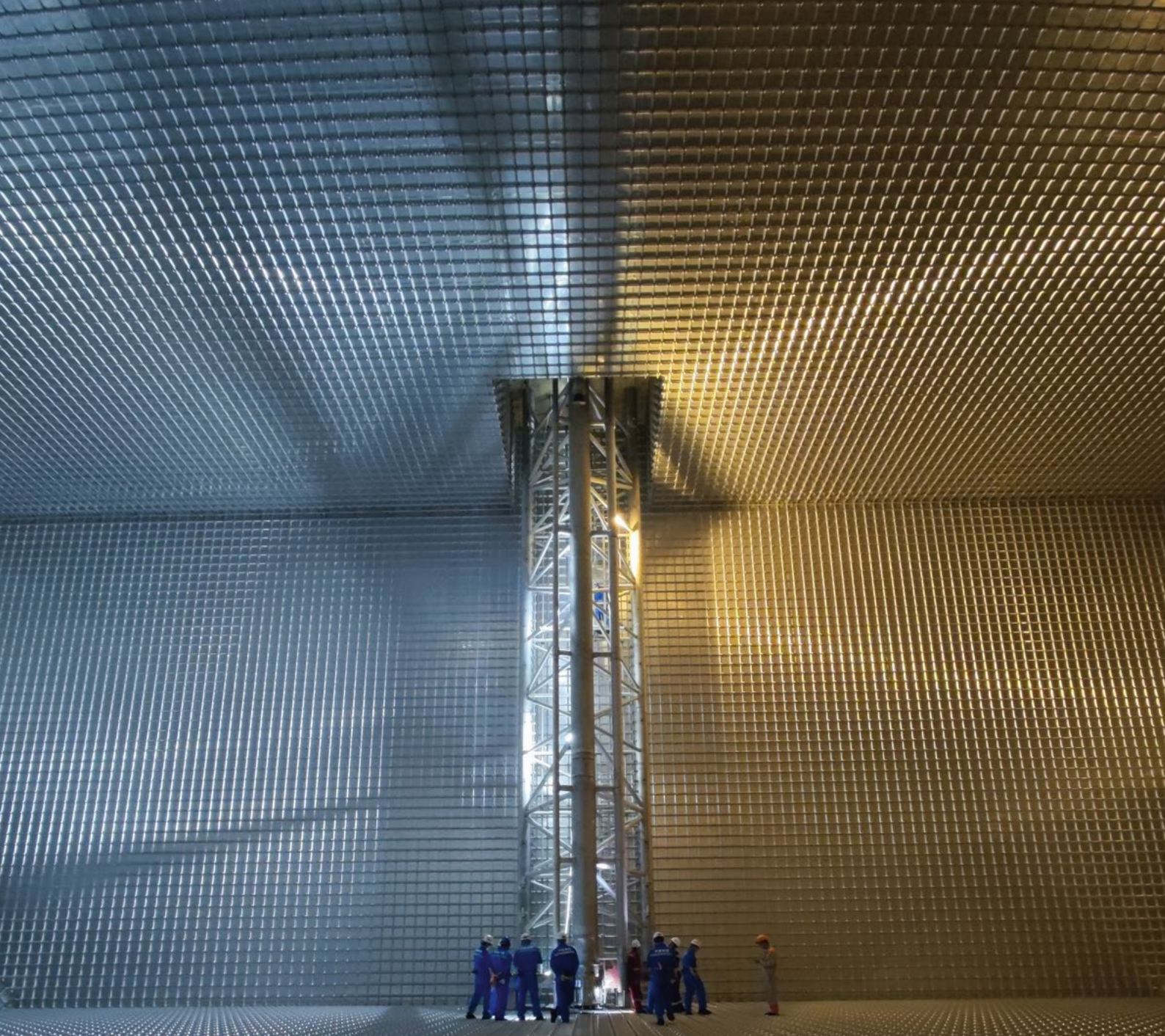




Déclaration de performance extra-financière

2021

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2021

3 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE RFA

3.1	DÉMARCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE	74
3.1.1	Gouvernance de la démarche de développement durable	74
3.1.2	Contexte particulier de la Déclaration de performance extra-financière	74
3.1.3	Les engagements de GTT en matière de développement durable	75
3.1.4	La méthodologie de reporting	77
3.2	LE MODÈLE D'AFFAIRES	77
3.3	LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE GTT	78
3.4	L'INNOVATION AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE	79
3.4.1	Les enjeux de l'innovation	79
3.4.2	Une organisation interne centrée sur l'innovation	79
3.4.3	Le processus d'élaboration d'une nouvelle technologie	80
3.4.4	Le partage de l'innovation avec les partenaires	80
3.4.5	La qualité au service de l'innovation	80
3.4.6	Propriété intellectuelle	80
3.5	LES FEMMES ET LES HOMMES, MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA CROISSANCE	81
3.5.1	Un Groupe évolutif	81
3.5.2	Attractivité et gestion des talents	83
3.5.3	Le profil hautement qualifié de ses équipes et le développement de ses compétences	85
3.5.4	Politique de rémunération et avantages sociaux	86
3.5.5	Épargne salariale	86
3.5.6	Relations sociales	89
3.5.7	Santé, sécurité et bien-être au travail	90
3.5.8	Diversité et égalité des chances	92
3.6	UN COMPORTEMENT RESPONSABLE ET DES RELATIONS CONTINUES AVEC SES PARTIES PRENANTES	94
3.6.1	Sécurité des installations et équipages	94
3.6.2	Un engagement responsable auprès des parties prenantes favorisant une culture d'intégrité	96
3.7	PRINCIPAUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	99
3.7.1	Les technologies développées par GTT se différencient sur des critères environnementaux	99
3.7.2	L'impact environnemental direct de GTT	101
3.7.3	GNL carburant : un véritable enjeu environnemental	104
3.7.4	Éléments non significatifs pour GTT	105
3.8	GOVERNANCE	105



Les éléments du Rapport financier annuel sont identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme RFA

3.1 DÉMARCHE GÉNÉRALE ET MÉTHODOLOGIE

3.1.1 GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSE) fait l'objet d'une politique de développement durable et d'une communication relative aux informations extra-financières pilotées par la Direction générale de l'entreprise.

3.1.2 CONTEXTE PARTICULIER DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations extra-financières, instaurant des seuils pour les sociétés cotées, GTT n'est plus soumis à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

GTT reste tenu de présenter des informations extra-financières, notamment les informations relatives aux questions d'environnement et de personnel (RSE), au titre du rapport de gestion (article L. 225-100-1 I 2° du Code de commerce), mais cette présentation n'est plus sujette à vérification par un organisme tiers indépendant.

Afin de se conformer aux meilleurs standards en matière d'information extra-financière, GTT a décidé de réaliser, de façon volontaire, une Déclaration de performance extra-financière. Cette démarche est donc réalisée conformément à l'article R. 225-105 du Code du commerce et son décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, pris en application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 précitée.

Périmètre de reporting

Sauf mention contraire, le périmètre de *reporting* inclut le groupe GTT (la Société et ses filiales).

3.1.3 LES ENGAGEMENTS DE GTT EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



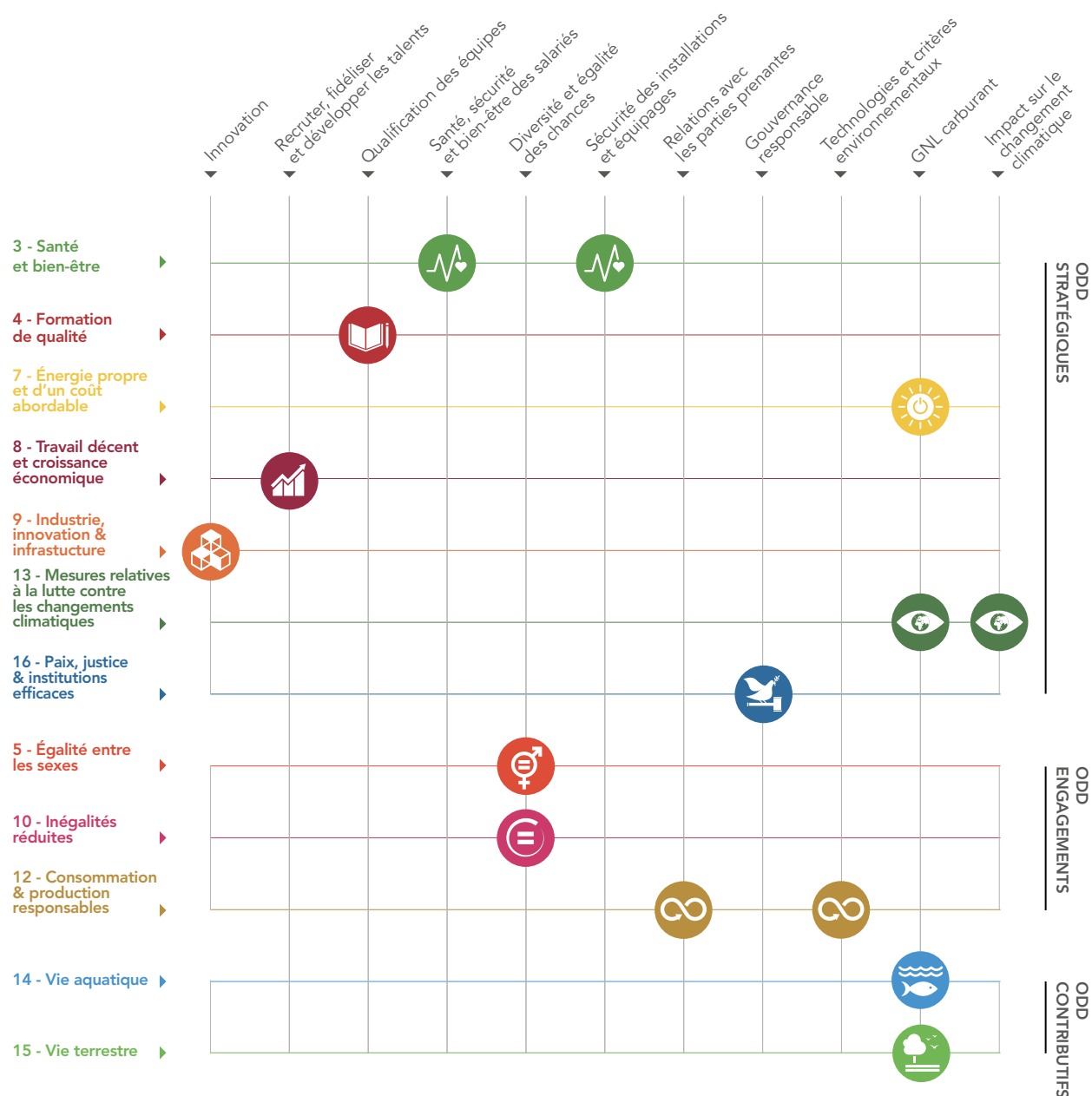
En 2015, les Nations unies ont adopté un nouveau programme composé de 17 Objectifs de Développement Durable. Les ODD s'affirment comme le nouveau cadre mondial des priorités et leur traduction pour les entreprises par le *Global Compact*⁽¹⁾, le WBCSD⁽²⁾ et la GRI⁽³⁾ constitue un nouveau référentiel RSE exhaustif. GTT s'est appuyé sur ce référentiel pour identifier ses principaux enjeux RSE.

1) Le Global Compact ou Pacte mondial en français est une initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

2) World Business Council For Sustainable Development.

3) Global Reporting Initiative.

CORRESPONDANCE DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DES ENJEUX



L'analyse des enjeux RSE a été réalisée en 2019 à travers une consultation au moyen d'entretiens individuels de la Direction technique, de la Direction de l'innovation, de la Direction des ressources humaines, du responsable qualité, du responsable hygiène, sécurité et environnement (HSE), ainsi que de plusieurs responsables opérationnels. En complément de

cette analyse, les étapes suivantes ont permis de réaliser l'analyse de matérialité du Groupe :

- réalisation de *benchmarks* sectoriels ;
- rapprochement avec l'analyse des risques financiers ;
- évaluation des principales attentes des parties prenantes internes et externes.

3.1.4 LA MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Méthode de reporting des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux

Les indicateurs sociaux font l'objet d'une définition précise et uniforme. Ces indicateurs sont collectés sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines. Les indicateurs santé et sécurité sont suivis par les Directions opérationnelles et par les départements concernés (services généraux, ressources humaines et comptabilité) sous la responsabilité du département HSE.

Les indicateurs environnementaux sont obtenus essentiellement à partir des données fournisseurs et sont consolidés dans un système de reporting interne. Le reporting des indicateurs environnementaux est effectué sous la responsabilité du département services généraux.

L'engagement RSE de GTT s'inscrit dans une démarche de progrès continu.

3.2 LE MODÈLE D'AFFAIRES

Le modèle d'affaires détaillé est présenté dans la partie introductive du présent Document d'enregistrement universel. Son synopsis est repris dans le présent chapitre pour rappeler les valeurs et la mission donnée au Groupe.

RAISON D'ÊTRE

Fruit de plusieurs mois de travail collaboratif, la raison d'être de GTT a été intégrée dans les statuts en juin 2020.

« 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 les collaborateurs de GTT sont au cœur de cette mission.

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

VISION DE GTT

Grâce à ses technologies innovantes, GTT est aujourd'hui un acteur de référence dans la conception de systèmes de confinement à membranes pour le transport maritime et le stockage du gaz naturel liquéfié.

Fort de cette expertise, GTT poursuit son développement économique en s'appuyant sur deux leviers forts : la valorisation de son capital humain, un actif clé chez GTT, et une gestion responsable de ses impacts environnementaux directs et indirects.

L'organisation et les valeurs de l'entreprise se déclinent autour de cet engagement : anticiper les grandes ruptures technologiques et environnementales en accompagnant la transformation du paysage énergétique mondial et les nouvelles demandes des clients.

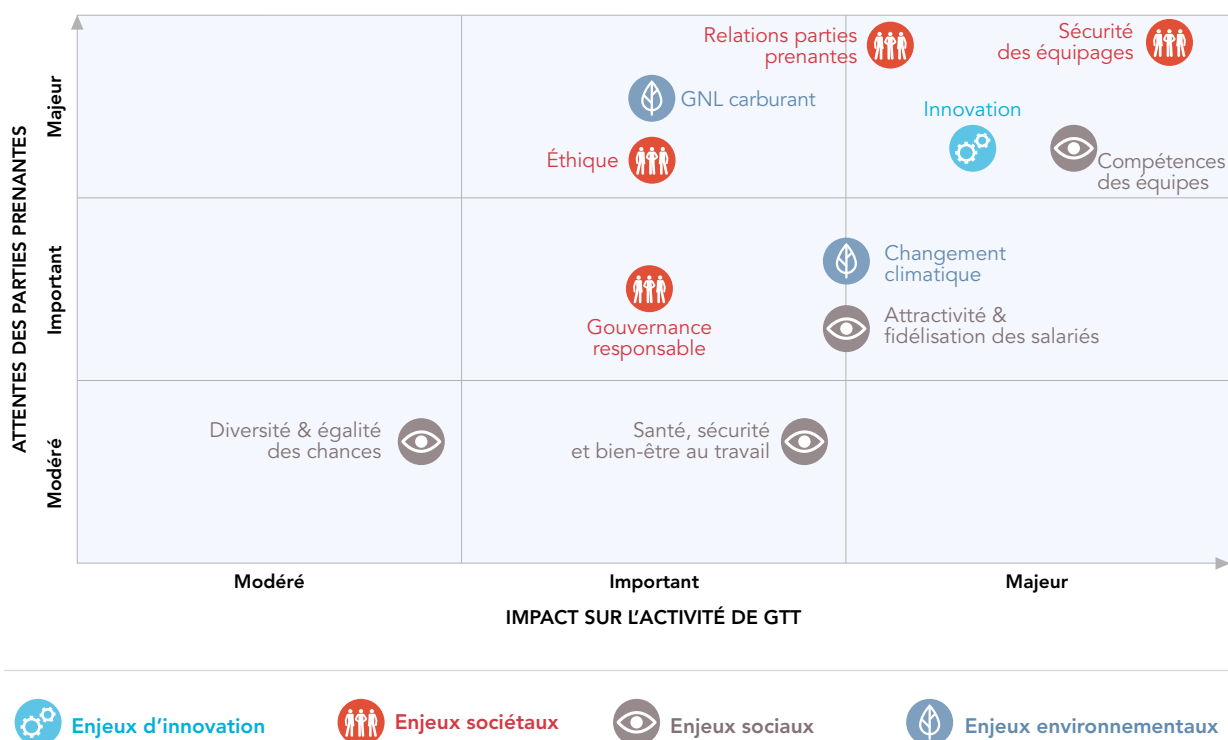
3.3 LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE GTT

Les risques liés à l'activité, présentés dans le présent chapitre, sont essentiellement d'ordre technologique et humain. Ils sont présentés sous l'aspect économique dans le chapitre 2 – *Facteurs de risques* du présent Document d'enregistrement universel. Ils ont été alloués aux différents Objectifs de Développement Durable afin de suivre la contribution du Groupe en matière de RSE et de mesurer les politiques et performances associées.

Enjeux stratégiques							
Engagements							
Contributions							

MATRICE DE MATÉRIALITÉ DU GROUPE GTT

La matrice de matérialité du groupe GTT représente les enjeux RSE identifiés comme prioritaires pour le Groupe.



3.4 L'INNOVATION AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

3.4.1 LES ENJEUX DE L'INNOVATION

L'innovation s'inscrit au cœur des problématiques de développement de l'ensemble des métiers et des offres du Groupe. Les activités de recherche et développement de GTT visent à renforcer la position du Groupe en tant qu'acteur technologique de référence sur la chaîne du GNL.

La politique d'innovation de GTT poursuit **trois objectifs principaux** :

- être à l'écoute des acteurs de la chaîne du GNL et de leurs attentes, et développer des solutions technologiques innovantes en améliorant la performance et la valeur d'usage des technologies proposées par le Groupe. Fort de son expertise autour des enjeux de stockage et de transport d'énergie, le Groupe se positionne comme un fournisseur de technologies innovantes permettant de soutenir les enjeux de décarbonisation du monde du *shipping* et de l'énergie ;
- conférer au Groupe une position d'excellence en termes d'expertise sur les thématiques clés telles que le comportement des matériaux à température cryogénique, la modélisation de systèmes thermodynamiques ou les mouvements de liquide dans les cuves ;
- favoriser l'innovation par des processus, une organisation et des compétences au meilleur niveau au sein du Groupe.

Grâce au savoir-faire maîtrisé de ses équipes d'ingénieurs expérimentés et ses efforts soutenus en recherche et développement, le Groupe conçoit et commercialise des technologies alliant efficacité opérationnelle et sécurité pour équiper les méthaniers, les unités flottantes de GNL, ainsi que les navires de transport multigaz. Il propose également des solutions destinées à l'utilisation du GNL, comme carburant pour la propulsion des navires, aux réservoirs terrestres, ainsi qu'une large gamme de services d'ingénierie, d'assistance aux situations d'urgence, de conseil, de formation, d'assistance à la maintenance et de réalisation d'études techniques.

Le Groupe poursuit sans cesse ses efforts d'innovation à tous les niveaux afin de créer une entreprise d'opportunités. L'investissement en innovation a permis à GTT de renouveler son portefeuille de brevets et l'a aidé à conserver sa position dans l'industrie navale du GNL. La stratégie de propriété intellectuelle mise en place a permis au Groupe de se hisser une nouvelle fois au premier rang des ETI françaises en termes de dépôts de brevets.

En 2021, GTT a alloué un budget de 31,3 millions d'euros à la R&D.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.3.3 – *L'innovation au cœur de la stratégie* et à la section 2.2.1.3 – *Risques dans la politique d'innovation* du présent Document d'enregistrement universel.

3.4.2 UNE ORGANISATION INTERNE CENTRÉE SUR L'INNOVATION

3.4.2.1 La Direction de l'innovation

Une partie importante des équipes est constituée d'ingénieurs dont l'expertise et l'expérience constituent la valeur ajoutée du Groupe. 145 personnes, soit 26 % des effectifs de GTT, travaillent au sein de la Direction de l'innovation. En 2021, les dépenses de Recherche et Développement ont représenté 22 % des dépenses opérationnelles de GTT.

3.4.2.2 La Dynamique d'innovation

Une démarche transverse appelée « Dynamique d'innovation », portée par la Direction de l'innovation, favorise le foisonnement des idées et leur transformation en produits et services nouveaux, voire en brevets. Les collaborateurs sont invités à déposer leurs idées via une plateforme. Chaque idée fait l'objet d'une revue en comité d'arbitrage, qui propose une première évaluation de sa pertinence et qui encadre d'un point de vue méthodologique son exploration, avec pour objectif d'affiner cette évaluation et de chiffrer la valeur de l'idée ou du concept pour l'entreprise.

Dans le cadre de cette démarche transverse, plusieurs initiatives sont organisées pour entretenir et renforcer la culture d'innovation dans le Groupe. Des séances de *brainstormings*, des formations, des conférences, des challenges internes en sont des exemples principaux.

À la base de cette activité d'innovation amont se trouve tout d'abord la créativité interne. En complément, des processus de créativité dirigée, ciblée autour de besoins ou problématiques exprimées par des clients, sont organisés pour tirer profit du savoir-faire des ingénieurs-chercheurs de GTT et apporter des réponses pertinentes et innovantes aux clients.

Au 31 décembre 2021, GTT était détenteur de 2 466 brevets actifs ou en cours de dépôt, dans près de 60 pays, correspondant à 421 inventions. La durée de validité moyenne du portefeuille de brevets est de 16 ans.

Une politique incitative de rétribution des inventions a également été mise en place. Largement promue auprès des salariés, elle favorise l'émergence et la maturation des idées nouvelles.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.3.3 – *L'innovation au cœur de la stratégie* du présent Document d'enregistrement universel.

3.4.3 LE PROCESSUS D'ÉLABORATION D'UNE NOUVELLE TECHNOLOGIE

La stratégie de développement est ainsi élaborée à partir des relations de qualité et d'écoute entretenues avec les clients, les armateurs, les sociétés gazières et les partenaires académiques. Les idées identifiées et retenues sont ainsi travaillées en interne grâce à un encouragement à la créativité, et grâce à l'appui des expertises internes ou externes spécifiques.

Le développement de nouvelles solutions est réalisé selon les méthodes et les pratiques couramment admises par les experts en management de l'innovation.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.3.3 – *L'innovation au cœur de la stratégie* du présent Document d'enregistrement universel.

3.4.4 LE PARTAGE DE L'INNOVATION AVEC LES PARTENAIRES

GTT soutient l'innovation et travaille sur des projets de recherche en partenariat avec des sociétés d'ingénierie, des centres de recherche, des universités et des grandes écoles.

3.4.5 LA QUALITÉ AU SERVICE DE L'INNOVATION

GTT a accumulé une expérience considérable dans le domaine du gaz naturel liquéfié et est devenu un des tout premiers acteurs de la chaîne du gaz. Le Groupe s'attache à fournir des technologies et des services de qualité conformément à ses engagements visant la satisfaction de ses clients. Cette certification atteste de l'engagement du Groupe

en matière de qualité et permet de mesurer l'amélioration continue de ses performances. Les bénéfices d'une certification ISO 9001 sont tant vis-à-vis des parties prenantes internes qu'externes.

En novembre 2021, l'audit externe annuel de surveillance n'a relevé aucune non-conformité.

3.4.6 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Savoir protéger l'entreprise vis-à-vis de toute forme de malveillance est un enjeu majeur pour GTT. L'activité du Groupe, qui repose sur son savoir-faire et son expertise, requiert une protection de ses inventions, de tous les documents de travail et informations qui sont créés, classés et échangés en interne via le réseau informatique.

Le Groupe a pour politique de déposer de nouveaux brevets très régulièrement pour protéger ses inventions. Ainsi en 2021, 58 nouvelles inventions ont été protégées.

Une clause de confidentialité est insérée dans les contrats de licence et d'assistance technique (TALA – *Technical Assistance and License Agreement*), en application desquels GTT consent à ses clients des droits sur ses technologies et sur une part importante de son savoir-faire. Tout échange d'informations sensibles avec un partenaire extérieur est également encadré par un accord de confidentialité.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.3.3 – *L'innovation au cœur de la stratégie* et à la section 2.2.1.2 – *Risques liés à la propriété intellectuelle* du présent Document d'enregistrement universel.

3.5 LES FEMMES ET LES HOMMES, MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA CROISSANCE

L'innovation s'inscrit avec force dans le développement de l'ensemble des métiers et des offres de GTT. Un tel développement ne pourrait se faire sans le profil hautement qualifié de ses équipes, adapté à la spécificité de ses activités.

La réussite de GTT est fondée sur des valeurs humaines fortes et partagées. Cette richesse humaine permet au Groupe de construire des relations de long terme avec ses clients.

Le Groupe accorde une attention particulière au développement de ses collaborateurs, et à la transmission du savoir-faire, et à la mise en œuvre d'une politique de rémunération complète, concurrentielle et équitable.

Avec la volonté d'offrir à nos collaborateurs un environnement stimulant, propice à leur épanouissement professionnel.

3

3.5.1 UN GROUPE ÉVOLUTIF



Au 31 décembre 2021, le Groupe employait 556 salariés, dont près de 80 % au sein du siège situé à Saint-Rémy-lès-Chevreuse en Ile de France.

Le Groupe est composé, en plus du siège, de 9 filiales dont 6 à l'international.

3.5.1.1 Effectifs du groupe GTT

Au 31 décembre 2021, l'effectif total du Groupe représente 556 salariés, dont 12 % à l'international.

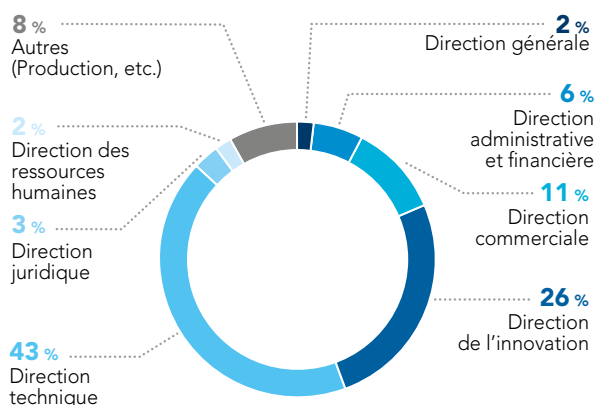
Effectif	2020	2021
Total salariés au 31/12	559	556
Permanents	462	463
Non permanents *	97	93

* CDD, CDC, stages, apprentis.

Nature des contrats	2020	2021	Évolution en pourcentage
CDI	462	463	+0,2 %
CDD	18	21	+16,7 %
CDC (contrats à durée de chantier)	58	53	-8,6 %
Stages	0	1	+100 %
Contrats en alternance/apprentissage	21	18	-14,3 %
TOTAL	559	556	-0,5 %

Il convient de préciser que GTT a recours à des CDD d'usage (« CDC ») destinés à accompagner les chantiers dans la construction des navires.

Répartition des salariés par Direction / Fonction



3.5.1.2 Effectif des filiales et répartition géographique

Au 31 décembre 2021, les effectifs des 10 filiales sont répartis comme suit :

En France :

- Cryovision, créée en 2012 : 8 salariés (basés en France) en contrat à durée indéterminée ;
- OSE Engineering, société acquise en juillet 2020 : 16 salariés ;
- Elogen, société acquise en octobre 2020 : 42 salariés auxquels s'ajoutent 9 salariés GTT détachés ;

A l'international :

- GTT North America, créée en 2013 : 2 expatriés GTT, 2 salariés basés à Houston aux États-Unis ;
- GTT Training Ltd, créée en 2014 : 7 salariés basés au Royaume-Uni ;
- GTT SEA PTE Ltd, créée en 2015 : 3 salariés ;
- Ascenz, participation acquise en janvier 2018 : 31 salariés dont 1 expatrié GTT ;
- Marorka, société acquise en février 2020 : 9 salariés ;
- GTT Russia, créée en 2020 : 8 expatriés inclus dans les effectifs de GTT ;
- GTT China, créée en juillet 2021 : 8 salariés dont 2 expatriés.



- ★ Population CDC à l'international (US, Russie, Chine, Singapour et Corée du Sud)
- ★ Filiales à l'international
- ★ GTT en France (Siège et filiales)

3.5.1.3 Répartition des salariés par statut

	2020	2021
Non-cadres	180	169
Cadres	379	387
TOTAL	559	556

Il est à noter qu'au niveau du siège GTT SA en France, 71,4 % de l'effectif total des salariés est cadre et relève de la convention collective des ingénieurs et cadres de la

métallurgie et les non-cadres de la convention collective des industries métallurgiques (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) de la région parisienne.

3.5.2 ATTRACTIVITÉ ET GESTION DES TALENTS



Les femmes et les hommes de GTT font la richesse du Groupe. Leur attachement à GTT et notre capacité à développer les compétences sont un enjeu majeur de notre croissance.

Notre ambition RH est de recruter les potentiels et les meilleurs experts, de mettre en place des plans de formation pour développer et assurer l'employabilité de tous nos collaborateurs.

Nous menons également une politique de gestion de carrière pour favoriser l'évolution de nos salariés, encourager la mobilité interne et à l'international.

Le Groupe recherche tant des profils d'experts techniques (ingénieurs et techniciens en process instrumentation, mécanique des fluides, calculs, etc.) que des profils généralistes. Les ingénieurs sont principalement issus de grandes écoles d'ingénieurs ou d'universités scientifiques. Les techniciens apportent des expertises en matière de conception assistée par ordinateur, dessin ou essais en laboratoire.

3.5.2.1 Politique de recrutements interne et externe

GTT articule sa politique recrutement en deux axes, la mobilité et le recrutement externe.

Le cœur des recrutements concerne les experts techniques, techniciens ou ingénieurs, capables de travailler sur des domaines tels que l'architecture navale, la mécanique des fluides et bien d'autres domaines. Le Groupe veille également à recruter des talents capables d'accompagner les équipes techniques vers la réussite.

Pour répondre à ses différents besoins de recrutement, le Groupe dispose d'une équipe dédiée au sein de la Direction des ressources humaines.

L'expertise du Groupe dans son domaine d'activité, couplée à sa dimension multiculturelle, contribue à nourrir sa réputation et son attractivité.

3.5.2.2 Embauches et départs

Embauches	2020	2021
Permanent	61	55
Non permanentes *	46	28
TOTAL DES EMBAUCHES	107	83

* Hors stagiaires (à la différence des autres indicateurs du présent rapport).

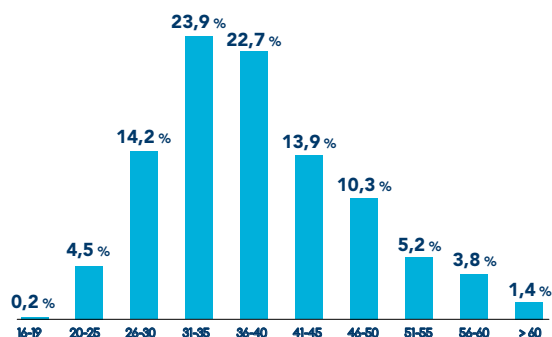
Départs	2020	2021
Permanents	18	51
Non permanents *	26	57
TOTAL DES DÉPARTS	44	108

* Contrats non permanents : incluent les jobs d'été et les CDD/CDC, excluent les stagiaires (à la différence des autres indicateurs du présent rapport).

Le nombre de départs s'explique par l'attrition naturelle inhérente aux métiers du Groupe et l'arrivée à terme des contrats non permanents (CDD/CDC). Le taux de départs

volontaires (postes permanents) en 2021 est autour de 5 % au niveau du Groupe. La moyenne du secteur de l'ingénierie se situe autour de 15 %.

3.5.2.3 Diversité pour plus de compétence et d'expertise



GTT s'engage à recruter des compétences et des potentiels afin d'être en mesure de maintenir le niveau d'excellence attendu. Pour cela, la diversité culturelle est primordiale et le Groupe agit pour le recrutement de personnes de tout horizon. Les réponses que le Groupe veut apporter à son activité, ainsi que les besoins d'évolutions de GTT, conduisent à rassembler des compétences matures que nous souhaitons faire grandir. C'est pourquoi aujourd'hui le Groupe est engagé dans une politique de gestion intergénérationnelle des femmes et des hommes de GTT. Les effectifs du Groupe sont constitués à 89,5% de collaborateurs de moins de 50 ans pour une moyenne d'âge de 38 ans. Si cette jeunesse constitue la force vive de GTT, il faut aussi capitaliser sur les connaissances des seniors et transmettre les savoirs et compétences clés.

Au 31 décembre 2021, GTT comptait 58 collaborateurs âgés de 50 ans et plus, soit 10 % des effectifs.

Une politique duale a été mise en place depuis 2019. En effet, GTT a souhaité recruter des experts afin de répondre aux nouveaux enjeux de son business, tout en gardant une politique engagée de recrutement de profils de moins de 30 ans. En 2021, ces derniers représentaient 40 % du volume des embauches du Groupe.

GTT s'engage également à développer une politique d'alternance afin de faire grandir et évoluer de jeunes talents. Les effectifs d'alternants ont été maintenus en 2021 avec 18 apprentis vs 21 en 2020 (voir section 3.5.1.1 – Effectifs du groupe GTT du présent Document d'enregistrement universel).

GTT agit en faveur de la féminisation des postes en milieu industriel. Le Groupe souhaite éveiller des vocations le plus tôt possible auprès des jeunes femmes. Dans cette optique, le Groupe a par exemple contribué à la publication d'« Aurore, ingénieure. Michaël, ingénieur » dans la collection « Un Jour – un Métier » aux éditions de l'Arrosoir afin d'encourager la mixité au travail et permettre aux jeunes publics de s'identifier à des personnages féminins et masculins.

3.5.2.4 Politique de gestion de carrières

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 actuels et futurs de l'entreprise.

Le Groupe accorde donc une grande importance à la gestion de carrières de ses collaborateurs afin de conserver les talents, de développer les compétences clés et de proposer des parcours en phase avec les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Différents dispositifs sont déployés pour échanger avec le collaborateur sur son développement : entretiens professionnels, entretiens individuels de carrière avec un RH dédié, et pour accompagner leurs évolutions en termes de responsabilités, processus de promotion et d'accession au statut cadre.

Un pilotage plus global des carrières est également réalisé au travers d'une cartographie des compétences, accompagné d'un plan individuel de développement et d'une réflexion autour des plans de succession.

Depuis 2019, la stratégie de développement dans des activités adjacentes a permis à GTT de diversifier son offre métiers et de proposer des opportunités de carrières et des évolutions de responsabilités sur de nouveaux périmètres.

Notre enjeu est de maintenir et de développer le même niveau d'expertise en conservant l'excellence à tous les niveaux de l'entreprise.

Le Groupe continue également à favoriser la mobilité internationale en proposant des détachements sur les chantiers navals à l'étranger ou des mobilités entre sites et filiales.

3.5.3 LE PROFIL HAUTEMENT QUALIFIÉ DE SES ÉQUIPES ET LE DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES



La formation est un enjeu majeur pour accompagner la croissance de GTT et le développement de ses collaborateurs.

GTT s'attache à développer l'employabilité de tous en mettant en œuvre un plan de développement des compétences au service de la stratégie du Groupe.

Levier de développement et de professionnalisation des femmes et des hommes de GTT, la stratégie formation répond à des enjeux clés et des objectifs multiples :

- permettre aux collaborateurs de maintenir et de développer leurs compétences métiers ;
- répondre également aux besoins d'adaptation des collaborateurs pour rester à la pointe des nouvelles technologies et des évolutions dans nos domaines spécifiques ;
- renforcer et développer les pratiques en management de projets et *leadership* ;
- digitaliser notre offre de formation.

Pour ce faire, GTT a investi 4,5 % de sa masse salariale dans la formation avec un budget de 456 865 euros en 2021. Les salariés de GTT ont ainsi bénéficié de plus de 10 000 heures de formation.

Cette année encore, le Groupe a porté une attention particulière à l'organisation de formations collectives sur mesure, animées par des organismes de formation experts mais aussi sur des formations individuelles destinées aux besoins spécifiques des collaborateurs.

GTT veille à ce que l'ensemble de ses collaborateurs ait accès à des actions de formation. Ainsi, 92 % des collaborateurs ont bénéficié *a minima* d'une formation non obligatoire sur ces trois dernières années.

Au niveau du Groupe, les filiales ont continué à investir dans la formation avec principalement la filiale Elogen en France, dont plus de 95% des salariés ont bénéficié d'une formation.

Indicateurs formation	2020	2021
Montant des dépenses formation	513 552 €	456 865 €
Coûts salariaux des salariés formés	418 738 €	450 020 €
Coûts de formation/MS	4,69 %	4,52 %
Contribution obligatoire FPC versée à l'OPCA	290 018 €	284 917 €
Nombre d'heures de formation *	9 175	10 237
Nombre de salariés formés *	396	395
Cadres	274	286
Non-cadres	122	109

* Formations obligatoires incluses.

En 2021, GTT s'est adapté aux différents protocoles sanitaires et a continué à proposer des formations de qualité à ses collaborateurs, en axant davantage sa pédagogie sur les enseignements à distance *via* des classes virtuelles et/ou de l'*e-learning*.

L'accent a été porté sur les formations suivantes :

- les formations techniques, logiciels ou environnement pétrole et gaz, qui représentent près de la moitié du budget consacré : des programmes sur mesure de haut niveau ont été réfléchis et construits avec des organismes qualifiés pour permettre aux techniciens et ingénieurs de GTT de développer et perfectionner leurs compétences métiers ;
- des formations pratiques avec des stages dédiés aux opérations de cargaison sur simulateur ;
- la construction d'un programme de formation spécifique aux chefs de projets destiné à l'acquisition et l'appropriation de nouveaux outils et méthodologie de gestion de projets ;
- des sessions de formation à la prévention du risque de corruption afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et de renforcer la politique éthique existante ;

- des programmes pédagogiques pour le développement des compétences linguistiques des collaborateurs ;
- des formations à l'interculturel orientées vers la collaboration, la communication et les relations commerciales avec les clients ou homologues de cultures différentes ;
- des actions de « développement personnel », sur des thèmes tels que la prise de parole, les présentations commerciales, la communication et des formations au tutorat, etc. ;
- la sécurité étant au cœur de nos préoccupations, des formations sont organisées pour nos collaborateurs du siège (formation risques chimiques, habilitations électriques...) mais aussi pour nos collaborateurs présents sur les chantiers ou sur sites (stage de survie en mer, travail en espaces confinés, formations aux premiers secours, etc.) ;
- sensibilisation et formation au RGPD (règlement général sur la protection des données) pour l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la nouvelle réglementation ainsi que des sensibilisations à la cybercriminalité.

3.5.4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX



Pour attirer et fidéliser les talents, GTT a mis en œuvre une politique de rémunération globale très attractive, composée :

- du salaire de base, en cohérence avec le marché ;
- des éléments variables individuels (primes de performance, indemnités, paiement de jours placés sur le CET et abondés, primes brevets, primes d'astreinte...) ;
- de la rémunération collective (participation, intéressement et abondement) ;
- d'un financement d'une couverture sociale (prise en charge d'une partie des cotisations frais de santé et de la quasi-totalité des cotisations prévoyance) ;
- d'actions gratuites, au travers de différents plans d'attribution à destination des salariés.

3.5.4.1 Politique salariale et primes

Tous les ans, la situation salariale de chaque salarié est revue, en cohérence avec les entretiens individuels. Des enveloppes sont dédiées aux augmentations annuelles, à des mesures exceptionnelles (accompagnement de promotions et mutation), et à des primes.

3.5.4.2 Couvertures prévoyance

Dans le cadre de sa politique de rémunération globale, GTT accompagne ses collaborateurs par des mesures de protection sociale qualitative et avantageuse qui s'articulent autour :

- d'un contrat de complémentaire santé offrant plusieurs niveaux de garantie au choix des salariés ;
- et d'un contrat de prévoyance couvrant les risques maladie, invalidité, décès. GTT propose une répartition des cotisations largement à l'avantage des salariés.

3.5.4.3 Système de CET (compte épargne temps) associé à un plan d'épargne retraite collectif

La mise en place d'un CET depuis 2011 permet aux collaborateurs du Groupe qui le souhaitent de placer des jours, qui peuvent être abondés à hauteur de 35 %, et payés au salarié à sa demande.

Dans la continuité de ce CET, GTT a mis en place un plan d'épargne retraite collectif au niveau du Groupe (PERCOG) en date du 26 mars 2012.

3.5.5 ÉPARGNE SALARIALE

Les accords de participation et d'intéressement en vigueur chez GTT ont pour objectif d'associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise afin de renforcer leur implication dans le projet d'entreprise. Les salariés peuvent également souscrire au plan d'épargne Groupe.

Au 31 décembre 2021, 613 salariés présents ou sortis des effectifs détiennent des avoirs dans les FCPE du plan d'épargne Groupe et 244 salariés sur le PERCOG.

3.5.5.1 Plan d'épargne Groupe – PEG

Un plan d'épargne Groupe a été conclu le 26 mars 2012, pour une durée indéterminée, dans le cadre des dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail. Il annule et remplace le précédent en date du 26 mai 2000. Ce plan d'épargne Groupe couvre GTT et toutes les entreprises du groupe GTT dont GTT détient ou détendra directement ou indirectement au moins 50 % du capital social.

Tout salarié ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et tout ancien salarié en retraite ou préretraite s'il est toujours porteur de parts peut bénéficier du plan d'épargne Groupe.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise adhérente au plan à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERCOG dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ à la retraite et que leur compte n'a pas été soldé. Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer de nouveaux versements volontaires dans le présent plan. Toutefois, cette possibilité n'est pas ouverte aux salariés qui ont accès à un PERCO/PERCOI (Interentreprises) dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement éventuellement versé par l'employeur (cf. article 3.4 du plan) et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

Lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié, intervient après son départ de l'entreprise, il pourra affecter cet intéressement ou cette participation au plan. Le versement de la prime d'intéressement ou de la quote-part de participation ne bénéficiera pas de l'abondement éventuellement versé par l'employeur.

Le plan d'épargne Groupe peut être alimenté par :

- des versements volontaires des bénéficiaires ;
- des aides de l'entreprise, le versement complémentaire d'un « abondement » inférieur à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale par an et par salarié et inférieur au triple des versements volontaires du bénéficiaire. Le plan d'épargne en date du 26 mars 2012 est ajusté au plafond légal, soit un abondement annuel de 300 % des versements des salariés effectués au titre des versements volontaires (prime d'intéressement et quote-part de participation incluses) ;

- (iii) le transfert de sommes issues d'un autre dispositif d'épargne salariale ou d'un compte épargne temps.

Les sommes ainsi versées sur le plan d'épargne Groupe sont investies en parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE). Les bénéficiaires ont le choix entre cinq FCPE, comprenant un FCPE socialement responsable et solidaire conformément aux dispositions de l'article L. 3332-17 du Code du travail.

Les parts de FCPE sont indisponibles pendant une période de cinq ans, mais un rachat anticipé peut intervenir en cas de survenance d'événements spécifiques prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Le plan d'épargne Groupe a été modifié afin de permettre la mise en œuvre de l'augmentation de capital réservée aux salariés dont les modalités sont décrites dans le prospectus relatif à l'introduction en Bourse de la Société.

En particulier, l'article 6 du plan d'épargne Groupe relatif à l'emploi des sommes versées au plan d'épargne Groupe a été complété pour inclure un FCPE dédié à l'entreprise intitulé « GTT Actionnariat ». Un nouvel article relatif à l'augmentation de capital proposée aux salariés à l'occasion de l'introduction en Bourse de la Société a été créé. L'article 7 relatif à la capitalisation des revenus a été modifié pour préciser les conséquences du choix par les salariés du versement des dividendes ou de leur capitalisation dans le FCPE en titres de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés qui ont quitté l'entreprise (hors cas de retraite ou de préretraite) ne peuvent plus effectuer de versement volontaire, mais peuvent toujours affecter la prime d'intéressement ou la quote-part de participation. Ni la prime d'intéressement, ni la quote-part de participation ainsi affectées au plan d'épargne Groupe ne peuvent bénéficier de l'abondement de l'employeur.

3.5.5.2 Plan d'épargne retraite collective Groupe – PERCOG

Un plan d'épargne retraite collective Groupe (PERCOG) a été conclu le 27 février 2012 pour une durée indéterminée. Il annule et remplace le précédent en date du 5 septembre 2011. Ce plan d'épargne Groupe couvre GTT et toutes les entreprises du groupe GTT dont GTT détient ou détendra directement ou indirectement au moins 50 % du capital social.

Tout salarié ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et tout ancien salarié en retraite ou préretraite s'il est toujours porteur de parts peut bénéficier du plan d'épargne Groupe.

Le PERCOG peut être alimenté par :

- (i) des versements volontaires des bénéficiaires ;
- (ii) des aides de l'entreprise, le versement complémentaire d'un « abondement » fixé à :
 - 25 % du montant des sommes versées (ouvrant droit à l'abondement) provenant des versements issus du transfert des jours de congé, de RTT, des jours de détention des représentants sur site, des jours de récupération de l'année en cours non pris en

provenance du CET des salariés, limités à 14 jours par an,

- 100 % des versements volontaires des salariés plafonnés à 100 euros ;

- (iii) le transfert de sommes issues d'un autre dispositif d'épargne salariale ou d'un compte épargne temps.

Les sommes ainsi versées sur le PERCOG sont investies en parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE). Les bénéficiaires ont le choix entre cinq FCPE, comprenant un FCPE socialement responsable et solidaire conformément aux dispositions de l'article L. 3332-17 du Code du travail. Les porteurs de parts peuvent choisir entre une gestion libre ou une gestion pilotée.

Les parts de FCPE sont indisponibles jusqu'à la liquidation de la retraite du porteur de parts, mais un rachat anticipé peut intervenir en cas de survenance d'événements spécifiques prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables.

3.5.5.3 Accord d'intéressement des salariés aux résultats

L'exercice 2021 est couvert par un accord d'intéressement au sein de GTT et au sein de Cryovision. Tout salarié bénéficiaire peut affecter tout ou partie de la part d'intéressement lui revenant au plan d'épargne Groupe (PEG) ou au plan d'épargne pour la retraite collective (PERCOG).

3.5.5.3.1 Au sein de GTT

GTT a conclu un accord d'intéressement en date du 29 juin 2021 avec effet au 1er janvier 2021 pour une durée d'un an et prend fin le 31 décembre 2021. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2021 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve d'un certain niveau de résultat net et qu'au moins un objectif soit atteint parmi sept objectifs liés :

- à la part de marché des Méthaniers
- au nombre de brevets déposés
- à la satisfaction des clients
- à la prise de commandes LFS
- au CA consolidé des revenus du Digital Services Business
- à la prise de commandes sur les RT et GBS
- au taux de fréquence des accidents du travail

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 29 juin 2021, le montant de l'intéressement qui doit être versé pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 s'élève à 2 136 272 euros brut. Un nouvel accord d'intéressement a été conclu avec effet au 1er janvier 2022 pour une durée d'un an et prend fin le 31 décembre 2022.

3.5.5.3.2 Au sein de Cryovision

Cryovision a conclu un nouvel accord d'intéressement en date du 29 juin 2021 avec effet au 1er janvier 2021 pour une durée d'un an prenant fin le 31 décembre 2021. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2021 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve qu'au moins un objectif soit atteint parmi cinq objectifs liés :

- au chiffre d'affaires TAMI
- au chiffre d'affaires des autres activités
- au résultat net
- au management de la qualité au sein de l'entreprise (maintien de la certification ISO 9001),
- au maintien de la certification l'OHSAS 18001 (certification ISO 45001).

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 29 juin 2021 avec, le montant de l'intéressement qui doit être versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 avec s'élève à 21961 euros brut. Un nouvel accord d'intéressement a été conclu avec effet au 1er janvier 2022 pour une durée d'un an et prend fin le 31 décembre 2022.

3.5.5.3.3 Au sein de Elogen

Elogen a conclu un premier accord d'intéressement en date du 30 juin 2021 avec effet au 1er janvier 2021 pour une durée d'un an prenant fin le 31 décembre 2021. Il est en cours de renégociation. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2021 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve qu'au moins un objectif soit atteint parmi cinq objectifs liés

- à la prise de commande et à la marge des affaires gagnées à la signature,
- à l'innovation sur des programmes R&D critiques,

- à l'excellence opérationnelle mesurée par la performance des projets (chiffre d'affaires, respect des planning clients et marge produite),
- au management de la qualité au sein de l'entreprise (préparation à la certification ISO 9001
- HSE (taux de fréquence).

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 30 juin 2021, le montant de l'intéressement qui doit être versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 s'élève à 93431 euros brut.

3.5.5.4 Accord de participation

Au sein de GTT, un accord de participation volontaire a été conclu le 6 mars 2000. Une formule dérogatoire à la formule légale est utilisée pour calculer le montant de la réserve spéciale de participation. Cet accord a fait l'objet d'un avenant le 26 mars 2012 afin de transformer l'accord d'entreprise en accord de groupe comprenant la société Cryovision. Le 13 avril 2012, Cryovision a adhéré à l'accord de participation du Groupe tel que mis en place en application de l'avenant du 26 mars 2012 à la suite d'un référendum, cette adhésion prenant effet pour la première fois au titre de l'année 2012. Cet accord a été conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2012, renouvelable par tacite reconduction et par exercice. L'accord de participation de Mars 2000 a été dénoncé en début d'année 2022. Un nouvel accord devrait être conclu d'ici fin Juin 2023.. Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, le montant qui doit être versé au titre de la constitution d'une réserve de participation s'élevait à 6 033 978 euros brut dont 5 898 692 euros pour GTT et 105 286 euros pour Cryovision. Les salariés concernés doivent, tout comme pour l'intéressement, avoir été présents dans l'entreprise en 2021 et bénéficier d'un minimum de trois mois d'ancienneté au 31 décembre. Les bénéficiaires représentent 490 salariés chez GTT et 9 salariés chez Cryovision. La répartition du montant de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires a été effectuée proportionnellement aux salaires bruts déclarés à l'administration par les deux entités (GTT et Cryovision). La répartition ainsi effectuée correspond à 22,21 % du montant des salaires ainsi retenus pour chaque bénéficiaire.

3.5.6 RELATIONS SOCIALES

3.5.6.1 Dialogue social

Le CSE, qui fusionne l'ensemble des instances représentatives du Personnel (IRP), délégués du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE) et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une seule instance, est maintenant en place depuis plus d'un an au sein de GTT. Cette nouvelle instance, dont les membres (11 titulaires et 8 suppléants) ont été renouvelés en partie, s'inscrit dans la continuité de la précédente. Les échanges avec celle-ci sont constructifs, permettant à la Direction de pérenniser les relations de qualité déjà en place avec les anciennes IRP. Par conséquent, le CSE a été réuni 16 fois dans l'année et les sujets traités plus spécifiquement par la CSSCT sont portés à l'ordre du jour lors de quatre réunions, conformément aux dispositions légales. Lors des dernières élections, la représentativité syndicale a changé puisqu'une nouvelle liste présentée par l'UNSA a émergé avec une audience syndicale de 53,8 %. Deux délégués syndicaux ont été désignés, ils sont les interlocuteurs privilégiés de la Direction générale dans le cadre des négociations menées chaque année avec les partenaires sociaux. Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au CSE s'inscrit toujours dans une démarche constructive et ouverte, que ce soit lors de consultations régulières ou obligatoires ou lors de négociations sur des points particuliers, comme l'a été en 2021, la signature pour un accord d'intéressement d'un an ainsi qu'un accord sur le télétravail. Dans le contexte toujours particulier du Covid-19, la CSSCT a été réunie très régulièrement en 2021 pour partager

avec ses membres les mesures spécifiques et adaptées, mises en place au sein de l'entreprise pour protéger les salariés et faire en sorte que ceux qui ne peuvent télétravailler puissent néanmoins assurer leur mission en toute sécurité. Par ailleurs, soulignons également la signature d'un accord d'intéressement au sein de la filiale Elogen, qui par avenant d'adhésion à notre PEG bénéficie de notre Plan d'Épargne Groupe.

Pour les autres filiales du Groupe, il n'existe pas d'instances représentatives du personnel. Cependant, le personnel de Cryovision bénéficie des œuvres sociales du CSE de GTT.

3.5.6.2 Insertion professionnelle

GTT rejette toute forme de discrimination à l'embauche et s'engage à ce que les travailleurs handicapés puissent avoir accès à tous les postes ouverts au recrutement. Fin 2021, les effectifs de la Société comptaient 1 travailleur handicapé. Depuis plusieurs années, GTT travaille en partenariat avec un atelier protégé, l'ESAT Communauté de l'Arche, situé sur la commune de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Cette association emploie et accueille des travailleurs handicapés. Ainsi, en 2021, une quinzaine de personnes étaient chargées de diverses prestations au siège social de la Société, en particulier de l'entretien des espaces verts. La Société a également organisé en 2021 des ventes de produits maraîchers et artisanaux de cet ESAT, permettant aux collaborateurs du siège de GTT de rencontrer et dialoguer avec ces travailleurs handicapés.

3.5.6.3 Organisation du travail

Les salariés localisés en France, hors cadres dirigeants, bénéficient des RTT relatifs à la baisse du temps de travail.

En 2021, 95 % de l'effectif total du Groupe GTT travaillait à temps plein. Les temps partiels répondent à une demande des salariés.

Organisation du temps de travail	2020	2021	%
Nombre de contrats temps plein femmes	97	100	17,9 %
Nombre de contrats temps plein hommes	438	432	77,6 %
Nombre de contrats temps partiel femmes	14	14	2,7 %
Nombre de contrats temps partiel hommes	10	10	1,8 %

3.5.7 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

3.5.7.1 Santé et sécurité

Si le risque d'accident grave est limité et le taux de fréquence faible en raison de la nature de l'activité de GTT (essentiellement études d'ingénierie réalisées dans des bureaux à l'aide d'outils informatiques), comme dans toute activité, la responsabilité du Groupe est d'identifier les dangers et risques potentiels présents sur chacun des sites et d'évaluer leur impact sur la santé des collaborateurs.

Le système de gestion HSE – hygiène, sécurité et environnement – du Groupe intègre tous les aspects nécessaires à la prévention des accidents du travail et à la protection du personnel et de celui des sous-traitants. Un effort particulier est porté sur la gestion du presque-accident, de manière à rester sur une politique du préventif plutôt que sur du curatif.

Seule la filiale Cryovision du Groupe est certifiée ISO 45001 (la transition avec l'OHSAS 18001 ayant été faite en 2019). Les salariés de Cryovision effectuent des contrôles à l'intérieur des cuves, travaillent avec des températures élevées et sont en contact avec les eaux de ballast et autres boues qui peuvent être polluées. Leurs activités représentent plus de risques et il était recommandé de s'appuyer sur cette certification. En revanche, le Groupe a fondé une partie de sa politique HSE sur la norme ISO 45001 parue en mars 2018 et qui a remplacé l'OHSAS 18001 en mars 2021.

Le CSSCT et le département HSE s'emploient notamment à identifier et évaluer les activités à risques. Ces contrôles incluent :

- des procédures ;
- des instructions de travail ;
- des sensibilisations spécifiques aux risques ; ainsi que
- des réunions HSE régulières.

Le document unique d'évaluation des risques est mis à jour annuellement. Le Groupe a identifié la nature du danger pour chaque unité de travail, processus ou machine. Des mesures de prévention associées à des plans d'action et un programme de formation sont mises en place pour chaque unité de travail.

De la même manière, une évaluation des risques chimiques est réalisée périodiquement notamment au travers d'un inventaire, d'une localisation des produits chimiques sur le site de GTT et de l'utilisation du logiciel Seirich. Une partie de cette évaluation spécifique alimente le dossier pompiers, transmis aux casernes susceptibles d'intervenir sur le site de GTT. Les pompiers de la caserne dont dépend le site de GTT font des visites périodiques afin de renforcer leur procédure d'intervention et d'améliorer leur connaissance du site GTT. En ce sens, cette visite revêt toute son importance, notamment vis-à-vis des rotations de personnel volontaire chez les pompiers.

Les procédures de sécurité spécifiques sont développées, renforcées et multipliées au sein des services et activités les plus exposés aux risques, en tenant compte des évolutions de la réglementation et des évolutions techniques, dont :

- les laboratoires de recherche et d'essais destinés à la réalisation des tests de dynamique des fluides en condition

réelle grâce à des simulateurs de houles (hexapodes) regroupés dans un unique bâtiment développé et construit en incluant les problématiques de sécurité ;

- le laboratoire d'essai dédié à la caractérisation des propriétés thermiques et mécaniques des matériaux et sous-ensembles, en particulier en conditions cryogéniques, aux tests thermomécaniques des matériaux et à l'assemblage en conditions cryogéniques. Le risque d'échappement de gaz et d'anoxie est élevé dans certains laboratoires, et les collaborateurs sont largement formés et disposent d'EPI spécifiques comme des détecteurs d'oxygène portatifs ;
- les ateliers de menuiserie et de métallerie ;
- le laboratoire de développement des outillages d'industrialisation ;
- les chantiers navals étrangers ;
- les sites de construction de réservoirs terrestres.

En 2021, pour prévenir les risques d'accidents ou de blessures, mais également les risques sanitaires dans la continuité de 2020, le Groupe a, suite à l'évaluation des risques, mis en place des plans d'action parmi lesquels :

- l'initialisation d'un process spécifique pour les collaborateurs envoyés dans des zones géographiques soumises à des pollutions atmosphériques périodiques ;
- l'amélioration des postes de travail soumis aux risques chimiques (révisions de fiches de postes, mise à disposition d'équipements de protection individuels et formations dédiées) ;
- le renforcement des moyens de prévention dans les zones de stockage de produits chimiques, notamment la mise en place d'équipements de protection individuels et collectifs complémentaires ;
- la réalisation d'essais périodiques d'évacuation dans les bâtiments soumis au risque gaz, dans la continuité de la procédure rédigée en 2020 ;
- la poursuite de la gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19 à travers la communication et la mise en œuvre des mesures sanitaires nationales. Sur l'année 2021, aucun cas grave ni cluster n'ont été relevés au sein de l'entreprise.

En 2021, 119 jours-homme de formation HSE ont été suivis, soit 106 personnes formées à la santé et à la sécurité au travail. Les formations ont porté sur les thèmes suivants :

- sauveteurs secouristes du travail ;
- travail en espaces confinés ;
- maîtrise du risque chimique au poste de travail ;
- travail en hauteur ;
- formation BOSIET (*Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training*) ;
- sensibilisation aux systèmes de ventilation ;
- manipulation de cagoule à oxygène ;
- habilitation électrique et recyclage ;
- utilisation des ponts roulants ;
- utilisation du gerbeur transpalette.

L'effort initié en 2018 puis suivi en 2019 et 2020 sur la déclaration des presque-accidents se poursuit en 2021 : 30 déclarations (32 en 2020, 37 en 2019, 24 en 2018) qui ont généré 25 plans d'action (29 en 2020, 25 en 2019, 15 en 2018). La gestion des presque-accidents constitue le socle de la performance de tout système de management de la sécurité car elle permet de mettre en place les actions préventives adéquates.

3.5.7.2 Santé et sécurité des collaborateurs détachés à l'étranger

Au 31 décembre 2021, 72 salariés étaient détachés hors de France, principalement dans des chantiers sud-coréens et chinois ; à noter que cette année, certains ont été détachés dans des provinces chinoises (villes de Tianjin et Cangzhou) pour la construction de réservoirs terrestres de stockage de GNL. Les risques santé sécurité liés aux conditions de travail sur les chantiers navals ou autres sites de construction (réservoirs terrestres) sont identifiés et traités chaque année par le CSSCT et le département HSE.

Les politiques santé et sécurité sont disparates d'un chantier à l'autre ; les armateurs appuient les chantiers dans leur application. Afin d'assurer les meilleures conditions de travail pour ses collaborateurs et de soutenir les politiques sur place, GTT a déployé depuis 2018 un réseau de coordinateurs santé et sécurité sur chaque chantier auxquels les collaborateurs GTT détachés peuvent se référer.

3.5.7.3 Performance de la politique santé et sécurité de GTT

GTT mesure les performances en matière de sécurité par la fréquence des accidents de travail avec arrêt.

Ces indicateurs incluent les salariés (CDI, CDD, CDC), les intérimaires et les stagiaires de la Société. En 2021, GTT a enregistré 6 accidents de trajet (dont trois avec arrêt) et 10 accidents de travail (dont deux avec arrêt). Ces résultats démontrent la qualité de la gestion de la sécurité au sein du Groupe et la qualité de la formation associée.

Indicateurs HSE	Définition	2020	2021
Nombre d'heures travaillées	Heures	802 070	821 351
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Périmètre incluant les intérimaires, contrairement aux indicateurs sociaux	2	2
Nombre d'accidents de trajet		6	6
Nombre de maladies professionnelles		0	0
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	Nombre d'accidents avec arrêt/heures travaillées × 1 000 000	2,49	2,44
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	Nombre de journées perdues/heures travaillées × 1 000	0,016	0,005
Nombre de salariés détachés hors France	Au 31 décembre	81	72
Nombre de jours-homme de formation Sécurité		120	119
Nombre de déclarations de presque-accidents		32	30
Nombre de plans d'action générés à la suite des déclarations de presque-accident		29	25

3.5.7.4 Le bien-être au travail

Le bien-être des collaborateurs est un enjeu majeur de préoccupation pour GTT. Le bien-être sur le lieu de travail est une source de motivation pour tout salarié et profite à la compétitivité et à la performance de l'entreprise.

En 2021, les départements RH et HSE ont travaillé dans la continuité de 2020 sur la mise en œuvre d'*e-learning*s relatifs à la qualité de vie au travail. Des actions devraient être déployées en 2022 auprès des collaborateurs.

Le département HSE travaille également avec le CSSCT et la médecine du travail pour améliorer la qualité de vie et prévenir les risques psychosociaux et les maladies professionnelles.

3.5.7.5 Taux d'absentéisme

Au titre de 2021, le taux d'absentéisme chez GTT SA est de 2,6 %. Ce taux est le résultat des actions menées en interne sur les conditions de travail.

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.

3.5.8 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Fidèle à ses valeurs fondamentales dont font partie la diversité et le respect d'autrui, GTT s'engage à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise.

L'engagement est pris par sa Direction générale et le Comité exécutif.

La dimension multiculturelle du Groupe contribue à la richesse de sa diversité. En 2021, le Groupe emploie plus de 15 nationalités différentes.

GTT tient à être un employeur responsable en conduisant des actions en faveur :

- de l'égalité professionnelle ;
- du handicap ;
- de l'accès à l'emploi pour tous.

3.5.8.1 Représentation des femmes chez GTT

Historiquement, les métiers de l'ingénierie ont un taux de féminisation relativement bas. Cette faible représentativité s'explique par le nombre peu élevé de femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs, ces dernières représentant une large majorité des écoles dont sont issus les collaborateurs.

L'accord signé en 2018 est arrivé à échéance et il est prévu dans le calendrier social 2022 de le renouveler ou de renégocier un nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord a pour objet de veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de GTT et de développer des actions pour la maintenir. Un certain nombre d'indicateurs de suivi ont été définis et permettront de contrôler l'efficacité des actions entreprises.

L'accord de 2018 avait identifié les objectifs suivants :

- équité des rémunérations ;
- accès à l'emploi/mixité.

Ces objectifs sont toujours poursuivis et auront leur place dans un nouvel accord.

Politique de mixité de GTT

Depuis l'introduction en Bourse de la Société en 2014, le taux de représentation des femmes au sein du Comité exécutif, principale instance de direction de GTT, a ainsi varié entre 30 et 50 %. Après certains ajustements organisationnels, le taux s'élève à 25 % en Décembre 2021. Il reste en ligne avec les ratios de parité au sein de GTT (21 %) et le secteur d'activité.

Soucieux de poursuivre des politiques de développement des ressources humaines qui visent à faire émerger et à développer les talents, notamment féminins, GTT s'est engagé dans une politique volontariste afin de développer la mixité, et ce à tous les postes de responsabilité.

Dans ce cadre, le Groupe a décidé dès 2020 concernant la politique de diversité de ses instances dirigeantes :

- de se fixer l'objectif d'augmenter progressivement la représentation féminine du Comité Exécutif afin que celui-ci comprenne au moins 30 % de femmes d'ici 2023 et 35 % d'ici 2026, contre 25 % aujourd'hui ;
- d'augmenter la représentation des femmes parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité c'est-à-dire les membres du Comité Exécutif ainsi que les managers placés sous la supervision directe des membres du Comité Exécutif – afin que ce groupe compte 23 % de femmes d'ici 2023 et 25 % d'ici 2026, contre 21 % aujourd'hui.

Pour atteindre ces objectifs, GTT entend notamment poursuivre une politique de ressources humaines permettant de développer et de retenir les talents afin d'alimenter les plans de succession des instances dirigeantes. GTT mènera par ailleurs une politique engagée en matière de prévention de toute forme de discrimination et en ce qui concerne l'égalité des chances. Comme l'année précédente, un plan d'action fondé sur ces éléments a été approuvé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

La mise en œuvre de ces objectifs porte sur le recrutement, la promotion des femmes au sein du Groupe et la rémunération. Le Groupe s'est ainsi engagé à avoir au minimum une candidature féminine pour tout poste ouvert de management, à allouer une partie de sa taxe d'apprentissage à des associations soutenant les femmes dans le milieu de l'ingénierie et à veiller, dans le cadre des entretiens annuels obligatoires, au respect de l'équité hommes-femmes.

En 2021, 106 collaborateurs ont été recrutés au niveau du Groupe, dont 40 % de femmes. La politique menée par GTT a ainsi permis de voir légèrement augmenter la part des femmes dans les effectifs du Groupe.

Répartition des salariés par sexe	2020	%	2021	%
Hommes	448	80 %	442	79 %
Femmes	11	20 %	114	21 %
TOTAL SALARIÉS	559	100,0 %	556	100 %

Accès à la formation identique pour les hommes et les femmes

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des

femmes et des hommes. L'entreprise veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes types de formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Promotion professionnelle

En 2021, 2 femmes sont directrices et représentent 25 % du Comité exécutif.

Répartition des salariés GTT par sexe et statut	2020	2021
Hommes	448	442
Cadres	310	311
Non-cadres	138	131
Femmes	111	114
Cadres	69	76
Non-cadres	42	38

Index d'égalité professionnelle

L'index d'égalité professionnelle 2021 de GTT est de 94/100.

	Note obtenue	Barème
Indicateur 1 Écarts de rémunération	39	40
Indicateur 2 Écarts de taux d'augmentations	20	20
Indicateur 3 Écarts de taux de promotions	10	15
Indicateur 4 Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité	15	15
Indicateur 5 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
TOTAL	94	100

Indicateur n° 1 : écart de rémunération. Notre score est de 39/40.

Globalement, il n'y a pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez GTT, ni par classes d'âges, ni par statuts.

Indicateur n° 2 : écart de taux d'augmentation. Notre score est de 20/20.

Sur les 391 salariés concernés par l'analyse, 304 ont bénéficié d'une augmentation lors de la revue annuelle des salaires, soit près de 80%.

Indicateur n°3 : écart de taux de promotions. Notre score est de 10/15

L'analyse porte sur les personnes qui ont eu une modification de statut ou de coefficient dans l'année. Il s'agit donc :

- Des promotions du statut Employé au statut Agents de Maîtrise : a concerné une femme en 2021
- du changement automatique de coefficient Cadres : 65 personnes, dont 10 femmes. La convention collective des Cadres de la métallurgie prévoit que les coefficients évoluent tous les ans pour la position PI, puis tous les 3 ans pour la position PII. A ce jour, GTT n'a donc aucune marge de manœuvre pour modifier ce mécanisme.

Indicateur n°4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité. Notre score est de 15/15

100% des salariées de retour de leur congé maternité ont bénéficié d'une augmentation.

Indicateur n° 5 : rémunérations les plus élevées. Notre score est de 10/10.

En 2021, 4 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations.

L'index obtenu en 2021 étant supérieur à 75 points, la Société n'envisagera pas de mesures correctives en lien avec le CSE.

3.5.8.2 Conditions de travail et de l'emploi

Le rôle de GTT dans l'insertion des travailleurs handicapés

GTT rejette toute forme de discrimination à l'embauche et s'engage à ce que les travailleurs handicapés puissent avoir accès à tous les postes ouverts au recrutement. Fin 2021, les effectifs de la Société comptaient 1 travailleur handicapé.

Depuis plusieurs années, GTT travaille en partenariat avec un atelier protégé, l'ESAT d'Aigrefoin (travailleurs en situation de handicap) pour l'entretien des espaces verts de notre siège situé sur la commune de Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

La société a également organisé en 2021 deux ventes de produits maraîchers et artisanaux de cet ESAT, permettant aux collaborateurs du siège de GTT de rencontrer et dialoguer avec ces travailleurs handicapés.

3.6 UN COMPORTEMENT RESPONSABLE ET DES RELATIONS CONTINUES AVEC SES PARTIES PRENANTES

3.6.1 SÉCURITÉ DES INSTALLATIONS ET ÉQUIPAGES

Le secteur maritime est régi par un certain nombre de guides et de recommandations destinés à garantir la sécurité des installations de GNL et de leur personnel.

La sécurité du transport représente une priorité dans l'industrie du gaz liquéfié en raison du coût élevé de la cargaison et du niveau maximal de sécurité exigé par les autorités maritimes. Ceci passe par des contrôles de température et de pression extrêmement rigoureux, des vérifications continues de l'absence d'oxygène dans les espaces dévolus à la cargaison, des procédures très strictes d'inspection des cuves, etc. La conduite, l'exploitation et la maintenance des méthaniers requièrent un grand professionnalisme et beaucoup de vigilance de la part des équipages spécialement entraînés à cet effet. La sécurité des hommes et des technologies se trouve au cœur des préoccupations du Groupe qui investit massivement dans la R&D pour prévenir tout risque éventuel lié à ses technologies. En tant qu'acteur important dans la filière du GNL, la responsabilité de GTT est de fournir aux navires des conditions de transport optimales, associées à une technologie extrêmement sécurisée.

Depuis que les premiers méthaniers ont été livrés en 1964 par Technigaz, des dizaines de milliers de livraisons de GNL ont été effectuées sans un seul incident ayant entraîné une perte de la cargaison de GNL. Ces résultats sont le fruit d'un dispositif rigoureux de prévention des risques, d'une amélioration continue des procédures, et d'un programme régulier de sensibilisation et de formation des clients aux opérations de transport et de manutention de la cargaison GNL.

3.6.1.1 Des formations GNL : GTT Training Ltd

GTT Training Ltd, filiale de GTT, a été créée en 2014 afin de superviser l'ensemble de l'activité formation externe du Groupe. Cette entité, pilotée par une équipe anglophone, est destinée à renforcer les compétences et l'expertise des clients. Elle a pour mission de délivrer des formations GNL au siège du Groupe mais aussi chez les clients à l'international.

Programmes de formation

Capitalisant sur sa très large expertise des problématiques liées au GNL, GTT Training, filiale du Groupe, propose à l'industrie du GNL un catalogue de formations adaptées aussi bien aux acteurs intéressés par le GNL comme carburant marin qu'aux acteurs du transport de GNL.

Pour le transport de GNL, GTT Training propose des formations telles que le programme « Opérations cargaison GNL » basé sur l'utilisation du simulateur G-Sim et destiné aux officiers opérateurs de méthaniers, en conformité avec les standards de compétences établis par le SIGTTO ⁽¹⁾ (management level).

Pour le GNL comme carburant marin, GTT Training propose des formations aux opérations de soutage GNL basées sur l'utilisation du simulateur G-Sim, ainsi que des formations d'introduction au GNL comme carburant marin.

GTT Training propose également des formations plus spécialisées destinées par exemple aux opérations des FSRU, aux opérations de transfert de GNL entre navires, ou aux opérateurs de terminaux méthaniers.

GTT Training propose enfin des formations portant sur les technologies GTT destinées aux représentants des armateurs, des opérateurs, des affréteurs, des sociétés de classification et des chantiers navals de réparation.

Le nombre de formations délivrées par GTT Training a fortement augmenté en 2021, à la fois pour les méthaniers mais aussi pour les opérations des navires propulsés au GNL.

Simulateur de formation

GTT Training développe et commercialise G-Sim, un simulateur d'opérations GNL utilisé à des fins de formation. Historiquement développé pour les navires méthaniers, G-Sim est de plus en plus utilisé pour former des équipages de navires utilisant le GNL comme carburant.

G-Sim comprend désormais des simulateurs pour la majorité des configurations de méthaniers et de leurs systèmes de propulsion, ainsi que des modules couvrant les systèmes de gestion du gaz comme carburant pour les navires équipés de systèmes de stockage atmosphérique et sous pression.

La solution cloud G-Sim Online, développé par GTT Training, s'est avérée très populaire auprès des opérateurs, des fournisseurs de formation et des étudiants, permettant aux utilisateurs d'accéder au système depuis n'importe quel endroit et de poursuivre leurs programmes de formation

1) Society of International Gas Tanker and Terminal Operators.

3.6.1.2 Hotline HEARS

Le Groupe a ouvert, en 2014, une *hotline* nommée « HEARS » qui permet aux armateurs et aux opérateurs de solliciter une équipe dédiée de spécialistes de GTT 24h /24, 7j /7 pour répondre aux situations d'urgence concernant les systèmes développés par l'entreprise pour le transport du GNL. L'année 2021 a été marquée par l'intégration des 11 premiers porte-conteneurs propulsés au GNL équipés de la technologie GTT.

Ces experts ont suivi une formation intensive de deux ans pour se préparer aux six scénarios d'incidents identifiés par GTT, sanctionnée par un examen de qualification. Une formation continue incluant des exercices inspirés de situations réelles est ensuite obligatoire pour maintenir leur qualification. Au 31 décembre 2021, 127 navires équipés de la technologie GTT dans le monde étaient affiliés à HEARS.

Les experts mobilisés sont d'astreinte à domicile et les rotations se font en binôme.

3.6.1.3 Homologation des fournisseurs

GTT met à disposition de chaque constructeur (chantier naval notamment) une liste de fournisseurs de matériaux et de composants homologués. Un service spécifique chez GTT est en charge du processus de qualification de ces fournisseurs. Sa mission consiste à réaliser une sélection rigoureuse des fournisseurs qui produisent les matériaux utilisés dans les technologies GTT.

Ces derniers doivent répondre aux exigences indiquées dans les spécifications matériaux. Un Comité de sélection approuve le lancement de la qualification d'un nouveau matériau après analyse complète du dossier, transmis par le fournisseur de matériaux. Cette décision s'appuie sur la qualité du fournisseur, du moyen de production, des caractéristiques du matériau, de l'état du marché, mais également des efforts réalisés pour proposer des matériaux de plus en plus respectueux de l'environnement. Après avoir réalisé une analyse des fiches de sécurité matériaux, ce Comité de sélection décide de ne pas proposer des matériaux moins respectueux que ceux déjà disponibles sur le marché.

Par exemple, la réglementation des agents gonflants utilisés dans les mousses polyuréthanes est un sujet particulièrement suivi par GTT. Une gamme de produits utilisant la dernière génération d'agents gonflants est déjà disponible pour les technologies GTT.

Nombre de fournisseurs et de matériaux homologués

	2020	2021
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de matériaux	76	71
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de composants	14 ⁽¹⁾	14 ⁽²⁾
Nombre de matériaux homologués	525	515
Nombre de composants homologués	52	71
Nombre de nouveaux matériaux homologués par GTT	109	63
Nombre de nouveaux composants homologués par GTT	19	19

(1) Dont 8 matériaux identiques.

(2) Dont 6 matériaux identiques.

À ce jour, 586 matériaux et composants sont homologués selon les exigences de GTT, pour répondre aux besoins des technologies membranes.

Ils se répartissent sur un panel de 79 fournisseurs dont 34 en Corée du Sud, 14 en Chine, 10 en France, 4 au Japon et 16 dans le reste du monde.

Répartition géographique des fournisseurs

	2020	2021
Fournisseurs matériaux Chine	16	12
Fournisseurs composants Chine	4	5
Fournisseurs matériaux Corée	28	29
Fournisseurs composants Corée	10	9
Fournisseurs matériaux Japon	5	4
Fournisseurs composants Japon	0	0
Fournisseurs matériaux France	10	10
Fournisseurs composants France	0	0
Fournisseurs matériaux reste du monde	17	16
Fournisseurs composants reste du monde	0	0

L'homologation des fournisseurs fait l'objet d'audits pour s'assurer de la performance des matériaux et du respect des critères sociaux et environnementaux. En fonction des résultats, certains audits sont reconduits et, si les résultats ne sont pas satisfaisants, les fournisseurs peuvent être sortis du panel d'homologation.

Le processus d'homologation se fait très en amont des chantiers et GTT n'intervient pas dans les négociations

financières entre les fournisseurs et les chantiers. Cette démarche de référencement de matériaux a un réel effet de levier sur les achats des chantiers.

Les pôles les plus importants sont situés en Corée et en Chine. Pour des questions de logistique et de réduction du transport de pièces volumineuses, GTT supporte l'homologation de fournisseurs locaux.

3.6.2 UN ENGAGEMENT RESPONSABLE AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES FAVORISANT UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ

Un comportement responsable et des relations continues avec l'ensemble de ses parties prenantes sont pour le Groupe le socle d'une croissance pérenne et durable. C'est la raison pour laquelle GTT est particulièrement attentif aux engagements suivants :

- la transparence de l'information à l'égard de ses parties prenantes clés ;
- la satisfaction et l'écoute de ses clients ;
- le soutien au développement local en favorisant les recrutements et les partenariats de proximité ;
- le soutien à l'innovation en travaillant sur des projets de recherche en partenariat avec des sociétés d'ingénierie, des centres de recherche, des universités et des grandes écoles.

3.6.2.1 Conditions de dialogue avec les parties prenantes

Pour assurer son développement à long terme, GTT développe avec son environnement professionnel et économique un dialogue continu et constructif. GTT noue des relations étroites avec un grand nombre de parties prenantes parmi lesquelles :

- les principaux chantiers navals de construction neuve et de réparation ;
- les armateurs ;
- les opérateurs de terminaux ;
- les sociétés de classification ;
- les sociétés gazières ;
- les fournisseurs de matériaux utilisés dans les technologies du Groupe ;
- les fournisseurs du Groupe (prestataires, fournisseurs de produits et matériels) ;
- les autorités de régulation maritimes telles que l'OMI, agence des Nations unies dont le rôle est de définir un cadre réglementaire pour le transport maritime, tant en termes de sécurité que de protection de l'environnement ;
- les salariés, les candidats ;
- les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche ;
- les médias ;
- les actionnaires, les institutions financières, les analystes.

Pour chacune des familles de parties prenantes, GTT met en place des modes de dialogue spécifiques.

Le site Internet, les réunions formelles et informelles – entretiens individuels, conférences, tables rondes, ateliers de travail –, les enquêtes et questionnaires de satisfaction, etc., font partie des outils de dialogue et de consultation mis en place par le Groupe. Depuis 2010, GTT SA est certifié ISO 9001. En 2016, GTT a saisi l'opportunité de la transition ISO 9001:2008 vers ISO 9001:2015 qui privilégie l'agilité, la gestion des risques et la performance. Cette certification a été renouvelée en octobre 2019 et l'audit de surveillance annuel de 2021 a permis de confirmer l'adéquation du système avec les exigences de la norme ISO 9001:2015. Cette certification atteste de l'engagement du Groupe en matière de qualité et permet de mesurer l'amélioration continue de ses performances. Les bénéfices d'une certification ISO 9001 sont tant vis-à-vis des parties prenantes internes qu'externes.

Dans le cadre de son système de management de la qualité, GTT effectue régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients internes et externes. GTT a ainsi mené une enquête externe début 2022 qui vise à analyser le niveau de satisfaction de ses clients licenciés actifs (chantiers et outfitters).

Cette enquête portait sur la qualité de la prestation délivrée par la Société, de l'amont (commande) à l'aval (livraison), auprès des chantiers actifs. Les clients ont été interrogés sur l'ensemble du « processus de réalisation des projets d'ingénierie » qui incluait notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports à partir des livrables. L'enjeu est donc de respecter les délais, de rester attentif à la qualité et à la réactivité des réponses apportées par les équipes GTT et d'être toujours à l'écoute des besoins de nos clients. Les résultats ont révélé un taux de satisfaction des clients de 96 %.

3.6.2.2 Partager les bonnes pratiques

L'un des axes forts du dialogue de GTT avec ses parties prenantes est de partager les meilleures pratiques en matière d'efficacité et de sécurité des hommes et des installations GNL. Tous les six mois, le Groupe réunit les dirigeants des compagnies maritimes et les sociétés de classification afin de travailler en bonne intelligence dans un objectif d'amélioration continue.

Ces réunions sont donc l'occasion d'échanger sur les éventuels dysfonctionnements et de créer des groupes de travail afin de les traiter et de les résoudre. Ces retours d'expérience sont collectés dans une base de données accessible à l'ensemble des parties prenantes. La transparence de l'information est un élément clé pour GTT. De cette transparence naissent la confiance et la recherche de l'excellence poursuivie par le Groupe.

3.6.2.3 Ethique et conformité

GTT a déployé une politique Ethique & Conformité conforme aux standards, textes et règlements internationaux, articulée autour de trois piliers : (i) la prévention et la lutte contre la corruption ; (ii) la protection des données personnelles et (iii) le respect des sanctions internationales, contrôles export et mesures d'embargos.

Les dirigeants de GTT portent et supervisent la politique Ethique & Conformité du Groupe dont ils garantissent la bonne application. GTT a en particulier mis en œuvre une politique de « tolérance zéro » à toutes formes de fraude et de corruption qui est régulièrement rappelée par le PDG, le Comité exécutif et l'ensemble des responsables d'activités.

Gouvernance et engagement des instances dirigeantes

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 Ethique & Conformité, l'engagement de GTT en matière d'éthique et de conformité, et particulièrement d'anti-corruption.

Un comité Ethique & Conformité réunissant un représentant de la Direction Générale, et, le cas échéant, des autres directions concernées, notamment de la Direction Financière, de la Direction des Ressources Humaines, ainsi que la Secrétaire générale et le Compliance Officer, évalue le traitement des signalements éthiques et assure l'intégration de l'éthique dans la stratégie et les opérations du Groupe.

Le Compliance Officer, qui reporte à la Secrétaire Générale, est chargé de proposer les politiques et procédures du Groupe, et d'accompagner leur déploiement effectif par l'ensemble des entités en s'appuyant sur un réseau interne chargé de relayer et veiller au respect des politiques et procédures applicables.

Evaluation des risques

Le programme Ethique & Conformité du Groupe repose principalement sur (i) la détermination de son exposition éthique c'est-à-dire principalement, d'une part, aux risques de corruption identifiés selon le référentiel recommandé par l'Agence Française d'Anticorruption, et d'autres 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'actions associés.

Les politiques concernant les contrôles à l'export et les sanctions internationales constituent un volet autonome, déterminé à partir de la cartographie régulière des partenaires directs et indirects de GTT et de la veille juridique correspondante.

La cartographie des risques éthiques de GTT est revue régulièrement sur la base d'un autodiagnostic mené par le Compliance Officer en collaboration, pour les sujets afférents à la protection des données personnelles, avec le Data Privacy Officer, en étroite collaboration avec les fonctions opérationnelles au siège et dans les filiales. Elle est revue par un tiers expert indépendant au moins une fois tous les deux ans.

Evaluation des tiers

Le programme Ethique & Conformité de GTT prévoit l'évaluation systématique des tiers (principalement, fournisseurs référencés ou majeurs, directs ou indirects, sous-traitants, partenaires, clients) du point de vue de l'éthique (anti-corruption et embargos) et de la vigilance. En 2021, 100% des nouveaux fournisseurs homologués et nouveaux partenaires critiques ont fait l'objet de due diligences, tandis qu'un plan d'actions est en cours pour évaluer l'ensemble des principaux fournisseurs et partenaires existants.

Si l'évaluation conclut à une note inférieure à un certain seuil (*grading*), la suite à donner à la relation d'affaires est soumise au Comité Ethique & Conformité, qui peut décider des mesures spécifiques à mettre en place, allant de la mise en place d'une veille locale, en passant par l'insertion de clauses contractuelles spécifiques permettant par exemple des audits réguliers ou des clauses de revoyure, à la suspension des discussions.

Enfin, une procédure spécifique d'évaluation préalable des sociétés (vendeurs et cibles) sur les sujets d'éthique est également prévue dans le cadre d'opérations de croissance externe, afin d'analyser les éventuels risques en amont, ainsi que les éventuelles actions correctives à prendre lors du déploiement subséquent du programme éthique du Groupe.

Textes de référence

La politique Ethique & Conformité est organisée autour d'une Charte éthique, pierre angulaire du programme qui précise à la fois les principes éthiques fondamentaux du Groupe, et détermine leur mise en œuvre au quotidien. Applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, la Charte éthique est également partagée avec les parties prenantes externes.

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 Groupe a également mis en place une procédure spécifique, assortie d'un registre centralisé, applicable en matière de cadeaux-invitations.

Une procédure destinée à la gestion des conflits d'intérêts est également déployée.

Enfin, le Groupe est en train de refondre le Code de conduite applicable à la relation Fournisseurs ainsi que le Code de conduite en matière de lobbying, parrainage et mécénat.

Au regard de la nature et de la géographie de ses activités, le Groupe met en œuvre un dispositif spécifique de conformité en matière d'embargos et de contrôles exports, régulièrement mis à jour et complété grâce à une veille juridique externalisée auprès de cabinets d'avocats spécialisés.

Enfin, depuis 2017, le Groupe déploie, sous la supervision du Compliance Officer et du Data Privacy Officer, une politique de conformité en matière de protection des données personnelles, en intégrant le « privacy by design », conformément aux exigences du Règlement européen 2016/679 sur la protection des données personnelles.

Exposition des collaborateurs et autres parties prenantes – Sensibilisation et formation

Le Groupe sensibilise régulièrement l'ensemble de ses collaborateurs au risque de fraude et de corruption. Les collaborateurs et certaines parties prenantes particulièrement exposées (notamment les consultants commerciaux) font l'objet de formations ad hoc approfondies sur le risque de corruption.

En 2021, le Groupe a mis à jour la cartographie d'exposition de ses collaborateurs aux risques éthiques, fondée sur des critères géographiques, organisationnels et opérationnels. Un plan de formation adapté selon les niveaux d'exposition au risque de corruption a été établi avec la Direction des ressources humaines. Ce plan prévoit des actions de sensibilisation et/ou de formation périodiques, dont le contenu est ajusté au regard du niveau d'exposition.

Enfin, des actions de formations spécifiques par des cabinets d'avocats spécialisés sont régulièrement organisées pour les membres des instances dirigeantes.

Procédure d'alertes

Depuis 2017, GTT a mis en place une procédure de recueil des alertes éthiques ouverte à l'ensemble de ses parties prenantes au moyen de courriers électroniques dont la confidentialité est garantie, à l'adresse suivante : ethics@gtt.fr. Ce dispositif, dont la description est disponible sur le site internet de GTT, complète les autres voies de signalement éthique accessibles à tout collaborateur et à toute personne extérieure au Groupe.

En 2021, 100% des alertes reçues par GTT ont été traitées et clôturées.

Contrôles et certifications

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique et de conformité repose sur des procédures d'audit interne et externe annuelles, dont un compte-rendu est présenté au Comité exécutif et aux Commissaires aux Comptes dans le cadre de leurs diligences. En 2018, GTT a obtenu la certification ISO 37001 (systèmes de management anti-corruption) d'Ethic'Intelligence, un organisme de certification accrédité. Cette certification a été maintenue en 2019 et 2020 à la suite d'audits de surveillance. GTT a obtenu sa 2ème certification triennale ISO 37001 pour 2021.

Par ailleurs, Ascenz, filiale opérationnelle de GTT basée à Singapour et engagée dans les activités de smart shipping, a obtenu également en 2021 une certification ISO 37001.

Plan de vigilance

GTT a mis en œuvre un plan de vigilance pour prévenir les risques liés à ses activités. A date, ce plan vise en priorité les risques sur la santé et la sécurité des personnes ainsi que sur l'environnement. Compte tenu de la nature et de la géographie de ses activités, GTT considère que les risques d'impacts négatifs sur les droits humains et les libertés fondamentales, de ses collaborateurs, ou de ses fournisseurs ou sous-traitants, ne sont pas significatifs.

La cartographie des risques santé-sécurité des personnes intègre les risques d'atteinte à la santé-sécurité des personnes travaillant pour le Groupe, collaborateurs, intérimaires et sous-traitants, détachés sur des chantiers ou des sites industriels. GTT a déployé un plan d'actions destiné à renforcer les mesures de prévention collectives et individuelles afin de prévenir les risques d'accidents. Son suivi est assuré au travers de visites de sécurité et d'inspections réalisées par le management et d'audits internes. En 2021, au sein de GTT SA, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents se sont élevés respectivement à 2,44 et 0,005.

Concernant la prévention de la Covid-19, des guidelines Groupe ont été mises en place dès 2020 et poursuivies en 2021. Le taux d'incidence au sein de GTT (basé sur le nombre de contaminations) s'est élevé à 8,2% en 2021 pour un taux d'incidence moyenne en France de 10,9% (source Santé Publique France). Les managers ont été sensibilisés à la nécessité d'une écoute renforcée de leurs collaborateurs en télétravail. Une enquête d'engagement a été réalisée en 2021 auprès des collaborateurs de GTT pour évaluer leur qualité de vie au travail, avec 2/3 de participation. Elle a conclu un niveau d'engagement positif en terme de relations et conditions de travail. Avec un très bon niveau d'autonomie, de confiance et de coopération pour l'ensemble des collaborateurs.

Enfin, la maîtrise de ses émissions de CO₂ est un enjeu majeur pour le Groupe, qui l'a conduit à mettre en place un plan d'action spécifique. La politique environnementale vise également à mettre en place des plans d'actions pour réduire et, si besoin, compenser les impacts environnementaux des activités du Groupe.

3.7 PRINCIPAUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

GTT est une société d'ingénierie experte dans les systèmes de confinement de gaz liquéfié. Le gaz naturel bénéficie d'une empreinte carbone réduite par rapport aux autres combustibles hydrocarbonés, notamment le charbon et le pétrole. Ceci en fait une source de carburant intéressante dans les pays où les gouvernements mettent en œuvre des politiques visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Transporté sous forme liquide dans les méthaniers, il est inodore, incolore, non toxique et non corrosif.

En tant que maillon essentiel de toute la chaîne du GNL, l'ambition de GTT est de contribuer au développement de ce combustible plus propre que les autres énergies fossiles afin de fournir de l'énergie au plus grand nombre.

Cependant, la maîtrise de l'impact environnemental du GNL sur l'ensemble de sa chaîne de valeur dépasse le périmètre d'influence de GTT.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.2 – *Le secteur du gaz liquéfié* et à la section 1.4.4 *Navires propulsés au GNL* du présent Document d'enregistrement universel.

Dans ce contexte, les principaux enjeux environnementaux du Groupe sont :

- des impacts directs : limiter ses impacts en termes de consommation de ressources et d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de production des déchets sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Par ailleurs, aucun site n'est classé ICPE – installations classées pour la protection de l'environnement – ni Seveso ;
- des impacts indirects : aider ses clients finaux – les armateurs, les sociétés gazières – à transporter ou stocker le méthane liquide de manière sécurisée tout en maîtrisant leur empreinte environnementale ;
- de promouvoir le GNL comme carburant pour la propulsion des navires marchands afin de respecter les réglementations marines internationales en vigueur.

A cela s'ajoutent les activités digitales (Smart shipping) et d'électrolyseurs (Elogen) qui participent à la diversification de GTT dans les vecteurs énergétiques bas carbone.

3.7.1 LES TECHNOLOGIES DÉVELOPPÉES PAR GTT SE DIFFÉRENCIENT SUR DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX

Des technologies toujours plus performantes

Les technologies développées par GTT permettent aux armateurs d'optimiser la performance thermique et la sécurité des cuves à membranes qui transportent ou stockent le GNL. L'amélioration continue de ces technologies a permis de réduire le taux d'évaporation (*boil-off rate*) des systèmes cryogéniques à membranes de plus de 50 % en 10 ans.

La réduction du taux d'évaporation représente une réelle valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs dans la mesure où cette diminution permet une réduction significative du coût d'exploitation des navires ainsi qu'une réduction très significative des émissions de CO₂ par mètre cube transporté (- 47 % en 11 ans). Le taux d'évaporation du GNL est l'un des paramètres de la performance opérationnelle du système de confinement de GNL du navire.

Comparaison de deux méthaniers en 2011 (Steam Turbine) et 2022 (MEGI/XDF) – Source GTT

Motorisation	Réservoir GNL	Boil-off par jour	Taille	Consommation journalière	Économies de CO ₂ par m ³ transporté
Steam Turbine	Mark III	0,15 %	145 000 m ³	110 tonnes	-
MEGI/XDF	Mark III Flex+	0,07 %	174 000 m ³	71 tonnes	47 %

En fournissant une technologie de plus en plus performante et robuste, GTT réduit les pertes énergétiques de ses clients et cette amélioration est rendue possible par un effort d'innovation permanent sur les produits présents dans les technologies proposées.

Objectif de réduction du BOR

En 2022, le Groupe s'est fixé un objectif annuel de réduction des émissions de gaz à effet de serre des navires méthaniers équipés des technologies GTT. Calculé sur la base des émissions totales des navires, l'objectif est de réduire de 0,5% par an les émissions exprimées en grammes de CO₂ par tonne de GNL transportée et par mile nautique. Cet objectif est en ligne avec la stratégie de l'OMI de réduction progressive des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030⁽¹⁾.

1) Objectif de réduction des émissions de CO₂ par activité de transport, en moyenne pour l'ensemble des transports maritimes internationaux, d'au moins 40 % d'ici à 2030, par rapport à 2008.

Les principaux matériaux utilisés dans les membranes GTT

Le service spécifique de qualification des produits des fournisseurs permet à GTT de proposer un panel de produits de qualité avec un impact environnemental réduit.

Les membranes développées par GTT sont composées de différents matériaux sélectionnés par les équipes GTT pour leurs performances techniques et environnementales. Les membranes ont une durée de vie équivalente à celle d'un méthanier, environ 40 ans.

La gestion de fin de vie des produits revient à l'armateur qui possède un *greenbook* fourni par GTT répertoriant toutes les matières et produits relatifs au système de confinement présent sur le navire.

Les mousses polyuréthane (R-PUF)

Ces mousses permettent de réduire la conductivité thermique dans les cuves et donc les pertes de GNL. Elles contiennent des agents gonflants, et GTT suit les évolutions techniques et réglementaires de ceux-ci, afin de proposer les meilleures solutions en termes de performance et d'impact environnemental.

Par exemple, des R-PUF avec les agents gonflants de dernières générations (HFO) sont déjà homologuées et proposées sur les technologies GTT et les R-PUF expansées au HCFC-141b sont sorties de la gamme.

Des travaux ont été menés, au cours des dernières années, sur la réduction du taux de perte des mousses lors de la production. Le taux de perte est passé de 25 % à 5 %. Cette amélioration du processus a été proposée à la vente aux principaux fournisseurs des chantiers navals.

Les mousses sont des matériaux haut de gamme, dont la performance est inaltérable sur 40 ans (durée de vie d'un méthanier). Elles n'ont pas de filière de recyclage et ne sont pas réutilisables. Cependant, les mousses fibrées peuvent être incinérées, moyennant un traitement des fumées, et peuvent aussi servir de combustible dans certains cas. Les fournisseurs possèdent des fours modulables prévus à cet effet.

Le bois contre-plaqué

GTT utilise des fournisseurs du nord de l'Europe et veille à ce que la déforestation soit compensée par une exploitation responsable et durable, en achetant du bois issu d'exploitations forestières écolabellisées et écosociolabellisées PEFC (1) et FSC (2).

Les membranes métalliques

Les membranes métalliques des cuves GTT sont en Invar (Fe-36 % Ni) et Inox (Fe-Ni-Cr). Le fournisseur de GTT, APERAM, est certifié ISO 14001 et produit de l'Invar et de l'inox recyclables à 100 % selon les standards européens. Les matériaux métalliques sont recyclés chez les fournisseurs qui pratiquent une politique de rachat des tôles au prix de la matière brute.

Autres produits utilisés

Des produits chimiques tels que des adhésifs, mastics, peintures, etc. sont également utilisés. Ces produits font l'objet :

- d'une analyse complète formalisée dans des fiches de sécurité des matériaux (FDS) ;
- d'une centralisation des risques provenant des FDS ;
- d'un accès facile aux FDS à tous les collaborateurs via le système documentaire interne ;
- d'un ajout systématique des FDS complètes en annexe dans les rapports d'homologation des matériaux ;
- d'un rappel des pictogrammes dès le début des rapports ;
- d'une relance auprès des fournisseurs pour baisser le niveau de risque ;
- d'un remplacement des produits identifiés cancérigènes (CMR) présents dans les matériaux ;
- d'une proposition de solutions alternatives dans la mesure du possible.

Par ailleurs, au sein du laboratoire destiné aux essais chimiques, un bac de rétention de hauteur suffisante a été installé afin d'éviter toute fuite au niveau du sol.

1) Programme for the Endorsement of Forest Certification.

2) Forest Stewardship Council.

3.7.2 L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT DE GTT

3.7.2.1 Les consommations de matières premières et d'eau

Le groupe GTT consomme peu de matières premières et d'eau. C'est le cas en particulier des laboratoires situés au siège social. Les filiales sont également peu consommatrices de matières premières et d'eau.

En litres	2020	2021	Variation
Consommation d'azote*	1 103 880	1 478 709	+ 34 %

* GTT SA uniquement / filiales non concernées

La consommation d'eau de l'activité de GTT comprend la consommation nécessaire à la réalisation des tests de matériaux mais relève majoritairement d'un usage interne destiné au restaurant d'entreprise du siège, aux fontaines à eau, aux distributeurs de boissons et aux sanitaires. En 2021, le site a enregistré une augmentation de 23 % de sa consommation, en raison notamment d'une fuite d'eau sur le terrain.

En m ³	2020	2021	Variation
Consommation d'eau*	3 073	3 776	+ 23 %

*GTT SA et Cryovision uniquement

3.7.2.2 Gestion de la fin de vie des produits et déchets

Comme mentionné précédemment, la gestion de fin de vie des produits équipant les navires revient à l'armateur. En interne, le Groupe 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 process et gestes responsables en matière de traçabilité et de gestion des déchets.

- **Les déchets chimiques** – collages, aérosols, antigel, résines, produits souillés, huiles hydrauliques – sont récupérés par un partenaire spécialisé. Ce partenaire a créé sa propre filière de valorisation matière qui s'emploie à revaloriser tous types de déchets, y compris les déchets dangereux ou complexes.

En 2021, GTT a généré 3 tonnes de déchets chimiques, contre 3,1 tonnes en 2020.

- **Les déchets organiques** sont collectés par un organisme intercommunal spécialisé dans la collecte et le traitement des déchets.

Le Groupe utilise de l'azote dans ses laboratoires pour tester les résistances des matériaux en conditions cryogéniques. La consommation d'azote est en augmentation (+ 34 %) d'un exercice à l'autre, en lien avec les activités de recherche et développement.

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.

En 2021, GTT a généré 50 160 litres de déchets organiques, soit une baisse de 50,6 % par rapport à 2020. Par ailleurs, la Société a généré 8 650 kg de déchets alimentaires, soit une moyenne de 40 kg par jour ouvré. Les déchets alimentaires sont compostés sur site.

- Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, **le papier** est récupéré par un partenaire spécialisé qui détruit et recycle les fragments de papier après leur destruction. 20 bacs sont installés sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour que les collaborateurs y déposent leurs documents.

En 2021, 6,44 tonnes de papier environ ont été récupérées et recyclées par l'entreprise, contre 6,03 tonnes en 2020. Cette évolution est notamment due à la numérisation et l'évacuation d'archives qui occupaient des espaces récupérés. Le partenaire fournit chaque année un certificat environnemental mentionnant le nombre d'arbres épargnés – 103 en 2021 – avec ce service.

- **Les déchets d'équipements électriques et électroniques** sont collectés et recyclés par un partenaire spécialisé. Ces déchets concernent essentiellement des ordinateurs fixes ou portables, des serveurs, imprimantes et copieurs, vidéoprojecteurs. En 2021, le nombre d'équipements recyclés s'élève à 122.
- **Les cartouches d'imprimante et toners** sont également récupérés par un prestataire spécialisé.

Déchets*	2020	2021	Variation
Chimiques (en tonnes)	3,1	3	- 3,2 %
Organiques (en litres)	101 640	50 160	- 50,6 %
Papier (en tonnes)	6,0	6,4	+ 6,8 %
Équipements électriques et électroniques (en unités)	70	122	+ 74,3 %

* GTT SA et Cryovision uniquement / Autres filiales non significatives.

3.7.2.3 L'impact direct du groupe GTT sur le changement climatique

Exposition aux conséquences du changement climatique

GTT n'estime pas être directement exposé aux conséquences du changement climatique à court et moyen termes. Néanmoins, des risques, comme les événements climatiques extrêmes (risques de tsunami, montée des eaux, etc.), pourraient concerner certains partenaires clés (chantiers navals, transport maritime notamment).

Consommation d'énergie

La consommation d'énergie sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse inclut le chauffage, l'éclairage et la climatisation des bureaux. Hormis Elogen (respectivement 23,6 tCO₂eq et 23,9 tCO₂eq en 2020 et 2021 liées à la consommation d'électricité), les filiales représentent une part non significative de la consommation d'énergie.

GTT s'emploie en effet à mettre en œuvre une gestion plus efficace de sa consommation à travers les mesures suivantes :

- sensibilisation des collaborateurs aux écogestes ;
- mise en place de détecteurs de présence ;
- aménagement de bureaux visant à limiter la consommation d'énergie ;
- recours aux ampoules basse consommation.

En 2021, GTT a enregistré une consommation d'électricité équivalente à 2020 (+ 1,0 %). La consommation de gaz a diminué de 5,6 % (baisse liée à l'optimisation des bâtiments chauffés pendant les périodes de confinement) et la consommation de fioul a légèrement augmenté (environ 6,2 %).

Consommation de chauffage et d'électricité des installations permanentes	2020	2021	Variation
Électricité (en kWh) *	3 784 813	3 824 000	+ 1,0 %
Gaz (en kWh) **	2 404 608	2 268 951	- 5,6 %
Fuel (en litres) **	3 768	4 000	+ 6,2 %

* Groupe GTT (hors Ascenz).

** Volume estimé sur la base des facturations. Ne tient pas compte de la consommation du groupe électrogène de secours. GTT SA uniquement / filiales non significatives.

Ambition Climat à l'horizon 2025

En 2021, GTT a engagé une démarche structurée pour définir ses ambitions en matière de décarbonation, selon le cadre de la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi), sur son propre périmètre d'émissions.

À la lumière de la nouvelle norme SBTi (*Corporate Net Zero Standard*) publiée en octobre 2021, GTT confirme ses objectifs climatiques sur la période 2019-2025.

GTT reste engagé à réduire de manière significative ses émissions opérationnelles (scopes 1 & 2) d'ici 2025 :

- conformément à l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, soit - 4,2 % par an vs 2019, et - 25,2 % d'ici 2025 ;
- en améliorant l'efficacité énergétique, en passant à des sources d'énergie à faible teneur en carbone et en changeant progressivement sa flotte de véhicules d'entreprise.

De plus, GTT continuera à réduire les émissions liées aux déplacements professionnels (scope 3 restreint) d'ici 2025 :

- conformément à l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 2,0 °C, soit - 2,5 % par an vs 2019, et - 15,0 % d'ici 2025 ;
- en limitant les déplacements grâce au recours accru à des moyens numériques.

En ce qui concerne la chaîne de valeur au sens large, GTT continuera à réduire les émissions des navires, en amont et en aval, en travaillant étroitement avec ses clients et partenaires de l'industrie maritime. GTT évalue actuellement ces initiatives conformément au protocole GHG et à la méthodologie et aux critères du SBTi.

Analyse des scopes

Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (appelés « scopes ») générés du fait de l'activité du Groupe sont les suivants :

- scope 1 – émissions directes ;
- scope 2 – émissions indirectes associées à l'énergie ;
- scope 3 – autres émissions indirectes.

SCOPE 1

Le parc automobile de GTT compte 9 véhicules de fonction. De plus, 6 véhicules sont mis à la disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour des déplacements professionnels en région parisienne essentiellement.

Par ailleurs, afin d'inciter les collaborateurs à limiter l'usage de leur véhicule personnel pour venir travailler, un système de covoiturage est proposé via l'Intranet du Groupe. En outre, depuis 2015, un service de navette électrique est disponible matin et soir pour les collaborateurs entre la station de RER de Saint-Rémy-lès-Chevreuse et le site. Une deuxième navette a également été mise en place entre la gare de Versailles Chantier et le site.

	kWh	Total tCO ₂ e
Gaz	2 268 951	382,2
	litres	Total tCO ₂ e
Fuel	4 000	10,9
	litres	Total tCO ₂ e
Véhicules de fonction et véhicules mis à disposition	22 031	55,2
TOTAL SCOPE 1		448,3

SCOPE 2

	Total tCO ₂ e
Électricité	159,8

Afin de limiter les émissions des scopes 1 et 2, le Groupe a entrepris une démarche (ambition climat 2025) visant à privilégier des sources d'énergie à faible teneur en carbone et à changer progressivement sa flotte de véhicules d'entreprise.

SCOPE 3

Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de GTT incluent notamment les déplacements de ses collaborateurs en avion pour se rendre sur les chantiers navals, notamment en Asie, et gérer les projets en cours à l'international, ainsi que les usages associés aux attributions de licences GTT.

GTT SA

GTT suit depuis plusieurs années les émissions liées aux déplacements par train et avion de ses collaborateurs. En 2021, celles-ci ont atteint 1 548 tonnes de CO₂, contre 861 tonnes en 2020, soit une hausse de 79,8 % liée à l'allègement des restrictions de déplacement dues à la crise sanitaire.

En tonnes de CO ₂	2020	2021	Variation
Émissions liées aux déplacements des collaborateurs (train, avion)	861	1 548	+ 79,8 %
Émissions liées aux déplacements domicile travail	483	407	- 15,7 %

Filiales

Les émissions concernant les filiales sont en progression en raison principalement de l'allègement des restrictions de déplacement dues à la crise sanitaire pour Cryovision.

En tonnes de CO ₂	2020	2021	Variation
Émissions liées aux déplacements des collaborateurs (train, avion)	125	526	+ 320,0 %
Émissions liées aux déplacements domicile-travail	37	44	+ 18,9 %

Afin de limiter les déplacements professionnels, GTT encourage les collaborateurs du site à utiliser autant que possible les équipements de visioconférence. A noter que les restrictions de déplacements professionnels liés à la crise du Covid 19 ont significativement contribué à réduire les émissions du scope 3 par rapport à 2019 et à accroître l'usage des moyens numériques.

Dans le cadre de son ambition Climat, GTT continuera à réduire les émissions liées aux déplacements professionnels (scope 3 restreint) d'ici 2025.

Taxonomie européenne

La taxonomie européenne traduit les objectifs climatiques et environnementaux de l'Union européenne (UE) en critères pour les activités économiques. Ces critères permettant de définir les activités durables des entreprises ont jusqu'à présent été établis pour les deux premiers objectifs environnementaux relatifs au climat.

Le Groupe se félicite de la décision par la Commission européenne, en février 2022, de considérer le gaz naturel comme énergie de transition. Cette décision, qui devrait être applicable en 2023, vient confirmer la vision de GTT sur le rôle du gaz comme énergie complémentaire des renouvelables.

GTT analyse actuellement ses activités au regard des annexes I et II du règlement UE. Le Groupe publiera ses conclusions, sur une base volontaire, afin de se conformer aux meilleurs standards de l'information extra-financière.

3.7.3 GNL CARBURANT : UN VÉRITABLE ENJEU ENVIRONNEMENTAL

Le Groupe estime que ses efforts de développement sur le marché naissant du GNL carburant contribueront 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.

À titre d'exemple, CMA CGM estime à 20 % l'amélioration de l'indice d'efficacité énergétique d'un navire propulsé au GNL par rapport à un navire motorisé au fuel.

3.7.3.1 Plan de transition énergétique initié par le secteur maritime

Ces efforts de développement vont dans le sens du plan de transition énergétique initié dans le secteur maritime. L'Organisation Maritime Internationale (OMI) a lancé depuis 2008 des mesures de réduction des polluants qui entrent progressivement en vigueur à l'échelle mondiale, notamment sur les côtes en Amérique du Nord et en Europe (mer Baltique, mer du Nord et Manche).

SO_x / NO_x

Fin 2016, l'OMI a confirmé la mise en place en janvier 2020 du « Global Sulphur Cap » qui limite les émissions d'oxyde de soufre (SO_x) à 0,5 % dans l'ensemble des mers du globe. En 2016, l'OMI a également étendu le contrôle des NO_x de la seule zone ECA « Amérique du Nord » à la zone ECA « Europe du Nord – Baltique ».

Par ailleurs, tous les nouveaux navires dont la quille a été posée après le 1^{er} janvier 2021 (étape de construction d'un navire) devront respecter le contrôle des émissions d'oxyde d'azote (NO_x Tier III) en mer du Nord et en mer Baltique. Cette réglementation s'appliquera donc à une partie des navires en construction et à toutes les futures commandes.

CO₂

En 2021, l'OMI a voté une réglementation qui encadrera les émissions CO₂ à partir de 2023 via 2 outils :

- L'Energy Efficiency of Existing Ships Index (EEXI), qui est un indice de rendement énergétique des navires existants ;
- le Carbon Intensity Index (CII) qui est un indicateur d'efficacité carbone en opération.

Concernant l'EEXI, les navires en services devront avoir la même efficacité que les nouvelles constructions, déjà soumises à la régulation Energy Efficiency Design Index (EEDI) depuis le 1^{er} Janvier 2013.

Le CII détermine quant à lui le facteur de réduction annuel visant à garantir une amélioration continue de l'intensité carbone opérationnelle du navire dans le cadre d'un niveau de notation spécifique.

Le CII opérationnel annuel obtenu doit être documenté et vérifié par rapport au CII opérationnel annuel requis. Cela permet de déterminer la note relative à l'intensité carbone opérationnelle. Cette note sera attribuée sur une échelle parmi les notes A, B, C, D et E, qui indiquent respectivement un niveau de performance très supérieur, légèrement supérieur, moyen, légèrement inférieur ou inférieur. Le niveau de performance serait inscrit dans le Plan de gestion du rendement énergétique du navire (SEEMP).

Un navire ayant obtenu la note D pendant trois années consécutives ou ayant obtenu la note E devrait élaborer un plan de mesures correctives pour parvenir au CII opérationnel annuel requis.

La trajectoire initiale du CII définie par l'IMO indique que les critères d'obtention des notes seront durcis chaque année, pour diminuer de 11 % entre 2019 et 2026.

Par ailleurs, l'OMI a annoncé en avril 2018 une stratégie de réduction progressive des émissions de gaz à effet de serre, et en particulier :

- réduire les émissions de CO₂ par activité de transport, en moyenne pour l'ensemble des transports maritimes internationaux, d'au moins 40 % d'ici à 2030, par rapport à 2008 ;
- réduire le volume total des émissions de GES annuelles d'au moins 50 % d'ici à 2050, par rapport à 2008.

3.7.3.2 Les avantages du GNL carburant

Parmi les solutions proposées, la conversion des navires marchands à la propulsion GNL s'avère être une alternative pour respecter les dispositifs réglementaires et écologiques en vigueur.

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, d'oxyde de soufre, de CO₂ ou encore de particules, et notamment la convention internationale Marpol ⁽¹⁾.

À titre d'illustration, GTT estime que le choix d'une propulsion au GNL pour un grand porte-conteneurs permet d'économiser l'équivalent de 30 000 tonnes de CO₂ par an.

Comparaison des émissions de deux types de carburant

Type de carburant	Densité énergétique Mmbtu/ tonne	Rendement moteur g/kWh	Sur-consommation %	SO _x %m/m	NO _x g/kWh	Particules g/k fuel	CO ₂ kg/kWh
Pétrole à faible teneur en soufre ou scrubber ⁽¹⁾	40 - 42	140	2-3 % (si scrubber)	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 scrubber	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.

Le Groupe se concentre sur les plus grands navires (porte-conteneurs, vraquiers, etc.) qui représentent un potentiel pour GTT d'environ 3500 navires sur 10 ans.

Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 1.4.4 – Navires propulsés au GNL du présent Document d'enregistrement universel.

3.7.4 ÉLÉMENTS NON SIGNIFICATIFS POUR GTT

La lutte contre le gaspillage alimentaire n'est pas un enjeu particulier pour GTT. Toutes les sociétés du Groupe ne disposent pas de restaurants d'entreprise. Lorsqu'elles en bénéficient, l'exploitation est confiée à un prestataire externe. S'agissant du restaurant de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, qui concerne l'essentiel des effectifs, un dispositif de tri sélectif et de revalorisation des déchets alimentaires a été mis en place fin 2018.

De manière générale, les enjeux suivants ne s'appliquent pas à GTT :

- lutte contre la précarité alimentaire ;
- alimentation responsable, équitable et durable ;
- respect du bien-être animal.

3.8 GOUVERNANCE

Les éléments d'information relatifs à la gouvernance de GTT figurent à la section 4.1 – Présentation de la gouvernance du présent Document d'enregistrement universel.

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

Siège Social :

1, route de Versailles - 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse - France

Tel. : + 33 (0)1 30 23 47 89 - Fax : + 33 (0)1 30 23 47 00

gtt.fr