte), permet de refléter l'impact des choix d'approvisionnement énergétique ;
- **scope 3** :
 - une revue de catégorisation des émissions de *scope 3* a été réalisée pour refléter plus fidèlement le positionnement de GTT dans la chaîne de valeur, notamment les émissions liées aux matériaux et à la maintenance durant la vie d'un navire, comme détaillé dans le tableau ci-dessous. Cette reclassification n'implique pas de variation dans la valeur totale des émissions de *scope 3*,
 - les émissions liées aux technologies GTT, impactant les *scopes 3.10 transformation des produits vendus, 3.11 Utilisation des produits et services vendus et 3.12 fin de vie des produits vendus*, ont été normalisées par rapport au volume standard d'un méthanier de 174 000 m³ afin de mesurer l'évolution des performances carbone des technologies GTT sans prise en compte des effets liés à la taille du navire.

| Catégories impactées scope 3 | 2024 | Modification | 2025 |
|--|---|-------------------|---|
| 3.1 Achat de biens et services | Matériaux homologués par GTT utilisés dans les technologies de confinement à membranes | Reclassé en 3.10 | n/a |
| 3.10 Transformation des produits vendus | Montage des systèmes membranaires | Pas de changement | <ul style="list-style-type: none"> • Matériaux homologués par GTT utilisés dans les technologies de confinement à membrane • Montage des systèmes membranaires • Tests réalisés sur la cuve avant la livraison du navire |
| | Tests réalisés sur la cuve avant la livraison du navire | Pas de changement | |
| | Opérations de maintenance effectuées durant la vie du navire | Reclassé en 3.11 | |
| 3.11 Utilisation des produits et services vendus | <i>Boil-off gas</i> (BOG) sur la durée de vie des systèmes membranaires installés sur les navires | Pas de changement | <ul style="list-style-type: none"> • Opérations de maintenance effectuées durant la vie du navire • <i>Boil-off gas</i> (BOG) sur la durée de vie des systèmes membranaires installés sur les navires |
| 3.12 Fin de vie des produits vendus | Fin de vie des produits vendus ou préconisés par GTT | Pas de changement | <ul style="list-style-type: none"> • Fin de vie des produits vendus ou préconisés par GTT |

Année de référence

GTT a défini comme année de référence l'année 2021, représentative des activités incluses dans le périmètre de reporting et exempte de facteurs externes exceptionnels ou d'autres événements perturbateurs pour le marché ou pour la chaîne de valeur.

Périmètre

Pour les années 2021 à 2025, les émissions sont calculées selon la méthodologie de contrôle opérationnel prévue au protocole des GES.

Émissions directes et indirectes : scopes 1 et 2

Le *scope 1* représente les émissions de gaz à effet de serre provenant de :

- la consommation d'énergie – à l'exception de l'électricité, de la chaleur et de la vapeur achetées – sur les sites contrôlés par GTT, y compris principalement la combustion de combustibles (gaz naturel, autres combustibles fossiles, etc.) ;
- la consommation de carburants pour les véhicules d'entreprise ;

- les émissions fugitives de gaz utilisés dans les installations de climatisation et dans les laboratoires.

Les données primaires suivantes ont été collectées par GTT, dans tous les sites qu'elle contrôle :

- pour la consommation d'énergie : type d'énergie et quantité annuelle consommée en kWh ;
- pour les carburants : type de carburants et quantité annuelle consommée en litres ;
- pour les émissions fugitives de gaz : type de gaz, quantité de gaz libérés lors d'une fuite constatée, surface réfrigérée par les installations de climatisation.

L'estimation des quantités de gaz réfrigérant émis par les installations de climatisation est réalisée par l'utilisation d'un taux de fuite annuel par m² basé sur les données publiées par l'IPCC (*Intergovernmental Panel on Climate Change*).

Les émissions biogéniques de *scope 1* sont négligeables pour le groupe GTT et n'ont donc pas été incluses dans cette analyse.

(1) *Greenhouse Gas Protocol, standard international visant à établir un cadre réglementaire pour mieux définir les émissions de gaz à effet de serre, en vue de les comptabiliser afin de les réduire.*

Le *scope 2* représente les émissions de GES provenant de la production d'électricité, de vapeur et de chaleur achetées et consommées sur les sites contrôlés par GTT.

Les données primaires suivantes ont été collectées par GTT sur tous les sites qu'elle contrôle :

- le type d'électricité achetée et la quantité annuelle consommée en kWh ;
- la quantité de chaleur annuelle consommée en kWh.

Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Agence américaine pour l'environnement (Eco Invent), de l'AIB (*Association of issuing bodies*), de l'Agence de la transition écologique (ADEME) et du 6^e rapport de l'IPCC (*Intergovernmental Panel on Climate Change*).

Les émissions biogéniques de *scope 2* sont négligeables pour le groupe GTT et n'ont donc pas été incluses dans cette analyse.

Autres émissions indirectes : *scope 3*

Le tableau suivant présente l'application du protocole des GES à GTT, par catégorie jugée pertinente d'après l'inventaire initial réalisé par le Groupe. Les postes émissions sont calculés annuellement. Les émissions biogéniques de *scope 3* sont négligeables pour le groupe GTT et n'ont donc pas été incluses dans cette analyse. Les postes d'émissions ayant la plus forte criticité sont définis sur la base de données physiques actualisées et publiés dans le Document d'enregistrement universel.

En cohérence avec le reclassement du poste d'émission *Matériaux homologués par GTT utilisés dans les technologies de confinement à membranes* de la catégorie 3.1 à la catégorie 3.10, la criticité de la catégorie 3.1 est passée de forte à moyenne n'intégrant dorénavant que les biens et services directement achetés par GTT. GTT utilise principalement des données secondaires pour le calcul de ses émissions de *scope 3*, comme les profils de navigation et leur évolution sur la durée de vie des navires. GTT définit pour chaque système de confinement un profil d'émission basé sur les matériaux utilisés, la capacité de transport et le profil opérationnel du navire.

| Catégorie de <i>scope 3</i> | Application à GTT | Criticité |
|---|---|-----------|
| (1) Achat de biens et services | Biens et services directement achetés par GTT pendant l'exercice | Moyenne |
| (2) Biens d'équipement | Biens d'équipement achetés par GTT pendant l'exercice et amortis par GTT (ex. : fournitures de bureau, matériel informatique) | Faible |
| (3) Activités liées aux carburants et à l'énergie | Émissions liées aux carburants et à l'énergie non incluses dans les <i>scopes 1</i> et <i>2</i> | Faible |
| (4) Transport et distribution amont | Non applicable | - |
| (5) Déchets générés par les opérations directes | GTT ne produit pas de volumes de déchets significatifs dans le cadre des activités de conception et d'ingénierie | Faible |
| (6) Déplacements professionnels | Impact des déplacements professionnels (train, avion, voiture de location) | Moyenne |
| (7) Déplacements domicile – travail | Déplacements des salariés de GTT se rendant au travail par leurs propres moyens | Faible |
| (8) Location d'actifs en amont | Non applicable | - |
| (9) Transport et distribution aval | Non applicable | - |
| (10) Transformation des produits vendus | Matériaux homologués par GTT utilisés dans les technologies de confinement à membranes, et fournis directement par les fournisseurs aux clients de GTT (Membranes Invar (Fe,C,Cr)/Inox (Fe, Ni), Mousses Polyuréthane, Bois Contreplaqué, Mastic/colle, laine de verre, Agent gonflant) Montage des systèmes membranaires Tests réalisés sur la cuve avant la livraison du navire | Élevée |
| (11) Utilisation des produits et services vendus | Émissions liées au <i>boil-off gas</i> (BOG) sur la durée de vie des systèmes membranaires installés sur les navires (hors alimentation des moteurs) Émissions liées aux opérations de maintenance effectuées durant la vie du navire | Élevée |
| (12) Fin de vie des produits vendus | Fin de vie des produits vendus ou préconisés par GTT : mousses polyuréthane, bois contreplaqué, membranes métalliques, mastic | Élevée |
| (13) Location d'actifs en aval | Non applicable | - |
| (14) Franchises | Non applicable | - |
| (15) Investissements | Impact des investissements de GTT dans des sociétés tierces : GTT Strategic Ventures | Faible |

Définition des cibles de réduction

Les objectifs de réduction des *scopes 1* et *2* ont été définis avec pour objectif de contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. L'analyse complète des émissions de gaz à effet de serre du cycle de vie de ses produits et de ses technologies (*scope 3*) conduite en 2023 a permis à GTT de définir les postes d'émissions significatifs et de fixer une cible de réduction sur un périmètre restreint représentant 83 % de ses émissions de *scope 3* (intégrée dans les catégories 10 et 11).

Un horizon de temps à 10 ans a été adopté pour tenir compte du temps nécessaire pour influencer la chaîne de valeur. L'objectif est calculé

sur les navires livrés dans l'année, commandés trois à quatre ans avant pour tenir compte des délais de construction annoncés par les chantiers navals. La trajectoire *Well Below 2°C* choisie pour la cible de *scope 3* correspond à une baisse de - 33 % des émissions sur une période de 10 ans et permet d'intégrer la dynamique de marché de GTT.

L'horizon de temps retenu pour mesurer la contribution de GTT à la réduction des émissions de gaz à effet de serre est l'année 2033, en cohérence avec la trajectoire de réduction adoptée depuis 2024 et validée par le Conseil d'administration du Groupe.

Récapitulatif des émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GTT

| | Données rétrospectives | | | | Variation | Jalons et années cibles | | |
|--|-------------------------|------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------------|------|--------------------------------------|
| | Année de référence 2021 | 2023 | 2024 | 2025 | | 2033 | 2050 | Cible annuelle % /Année de référence |
| ÉMISSIONS DE GES DU SCOPE 1 | | | | | | | | |
| Émissions brutes de GES du scope 1 (tCO₂eq) | 1 037 | 769 | 680 | 686 | + 1 % | 471 | | - 4 % |
| Pourcentage d'émissions de GES du scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %) | N/A | N/A | N/A | N/A | - | - | - | - |
| ÉMISSIONS DE GES DU SCOPE 2 | | | | | | | | |
| Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ eq) | 191 | 145 | 202 | 340 | + 68 % | - | - | - |
| Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (tCO₂eq) | 522 | 54 | 122 | 252 | + 107 % | 237 | | - 4% |
| ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DU SCOPE 3 | | | | | | | | |
| Émissions brutes indirectes de GES du scope 3 (tCO₂eq) | 14 095 249 | 9 123 121 | 13 634 973 | 17 421 985 | + 28 % | | | |
| Émissions brutes indirectes de GES du scope 3 (tCO₂eq) restreint | 12 237 038 | 7 940 147 | 11 418 667 | 14 498 503 | + 27 % | 8 260 001 | | - 3 % |
| (10) Transformation des produits vendus | 3 606 151 | 2 712 831 | 4 475 730 | 5 928 306 | + 32 % | - | - | - |
| (11) Utilisation des produits vendus | 10 350 078 | 6 302 346 | 8 958 089 | 11 233 104 | + 25 % | - | - | - |
| (12) Traitement en fin de vie des produits vendus | 139 020 | 107 944 | 201 154 | 260 575 | + 30 % | - | - | - |
| ÉMISSIONS TOTALES DE GES | | | | | | | | |
| Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO ₂ eq) | 14 096 477 | 9 124 035 | 13 635 855 | 17 423 010 | + 28 % | - | - | - |
| Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (tCO₂eq) | 14 096 808 | 9 123 944 | 13 635 775 | 17 422 923 | + 28 % | | | |

En 2025, les émissions de scopes 1 et 2 de GTT s'élèvent à 938 tCO₂eq (approche *market-based*), en hausse de + 17 % par rapport à 2024 (802 tCO₂eq). Cette évolution résulte directement des variations de consommation d'énergie détaillées en section 3.2.5.3 *Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]* et reflète principalement l'extension du périmètre du Groupe, tandis que les actions de décarbonation engagées sont déployées sur le périmètre historique.

Les émissions de scope 1 sont restées stables à 686 tCO₂eq (+ 1 %), les baisses de consommation de gaz naturel sur le site de Beauplan, liées aux travaux de rénovation énergétique en cours, ayant compensé des facteurs ponctuels de hausse – notamment une sollicitation accrue du groupe électrogène et d'un test de l'équipement. Les émissions de scope 1 ont été réduites de -34 % par rapport à 2021, démontrant une progression vers l'engagement de GTT de réduire de -55 % son scope 1 d'ici 2033 par rapport à son année de référence.

Une augmentation des émissions de scope 2 est constatée en 2025, à 252 tCO₂eq contre 122 tCO₂eq en 2024 (+ 107 % en approche *market-based*), pour des raisons structurelles liées à l'extension du périmètre : le centre d'excellence de GTT China a été opérationnel

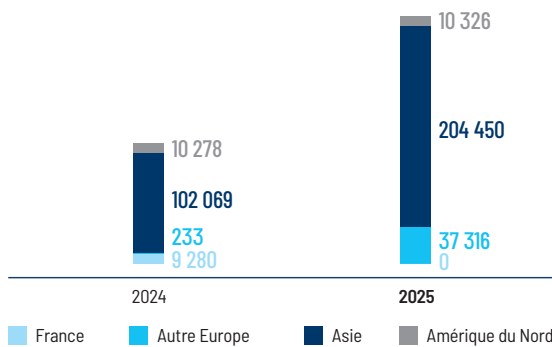
sur l'année entière, et les consommations d'électricité et de chaleur de Danelec depuis son acquisition en août 2025 et de VPS ont été intégrées au périmètre de consolidation. À périmètre constant, les émissions de scope 2 restent maîtrisées grâce à la poursuite des efforts d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable, et la mise en service de panneaux solaires sur le bâtiment C du siège. Les émissions de scope 2 sont en baisse de -52 % en 2025 par rapport à 2021, soulignant les efforts du Groupe à atteindre son engagement de réduction de son scope 2 de -55 % d'ici 2033.

L'empreinte carbone de GTT est essentiellement constituée des émissions indirectes de scope 3, qui représentent 99 % du total des émissions. La performance de scope 3 de GTT est étroitement liée au nombre de livraisons de navires durant l'exercice ainsi qu'aux configurations de ces navires (type de moteur, technologie de cuve, autres équipements en ligne avec les caractéristiques requises par les clients). Le scope 3 de GTT dépend pour 57 % des émissions liées au BOG (boil-off gas) qui peuvent être fortement réduites selon la technologie GTT installée. En 2025, 82 méthanières ont été livrées, contre 62 en 2024, soit une augmentation de + 32 % des livraisons, expliquant ainsi la hausse de + 28 % des émissions totales de GES par rapport à 2024.

Les émissions de *scope 3* restreint sont également en hausse de + 18 % par rapport à 2021, année de référence de la trajectoire de réduction des émissions de GTT. Ceci est également lié au nombre de livraisons de méthaniers plus important en 2025 par rapport à 2021, respectivement 82 vs 53.

Rapportées au nombre de méthaniers livrés, les émissions moyennes de *scope 3* par unité diminuent de -3 % en 2025. Cette baisse de l'intensité carbone par unité livrée résulte notamment du profil des navires livrés. Pour rappel, les émissions de *scope 3* sont calculées sur la base des navires effectivement livrés dans l'année, et commandés trois à quatre ans avant selon les calendriers de construction annoncés par les chantiers navals.

Ventilation des émissions de *scope 2* market-based par région (en tCO₂e)



Ventilation des émissions de *scopes 1* et *2* par zone géographique et par activité

Les émissions directes de *scope 1* correspondent à des consommations associées dans la grande majorité aux activités de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse et aux activités d'Elogen (soit 98 % localisées en France).

Les émissions de *scope 2* correspondent aux consommations d'électricité utilisées pour les bureaux de GTT et ses filiales dans plusieurs régions du monde. La capacité du Groupe à s'approvisionner en électricité bas carbone ou d'origine renouvelable est conditionnée à la disponibilité d'instruments contractuels dans ses régions d'implantation.

Ventilation des émissions de *scope 2* market-based par activité (en tCO₂e)

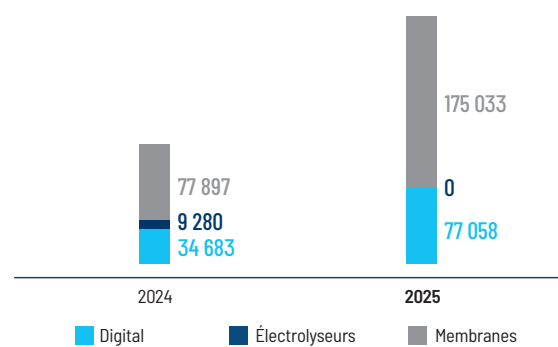


Tableau présentant l'intensité des GES par chiffre d'affaires net

La note 5 *Résultat opérationnel* au chapitre 5 *Commentaires sur l'exercice et états financiers* présente le chiffre d'affaires net du Groupe pris en compte dans le calcul de l'intensité des émissions de GES.

| Intensité des GES par chiffre d'affaires net | 2024 | 2025 | Variation |
|---|--------|--------|-----------|
| Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) rapportées au chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /million d'euros) | 21 260 | 21 696 | + 2 % |
| Émissions totales de GES (fondées sur le marché) rapportées au chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /million d'euros) | 21 260 | 21 696 | + 2 % |
| Émissions de GES (fondées sur le marché) intégrées à la trajectoire de réduction* rapportées au chiffre d'affaires net (en teqCO ₂ /million d'euros) | 17 804 | 18 056 | + 1 % |

* La trajectoire de réduction des émissions couvre les *scope 1*, *scope 2* market-based et *scope 3* restreint tel que défini dans la feuille de route RSE.

3.3 Taxonomie européenne

3.3.1 Contexte

3.3.1.1 Cadre réglementaire

Issue du règlement européen UE/2020/852 du 18 juin 2020, la taxonomie européenne traduit les objectifs climatiques et environnementaux de l'Union européenne (UE) en critères de qualification pour les activités économiques. Le cadre général et les conditions de sélection et de qualification des activités économiques sont précisés dans les documents suivants :

- Actes délégués « Climat » 2021/2139 et 2021/2178 précisant les critères de qualification au regard des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique ;
- Acte délégué complémentaire 2022/1214 précisant les conditions d'intégration à la taxonomie européenne des activités du secteur nucléaire et gazier ;

- Actes délégués 2023/2485 et 2023/2486 précisant les critères de qualification au regard des objectifs environnementaux de la taxonomie et amendant la liste des activités relatives aux objectifs climat.
- Acte délégué 2026/73 du 4 juillet 2025 introduisant des mesures de simplification (introduction d'un seuil de matérialité, allègement du critère DNSH pollution et nouveaux modèles de reporting).

La taxonomie classe les activités économiques en trois catégories :

- une activité économique éligible à la taxonomie est une activité économique décrite dans la taxonomie, qu'elle remplisse ou non les critères d'examen techniques ;

- une activité économique alignée est une activité économique décrite dans la taxonomie et qui remplit les critères d'examen techniques ;
- une activité économique non éligible à la taxonomie est une activité économique qui n'est pas intégrée et décrite dans la taxonomie, pour différentes raisons : l'activité économique en question peut être explicitement exclue du dispositif, ou bien les critères de qualification de l'activité n'ont pas encore été définis et approuvés.

Les activités actuellement intégrées au dispositif d'évaluation de la taxonomie européenne sont des activités émettrices présentant un fort potentiel d'amélioration de leur empreinte carbone. La part des activités d'une entreprise éligibles et/ou alignées avec la taxonomie permet donc d'apprécier son niveau de performance et de contribution actuel au regard du scénario de limitation à 1,5° de la température mondiale, et non sa démarche de durabilité et de responsabilité dans son ensemble.

Conformément aux mesures de simplification prévues par l'acte délégué adopté par la Commission européenne le 4 juillet 2025,

et publié au *Journal officiel* de l'Union européenne le 8 janvier 2026, le Groupe a appliqué ces mesures de simplification dès son reporting 2025.

Ainsi, certaines activités représentant moins de 10 % des indicateurs (CA, CapEx et OpEx) ont été considérées comme non significatives et n'ont pas fait l'objet d'une analyse détaillée. Il s'agit de l'activité Services digitaux (8.2 Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES).

Ces simplifications impliquent également la présentation de quatre tableaux réglementaires consolidés, contre sept précédemment.

À noter, les données de l'exercice précédent n'ont pas été retraitées pour prendre en compte les simplifications, aucune activité éligible n'ayant été identifiée comme non matérielle au titre de l'exercice 2024. Par conséquent, les montants relatifs à N-1 dans les tableaux sont les mêmes que ceux communiqués l'an passé.

3.3.2 Activités éligibles et alignées de GTT

3.3.2.1 Activités éligibles

Au regard du corpus précité, les activités suivantes ont été identifiées comme éligibles pour GTT :

| Activité du Groupe | Objectif Taxonomie | Référence Acte délégué Climat (Annexe I) | Intitulé taxonomique de l'activité |
|--------------------|--------------------------------------|--|---|
| Elogen | Atténuation du changement climatique | 3.2 | Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène |
| GNL carburant | Atténuation du changement climatique | 3.3 | Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports |
| n/a | Atténuation du changement climatique | 7.3 | Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique |
| Services digitaux | Atténuation du changement climatique | 8.2 | Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES |
| R&D | Atténuation du changement climatique | 9.1 | Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES |

3.3.2.2 Analyse des activités éligibles

Pour être considérées comme alignées, les activités éligibles de GTT doivent répondre à trois types de critères :

- des critères techniques dits de « contribution substantielle » à un ou plusieurs des objectifs environnementaux de la taxonomie ;
- des critères d'absence de préjudice important (*Do No Significant Harm* – DNSH) ;
- des critères de garanties minimales (*minimum safeguards*).

Seules les activités qui satisfont aux trois critères peuvent être reconnues comme alignées.

Activité 3.2 – Elogen

Analyse du critère de contribution substantielle

Les activités liées aux infrastructures d'hydrogène de la filiale Elogen sont destinées à la production d'hydrogène bas-carbone, en ligne avec les critères de la Taxonomie.

En 2024, Elogen a réalisé une analyse du cycle de vie (ACV) en lien avec Bureau Veritas sur la fabrication de ses électrolyseurs. Cette étude a confirmé que l'empreinte carbone de fabrication d'un électrolyseur de 5 MW est de 655 tCO₂e.

En rapportant cet impact à une production type d'hydrogène sur la durée de vie de l'équipement, les émissions liées à la fabrication

représentent environ 0,1 à 0,16 CO₂e/th₂, selon la durée de vie effective de l'électrolyseur (10 à 15 ans) et un facteur de charge optimisé. Ces calculs reposent sur des estimations définies par des experts internes du Groupe.

Par ailleurs, les électrolyseurs d'Elogen étant destinés à la production d'hydrogène vert, leur usage garantit une empreinte carbone conforme aux exigences de la Taxonomie verte, avec des émissions en dessous du seuil de 3 tCO₂e/th₂ fixé par la réglementation européenne. L'utilisation des électrolyseurs relevant de la responsabilité du client une fois le projet livré, le groupe GTT s'appuie sur les engagements et communications publiques des clients d'Elogen concernant l'utilisation d'énergie renouvelable pour la production d'hydrogène vert.

Ces activités sont donc considérées comme alignées avec le critère de contribution substantielle.

Analyse du critère d'absence de préjudice important (*Do No Significant Harm*)

Adaptation au changement climatique

Conformément à l'Appendice A de l'Annexe *Atténuation du changement climatique*, GTT a vérifié le respect des critères du DNSH générique adaptation en réalisant une analyse d'exposition aux risques

physiques correspondant aux aléas aigus et chroniques précisés par la Commission européenne.

Le détail de l'analyse est disponible à la section 3.2.2.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique [ESRS 2 IRO-1 et SBM-3]* du rapport de durabilité.

Ressource en eau

Elogen veille à minimiser l'utilisation des ressources naturelles nécessaires à la fabrication des électrolyseurs. La consommation d'eau sur site est limitée et suivie par relevé de débitmètre. L'eau utilisée en laboratoire est purifiée puis réutilisée en boucle fermée pour les tests. Les risques de contamination font l'objet d'une surveillance régulière avec des analyses périodiques ; à ce jour, les concentrations de polluants sont restées en dessous des seuils réglementaires.

Économie circulaire

Le niveau de performance requis pour les électrolyseurs ne permet pas actuellement d'utiliser des produits secondaires. Toutefois, des programmes de R&D sont en cours afin d'étudier les possibilités de réutilisation et de remise en état des composants, ainsi que la valorisation des membranes et catalyseurs en fin de vie. Les déchets métalliques générés sur site sont envoyés en filière de recyclage. D'une manière générale, le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets.

Prévention des pollutions

L'analyse réalisée en 2025 a confirmé qu'aucune des substances mentionnées dans l'Annexe relative à la prévention de la pollution n'est présente dans les électrolyseurs.

Biodiversité

Les sites d'Elogen sont implantés en zone industrielle urbanisée et ne sont pas situés à proximité de zones sensibles pour la biodiversité. Les enjeux de biodiversité ne sont pas matériels pour cette activité.

Résultat

L'activité 3.2 est jugée conforme aux critères techniques de contribution substantielle et DNSH, validant ainsi l'alignement du chiffre d'affaires, des CapEx et des OpEx associés.

En 2025, les CapEx liés à l'activité 3.2 ont diminué de 63 % du fait de la restructuration d'Elogen. En conséquence, cette variation contribue à l'augmentation de la part des CapEx non éligibles au niveau du Groupe présentés en section 3.3.2.4 du présent document.

Activité 3.3 – GNL carburant

Analyse du critère de contribution substantielle

Les activités du Groupe en lien avec le transport du GNL s'inscrivent dans les critères de l'activité 3.3 de la taxonomie européenne, relative aux technologies de fabrication à faible intensité de carbone pour le transport. Plus précisément, GTT intègre le critère défini au point L (iv).

L'EEDI (*Energy Efficiency Design Index*) est un indicateur réglementaire établi par l'Organisation maritime internationale (OMI), visant à améliorer l'efficacité énergétique des navires et à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

En 2025, GTT a poursuivi l'évaluation de la conformité des navires au critère EEDI en appliquant la même méthodologie rigoureuse qu'en 2024, reposant sur la sélection d'un navire représentatif par type de cuve et l'analyse de ses performances énergétiques, confirmant que les navires concernés affichent des performances nettement supérieures aux exigences, avec une réduction de l'EEDI de plus de 10 % par rapport au seuil réglementaire.

Par ailleurs, les solutions GNL carburant de GTT permettent aux navires de fonctionner avec des combustibles provenant de sources renouvelables (bio GNL ou GNL de synthèse).

Le Groupe estime que ces activités répondent aux critères de la contribution substantielle et sont donc alignées, à l'exception des projets de propulsion GNL pour les méthaniers : les navires qui sont destinés au transport de combustibles fossiles sont en effet explicitement exclus de la taxonomie européenne.

Analyse du critère d'absence de préjudice important (Do No Significant Harm)

Adaptation au changement climatique

Conformément à l'Appendice A de l'Annexe *Atténuation du changement climatique*, GTT a vérifié le respect des critères du DNSH générique d'adaptation en réalisant une analyse d'exposition aux risques physiques correspondant aux aléas aigus et chroniques précisés par la Commission européenne.

Le détail de l'analyse est disponible à la section 3.2.2.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique [ESRS 2 IRO-1 et SBM-3]* du rapport de durabilité.

Ressource en eau

GTT ne fabrique pas elle-même la solution qu'elle conçoit. La qualité de l'eau utilisée pour la fabrication du produit est donc en dehors du périmètre de GTT.

Économie circulaire

GTT a mis en place un processus rigoureux pour s'assurer que les matériaux utilisés dans les technologies respectent les normes les plus strictes. Le Groupe fournit à chaque fabricant une liste de fournisseurs de matériaux certifiés. Un département spécifique de GTT est responsable de la qualification des fournisseurs. Sa mission consiste à effectuer une sélection rigoureuse des fournisseurs qui mettent à disposition les matériaux utilisés dans les technologies.

Ces derniers doivent répondre aux exigences prévues dans le cadre de la procédure de qualification des fournisseurs et répondre aux exigences prévues dans les spécifications des matériaux. Un Comité de sélection approuve le lancement du processus d'homologation d'un nouveau matériau après une analyse approfondie du dossier envoyé par le fournisseur de matériaux. La décision est basée sur la qualité du fournisseur, ses moyens de production, les caractéristiques du matériau, l'état du marché et l'effort fait pour fournir des matériaux de plus en plus respectueux de l'environnement.

Après avoir analysé les fiches de données, le Comité de sélection ne proposera pas de matériaux s'ils sont moins respectueux de l'environnement que ceux déjà disponibles sur le marché.

Sur ses sites, le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif et de collecte permettant d'orienter les déchets vers les filières de recyclage appropriées. Par ailleurs, GTT conduit des programmes de R&D confidentiels en lien avec les principes de l'économie circulaire.

Prévention des pollutions

GTT conçoit les solutions GNL carburant et homologue les matériaux utilisés dans ses technologies. Néanmoins, le Groupe n'intervient ni dans la fabrication, ni dans la production des matériaux, ni dans la mise à disposition du produit final ; ces étapes relèvent de la responsabilité des chantiers navals et de leurs fournisseurs.

Concernant les activités de recherche et développement menées sur ses sites, les substances utilisées dans le cadre des travaux en laboratoire ne sont pas visées par l'Annexe relative à la prévention de la pollution de l'acte délégué, et sont utilisées dans le respect des seuils réglementaires applicables. Les déchets chimiques générés par les tests font l'objet d'une collecte spécifique et d'un traitement conforme à la réglementation.

Biodiversité

GTT conçoit mais ne fabrique pas les solutions vendues à ses clients. Comme indiqué à la section 3.1.4.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* du rapport de durabilité, les enjeux de ressource en eau, d'économie circulaire, de pollution et de biodiversité n'ont pas été définis comme étant matériels dans l'évaluation de double matérialité.

Résultat

L'activité 3.3 est jugée conforme aux critères techniques. À fin 2025, 2,4 % du chiffre d'affaires, 6,7 % des CapEx et 1,8 % des OpEx de cette activité sont considérés comme alignés. Voir note 20.1 de la section 5.1.5 *Note annexe aux états financiers consolidés*.

Activité 7.3 – Performance énergétique

Analyse du critère de contribution substantielle

En 2025, le Groupe a poursuivi ses travaux de rénovation énergétique sur son siège social afin d'améliorer son efficacité énergétique et de réduire ses émissions de *scope 1*.

Ces actions s'inscrivent dans la trajectoire de réduction des émissions définie à la section 3.2.5.2 *Tableau de synthèse des objectifs climatiques*.

Analyse du critère d'absence de préjudice important (Do No Significant Harm)

Adaptation au changement climatique

Comme pour les autres activités, GTT s'est assuré du respect des critères du DNSH générique en matière d'adaptation au changement climatique. L'analyse d'exposition aux risques physiques, prenant en compte les aléas aigus et chroniques définis par la Commission européenne, est détaillée à la section 3.2.2.1 *Description des processus*.

3.3.2.3 Méthodologie

La méthodologie de GTT pour l'identification des activités alignées sur la taxonomie se compose de quatre étapes principales :

1. Cartographie et évaluation de l'éligibilité des activités du Groupe

GTT a réalisé une cartographie des activités du Groupe pour déterminer si elles sont incluses dans les activités économiques décrites par l'Acte délégué Climat de la taxonomie européenne, les identifiant ainsi comme éligibles à l'objectif d'atténuation du changement climatique de la taxonomie. L'évaluation s'est concentrée sur les opérations techniques spécifiques effectuées par le Groupe plutôt que sur les codes d'activité génériques utilisés dans la consolidation financière (NACE). Étant donné la nature spécialisée de GTT, cette approche garantit une représentation plus précise de ses activités durables, car les classifications standards de l'industrie telles que les codes NACE ne permettent pas d'apprécier correctement les activités de GTT.

2. Évaluation des activités éligibles à la taxonomie

GTT a mis en place un processus de sélection détaillé pour ses activités éligibles à la taxonomie, les évaluant selon les critères techniques de contribution substantielle et de non-préjudice significatif (DNSH). Cette évaluation a été réalisée soit au niveau du projet pour les activités non homogènes du Groupe, soit au niveau de filiale pour lesquelles toutes les activités économiques sont homogènes. Le Groupe a d'abord déterminé l'alignement avec les critères de contribution substantielle avant de procéder à l'évaluation du DNSH. Étant donné que les activités de GTT identifiées comme éligibles le sont exclusivement au regard de l'objectif d'atténuation du changement climatique, les évaluations DNSH ont porté sur

permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique [ESRS 2 IRO-1 et SBM-3] du rapport de durabilité.

Prévention des pollutions

Les composants et matériaux de construction utilisés ont fait l'objet d'une revue documentaire. L'analyse des fiches techniques et déclarations de conformité des principaux produits mis en œuvre confirme le respect des critères de l'Annexe C de l'acte délégué.

Résultat

L'activité 7.3 est jugée conforme aux critères techniques. En 2025, les dépenses associées à l'activité 7.3 représentaient 2,1 % du total des investissements décrits à la note 20.3 de la section 5.1.5 *Notes annexes aux états financiers consolidés* du présent document.

Activité 9.1 – Recherche, développement et innovation

Au 31 décembre 2025, plusieurs projets d'innovation et de R&D du groupe GTT dédiés à la réduction des émissions de GES ont atteint le stade TRL6, et peuvent donc être considérés comme éligibles.

Analyse du critère de contribution substantielle

Dans le cadre de la taxonomie, seuls les projets et activités d'innovation liés à des activités économiques éligibles peuvent être considérés comme alignés. Les projets d'innovation liés au transport de GNL (activité non intégrée à la taxonomie) ne remplissent donc pas ce critère. D'autres projets n'ont pas encore le niveau de maturité technologique requis pour être éligibles.

Résultat

Les projets de R&D de GTT ne répondant pas aux critères de contribution substantielle, les investissements CapEx et OpEx associés ne sont pas alignés.

l'adaptation au changement climatique, l'eau, l'économie circulaire, la prévention de la pollution et la biodiversité.

Pour cette évaluation, GTT s'appuie notamment sur sa politique environnementale et particulièrement sa gestion des déchets, ainsi que sur ses décisions prises en matière de choix des matériaux, et sur des évaluations d'impact environnemental.

À noter qu'en 2025, conformément à l'acte délégué du 4 juillet 2025, le Groupe a appliqué le seuil de matérialité de 10 % aux activités éligibles représentant moins de 10 % de chacun des trois indicateurs. Ces activités n'ont pas fait l'objet d'une analyse d'alignement détaillée (voir section 3.3.1.1 *Cadre réglementaire*).

3. Évaluation des politiques et procédures de garanties minimales du Groupe

GTT a réalisé une évaluation complète de ses politiques et procédures par rapport aux garanties minimales de la taxonomie de l'UE. Cette évaluation s'est concentrée sur quatre domaines principaux : les droits de l'Homme (y compris les droits du travail), la lutte contre la corruption, la fiscalité et la concurrence loyale.

L'approche de GTT pour évaluer son respect des garanties minimales repose sur les cadres existants du Groupe, y compris, mais sans s'y limiter, sa charte éthique, qui souligne l'engagement du Groupe envers le respect des droits de l'Homme, la prévention de la corruption, le respect du droit de la concurrence et la conformité réglementaire fiscale.

Dans sa charte éthique, applicable à GTT et à toutes ses filiales, le Groupe s'engage explicitement à respecter les droits de l'Homme,

à prévenir et à combattre la corruption (souligné par la certification ISO 37001 du Groupe depuis 2018), à respecter les lois et règlements en matière de concurrence et à respecter la réglementation fiscale dans tous les pays où GTT opère. En 2025, le Groupe a conduit une analyse approfondie avec l'accompagnement d'un prestataire externe, visant à identifier les risques de non-respect des droits humains au sein de ses activités et à définir des plans d'action pour les prévenir. De plus, en 2023, le Groupe a rejoint le Pacte mondial des Nations unies, s'engageant ainsi à promouvoir les « Dix Principes » relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et à mettre en

œuvre les 17 objectifs de développement durable (ODD) dans ses politiques environnementales, sociales et de gouvernance.

Ainsi, le Groupe poursuit ses activités dans le respect des Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et droits de l'Homme. De plus, GTT a adopté les Principes directeurs de l'Organisation pour le Commerce et le Développement Économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, concernant notamment les droits de l'Homme, la lutte contre la corruption, la concurrence, la fiscalité et l'environnement. Pour une description plus détaillée, se référer à la section 3.5 *Conduite des affaires* du Document d'enregistrement universel.

Synthèse des politiques et procédures internes en lien avec les Garanties Minimales

| Exigences | Correspondances GTT |
|--|---|
| Diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme | Dans le cadre de sa politique Gouvernance, GTT dispose de documents régissant sa conduite des affaires. Ces documents listés ci-dessous sont décrits à la section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise</i> de ce présent chapitre : <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite • Charte éthique • Procédures internes portant sur l'Éthique & Conformité • Procédure sur la prévention des conflits d'intérêts • Procédure de recueil et traitement des signalements |
| Condamnation en matière de droits de l'Homme | En 2025, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de droits de l'homme. |
| Procédures anticorruption | Le Groupe a instauré une procédure de recueil et traitement des signalements, décrite à la section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise</i> de ce présent chapitre. |
| Condamnation pour faits de corruption | En 2025, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de corruption. |
| Gouvernance fiscale | Le Groupe n'a pas instauré de procédure concernant la gouvernance fiscale. |
| Sanctions fiscales | En 2025, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de sanctions fiscales. |
| Procédure de concurrence ouverte | Le Groupe n'a pas instauré de procédure concernant la concurrence libre. |
| Condamnation de la libre concurrence | En 2025, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de libre concurrence. |

4. Répartition du chiffre d'affaires, des CapEx et des OpEx

La répartition du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses opérationnelles (OpEx) est déterminée en fonction de l'évaluation par le Groupe de chaque activité économique comme étant alignée, éligible ou non éligible. Cette allocation financière vers des activités éligibles ou alignées sur la taxonomie est effectuée au niveau des projets individuels ou au niveau des filiales, dans le cas où une filiale est entièrement dédiée à une activité économique définie dans la taxonomie.

KPI Chiffre d'affaires

Le KPI du chiffre d'affaires est déterminé par la part du chiffre d'affaires généré par des produits ou services, associés à des activités économiques éligibles ou alignées sur la taxonomie (le numérateur), par rapport au chiffre d'affaires total (le dénominateur). Le chiffre d'affaires attribuable aux activités éligibles ou alignées est calculé sur une base par projet ou par filiale. Le chiffre d'affaires total est documenté dans les états financiers, notamment sous la rubrique « Produits des activités ordinaires » du compte de résultat (voir section 5.1.2).

KPI CapEx

Le KPI CapEx est évalué comme la part des dépenses d'investissement (CapEx) associées aux actifs ou processus liés aux activités économiques éligibles ou alignées sur la taxonomie, par rapport au total des CapEx (le dénominateur). Les CapEx englobent les actifs corporels et incorporels acquis au cours de l'exercice avant toute dépréciation,

amortissement et réévaluation, y compris celles résultant de réévaluations et dépréciations pour le même exercice et excluant les variations de juste valeur. Ce calcul inclut les dépenses de recherche et développement (R&D) activées respectant les critères IAS 38.

Les CapEx figurent dans la rubrique « Acquisitions d'immobilisations » du tableau des flux de trésorerie liés aux activités d'investissement (voir note 20.3 de la section 5.1.3).

KPI OpEx

Le KPI OpEx est mesuré en identifiant la part des dépenses opérationnelles (OpEx) liées aux actifs ou processus alignés sur les activités économiques éligibles à la taxonomie par rapport aux dépenses opérationnelles totales (le dénominateur). Cela comprend les dépenses de formation, la masse salariale et les coûts directs non capitalisés attribués aux activités de R&D.

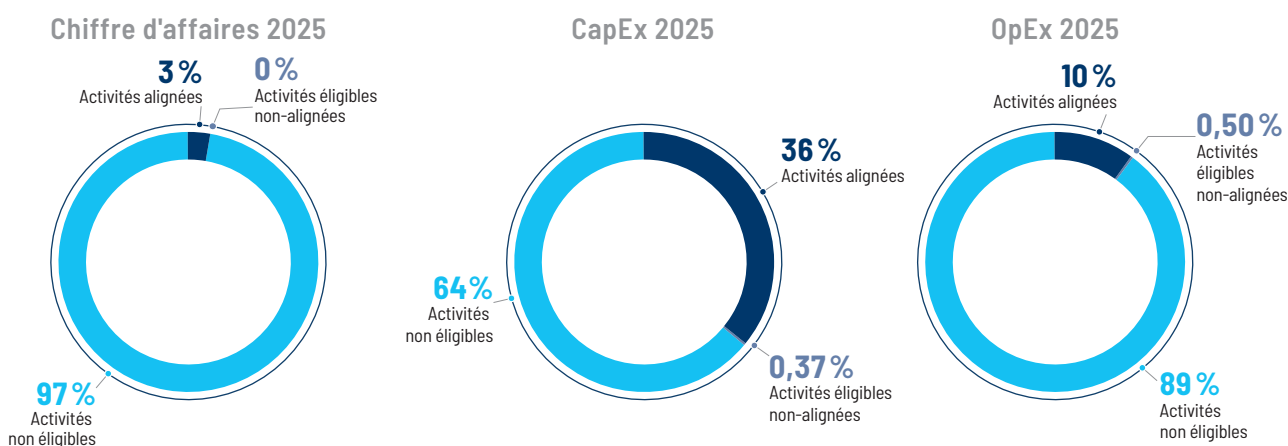
Les OpEx couvrent les coûts directs non capitalisés liés à l'entretien quotidien des actifs immobiliers, des installations et des équipements par l'entreprise ou par des tiers à qui les activités sont externalisées, nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs. Ces OpEx sont exclusivement liés à la R&D, aux dépenses d'entretien et maintenance des bâtiments, à la location à court terme ou à toute autre dépense d'exploitation. Les coûts de R&D déjà pris en compte dans le KPI CapEx ne figurent pas en OpEx.

Les OpEx figurent dans les rubriques « Achats consommés », « Charges externes », « Charges de personnel » et « Impôts et taxes » présentées dans le résultat global (section 5.1.2).

3.3.2.4 Indicateurs

Les graphiques ci-dessous présentent une synthèse de la part des activités économiques non-éligibles, alignées et éligibles mais non-alignées :

| | Chiffre d'affaires 2025 | CapEx 2025 | OpEx 2025 |
|--------------------------------|-------------------------|------------|-----------|
| Activités éligibles | 3 % | 36 % | 11 % |
| <i>dont activités alignées</i> | 3 % | 36 % | 10 % |
| Activités non éligibles | 97 % | 64 % | 89 % |



Les tableaux ci-dessous présentent la part des activités économiques éligibles, alignées et non-éligibles sous la forme des trois indicateurs de performance (« ICP ») : le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx.

Part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation provenant de produits ou services associés à des activités économiques éligibles ou alignées sur la Taxonomie – Informations pour l'année 2025

| Exercice financier 2025 | Répartition par objectifs environnementaux des activités alignées sur la Taxonomie | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|---|--|---|---------|-------------------------|----------------|-------------------|---|---|---|--|
| | Total (milliers d'euros) (2) | Pourcentage d'activités éligibles à la Taxonomie (3) | Activités alignées sur la Taxonomie (milliers d'euros) (4) | Pourcentage d'activités alignées sur la Taxonomie (5) | Atténuation du changement climatique (6) | Adaptation au changement climatique (7) | Eau (8) | Économie circulaire (9) | Pollution (10) | Biodiversité (11) | Pourcentage d'activités habitantes (12) | Pourcentage d'activités transitoires (13) | Activités non évaluées considérées comme non matérielles (14) | Activités alignées sur la Taxonomie 2024 (milliers d'euros) (15) |
| Chiffre d'affaires | 803 039 | 3,0 % | 23 791 | 3,0 % | 3,0 % | - | - | - | - | - | 3,0 % | 0 % < 10 % * | 42 258 | 6,6 % |
| CapEx | 40 280 | 35,7 % | 14 387 | 35,3 % | 35,3 % | - | - | - | - | - | 35,3 % | 0 % < 10 % * | 37 404 | 61,0 % |
| OpEx | 252 465 | 10,5 % | 26 545 | 10,0 % | 10,0 % | - | - | - | - | - | 10,0 % | 0 % < 10 % * | 50 075 | 20,0 % |

* Seul le chiffre d'affaires total des activités digitales est publié dans les états financiers. GTT ne peut pas publier dans le chapitre 3 les informations financières spécifiques au weather routing. Néanmoins, GTT s'est bien assuré le respect du seuil de matérialité de 10 %.

Part du chiffre d'affaires provenant de produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie – Informations pour l'année 2025

| ICP reporté | Chiffre d'affaires | | | | Objectif environnemental des activités Taxonomie alignées | | | | | | | | |
|---|--------------------|--|---|--|---|---|----------|-------------------------|----------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| Exercice financier 2025 | | Part du Chiffre d'affaires éligible sur la Taxonomie (3) | Chiffre d'affaires aligné sur la Taxonomie (milliers d'euros) (4) | Part du Chiffre d'Affaires aligné sur la Taxonomie (5) | Atténuation du changement climatique (6) | Adaptation au changement climatique (7) | Eau (8) | Économie circulaire (9) | Pollution (10) | Biodiversité (11) | Activité habilitante (12) | Activité transitoire (13) | Proportion des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14) |
| Activités économiques (1) | Code (2) | | | | | | | | | | | | |
| Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène | CCM 3.2 | 0,6 % | 4 612 | 0,6 % | 0,6 % | - | - | - | - | - | H | - | 100% |
| Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports | CCM 3.3 | 2,4 % | 19 179 | 2,4 % | 2,4 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Somme de l'alignement par objectif | | | | | 3,0 % | - | - | - | - | - | | | |
| TOTAL CHIFFRE D'AFFAIRES | | 3,0 % | 23 791 | 3,0 % | 3,0 % | - | - | - | - | - | - | - | 100 % |

Part des dépenses d'investissement provenant de produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie – Informations pour l'année 2025

| ICP reporté | CapEx | | | | Objectif environnemental des activités Taxonomie alignées | | | | | | | | |
|---|----------|--|--|---|---|---|----------|-------------------------|----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--|
| Exercice financier 2025 | | | | | | | | | | | | | |
| Activités économiques (1) | Code (2) | Part des CapEx éligible à la Taxonomie (3) | CapEx aligné sur la Taxonomie (milliers d'euros) (4) | Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (5) | Atténuation du changement climatique (6) | Adaptation au changement climatique (7) | Eau (8) | Économie circulaire (9) | Pollution (10) | Biodiversité (11) | Activité habitante (12) | Activité transitoire (13) | Proportion des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14) |
| Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène | CCM 3.2 | 26,5 % | 10 688 | 26,5 % | 26,5 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports | CCM 3.3 | 6,7 % | 2 705 | 6,7 % | 6,7 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique | CCM 7.3 | 2,1 % | 844 | 2,1 % | 2,1 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES | CCM 9.1 | 0,4 % | 150 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Somme de l'alignement par objectif | | | | | 35,3 % | - | - | - | - | - | | | |
| TOTAL CAPEX | | 35,7 % | 14 387 | 35,3 % | 35,3 % | - | - | - | - | - | - | - | 99 % |

Part des dépenses d'exploitation provenant de produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie – Informations pour l'année 2025

| ICP reporté | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|---|---|--|---|---|----------|-------------------------|----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--|
| Exercice financier 2025 | OpEx | | | | Objectif environnemental des activités Taxonomie alignées | | | | | | | | |
| Activités économiques (1) | Code (2) | Part des OpEx éligible à la Taxonomie (3) | OpEx aligné sur la Taxonomie (milliers d'euros) (4) | Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (5) | Atténuation du changement climatique (6) | Adaptation au changement climatique (7) | Eau (8) | Économie circulaire (9) | Pollution (10) | Biodiversité (11) | Activité habitante (12) | Activité transitoire (13) | Proportion des activités alignées par rapport aux activités éligibles (14) |
| Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène | CCM 3.2 | 8,2 % | 20 658 | 8,2 % | 8,2 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports | CCM 3.3 | 1,2 % | 4 617 | 1,8 % | 1,8 % | - | - | - | - | - | H | - | 100 % |
| Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES | CCM 9.1 | 0,5 % | 1 269 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Somme de l'alignement par objectif | | | | | 10,0 % | - | - | - | - | - | | | |
| TOTAL OPEX | | 10,5 % | 26 545 | 10 % | 10,0 % | - | - | - | - | - | - | - | 95 % |

3.4 Personnel de l'entreprise [ESRS S1]

ESRS S1

Personnel de l'Entreprise

Le capital humain est clé pour la stratégie de GTT. Le Groupe structure sa politique sociale autour de cinq engagements fondamentaux — dialogue social, développement des compétences, diversité et inclusion, conditions de travail et santé et sécurité — pilotés par la Direction des ressources humaines.

Cette section présente les politiques, actions et résultats pour l'exercice 2025, dans le cadre de son engagement en tant qu'employeur responsable, ainsi que les objectifs et indicateurs de suivi associés.

ENJEUX SOCIAUX

Dialogue social

1 impact négatif

Développement des compétences

1 impact positif

1 risque

Diversité et inclusion

2 impacts négatifs

Conditions de travail

1 impact négatif

1 risque

1 opportunité

Santé et sécurité des collaborateurs

3 impacts négatifs

1 risque

CHIFFRES CLÉS 2025

62 %

de postes pourvus en mobilité interne

4,18

taux de fréquence

18,4 h

de formation par salarié (hors formations obligatoires)

23,5 %

de femmes dans les effectifs

40 %

des managers formés à la RSE

36 %

des managers formés à la prévention des RPS

3.4.1 Stratégie

3.4.1.1 Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]

GTT maintient son engagement à intégrer les droits, intérêts et points de vue des salariés au cœur de sa stratégie et de son modèle économique. Le dialogue social constitue un pilier essentiel pour assurer l'implication active des collaborateurs dans les processus décisionnels et l'alignement des priorités du Groupe avec celles de ses parties prenantes internes.

Organisation du dialogue social

En 2025, 70 % des effectifs de GTT bénéficient d'une représentation par une institution représentative du personnel ou un syndicat, les collaborateurs restants étant couverts par les dispositions légales applicables en matière de représentation du personnel dans leur pays de rattachement. Cette couverture assure le respect des droits fondamentaux des collaborateurs tout en offrant un cadre structuré pour les échanges entre la Direction et les représentants du personnel.

Les modalités de représentation varient selon la taille et l'implantation géographique des entités du Groupe. GTT SA, qui concentre la majorité des effectifs, dispose d'un Comité social et économique (CSE) composé de 11 membres titulaires, complété par trois représentants du personnel de la filiale Cryovision. Le CSE exerce pleinement son rôle en matière de consultation sur les orientations stratégiques, la situation économique et la politique sociale de l'entreprise. Elogen dispose d'un CSE composé de trois membres titulaires et le CSE d'OSE Engineering est composé de deux membres titulaires et deux membres suppléants. Ailleurs en Europe, par exemple en Norvège (activité digitale), une structure de représentation avec un syndicat est en place.

GTT veille à une communication accessible et transparente dans le cadre de sa politique de dialogue social. Les accords signés sont diffusés sur l'intranet et affichés dans les espaces communs de l'entreprise, assurant une visibilité optimale des engagements pris. L'affichage en entreprise fait l'objet d'une mise à jour régulière afin de renforcer l'accès à l'information et le lien entre la Direction et les collaborateurs.

Pour les entités de moins de 50 salariés (notamment certaines filiales françaises et internationales), les réclamations portant sur les conditions de travail et l'application des réglementations sociales sont traitées *via* des échanges directs entre salariés et Direction, conformément aux dispositions légales applicables localement.

Intégration des droits et attentes des salariés dans la stratégie

GTT poursuit l'intégration des droits et attentes des salariés dans ses décisions stratégiques. Cette démarche s'appuie notamment sur l'enquête d'engagement réalisée en novembre 2024, dont les résultats ont continué d'orienter les actions en 2025, ainsi que sur des sessions d'échange avec la Direction générale. Ces interactions permettent d'éclairer la stratégie et le modèle économique du Groupe, garantissant une prise en compte effective des droits humains et des intérêts des salariés.

Renforcement de la stratégie en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité

En 2025, le groupe GTT a renforcé sa stratégie en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, considérée comme un levier clé de performance durable, d'attractivité et de rétention des talents. Cette ambition répond également à un enjeu opérationnel : dans des métiers techniques où les compétences spécialisées sont recherchées, la mixité permet d'élargir les viviers de recrutement et de renforcer la capacité d'innovation du Groupe.

Les travaux de diagnostic menés à l'échelle du Groupe ont mis en évidence des enjeux spécifiques liés à la progression de carrière, à la rétention et à la représentation des femmes sur les postes à responsabilité. Ces constats ont conduit GTT à structurer une démarche articulée autour d'objectifs clairs, d'actions ciblées et d'un pilotage dédié. À long terme, le Groupe s'est fixé pour ambition de poursuivre activement ses efforts en matière de diversité et d'inclusion, notamment sur les postes clés, avec un objectif de montée en puissance progressive à horizon 2033. Plus d'informations sont disponibles dans la section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion*.

Contribution à la stratégie et au modèle économique

Le dialogue social régulier permet à GTT d'aligner ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux. En 2025, les échanges entre les représentants du personnel et la Direction ont porté notamment sur la santé et sécurité, les formations, les projets stratégiques du Groupe (fusions/acquisitions), la gestion des talents, les programmes de rénovation des bâtiments, la prévention des risques psychosociaux.

3.4.1.2 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [ESRS 2 SBM-3]

Comme décrit à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* du présent rapport, le groupe GTT a identifié plusieurs impacts, risques et opportunités (IRO) en lien avec son personnel, à l'issue de son analyse de double matérialité. Les IRO identifiés comme matériels ont une influence directe sur le modèle économique et la stratégie du Groupe, en lien avec ses activités, son organisation et ses interactions avec ses collaborateurs.

Les interactions du Groupe avec son personnel constituent un levier clé pour ajuster ses priorités stratégiques, renforcer sa résilience et soutenir la mise en œuvre de sa stratégie de long terme, tout en consolidant son engagement envers ses collaborateurs.

En synthèse, le groupe GTT a identifié douze impacts, risques et opportunités matériels relatifs au personnel, présentés ci-après.

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|--|----------------------------------|--------------------------|--------------------|------------------|--|
| Dialogue social | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Atteinte aux droits fondamentaux des collaborateurs tel que défini par l'OIT en l'absence de dialogue social, de liberté d'association et de négociation collective |
| | Impact positif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Amélioration de l'employabilité et des perspectives d'évolution et de carrière des salariés grâce aux actions de formation et de développement des compétences proposées par le Groupe |
| Développement des compétences des collaborateurs | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Risque de baisse de la compétitivité et frein au développement des activités dus à un défaut de compétences, un manque d'anticipation des besoins ou un défaut de formation des collaborateurs |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte aux conditions de travail voire aux conditions de vie de salariés en cas d'absence d'actions en matière de diversité et inclusion |
| Diversité et Inclusion | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte à la santé physique et/ou mentale des employés en cas de pratiques discriminatoires (absence d'égalité de traitement), de violence et/ou de harcèlement |

Évolutions du Groupe et de son périmètre

En 2025, le Groupe a poursuivi le renforcement de sa politique sociale dans un contexte de transformation organisationnelle significative, marqué à la fois par l'intégration de Danelec et par la restructuration de l'activité d'Elogen.

Dans un contexte de ralentissement du marché de l'hydrogène vert, cette évolution a conduit à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dont le Groupe a veillé à ce qu'il se déroule dans les meilleures conditions pour les collaborateurs concernés. Un plan de départ volontaire (PDV) a été proposé en priorité, avec des conditions d'accompagnement attractives. Sur les 99 collaborateurs concernés par le dispositif, 85 ont adhéré au PDV — soit près de 97 % des collaborateurs éligibles. Par ailleurs, 11 collaborateurs ont été reclassés au sein du Groupe (4 au sein d'Elogen, 7 au sein de GTT SA).

Les collaborateurs ayant opté pour le PDV ont bénéficié d'un accompagnement individualisé, piloté en partenariat avec un cabinet spécialisé. Les mesures mobilisées reflètent la diversité des projets professionnels : plus de la moitié des bénéficiaires (54 %) ont eu recours aux dispositifs de formation et de reconversion ; 21 % ont engagé un projet de création ou de reprise d'entreprise ; 14 % ont retrouvé un emploi grâce à l'accompagnement proposé. Par ailleurs, 9 collaborateurs ont bénéficié d'un reclassement externe anticipé, en dehors du cadre du PDV. Des indemnités supra-légales ont complété ce dispositif, afin de reconnaître l'engagement des collaborateurs et de sécuriser leur transition professionnelle.

L'échelonnement des départs a permis de préserver la continuité d'activité d'Elogen tout au long du processus de restructuration.

Le périmètre des impacts, risques et opportunités couvre l'ensemble des personnes directement concernées par les activités de GTT. Il inclut les salariés du Groupe, ainsi que les travailleurs non-salariés intervenant dans ses opérations en propre ou au sein de sa chaîne de valeur, qu'ils soient employés par des tiers ou indépendants, notamment les salariés détachés sur les chantiers navals, les intérimaires et les prestataires sollicités pour des prestations intellectuelles.

Les IRO matériels identifiés par le Groupe concernent notamment :

- les activités propres de GTT, ses produits et services, ainsi que ses relations commerciales ;
- des situations ponctuelles liées à des incidents ou à des événements spécifiques ;
- des circonstances associées à certaines zones géographiques sensibles.

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|------------------|--|
| Conditions de travail | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Atteinte aux droits humains des salariés et des travailleurs non-salariés due à des pratiques qui ne respecteraient pas les valeurs fondamentales de l'OIT (travail forcé, équité, conditions de travail et rémunération décentes...) |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Coûts de mise en conformité ou poursuites judiciaires (sanction, litige et amende) en cas de non-respect des réglementations en matière de droits humains |
| | Opportunité | - | Opérations propres | Moyen terme | Amélioration de l'image du Groupe et meilleure rétention des talents grâce à une culture qualité de vie de travail reconnue, participant à améliorer l'attractivité, le niveau d'engagement et de satisfaction des salariés en interne |
| Santé et Sécurité des collaborateurs | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres/ Chaîne de valeur aval | Invariable | Atteinte grave et irrémédiable sur la santé (y compris sur le long-terme) des collaborateurs en cas de pollutions, ingestion de produits chimiques... |
| | Impact négatif | Réel | Opérations propres/ Chaîne de valeur aval | Court terme | Atteinte grave et irrémédiable sur la sécurité des collaborateurs en cas de mauvaises conditions de travail |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Court terme | Manquements aux formations santé et sécurité et/ou défaut dans la diffusion d'une culture HSE homogène au sein du Groupe, ce qui pourrait engendrer des presqu'accidents et des accidents |
| | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Atteinte à la réputation en cas d'accidents graves ou mortels touchant les salariés de GTT où ils se trouvent (site de GTT ou sa chaîne de valeur), ou les travailleurs des sous-traitants de GTT sur un site du Groupe |

3.4.2 Gestion des impacts, risques et opportunités

3.4.2.1 Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1, S1-4 et S1-5]

La présente section décrit les politiques, actions et objectifs mis en œuvre par GTT pour répondre aux enjeux sociaux identifiés comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Ces dispositifs visent à prévenir et gérer les impacts, risques et opportunités relatifs au personnel de l'entreprise, en cohérence avec la stratégie et l'ambition du Groupe.

Les politiques de ressources humaines du Groupe reposent sur un ensemble de directives et de pratiques alignées avec les réglementations en vigueur dans les zones d'implantation concernées. Afin de garantir des pratiques sociales responsables et de favoriser le bien-être au sein de l'entreprise, GTT s'appuie sur une politique de ressources humaines visant à orchestrer un écosystème de talents autour du développement des compétences, d'engagements en matière d'impact social, notamment autour de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que de la promotion de la santé au travail. La mise en œuvre et le pilotage de cette politique relèvent de la Direction des ressources humaines de GTT.

Dans le cadre de sa feuille de route RSE 2024-2026, GTT a défini des objectifs sociaux visant à répondre aux impacts, risques et opportunités matériels relatifs au personnel de l'entreprise. Ces objectifs couvrent plusieurs enjeux clés, notamment le développement des talents, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Leur suivi repose sur des indicateurs dédiés et fait l'objet d'un reporting régulier.

La définition de ces objectifs s'appuie également sur un dialogue structuré avec les collaborateurs et leurs représentants, qui contribue à l'identification des enjeux sociaux prioritaires et à l'orientation des actions mises en œuvre. Ces échanges, présentés à la section 3.4.1 *Stratégie*, ont notamment permis de préciser les priorités en matière de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de bien-être, et de définir des cibles alignées avec la stratégie globale de GTT. Ils permettent également d'ajuster, le cas échéant, les actions et les objectifs afin de tenir compte des retours des collaborateurs, de l'évolution du contexte opérationnel, des réglementations applicables et des bonnes pratiques sectorielles.

Les indicateurs de performance sociale de GTT sont suivis annuellement afin d'en assurer la pertinence et la comparabilité dans le temps. L'entreprise s'engage à maintenir une méthodologie cohérente pour garantir la comparabilité des données et l'évaluation efficace des progrès réalisés.

L'atteinte de ces cibles est contrôlée par la fonction ressources humaines, et les résultats et avancées sont partagés et présentés annuellement au Conseil d'administration, et/ou les Comités stratégiques et RSE, et des nominations et rémunérations.

Les indicateurs sociaux du Groupe et les progrès réalisés en 2025 sont présentés dans les parties ci-dessous.

3.4.2.1.1 Dialogue social

Politique relative au dialogue social

GTT entretient un dialogue actif avec ses collaborateurs *via* divers canaux de communication, comme détaillé dans la section 3.4.1.1 *Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]*, garantissant des échanges réguliers et transparents. Les relations entre la Direction et les représentants au CSE reposent sur une approche constructive et ouverte, tant lors des consultations régulières ou obligatoires que lors de négociations spécifiques.

Ce dialogue vise notamment à promouvoir l'emploi décent et la protection sociale, tout en permettant à la Direction d'appréhender les attentes des collaborateurs, considérés comme les premières parties prenantes de l'entreprise. GTT facilite la communication et l'organisation de réunions avec les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel. Le Groupe associe ses représentants à la mise en œuvre de ses initiatives majeures : santé et sécurité au travail, développement durable, mixité professionnelle et politique en faveur des personnes en situation de handicap. Cette démarche garantit une prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux à tous les niveaux de l'organisation.

Actions

En 2025, le Comité social et économique s'est réuni 28 fois. En complément des instances réglementaires, un Comité de pilotage des risques psychosociaux a été créé, rassemblant la Direction des

ressources humaines, les représentants du personnel, le département HSE, la médecine du travail, l'infirmière du siège et un cabinet externe accompagnant les travaux en cours. Ce Comité assure le suivi des actions issues du diagnostic RPS réalisé en octobre 2024 et pilote la mise en œuvre des mesures correctives identifiées.

Objectifs

| Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---|--------------------|---------------------|----------|-----------------------|---------------|---------------|
| FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE | | | | | | |
| Bien-être au travail | | | | | | |
| Enquête sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle (<i>taux de satisfaction en %</i>) | 2022 | n/a | > 70 % | 2026 | 82 % | n/a |

GTT réalise une enquête d'engagement tous les deux ans auprès de ses collaborateurs. La dernière enquête, menée en novembre 2024, a été adressée à l'ensemble des collaborateurs de GTT disposant d'au moins six mois d'ancienneté, incluant les salariés en CDI, CDD et les alternants.

Afin d'assurer la comparabilité des résultats dans le temps, le questionnaire utilisé en 2024 était identique à celui déployé lors de l'enquête précédente réalisée en 2022. Il comprenait 78 questions réparties en 13 sections couvrant 11 thématiques. Le taux de participation s'est établi à 71 % en 2024, contre 76 % en 2022. Cette évolution s'explique notamment par le volume important de sollicitations adressées aux équipes au cours de l'année, ainsi que par la diffusion rapprochée de l'enquête d'engagement avec une enquête spécifique portant sur les risques psychosociaux.

Le taux de satisfaction relatif à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est évalué sur la base de la moyenne des réponses positives obtenues aux questions dédiées à cette thématique au sein du questionnaire d'engagement. La prochaine enquête d'engagement sera réalisée en 2026, conformément à la périodicité biennale du dispositif.

3.4.2.1.2 Développement des compétences des collaborateurs

Politique relative au développement des compétences

GTT accorde une importance particulière au développement des compétences et à la gestion des parcours professionnels de ses collaborateurs, afin de répondre à l'évolution de ses métiers et de soutenir la performance durable de l'entreprise. La politique de développement des compétences vise à proposer des parcours de formation adaptés aux besoins de l'entreprise, tout en tenant compte des aspirations individuelles des collaborateurs.

L'offre de formation repose sur un socle commun structuré, complété par des dispositifs ciblés en fonction des populations et des enjeux métiers. En 2025, plusieurs actions structurantes ont été mises en œuvre ou consolidées afin de renforcer l'accessibilité et la pertinence des parcours de formation. Parmi celles-ci figurent le déploiement de nouveaux modules de *e-learning*, la création d'un catalogue de formation et le renforcement de l'offre de formations transverses couvrant notamment la RSE, l'interculturalité et la prévention des risques. Des parcours dédiés ont également été développés à destination des managers et des experts techniques. Par ailleurs, des dispositifs spécifiques accompagnent certaines étapes clés de la vie professionnelle, notamment les collaborateurs de plus de 55 ans, qui bénéficient d'un accompagnement dédié à la gestion de leur seconde partie de carrière et à la préparation à la retraite.

En 2025, GTT a organisé une *masterclass* consacrée à l'intelligence artificielle générative, réunissant 186 participants. Cette initiative s'inscrit dans une démarche plus large visant à préparer les collaborateurs aux transformations technologiques qui impactent les métiers du Groupe. Ces actions traduisent l'ambition de GTT de proposer des formations

qui répondent concrètement aux besoins opérationnels des métiers, accompagnent les transformations des modes de travail et s'inscrivent en cohérence avec les évolutions technologiques et organisationnelles du Groupe.

Le développement des compétences s'appuie par ailleurs sur des outils de dialogue et d'accompagnement, tels que les *People Reviews* et les *Career Talks*, qui permettent d'identifier les besoins individuels et collectifs, de favoriser la mobilité interne et de construire des parcours professionnels cohérents avec les priorités de l'entreprise. GTT encadre également les parcours à dimension internationale au travers d'une politique dédiée, déployée en 2023, harmonisant les pratiques au sein du Groupe tout en maintenant la compétitivité vis-à-vis du marché. Au 31 décembre 2025, elle concernait 112 expatriés.

Dans une logique de continuité, les orientations de formation définies pour 2026 visent à renforcer la structuration de l'offre autour de plusieurs axes prioritaires :

- i. excellence métiers et transformation : dans un contexte où l'intelligence artificielle et les outils digitaux transforment en profondeur les pratiques professionnelles, GTT investit dans l'acculturation de ses équipes aux technologies émergentes et dans le renforcement des capacités managériales et de leadership, afin de soutenir sa capacité d'innovation et de maintenir l'excellence opérationnelle de ses métiers ;
- ii. intégration et culture Groupe : dans le contexte de croissance externe et d'internationalisation du Groupe, notamment suite à l'acquisition de Danelec en 2025, les programmes d'intégration, d'interculturalité et de renforcement des compétences linguistiques constituent une priorité pour favoriser la cohésion des équipes et fluidifier la collaboration entre entités ;
- iii. responsabilité sociale et qualité de vie au travail : les formations dédiées à la santé, à la sécurité, à la prévention des risques psychosociaux, ainsi qu'à la mixité et à l'inclusion, s'inscrivent dans les engagements de la feuille de route RSE 2024-2026 du Groupe.

Politique de recrutement

Compte tenu des perspectives de diversification de ses activités et de la poursuite de sa trajectoire de croissance, GTT attache une importance particulière à la constitution d'équipes combinant des compétences matures et le développement de nouveaux talents, dans une logique de transmission des savoirs et de pérennisation des compétences clés.

La politique de recrutement et de gestion des talents du Groupe s'inscrit ainsi dans une approche intergénérationnelle, visant à favoriser la complémentarité des profils et la diversité des parcours à tous les niveaux de l'organisation. À ce titre, la structure des effectifs reflète une population relativement jeune, avec 82 % de collaborateurs âgés de moins de 50 ans et un âge moyen de 39,5 ans. Cette dynamique constitue un levier important pour accompagner l'évolution des métiers et soutenir l'attractivité du Groupe.

Dans le même temps, GTT veille à valoriser l'expérience et l'expertise de ses collaborateurs les plus expérimentés, en favorisant la transmission des connaissances, le partage des compétences clés et l'accompagnement des parcours professionnels. Cette approche contribue à sécuriser les savoir-faire stratégiques du Groupe et à renforcer la continuité des compétences dans un contexte de transformation des activités et d'évolution des organisations.

L'intégration de Danelec en 2025 et le renforcement de la présence internationale du Groupe ont conduit GTT à adapter sa politique de recrutement. L'enjeu est d'attirer des profils diversifiés, en cohérence avec l'élargissement du portefeuille d'activités, tout en veillant à préserver la cohésion culturelle et les valeurs du Groupe.

Actions

En 2025, GTT a déployé un ensemble d'actions visant à renforcer l'attractivité du Groupe, accompagner le développement des collaborateurs et adapter la gestion des talents au contexte de transformation.

Attractivité et recrutement

L'intégration de Danelec et le renforcement de la dimension internationale du Groupe s'accompagnent d'un engagement maintenu en faveur de l'attraction des talents. Ces évolutions ont conduit à adapter la dynamique de recrutement, avec une attention particulière portée

à la diversité des profils et à la complémentarité des compétences. Le Groupe a participé à huit forums et journées métiers organisés par des écoles d'ingénieurs en France, parmi lesquelles Centrale Nantes, l'ENSTA Paris, l'ENSAM, Centrale Lyon, Grenoble INP ou encore l'IMT Atlantique. GTT a également continué d'accueillir des stagiaires (collégiens, lycéens et étudiants en fin d'études) en 2025.

Développement des compétences et expertise

Le réseau Archimède, qui fédère les experts et spécialistes techniques du Groupe (11 experts et 49 spécialistes à fin 2025), a poursuivi sa structuration et son intégration aux processus de gestion des talents. Son périmètre a été élargi avec la création d'un nouveau domaine dédié aux technologies de confinement d'hydrogène liquide et la nomination de trois nouveaux experts. Le réseau contribue activement aux projets de développement stratégiques du Groupe et à l'identification d'innovations en partenariat avec GTT Strategic Ventures.

Accompagnement des parcours et gestion des talents

En 2025, l'intégration de Danelec et la restructuration de l'activité d'Elogen ont conduit le Groupe à maîtriser ses recrutements externes, en proposant de reclassements internes. Malgré ce contexte, GTT a maintenu son dispositif de gestion des talents : les collaborateurs éligibles ont bénéficié d'une *People Review*, permettant d'assurer un suivi renforcé des parcours et d'anticiper les évolutions internes.

Objectifs

| Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|--|--------------------|---------------------|---|-----------------------|----------------------------|---------------|
| DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET PROMOUVOIR LES TALENTS | | | | | | |
| Mise en place de formations et d'actions de sensibilisation | | | | | | |
| Formation/sensibilisation du Comex et des managers à la RSE | 2022 | n/a | 100 % (Comex en 2024, 100 % managers en 2025/2026) | 2026 | 100 % du Comex formé | 40 % |
| Nombre d'heures de formation par salarié * | 2022 | n/a | ≥ 10 | Annuel | 16,6 | 18,4 h ** |
| Politique de gestion de carrière | | | | | | |
| Mobilité interne/Postes pourvus (en %) | 2022 | 23 % | 30 % | 2026 | 39 % | 62 % ** |
| People review vs population éligible | 2022 | 95 % | ≥ 90 % | Annuel | 93 % | 100 % ** |

* L'objectif couvre l'ensemble de l'effectif excepté les apprentis.

** Les résultats ci-dessus n'incluent pas Danelec au 31 décembre 2025, les travaux d'intégration de cette entité acquise courant 2025 en cours permettront sa complète intégration au reporting de l'exercice 2026.

Le Groupe maintient son engagement en faveur du développement des compétences et de la promotion des talents. En 2025, 40 % des managers du Groupe et 60 % des managers de GTT SA ont été formés/sensibilisés à la RSE.

S'agissant de la formation, l'indicateur du nombre d'heures par collaborateur s'établit à 18,4 heures en 2025, au-dessus de l'objectif de 10 heures annuelles. Les actions de formation ont notamment porté sur les compétences techniques, l'accompagnement managérial, l'interculturalité, l'acculturation digitale.

En matière de mobilité interne, le taux de postes pourvus en interne atteint 62 % en 2025. Cette évolution s'explique en partie par le contexte particulier de l'exercice qui a favorisé les réaffectations internes et limité le recours au recrutement externe, dans le cadre de la mise en place du plan de réduction des effectifs d'Elogen.

Enfin, 100 % des collaborateurs éligibles ont bénéficié d'une *People Review* en 2025, dépassant l'objectif fixé à 90 %. Cet exercice stratégique permet d'assurer un suivi renforcé des parcours professionnels et d'anticiper les évolutions internes et de sécuriser les plans de succession.

3.4.2.1.3 Diversité et inclusion

Politique relative à la diversité et inclusion

La conviction du Groupe est que la pluralité des profils, des expériences et des parcours constitue un facteur déterminant de performance collective et d'innovation. Fort de cette vision, GTT inscrit la promotion de la diversité et de l'inclusion parmi ses priorités stratégiques, à tous les échelons de l'organisation.

Le Groupe a identifié le risque de discrimination comme un enjeu majeur et applique une politique de tolérance zéro face à tout traitement différencié fondé sur le genre, l'âge, l'origine, l'apparence physique, les convictions religieuses ou politiques, l'orientation sexuelle ou la situation de handicap. Cette approche vise à transformer les singularités individuelles en atouts collectifs, en cultivant un environnement de travail fondé sur l'ouverture, le respect mutuel et la bienveillance.

Le Groupe déploie des initiatives concrètes articulées autour de deux axes prioritaires : d'une part, garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du parcours professionnel ; d'autre part, favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

L'élaboration de cette politique s'appuie sur une prise en compte attentive des attentes des candidats et des collaborateurs, ainsi que des évolutions du cadre réglementaire. Cette démarche permet d'assurer la conformité des pratiques aux exigences légales tout en répondant aux enjeux sociétaux contemporains. Dans un souci de transparence, GTT rend compte régulièrement de ses engagements et de leurs avancées, notamment au travers de son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et de sa feuille de route RSE.

Gouvernance

L'exercice 2025 marque une étape structurante dans l'organisation du pilotage de la diversité et de l'inclusion au sein du Groupe. Une gouvernance dédiée a été mise en place pour chacun des deux volets prioritaires : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Une référente Mixité a été désignée en 2025 pour coordonner l'ensemble des initiatives et assurer le suivi des indicateurs à l'échelle du Groupe. Avec l'appui d'un cabinet spécialisé, un nouvel accord-cadre sur l'égalité professionnelle a été élaboré, à partir d'un diagnostic approfondi et un plan d'action consolidé. Un Comité mixité a été instauré début 2026 pour piloter formellement la mise en œuvre du plan.

Depuis 2024 une référente Handicap a été nommée et a suivi un parcours de professionnalisation dispensé par l'AGEFIPH, partenaire du Groupe pour une durée de deux ans. Un Comité handicap, réuni trois fois par an, rassemble les fonctions clés (RH, formation, achats, communication, RSE), des représentants du CSE et le service de santé au travail. Le plan d'action, structuré autour de quatre axes (communication, sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi), a été présenté au CSE.

Actions diversité et inclusion

Le Groupe a conduit en 2025 un ensemble d'initiatives visant simultanément à garantir des conditions de travail équitables et inclusives, et à maîtriser les risques tout en saisissant les opportunités liées à ces enjeux.

Lutte contre les discriminations et prévention des biais

La prévention des discriminations à l'embauche demeure une priorité. Les professionnels du recrutement ainsi que les managers bénéficient du programme « Recruter sans discriminer », conçu pour neutraliser les biais inconscients susceptibles d'influencer les décisions et de garantir l'égalité de traitement des candidatures. Cette démarche se prolonge par la diffusion d'un module *e-learning* dédié à la diversité et à l'inclusion, accessible à l'ensemble des collaborateurs. Ce parcours pédagogique vise à déconstruire les stéréotypes et à sensibiliser aux mécanismes cognitifs pouvant affecter les interactions professionnelles. Au 31 décembre 2025, 80 % des effectifs de GTT SA avaient suivi ce module.

En 2025, GTT a engagé avec l'appui d'un cabinet externe un diagnostic approfondi sur les enjeux de mixité et d'égalité professionnelle. Conduit selon une approche combinant analyse documentaire et entretiens avec des acteurs clés de l'organisation, ce diagnostic a passé en revue sept points clés : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération effective, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il a permis d'objectiver la situation du Groupe sur chacun de ces axes, d'identifier les leviers prioritaires et de nourrir l'élaboration du nouvel accord égalité, visant à amplifier les progrès engagés et à atteindre les objectifs de féminisation fixés à horizon 2033.

Promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

Les actions menées en 2025 en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle s'articulent autour de trois axes : renforcer l'attractivité du Groupe auprès des talents féminins, sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et accompagner la progression des femmes vers des postes à responsabilité.

Attractivité et visibilité

En matière de partenariats, le Groupe a rejoint le réseau « Elles Bougent » et constitué un vivier d'une dizaine de marraines complété par le recrutement de relais issus des fonctions support et de collaborateurs engagés. Un dispositif d'allocation de temps facilite l'investissement de ces ambassadeurs. Les équipes Relations Écoles maintiennent par ailleurs un contact étroit avec les écoles d'ingénieurs, offrant aux étudiantes l'opportunité d'appréhender les perspectives de carrière au sein de l'entreprise.

La collaboration avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE Yvelines) s'est concrétisée par plusieurs initiatives au cours de l'exercice. GTT a participé au forum des métiers, rassemblant plus de 200 jeunes, dont des collégiennes et lycéennes, et contribuant à faire découvrir les opportunités des secteurs de l'ingénierie navale et de l'énergie. Un atelier d'aide à la rédaction de CV a également été animé par des collaboratrices GTT auprès d'une classe de troisième, favorisant l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi.

Ces partenariats ont convergé lors de la Journée découverte de l'Industrie 2025, où le Groupe a accueilli 45 jeunes femmes étudiantes sur son site à Saint-Rémy-lès-Chevreuse en partenariat avec Elles Bougent et FACE Yvelines. Cette journée a réuni des lycéennes et collégiennes de plusieurs établissements des Yvelines autour de visites des laboratoires (essais mécaniques, mouvements liquides, industrialisation, matériaux), d'ateliers « speed talks » avec les marraines Elles Bougent pour échanger sur les métiers techniques et les parcours professionnels, et de sessions de réalité virtuelle pour explorer les technologies de manière immersive.

Par ailleurs, les offres d'emploi ont été revues pour en favoriser l'accessibilité au plus grand nombre, en veillant à ce que leur formulation n'exclue aucun profil.

Sensibilisation au sein de l'entreprise

Les campagnes de communication interne contre le sexisme ordinaire ont été reconduites, notamment lors de la journée nationale dédiée en janvier 2025. La visibilité des sujets de mixité a été renforcée grâce à des temps forts programmés au printemps et à l'automne, relayés dans la newsletter interne « GTT Link ». Des portraits de collaboratrices illustrant la richesse des parcours professionnels au sein du Groupe ont été mis en avant afin d'illustrer la diversité des parcours au sein du Groupe.

Une formation obligatoire consacrée à la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel reste accessible à tous les salariés. Elle fournit les clés de compréhension du cadre juridique, présente les ressources mobilisables face à une situation problématique et a pour objectif de permettre aux équipes de comprendre et repérer les comportements sexistes et le harcèlement sexuel dans un environnement professionnel. En 2025, 90 % des collaborateurs GTT SA ont suivi cette formation.

Le Groupe met à disposition des collaborateurs un dispositif de signalement externe accessible *via* une plateforme dédiée (GTT.integrityline.fr) et a poursuivi sa campagne d'affichage dans les locaux de GTT SA, à l'occasion de la Journée nationale contre le sexisme du 25 janvier 2025.

Accompagnement des parcours féminins et rôle des managers

GTT a lancé à l'automne 2025 le programme Empow'her, premier dispositif de formation dédié aux talents féminins du Groupe. Conçu pour accélérer le développement de carrière des collaboratrices et renforcer leurs compétences en leadership, ce programme a réuni une première promotion de 11 participantes, accompagnées sur une durée de trois mois selon un parcours structuré et personnalisé. Fort de cette première expérience, le Groupe prévoit de reconduire et d'enrichir le programme en 2026, en élargissant son périmètre dans le cadre du nouvel accord d'égalité professionnelle. La mise en lumière des profils féminins lors des *People Reviews* contribue également à cette dynamique, en assurant un suivi structuré des trajectoires d'évolution.

Inclusion des personnes en situation de handicap

L'exercice 2025 correspond à une phase de structuration majeure de la politique handicap. À la suite du diagnostic de maturité initié fin 2024 avec l'AGEFIPH, un plan d'action pluriannuel a été formalisé autour de quatre axes et présenté au CSE :

- communication avec un espace dédié sur l'intranet (documentation, FAQ) et intégration régulière dans la newsletter interne ;
- sensibilisation, traduite par un programme pédagogique à destination de l'ensemble des parties prenantes ;
- recrutement, *via* le renforcement du caractère inclusif des offres d'emploi ;
- maintien dans l'emploi, grâce à l'accompagnement personnalisé (démarches RQTH, aménagements de poste, suivi individuel).

Les actions de sensibilisation ont été particulièrement développées en 2025 :

Programme de sensibilisation : deux webinaires ont été organisés avec l'AGEFIPH, en juin 2025 pour les managers et en septembre pour l'ensemble des salariés, en complément des *e-learning* existants associés dont le module « management du handicap ». Lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation

de handicap (SEEPH) en novembre, un atelier thématique a permis de sensibiliser les collaborateurs aux troubles DYS (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie) et au TDAH (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), fournissant des clés d'adaptation des pratiques.

Kit manager : un kit a été conçu en 2025 et diffusé au début de l'année 2026, rassemblant informations sur les typologies de handicap, recommandations pour le recrutement et l'intégration, identification des interlocuteurs ressources, repérage des signaux faibles et préconisations sur les attitudes appropriées.

Partenariat avec le secteur protégé : la collaboration avec l'ESAT d'Aigrefoin a été renforcée, notamment avec l'entretien des espaces verts, commandes de paniers de fruits et légumes, et la promotion de leurs activités.

Cette démarche structurée a instauré un climat de confiance propice aux démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le nombre de collaborateurs ayant déclaré une situation de handicap a doublé, passant de deux à quatre personnes. Cette progression résulte pour partie de déclarations de salariés déjà en poste, encouragés par l'existence d'un cadre d'échange identifié et la visibilité de la référente Handicap.

Objectifs

| Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|--|--------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|---------------|--|
| FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE | | | | | | |
| Égalité hommes/femmes | | | | | | |
| Taux de femmes dans les effectifs | 2022 | 21 % | > 25 % | 2033 | 25 % | 23,5 % |
| % de femmes embauchées | 2022 | 31 % | > 35 % | 2033 | 30 % | 23,1 % |
| Part des femmes au sein du Comex | 2022 | 29 % | 40 % | 2030 | 13 % | 13 % |
| Représentation féminine dans les postes de management | 2022 | N/A | ≥ 25 % | 2033 | 22,2 % | 23 % |
| Inclusion | | | | | | |
| Adoption et mise en œuvre d'un plan inclusion handicap | 2022 | N/A | Adoption d'un plan | 2026 | en cours | Plan validé et mis en place pour GTT SA voir section 3.4.2.1.3 |

Le Groupe maintient une dynamique soutenue sur l'ensemble des indicateurs de diversité intégrés à sa feuille de route RSE. Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle visent notamment à accroître la présence féminine dans les métiers techniques et à renforcer la représentation des femmes aux postes de responsabilité.

En 2025, les femmes représentent 23,5 % des effectifs du Groupe, en légère baisse par rapport à 2024 et le taux de féminisation des recrutements s'établit à 23,1 %, contre 30 % l'année précédente. Ces évolutions s'expliquent principalement par le plan de sauvegarde de l'emploi d'Elogen, qui a conduit à des départs affectant la composition des effectifs, et l'intégration de Danelec, dont les effectifs sont majoritairement masculins. GTT continue de s'engager pour accroître la présence féminine dans les métiers techniques, en particulier grâce aux actions menées par les équipes de recrutement et relations avec les écoles.

La représentation féminine dans les postes de management a néanmoins progressé, atteignant 23 %, contre 22,2 % en 2024, avec un objectif de dépasser 25 % en 2033. Les postes de management sont définis comme ceux impliquant la gestion d'une équipe.

La part des femmes au sein du Comité exécutif est de 13 % en 2025 : une femme occupant le poste de Secrétaire générale siège au Comité exécutif au 31 décembre 2025. Les actions en matière de diversité, décrites dans cette même section du rapport, visent à accélérer la progression vers cet objectif.

Enfin, concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'objectif d'adoption et de mise en œuvre d'un plan dédié a progressé en 2025. Une gouvernance dédiée est désormais opérationnelle avec le Comité handicap, et le plan d'action est en cours de déploiement. Les premières actions de sensibilisation et d'accompagnement ont instauré un climat de confiance, permettant de doubler le nombre de collaborateurs ayant déclaré une situation de handicap.

3.4.2.1.4 Conditions de travail

Politique relative aux conditions de travail

Le Groupe veille à respecter la réglementation applicable en matière de conditions de travail et accorde une attention particulière aux attentes de ses collaborateurs en matière de bien-être, d'épanouissement et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Cette ambition se traduit par des mesures concrètes visant à garantir des conditions de travail de qualité et une flexibilité adaptée aux réalités du terrain. Les accords collectifs sur le télétravail et les engagements relatifs au droit à la déconnexion illustrent cette démarche.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) constitue un volet essentiel de cette politique. Le Comité de pilotage RPS, mis en place en 2025, assure le suivi de cette thématique et coordonne les actions de prévention. Le Groupe s'est fixé pour objectif de former l'intégralité de la ligne managériale à la prévention des RPS d'ici 2026.

Le Groupe s'appuie également sur une enquête d'engagement conduite tous les deux ans, permettant aux collaborateurs de s'exprimer sur leur expérience professionnelle et de contribuer à l'amélioration continue des pratiques. Les orientations et avancées de cette politique sont rendues publiques *via* le Document Unique d'Enregistrement et la feuille de route RSE.

Équilibre de vie et bien-être au travail

Le Groupe veille à offrir un environnement de travail propice au bien-être de ses collaborateurs. Sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse, le cadre naturel permet l'accès à des activités sportives en extérieur ; et l'offre de restauration collective privilégie une alimentation équilibrée.

Le dispositif de santé au travail s'appuie sur la présence d'une infirmière sur le site principal et sur un réseau de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST). Le développement des programmes de sensibilisation sur les risques psychosociaux régularise ce dispositif avec l'aide de différents outils : cellules d'assistance et de support, formations, système d'alerte interne *via* la plateforme GTT.integrityline.fr.

GTT a engagé, depuis 2024 une démarche forte en matière de santé au travail, renforcée en 2025 par la mise en place du Comité RPS et une gouvernance élargie associant multiples parties prenantes, pour valoriser plusieurs actions qui confirment la volonté du Groupe dans sa démarche de l'avantage social :

- une gestion renforcée des risques professionnels et de la prévention des risques psychosociaux ;
- des sensibilisations et formations pour l'ensemble des salariés, avec des spécificités pour les managers ;
- un renforcement du management par la confiance ;
- l'alignement des missions avec les valeurs RSE ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'accès libre à un service d'infirmerie ;
- le télétravail comme un standard d'organisation.

Une politique de rémunération et des avantages sociaux

Le Groupe entend reconnaître, attirer et motiver les talents grâce à des rémunérations compétitives et un ensemble d'avantages sociaux.

La politique de rémunération de GTT SA, revue en 2023 pour l'aligner sur les niveaux du marché après une enquête approfondie, continue de produire ses effets. Cette refonte, appliquée au périmètre du siège du Groupe et tenant compte des spécificités des métiers et des activités du Groupe, s'est traduite par une revalorisation moyenne des salaires du siège de plus de 10 %. Par ailleurs, les composantes variables ont été davantage indexées sur la réalisation d'objectifs individuels, renforçant ainsi le lien entre performance et rétribution.

L'année 2025 marque la pleine application de l'accord sur la participation, conclu à durée indéterminée, ainsi que de l'accord triennal sur l'intéressement (2023-2025). Ces dispositifs, négociés avec les partenaires sociaux, contribuent à associer les collaborateurs aux résultats du Groupe et à renforcer leur engagement sur le long terme. GTT accompagne également ses collaborateurs par des mesures de protection sociale qualitatives : complémentaire santé offrant plusieurs niveaux de garantie, contrat de prévoyance couvrant les risques maladie, invalidité et décès, avec une répartition des cotisations favorable aux salariés.

Pour l'ensemble du Groupe, les frais de personnel pour l'année 2025, regroupant les éléments de salaire, rémunération, épargne salariale et charges sociales, ont évolué de plus de 12,5 % par rapport à 2024,

incluant l'effet de l'intégration de Danelec et de la progression de charges de personnel indépendamment de l'évolution du périmètre du Groupe.

Engagements en matière de droits humains

Le Groupe s'engage à respecter les droits humains et se réfère directement à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi qu'aux Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

En adhérant à ces principes, GTT s'engage notamment à défendre la liberté d'association et de négociation collective, à lutter contre les discriminations, à combattre toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants et à protéger la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

Du fait des risques de sécurité intrinsèques au secteur du transport des gaz liquéfiés, GTT est particulièrement engagé pour assurer la santé et la sécurité des personnes lors de ses opérations, de ses technologies en phase d'usage et promouvoir la sécurité dans sa chaîne de valeur aval.

Actions

En 2025, le Groupe a déployé un dispositif de formation structuré en matière de prévention des risques psychosociaux, articulé autour de deux niveaux complémentaires :

- un module de sensibilisation d'une heure, accessible à l'ensemble des collaborateurs, visant à développer la capacité de chacun à identifier les situations à risque et à connaître les ressources mobilisables ;
- un module approfondi destiné aux managers, intitulé « Gérer les risques psychosociaux », centré sur leur responsabilité dans la détection des signaux d'alerte, l'accompagnement des collaborateurs en difficulté et la mise en œuvre des actions de prévention au sein de leurs équipes.

Cette approche permet d'assurer une culture partagée de la prévention tout en donnant aux managers les outils spécifiques à leur rôle d'encadrement.

Le Groupe continue également le déploiement de plusieurs initiatives visant à améliorer les conditions de travail, notamment à travers des actions liées à la diversité et à l'inclusion, détaillées dans la section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* de ce rapport.

En juin 2025 à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), GTT a organisé un ensemble d'actions participatives et de sensibilisation : un atelier « Résilience » en visioconférence visant à outiller les collaborateurs face aux changements et transformations de leur environnement de travail, la publication d'articles, fiches pratiques et de vidéos liées à des thématiques bien-être au travail et prévention des RPS sur l'intranet, la mise en place de boîtes à idées. Cette initiative a constitué un temps fort de mobilisation collective, en cohérence avec l'engagement du Groupe en faveur du bien-être au travail.

Des initiatives de sensibilisation autour du cancer du sein telles qu'« Octobre Rose » et le challenge caritatif « Mets tes baskets » au bénéfice de l'association ELA ont également été organisées à l'échelle du Groupe en 2025. Ces actions ont contribué à renforcer l'engagement de l'entreprise en faveur de la santé et du bien-être des salariés, en plus de contribuer à des causes caritatives.

OSE Engineering, dont l'activité s'exerce intégralement en télétravail, a adapté ses pratiques de prévention aux risques spécifiques de ce mode d'organisation : isolement professionnel et troubles musculosquelettiques liés au travail sur écran. Un suivi régulier manager/collaborateur intégrant le bien-être et des actions de prévention (activité physique à distance) complète ce dispositif.

Objectifs

| Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---|--------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------|-------------------|
| FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE | | | | | | |
| Bien-être au travail | | | | | | |
| Formation à la prévention des risques psychosociaux | 2022 | n/a | 100 % Comex (2024)/100 % managers (2026) | 2026 | 100 % du Comex formé | 36 % des managers |

La formation à la prévention des risques psychosociaux constitue un engagement inscrit dans la feuille de route RSE du Groupe. Le Comité exécutif a été formé en décembre 2024, marquant la première étape de ce déploiement.

En 2025, le dispositif a été élargi avec la mise à disposition de deux modules de formation distincts : l'un destiné à l'ensemble des collaborateurs, l'autre spécifiquement conçu pour les managers, afin de les accompagner dans l'identification et la gestion des situations à risque.

À fin 2025, 36 % des managers avaient suivi le module dédié à la prévention des risques psychosociaux.

3.4.2.1.5 Santé et sécurité des collaborateurs

Politique relative à la santé et sécurité des collaborateurs

La santé et la sécurité des collaborateurs constituent un enjeu prioritaire pour le groupe GTT. Bien que le risque d'accident grave soit limité dans le cadre de ses activités d'ingénierie, le Groupe est exposé à des risques spécifiques dans certaines activités de laboratoire, d'assistance technique et de supervision menées sur des sites de construction, d'installation ou de réparation. Le Groupe a la responsabilité de déterminer les dangers et les risques potentiels sur chacun de ses sites et d'évaluer leur impact sur la santé et la sécurité des collaborateurs.

Dans ce contexte, GTT est responsable de déterminer annuellement les risques professionnels auxquels sont exposés ses collaborateurs en (i) identifiant les dangers et les risques potentiels associés à leurs activités, (ii) estimant les impacts sur la santé et la sécurité des collaborateurs et (iii) définissant et mettant en œuvre les mesures de prévention appropriées. La nature et le niveau des risques auxquels sont exposés les salariés varient en fonction des activités exercées et des environnements d'intervention.

Les principaux risques sont les suivants :

- risques liés à l'activité de supervision ou d'assistance dans les chantiers navals ou les réservoirs terrestres de stockage : travail en hauteur, travail en espaces confinés, chute d'objets manutentionnés, chocs mécaniques, pollution atmosphérique ;
- risques liés à l'activité de contrôle dans les ballasts autour des cuves pour la filiale Cryovision ;
- risques liés à l'installation de systèmes embarqués à bord des navires pour la filiale Ascenz Marorka ;
- risques liés à l'activité en télétravail intégral pour la filiale OSE Engineering : isolement professionnel, troubles musculosquelettiques (TMS) liés au travail prolongé sur écran ;
- risques liés à l'utilisation de machines, de bancs d'essais, de produits chimiques pour les collaborateurs de GTT et d'Elogen ;
- risques liés à l'azote liquide (anoxie, brûlure) pour les collaborateurs GTT dans les laboratoires ;
- risques liés aux accidents de trajet.

L'identification des risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs de Danelec et leur intégration dans la cartographie globale du Groupe a été lancée en 2025 et sera finalisée en 2026.

Le système de management HSES (Hygiène, Sécurité, Environnement et Sûreté) du Groupe intègre l'ensemble des dispositifs nécessaires à la prévention des accidents du travail et à la protection des collaborateurs, ainsi que, le cas échéant, des sous-traitants intervenant sur ses sites ou chantiers. Une attention particulière est portée à la gestion des situations de presqu'accidents, dans une démarche d'amélioration continue et de prévention, privilégiant une approche proactive plutôt que curative.

Des procédures de sécurité spécifiques sont développées, ajustées et déployées au sein des services et activités les plus exposés aux risques, en tenant compte des évolutions de la réglementation et des évolutions techniques : les laboratoires de recherche et d'essais destinés aux tests de dynamique de fluides (hexapodes), le laboratoire d'essais dédié à la caractérisation des propriétés thermiques et mécaniques des matériaux en conditions cryogéniques, les ateliers de menuiserie et de métallerie, ainsi que le laboratoire de développement des outillages d'industrialisation.

En cas d'intervention d'urgence, GTT dispose de procédures dédiées aux évacuations incendies, à l'assistance aux collaborateurs victimes de malaise ou d'accident, et d'une procédure pour les événements dénommés « retentissants », entraînant des états de choc ou de sidération. Le Groupe veille à ne pas causer ou aggraver des impacts négatifs en intégrant la Santé et la Sécurité le plus en amont possible dans ses pratiques d'achat et d'exploitation ; toute décision intègre une analyse préalable des impacts sur la santé et la sécurité.

Le Groupe dédie des ressources humaines et financières spécifiques à la gestion des impacts HSE : budgets alloués aux formations, audits et équipements HSE ; départements HSE dédiés dans chaque entité avec des rôles clairs ; plan d'amélioration continue pour optimiser la gestion HSE.

En 2025, la fonction HSE a poursuivi ses missions dans une logique d'amélioration permanente. Les entités à dominante opérationnelle, intervenant directement sur le terrain, font l'objet d'une attention renforcée. Cryovision, dont les équipes interviennent dans les ballasts autour des cuves pour des missions de contrôle, a actualisé en 2025 sa politique Santé, Sécurité et Environnement en cohérence avec les engagements HSE pris au niveau du Groupe. Cette politique définit les principes et objectifs applicables à l'ensemble des activités de la filiale et s'appuie sur l'analyse systématique des retours de mission et des événements HSE.

Par ailleurs, le déploiement effectif des politiques et procédures HSE par les collaborateurs des différents sites et/ou entités du Groupe est audité, conformément à un plan d'audit défini annuellement. En 2025, les activités de Cryovision, ainsi que des équipes de GTT déployées sur les chantiers de construction en Corée et en Chine ont fait l'objet de revues, dont les conclusions ont été satisfaisantes. Des points d'amélioration ont pu être identifiés, et des plans d'action définis, dont le déploiement est prévu en 2026.

Culture HSE : Acteur, Contributeur, Leader

La politique Santé et Sécurité du Groupe, déployée en 2024, s'appuie sur la conformité avec les obligations légales et le standard ISO 45001. Elle précise le rôle central de la santé et de la sécurité dans la culture du Groupe et définit trois niveaux d'implication :

- Acteur : chaque collaborateur est le premier acteur de sa santé et de sa sécurité au travail, par une connaissance approfondie des risques liés à son activité et le respect permanent des mesures et des procédures de sécurité. Ce niveau couvre les principes fondamentaux de prévention des risques et les barrières de contrôle impactant la santé-sécurité ;
- Contributeur : le collaborateur participe à la protection collective (vigilance partagée) par une attitude responsable et le respect des règles. Il partage les risques, les expériences et les bonnes pratiques. Ce pilier aborde le facteur humain et les clés d'intervention efficace pour corriger les comportements à risque ;
- Leader : le collaborateur prend l'initiative pour préserver ou améliorer la santé et la sécurité de chacun, convaincu qu'elles priment sur toute autre considération. Ce niveau développe les bénéfices vitaux de la prévention et les six compétences clés du leadership en matière de sécurité.

Gouvernance santé-sécurité

Le Groupe a mis en place une gouvernance interne dédiée à la santé et à la sécurité. Le responsable HSE de GTT rend compte à la Secrétaire générale, qui porte ce sujet au sein du Comité exécutif. Le Conseil d'administration valide la politique HSE et les principaux indicateurs de performance, notamment le taux de fréquence intégré à la rémunération variable du Directeur général, pour plus d'informations (voir section 3.1.2.3 *Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]*).

En 2025, GTT a décidé de renforcer la gouvernance HSE du Groupe, en créant une direction HSE Groupe intégrée, reportant directement au Directeur général. Cette évolution est intervenue début 2026.

Afin de garantir des conditions de travail adaptées et de soutenir la mise en œuvre des politiques de santé et de sécurité, GTT s'appuie, depuis 2018, sur un réseau de coordinateurs santé et sécurité déployé sur chacun des chantiers navals de construction ou de réparation, clients de GTT. Ce dispositif permet aux collaborateurs de GTT détachés sur site de disposer de relais dédiés en matière de prévention et de sécurité.

Un Comité HSE se réunit mensuellement, rassemblant les correspondants *ad hoc* de chaque chantier naval et, selon les sujets, de certains chefs de chantiers navals et sites de construction. Au niveau de chaque filiale, la coordination s'effectue principalement *via* une consolidation mensuelle des indicateurs HSE et selon la nature de leurs activités et de leurs enjeux HSE, la fonction HSE peut être portée directement par le responsable de la filiale, ou par un responsable/Directeur HSE dédié, comme cela est le cas pour Cryovision et Ascenz Marorka.

À titre d'exemple, au sein d'Ascenz Marorka et d'Elogen la gouvernance HSE s'appuie sur un responsable QHSE interne avec un appui ponctuel du service HSE Groupe et la coordination s'effectue *via* des Comités de pilotage trimestriels et des revues de direction semestrielles qui dressent le bilan des audits, des indicateurs et du plan d'action.

Enfin, l'équipe HSE Groupe appuie la Direction des ressources humaines sur l'ensemble des actions relatives à la QVCT (Qualité de vie et des Conditions de travail).

Actions santé et sécurité

Dans le cadre de sa politique interne de Santé, Sécurité et Environnement (SSE), le Groupe met en œuvre des actions concrètes pour prévenir et atténuer les impacts négatifs matériels sur son personnel, tout en exploitant les opportunités pour améliorer les conditions de travail. L'objectif est de garantir un environnement de travail sûr et sain avec une vision à long terme de réduction des risques et d'amélioration continue.

Évaluation des risques professionnels

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue le socle de la démarche de prévention. En 2025, GTT SA a engagé une refonte méthodologique de son DUERP, en procédant à une évaluation plus fine des risques, par unité et par poste de travail. Le document couvre l'ensemble des sites et situations de travail du Groupe, y compris les chantiers à l'étranger et les situations de télétravail.

La méthodologie d'évaluation s'appuie sur l'évaluation des risques professionnels proposée par l'INRS, à laquelle trois risques supplémentaires ont été ajoutés pour mieux refléter les spécificités des activités du Groupe : les risques liés à la co-activité avec les entreprises extérieures, les risques liés au travail en milieu isolé et les risques liés au travail en milieu confiné.

La nouvelle approche repose sur une revue « poste par poste » permettant d'être plus exhaustif, de refléter la réalité des plans d'action granulaires et de mieux tracer les risques et mesures de prévention au niveau opérationnel. Les risques principaux traités concernent notamment :

- les chutes de plain-pied et de hauteur ;
- les risques liés à la manutention manuelle et mécanique ;
- les risques chimiques ;
- les risques liés aux gaz (entre autres, azote liquide générant risques d'anoxie et de brûlure) ;
- les risques d'incendie et d'explosion ;
- les risques psychosociaux.

Ce document fait l'objet d'une mise à jour régulière et définit le cadre méthodologique applicable à l'ensemble du Groupe. Les filiales opérationnelles disposent de leur propre document unique, mis à jour en fonction de l'évolution de leurs activités et des risques déterminés. La coordination sous l'égide de la Direction HSE de GTT permet d'assurer la cohérence des démarches de prévention à l'échelle du Groupe.

Le plan d'action 2025 associé au DUERP compte les actions à traiter, avec un suivi par zone, thématique, pilote et date objectif. En 2025, GTT SA est accompagné d'un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels, qui participe à la mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui retrace l'ensemble des actions de prévention planifiées et mises en place dans l'entreprise au cours de l'année 2025.

Le logiciel QUARKS Safety, déployé en 2025 (remplaçant progressivement le logiciel SEIRICH), permet de gérer les Fiches de Données de Sécurité (FDS) des produits chimiques et est opérationnel. Tous les collaborateurs y ont accès. L'inventaire des produits sur site et l'évaluation des risques chimiques (EVRC) sont opérationnels sur une partie des laboratoires et seront finalisés en 2026. Le suivi et l'alimentation du logiciel sont assurés par les experts HSE.

Le suivi des actions correctives issues des audits réalisés en 2024 s'est poursuivi au cours de l'exercice.

Prévention et gestion des incidents

Lorsqu'un incident survient, GTT met en œuvre des mesures correctives adaptées afin d'en limiter les conséquences et de prévenir leur récurrence. Ces actions s'appuient sur l'analyse des causes, le retour d'expérience et, le cas échéant, l'élaboration de plans d'action spécifiques, incluant l'accompagnement des collaborateurs concernés.

Afin de renforcer la prévention et la prise en compte des situations à risque, Cryovision a déployé en 2025 des fiches de retour HSE permettant de recueillir les remontées terrain à l'issue de chaque mission. Ces outils intègrent notamment des éléments relatifs au ressenti des opérateurs en matière de sécurité, de santé et de bien-être, et peuvent conduire, le cas échéant, à la définition de plans d'action correctifs et à leur suivi.

L'efficacité du système de management HSE est évaluée au moyen d'audits internes et externes réguliers, portant sur la maîtrise des risques, le respect des procédures et la conformité réglementaire. Ces audits alimentent les plans d'amélioration continue et contribuent au maintien des certifications ISO 45001 obtenues par certaines filiales.

Certification ISO 45001 et Système de Management Intégré

La filiale Ascenz Marorka a mené à bien en 2025 un projet structurant de mise en place d'un Système de Management Intégré (SMI) couvrant la qualité et la santé-sécurité. Démarré en 2024, ce projet a conduit à la création de l'ensemble des processus et procédures QHSE, incluant un manuel Qualité & Santé-Sécurité, de procédures documentées, ainsi que les fiches de poste HSE et la matrice des responsabilités. La double certification ISO 9001 et ISO 45001 a été obtenue en mars 2025.

Cryovision a maintenu ses certifications ISO 9001 et ISO 45001, à l'issue d'un audit de surveillance réalisé en fin 2025, attestant la conformité du système de management aux exigences des référentiels applicables, ainsi que l'efficacité des dispositifs de pilotage et de suivi des risques.

Prévention et sécurisation des sites de GTT SA

En 2025, plusieurs actions ont été déployées sur le site principal de Saint-Rémy-lès-Chevreuse afin de renforcer la prévention des risques et la sécurité des installations :

- sécurité incendie : ajout d'armoires de recharge pour batteries lithium (réduction du risque incendie), refonte du système incendie, mise à niveau des dispositifs associés (poteaux incendie, équipements de zone) ;
- sûreté : renforcement des dispositifs de contrôle d'accès au site ;
- gestion des produits chimiques : déploiement d'une plateforme numérique centralisant les Fiches de Données de Sécurité, désormais accessibles à l'ensemble des collaborateurs concernés, améliorant la traçabilité et la sécurisation de l'usage des substances chimiques dans les laboratoires. Par ailleurs un local dédié pour le stockage des produits chimiques est opérationnel également.

Formations et sensibilisation HSE

Dans la continuité des actions engagées les années précédentes, GTT a poursuivi en 2025 ses actions de formation et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail, afin de prévenir les risques professionnels et de renforcer la culture de prévention au sein du Groupe.

Au cours de l'exercice 2025, 469 collaborateurs ont été concernés par au moins une action de formation ou de sensibilisation à la santé et à la sécurité, représentant 65 % des effectifs (excluant Danelec dont l'intégration au reporting est en cours). Ces actions ont porté sur un ensemble de thématiques adaptées aux risques identifiés et aux activités du Groupe, notamment :

- règles d'or et ACL (Acteur – Contributeur – Leader) ;
- équipements de protection individuelle (EPI) ;
- sauveteurs secouristes du travail ;
- incendies et manipulation d'extincteurs ;
- travail en hauteur ;
- travail en espaces confinés ;
- utilisation de l'azote liquide ;
- utilisation des diisocyanates ;
- manipulation de cagoule à oxygène ;
- travaux en atmosphère explosive (ATEX) ;
- habilitation électrique et recyclage ;

- utilisation de chariots élévateurs ;
- utilisation de gerbeurs transpalette ;
- utilisation des ponts roulants ;
- risques laser ;
- prévention des accidents de trajet ;
- port des APR (appareil de protection respiratoire) avec moteur assisté ;
- produits chimiques et CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de prévention continue et visent à adapter les compétences et les comportements des collaborateurs aux risques spécifiques liés aux environnements d'intervention et aux évolutions des activités du Groupe.

En complément des actions de formation et de sensibilisation déployées de manière continue, GTT a mis en œuvre en 2025 de nouvelles initiatives visant à renforcer la prévention des risques et à maintenir un haut niveau de vigilance collective en matière de santé et de sécurité au travail.

À ce titre, un module de formation en *e-learning* dédié aux risques liés au gaz et à l'azote liquide a été développé en collaboration avec une société spécialisée et déployé en 2025. Ce module est obligatoire pour certains collaborateurs en fonction de leur poste et accessible à l'ensemble des collaborateurs à titre informatif.

Par ailleurs, des formations sur site ont été réalisées, notamment sur le site de Beauplan, dispensées par le Responsable HSE Asie. Ces actions sont complétées par des communications régulières visant à diffuser les bonnes pratiques et à renforcer la culture sécurité, au travers de séminaires managers, de newsletters internes et de webinaires dédiés.

Prévention sur chantiers

Sur les chantiers navals, principalement situés en Asie, le Groupe déploie un dispositif de prévention renforcé. Le Responsable HSE en poste en Asie conduit un programme structuré de visites de support technique sur l'ensemble des sites de construction en Chine et en Corée, en lien avec les équipes GTT sur site et les référents HSE des chantiers navals partenaires. Ces visites, qui incluent une part significative d'inspections terrain, ont pour objectif d'assurer un suivi de proximité, de formuler des recommandations et de recueillir les besoins des chantiers en matière de prévention. Les principaux risques identifiés concernent les chutes d'objets, le travail sur échafaudages et les accès aux zones de travail.

Les écarts relevés lors de ces inspections donnent lieu à des signalements formalisés, adressés aux chantiers concernés pour mise en œuvre des mesures correctives. Le bilan de cette activité est consolidé dans des rapports mensuels et fait l'objet d'un rapport annuel HSE GTT Asie, qui identifie les axes d'amélioration par chantier et constitue un outil de pilotage de la performance HSE régionale.

En complément, des outils de formation spécifiques (*e-learning* et guides) ont été déployés et la dimension HSE est désormais intégrée aux relations avec les chantiers navals partenaires.

Audits et contrôles

Les audits internes suivent un format structuré, centrés sur les risques au poste, la maîtrise des procédures (évacuation, travailleurs isolés) et les pratiques de travail. Les contrôles réglementaires font l'objet de points réguliers avec les Services généraux, complétés de rappels HSE via les flash infos. Ascenz Marorka a conduit en 2025 un cycle complet d'audits ayant abouti à la double certification (ISO 9001 et ISO 45001).

Pour les filiales et les nouvelles activités au sein du Groupe (activités digitales), les priorités portent sur la consolidation de la culture HSE au sein de la nouvelle entité fusionnée et le maintien de la conformité légale via le DUERP et les audits internes.

Objectifs

| Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|--|--------------------|---------------------|----------|-----------------------|---------------|---------------|
| GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS ÉQUIPES | | | | | | |
| Santé et Sécurité | | | | | | |
| 0 fatalité | 2022 | 0 | 0 | Annuel | 0 | 0 |
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt | 2022 | 4 | 3 | Annuel | 4 | 8 |
| Taux de fréquence des accidents de travail | 2022 | 3,75 | < 2,65 | Annuel | 2,64 | 4,18 |

L'exercice 2025 présente une situation stable pour GTT SA en termes d'accidents avec arrêt par rapport à 2024 avec 4 accidents de travail. Elogen enregistre en 2025 une accidentologie légèrement plus élevée, dans un contexte de réorganisation avec 2 accidents de faible gravité avec arrêt enregistrés sur l'exercice. Cryovision a enregistré 1 accident dans le cadre de la manipulation d'un chariot. GTT China a enregistré 1 accident sur chantier de faible gravité.

La méthodologie de calcul du taux de fréquence a évolué en 2025 avec une meilleure granularité des hypothèses d'heures travaillées et la prise en compte des stagiaires. L'objectif de la feuille de route RSE reste inchangé par rapport à celui défini en 2024 pour la période 2024-2026, un nouvel objectif sera défini dans le cadre de la définition de la prochaine feuille de route RSE pour la période 2027-2029. Le détail des indicateurs relatifs aux actions menées par GTT en matière de santé et de sécurité au travail est disponible à la section 3.4.3.9 *Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]*.

3.4.2.2 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts [S1-2]

Afin d'intégrer les points de vue de ses collaborateurs dans ses processus décisionnels, GTT maintient un dialogue continu avec ses employés et leurs représentants. Ces échanges permettent au Groupe d'identifier et d'atténuer les impacts matériels actuels ou potentiels affectant son personnel. Ce dialogue repose sur divers mécanismes, dont la description détaillée et l'évaluation de leur efficacité

figurent à la section 3.4.1.1 *Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]*.

La Direction générale de GTT veille à la tenue régulière de ces échanges et s'assure d'une gestion rigoureuse des impacts, des risques et des opportunités matériels liés aux collaborateurs.

3.4.2.3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]

GTT reconnaît l'importance d'identifier et de remédier aux impacts négatifs matériels pouvant affecter ses collaborateurs. Ainsi, le Groupe a mis en place un dispositif de droit d'alerte en conformité avec les lois Sapin II et Wasserman. Ce mécanisme permet aux collaborateurs de signaler, en toute bonne foi, tous manquements au Code de conduite

du Groupe. En cas d'identification d'un impact négatif matériel sur les collaborateurs, GTT s'engage à apporter ou faciliter une remédiation adaptée et à évaluer l'efficacité des actions correctives mises en place. Pour plus d'informations, voir section 3.5 *Conduite des affaires [ESRS G1]* de ce présent chapitre.

3.4.3 Indicateurs

3.4.3.1 Caractéristiques des salariés de l'entreprise [S1-6]

Les tableaux 1 à 4 ci-dessous recensent l'ensemble des employés de GTT sous contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI). En revanche, cette liste exclut les stagiaires, dont le nombre s'élevait respectivement à 3 et inclut les apprentis dont le nombre s'élevait à 23 à la fin de l'année 2025. Ces derniers bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés en CDD, telles que décrites précédemment. Les effectifs en CDD et CDI sont comptabilisés en fonction de leur lieu d'activité et de prise en charge des coûts.

Tableau 1 – Salariés par genre

| Genre | Effectifs | | Variation |
|--------------|------------|------------|--------------|
| | 2024 | 2025 | |
| Hommes | 669 | 658 | - 2 % |
| Femmes | 219 | 204 | - 7 % |
| TOTAL | 888 | 862 | - 3 % |

Au 31 décembre 2025, GTT employait un total de 862 personnes, dont 23,5 % étaient des femmes. La section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* détaille les mesures passées, en cours et futures, mises en place par le Groupe pour promouvoir l'emploi des femmes dans ses divers métiers.

Tableau 2 – Salariés par pays

| Pays | 2024 | 2025 | Variation |
|--------------|------------|------------|------------------------|
| | Effectifs | | |
| France | 809 | 572 | - 29 % |
| Royaume-Uni | 8 | 8 | 0 % |
| Islande | 13 | 6 | - 54 % |
| États-Unis | 2 | 2 | 0 % |
| Qatar | 1 | 2 | + 100 % |
| Singapour | 21 | 21 | 0 % |
| Chine | 9 | 40 | + 344 % ⁽¹⁾ |
| Corée du Sud | - | 65 | - ⁽¹⁾ |
| Allemagne | 6 | 11 | + 83 % ⁽²⁾ |
| Danemark | 19 | 92 | + 384 % ⁽²⁾ |
| Grèce | - | 6 | - |
| Norvège | - | 37 | - ⁽²⁾ |
| TOTAL | 888 | 862 | -3 % |

(1) 96 collaborateurs expatriés en Chine et en Corée du Sud sont comptabilisés en 2025 dans leur pays d'affectation, contre un rattachement à la France en 2024.

(2) Effectifs de la filiale Danelec, intégrée dans le périmètre de reporting en 2025.

À la fin de l'année 2025, la France représente 66 % des effectifs du Groupe, contre 91 % en 2024. Cette évolution s'explique principalement par trois facteurs : l'intégration de la nouvelle filiale Danelec dans le périmètre du Groupe ; l'ajustement des effectifs au sein d'Elogen intervenu au cours de l'exercice ; et le reclassement des salariés expatriés en Chine et en Corée du Sud, désormais rattachés à leurs pays d'affectation.

En raison de la nature de ses activités, les collaborateurs de GTT sont majoritairement des ingénieurs. Notamment, 27 % des salariés du Groupe travaillent dans les métiers de l'innovation, principalement au siège social de l'entreprise situé en France. Le Groupe est constitué, en plus du siège social situé en France, de onze filiales principales, dont sept à l'international. Au 31 décembre 2025, 112 collaborateurs de GTT SA sont expatriés.

Tableau 3 – Salariés par type de contrat, ventilés par genre

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---|--------|--------|------------|--------|--------|------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Nombre de salariés – Effectif | 669 | 219 | 888 | 658 | 204 | 862 | - 3 % |
| Nombre de salariés permanents (CDI) – Effectif | 544 | 194 | 738 | 548 | 184 | 732 | - 1 % |
| Nombre de salariés temporaires (CDD) – Effectif | 125 | 25 | 150 | 110 | 20 | 130 | - 13 % |

Au 31 décembre 2025, plus de 85 % des collaborateurs du Groupe étaient en CDI, dont 92 % en France. GTT ne compte pas de salariés avec des heures non garanties parmi ses effectifs.

Tableau 4 – Salariés par type de contrat, ventilés par région

| | 2024 | | | 2025 | | |
|--------------|-------------------------------|--|---|-------------------------------|--|---|
| | Nombre de salariés – Effectif | Nombre de salariés permanents (CDI) – Effectif | Nombre de salariés temporaires (CDD) – Effectif | Nombre de salariés – Effectif | Nombre de salariés permanents (CDI) – Effectif | Nombre de salariés temporaires (CDD) – Effectif |
| France | 809 | 670 | 139 | 572 | 538 | 34 |
| Royaume-Uni | 8 | 8 | 0 | 8 | 8 | 0 |
| Islande | 13 | 13 | 0 | 6 | 6 | 0 |
| États-Unis | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Qatar | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Singapour | 21 | 21 | 0 | 21 | 21 | 0 |
| Chine | 9 | 2 | 7 | 40 | 6 | 34 |
| Corée du Sud | 0 | 0 | 0 | 65 | 6 | 59 |
| Allemagne | 6 | 6 | 0 | 11 | 11 | 0 |
| Danemark | 19 | 15 | 4 | 92 | 89 | 3 |
| Grèce | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 |
| Norvège | 0 | 0 | 0 | 37 | 37 | 0 |
| TOTAL | 888 | 738 | 150 | 862 | 732 | 130 |

Les variations observées en 2025 contre 2024 dans la répartition géographique des effectifs s'expliquent par : l'intégration de Danelec, nouvelle filiale du Groupe, dont les collaborateurs notamment au Danemark et en Norvège augmentent ; la réduction des effectifs d'Elogen en France dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; et le rattachement des collaborateurs expatriés, désormais comptabilisés dans leur pays d'affectation en Chine et en Corée du Sud, contre un rattachement à la France en 2024.

En 2025, GTT a embauché au total 67 collaborateurs, dont 45 en CDI, 10 en CDD et 12 en alternance. Environ 82 % de ces nouvelles recrues ont été recrutées en France. Par ailleurs, 112 collaborateurs sont expatriés de la France en Chine, aux États-Unis, au Qatar et en Corée du Sud, témoignant ainsi de la politique de mobilité interne du Groupe.

Tableau 5 – Départs (CDI)

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|----------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Départs volontaires (démissions) | 22 | 9 | 31 | 20 | 4 | 24 | - 23 % |
| Départs volontaires (ruptures conventionnelles) | 13 | 6 | 19 | 59 | 34 | 93 | + 389 % |
| Retraite | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | - 50 % |
| Licenciement | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 9 | + 200 % |
| Autres départs | 13 | 5 | 18 | 16 | 12 | 28 | + 56 % |
| NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS | 51 | 22 | 73 | 102 | 53 | 155 | + 112 % |

En 2025, le Groupe enregistre 155 départs en CDI, contre 73 en 2024. Cette hausse s'explique principalement par une augmentation des ruptures conventionnelles, notamment dans le cadre du plan de restructuration d'Elogen, qui représentent 93 départs en 2025 contre 19 l'année précédente. À l'inverse, les démissions volontaires s'établissent à 24 en 2025, contre 31 en 2024, traduisant une relative stabilité des départs à l'initiative des collaborateurs.

- Les départs à la retraite (1 collaborateur) et les licenciements (9 collaborateurs) demeurent limités. Les autres départs (28 collaborateurs) regroupent diverses situations telles que des fins de période d'essai, des fins de contrat ou des transferts entre sociétés du Groupe.

Tableau 6 – Taux de rotation

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---|--------|--------|--------------|--------|--------|---------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Taux de rotation (effectif) | 7,6 % | 10,0 % | 8,2 % | 15,5 % | 26,0 % | 18,0 % | + 9,8 pp |
| Taux de rotation volontaire y compris les retraites | 5,5 % | 6,8 % | 6,2 % | 12,0 % | 19,1 % | 13,7 % | + 7,5 pp |

En 2025, le taux de rotation effectif du Groupe s'établit à 18 % (15,5 % pour les hommes et 26 % pour les femmes), contre 8,2 % en 2024. Le taux de rotation volontaire (incluant les retraites) s'élève à 13,7 % (12 % pour les hommes, 19 % pour les femmes). Cette hausse est en grande partie imputable aux ruptures conventionnelles liées au plan de sauvegarde de l'emploi de la filiale Elogen, dont le Groupe a veillé à ce qu'il se déroule dans les meilleures conditions possibles pour les collaborateurs concernés, grâce notamment à la mise en place d'un plan de départ volontaire aux conditions attractives et d'un accompagnement individualisé.

Les modalités détaillées de ce dispositif sont présentées dans la section 3.4.1.1 du présent document.

Parallèlement aux départs, GTT a connu une activité de recrutement ralentie pour la même raison. Néanmoins, la promesse employeur de GTT s'est illustrée par des actions ciblées auprès des écoles. L'augmentation du nombre de forums et l'intervention d'ambassadeurs lors de conférences ont renforcé la marque employeur du Groupe. Le programme de cooptation, poursuivi en 2025, a également contribué à enrichir le vivier de talents du Groupe.

3.4.3.2 Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise [S1-7]

Tableau 7 – Taux de travailleurs non-salariés

| | 2024 | 2025 | Variation |
|-----------------------------------|------|------|-----------|
| Nombre de non-salariés – Effectif | 391 | 235 | - 40 % |
| % de non-salariés | 31 % | 21 % | -10 pp |

Les collaborateurs externes de GTT, c'est-à-dire les travailleurs qui ne possèdent pas le statut de salariés, incluent ceux ayant signé un contrat avec l'entreprise pour fournir des services spécifiques (« travailleurs indépendants ») ainsi que ceux fournis par des entreprises spécialisées dans les services de main-d'œuvre. GTT intègre des travailleurs non-salariés dans ses effectifs, principalement par le biais de contrats d'assistants techniques.

Cela permet au Groupe de répondre à des besoins spécifiques et ponctuels, tels que le besoin d'expertise de professionnels hautement qualifiés, incluant les ingénieurs et autres spécialistes, qui apportent une valeur ajoutée considérable aux projets de recherche et de développement. Ces collaborations avec des experts externes sont essentielles pour répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise, favoriser l'innovation et maintenir un haut niveau de compétences techniques.

En 2025, GTT a eu recours à 235 travailleurs non-salariés représentant 21 % du personnel total, contre 391 en 2024. Cette variation reflète un ajustement du recours aux ressources externes, en cohérence avec les évolutions du périmètre du Groupe au cours de l'exercice. Ces travailleurs non-salariés comprennent toujours des ingénieurs et spécialistes hautement qualifiés, essentiels pour les projets de R&D et les missions sur les chantiers navals.

3.4.3.3 Couverture des négociations collectives et dialogue social [S1-8]

Tableau 8.1 – Couverture des négociations collectives

| | 2024 | 2025 | Variation |
|--|------|------|-----------|
| % de salariés couverts par des conventions collectives | 91 % | 66 % | -25 pp |

GTT SA et ses filiales françaises sont dans le champ d'une convention collective de branche. Les partenaires sociaux de la branche, par la négociation collective, font converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises par la signature d'accord. Ces accords sont applicables aux collaborateurs qui exercent leur activité en France. En 2025, le taux de couverture par des conventions collectives s'établit à 66 %, contre 91 % en 2024. Cette évolution reflète avant

tout un changement de périmètre : la part des salariés français, intégralement couverts par des conventions collectives, était plus élevée en 2024 principalement du fait de l'intégration de Danelec et de la réduction des effectifs d'Elogen en 2025.

Par ailleurs, les salariés de GTT SA, OSE Engineering et Elogen disposent d'un Comité social et économique qui assure l'expression collective des salariés pour prendre en compte leurs intérêts dans différents domaines.

Les dispositifs décrits ci-avant sont spécifiquement français et ne couvrent pas les filiales étrangères pour lesquelles le droit social local est appliqué. Ainsi, le travail de tous les salariés du Groupe est conforme, *a minima*, au droit social local.

Tableau 8.2 – Couverture des négociations collectives par pays

| | % de salariés couverts par des négociations collectives (EEE, uniquement pour les pays représentant au moins 10 % de l'effectif du Groupe) | | | |
|---------------------------|--|------------|--------------|------------|
| | 2024 | | 2025 | |
| | France | Danemark | France | Danemark |
| Taux de couverture | 100 % | 0 % | 100 % | 0 % |
| 0-19 % | - | 0 % | - | 0 % |
| 20-39 % | - | - | - | - |
| 40-59 % | - | - | - | - |
| 60-79 % | - | - | - | - |
| 80-100 % | 100 % | - | 100 % | - |

100 % des collaborateurs français demeurent couverts par des conventions collectives. Dans l'ensemble de ses pays d'implantation, GTT respecte les modalités de dialogue social en vigueur.

Tableau 9 – Représentants des travailleurs

| | % de salariés représentés par des représentants des travailleurs (EEE, uniquement pour les pays représentant au moins 10 % de l'effectif du Groupe) | | | |
|---------------------------|---|------------|--------------|------------|
| | 2024 | | 2025 | |
| | France | Danemark | France | Danemark |
| Taux de couverture | 100 % | 0 % | 100 % | 0 % |
| 0-19 % | - | 0 % | - | 0 % |
| 20-39 % | - | - | - | - |
| 40-59 % | - | - | - | - |
| 60-79 % | - | - | - | - |
| 80-100 % | 100 % | - | 100 % | - |

En France, 100% des salariés sont représentés par des représentants des travailleurs en 2025. Les autres implantations du Groupe dans l'EEE ne disposent pas de représentants des travailleurs en cohérence avec les dispositions réglementaires locales. Le Groupe maintient un échange régulier avec ces collaborateurs *via* les canaux de communication décrits dans la section 3.4.2.1.1 *Dialogue social* du présent chapitre.

3.4.3.4 Indicateurs de diversité [S1-9]

La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture de GTT. En 2025, les femmes représentent 23,5 % des effectifs du Groupe. Formellement engagé en faveur de l'équité entre les femmes et les

hommes, GTT a pour objectif d'accélérer le programme de parité au niveau des postes clés d'ici à 2033. 23 % de femmes occupent ces postes en 2025, contre 22,2 % en 2024.

Tableau 10 – Répartition par genre de l'encadrement supérieur

| | 2024 | | | 2025 | | |
|------------------------------|--------|---------------------|-------|--------|---------------------|-------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Membres CA | 5 | 3 | 8 | 5 | 4 | 9 |
| % CA | 63 % | 38 % ⁽¹⁾ | - | 56 % | 44 % ⁽¹⁾ | - |
| Membres Comex ⁽²⁾ | 7 | 1 | 8 | 7 | 1 | 8 |
| % Comex ⁽²⁾ | 87,5 % | 12,5 % | - | 87,5 % | 12,5 % | - |

(1) Cette représentation est en conformité avec la règle de l'écart de deux membres au maximum entre les deux sexes, prévue en cas de Conseil composé de huit membres au plus.

(2) Excluant le Directeur général.

La section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* de ce présent rapport présente les politiques, actions et objectifs mis en place par le Groupe dans ce domaine. Par ailleurs, le chapitre 4 de ce Document d'enregistrement

universel fournit des informations détaillées sur les rôles et la composition des organes d'administration et de gouvernance.

Tableau 11 – Distribution des collaborateurs par tranche d'âge

| | 2024 | 2025 | Variation |
|--------------------|------------|------------|--------------|
| Moins de 30 ans | 172 | 138 | - 20 % |
| Entre 30 et 49 ans | 599 | 568 | - 5 % |
| 50 ans et plus | 117 | 156 | + 33 % |
| TOTAL | 888 | 862 | - 3 % |

En 2025, la répartition par tranche d'âge de la part des moins de 30 ans diminue à 16 % (contre 19 % en 2024), tandis que celle des 50 ans et plus progresse à 18 % (contre 13 % en 2024). Cette évolution s'explique principalement par l'intégration de la filiale Danelec, dont la moyenne d'âge est plus élevée, et par le changement dans

les effectifs d'Elogen, qui représentait une population plus jeune au sein du Groupe.

En 2025, l'âge moyen global est de 39,5 ans, 38,8 ans chez les hommes et 39,8 ans chez les femmes. L'ancienneté moyenne est de 7 ans en 2025, 7,6 ans chez les hommes et 5 ans chez les femmes.

Tableau 12 – Index EGAPRO 2025

| | Note obtenue | Barème |
|---|--------------|------------|
| (1) écart de rémunération (en %) | 37 | 40 |
| (2) écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 10 | 20 |
| (3) écarts de promotions (en points de %) | 15 | 15 |
| (4) pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %) | 15 | 15 |
| (5) nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 5 | 10 |
| INDEX SUR 100 POINTS | 82 | 100 |

GTT SA obtient un score de **82/100** à l'index égalité professionnelle 2025, en progression d'un point par rapport à 2024.

Cette progression est portée par la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes et par le taux de promotion des femmes, qui maintient le résultat maximum. L'indicateur relatif aux écarts d'augmentations reste le principal levier de progression : l'écart observé

s'explique en partie par la non-éligibilité aux révisions salariales du fait de leur ancienneté (inférieure à un an) au titre de la politique salariale 2025.

En 2025, la moyenne nationale française est de 88/100, et de 86,9/100 pour le secteur de l'ingénierie.

3.4.3.5 Salaires décents [S1-10]

Le groupe GTT applique un salaire décent à l'ensemble de ses collaborateurs, garantissant une rémunération équitable et compétitive sur le marché. Cet engagement s'inscrit dans une démarche globale visant à reconnaître, attirer et fidéliser les talents tout en assurant un partage équilibré de la valeur créée par l'entreprise.

Conformément à la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), un salaire décent permet à un travailleur et à sa famille de couvrir leurs besoins essentiels (alimentation, logement, santé, éducation, etc.), tout en disposant d'un revenu discrétionnaire. GTT s'assure que l'ensemble de ses collaborateurs perçoivent au moins ce niveau de rémunération, en adéquation avec les réalités économiques et sociales.

En 2023, GTT a révisé sa politique de rémunération avec l'appui du cabinet Mercer, afin d'aligner les salaires sur les niveaux du marché tout en tenant compte des spécificités des métiers du Groupe. Cette dynamique se poursuit en 2025 au travers d'ajustements réguliers et de l'optimisation des composantes variables, afin de mieux valoriser la performance individuelle et collective des salariés et de maintenir des rémunérations justes et compétitives.

Dans cette continuité, les efforts en matière de reconnaissance financière se reflètent également dans l'évolution des frais de personnel. Pour l'ensemble du Groupe, ces frais, englobant les éléments de salaire, de rémunération, d'épargne salariale et de charges sociales, ont évolué de plus de 12,5 % en 2025 par rapport à 2024, incluant l'effet de l'intégration de Danelec et la progression organique des charges de personnel.

Au-delà des salaires, GTT veille à associer ses collaborateurs aux résultats de l'entreprise. En sus de la participation légale applicable aux sociétés françaises de 50 salariés et plus, GTT SA et ses filiales en France (Elogen, Cryovision et Ose Engineering) disposent d'un accord d'intéressement, permettant aux salariés de bénéficier directement de la performance de l'entreprise.

Toutes ces entités sont également adhérentes au plan d'épargne Groupe, qui propose une gamme diversifiée de six fonds communs de placement, offrant aux collaborateurs une opportunité d'épargne à des conditions avantageuses.

Dans cette même logique, GTT adopte une approche globale du bien-être financier de ses collaborateurs en proposant une couverture sociale et des dispositifs de prévoyance avantageux.

3.4.3.6 Protection sociale [S1-11]

Conformément à sa politique relative aux conditions de travail (présentée à la section 3.4.2.1 *Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise*), GTT met en place une protection sociale de qualité et avantageuse pour ses collaborateurs, adaptée aux cadres réglementaires de chaque pays d'implantation.

En France, celle-ci repose sur une complémentaire santé offrant plusieurs niveaux de garantie au choix des salariés, ainsi qu'un contrat de prévoyance couvrant les risques liés à la maladie, l'invalidité et le décès. La répartition des cotisations est largement favorable aux salariés.

Dans les autres pays d'implantation, GTT ne propose pas de complémentaire santé d'entreprise ; les collaborateurs bénéficient en revanche des dispositifs de protection sociale publics en vigueur localement. Au Danemark, les salariés de Danelec bénéficient du modèle danois reposant sur la sécurité sociale publique (santé, chômage, retraite de base). En Norvège, le système national couvre la santé, la retraite, l'invalidité et la parentalité. En Chine, l'ensemble des collaborateurs est couvert *via* les cotisations salariales obligatoires et une assurance médicale supplémentaire souscrite par GTT. En Allemagne, les collaborateurs sont affiliés au système de sécurité sociale obligatoire. Celui-ci comprend notamment l'assurance maladie statutaire, l'assurance dépendance, l'assurance accidents du travail, l'assurance retraite ainsi que l'assurance chômage, offrant une

couverture étendue des principaux risques sociaux. À Singapour, les collaborateurs relèvent d'un régime spécifique dans lequel il n'existe pas de cotisations sociales obligatoires patronales ou salariales comparables aux systèmes européens. Les dispositifs de protection sociale reposent principalement sur des mécanismes propres au système local.

GTT accompagne individuellement les collaborateurs en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste de travail, en lien avec l'infirmière du travail et l'AGEFIPH.

L'entreprise veille à ce que l'ensemble des collaborateurs ait un accès clair et facilité aux informations relatives aux avantages sociaux, aux offres et aux dispositifs mis à leur disposition.

3.4.3.7 Personnes handicapées [S1-12]

Tableau 13 – Salariés en situation de handicap

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---------------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| % de salariés | 0,3 % | 0,0 % | 0,2 % | 0,2 % | 1,5 % | 0,5 % | + 0,3 pp |

À la clôture de l'exercice 2025, quatre collaborateurs du Groupe avaient déclaré une situation de handicap, soit un doublement par rapport à l'année précédente. Cette évolution significative traduit les premiers effets de la structuration de la démarche d'inclusion décrite à la section 3.4.2.1.3. L'instauration d'un cadre de dialogue identifié et la visibilité donnée au rôle de référente Handicap ont contribué à encourager des collaborateurs déjà en poste à engager une démarche de reconnaissance.

Le Groupe a franchi une étape déterminante dans la réalisation de son objectif d'instaurer un dispositif complet d'inclusion à horizon 2026. Le plan d'action handicap a été officiellement adopté. Cet engagement figure parmi les priorités de la feuille de route RSE. Une gouvernance opérationnelle a été instaurée avec la constitution d'un Comité handicap, et un programme de sensibilisation a été déployé. L'ensemble de ces éléments est détaillé à la section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion*.

3.4.3.8 Indicateurs de formation et de développement des compétences [S1-13]

Tableau 14 – Évaluation de performance et développement de carrière

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---|--------|--------|-------------|--------|--------|-------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Nombre de salariés ayant eu un entretien annuel – Effectif | 544 | 166 | 710 | 640 | 196 | 836 | + 18 % |
| Nombre de salariés permanents (CDI) ayant eu un entretien annuel | 455 | 162 | 617 | 613 | 182 | 795 | + 29 % |
| Nombre de salariés temporaires (CDD) ayant eu un entretien annuel | 89 | 4 | 93 | 27 | 14 | 41 | - 56 % |
| % de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière | 81 % | 76 % | 80 % | 97 % | 96 % | 97 % | + 17 pp |

En 2025, 97 % des collaborateurs du Groupe éligibles ont participé à une évaluation de performance avec leur N+1 au travers des entretiens annuels d'évaluation de performance (pour plus d'informations, voir la section 3.4.2.1.2 *Développement des compétences des collaborateurs [S1-1]*).

Tableau 15 – Formation

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|---|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| Nombre d'heures de formation | 13 784 | 5 303 | 19 087 | 10 690 | 4 358 | 15 047 | - 21 % |
| Nombre d'heures de formation par salarié (hors formations obligatoires) | 10 391 | 4 364 | 14 755 | 8 904 | 4 338 | 13 242 | - 10 % |
| Nombre moyen d'heures de formation par salarié | 20,6 | 24,2 | 21,5 | 18,8 | 25,0 | 20,3 | - 6 % |
| Nombre moyen d'heures de formation par salarié (hors formations obligatoires) | 15,5 | 19,9 | 16,6 | 15,7 | 24,9 | 17,8 | + 7 % |

La réussite de GTT repose en grande partie sur l'engagement des femmes et des hommes qui la composent, leurs expertises et leur implication dans les projets de l'entreprise. Dans un contexte 2025 marqué par l'élargissement du périmètre du Groupe et une recomposition partielle des effectifs, les équipes des ressources humaines ont maintenu un effort soutenu pour accompagner les collaborateurs, en travaillant en collaboration étroite avec les dirigeants et managers pour déployer des actions alignées sur la stratégie du Groupe.

Dans cette perspective, GTT accorde une importance constante à la gestion de carrière et au développement des compétences de ses collaborateurs, afin de leur proposer des parcours en phase avec leurs aspirations et les besoins de l'entreprise – y compris dans les entités nouvellement intégrées.

Pour fidéliser ses talents, le Groupe garantit :

- la disponibilité des interlocuteurs carrière chargés de soutenir les collaborateurs dans la consolidation de leur projet professionnel et dans le suivi de leur mobilité. En 2025, 98 collaborateurs ont bénéficié d'un suivi de carrière personnalisé et 89 mobilités internes ont été enregistrées ;
- l'implication de sa communauté managériale au travers de la revue annuelle des talents (97 % des collaborateurs en 2025 ont eu un entretien annuel), de l'élaboration du plan de succession sur les postes principaux du Groupe, de la promotion et l'accession au statut cadre (3 promotions validées en 2025) et des entretiens professionnels bisannuels ;
- la montée en puissance de la Communauté d'experts Archimède, créée en 2024. À fin 2025, elle regroupe 11 experts et 49 spécialistes répartis sur 12 domaines d'expertise.

Formation *

(en millions d'euros)

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|---|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Coûts formation | 1,6 | 2,1 | 2,1 | 1,8 | - 14 % |
| Masse salariale Groupe | 95,6 | 112,4 | 112,4 | 126,3 | + 12 % |
| Part des dépenses de formation par rapport à la masse salariale (%) | 1,7 % | 1,8 % | 1,8 % | 1,4 % | - 4 pp |

* 2025, 2024 et 2023 = périmètre Groupe, 2022 = périmètre GTT SA Siège.

L'investissement réalisé sur la formation au niveau du Groupe a représenté un montant de plus de 1,8 million d'euros, soit 1,4 % de la masse salariale en 2025. Plus d'informations sur le dispositif de formation mis en place sont disponibles dans la section 3.4.2.1.2 *Développement des compétences des collaborateurs [S1-1]*.

Les indicateurs liés à la formation ci-dessus n'incluent pas Danelec, les travaux d'intégration en cours de cette entité acquise courant 2025 permettront sa complète intégration au reporting de l'exercice 2026.

3.4.3.9 Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]

Tableau 16 – Santé et sécurité

| | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|--|-------|-------|-------|-----------|
| Pourcentage de salariés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité | 100 % | 100 % | 100 % | - |
| Nombre de décès dus à des accidents et maladies professionnelles | 0 | 0 | 0 | - |
| Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail | 1 | 4 | 8 | + 100 % |
| Taux d'accidents du travail (taux de fréquence : nb d'accidents pour 1 million d'heures de travail) | 0,78 | 2,64 | 4,18 | + 58 % |
| Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables (sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données) | 0 | 0 | 0 | - |
| Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé (taux de gravité : nombre de jours perdus pour 1 000 heures calendaires) | 20 | 140 | 256 | + 83 % |
| Taux de gravité | 0,02 | 0,09 | 0,13 | + 46 % |

En 2025, le Groupe enregistre 8 accidents de travail avec arrêt (contre 4 en 2024), portant le taux de fréquence à 4,2 contre 2,6 en 2024. Parmi ces accidents :

- GTT SA enregistre 4 accidents résultant en une situation stable par rapport à 2024 ;
- 2 accidents chez Elogen, dans un contexte de restructuration de la filiale en 2025 ;
- 1 accident chez Cryovision dans le cadre de la manipulation d'un chariot ;
- 1 accident de faible gravité sur un chantier chez GTT China.

Le Groupe demeure mobilisé sur sa culture HSE : 331 jours-hommes de formation HSE ont été dispensés (+ 4 % par rapport à 2024), et le nombre de déclarations de presqu'accidents reste stable (58 déclarations

en 2025 contre 59 en 2024). Le taux d'absentéisme progresse à 3,6 % en 2025 (contre 2,7 % en 2024), en raison notamment d'un nombre plus important de congés parentaux (maternité et paternité). Aucun décès ni aucune maladie professionnelle n'a été enregistré.

La politique santé et sécurité, décrite à la section 3.4.2.1.5 *Santé et sécurité des collaborateurs*, couvre l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Bien que le risque d'accident grave demeure limité au siège en raison de la nature des activités de GTT (principalement des études d'ingénierie menées en environnement bureautique à l'aide d'outils informatiques), le Groupe met en œuvre toutes les mesures nécessaires pour sensibiliser et former ses collaborateurs à l'identification et à la prévention des risques.

Dans cette perspective, GTT déploie de nombreuses initiatives, présentées dans la section 3.4.2.1 *Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]*.

| Indicateur | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre de jours-hommes de formation HSE | 143 | 317 | 331 | + 4 % |
| Nombre de personnes formées à la santé sécurité | 358 | 485 | 469 | - 3 % |
| Déclarations de presque accidents | 63 | 59 | 58 | - 2 % |
| Nombre de plans d'action générés à la suite de déclarations de presque accidents | 58 | 56 | 57 | + 2 % |
| Nombre d'heures travaillées | 1 278 550 | 1 516 515 | 1 914 246 | + 26 % |
| Nombre de maladies professionnelles | 0 | 0 | 0 | stable |
| Taux d'absentéisme ⁽¹⁾ | | | | |
| <i>Les absences prises en compte sont : la maladie, les congés exceptionnels, les accidents de travail et de trajet, les congés paternité, les congés maternité, les congés pour enfant malade, les congés parentaux d'éducation et les congés sans solde.</i> | 2,4 % | 2,7 % | 3,6 % | + 0,9 pp |

(1) Les données d'absentéisme présentées couvrent 80,2 % de l'effectif moyen du Groupe, en raison de disparités dans la disponibilité ou la définition de cet indicateur au sein de certaines entités. Les entités couvertes sont les suivantes : GTT SA, Cryovision, OSE, Elogen, Ascenz Marorka France.

3.4.3.10 Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée [S1-15]

Tableau 17 – Congés familiaux

| | 2024 | | | 2025 | | | Variation |
|--|---------|---------|-------|--------|--------|-------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | |
| % de salariés ayant droit à des congés familiaux | 100,0 % | 100,0 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | stable |
| % de salariés ayant pris un tel congé | 6,0 % | 8,2 % | 6,5 % | 7,1 % | 9,8 % | 7,8 % | + 1,3 pp |

GTT garantit à l'ensemble de ses collaborateurs, dans l'ensemble de ses implantations, un accès équitable aux congés familiaux, conformément aux réglementations locales en vigueur et à ses engagements en matière

d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. GTT s'attache à promouvoir l'égalité d'accès à ces dispositifs et à accompagner ses collaborateurs dans l'exercice de leurs droits.

3.4.3.11 Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]

Tableau 18 – Écart de rémunération

| Entité | Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (rémunération fixe) | | |
|--------------------------|--|--------|-----------|
| | 2024 | 2025 | Variation |
| GTT SA | 1,7 % | 5,4 % | + 3,7 pp |
| Elogen | 5,1 % | 11,0 % | + 5,9 pp |
| OSE | 0,8 % | 5,0 % | + 4,2 pp |
| VPS | 21,5 % | 15,0 % | - 6,6 pp |
| Ascenz Marorka Singapour | 16,3 % | 22,8 % | + 6,5 pp |
| GTT Chine | 53,3 % | 52,8 % | - 0,5 pp |

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes désigne la différence de niveau moyen de rémunération entre les collaborateurs hommes et femmes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes.

L'écart communiqué dans le tableau ci-dessous tient compte des structures de rémunération spécifiques à chaque pays. Pour les filiales avec de faibles effectifs, l'écart reflète davantage l'hétérogénéité des postes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne concerne pas les filiales suivantes, en raison d'un effectif trop faible au 31 décembre 2025 : Ascenz Marorka France, Ascenz Marorka Islande, GTT Training, GTT SEA, GTT Middle East, GTT NA, Cryovision.

Tableau 19 – Ratio de la rémunération la plus élevée par rapport à la médiane

| | 2024 | | | 2025 | | | |
|--|-----------------|------------------|------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| | GTT SA | OSE | Elogen | GTT SA | OSE | Elogen | |
| Rémunération la plus élevée | 900 629 € (PDG) | 1 163 381 € (DG) | 68 940 176 339 € | 844 800 € | 70 009 € | 180 801 € | |
| Rémunération médiane | 89 221 € | 89 221 € | 56 171 59 029 € | 82 076 € | 52 263 € | 45 569 € | |
| RATIO DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE TOTALE DE LA PERSONNE LA MIEUX PAYÉE PAR RAPPORT AU NIVEAU MÉDIAN DE RÉMUNÉRATION ANNUELLE TOTALE (À L'EXCLUSION DE L'INDIVIDU LE MIEUX PAYÉ) | 10,09 | 13,04 | 1,23 | 2,99 | 10,29 | 1,34 | 3,97 |

Le ratio de la rémunération la plus élevée par rapport à la médiane ne concerne pas les filiales suivantes, en raison d'un effectif trop faible : Ascenz Marorka, GTT Training, GTT SEA, GTT Middle East, GTT NA, Cryovision, VPS. Le tableau ci-dessus tient compte de la dissociation des fonctions et la nomination d'un Directeur général en 2024. La méthodologie appliquée par GTT pour cette année tient compte des éléments de rémunération fixe et variable, des avantages en nature annualisés et des éléments exceptionnels pour le Directeur général. Pour la rémunération médiane des salariés, les éléments de rémunération correspondent aux éléments de rémunération fixe et variable, et aux mécanismes de partage de la valeur (participation, intéressement).

Les variations observées entre 2024 et 2025 s'expliquent par des facteurs propres à chaque entité. Pour GTT SA, la baisse de la rémunération médiane est notamment liée au transfert des contrats des collaborateurs expatriés en Chine vers l'entité locale. Pour OSE Engineering, la variation reflète une diminution de la rémunération variable en 2025, dans un contexte d'investissement soutenu en R&D ayant pesé sur les résultats de l'exercice.

Les deux tableaux ci-dessus n'incluent pas Danelec, les travaux d'intégration en cours de cette entité acquise courant 2025 permettront sa complète intégration au reporting de l'exercice 2026.

Tableau 20 – Participation, intéressement et épargne salariale

| (en millions d'euros) | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 * | Variation |
|------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|---------------|
| Participation | 5,9 | 5,1 | 4,7 | 6,3 | + 34 % |
| Intéressement | 2,2 | 2,2 | 4,7 | 4,5 | - 3 % |
| Abondement au plan d'épargne | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 1,6 | - 15 % |
| TOTAL | 9,1 | 9,1 | 11,3 | 12,4 | + 10 % |

* Montants versés en année 2025 au titre de l'année 2024.

Toutes les sociétés françaises de 50 salariés et plus ont l'obligation de dégager une réserve spéciale de participation afin d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise. GTT et ses filiales en France

(Elogen, Cryovision et OSE Engineering) ont également un accord d'intéressement. Toutes sont adhérentes au plan d'épargne Groupe qui propose une gamme de six fonds communs de placement.

3.4.3.12 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]

GTT dispose d'un dispositif structuré de recueil et de traitement des signalements – GTT Integrity Line – accessible à l'ensemble des collaborateurs et partenaires externes. Chaque signalement est instruit de manière confidentielle et impartiale par le Comité d'éthique, qui peut diligenter une investigation. Le cas échéant, le Comité sponsor valide les plans d'action et les porte à la connaissance de la Direction générale et/ou du Conseil d'administration. Si une violation est avérée, les mesures disciplinaires relèvent du département des ressources humaines. Ce dispositif, conforme à la loi Sapin II et certifié ISO 37001, témoigne de la volonté de GTT de traiter tout signalement avec rigueur, dans le respect des personnes concernées.

En 2025, deux signalements relatifs à des sujets sociaux ont été recensés et traités selon cette procédure. Aucun incident grave en matière de droits humains n'a été constaté, et aucune amende ou pénalité n'a été prononcée.

GTT demeure pleinement engagé dans la prévention des risques liés aux droits humains et aux impacts sociaux, en s'appuyant sur des politiques internes robustes et des mécanismes de vigilance appropriés pour garantir un environnement de travail respectueux et équitable. Pour plus d'informations, voir la section 3.4.2.1 *Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]* de ce présent rapport.

| | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|---|------|------|------|-----------|
| Nombre de signalements relatifs à des sujets sociaux (y compris harcèlement, discrimination, conditions de travail) | 1 | 0 | 2 | + 100 % |
| Montant des amendes, pénalités et indemnités résultant d'incidents et de plaintes (discrimination et harcèlement) | 0 € | 0 € | 0 € | - |
| Nombre d'incidents graves en matière de droits humains | - | - | - | - |

3.5 Conduite des affaires [ESRS G1]

ESRS G1

Conduite des affaires

Certifié ISO 37001 depuis 2018, GTT déploie un programme Éthique & Conformité et applique une politique de tolérance zéro envers toute forme de fraude ou de corruption.

Cette section présente les politiques et actions du Groupe en matière d'éthique des affaires, de prévention de la corruption, de gestion responsable des fournisseurs et de protection des données personnelles.

ENJEUX DE GOUVERNANCE

Éthique des affaires

2 impacts négatifs

3 risques

Achats responsables

1 opportunité

CHIFFRES CLÉS 2025

Certification ISO 37001

Renouvelée en 2025

95 %

Collaborateurs exposés, formés à l'anticorruption

65 %

Fournisseurs signataires du code de conduite

3.5.1 Gouvernance

3.5.1.1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [ESRS 2 GOV-1]

GTT a déployé un programme Éthique & Conformité conforme aux standards, textes et règlements internationaux, qui lui sont applicables, et articulé autour de trois piliers :

- la prévention et la lutte contre la corruption ;
- la protection des données personnelles ; et
- le respect des sanctions internationales, du contrôle des exportations et des mesures d'embargos.

Le Conseil d'administration, en particulier le Comité d'audit et des risques, supervise la définition et le déploiement de la stratégie du Groupe en matière d'éthique et de conformité afin de garantir le respect des meilleures pratiques. Il revoit, avec l'assistance des Commissaires aux comptes de la Société qui effectuent des diligences régulières sur l'ensemble du périmètre du programme, l'engagement de GTT en matière d'éthique et de conformité, en particulier dans le domaine de la lutte contre la corruption, du respect des sanctions internationales et la gestion des données personnelles. Il s'assure de l'intégration des enjeux éthiques dans la stratégie du Groupe et évalue annuellement la mise en œuvre de ces engagements.

Les membres du Conseil d'administration possèdent une expertise diversifiée et complémentaire, comprenant des compétences spécifiques en matière d'éthique, de conformité, et de gestion des risques. Cette expertise leur permet d'assurer un pilotage stratégique adapté aux enjeux complexes de GTT, notamment ceux liés à la lutte contre la corruption et à la protection des données personnelles.

Les dirigeants exécutifs du groupe GTT, incluant le Directeur général, le Comité exécutif, et l'ensemble des directeurs d'activités du Groupe, portent le programme Éthique & Conformité du Groupe. Ils en garantissent la bonne application dans les opérations,

notamment par la promotion d'une culture de « tolérance zéro » vis-à-vis de toutes formes de fraude et de corruption. Cette approche est régulièrement rappelée et renforcée par les instances dirigeantes.

Le Comité d'éthique, qui réunit le *Group Compliance Officer*, la responsable juridique Groupe, la responsable finance Groupe et le responsable des relations sociales, joue un rôle central dans l'évaluation et le traitement des signalements éthiques. Il veille à garantir un traitement impartial et confidentiel de chacun des signalements.

Le *Group Compliance Officer*, rattaché à la Secrétaire générale, est responsable de l'élaboration des politiques et procédures Compliance du Groupe ainsi que de leur déploiement effectif dans toutes les entités. Il s'appuie sur un réseau interne pour relayer et surveiller l'application des politiques. Le *Group Compliance Officer* dispose d'une expertise approfondie en matière de conformité et de gestion des risques, complétée par une connaissance spécifique des standards internationaux et des réglementations locales applicables.

Le *Data Privacy Officer*, rattaché au *Group Compliance Officer*, est chargé de garantir la conformité des opérations du Groupe avec les exigences légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles. Il veille notamment à ce que le registre des Traitements des données personnelles des entités du Groupe soit tenu à jour, et accompagne les équipes dans la mise en œuvre de projets structurants impliquant le traitement de ces données.

Ainsi, l'organisation de GTT assure une gouvernance robuste et une intégration approfondie des principes éthiques et de conformité dans l'ensemble de ses activités, en s'appuyant sur des compétences et des processus spécifiques pour prévenir les risques, promouvoir une culture éthique, et garantir le respect de l'ensemble des normes et standards en matière d'Éthique & Conformité.

3.5.2 Gestion des impacts, risques et opportunités

3.5.2.1 Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels [ESRS 2 IRO-1]

Le groupe GTT conduit une analyse systématique et détaillée de ses impacts, risques, et opportunités en lien avec la conduite des affaires. Cette approche repose sur une méthodologie robuste, intégrant les spécificités géographiques, économiques et réglementaires des marchés dans lesquels le Groupe opère.

En 2024, GTT a réalisé un exercice de double matérialité basé sur ses travaux de cartographie des risques de corruption réalisés en 2023, en collaboration avec un expert indépendant. Cette démarche a permis d'identifier les scénarios de risques critiques, incluant notamment :

- les risques de corruption, en particulier dans les filiales opérant sur des marchés émergents ou hors cœur de métier ;
- les risques de non-conformité liés à la protection des données personnelles (RGPD) ;
- les enjeux relatifs aux contrôles à l'export et aux sanctions internationales.

Pour chaque risque identifié, des plans d'action prioritaires ont été définis et mis en œuvre, avec un suivi trimestriel assuré par le *Group Compliance Officer*.

À la suite de l'acquisition du Groupe Danelec intervenue en 2025 et afin de se conformer pleinement aux exigences réglementaires applicables, un nouvel exercice de cartographie des risques de corruption a été engagé en janvier 2026. GTT évalue également les particularités des marchés où le Groupe opère, en tenant compte des réglementations locales, souvent variables et complexes, qui influencent directement ses opérations. Le Groupe évalue également les dynamiques sectorielles, telles que les innovations technologiques et les évolutions concurrentielles, pour anticiper les opportunités et les risques stratégiques.

Cette évaluation permet de s'adapter aux conditions culturelles et économiques locales tout en alignant les pratiques du Groupe avec les exigences réglementaires internationales.

Le processus d'identification des impacts, risques et opportunités est celui décrit à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]*.

| Enjeux ESG | Impacts, Risques et Opportunités | Effets actuels/ attendus | Chaîne de valeur | Horizon temporel | Description |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------|------------------|---|
| Éthique des affaires | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Impact négatif sur la Société en cas de manquement aux obligations éthiques (incl. corruption) |
| | Impact négatif | Potentiel | Opérations propres | Invariable | Atteinte à la sécurité et/ou aux droits des lanceurs d'alerte en l'absence de politiques et mesures de protection |
| | Risque | - | Opérations propres | Court terme | Atteinte à la réputation en cas de pratiques non-éthiques, de suspicions ou cas avérés de corruption, ou de non-conformité aux réglementations en matière d'éthique des affaires |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Poursuites judiciaires et coûts associés (amendes, frais de justice, coûts de mise en conformité) en cas de pratiques contraires à l'éthique des affaires ou au non-respect des réglementations |
| | Risque | - | Opérations propres | Moyen terme | Risque d'exécution en cas de non-respect des mesures anti-corruption et anti-fraude : perte de parts de marché/crédibilité et incidence sur la continuité des opérations |
| Achats responsables | Opportunité | - | Opérations propres | Long terme | Amélioration de la résilience des activités grâce aux actions mises en œuvre pour renforcer la relation avec les fournisseurs clés et les fidéliser |

3.5.3 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]

La culture d'entreprise appliquée à la conduite des affaires de GTT repose principalement sur le dispositif Éthique et Conformité du Groupe dont les objectifs principaux sont d'encadrer les pratiques en matière de conduite des affaires, de soutenir la mission et les engagements envers les parties prenantes et de protéger le Groupe.

GTT a déployé un programme complet et structuré en matière de lutte contre la corruption, reflétant ses engagements ainsi que ses droits et obligations. GTT a ainsi conçu un référentiel, des politiques et des procédures qui définissent ses principes, ses orientations générales, ainsi que ses modes opératoires. Le programme se décline sous différentes formes, incluant Chartes, Codes de conduite et guides pratiques, visant à préciser et encadrer les règles applicables à l'ensemble de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, notamment en matière de lutte contre la corruption, d'évaluation des tiers, de gestion des conflits d'intérêts, de cadeaux et marques d'hospitalité ainsi que d'opérations de don, parrainage et de mécénat et de lobbying.

La culture d'entreprise en matière d'Éthique & Conformité est portée au plus haut niveau par la Direction générale et relayée de manière régulière par le Département Compliance à travers des campagnes de communication ciblées et l'organisation d'événements.

La Direction générale exprime ainsi son engagement dans de nombreuses déclarations et communications, notamment lors de chaque *Townhall* réunissant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. En décembre 2025, le Groupe a organisé la Semaine de la Compliance à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre la corruption, à laquelle le Directeur général a apporté son soutien en rappelant lors d'une allocution dédiée l'importance de la Compliance et de l'Éthique des affaires dans les opérations du Groupe.

Le programme Éthique & Conformité

Le programme Éthique & Conformité s'articule autour d'une charte éthique et de procédures internes. La charte éthique précise les règles qui guident GTT dans la conduite de ses activités et détaille ses engagements à l'égard de l'ensemble des parties prenantes, internes comme externes. À travers cette charte éthique, GTT affirme son attachement en faveur d'une culture respectueuse des normes en vigueur dans chacun des pays où il opère.

Cette charte précise les règles éthiques essentielles qui doivent être, pour chacun, une référence en matière de comportements, qu'ils soient collectifs ou individuels. Elle rappelle les règles de conduite à adopter et illustre leur mise en œuvre au quotidien, en cohérence avec la raison d'être et les valeurs du Groupe.

Élaborée en référence aux normes internationales et législations clés, telles que la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, la loi Sapin II, le *UK Bribery Act* et le *Foreign Corrupt Practices Act*, et sous la responsabilité du Directeur général du groupe GTT, la charte éthique a été refondue et déployée fin 2024.

La charte éthique s'applique à l'ensemble des parties prenantes internes, notamment aux collaborateurs salariés, qu'ils soient permanents ou temporaires, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès de GTT. Elle encadre leurs interactions avec l'ensemble des partenaires actuels et potentiels du Groupe. En outre, la charte est également communiquée aux parties prenantes externes afin d'assurer une compréhension et une adhésion partagée des principes éthiques du Groupe.

Pour en assurer une large accessibilité, la charte éthique (disponible dans plusieurs langues y compris en chinois et coréen) est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes, internes comme externes, *via* les sites Internet et Intranet du groupe GTT.

Le Groupe a mis en place un dispositif de sanctions applicable en cas de violation avérée des procédures internes ou des règles énoncées dans sa Charte éthique. Lorsqu'une situation est portée à son attention, si les conditions de recevabilité sont remplies, le Comité d'éthique peut décider de l'ouverture d'une investigation afin d'établir les faits et de déterminer si un manquement est effectivement caractérisé. Si la violation est confirmée à l'issue de cette analyse, la décision relative à l'éventuelle sanction disciplinaire ainsi que les éventuelles poursuites judiciaires relèvent de la Direction Générale, avec le support des directions concernées.

Sensibilisation et formation

La communication interne fournit aux collaborateurs des informations essentielles sur l'engagement de GTT en faveur de l'intégrité, tout en sensibilisant et en renforçant la compréhension du programme Éthique et Conformité. Le groupe GTT a créé une page intranet dédiée sur son intranet donnant accès aux ressources (procédures, contacts utiles, sites, etc.) à tous les collaborateurs afin d'apporter des réponses à leurs situations éthiques.

Cette page permet aux collaborateurs du Groupe de signaler tout comportement contraire à ses valeurs et plus globalement aux principes énoncés dans la charte Éthique du Groupe, dont ils sont témoins,

Procédures du Groupe

Afin de renforcer son programme d'Éthique et de Conformité, le groupe GTT a établi des procédures spécifiques sur l'évaluation des tiers, les conflits d'intérêts, les signalements, les cadeaux et marques d'hospitalité, les activités de dons, de parrainage et de mécénat, et le *lobbying* et la participation dans des associations professionnelles.

Procédure sur la prévention des conflits d'intérêts

GTT a mis en place une procédure visant à identifier et traiter les conflits d'intérêts potentiels rencontrés par chaque collaborateur du groupe GTT dans l'accomplissement de sa mission, comprenant

et de les tenir informés sur les nouvelles procédures compliance. À travers la newsletter « GTT Link », GTT diffuse régulièrement des messages en lien avec l'éthique et la conformité.

Au cours de l'année 2025, le Groupe a mené plusieurs opérations de communication interne consacrées aux thématiques d'Éthique et de Conformité. En mars et en octobre 2025, des événements dédiés à la Charte Éthique ont été organisés, réunissant à chaque édition plus de 200 collaborateurs et témoignant d'un fort niveau d'adhésion. Ces actions de sensibilisation ont pris la forme d'une série de questions portant sur chacun des thèmes de la charte éthique, proposées à travers de mises en situation et de cas pratiques invitant les participants à réfléchir aux comportements attendus. À l'issue de chaque événement, les trois collaborateurs ayant obtenu les meilleurs résultats ont été récompensés par un prix symbolique, valorisant ainsi leur engagement en faveur des principes éthiques du Groupe.

En décembre 2025, à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre la corruption, le Groupe a également organisé la Semaine de la Compliance, constituant la principale campagne annuelle de communication interne sur ces sujets. Cet événement a donné lieu à une intervention de la Direction générale, à l'organisation de plusieurs animations ludiques autour des procédures de compliance ainsi qu'à la tenue de la tombola annuelle. Ces initiatives ont suscité une participation significative et démontré un niveau d'engagement particulièrement élevé des collaborateurs.

La communication externe est également un moyen utilisé, visant à informer les parties prenantes au sujet de l'intégrité du Groupe GTT et de la mise en œuvre du programme Éthique et Conformité.

Chaque année, une campagne de sensibilisation et de formation obligatoire pour tous les collaborateurs du groupe GTT est organisée, dans le but de garantir que tous les salariés sont formés sur les sujets liés à l'Éthique et la Conformité. Plusieurs programmes de sensibilisation et de formation sont dispensés tout au long de l'année en fonction du niveau d'exposition au risque de corruption des collaborateurs. Les salariés considérés comme exposés au risque de corruption — à savoir ceux qui, dans le cadre de leurs fonctions, disposent d'un pouvoir de décision, tels que les membres de la Direction générale, les membres du Comité exécutif ou encore les directeurs de département, sans que cette liste soit exhaustive — sont tenus de suivre une formation anticorruption en présentiel tous les deux ans.

Au 31 décembre 2025, 94,9 % des collaborateurs exposés et 95,1 % des collaborateurs non exposés au risque de corruption sous contrat GTT SA à former ont suivi leur programme de formation respectif (voir section 3.5.7.2 *Formation*).

Plusieurs formations spécifiques sont également proposées :

- un module sur les contrôles comptables anti-corruption a été préparé et délivré auprès des collaborateurs du département finance afin de les sensibiliser sur les risques spécifiques ;
- le programme Éthique et Conformité intègre également une formation spécifique sur le risque pénal à destination des dirigeants du Groupe.

une sensibilisation des collaborateurs ciblée sur les situations à risque. En outre, une campagne annuelle de déclaration des conflits d'intérêts est organisée à destination des collaborateurs dont les fonctions ont été identifiées comme exposées au risque de corruption.

Destinée aux collaborateurs de GTT et accessible *via* l'Intranet, cette procédure a pour objectif de les aider à reconnaître et à gérer les situations de conflits d'intérêts potentiels ou avérés.

Procédure de recueil et traitement des signalements

GTT a instauré une procédure de recueil et traitement des signalements décrivant le dispositif de réception, d'analyse, d'investigation et de traitement des signalements reçus *via* les différents canaux :

- plateforme d'alerte externalisée ;
- adresse e-mail dédiée ;
- courrier au *Group Compliance Officer*.

Cette procédure, mise à la disposition des collaborateurs du Groupe ainsi qu'à ses partenaires commerciaux, personnes physiques ou morales (collaborateurs externes, prestataires, sous-traitants, fournisseur, etc.), ou plus généralement toute partie prenante du Groupe, quelle que soit son implantation géographique, a pour objet de permettre de signaler tout événement ou information impliquant la violation des lois et règlements applicables, des normes et principes énoncés dans la charte éthique du Groupe, et/ou de toute procédure interne du Groupe.

La procédure a fait l'objet d'une mise à jour en 2025, incluant notamment une réécriture en langage clair, une clarification du rôle du Comité d'éthique et du Comité sponsor dans le traitement des signalements, ainsi que l'intégration de la plateforme d'alerte externalisée dans le dispositif afin d'en renforcer l'accessibilité et la traçabilité.

Les membres du Comité d'Éthique sont formés par le *Group Compliance Officer* au traitement des signalements, conformément aux règles en vigueur (Loi Sapin II, Loi Wasserman et la Directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des lanceurs d'alerte), ainsi qu'à la conduite des enquêtes internes. Un guide de l'auditeur interne leur est remis à cet effet ; il est également mis à disposition de toute personne invitée par le Comité d'éthique à conduire des vérifications ou des entretiens dans le cadre d'une enquête.

Afin d'encourager les signalements, ce dispositif repose sur des principes clés, notamment ; la protection de la confidentialité de l'identité de la personne qui effectue le signalement, la protection de la présomption d'innocence de la personne ciblée par le signalement, la protection de la personne qui effectue un signalement de bonne foi et qui remplit les conditions prévues à l'article 6 de la loi Sapin II contre toute forme de rétorsion, représailles et la protection des données personnelles. Ce dispositif offre la possibilité à l'auteur du signalement de ne pas communiquer son identité et de faire un signalement de manière anonyme.

Depuis 2018, GTT est certifié ISO 37001, confirmant la qualité de son dispositif. Conforme à la loi Sapin II, la Convention européenne sur la protection des lanceurs d'alertes et à la loi Wasserman, ce système de management s'inscrit dans la démarche éthique du Groupe. Il vient compléter les autres mécanismes de signalement éthique ouverts à tous les collaborateurs ainsi qu'à toute personne extérieure au Groupe et accessible *via* les sites Internet et Intranet du groupe GTT.

Le dispositif de recueil et de traitement des signalements est mis en œuvre et suivi à l'échelle du Groupe par deux Comités :

- **Le Comité d'éthique** est le responsable de la bonne application de cette procédure. Il est le destinataire des signalements et l'administrateur de la plateforme de recueil et de traitement des signalements externalisée. Il est composé de quatre membres permanents, non-membres du Comité exécutif. Dans le cadre de cette fonction, chacun de ses membres est indépendant ;
- **Le Comité sponsor** a pour rôle de valider les plans d'actions et les recommandations faites par le Comité d'éthique à l'issue du traitement d'une alerte, et de les porter le cas échéant, à la connaissance de la Direction générale, du Comité exécutif et/ou du Conseil d'administration selon la nature des faits visés par le signalement et de l'impact potentiel sur le Groupe. Il est composé de trois membres permanents, tous membres du Comité exécutif : le Secrétariat général, la Finance, et les Ressources humaines. Dans le cadre de cette fonction, chacun de ses membres est indépendant.

La restitution des résultats du traitement des alertes professionnelles fait l'objet d'un suivi structuré et transparent. Chaque année, un bilan annuel est présenté aux membres du Comité exécutif ainsi qu'au Comité d'audit et des risques. Ce rapport synthétise notamment le nombre total d'alertes reçues au cours de l'exercice précédent, la nature des allégations, le nombre d'alertes qualifiées comme recevables, ainsi que la nature des enquêtes diligentées pour les signalements jugés fondés. Il précise également les conclusions des investigations menées, en indiquant si les allégations ont été validées ou invalidées, et le cas échéant, si des mesures disciplinaires ou correctives ont été prises.

Ce dispositif, dans lequel chaque signalement est instruit de manière confidentielle et impartiale par le Comité d'éthique dans le respect des délais légaux applicables, contribue à renforcer la gouvernance, la conformité et la culture d'éthique au sein du Groupe.

Procédure sur cadeaux et marques d'hospitalité

GTT a mis en place une procédure visant à encadrer les pratiques en matière de cadeaux et marques d'hospitalité offerts et/ou reçus. Cette procédure a pour objectif de s'assurer que ces pratiques présentent un caractère légitime et proportionné, afin qu'elles ne soient pas détournées à des fins de corruption ou de trafic d'influence. À ce titre, cette procédure précise quand les cadeaux et les marques d'hospitalité peuvent être offerts ou acceptés et quelles sont les exigences en matière d'enregistrement.

Cette procédure a fait l'objet d'une mise à jour en 2025, intégrant notamment une révision des seuils applicables et l'ajout de critères d'acceptabilité des cadeaux et invitations, afin de renforcer le cadre d'évaluation et d'assurer une meilleure prévention des risques de corruption et de conflits d'intérêts.

Procédure de don, parrainage et de mécénat

Afin de garantir le caractère légal et éthique des activités de don, de parrainage et de mécénat et ainsi atténuer les risques de corruption et d'atteinte à la réputation, le groupe GTT a mis en place en 2025 une procédure de don, parrainage et de mécénat. Cette procédure encadre de manière stricte les engagements du Groupe afin de garantir leur cohérence avec ses valeurs et sa stratégie de responsabilité sociétale. Elle définit notamment les catégories d'activités susceptibles d'être soutenues, en privilégiant les organisations dont la mission est de créer des opportunités pour la jeunesse, notamment à travers l'éducation, l'insertion professionnelle et sociale, ainsi que le développement de carrières professionnelles durables. À l'inverse, la procédure précise clairement les situations dans lesquelles le Groupe se refuse d'apporter son soutien, notamment aux organisations pratiquant toute forme de discrimination envers les populations, aux causes politiques, aux candidats et à leurs partis, ainsi qu'aux équipes sportives locales, régionales ou nationales. Les activités de don, de parrainage et de mécénat sont régies par des pratiques solides, notamment une évaluation de risque ainsi que des diligences spécifiques. Cette approche vise à assurer la transparence, l'intégrité et l'impact positif des actions de soutien du Groupe.

Procédure lobbying et association professionnelles

Le groupe GTT appartient à plusieurs associations professionnelles afin d'échanger avec les acteurs du secteur, contribuer aux réflexions de la filière et défendre ses positions dans les débats techniques, économiques et réglementaires. Si ces participations renforcent son expertise et son influence, elles peuvent également comporter des risques tels que le partage d'informations sensibles, les conflits d'intérêts ou le non-respect des obligations de transparence.

La procédure *lobbying* et associations professionnelles mise en place en 2025 vise à encadrer les activités de *lobbying* et les adhésions aux associations professionnelles afin d'assurer une gestion transparente, conforme et sécurisée, tout en améliorant la cohérence des relations avec les institutions publiques et les organismes représentatifs.

La procédure a également pour objectifs de clarifier les responsabilités et obligations réglementaires (notamment celles liées à la représentation d'intérêts), de prévenir les risques liés au partage d'informations

sensibles et d'assurer la traçabilité des adhésions grâce à un registre centralisé permettant de suivre les contributions financières, les engagements contractuels et les bénéficiaires internes.

3.5.4 Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]

Procédure d'évaluation des tiers

La charte éthique est complétée et étayée par des procédures et politiques spécifiques. En particulier, les parties prenantes à des projets d'investissements, les consultants commerciaux et les fournisseurs les plus importants font l'objet de procédures *ad hoc*, prévoyant des diligences préalables, ainsi que des actions préventives renforcées, telles que l'insertion de clauses contractuelles standard pour s'assurer du respect des exigences et des standards du Groupe en matière d'intégrité incluant des pénalités ou des droits de résiliation automatique en cas de non-respect.

Le programme Éthique & Conformité de GTT prévoit l'évaluation systématique des tiers (principalement, fournisseurs référencés ou majeurs, directs ou indirects, sous-traitants, partenaires, clients) avant la contractualisation des relations. La procédure d'évaluation des tiers décrit le processus d'évaluation et d'approbation des tiers avec lesquels le groupe GTT souhaite entrer en relation d'affaires, à travers une évaluation de risque ainsi que des diligences spécifiques.

L'évaluation du risque applicable à un tiers est réalisée sur la base de critères objectifs, notamment le pays d'enregistrement du tiers, le pays de réalisation de la prestation (achat ou vente), le type de partenariat envisagé avec ce tiers et la structure de son actionnariat. Sur la base de cette évaluation, des diligences spécifiques plus ou moins approfondies vont être réalisées, à l'issue desquelles et en fonction des résultats de celles-ci une validation du tiers par le département compliance pourra être accordée.

Le *Group Compliance Officer* peut également décider de mesures spécifiques à mettre en place vis-à-vis d'un tiers, telles que :

- la mise en place d'une veille régulière, à travers la vérification quotidienne de l'absence de sanction prononcée à l'encontre de ce tiers ;

Dispositif d'évaluation RSE des fournisseurs

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, GTT renforce la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le processus de sélection de ses fournisseurs. Ces critères sont intégrés aux grilles d'évaluation des appels d'offres établis par la procédure achats et sont ajustés selon la nature des achats (pondération RSE sur la note globale, seuils, etc.).

Adhésion à la plateforme EcoVadis

En 2025, GTT a adhéré à la plateforme EcoVadis afin de disposer d'un cadre structuré et reconnu pour évaluer la performance RSE de ses fournisseurs. Cette adhésion répond à un double objectif : objectiver l'évaluation des pratiques ESG des fournisseurs sur la base d'une méthodologie tierce et indépendante, et accompagner ces derniers dans une démarche d'amélioration continue. À cette occasion, le Groupe a mis à disposition sur la plateforme une charte détaillant les critères faisant l'objet d'une attention particulière, notamment les émissions de CO₂ et l'éthique dans les affaires.

Critères d'évaluation des fournisseurs

La note RSE attribuée aux fournisseurs *via* EcoVadis repose sur quatre axes clés :

- Qualité et gouvernance : analyse de l'organisation, des processus et des contrôles mis en place ;

- l'insertion de clauses contractuelles spécifiques de manière à protéger le Groupe, par exemple des clauses d'audits réguliers ou des clauses de revoyure, voire la suspension ou l'arrêt des discussions.

La politique d'achats responsables de GTT se traduit par des procédures achats qui couvrent notamment, les processus des appels d'offres, de référencement fournisseurs ainsi que d'amélioration continue des fournisseurs récurrents avec l'évaluation fournisseurs sur la plateforme EcoVadis, à laquelle GTT a souscrit en 2025.

En outre, dans le cadre de projets d'acquisitions, cessions ou prises de participation (même minoritaires), une procédure spécifique de *due diligence* éthique et conformité des sociétés (vendeurs et cibles) permet d'analyser les éventuels risques en amont, ainsi que les éventuelles actions correctives à prendre lors du déploiement subséquent du programme éthique du Groupe. Cette procédure a systématiquement été mise en œuvre lors des projets examinés par le Groupe, notamment dans le cadre des prises de participation réalisées par GTT Ventures en 2025.

Enfin, une procédure particulière est applicable en cas de recours par toute société du Groupe à des consultants commerciaux, prévoyant notamment (i) une évaluation approfondie avant la conclusion du contrat, (ii) le recours à un modèle de contrat *ad hoc* et (iii) des revues régulières de l'exécution du contrat. Élaborée en référence aux normes internationales et législations clés, telles que la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption et la loi Sapin II, et sous la responsabilité du *Group Compliance Officer* du groupe GTT, ce document est destiné aux collaborateurs du groupe GTT *via* son Intranet.

- Engagement sociétal : évaluation de l'impact et des initiatives sociales liées à la mission ;
- Performance environnementale : prise en compte des pratiques visant à réduire l'empreinte écologique ;
- Politique sociale et éthique : analyse des engagements du fournisseur en matière de conditions de travail, de diversité et d'éthique des affaires.

Formation des acheteurs et lancement de la campagne d'évaluation

Pour garantir l'appropriation de cette démarche, l'ensemble des acheteurs du Groupe a été formé en 2025 à l'utilisation de la plateforme EcoVadis, afin d'intégrer l'évaluation RSE dans la sélection et le suivi des fournisseurs. Une première campagne d'évaluation a été lancée auprès des fournisseurs stratégiques, avec l'objectif de renouveler cette évaluation tous les trois ans. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'accompagnement des fournisseurs existants sur le long terme.

Engagement en faveur des achats durables

En 2025, les appels d'offres initiés dans le cadre des travaux de rénovation du siège de GTT ont intégré des critères relatifs au traitement des déchets, l'utilisation de matériaux éco-responsables et la maîtrise des émissions carbone.

Enfin, GTT veille à instaurer une relation équitable avec ses fournisseurs en appliquant une politique de paiement transparente et rigoureuse. Afin de prévenir les retards de paiement, un suivi spécifique est mis en place pour assurer le respect des délais et éviter d'éventuelles tensions financières au sein de la chaîne d'approvisionnement.

3.5.5 Prévention et détection de la corruption [G1-3]

Procédure de prévention et détection de la corruption

Les dirigeants exécutifs du groupe GTT, incluant le Directeur général, le Comité exécutif, et l'ensemble des directeurs d'activités ou de filiales du Groupe, portent le programme Éthique & Conformité du Groupe dont ils garantissent la bonne application dans les opérations du Groupe. Le suivi du respect des procédures compliance dans l'ensemble des entités du Groupe est réalisé à travers de revues périodiques s'inscrivant dans le cadre des dispositifs de contrôle interne et d'audit interne et externe. Un compte-rendu annuel de ces revues est présenté aux instances de gouvernance et de Direction du Groupe.

GTT a mis en œuvre une politique de « tolérance zéro » pour toutes formes de fraude et de corruption, qui est régulièrement rappelée par les instances dirigeantes du Groupe.

Le programme Éthique & Conformité débute dès l'arrivée des collaborateurs au sein du Groupe, à qui il est remis la charte éthique, la procédure de recueil et traitement des signalements et la procédure sur les conflits d'intérêts.

À la suite, dans le cadre de son parcours d'arrivée, chaque collaborateur est tenu de suivre un *e-learning* de sensibilisation au programme

Éthique & Conformité, qui reviendra sur chacune des procédures conformité le composant.

Le programme Éthique & Conformité est également complété par des procédures spécifiques, relatives aux paiements de facilitation, aux cadeaux et marques d'hospitalité ainsi qu'aux opérations de don, de parrainage et de mécénat dans le cadre des relations d'affaires du Groupe. Conformément à la loi Sapin II, cette démarche vise à encadrer ces pratiques et à s'assurer qu'elles ne soient pas perçues comme des tentatives de corruption ou de trafic d'influence. Ces procédures s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du groupe GTT. L'intégralité des procédures conformité est disponible sur le site Intranet de chacune des entités du Groupe, en français et en anglais. La charte éthique, la procédure de recueil des alertes éthiques ainsi que le Code de conduite des fournisseurs sont eux accessibles sur le site Internet du Groupe. Ces documents disponibles en français et en anglais devraient bientôt être également traduits en chinois et en coréen, permettant une meilleure assimilation dans les pays où le Groupe opère.

Cartographie des risques de corruption

L'exposition de GTT aux risques de corruption fait l'objet d'une mise à jour régulière, au moins tous les trois ans et à l'occasion de tout évènement significatif affectant la structure ou les activités du Groupe, de la cartographie des risques de corruption. La dernière a été effectuée en 2023 sur la totalité du périmètre du Groupe. Celle-ci a permis d'identifier des scénarios de risques prioritaires appelant la mise en place de plans d'actions visant notamment à renforcer (i) les contrôles anti-corruption en place et (ii) le déploiement effectif du programme anti-corruption dans les filiales du Groupe, notamment à travers le renforcement du programme de formation

aux risques de corruption adapté au degré d'exposition au risque. L'ensemble des plans d'action définis à l'issue de cet exercice a été mis en œuvre à fin 2025. Ces actions ont principalement porté sur le renforcement des procédures relatives aux achats, l'encadrement des activités de *lobbying* ainsi que la mise à jour et la diffusion de la charte éthique du Groupe.

À la suite de l'acquisition du groupe Danelec intervenue en 2025 et afin de se conformer pleinement aux exigences réglementaires applicables, un nouvel exercice de cartographie des risques de corruption a été engagé en janvier 2026.

Dispositif de contrôle interne Conformité

En 2025, le Groupe a entrepris la mise en place d'un dispositif structuré de contrôle interne dédié à la Conformité, visant à renforcer la maîtrise des risques, notamment en matière de lutte contre la corruption. Dans ce cadre, un référentiel des contrôles financiers et non financiers a été élaboré. Ce référentiel recense l'ensemble des contrôles clés issus des procédures conformité ainsi que ceux provenant d'autres départements dont les activités entrent dans le champ d'application des dispositifs de prévention et de détection de la corruption. Les contrôles clés identifiés sont regroupés autour de six thématiques : l'engagement de l'instance dirigeante, la cartographie

des risques de corruption, la charte éthique et les procédures conformité associées, la formation, l'évaluation des tiers, ainsi que le dispositif d'alertes professionnelles et de sanctions disciplinaires. Au total, le référentiel comprend plus d'une vingtaine de contrôles clés conformité. Il vise à assurer une meilleure traçabilité, une harmonisation des pratiques de contrôle et un suivi plus efficace de l'application des mesures prévues par les politiques et procédures du Groupe. Le déploiement effectif de ce dispositif de contrôle interne compliance est prévu pour 2026.

Lutte contre l'évasion fiscale

GTT a retenu des règles fiscales applicables à l'ensemble des pays et tient compte des règles d'éthique du Groupe. En tant que groupe international, GTT s'acquies des impôts, taxes, et droits, dans ses pays d'implantation. GTT applique avec rigueur les règles fiscales

et veille à être en conformité avec la réglementation locale, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. Le Groupe ne dispose d'implantations à l'étranger que dans l'objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels.

3.5.6 Confidentialité et protection des données personnelles

Le Groupe GTT répond aux exigences du Règlement général sur la protection des données (« RGPD »).

GTT considère que le déploiement mondial d'une stratégie numérique doit impérativement concilier les objectifs économiques et le respect des droits fondamentaux des personnes, tels que le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée.

Une gouvernance dédiée comprenant un Responsable Groupe de la protection des données (*Data Protection Officer* – DPO) et un expert RGPD externe est en place, sous la responsabilité du *Group Compliance Officer*. GTT a également mis en place au sein du Groupe une organisation, des flux de travail et des contrôles

qui respectent les obligations découlant du RGPD et des réglementations relatives à la protection et à la confidentialité des données, notamment :

- des campagnes de formation et de sensibilisation, en particulier, une formation spécifique pour gérer les enjeux majeurs en matière de protection des données est obligatoire pour les collaborateurs du Groupe en Europe et pour les fonctions clés ;
- des registres de traitement ;
- une politique de confidentialité des données internes ;
- un mécanisme de gestion des violations de données et un processus de notification.

3.5.7 Indicateurs et cibles

3.5.7.1 Cas de corruption [G1-4]

À ce jour, le groupe GTT n'a fait l'objet d'aucune condamnation, amende ou pénalité pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption ou pour des actes de corruption comme le présente le tableau ci-dessous.

| | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|---|------|------|------|-----------|
| Nombre de cas de corruption | 0 | 0 | 0 | - |
| Montant des amendes, pénalités et indemnités résultant d'infractions en matière de corruption | 0 € | 0 € | 0 € | - |

3.5.7.2 Formation

Formations en matière de lutte contre la corruption

| | 2024 | | 2025 | |
|--|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|
| | Personnel Exposé * | Personnel Non Exposé * | Personnel Exposé * | Personnel Non Exposé * |
| Participants : | | | | |
| • Total | 142 | 451 | 157 | 427 |
| • Total ayant participé | 127 | 369 | 149 | 406 |
| Format et durée : | | | | |
| • Formations en présentiel | oui | non | oui | non |
| • Formation à distance | oui | oui | oui | oui |
| Thèmes abordés : | | | | |
| • Définition de la corruption | oui | oui | oui | oui |
| • Procédures en matière de suspicion/détection | oui | oui | oui | oui |

* *Personnel sous contrat GTT SA.*

Pour plus d'informations sur les formations dispensées aux collaborateurs du Groupe, voir la section 3.5.3 *Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (G1-1)*.

3.6 Performance extra-financière

3.6.1 Notation ESG

GTT fait l'objet de notations extra-financières par plusieurs agences spécialisées. Ces évaluations permettent aux investisseurs et parties prenantes d'apprécier la performance du Groupe en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

| | 2023 | 2024 | 2025 | Commentaire |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|---|
| MSCI | BBB | BBB | BBB | MSCI ESG évalue les entreprises sur une échelle AAA-CCC selon leur secteur d'activité, au regard des enjeux ESG les plus pertinents pour leurs activités. En 2025, GTT a maintenu sa note « BBB ». |
| Sustainalytics | 18.8 <i>low risk</i> | 18 <i>low risk</i> | 17,5 * <i>low risk</i> | La notation Sustainalytics évalue le niveau de risque financier lié aux facteurs ESG. En 2025, la notation de risque ESG s'est améliorée pour atteindre 17,5 soit un faible niveau de risque (<i>low risk</i>), classée 5* sur 105 entreprises de son secteur. |
| Ethifinance | 48/100 | 54/100 | 62/100 | EthiFinance ESG Ratings évalue les entreprises selon un référentiel d'environ 140 critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes Externes (ESG-PPE). En 2025, EthiFinance a fait évoluer sa méthodologie de notation et a recalculé rétrospectivement les scores des années précédentes. Sur cette nouvelle base, GTT a atteint 62/100 en 2025 (+ 8 points), avec une progression sur les piliers Environnement, Gouvernance et Parties Prenantes. Aucune controverse significative n'a été identifiée. |
| ISS | C+ <i>prime</i> | C+ <i>prime</i> | C+ <i>prime</i> | GTT a maintenu son statut Prime en 2025, récompensant entre autres ses actions en matière de transparence et de durabilité au sein de son secteur d'activité. |
| CDP Climat | B | B | B | En 2025, GTT a répondu au questionnaire Climat de l'agence CDP et a reçu la note « B » pour la quatrième année consécutive. |
| Global Compact | n/a | CoP disponible | CoP disponible | Membre du Global Compact depuis 2023, GTT a soumis sa Communication sur le Progrès (CoP) au Pacte Mondial en 2025, en ligne avec son engagement de transparence envers ses parties prenantes. |

* Notation à la date de publication du présent document

3.7 Informations additionnelles

En 2024, le Conseil d'administration de GTT a approuvé la première feuille de route RSE du Groupe, à l'issue de travaux initiés fin 2022 pour actualiser la stratégie de durabilité de l'entreprise et répondre aux attentes des parties prenantes.

Structurée autour de trois axes, neuf engagements et 24 indicateurs-clés, la feuille de route 2024-2026 constitue un outil de pilotage stratégique

illustrant l'engagement du Groupe dans sa démarche RSE. L'année 2025 a été marquée par la poursuite et le renforcement des actions engagées en 2024.

Le tableau ci-dessous synthétise les résultats de cette deuxième année de mise en œuvre de la feuille de route de GTT.

Axe 1 – Réduire l'impact climatique et décarboner le secteur maritime

Engagement 1 – Réduire l'impact climatique de nos activités

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence ^(*) | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|--|--|--------------------|------------------------------------|----------|----------|---------------|---------------|
| Réduction des émissions <i>scope 1</i> | Tonnes de CO ₂ eq <i>scope 1</i> émises | 2021 | 1 037 | - 55 % | 2033 | 680 | 686 |
| Réduction des émissions <i>scope 2</i> | Tonnes de CO ₂ eq <i>scope 2</i> émises | 2021 | 522 | - 55 % | 2033 | 122 | 252 |
| Réduction des émissions <i>scope 3</i> | Tonnes de CO ₂ eq <i>scope 3</i> restreint émises | 2021 | 12 237 038 | - 33 % | 2033 | 11 418 667 | 14 498 503 |

* Valeurs de référence actualisées dans le cadre de la revue méthodologique réalisée en 2025, plus d'informations disponibles dans la section 3.2.5.4.

Engagement 2 – Décarboner le secteur maritime

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|--|---|--------------------|---------------------|-------------------------------|----------|---|----------------------------|
| Se doter d'une méthodologie robuste d'évaluation de notre contribution à la décarbonation de nos clients (émissions évitées) | Construction d'une méthodologie pour quantifier les émissions évitées | n/a | 2022 | Publication émissions évitées | 2026 | Définition de la méthodologie de quantification | Voir paragraphe ci-dessous |

Dans le cadre de son engagement à contribuer à la décarbonation du transport maritime, GTT a initié la construction d'une méthodologie permettant d'évaluer sa contribution à la réduction des émissions de ses clients en aval de ses activités. Cette démarche vise à mettre

en évidence les bénéfices environnementaux liés aux technologies développées par GTT, pour lesquelles l'indicateur d'émissions évitées constitue un outil pertinent d'analyse de l'impact climatique de ses travaux de R&D et d'innovation.

► Définition

Selon les lignes directrices du *World Business Council for the Sustainable Development (WBCSD)* (2023), les émissions évitées correspondent à la différence résultant de la comparaison des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble du cycle de vie d'une solution avec celles d'un scénario alternatif dit « scénario de référence », dans lequel la solution considérée ne serait pas mise en œuvre.

Les émissions évitées constituent un indicateur distinct des émissions induites (*scopes* 1, 2 et 3) et sont à ce titre strictement séparées de l'empreinte carbone de l'entreprise.

► Méthodologie

GTT a élaboré sa méthodologie en s'appuyant sur le référentiel du WBCSD publié en 2023, en collaboration avec un cabinet externe spécialisé.

L'étude repose sur des données couvrant :

- la production des matières premières nécessaires à la construction ;
- les processus de fabrication du navire ;
- la phase d'utilisation ; et
- la fin de vie, incluant démantèlement et traitement des déchets, sur la base d'une durée de vie moyenne de 25 ans.

La majorité des données fournies comprend des données opérationnelles issues du retour d'expérience de Groupe sur ses technologies, ainsi que des simulations internes. Les contributions résiduelles en amont (matières premières, fabrication) et en aval (fin de vie) ont été quantifiées à partir de données secondaires.

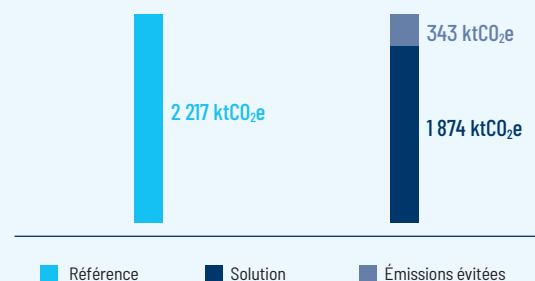
Compte tenu du positionnement de GTT sur la chaîne de valeur du GNL et de sa position de leader dans la conception de systèmes de confinement cryogénique, le scénario de référence retenu se réfère à une technologie de référence développée et vendue par le Groupe.

La solution analysée correspond à une innovation développée par GTT : un méthanier à 3 cuves, équipé de la technologie GTTNEXT1, avec un profil dit « *slow steaming* », conçu pour réduire les émissions de CO₂ par voyage tout en maintenant un haut niveau de performance opérationnelle et économique.

| Solution analysée | Scénario de référence | Paramètres clés évalués |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Méthanier, 3 cuves • Technologie GTTNEXT1 • Capacité : 200 000 m³ • <i>Slow steaming</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Méthanier, 4 cuves • Technologie NO96 PL03+ • Capacité : 174 000 m³ • Vitesse standard | <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'évaporation • Volume d'acier par kWh transporté • Consommation énergétique des opérations de refroidissement |

► Résultat

L'étude met en évidence un bénéfice potentiel de 343 ktCO₂e qui seraient évitées par l'utilisation de la solution analysée, en comparaison avec le scénario de référence.



Ces premiers résultats soulignent l'impact et le bénéfice issus de l'optimisation du ratio surface/volume transporté et du profil de vitesse réduite proposé.

L'expertise des équipes de recherche et développement, associée aux soixante ans de retour d'expérience du Groupe, permet ainsi de proposer des solutions conçues pour optimiser les performances économiques, opérationnelles et environnementales.

Cette dynamique se poursuit notamment à travers les travaux de R&D engagés sur l'adaptation des technologies GTT aux carburants alternatifs et l'identification des solutions présentant le plus fort potentiel de décarbonation.

Engagement 3 – S’inscrire dans un monde durable

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|-----------------------------------|---|--------------------|---------------------|----------|----------|---------------|---------------|
| Contribuer à un monde bas carbone | Taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée | 2022 | 19 % | 28 % | 2026 | 29 % | 40 % |
| Biodiversité & Environnement | Nombre d'actions en faveur de la biodiversité et de l'environnement | 2022 | 1 | 3 | Annuel | 3 | 4 |

L'objectif de GTT de mettre en œuvre trois actions par an en faveur de la biodiversité et de l'environnement reflète son engagement d'apporter une contribution à des enjeux à forte valeur ajoutée pour l'environnement, bien que non matériels au sens de la CSRD. En 2025, quatre actions ont été réalisées :

- Participation au World Cleanup Day en septembre 2025**
 Dans le cadre du *World Cleanup Day*, GTT a organisé des collectes de déchets sur trois sites simultanément : Saint-Rémy-lès-Chevreuse (France), Farum (Danemark) et Shanghai (Chine). Menée pour la troisième année consécutive, cette initiative illustre la capacité du Groupe à déployer des actions environnementales coordonnées à l'échelle internationale.
- Déploiement d'actions en faveur de la biodiversité au siège**
 Dans le prolongement du repérage écologique conduit en 2024 sur le site de Beaulieu, GTT a poursuivi le déploiement d'aménagements favorables à la faune locale. Après la réalisation d'ouvertures dans les clôtures longeant la forêt afin de laisser passer la petite faune, des gîtes à chiroptères ont été installés en novembre 2025 afin d'améliorer l'accueil des chauves-souris, espèces de plus en plus menacées.
- Partenariat avec la Fondation de La Mer**
 En cohérence avec son positionnement dans l'industrie maritime, GTT a noué un partenariat avec la Fondation de La Mer en soutenant

un projet de restauration des herbiers de Posidonie au large de la Côte d'Azur. Cette plante marine endémique joue un rôle clé dans l'écosystème méditerranéen : habitat pour la faune marine, zone de reproduction et puits de carbone. Afin de sensibiliser les collaborateurs à la biodiversité marine, un webinaire dédié aux actions de la Fondation et au projet de sauvegarde des herbiers a été organisé en décembre 2025.

- Réalisation d'analyses de cycle de vie**
 Des analyses de cycle de vie (ACV) ont été conduites sur les technologies éthaniers, navires aviateurs en carburant, unités flottantes de liquéfaction (FLNG) et systèmes de stockage servant à la propulsion (LFS), permettant d'objectiver l'impact environnemental des solutions GTT et d'identifier des leviers d'amélioration dans une logique d'écoconception.

La nature des activités de GTT a un moindre impact négatif sur l'environnement compte tenu du fait que le Groupe ne fabrique pas les produits qu'il conçoit. Dans son souci de limiter l'impact de la croissance de son activité sur les ressources naturelles, la biodiversité, et pour limiter les risques de pollution, GTT suit l'évolution de sa consommation d'intrants et porte une attention particulière à la gestion de ses déchets. Ainsi, bien que ces sujets soient non matériels au sens de la CSRD, le Groupe poursuit le suivi et la publication de ses consommations d'eau et de sa production de déchets.

Consommations d'eau

La consommation d'eau de l'activité de GTT comprend la consommation nécessaire à la réalisation des tests de matériaux et de mouvements liquides et relève également d'un usage interne destiné au restaurant d'entreprise du siège, aux fontaines à eau, aux distributeurs de boissons et aux sanitaires.

GTT a mis en œuvre une politique au cours des dernières années visant à réduire la consommation d'eau par l'installation de détecteurs

de consommation d'eau installés dans les sanitaires et la pose progressive de sous-comptages d'eau pour mieux détecter les fuites éventuelles. La réduction de la consommation d'eau en 2025 par rapport à 2024 s'explique par la réparation du réseau d'eau incendie qui présentait des fuites et par l'installation de récupérateurs d'eau de pluie.

| (en m ³) | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|----------------------|-------|-------|-------|-----------|
| Consommation d'eau * | 6 516 | 6 913 | 5 995 | - 13 % |

* GTT SA, Cryovision, Ascenz Marorka France et Elogen uniquement, les autres filiales étant non significatives au regard de cet indicateur.

Production de déchets

La gestion de fin de vie des produits équipant les navires revient à l'armateur. En interne, GTT SA a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

Ce dispositif encourage les collaborateurs à adopter des pratiques et des gestes responsables en matière de traçabilité et de gestion des déchets. En 2025, les quantités de déchets générés ont diminué de 21 % au total. Dans le cadre de l'ouverture du nouveau restaurant

d'entreprise en 2025, le prestataire sélectionné par GTT a mis en place des actions conduisant à une meilleure gestion des denrées alimentaires et une diminution des déchets associés.

Une campagne de remplacement du matériel informatique a eu lieu en 2025, expliquant la hausse des déchets d'équipements électroniques et électriques. Enfin, les déchets métalliques, bois et mousse sont directement liés aux rythmes des campagnes de tests et d'essais sur les matériaux.

| Déchet | Unité | Description | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|------------------------------------|-----------|--|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Déchets alimentaires et organiques | kg | - | 54 488 | 36 894 | 19 491 | - 47 % |
| Déchets de bureau | kg | Papier, carton | 1 352 | 11 118 | 8 273 | - 26 % |
| Déchets emballages | kg | Plastiques, verres | 60 | 16 673 | 10 481 | - 37 % |
| DEEE | kg | - | 4 998 | 1 176 | 2 580 | + 119 % |
| Déchets métalliques | kg | - | 11 520 | 13 040 | 19 230 | + 47 % |
| Déchets bois | kg | - | 21 774 | 21 880 | 13 802 | - 37 % |
| Chutes de mousse | kg | - | n/a | 41 240 | 44 940 | + 9 % |
| Déchets divers | kg | Mobilier de bureau, déchets amiante, DIB, eau souillée | 59 030 | 39 365 | 24 852 | - 37 % |
| TOTAL | KG | | 153 222 | 181 386 | 143 649 | - 21 % |

Dans le cadre des essais en laboratoires, GTT utilise des résines, des durcisseurs ainsi que du gel hydro-alcoolique et des matières plastiques. Les produits chimiques considérés comme dangereux (peintures, aérosols, huiles, par exemple) font également l'objet d'un traitement adapté et d'un suivi par l'entreprise. L'augmentation

du volume de déchets dangereux en 2025 résulte d'opérations de nettoyage et de tri dans les stocks de produits de laboratoire et d'un besoin accru de tests de collage. Le volume de déchets non dangereux généré en 2024 était en particulier lié au remplacement ponctuel d'un équipement d'essais de mouvements liquides.

| Déchet | Unité | Description | 2023 | 2024 | 2025 | Variation |
|---------------------------|--------|---------------------------------------|------|------|------|-----------|
| Déchets de laboratoires | tonnes | | 7,7 | 7,81 | 6,14 | - 20 % |
| <i>Dont non dangereux</i> | tonnes | <i>Résines, batteries, PLEXI</i> | 4,9 | 3,3 | 0,61 | - 82 % |
| <i>Dont dangereux</i> | tonnes | <i>Huiles hydrauliques, peintures</i> | 2,7 | 4,51 | 5,53 | + 23 % |

Axe 2 – Un employeur responsable

Engagement 4 – Garantir la santé et la sécurité de nos équipes

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---|--|--------------------|---------------------|----------|----------|---------------|---------------|
| Garantir la santé et la sécurité de nos équipes | 0 fatalité | 2022 | 0 | 0 | Annuel | 0 | 0 |
| | Nb accidents du travail avec arrêt | 2022 | 4 | 3 | Annuel | 4 | 8 |
| | Taux de fréquence des accidents de travail | 2022 | 3,75 | < 2,65 | Annuel | 2,64 | 4,18 |

Le détail de la politique santé et sécurité de GTT et des indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.3.9.

Engagement 5 – Développer les compétences et promouvoir les talents

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---|---|--------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------|---------------|
| Mise en place de formations et d'actions de sensibilisation | Formation/ sensibilisation du Comex et des managers à la RSE | 2022 | n/a | 100 % (Comex en 2024, 100 % managers en 2025/2026) | 2026 | 100 % du Comex formé | 40 % |
| | Nombre d'heures de formation par salarié – hors heures de formations obligatoires * | 2022 | n/a | ≥ 10 | Annuel | 16,6 | 18,4 h ** |
| Politique de gestion de carrière | Mobilité interne/ Postes pourvus (en %) | 2022 | 23 % | 30 % | 2026 | 39 % | 62 % ** |
| | People review vs population éligible | 2022 | 95 % | ≥ 90 % | Annuel | 93 % | 100 % ** |

* L'objectif couvre l'ensemble de l'effectif excepté les apprentis.

** Les résultats ci-dessus n'incluent pas Danelec au 31 décembre 2025, les travaux d'intégration en cours de cette entité acquise courant 2025 permettront sa complète intégration au reporting de l'exercice 2026.

Le détail de la politique de formation de GTT et les indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.3.8.

Engagement 6 – Favoriser la diversité et le bien-être

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Horizon de l'objectif | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|-----------------------|--|--------------------|---------------------|--|-----------------------|----------------------|--|
| Égalité hommes/femmes | Taux de femmes dans les effectifs | 2022 | 21 % | > 25 % | 2033 | 25 % | 23,5 % |
| | % de femmes embauchées | 2022 | 31 % | > 35 % | 2033 | 30 % | 23,1 % |
| | Part des femmes au sein du Comex | 2022 | 29 % | 40 % | 2030 | 13 % | 13 % |
| | Représentation féminine dans les postes de management | 2022 | n/a | ≥ 25 % | 2033 | 22,2 % | 23 % |
| Inclusion | Adoption et mise en œuvre d'un plan inclusion handicap | 2022 | n/a | Adoption d'un plan | 2026 | En cours | Plan validé et mis en place pour GTT SA voir section 3.4.2.1.3 |
| Bien-être au travail | Formation à la prévention des risques psychosociaux | 2022 | n/a | 100 % Comex (2024)/100 % managers (2026) | 2026 | 100 % du Comex formé | 36 % des managers formés |
| Bien-être au travail | Enquête sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle (taux de satisfaction en %) | 2022 | n/a | > 70 % | 2026 | 82 % | N/A |

Les détails relatifs aux politiques de diversité et de bien-être au travail de GTT ainsi que les indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.2.1.3, et les indicateurs associés à la section 3.4.3.4.

Axe 3 – Une entreprise citoyenne

Engagement 7 – Agir de manière intègre

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|----------------------------|---|--------------------|---------------------|--|----------|--|----------------------------|
| Lutte contre la corruption | Déploiement d'un référentiel éthique homogène au sein du Groupe | 2022 | n/a | Promotion d'une culture commune d'intégrité au niveau Groupe | 2026 | Adoption d'une nouvelle charte éthique | Voir paragraphe ci-dessous |
| | Amélioration continue du programme Éthique et Conformité | 2022 | n/a | 100 % du plan d'action Groupe mis en œuvre | 2026 | Renouvellement de la certification ISO 37001 | Voir paragraphe ci-dessous |

En 2025, plusieurs avancées ont marqué le renforcement du programme Éthique et Conformité. Un plan de communication trimestriel a été déployé, couvrant les volets interne, externe et événementiel. Le dispositif de formation a été renforcé, avec notamment des sessions ciblées à destination du Comex et des équipes finance.

Des audits de conformité ont été conduits dans les filiales du Groupe. Enfin, un référentiel de contrôle interne a été mis en place, accompagné de la mise à jour de nombreuses procédures et de l'élaboration de nouvelles procédures dans des domaines tels que le don, le parrainage, le mécénat et la vérification des antécédents (*background check*).

Les détails relatifs au dispositif d'éthique des affaires de GTT sont disponibles à la section 3.5.3, et les indicateurs associés à la section 3.5.7.

Engagement 8 – Promouvoir une conduite responsable dans la chaîne de valeur

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---------------------|--|--------------------|---------------------|----------|----------|---------------|---------------|
| Achats responsables | Part de nos fournisseurs signataires du code de conduite fournisseurs et partenaires | 2022 | 0 | 100 % | 2026 | 36 % | 65 % |

Le Groupe demande à ses fournisseurs de signer le Code de conduite fournisseurs, lors de leur référencement. Au 31 décembre 2025, une campagne de signature du Code de conduite auprès des fournisseurs concernés a permis d'atteindre une couverture de 65 % (36 % en 2024).

Engagement 9 – Avoir un impact positif sur les communautés

| Sous-engagement | Indicateur | Année de référence | Valeur de référence | Objectif | Échéance | Résultat 2024 | Résultat 2025 |
|---|---|--------------------|---------------------|----------|----------|---------------|---------------|
| Avoir un impact positif sur les communautés | Nombre d'actions sociétales répondant à un besoin local | 2022 | 1 | 3 | Annuel | 3 | 6 |

Les actions d'ancrage local de GTT visent à générer un impact positif dans les territoires au sein desquels l'entreprise est implantée, en contribuant au dynamisme économique, à la cohésion sociale ou à la préservation du patrimoine naturel et culturel. La structuration de la démarche d'impact sociétal de GTT a permis d'identifier les sujets de mobilisation cohérents avec la stratégie et le positionnement de l'entreprise, et d'adapter les actions aux contextes et enjeux locaux. Cette démarche s'articule autour de trois axes : soutenir l'éducation et l'emploi, faire rayonner l'expertise technique GTT, et soutenir les initiatives locales.

En 2025, six actions ont été réalisées, impliquant GTT SA ainsi que ses filiales, avec des partenariats ayant vocation à s'inscrire dans la durée. Parmi les actions phares de l'année :

- **Soutien à l'insertion professionnelle – La Cravate Solidaire**

Une collecte de vêtements professionnels a été organisée au siège au profit de La Cravate Solidaire, association qui accompagne les personnes en recherche d'emploi à travers des ateliers d'accompagnement professionnel et de valorisation de l'image, visant à leur redonner confiance et à leur transmettre les codes du monde du travail. La mobilisation des collaborateurs a permis de réunir 85 kg de vêtements, chaussures et accessoires.

- **Transmission des savoir-faire techniques – Fondation de Coubertin**

Le partenariat initié en 2024 avec la Fondation de Coubertin, située à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, s'est poursuivi en 2025. GTT avait transféré près de 4 tonnes de tôles d'inox à la Fonderie de Coubertin – matériaux qui bénéficient désormais aux formations aux métiers d'art et d'artisanat dispensées par la fondation. Les tôles ont notamment été utilisées par des boursiers serruriers métalliers, qui s'y sont exercés en utilisant le procédé de soudure sous protection gazeuse (TIG – *Tungsten Inert Gas*), technique également employée dans les soudures des membranes des technologies Mark III de GTT. En juillet 2025, GTT a accueilli les élèves de la Fonderie pour une visite du laboratoire de soudage, permettant d'enrichir les échanges entre collaborateurs et apprentis artisans autour de pratiques professionnelles communes.

- **Soutien à l'insertion professionnelle des jeunes – FACE 78**

GTT a poursuivi son partenariat avec l'antenne yvelinoise de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE 78), au travers de plusieurs actions visant à rapprocher des jeunes des quartiers prioritaires du monde de l'entreprise. Dans le cadre de la Semaine de l'Industrie, 25 élèves ont été accueillis au siège de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour une visite des laboratoires et des échanges avec des collaborateurs. Des ateliers de préparation à l'insertion professionnelle ont également été animés dans un collège partenaire dans le département des Yvelines.

3.8 Annexes

Tableau - Incorporation d'informations par référence

Le tableau ci-dessous résume les exigences de publications et les points de données spécifiques prescrits par les normes ESRS, qui ont été incorporés par référence :

| Exigence de publication | Section et page du rapport de durabilité où la référence est utilisée | Chapitre, section et page de la référence utilisée |
|--|---|---|
| ESRS 2 GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance | Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i> Page 80 | Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025</i> Section 4.1 <i>Présentation de la gouvernance</i> Page 162 |
| ESRS 2 GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance | Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i> Page 80 | Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025</i> Section 4.1.3 <i>Conseil d'administration, composition et travaux</i> Page 165 |
| ESRS 2 GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs | Section 3.1.2.3 <i>Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]</i> Page 81 | Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025</i> Section 4.2 <i>Rémunérations et avantages</i> Page 191 |
| | Section 3.2.1.1 <i>Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [ESRS 2 GOV-3]</i> Page 94 | Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025</i> Section 4.2 <i>Rémunérations et avantages</i> Page 191 |
| ESRS 2 SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur | Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 82 | Chapitre 5 <i>Commentaires sur l'exercice et états financiers</i> Section 5.1.5 <i>Note annexe aux états financiers consolidés</i> Page 230 |
| | Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 82 | Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.6 <i>Solutions Marines et Digitales</i> Page 61 |
| | Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 82 | Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.7 <i>Électrolyseurs pour la production d'hydrogène vert</i> Page 62 |
| ESRS E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique | 3.2.4.3 <i>Actions de réduction des émissions indirectes – scope 3</i> Page 97 | Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.3.2.3 <i>Projets et axes de développement</i> Page 38 |
| ESRS 2 SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2) | Section 3.1.3.2 <i>Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]</i> Page 88 | Chapitre 3 <i>Rapport de durabilité</i> Section 3.4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise</i> Page 118 |
| ESRS S1 S1-9 – Indicateurs de diversité | Section 3.4.3.4 <i>Indicateurs de diversité [S1-9]</i> Page 131 | Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2025</i> Section 4.1.2.3 <i>Politique de mixité et de non-discrimination</i> Page 164 |

Tableau - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [IRO-2]

Afin de faciliter la lecture de la déclaration relative à la durabilité, le tableau ci-dessous reprend les points de données visés dans la norme ESRS 2 et les ESRS thématiques qui découlent d'autres actes législatifs de l'Union européenne, et renvoie aux pages où sont mentionnées les informations relatives à chacun des points de données identifiés comme matériels par GTT.

| Exigences de publication | Paragraphes | Pages |
|---|--|-------|
| ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER | 3.1 <i>Informations générales à publier [ESRS 2]</i> | 79 |
| BP-1 Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité | 3.1.1 <i>Base d'établissement de la déclaration relative à la durabilité</i> | 79 |
| BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières | - | - |
| GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance | 3.1.2 <i>Gouvernance</i> | 80 |
| GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de Direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes | - | - |
| GOV-3 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation | - | - |
| GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable | - | - |
| GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité | - | - |
| SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur | 3.1.3 <i>Stratégie</i> | 82 |
| SBM-2 Intérêts et points de vue des parties intéressées | - | - |
| SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique | - | - |
| IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels | 3.1.4 <i>Gestion des impacts, risques et opportunités</i> | 92 |
| IRO-2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise | - | - |
| ESRS E1 CHANGEMENT CLIMATIQUE | 3.2 <i>Changement climatique [ESRS E1]</i> | 94 |
| ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs | 3.2.1 <i>Gouvernance</i> | 94 |
| E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique | 3.2.2 <i>Stratégie</i> | 94 |
| ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique | - | - |
| ESRS 2 IRO-1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique | - | - |
| E1-2 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci | 3.2.3 <i>Politiques liées au changement climatique [E1-2]</i> | 96 |
| E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique | 3.2.4 <i>Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]</i> | 97 |
| E1-4 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci | 3.2.5 <i>Métriques et cibles</i> | 100 |
| E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique | - | - |
| E1-6 Émissions brutes de GES de <i>scopes</i> 1, 2, 3 et émissions totales de GES | - | - |
| E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES au moyen de crédits carbone | - | - |

| Exigences de publication | Paragraphes | Pages |
|---|--|-------|
| ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE | 3.4 <i>Personnel de l'entreprise [ESRS S1]</i> | 116 |
| ESRS 2 SBM-2 | 3.4.1 <i>Stratégie</i> | 116 |
| ESRS 2 SBM-3 | - | - |
| S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise | 3.4.2 <i>Gestion des impacts, risques et opportunités</i> | 118 |
| S1-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants | - | - |
| S1-3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations | - | - |
| S1-4 Actions concernant les impacts matériels sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions | - | - |
| S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs | - | - |
| S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise | 3.4.3 <i>Indicateurs</i> | 128 |
| S1-7 Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise | - | - |
| S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social | - | - |
| S1-9 Métriques de diversité | - | - |
| S1-10 Salaires décents | - | - |
| S1-11 Protection sociale | - | - |
| S1-12 Personnes handicapées | - | - |
| S1-13 Métriques de formation et du développement des compétences | - | - |
| S1-14 Métriques de santé et de sécurité | - | - |
| S1-15 Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée | - | - |
| S1-16 Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) | - | - |
| S1-17 Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme | - | - |
| ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES | 3.5 <i>Conduite des affaires [ESRS G1]</i> | 137 |
| ESRS 2 GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance | 3.5.1 <i>Gouvernance</i> | 137 |
| ESRS 2 IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels | 3.5.2 <i>Gestion des impacts, risques et opportunités</i> | 138 |
| G1-1 Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires | 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]</i> | 138 |
| G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs | 3.5.4 <i>Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]</i> | 141 |
| G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin | 3.5.5 <i>Prévention et détection de la corruption [G1-3]</i> | 142 |
| G1-4 Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin | 3.5.7 <i>Indicateurs et cibles</i> | 143 |

Tableau - Liste des points de données requis par d'autres actes législatifs de l'Union européenne

Le tableau ci-dessous récapitule les informations présentes dans le rapport de durabilité du Groupe correspondant aux normes ESRS matérielles identifiées à la suite de l'analyse de double matérialité.

| Thèmes | Indicateurs d'impacts négatifs | Sections de l'État de durabilité | Actes législatifs européens | | |
|-------------------------|--|---|--|--------------------|--|
| | | | Acte législatif européen SFDR applicable | Référence pilier 3 | Référence loi européenne sur le climat |
| | Plan de transition (ESRS E1-1) | Section 3.2.2.2 <i>Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]</i> | - | - | Applicable |
| | Indices de référence « Accord de Paris » (ESRS E1-1) | Le Groupe n'est concerné par aucun des critères d'exclusion mentionné à l'article 12 du Règlement délégué 2020/1818 du 17 juillet 2020. Il n'est pas exclu des indices de références « accord de Paris ». Section 3.2.2.2 <i>Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]</i> | - | Applicable | - |
| Émissions de GES | Émissions de GES (ESRS E1-6) | Section 3.2.5.4 <i>Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]</i> | Matériel | Matériel | - |
| | Intensité de GES des sociétés bénéficiaires des investissements (ESRS E1-6) | Section 3.2.5.4 <i>Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]</i> | Matériel | Matériel | - |
| | Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56 (ESRS E1-7) | Non Matériel | - | - | Non matériel |
| | Exposition à des sociétés actives dans le secteur des combustibles fossiles (ESRS 2 SBM-1) | Non applicable * | Non applicable | - | - |
| | Part de consommation et de production d'énergie non renouvelable (ESRS E1-5) | Section 3.2.5.3 <i>Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]</i> | Matériel | - | - |
| | Intensité de consommation d'énergie par secteur à fort impact climatique (ESRS E1-5) | Non applicable | Non applicable | - | - |
| | Biodiversité | Activités ayant un impact négatif sur des zones sensibles sur le plan de la biodiversité (ESRS 2- IRO 1 – E4) | Non matériel | Non matériel | - |
| Eau | Rejets dans l'eau (ESRS E2-4) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| Déchets | Ratio de déchets dangereux et de déchets radioactifs (ESRS E5-5) | Section 3.7 <i>Informations additionnelles</i> | Non matériel | - | - |

| Thèmes | Indicateurs d'impacts négatifs | Sections de l'État de durabilité | Actes législatifs européens | | |
|---------------------------------|---|---|--|--------------------|--|
| | | | Acte législatif européen SFDR applicable | Référence pilier 3 | Référence loi européenne sur le climat |
| Questions sociales et personnel | Violations des principes du pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (ESRS S1-17) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1) | Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i> Non Matériels | Matériel | - | |
| | Absence de processus et de mécanismes de conformité permettant de contrôler le respect des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (ESRS S1-1) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1) | Section 3.4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]</i> Non Matériels | Matériel | - | |
| | Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif paragraphe 66, point c) (ESRS E1-9) | <i>Phase in</i> | - | | <i>Phase in</i> |
| | Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c) (ESRS E1-9) | <i>Phase in</i> | - | | <i>Phase in</i> |
| | Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé (ESRS S1-16) | Section 3.4.3.11 <i>Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]</i> | Matériel | - | |
| | Mixité au sein des organes de gouvernance (ESRS 2 GOV-1) | Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i> | Matériel | - | |
| | Exposition à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques ou armes biologiques) (ESRS 2 SBM-1) | Non applicable | Non applicable | - | |
| Émissions | Émissions de polluants inorganiques (ESRS E2-4) | Non matériel | Non matériel | - | |
| | Émissions de polluants atmosphériques (ESRS E2-4) | Non matériel | Non matériel | - | |
| | Émissions de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (ESRS E2-4) | Non matériel | Non matériel | - | |
| | Initiatives prises pour réduire les émissions de carbone des entités du Groupe (ESRS E1-4) | Section 3.2.4 <i>Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]</i> | Matériel | - | |

| Thèmes | Indicateurs d'impacts négatifs | Sections de l'État de durabilité | Actes législatifs européens | | |
|---|--|--|--|--------------------|--|
| | | | Acte législatif européen SFDR applicable | Référence pilier 3 | Référence loi européenne sur le climat |
| Performance énergétique | Ventilation des consommations d'énergie par type de sources d'énergie non renouvelables (ESRS E1-5) | Section 3.2.5.3 <i>Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]</i> | Matériel | - | - |
| Eau, déchets et autres matières | Utilisation et recyclage de l'eau (ESRS E3-4) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Consommation d'eau totale en m ³ par rapport au chiffre d'affaires des activités propres (E3-4) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Politique de gestion de l'eau (ESRS E3-1) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Exposition à des zones de stress hydrique élevé (ESRS E3-1) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Investissements dans des sociétés productrices de produits chimiques (ESRS 2 SBM-1) | Non applicable | Non applicable | - | - |
| | Dégradation des terres, désertification, imperméabilisation des sols (ESRS 2 – IRO 1 – E4) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Investissements dans des sociétés sans pratiques foncières/agricoles durables (ESRS E4-2) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Investissements dans des sociétés sans pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers (ESRS E3-1) (ESRS E4-2) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Ratio de déchets non recyclés (ESRS E5-5) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Espèces naturelles et aires protégées (ESRS 2- IRO 1 – E4) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| Questions sociales et de personnel | Déforestation (ESRS E4-2) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Politique de prévention des accidents du travail (ESRS S1-1) | Section 3.4.2.1.5 <i>Santé et sécurité des collaborateurs</i> | Matériel | - | - |
| | Taux d'accidents (ESRS S1-14) | Section 3.4.3.9 <i>Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]</i> | Matériel | - | - |
| | Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies (ESRS S1-14) | Section 3.4.3.9 <i>Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]</i> | Matériel | - | - |
| | Absence de code de conduite pour les fournisseurs (ESRS S2-1) | Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Absence de mécanisme de traitement des différends ou des plaintes concernant les questions de personnel (ESRS S1-3) | Section 3.4.2.3 <i>Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]</i> | Matériel | - | - |
| | Protection insuffisante des lanceurs d'alerte (ESRS G1-1) | Section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]</i> | Matériel | - | - |
| | Cas de discrimination (ESRS S1-17) | Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i> | Matériel | - | - |
| Ratio de rémunération excessif (ESRS S1-16) | Section 3.4.3.11 <i>Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]</i> | Matériel | - | - | |

| Thèmes | Indicateurs d'impacts négatifs | Sections de l'État de durabilité | Actes législatifs européens | | |
|--|--|---|--|--------------------|--|
| | | | Acte législatif européen SFDR applicable | Référence pilier 3 | Référence loi européenne sur le climat |
| Droits humains | Absence de politique en matière de droits humains (ESRS S1-1) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1) | Section 3.4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1, S1-4 et S1-5]</i> Non matériels | Matériel | - | - |
| | Manque de diligence raisonnable (ESRS 2 GOV-4) | Section 3.1.2.4 <i>Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4]</i> | Matériel | - | - |
| | Absence de processus et de mesures de prévention de la traite des êtres humains (ESRS S1-1) (ESRS S2-1) | Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Activités et fournisseurs présentant un risque important d'exploitation d'enfants par le travail (ESRS 2 SBM3-S1) (ESRS 2 SBM3-S2) | Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel | Non matériel | - | - |
| | Activités et fournisseurs présentant un risque important de travail forcé ou obligatoire (ESRS 2 SBM3-S1) (ESRS 2 SBM3-S2) | Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel | Non matériel | - | - |
| Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits humains | Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits humains en lien avec les sociétés bénéficiaires des investissements, sur base d'une moyenne pondérée (ESRS S1-17) (ESRS S2-4) (ESRS S3-4) (ESRS S4-4) | Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i> Non Matériels | Matériel | - | - |
| Lutte contre la corruption | Absence de politique de lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-1) | Section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]</i> | Matériel | - | - |
| | Insuffisance des mesures prises pour remédier au non-respect de normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-4) | Section 3.5.7.1 <i>Cas de corruption [G1-4]</i> | Matériel | - | - |
| | Nombre de condamnations et montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-4) | Section 3.5.7.1 <i>Cas de corruption [G1-4]</i> | Matériel | - | - |

* GTT est une société de technologies experte des systèmes de confinement cryogénique pour le transport et le stockage du GNL. Le Groupe est intégré à la chaîne de valeur du GNL mais n'est pas directement impliqué dans l'exploitation, le transport, la distribution ou le stockage de combustibles fossiles.

3.9 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025

A l'Assemblée Générale de la société GTT,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de GTT. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025, incluses dans le rapport de gestion et présentées dans la section « 3 Rapport de durabilité » du document d'enregistrement universel (ci-après « le Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, GTT est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par GTT dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observation(s).

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de GTT, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par GTT en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport de gestion.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport de gestion.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par GTT, incluant l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité ; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par GTT avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à l'actualisation de l'analyse de double matérialité sont présentées dans la section 3.1.4.1 du Rapport de durabilité. Dans ce cadre, nous nous sommes entretenus avec les responsables concernés et avons pris connaissance des analyses menées par GTT, en particulier des facteurs internes et externes considérés pour apprécier l'absence de changement significatif dans les enjeux matériels identifiés, les IRO associés et leur cotation.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par GTT relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section 3.2 du Rapport de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec la Direction RSE, pour s'enquérir du processus adopté par l'entité pour produire ces informations, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité ;
- définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations présentées par l'entité dans le Rapport de durabilité au titre de ses émissions de gaz à effet de serre (« GES »), nous avons également :

- pris connaissance de la procédure d'évaluation du total de consommation d'énergie et des émissions de GES, utilisée par l'entité, en particulier :
 - apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation des émissions de GES avec le périmètre des états financiers consolidés, et la chaîne de valeur amont et aval ;
 - pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations utilisées dans l'élaboration des estimations que nous avons jugées structurantes, auxquelles l'entité a eu recours pour la présentation de ses émissions de GES dans son Rapport de Durabilité ;

- réalisé certains contrôles spécifiques, et en particulier sur la base de tests :
 - apprécié les facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation ;
 - rapproché, pour les données directement mesurables, telles que la consommation d'énergie liée aux émissions des *scopes* 1 et 2, les données sous-jacentes servant à l'évaluation des émissions de GES avec les pièces justificatives ;
- apprécié, concernant les émissions relatives au *scope* 3 :
 - le processus de collecte d'informations ;
 - la cohérence globale des données et hypothèses retenues, sur la base de tests complémentaires et de contrôles ciblés.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par GTT pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhension ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Paris-La Défense, le 24 avril 2026
Le Commissaire aux Comptes

ERNST & YOUNG Audit
Stéphane Pédrón



Siège Social : 1, route de Versailles - 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse - France
Tél. : +33 (0)1 30 23 47 89 - Fax : +33 (0)1 30 23 47 00 - gtt.fr

SÉCURITÉ

EXCELLENCE

INNOVATION

TRAVAIL EN ÉQUIPE

TRANSPARENCE