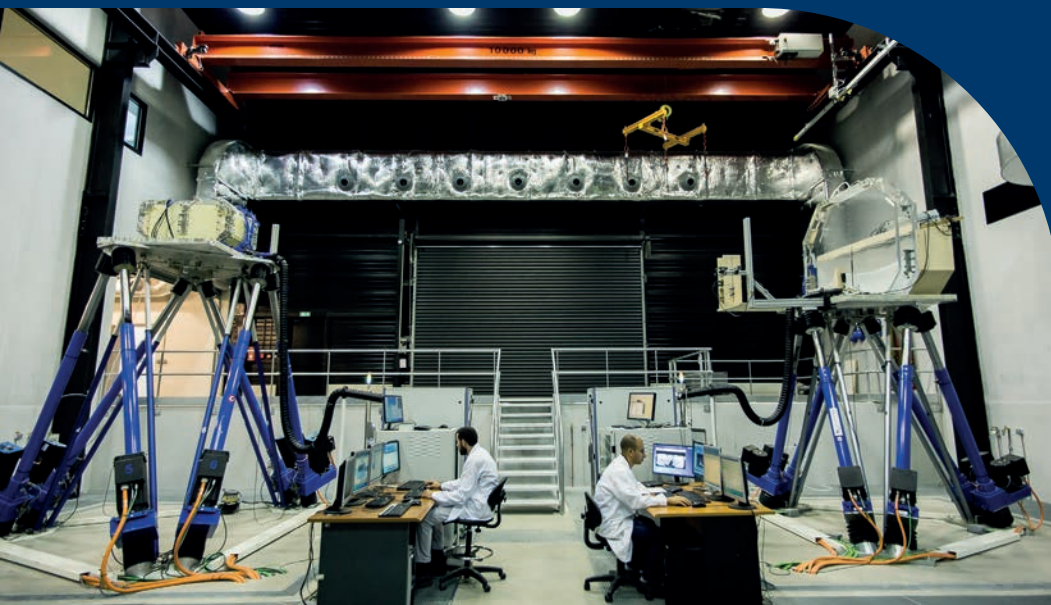


Déclaration de performance extra-financière

2023

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2023





Déclaration de performance extra-financière **RFA**

3.1 NOTRE APPROCHE STRATÉGIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 72

3.1.1	Gouvernance RSE	72
3.1.2	Une stratégie qui intègre les enjeux de durabilité	74
3.1.3	Principaux risques et enjeux	77
3.1.4	La feuille de route RSE du Groupe	80
3.1.5	Performance extra-financière	81

3.2 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX 82

3.2.1	Gouvernance	82
3.2.2	Enjeux liés au changement climatique	83
3.2.3	Enjeux environnementaux	89
3.2.4	Reporting Taxonomie européenne	92

3.3 ENJEUX SOCIAUX : NOS TALENTS, NOTRE FORCE ET NOTRE ATOUT 99

3.3.1	Principales données concernant l'effectif au 31 décembre 2023	99
3.3.2	Politique générale des ressources humaines	100
3.3.3	Attractivité et développement des talents	101
3.3.4	Un environnement de travail favorable	104
3.3.5	Enjeux de santé-sécurité	107

3.4 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ 111

3.4.1	Des valeurs incarnées par un comportement éthique et responsable, une culture d'intégrité et de transparence et des relations de confiance	111
3.4.2	Dispositifs et mécanismes de prévention et de contrôle	112

3.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE 115

3.5.1	Périmètre et méthode	115
3.5.2	Table de correspondance DPEF	116
3.5.3	Rapport de l'organisme tiers indépendant	118

Le chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel constitue la Déclaration de Performance Extra-Financière consolidée (DPEF) prévue par la Directive européenne 2014/95/UE transposée par l'Ordonnance n° 2017-1180 et le décret d'application n° 2017-1265.

Celle-ci présente la manière dont la Société et les entreprises incluses dans son périmètre de consolidation prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités, ainsi que les effets de ces activités quant au respect des droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

Afin de faciliter l'accès aux informations, les éléments attendus dans le cadre de la DPEF font l'objet d'un tableau de concordance disponible à la section 3.5.2 de ce chapitre.

Les périmètres et la méthodologie de *reporting* concernant les informations figurant dans cette DPEF sont présentés à la section 3.5.1 de ce chapitre.

3.1 NOTRE APPROCHE STRATÉGIQUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

3.1.1 GOUVERNANCE RSE

GTT a revu, début 2023, sa gouvernance de la démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) à l'occasion de l'élaboration de sa feuille de route RSE 2024-2026, de façon à compléter l'organisation et préciser les rôles et responsabilités en matière de RSE.

Cette nouvelle structuration vise à s'assurer que :

- les principaux enjeux environnementaux et sociaux liés à l'activité du Groupe sont identifiés et intégrés aux prises de décisions stratégiques ;

- les plans d'action et de progrès établis dans ces domaines sont réalistes et conduits de façon efficace ;
- les performances réalisées sont rigoureusement suivies en interne et communiquées aux parties prenantes avec la transparence nécessaire.

Les rôles et responsabilités en matière de RSE est décrite dans les sections ci-après :

3.1.1.1 Conseil d'administration

En 2023, le Conseil d'administration a décidé de se doter d'un Comité stratégique et RSE, en élargissant les compétences du précédent Comité stratégique aux enjeux RSE, pour étudier en détail les questions et enjeux relatifs à la responsabilité sociétale de GTT et préparer les échanges et les recommandations du Conseil. Ces évolutions sont en ligne avec les nouvelles recommandations du Code AFEP-MEDEF de décembre 2022 et des recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers. Le détail de la composition du Conseil et des compétences des administrateurs est présenté au chapitre 4.1.3.1 du présent document.

Trois comités du Conseil d'administration sont impliqués dans la gouvernance de la RSE chez GTT :

Le Comité stratégique et RSE

La composition, les missions, ainsi que le fonctionnement et l'activité 2023 du Comité stratégique et RSE sont présentés de façon détaillée au chapitre 4.1.3.2 du présent document. Le Comité stratégique et RSE s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 2023, avec un taux de participation de ses membres de 100 %.

Au cours de ces réunions, le Comité stratégique et RSE a notamment formulé des recommandations concernant la stratégie climat, la feuille de route RSE du Groupe, ainsi que les feuilles de route technologique, digitale et hydrogène.

Le Comité d'audit et des risques

La composition, les missions, ainsi que le fonctionnement et l'activité 2023 du Comité d'audit et des risques sont présentés de façon détaillée au chapitre 4.1.3.2 de ce présent document.

Le Comité d'audit et des risques intervient dans la gouvernance RSE dans le cadre de ses missions de vérification des dispositifs d'identification et de prévention des risques du Groupe, qui incluent certains risques RSE.

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la Directive CSRD, le Comité d'audit et des risques a été désigné par le Conseil d'administration comme le comité en charge du suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations en matière de durabilité conformément à l'article L. 821-67 du Code de commerce.

Le Comité des nominations et rémunérations

La composition, les missions, ainsi que le fonctionnement et l'activité 2023 du Comité des nominations et des rémunérations sont présentés de façon détaillée au chapitre 4.1.3.2 de ce présent document.

Le Comité des nominations et des rémunérations est impliqué à travers la préparation et le suivi des politiques de rémunération. En 2023, la politique de rémunération du mandataire social exécutif est structurée de telle sorte que les critères RSE pèsent pour 31 % dans l'appréciation de la part variable court terme et 30 % pour celle de la part variable long terme. Les critères de rémunération et l'appréciation des performances en 2023 sont détaillés au chapitre 4.2 du présent document.

3.1.1.2 Comité exécutif

Le Comité exécutif de GTT – dont la composition est décrite au chapitre 4.1.2.2 du présent document – assure l'évaluation des risques et opportunités liés aux enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance. Il définit les orientations stratégiques et les politiques pour y répondre ainsi que les moyens alloués. Il s'assure de leur bonne mise en œuvre par des points réguliers sur leur état d'avancement et les performances réalisées.

En 2023, en complément des processus récurrents de mise à jour des démarches d'identification des risques et de suivi des performances, le Comité exécutif s'est particulièrement impliqué dans l'élaboration de la feuille de route RSE 2024-2026.

Il en a défini les priorités à partir d'une analyse de l'évolution des enjeux, des attentes des parties prenantes et d'un état des lieux des pratiques du Groupe. Il a examiné et approuvé les objectifs de progrès et les plans d'action proposés par les directions en charge des différents enjeux traités.

La stratégie climat, étroitement liée à la stratégie globale du Groupe, a fait l'objet d'une attention spécifique du Comité exécutif qui en a suivi et discuté toutes les étapes, de l'analyse des impacts et des leviers d'atténuation à la construction de la trajectoire long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

La feuille de route RSE 2024-2026 est détaillée dans chacune des sections de ce chapitre et disponible sur le site internet de GTT.

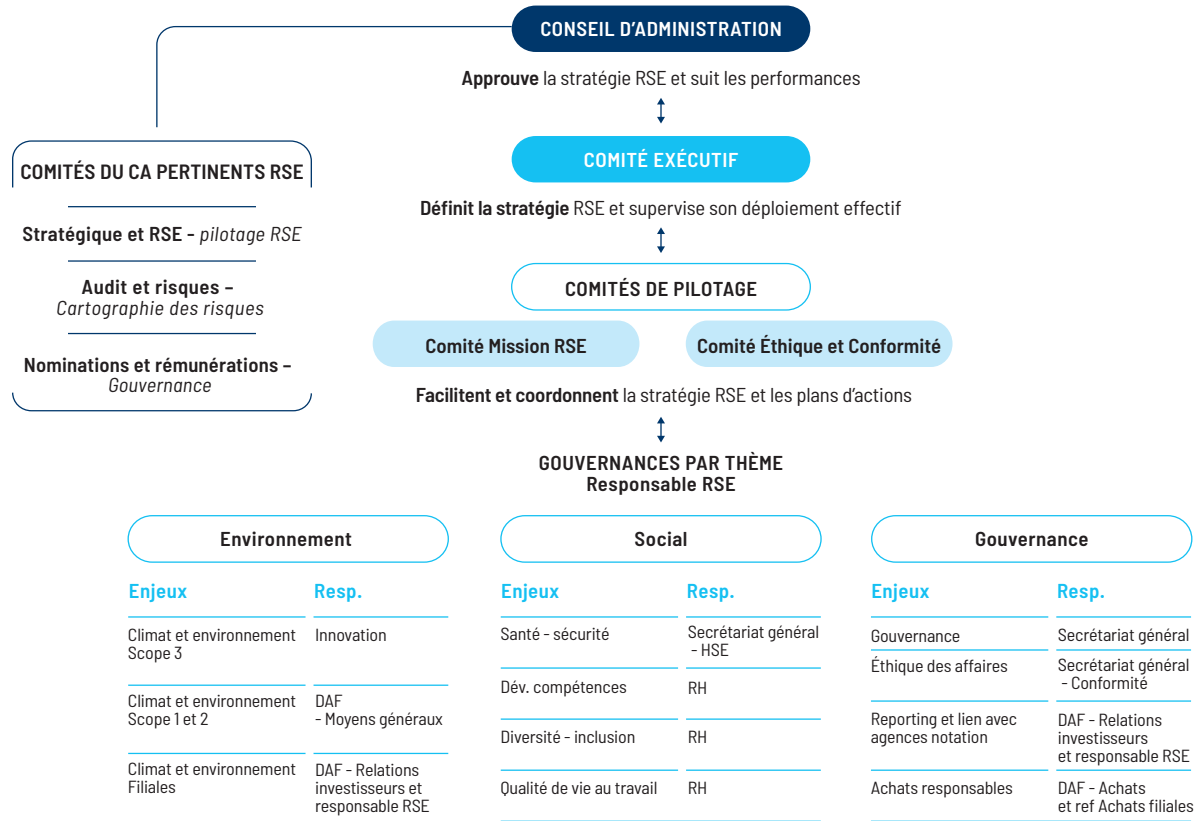
3.1.1.3 Coordination RSE et gouvernance thématique

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

Le Directeur administratif et financier assure également la fiabilité et la cohérence de l'information extra-financière fournie par le Groupe en lien avec les autres directions, à travers la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) mais aussi les réponses apportées aux agences de notation et plus largement aux parties prenantes de la communauté financière.

Il est appuyé au sein de ses équipes par la Direction des relations investisseurs. Celles-ci ont été renforcées en 2023 par la création d'une nouvelle fonction de responsable RSE afin d'animer la mise en œuvre de la feuille de route RSE, d'accélérer la professionnalisation des équipes dans ce domaine et de renforcer le pilotage du Groupe.

Le détail de la gouvernance de la feuille de route RSE est disponible ci-dessous :



3.1.1.4 Textes de référence

Les politiques du Groupe relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et d'intégrité décrites dans les sections suivantes ont pour socle la charte éthique du groupe GTT.

Celle-ci s'applique à l'ensemble de ses mandataires sociaux, collaborateurs, permanents ou temporaires, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès de GTT, dans leurs relations avec l'ensemble des partenaires actuels et potentiels du Groupe.

Par cette charte éthique, GTT affirme son attachement à une culture de respect des normes en vigueur dans les pays dans lesquels il opère.

Le Groupe s'engage également à respecter les Droits Humains en se référant à la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises

et aux droits de l'homme, ainsi qu'aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

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

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

3.1.2 UNE STRATÉGIE QUI INTÈGRE LES ENJEUX DE DURABILITÉ

3.1.2.1 La raison d'être de GTT et ses valeurs

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

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

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

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

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

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

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

GTT a façonné sa culture d'entreprise autour de valeurs qui lui permettent de réaliser sa mission et reflètent ses engagements envers ses parties prenantes et la société dans son ensemble. Ces valeurs sont formalisées dans la charte éthique du Groupe pour guider l'organisation et les pratiques de GTT.

3.1.2.2 Le modèle d'affaires et la création de valeur

Le modèle d'affaires et de création de valeur de GTT est synthétisé dans le chapitre introductif du présent document (voir pages « Stratégie »).

Les principaux points contribuant à la compréhension des enjeux et de l'approche de développement durable du Groupe sont repris dans le présent chapitre.

GTT est une société de technologie et d'ingénierie, acteur de référence des systèmes de confinement cryogénique à membranes dédiés au transport et au stockage du gaz liquéfié, et en particulier du GNL (gaz naturel liquéfié).

Depuis près de 60 ans, les technologies de GTT équipent les méthaniers, les unités flottantes de GNL, ainsi que les navires de

transport multigaz. Elle propose également des solutions destinées aux réservoirs terrestres et semi-immergés (GBS ⁽¹⁾), ainsi qu'une large gamme de services associés.

Le Groupe conçoit et commercialise ses technologies à des chantiers navals dans le cadre de contrats de licence. GTT n'a pas elle-même d'activité de manufacture des systèmes de confinement qu'elle conçoit.

Ces chantiers navals utilisent les technologies du Groupe pour la construction de navires et de réservoirs commandés par des armateurs, lesquels tiennent eux-mêmes compte des exigences des affréteurs.

(1) Gravity based structures.

L'activité de GTT consiste essentiellement :

- en études d'ingénierie réalisées au sein de ses bureaux ;
- en activités de R&D, d'opérations de test et réalisations de maquettes réalisées sur le site de son Siège en France ;
- en services associés à ses technologies, avec notamment des services de conseil et d'assistance aux acteurs de la chaîne de valeur.

Le Groupe a également engagé une diversification de ses activités pour accompagner la décarbonation des secteurs de l'industrie maritime et de l'hydrogène :

- dans le domaine du GNL carburant pour la propulsion des navires marchands ;

- dans le domaine des services digitaux dédiés à l'industrie maritime. Le Groupe a procédé en 2018 et 2020 à des acquisitions ciblées (Ascenz, Marorka et OSE Engineering) de façon à accélérer le développement de cette activité ;
- et dans le domaine de l'hydrogène vert avec l'acquisition d'Elogen, entreprise spécialisée dans la conception et l'assemblage d'électrolyseurs à membrane échangeuse de protons, destinés à la production d'hydrogène vert.

► LES RESSOURCES

Capital Humain

- 763 collaborateurs à fin décembre 2023.
- 80 % d'ingénieurs et de techniciens.

Capital Intellectuel

- 200 collaborateurs dédiés à la R&D.
- Budget de R&D de 42 millions d'euros en 2023.
- 64 brevets enregistrés en 2023.

Capital financier

- 4,4 milliards d'euros de capitalisation boursière à fin décembre 2023.
- Carnet de commandes de 1 815 millions d'euros à fin décembre 2023.
- Potentiel de croissance opérationnelle.
- Stratégie de croissance externe.
- Absence de dette.

Capital relationnel

- Acteur de référence du stockage et du transport de GNL depuis près de 60 ans.
- Reconnu pour son innovation et son excellence technique.
- 30 chantiers de construction navale licenciés pour ses technologies dans 8 pays.
- 80 fournisseurs de matériaux homologués dans le monde.

Capital naturel

- Empreinte environnementale réduite du fait de l'activité principalement intellectuelle.
- Efficacité et résistance des systèmes de confinement.
- Emissions de CO₂ réduites grâce aux produits et services de GTT.

► DE LA VALEUR CRÉÉE POUR NOS PARTIES PRENANTES

Nos collaborateurs

- 95,6 millions d'euros en salaires et partage de la valeur en 2023.
- 0,7 % du capital détenu par les dirigeants et salariés en 2023.
- 17 357 heures de formation en 2023.
- 24 % de femmes dans les effectifs à fin décembre 2023.

Nos clients

- Des technologies fiables et innovantes qui contribuent à la baisse des coûts d'exploitation.
- Sécurité des installations et des équipages.
- Assistance et formation pour les armateurs.
- 561 inventions brevetées.
- 3 295 brevets actifs ou en cours de dépôt.

Nos investisseurs

- 126,6 millions d'euros consacrés aux dividendes en 2023.
- Forte rentabilité.
- Génération de cash-flow.

Nos fournisseurs

- 17,8 millions d'euros d'achats en 2023.

Société

- 38,5 millions d'euros versés en impôts taxes en 2023.
- Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies pour une économie responsable.

Environnement

- En 12 ans, une baisse de 47 % des émissions de CO₂ par mètre cube transporté par l'amélioration du *Boil off rate* via la R&D.
- Baisse des émissions atmosphériques de soufre via les technologies de GNL carburant.

3.1.2.3 Un dialogue continu avec nos principales parties prenantes

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 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.

Pour assurer son développement à long terme, GTT développe avec son environnement professionnel et économique un dialogue continu.

Les principales parties prenantes du Groupe

 Communauté commerciale	 Autorités	 Ressources humaines	 Communauté financière	 Partenaires	 Société civile
• Les principaux chantiers navals de construction neuve et de réparation • Les armateurs • Les sociétés gazières • Les opérateurs de terminaux • Les producteurs d'hydrogène • Les fournisseurs de matériaux utilisés dans les technologies du Groupe (fournisseurs des chantiers navals) • Les fournisseurs du Groupe (prestataires, fournisseurs de produits et matériels)	• Les sociétés de classification • Les autorités internationales de régulation maritime	• Les salariés • Les instances de représentation du personnel • Les candidats au recrutement	• Les actionnaires • Les institutions financières • Les analystes • Les agences de notation extra-financières	• Les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche • Les associations professionnelles	• Médias • <i>Think tank</i>

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

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

Le système de management de la qualité certifié ISO 9001 participe également directement à ce dispositif de dialogue : à ce titre, GTT effectue régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients internes et externes. En 2023, GTT a ainsi

mené une enquête externe qui vise à analyser le niveau de satisfaction de ses clients licenciés actifs (chantiers et *outfitters* ⁽¹⁾).

Cette enquête a porté 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 inclut notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports à partir des livrables. GTT a donc été évalué sur sa capacité à respecter les délais, à rester attentif à la qualité et à la réactivité des réponses apportées par les équipes et à toujours être à l'écoute des besoins de ses clients. Les résultats ont révélé un taux de satisfaction des clients de 97,5 %.

(1) Chantiers sous-traitants.

3.1.3 PRINCIPAUX RISQUES ET ENJEUX

3.1.3.1 Méthodologie d'identification

En prévision du futur *reporting* CSRD attendu pour l'exercice 2024, GTT a initié une analyse préliminaire des enjeux principaux en ligne avec les principes de la double matérialité recommandés par l'EFRAG.

Ces enjeux correspondent aux principaux risques extra-financiers bruts du Groupe. Leur présentation s'accompagne d'un renvoi vers les sections de ce chapitre qui décrivent en détail les politiques et actions actuellement mises en œuvre pour gérer ces risques, ainsi que les indicateurs de performance de l'entreprise.

L'identification de ces risques s'appuie sur différents travaux menés par GTT en 2023 :

- l'exercice annuel d'identification des risques significatifs du Groupe, qui porte sur l'ensemble des domaines d'activité et inclut l'évaluation de risques extra-financiers. Les principaux risques issus de cette analyse sont présentés au chapitre 2 du présent document ;
- la cartographie des risques éthiques de l'entreprise, qui recouvre les risques de corruption selon le référentiel de l'Agence Française Anticorruption (AFA), ainsi que les risques d'atteinte aux données personnelles et de non-conformité au règlement RGPD. Cette cartographie a été renouvelée début 2023 ;
- une analyse de double matérialité des enjeux RSE conduite début 2023. Celle-ci s'est appuyée sur les projets de référentiels de *reporting* européens publiés par l'EFRAG en novembre 2022. L'identification et la hiérarchisation des enjeux ont été menées sur la base d'une étude contexte impliquant des entretiens internes, des entretiens avec des parties prenantes externes de GTT et l'analyse des ressources documentaires détaillées ci-dessous. Les résultats de cette analyse ont été présentés au Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration en juin 2023.

L'évaluation réalisée en 2023 a permis de recueillir une vision large des enjeux et des attentes à partir des sources suivantes :

- **entretiens internes** auprès du top management et des fonctions clés en lien avec les enjeux de durabilité ;
- **relations parties prenantes** :
 - relations clients et entretiens clients,
 - relations investisseurs,
 - enquête employés,
 - entretiens représentants du personnel,
 - entretiens représentants institutions internationales,
 - entretiens experts RSE ;
- **normes volontaires** : ISO 26000, Principes directeurs des Nations Unies sur Entreprises et Droits humains, *Science Based Targets initiative* (SBTi) et enjeux prioritaires des Objectifs de développement durable des Nations Unies ;
- **matérialités sectorielles et notations ESG** : GRI, SASB, MSCI, CDP ;
- **études et rapports** : enjeux identifiés par des organisations de la société civile ou des coalitions internationales multipartites prenantes.

3.1.3.2 Enjeux identifiés

Catégorie	Enjeu	Description de l'enjeu	Politique et indicateurs
Environnement	Atténuation du changement climatique	Les perspectives d'évolution de la demande en GNL et la capacité du Groupe à accompagner les politiques de décarbonation du transport maritime et plus largement de l'énergie ont potentiellement un impact élevé sur les performances de GTT dont les revenus dépendent à 91 % en 2023 de la chaîne de valeur du GNL. En termes d'émissions de gaz à effet de serre liées aux activités, l'impact significatif se concentre sur la chaîne de valeur aval chez les clients (scope 3).	3.2.2
	Impact environnemental des opérations	Avec une activité principale d'ingénierie de conception et d'un laboratoire de recherche et de prototypage, les opérations de GTT liées aux systèmes de confinement à membrane ont un impact environnemental mineur en termes de consommation de ressources, de production de déchets ou de risques associés. Le développement progressif de l'activité d'Elogen, spécialisée dans la conception et l'assemblage d'électrolyseurs destinés à la production d'hydrogène, s'accompagne de la mise en place d'un système de management HSE répondant aux enjeux spécifiques de cette nouvelle activité. Aucun des sites du Groupe, actuellement ou en projet, ne présente un niveau de risque relevant des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).	3.2.3
	Performance environnementale des matériaux	La qualification des matériaux sélectionnés pour leurs performances techniques et environnementales est l'un des leviers que peut exercer GTT pour réduire l'impact environnemental de ses technologies de confinement. Elle vise avant tout à réduire les émissions de gaz à effet de serre associés aux composants des membranes. En fonction des matériaux, l'entreprise peut également intégrer à ses critères de sélection l'empreinte environnementale des matériaux, leur recyclabilité, ou encore l'allongement de leur durée de vie afin de réduire les risques d'éventuelles pollutions et de renforcer sa gestion responsable des ressources.	3.2.3
Social	Santé et sécurité des collaborateurs au poste de travail	L'activité principale de GTT consiste en des études d'ingénierie réalisées au sein de bureaux et présente des risques mineurs en matière de sécurité et santé. Certains métiers sont toutefois exposés à des risques plus importants au poste de travail, nécessitant de fait des mesures spécifiques de prévention, de gestion des risques et de formation des équipes. Ces risques concernent plus particulièrement les collaborateurs : • intervenant sur les chantiers navals pour des activités de supervision ou d'assistance ; • de la filiale Cryovision effectuant des contrôles à l'intérieur des cuves des navires ; • intervenant dans les activités de production d'Elogen ; • et dans une moindre mesure, les collaborateurs impliqués dans le cadre des activités de R&D où interviennent le stockage et la manipulation d'azote liquide et de produits chimiques, dans des quantités limitées à des opérations de test et de réalisation de maquettes.	3.3.5
	Attractivité et gestion des talents	Dans un contexte de fort développement et de diversification de son activité, la capacité du Groupe à attirer et à fidéliser les talents est stratégique. GTT a démontré dans le passé sa capacité à répondre à une hausse forte et rapide de son activité en recourant à la sous-traitance, à l'embauche de personnel supplémentaire sur la base de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire pour les travaux dits de production. Les tensions sur le marché de l'emploi et l'évolution des profils liée à sa diversification conduisent GTT à renforcer ses leviers d'attractivité et les moyens associés.	3.3.3

Catégorie	Enjeu	Description de l'enjeu	Politique et indicateurs
Social	Développement des compétences	La capacité d'innovation ainsi que l'excellence de ses équipes constituent des actifs majeurs de GTT. Elles sont indispensables pour maintenir la compétitivité des technologies et des services conçus et vendus par le Groupe, et nécessitent des efforts réguliers de formation des salariés. La prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux conduit à des évolutions significatives des compétences pour répondre aux nouvelles attentes des clients, des marchés financiers et aux nouvelles exigences réglementaires. Un manque d'investissement en formation pourrait entraîner, à moyen terme, une baisse de compétitivité pour les salariés et l'entreprise.	3.3.3.2 ; 3.3.3.4
	Lutte contre les discriminations	GTT évolue dans un secteur d'activité historiquement très masculin et ses effectifs reflètent le manque de mixité hommes-femmes qui caractérise encore les formations d'ingénieurs dont est issue une grande majorité des cadres du Groupe. Ce contexte nécessite d'être vigilant en matière de prévention des risques de discrimination liée au genre, lors d'un recrutement mais aussi dans la gestion des carrières, ainsi que d'être proactif dans la promotion de la diversité et de l'inclusion de façon générale.	3.3.4.2
Chaîne de valeur	Fiabilité des technologies pour assurer la sécurité des équipages des navires	La fiabilité et la sécurité de ses technologies sont la priorité de GTT, de son activité opérée de conception jusqu'aux services d'assistance et de supervision développés pour ses clients dans les phases de mise en œuvre et d'utilisation. Le transport de GNL nécessite le respect de mesures de sécurité très exigeantes eu égard aux risques d'incendie et d'explosion liés à la nature de la cargaison en cas d'accident. Une défaillance d'une technologie de GTT pourrait entraîner des risques pour la sécurité de l'équipage, pour l'intégrité de la cargaison et impacter la réputation de l'entreprise. Depuis sa création en 1964, GTT n'a jamais connu un seul incident ayant entraîné une perte de la cargaison de GNL.	3.3.5
Éthique des affaires	Lutte contre la corruption et la fraude	GTT a mis en œuvre une politique Groupe de « tolérance zéro » pour toutes formes de fraude et de corruption. L'exposition de GTT aux risques de corruption a fait l'objet d'une mise à jour de la cartographie des risques en 2023 sur la totalité de son périmètre. Celle-ci a permis d'identifier des scénarios de risques prioritaires appelant la mise en place de plans d'action visant notamment à renforcer (i) les contrôles anti-corruption en place et (ii) le déploiement effectif du programme anti-corruption dans les filiales du Groupe, notamment à travers le renforcement du programme de formation aux risques de corruption adapté au degré d'exposition au risque. Ces plans d'action ont des objectifs détaillés et leur contrôle d'avancement est soumis trimestriellement à la validation de l'instance dirigeante. Le Groupe sécurise notamment la mise en place de processus communs d'évaluation anti-corruption des tiers et le développement en 2024 d'un plan de contrôles comptables anti-corruption centralisé. Un Code de conduite des Fournisseurs & Partenaires Groupe a été également déployé au 4^e trimestre 2023.	3.4

3.1.4 LA FEUILLE DE ROUTE RSE DU GROUPE

En 2023, GTT a travaillé à la définition de sa première feuille de route afin de se doter d'un outil de formalisation et de pilotage de ses engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Ce document est l'aboutissement de travaux initiés fin 2022 pour mettre à jour la démarche de l'entreprise en réévaluant les attentes des parties prenantes et établissant un état des lieux de ses pratiques. Chacun des enjeux retenus et défini comme prioritaire a donné lieu à l'élaboration d'objectifs de progrès réalistes et de plans d'action construits par les équipes dédiées, qui ont ensuite été discutés et revus par le Comité exécutif.

Le Conseil d'administration a ensuite approuvé la feuille de route au mois de janvier 2024.

Constituée de trois axes, neuf engagements et 24 indicateurs-clés, la feuille de route 2024-2026 de GTT constitue un outil de pilotage et illustre l'engagement du Groupe dans sa démarche RSE auprès de l'ensemble des parties prenantes. Chacun des engagements est décliné en objectifs et cibles chiffrés assortis d'une échéance précise.

La feuille de route complète est disponible sur le site Internet de GTT et détaillée dans les sections ci-dessous.

Concevoir des technologies pour accompagner la décarbonation des secteurs du maritime et de l'énergie

Réduire l'impact climatique de nos activités

- Se doter d'objectifs ambitieux de réduction de nos émissions de GES (scopes 1, 2 et 3). Ces objectifs ont été soumis à la validation du SBTi
- Améliorer l'empreinte carbone de nos solutions

Décarboner le transport maritime

- Développer des systèmes de confinement pour des carburants alternatifs
- Développer les services digitaux pour accroître l'efficacité énergétique

S'inscrire dans un monde durable

- Développer de nouveaux systèmes de confinement pour des énergies décarbonées (LH2)
- Développer l'hydrogène vert / électrolyseurs
- Autres développements (dont capture et stockage de carbone)
- Agir en faveur de l'environnement et de la biodiversité



Favoriser le développement et l'engagement des équipes

Garantir la santé et la sécurité des équipes

- Culture sécurité Groupe

Développer les compétences et promouvoir les talents

- Encourager la formation des salariés
- Intégrer les enjeux RSE au plan de formation
- Promouvoir les talents

Favoriser la diversité et le bien-être

- Égalité Hommes-Femmes
- Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) : sensibilisation aux risques psychosociaux et équilibre vie privée-vie professionnelle
- Inclusion handicap



Contribuer à une chaîne de valeur responsable

Agir de manière intègre

- Lutte contre la corruption
- Appropriation de la charte éthique par les salariés
- Adhésion à des standards nationaux et internationaux (Pacte mondial des Nations Unies)

Promouvoir une conduite responsable dans la chaîne de valeur

- Achats responsables / Code de conduite des fournisseurs et partenaires
- Homologation des fournisseurs

Avoir un impact positif sur les communautés

- Soutenir les associations et les territoires locaux



3.1.5 PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

3.1.5.1 Notation

La notation extra-financière de GTT reflète à la fois l'accélération des actions entreprises par le Groupe et une meilleure compréhension de son positionnement dans la transition énergétique.



Note B Janvier 2024	Note BBB Juin 2023	Note 18,8 (Low risk) Octobre 2023	Note 67/100 Octobre 2023
Confirmé B pour la 2 ^e année consécutive		7 ^e /105 dans le secteur des services à l'énergie	En hausse de 5 points par rapport à 2022 GTT surperforme son indice de référence (secteur Énergie)

3.1.5.2 Taxonomie européenne

Le reporting Taxonomie de GTT est disponible à la section 3.2.4.

3.1.5.3 Table de concordance TCFD

Thématique	Recommandation TCFD	URD 2023	CDP Climat 2023
Gouvernance	a) Rôle du Conseil d'administration dans la gouvernance climatique de l'entreprise	3.2.1	C.1.1
	b) Rôle de la Direction dans la gouvernance climatique de l'entreprise	3.2.1	C.1.2
Stratégie	a) Description des risques climatiques et opportunités à court, moyen et long terme	1.4 1.5 1.6 2.2.2.1 3.2.2.1	C.2.1 ; C.2.3(a) ; C.2.4(a)
	b) Intégration des risques et opportunités dans le modèle économique, la stratégie et les investissements de l'entreprise	3.2.2.2 1.3	C.3.3 ; C.3.4
	c) Évaluation de la résilience de l'entreprise aux risques climatiques en prenant en compte différents scénarii climatiques dont un scénario 2 °C ou inférieur	3.2.2.2	C.3.1 ; C.3.2
	a) Processus d'identification et d'évaluation des risques climatiques	3.2.2.2 2.3	C.2.2(a)
	b) Processus de gestion des risques climatiques	3.2.2.2 2.3	C.2.3(a)
Gestion des risques	c) Intégration dans le processus de gestion des risques de l'entreprise	3.2.2.2 2.3	C.3.3 ; C.3.4
	a) Indicateurs financiers et non financiers utilisés dans le cadre de la stratégie climatique de l'entreprise	3.2.2.3 3.2.4	C.3.5
	b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre de scopes 1 et 2 et, si approprié, du scope 3	3.2.2.3	C.5 ; C.6
Indicateurs et objectifs	c) Objectifs climatiques de l'entreprise et résultats atteints dans la poursuite de ces objectifs	3.2.2.3	C.4.1

3.2 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

3.2.1 GOUVERNANCE

Les risques et les opportunités liés au climat sont au premier plan de la mission de GTT « Technology for a sustainable world ». Le Groupe est un partenaire clé pour les secteurs du maritime et de l'énergie dans leur transition vers une économie bas carbone.

Supervision par le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration veille à ce que les questions liées au climat **soient intégrées dans la stratégie du Groupe**. Chaque année, le Conseil d'administration examine les principaux enjeux liés aux risques et opportunités de transition climatique dans le cadre de la revue des perspectives stratégiques du Groupe et valide une cartographie des risques actualisée. À cette occasion, les perspectives de marché pour le GNL, les services digitaux et les solutions zéro carbone, dont la fabrication d'électrolyseurs pour produire de l'hydrogène vert, sont examinés. Plus particulièrement, le Conseil d'administration examine la pertinence de la stratégie actuelle de chacun des métiers, et identifie les opportunités pour les années à venir. L'un des objectifs clés est d'identifier comment les technologies existantes et futures développées par le Groupe peuvent soutenir et accélérer la transition énergétique et relever les défis de la décarbonation.

Le Conseil d'administration examine également la **stratégie de durabilité** du Groupe, ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et passe en revue ses performances sur une base annuelle. Début 2024, le Conseil d'administration a approuvé la feuille de route RSE 2024-2026 dans laquelle GTT a étendu ses objectifs de réduction de ses émissions GES à horizon 2033 sur les trois périmètres. Ces objectifs ont été soumis à la validation du SBTi.

Pilotage par le Comité exécutif

Le Comité exécutif est chargé d'évaluer et de gérer le risque de transition climatique, dans le respect des orientations stratégiques à long terme définies par le Conseil d'administration. Il identifie les opportunités de diversification de l'activité du Groupe et développe l'expertise technologique des équipes en lien avec les perspectives de transition énergétique. En outre, le Comité exécutif est responsable de la gestion de la stratégie de développement durable du Groupe, y compris sur les questions liées au climat. Il définit les objectifs du Groupe en matière de réduction des émissions de CO₂ et les plans d'action pour les atteindre, sous la supervision du Comité stratégique et RSE. À ce titre, le Président-Directeur général de GTT est responsable de l'intégration des

À ce titre, les questions et enjeux climatiques et environnementaux sont donc directement intégrés à la gouvernance de l'entreprise pour être traités au plus haut niveau de l'organisation par le Conseil d'administration et le Comité exécutif.

Deux comités au niveau du Conseil d'administration traitent spécifiquement des questions liées au climat :

- le **Comité stratégique et RSE** est notamment chargé d'examiner la stratégie du Groupe en matière de nouvelles activités, les tendances du marché et les programmes de R&D. Le principal moteur de la diversification et des opportunités de croissance du Groupe est de fournir des solutions technologiques aidant l'industrie du transport maritime à réduire son impact carbone et de développer la production, le transport et le stockage de l'hydrogène vert. Le Comité stratégique et RSE se réunit lorsque cela est nécessaire, au moins deux fois par an. Le Comité stratégique et RSE s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 2023. Les sujets abordés et le programme de travail sont détaillés à la section 4.1.3.2 du présent document ;
- le **Comité des nominations et des rémunérations** examine chaque année les critères RSE introduits dans la rémunération variable à court et à long terme du Président-Directeur général du Groupe et évalue les niveaux de performance atteints.

Le détail des attributions des comités du Conseil d'administration est disponible à la section 3.1.1.1 de ce chapitre et au chapitre 4.1 du Document d'enregistrement universel 2023.

objectifs de développement durable dans la stratégie du Groupe et de leur bonne exécution, le Directeur administratif et financier est responsable de l'adoption des orientations et des budgets adéquats pour l'atteinte, par le Groupe, de ses objectifs de développement durable. Le Directeur innovation est également particulièrement impliqué par sa contribution à l'adoption de choix innovants, stratégiques et commerciaux décisifs pour permettre au Groupe d'atteindre ses objectifs de décarbonation.

De fait, une partie de la rémunération variable du Président-Directeur général est liée à des critères quantitatifs d'atteinte par GTT de ses objectifs RSE, notamment en matière de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3).

3.2.2 ENJEUX LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

3.2.2.1 Stratégie & enjeux

Identification des risques et opportunités liés au climat

L'activité historique et principale de GTT consiste à concevoir des systèmes de confinement à membrane et à proposer des services associés. La matérialisation des risques climatiques physiques chroniques et aigus pourrait impacter négativement certains partenaires de GTT comme les chantiers navals sans pour autant remettre en cause la nature et la continuité des activités du Groupe.

GTT peut cependant être affecté par des risques de transition, car l'entreprise conçoit des solutions qui sont principalement utilisées pour le stockage et le transport de gaz liquéfiés, notamment le GNL.

Dans ses évaluations des risques liés au climat, GTT évalue les types de risques suivants :

1. Réglementation actuelle

Les nouvelles réglementations de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) et de l'Union européenne (ETS) qui visent à faire baisser les émissions de GES dans le secteur du transport maritime, pourraient, à terme et en l'absence d'adaptation des acteurs du transport maritime, avoir un impact sur le transport de GNL et l'utilisation du GNL comme carburant dans la marine marchande. Le détail des évolutions réglementaires du marché est disponible à la section 1.4 du présent document.

2. Nouvelles réglementations

De plus en plus de pays sont susceptibles d'adopter des politiques pour participer à la lutte contre le dérèglement climatique. La COP 28 a confirmé le gaz naturel comme énergie de transition, mais son utilisation pourrait être affectée par de nouvelles mesures politiques conduisant à une baisse de la demande, ce qui pourrait avoir un impact sur les activités et la situation financière de GTT.

3. Évolution du marché

La demande future de GNL peut être influencée par divers aspects, tels que les mesures politiques des gouvernements en faveur de la réduction des gaz à effet de serre et la décarbonation du mix énergétique des pays ainsi que la sensibilisation accrue des citoyens et des entreprises au changement climatique. Les perspectives de marché de long terme de GTT sont détaillées à la section 1.4 du document, et particulièrement à la section 1.4.4 concernant la réglementation relative à la performance carbone des navires.

GTT considère que son principal risque lié au climat réside dans l'évolution du marché. En 2023, les revenus de GTT dépendaient à 91 % des activités de la chaîne de valeur du GNL. Qui plus est, ces activités liées au GNL devraient rester prépondérantes dans le mix d'activité de GTT, *a minima* à court (2024-2025) et moyen (2025-2035) termes, et dans tous les cas substantielles à long terme, relativement à la montée en puissance des activités adjacentes et de diversification. Par conséquent, l'évolution de la demande a potentiellement un impact élevé sur les activités de GTT.

Pour autant, le changement climatique offre à ce jour essentiellement des opportunités pour GTT, en premier lieu grâce à la montée en puissance du gaz et plus spécifiquement du GNL en tant qu'énergie de transition pour la lutte contre le changement climatique. En outre, la quête de décarbonation du secteur maritime, qui génère environ 3 % des émissions de carbone mondiales, nécessite l'adoption de solutions digitales pour optimiser l'efficacité énergétique des navires et l'utilisation de sources d'énergie à plus faibles émissions, par opposition au fuel lourd ou au diesel. Enfin, la transition énergétique mondiale offre d'ores et déjà de nouvelles opportunités dans la chaîne de valeur de l'hydrogène vert allant de la conception, la fabrication et l'assemblage d'électrolyseurs pour sa production jusqu'aux systèmes à membranes pour son transport maritime sous forme liquide. GTT s'est d'ores et déjà positionné sur l'ensemble de ces opportunités.

3.2.2.2 Gestion des risques

Impact des risques et opportunités liés au climat

GTT anticipe les risques décrits ci-dessus en analysant les scénarios de prévision de la demande de GNL de diverses entreprises et institutions, dont l'Agence internationale de l'énergie (AIE) mais aussi Shell, BP ou encore Wood-Mackenzie. Tous les scénarios de ces institutions, qu'ils soient « high », « low », « central case » ou « Stated Policies Scenarios » (STEPS – qui intègrent les horizons carbone de tous les pays du monde), sont analysés pour anticiper les changements possibles de la demande à moyen et long terme (voir chapitre 1.4 du présent document – *Le secteur du Gaz liquéfié*). À ce jour, l'ensemble de ces scénarios, y compris STEPS, met en exergue la poursuite d'une dynamique forte de la demande de GNL qui est notamment soutenue par la décarbonation du mix énergétique chinois.

En outre, le Groupe investit de manière significative dans la recherche et l'innovation (environ 10% du chiffre d'affaires au cours des dix dernières années) pour réduire les émissions dans la chaîne de valeur du GNL et diversifie ses opérations pour inclure dans ses activités le transport maritime intelligent, les carburants à faible teneur en carbone et l'hydrogène vert. Dans son scénario STEPS, l'AIE estime que la quantité d'hydrogène vert produite augmentera significativement à horizon 2030 de 0,1 Mtpa en 2022 à 5 Mtpa en 2030.

Conformément à sa mission, le Groupe travaille ainsi sur plusieurs axes en termes d'investissement en recherche et développement ou de diversification de son offre pour :

- réduire l'impact climatique de ses activités et de ses technologies ;
- développer des technologies adjacentes pour accélérer la décarbonation de l'industrie du transport maritime ;
- faciliter la transition énergétique mondiale et anticiper, dès aujourd'hui, les besoins de demain en développant des technologies pour un avenir sans carbone.

Gestion des risques

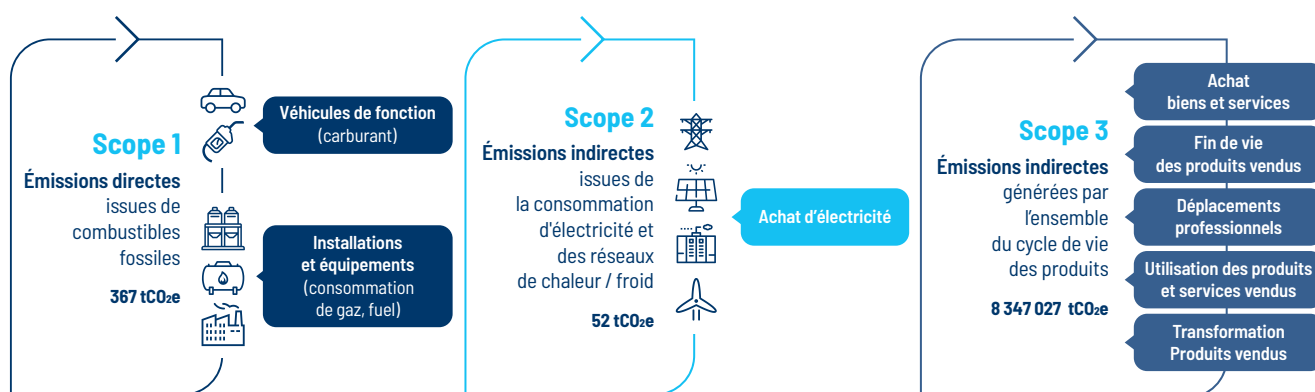
Les risques liés aux enjeux climatiques sont intégrés dans les processus généraux de gestion des risques de GTT. Chaque année, le Groupe réalise un exercice de cartographie des risques. Cet examen, réalisé principalement par le biais d'entretiens avec le Comité exécutif, permet d'identifier et de mettre à jour les principaux risques auxquels le Groupe est exposé et de définir

les plans d'action prioritaires correspondants. Cette cartographie est revue annuellement par le Comité d'audit et par le Conseil d'administration. Des informations complémentaires sont disponibles au chapitre 2 – *Facteurs de risques et contrôle interne* du présent Document d'enregistrement universel.

3.2.2.3 Ambitions et plans d'action dans le cadre de la feuille de route 2024-2026

L'ambition de GTT de réduire ses émissions de GES et d'accompagner ses clients dans leur transition bas-carbone est retranscrite dans le premier axe de sa feuille de route RSE : réduire l'impact climatique de nos activités et décarboner le secteur maritime.

Réduire l'impact climatique de nos activités



Émissions directes

GTT fournit des services de conception et de conseil pour les systèmes de confinement à membrane, mais ne les fabrique pas. Par conséquent, les émissions directes et les émissions indirectes associées à l'énergie (scope 1 & scope 2) de l'entreprise sont limitées et proviennent principalement de sa consommation d'énergie pour l'électricité et le chauffage.

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 650 787 kWh et 737 964 kWh en 2022 et en 2023 liées à la consommation d'électricité), les filiales représentent une part non significative de la consommation d'énergie.

GTT s'emploie 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 2023, GTT a enregistré une consommation d'électricité stable par rapport à 2022 (- 0,03 %). La consommation de gaz a diminué de - 19,4 % (en raison notamment de la réhabilitation en cours de deux bâtiments non chauffés).

Consommation de chauffage et d'électricité des installations permanentes

	2021	2022	2023	Variation
Électricité (en kWh)	3 824 000	3 708 359	3 707 080	- 0,03 %
Gaz (en kWh)	2 268 951	2 420 418	1 951 426	- 19,4 %
Fuel (en litres) *	4 000	4 000	3 500	- 12,5 %

* Volume estimé sur la base des facturations. Ne tient pas compte de la consommation du groupe électrogène de secours.

Par ailleurs, GTT compte un parc automobile de 10 véhicules de fonction. De plus, six véhicules sont mis à la disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour des déplacements professionnels, en région parisienne essentiellement. Le plan d'action proposé par GTT dans le cadre de sa feuille de route RSE 2024-2026 propose la conversion progressive du parc automobile du Groupe en véhicules hybrides ou électriques et la mise en place de recharge électrique sur le principal site du

Groupe. 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.

Enfin, depuis 2015, un service de navette 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.

Émissions indirectes

En 2023, GTT a finalisé l'analyse complète et détaillée des émissions de gaz à effet de serre du cycle de vie de ses produits et de ses technologies (scope 3). Cette analyse a permis à GTT de se concentrer sur les améliorations technologiques qui ont le plus d'impact sur les émissions directes de gaz à effet de serre des clients du Groupe.

Environ 60 % de toutes les émissions indirectes sont ainsi liées à l'utilisation des produits vendus (scope 3, catégorie 11 du

protocole GHG). Il s'agit principalement des émissions provenant de l'évaporation du gaz liquéfié (*boil-off gas*) qui n'est pas utilisé pour les besoins du moteur et qui doit être reliquéfié ou brûlé. La deuxième plus grande source d'émissions indirectes de GES provient des matériaux utilisés pour la fabrication des solutions de GTT. En raison des émissions élevées de l'agent gonflant utilisé dans les mousses qui permettent de réduire la conductivité thermique dans les cuves, cette catégorie 1 du scope 3 (d'après le *GHG Protocol*) représente environ 26 % de toutes les émissions du scope 3.

Bilan des émissions 2023

Scope 1	2021		2022		2023	
	kWh / litres	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e
Gaz (kWh)	2 268 951	382,2	2 420 418	407,7	1 951 426	329,8
Fuel (litres)	4 000	10,9	4 000	10,9	3 500	9,4
Véhicules de fonction et véhicules mis à disposition (litres)	22 031	55,2	19 742	45,3	16 053	28,0
TOTAL SCOPE 1		448,3		463,9		367,2

Scope 2	2021		2022		2023	
	kWh	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e
Électricité	3 824 000	159,8	3 708 359	155,0	3 707 080	51,6
TOTAL SCOPE 2	3 824 000	159,8	3 708 359	155,0	3 707 080	51,6

Scope 3 (GHG Protocol)	Source	2021		2022		2023	
		tCO ₂ e	% Scope 3	tCO ₂ e	% Scope 3	tCO ₂ e	% Scope 3
Cat. 1 : Achat de biens et services	Matériaux	2 841 239	20 %	1 835 264	25 %	2 171 558	26 %
Cat. 6 : Voyages d'affaires	Avion, train		< 1 %		< 1 %		< 1 %
Cat. 10 : Transformation des produits vendus	Installation des systèmes de membranes	1 720 514	12 %	909 656	12 %	1 048 125	13 %
Cat. 11 : Utilisation des produits et services vendus	<i>Boil-off gas</i> (BOG) brûlé (hors fuel), reliquéfaction du BOG	9 727 120	67 %	4 585 920	62 %	5 019 400	60 %
Cat. 12 : Fin de vie des produits vendus	Matériaux	139 020	1 %	85 124	1 %	107 944	1 %
TOTAL SCOPE 3		14 427 893	100 %	7 415 964	100 %	8 347 027	100 %

La performance de Scope 3 de GTT est étroitement liée au nombre de livraisons de navires qui, en 2022 et 2023, ont été particulièrement faibles ⁽¹⁾ au regard du carnet de commandes (296 méthaniers en fin d'année) et des livraisons à venir.

(1) Respectivement 28 et 33 méthaniers vs 53 en 2021.

Plan d'action 2024-2026

Début 2024, GTT a soumis au SBTi des objectifs de réduction de ses émissions de carbone Scope 1 et 2 en ligne avec les accords de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à + 1,5 °C. Ces objectifs sont intégrés à la feuille de route 2024-2026, qui comprend également un objectif de réduction du scope 3 :

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Réduire l'impact climatique de nos activités	Réduction des émissions Scope 1 (Trajectoire 1,5°C)	Tonnes de CO ₂ Scope 1 émises	2021	448	- 55 %	2033	- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments - Renouvellement de la flotte automobile en électrique/hybride et bornes électriques - Passage progressif au chauffage électrique
	Réduction des émissions Scope 2 (Trajectoire 1,5°C)	Tonnes de CO ₂ Scope 2 émises	2021	160	- 55 %	2033	Passage à des contrats d'électricité verte
	Réduction des émissions Scope 3 (Trajectoire WB 2°C)	Tonnes de CO ₂ Scope 3 émises	2021	12 568 000*	- 33 %	2033	- Poursuite du développement de nouveaux systèmes bas-BOG et de reliqufaction - Stratégie commerciale visant à préconiser l'adoption de mesures de réduction des émissions - Arrêt de l'homologation de mousses HFC

* Choix de la définition restreinte proposée par le SBTi: seules les Catégories 1 et 11 ont été retenues, qui totalisent 80% des émissions de SCOPE 3 de GTT.

Concernant les émissions directes, les actions de GTT se décomposent en deux types de mesures :

- des actions de rénovation des bâtiments de son siège social de Saint-Rémy-lès-Chevreuse (site de Beauplan), et notamment une amélioration très substantielle de leur efficacité énergétique, la conversion du système de chauffage au gaz existant en chauffage électrique et le recours à des énergies renouvelables (panneaux solaires en toiture). Ces mesures ont un impact sur les émissions Scope 1 et 2 « location based » de GTT. À titre d'exemple, l'étude Arcadis commandée pour évaluer l'impact de la réhabilitation du siège social, évalue à 83 % la réduction des besoins énergétiques du bâtiment C (bureaux), actuellement en cours de réhabilitation ;
- l'adoption de contrats verts pour l'entièreté de l'électricité consommée, que ce soit sur le site de Beauplan depuis le 1^{er} février 2023 et des bureaux parisiens (Beaubourg et Montparnasse – respectivement février 2023 et novembre 2023). Ces mesures ont un impact sur les émissions Scopes 1 et 2 « market based ».

Les émissions indirectes (scope 3) nécessitent quant à elles la mise en place d'actions directement intégrées à la conception des produits et services proposés par GTT à ses clients, parmi lesquelles :

L'arrêt de l'homologation de mousses polyuréthanes type R-PUF ayant un agent gonflant dont le PRP est supérieur à 20

Sur la base des conclusions de sa Direction de l'innovation, en particulier du département matériaux, et de sa Direction commerciale, GTT a adopté un objectif de réduction de ses émissions de GES Scope 3 de 33 % à horizon 2033, en ligne avec la trajectoire « well below » 2 °C du SBTi. L'atteinte de cet objectif passe par l'adoption d'un plan d'action qui inclut notamment l'arrêt de l'homologation des mousses polyuréthanes type R-PUF utilisant du HFC comme agent gonflant en raison de son Pouvoir de Réchauffement Global (PRG) très significatif (858). GTT a déjà fait part de son intention d'arrêter cette homologation à compter du 1^{er} janvier 2025 à ses fournisseurs.

Le développement de technologies innovantes 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 dix ans. La réduction du taux d'évaporation constitue une réelle valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs dans la mesure où cette diminution, couplée à une baisse de la consommation des moteurs, 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 douze ans). Le taux d'évaporation du GNL est à ce titre l'un des paramètres clefs de la performance opérationnelle du système de confinement de GNL du navire.

Comparaison de deux méthaniers en 2011 (Steam Turbine) et 2023 (MEGI/XDF) – Source GTT

Motorisation	Technologie de confinement 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	70 tonnes	47 %

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

► Objectif de réduction du BOR / des émissions de GES

En 2022, le Groupe s'est fixé un objectif annuel de réduction des émissions de GES 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⁾.

► Focus – Programme de recherche et développement Nouvelles Promesses

Le programme de recherche et développement Nouvelles Promesses de GTT a pour objectif de concevoir une offre de valeur qui permette simultanément aux clients (indirects) de GTT de réduire leurs émissions de GES liées à leur activité et de baisser le coût du transport du GNL. En d'autres mots, l'objectif est de compléter l'optimisation du système de confinement (ou la membrane de GTT, c'est-à-dire le passif) avec des systèmes actifs traitant le boil-off gaz non pris en charge par le moteur pour augmenter la quantité de GNL livrée par l'armateur, et ce grâce aux services digitaux.

C'est pour répondre à ce défi que les équipes ont conçu un méthancier à trois cuves et que les équipes de R&D travaillent entre autres sur des solutions de « slow steaming » (navigation à vitesse réduite) destinées à évaluer la vitesse optimale à laquelle le navire doit être opéré afin d'avoir la meilleure performance réelle tant d'un point de vue économique et que d'émissions carbone.

Décarboner le secteur maritime

Conformément à sa mission, GTT entend soutenir les acteurs du transport maritime dans la réduction de leurs émissions de GES, que ce soit en ligne avec les objectifs de l'Organisation Maritime Internationale ou pour réduire l'impact de la taxe carbone européenne – entrée en vigueur en 2024 – sur leurs activités. Bien au-delà du marché du transport maritime de gaz cryogénisé, le Groupe travaille ainsi sur de nombreux développements pour accompagner l'ensemble des acteurs de la marine marchande dans leur stratégie de décarbonation. GTT propose notamment une offre de systèmes de confinement dite GNL carburant à destination de l'ensemble de la flotte marchande ainsi qu'une plateforme de services digitaux.

La conversion de la marine marchande au GNL carburant : un véritable enjeu environnemental

Le GNL est aujourd'hui le seul carburant immédiatement disponible qui permet de réduire les GES de la marine marchande. 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.

Le Groupe a ainsi pour ambition de contribuer significativement à réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par les navires marchands résultant de la substitution du fuel par le GNL. En particulier, l'utilisation du GNL comme combustible permet une réduction quasi-totale des émissions d'oxyde de soufre (SOx) par rapport à la propulsion au pétrole. Elle permet en outre de respecter les réglementations relatives aux émissions d'oxyde d'azote, de CO₂ ou encore de particules, et notamment la convention internationale Marpol ⁽²⁾. 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.

(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.

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

Comparaison des émissions de deux types de carburant

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

(1) Nettoyeur de fumée.

► Focus sur le GNL carburant vs le méthanol

GTT est particulièrement convaincu du potentiel du GNL carburant au motif que i) le GNL est à ce jour le carburant marin le moins émetteur de GES, ii) que le GNL carburant est disponible en large quantité là où le biométhanol ou l'e-méthanol ne le sont pas encore suffisamment, au risque que les navires devant fonctionner au biométhanol ou à l'e-méthanol recourent finalement au méthanol, qui est 10 % plus émetteur de GES que le diesel. GTT anticipe que les réglementations de plus en plus exigeantes pour la décarbonation du secteur maritime devraient encourager l'accélération du développement de l'activité GNL carburant.

Solutions digitales

Depuis plusieurs années, le groupe GTT a élargi sa gamme de services digitaux afin d'accompagner ses clients dans la décarbonation de leur flotte. GTT développe des technologies numériques de pointe afin d'optimiser, pour ses clients, les coûts opérationnels, réduire les émissions, améliorer la sécurité et parvenir à l'excellence opérationnelle. Les solutions numériques du Groupe accompagnent les armateurs et les affrêteurs en leur permettant de suivre leur conformité et de trouver les moyens opérationnels d'améliorer leur classement CII, donc de réduire leurs émissions de GES. À titre d'exemple, la solution ShaPoLi d'Ascenz Marorka, certifiée par Bureau Veritas en septembre 2023, permet aux armateurs et aux opérateurs de se conformer aux réglementations de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) visant à réduire

les émissions de gaz à effet de serre et l'intensité carbone des navires de 40 % d'ici 2030. La solution surveille la puissance de l'arbre de transmission de l'hélice et envoie une alerte à la passerelle si celle-ci dépasse la puissance maximale calculée selon l'EEXI. Le système enregistre les périodes pendant lesquelles la limite a été dépassée et permet à l'équipage d'apporter des commentaires dans le cadre du suivi.

Soutenu par ses filiales, Ascenz, Marorka, OSE Engineering, et plus récemment VPS (dont l'acquisition a été annoncée en février 2024), le Groupe a poursuivi sa stratégie de développement de nouvelles solutions digitales à destination des armateurs, et signé des contrats-clés soulignant les besoins croissants des armateurs dans ce domaine.

Plan d'action 2024-2026

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Décarboner le secteur maritime	Se doter d'une méthodologie robuste d'évaluation de notre contribution à la décarbonation de nos clients (Scope 4)	Construction d'une méthodologie pour quantifier les émissions de Scope 4	2022	n/a	Publication émissions Scope 4	2026	2024 : Construction d'une méthodologie crédible 2025 / 2026 : Publication des émissions Scope 4

Pour illustrer sa contribution à la décarbonation du secteur maritime, GTT souhaite utiliser un indicateur permettant à ses clients de quantifier les bénéfices de réduction des émissions liés à l'usage des technologies GTT. Pour cela, l'entreprise a défini un objectif de moyens consistant à élaborer une méthodologie de comptabilisation de ses émissions de scope 4.

S'inscrire dans un monde zéro carbone grâce à l'innovation

En 2023, les projets zéro carbone ont représenté 20 % des brevets déposés par le Groupe contre 19 % en 2022 (valeur de référence feuille de route RSE 2024-2026).

GTT a identifié l'hydrogène vert comme une des solutions d'avenir contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'hydrogène joue en effet un rôle important dans la transition énergétique mondiale vers des vecteurs énergétiques à faible ou zéro émission de carbone. GTT diversifie son domaine d'expertise en se positionnant comme un acteur majeur dans la chaîne de valeur de l'hydrogène vert. À ce titre, Elogen, société du groupe GTT depuis octobre 2020, est spécialisée dans la conception et la fabrication d'électrolyseurs destinés à la production d'hydrogène vert. Avec 122 collaborateurs à fin décembre 2023 et une capacité de production annuelle de 160 MW, Elogen est aujourd'hui l'un des seuls fabricants d'électrolyseurs PEM (membrane échangeuse de protons) en France. D'autre part, GTT développe des technologies de pointe afin de rendre possible le transport maritime de l'hydrogène liquide (LH₂) sur des navires de grande capacité dits « hydrogéniers ».

Le Groupe travaille également sur des technologies de capture de carbone dédiées à l'industrie maritime et contribue au développement de solutions innovantes grâce à son fonds d'investissement *corporate* GTT Strategic Ventures. En 2023, GTT Strategic Ventures a pris une participation minoritaire pour soutenir le développement de bound4blue, l'expert technologique de systèmes de propulsion automatisés assistés par le vent pour le transport maritime. La technologie développée par bound4blue, dérivée de la « turbovoile » conçue par le Commandant Cousteau dans les années 1980, est une solution facile à installer, nécessitant un minimum de maintenance et un retour sur investissement inférieur à cinq ans, et ce sur une large variété de navires (méthaniers, vraquiers, pétroliers, navires rouliers, navires conventionnels, ferries et navires de croisière).

Les ailes devraient permettre de considérablement réduire les coûts de carburant des navires et jusqu'à 30 % des émissions de CO₂ sur les routes commerciales favorables. Elles permettent également aux navires de renforcer le respect des mesures de l'Organisation Maritime Internationale visant à réduire l'intensité carbone du transport maritime international.

Plan d'action 2024-2026

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
S'inscrire dans un monde durable	Contribuer à un monde 0 carbone	Taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée*	2022	19 %	28 %	2026	• Nombre de brevets déposés dans l'énergie décarbonée sur l'année rapporté au nombre total de brevets déposés sur l'année

* Elogen / NH₃ / LH₂ / CO₂ Capture.

Dans le cadre de la feuille de route 2024-2026, les équipes de GTT se sont fixé comme objectif d'allouer une part croissante de leurs efforts de recherche et d'innovation aux solutions identifiées comme bas-carbone, parmi lesquelles l'hydrogène (dont l'hydrogène liquide), l'ammoniac et la capture de carbone.

3.2.3 ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

3.2.3.1 Stratégie & enjeux

Avec une activité principale d'ingénierie de conception et un laboratoire de recherche et de prototypage, les opérations de GTT liées aux systèmes de confinement à membrane ont un impact environnemental mineur en termes de consommation de ressources, de production de déchets et de risques associés.

Le développement progressif de l'activité d'Elogen, spécialisée dans la conception et l'assemblage d'électrolyseurs destinés à la production d'hydrogène, s'accompagne de la mise en place d'un système de management HSE répondant aux enjeux spécifiques de cette nouvelle activité.

Aucun des sites du Groupe, actuellement ou en projet, ne présente un niveau de risque relevant des Installations classées pour la Protection de l'Environnement.

La nature des activités de GTT a donc un moindre impact négatif sur l'environnement compte tenu du fait que le Groupe ne

fabrique pas les produits qu'il conçoit. Dans son souci de limiter l'impact de la croissance de son activité sur les ressources naturelles, la biodiversité, et pour limiter les risques de pollution, GTT suit l'évolution de sa consommation d'intrants et porte une attention particulière à la gestion de ses déchets.

En plus de sa faible consommation de matières premières et de ressources naturelles, la qualification de matériaux sélectionnés pour leurs performances techniques et environnementales est le second levier que peut exercer GTT pour réduire l'impact environnemental de ses technologies de confinement. Elle vise avant tout à réduire les émissions de gaz à effet de serre associés aux composants des membranes. En fonction des matériaux, elle permet également d'intégrer les enjeux de recyclabilité, de gestion responsable de la ressource ou de remplacement de molécules polluantes (voir section 3.2.3.5).

3.2.3.2 Consommation d'eau

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.

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 m ³	2021	2022	2023	Variation
Consommation d'eau *	6 388	6 584	6 403	- 2,7 %

* GTT SA, CRYOVISION et Elogen uniquement, les autres filiales étant non significatives.

3.2.3.3 Utilisation de produits chimiques en laboratoire

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 (+ 47 %) d'un exercice à l'autre, en lien avec les activités de recherche et développement.

En litres	2021	2022	2023	Variation
Consommation d'azote	1 478 709	1 618 325	2 382 085	+47,2 %

3.2.3.4 Gestion de fin de vie des produits et déchets

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 2023, GTT a collecté 16,6 tonnes de déchets chimiques, contre 9 tonnes en 2022.

- **Les déchets organiques** sont collectés par un organisme intercommunal spécialisé dans la collecte et le traitement des déchets. En 2023, le groupe GTT a généré 146 110 litres de déchets organiques (essentiellement GTT SA et Elogen), soit une hausse de + 8,9 % par rapport à 2022. Par ailleurs, la Société a généré 6 308 kg de déchets alimentaires, soit une moyenne de 28 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. Des bacs sont installés sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour que les collaborateurs y déposent leurs documents. En 2023, 5,6 tonnes de papier environ ont été récupérées et recyclées par l'entreprise, contre 8,3 tonnes en 2022. Cette évolution est notamment due à la numérisation et à un effet de base lié à l'évacuation d'archives en 2022.
- **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 2023, le nombre d'équipements recyclés s'élève à 54. Cette diminution s'explique par l'allongement de la durée d'usage du matériel et la conservation de certains équipements en vue de l'utilisation de leurs pièces détachées.
- **Les cartouches d'imprimante et toners** sont également récupérés par un prestataire spécialisé.

Déchets	2021	2022	2023	Variation
Chimiques (en tonnes)	3,0	9,0	16,6	+ 84,4 %
Organiques (en litres)	95 700	134 230	146 110	+ 8,9 %
Papier (en tonnes)	6,5	8,3	5,6	- 32,5 %
Équipements électriques et électroniques (en unités)	122	92	54	-41,3 %

• Membranes

Les membranes conçues par GTT ont une durée de vie équivalente à celle d'un méthanier, soit environ 40 ans. D'un point de vue contractuel, l'armateur est responsable de la gestion de la fin de vie de son équipement et en charge d'identifier les possibilités de valorisation des matériaux. GTT a

toutefois développé un « greenbook » mis à la disposition de ses clients dans lequel est répertorié l'ensemble des caractéristiques et des informations techniques nécessaires à un démantèlement responsable du navire.

3.2.3.5 Performance environnementale des matériaux utilisés dans les systèmes GTT

La qualification de matériaux sélectionnés pour leurs performances techniques et environnementales est l'un des leviers que peut exercer GTT pour réduire l'impact environnemental de ses technologies de confinement. Elle vise avant tout à réduire les émissions de gaz à effet de serre associés aux composants des membranes. En fonction des matériaux, elle permet également d'intégrer les enjeux de recyclabilité, de gestion responsable de la ressource ou de remplacement de molécules polluantes.

Les principaux matériaux utilisés dans les systèmes GTT

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 (voir section 3.2.2.3).

Les études réalisées au cours des dernières années ont abouti à la réduction du taux de perte des mousses lors de leur production : ce dernier est passé de 25 % à 5 %. Cette amélioration de la performance 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 et FSC ⁽¹⁾.

Les membranes métalliques

Les membranes métalliques des cuves GTT sont en Invar (Fe-36 % Ni) et Inox (Fe-Ni-Cr). Un des principaux fournisseurs, 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 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.

3.2.3.6 Plan d'action 2024-2026

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
S'inscrire dans un monde durable	Biodiversité & environnement	Nombre d'actions en faveur de la biodiversité et de l'environnement	2022	1	3	Annuel	• Conception de navires sans eaux de ballast • Traitement et entretien du plan d'eau de Beauplan • Challenge interne de réduction de la consommation de papier • Création d'un centre de stockage dédié aux matériaux dangereux

La feuille de route 2024-2026 de GTT inclut un volet Biodiversité témoignant de la volonté du Groupe d'agir en faveur de la protection et la préservation des écosystèmes, et ce de différentes manières :

- en développant des **technologies qui répondent aux enjeux environnementaux de l'industrie maritime**, à l'image du design « Shear-Water » de soutes sans eaux de ballast pour lequel GTT a reçu une approbation en 2022. La majorité des navires marchands à travers le monde utilisent en effet de l'eau de ballast lorsque les soutes sont vides ou partiellement chargées, afin de maintenir des conditions de navigabilité. Par conséquent, une quantité considérable d'eau de ballast est

transportée chaque jour par les navires. Même lorsque les eaux de ballast sont traitées, il subsiste un risque de transfert d'organismes aquatiques nuisibles et d'agents pathogènes d'une région à l'autre. La solution développée par GTT permet d'éliminer totalement ce risque. Par ailleurs, retirer l'installation de traitement des eaux de ballast permet de réduire la consommation d'énergie du navire et son empreinte en CO₂ ;

- en **renforçant la gestion des déchets dangereux** utilisés pour limiter le risque de pollution accidentelle ;
- en **réduisant les quantités de matières premières** utilisées dans le cadre de la conduite de ses activités (papier, eau...).

(1) Forest Stewardship Council.

3.2.4 REPORTING TAXONOMIE EUROPÉENNE

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

- Actes délégués « Climat » 2021/2139 et 2021/2178 précisant les critères de qualification au regard des objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.
- Acte délégué complémentaire 2022/1214 précisant les conditions d'intégration à la taxonomie européenne des activités du secteur nucléaire et gazier.
- Actes délégués 2023/2485 et 2023/2486 précisant les critères de qualification au regard des objectifs environnementaux de la taxonomie et amendant la liste des activités relatives aux objectifs climat.

La taxonomie classe les activités économiques en trois catégories :

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

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

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

3.2.4.1 Activités éligibles et alignées de GTT

Activités éligibles

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

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

Activités alignées

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

- des critères techniques dits de « contribution substantielle » à un ou plusieurs des objectifs environnementaux de la taxonomie ;
- des critères d'absence de préjudice important (*Do No Significant Harm – DNSH*) ;
- des critères de garanties minimales (*minimum safeguards*) – la méthodologie d'analyse relative aux garanties minimales applicable à toutes les activités éligibles de GTT est disponible à la section 3.2.4.2.

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

Services digitaux

Analyse du critère de contribution substantielle

Les activités relatives aux services digitaux sont principalement utilisées pour obtenir des données et des analyses permettant de réduire la consommation des carburants et ainsi les émissions de GES. Ces solutions sont déjà sur le marché. GTT estime que ses activités digitales peuvent être classées comme des activités contribuant de manière substantielle à l'atténuation du changement climatique. Cependant, l'absence d'évaluation des économies d'émissions sur le cycle de vie de ses solutions par rapport à la solution alternative la plus performante sur le marché contraint le Groupe à classer ces activités économiques comme éligibles, mais non alignées.

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

Non applicable.

Infrastructures d'hydrogène

Analyse du critère de contribution substantielle

Les activités liées aux infrastructures d'hydrogène de la filiale Elogen sont destinées à la production de l'hydrogène vert, dont les émissions sur l'ensemble du cycle de vie sont estimées bien en dessous du seuil technique de 3 tCO₂e/tH₂. D'après le Hydrogen Council, les émissions de GES pour la production d'hydrogène à partir d'énergie renouvelable sur l'ensemble du cycle de vie sont de l'ordre de 1 tCO₂e/tH₂, voire inférieures ⁽¹⁾.

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

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

- Adaptation au changement climatique : le Groupe considère qu'il n'est pas directement exposé aux impacts physiques du changement climatique à court et moyen terme, et son analyse des risques n'a pas identifié de risque climatique physique important pour ses activités.
- Ressource en eau : la politique HSE d'Elogen s'engage à minimiser l'utilisation des ressources naturelles nécessaires à la fabrication des électrolyseurs. L'évaluation des incidences sur l'environnement pour la méga-usine d'Elogen n'a pas identifié l'eau comme un problème environnemental important dans le cadre de ce projet. Elogen n'a pas encore commencé à produire à grande échelle dans sa méga-usine et l'étude réalisée n'a pas identifié de risque de dégradation de l'environnement lié à la qualité de l'eau, ni de stress hydrique.

Elogen n'a pas encore commencé à produire des électrolyseurs à grande échelle. Toutefois, concernant la gestion des déchets et les processus de recyclage, l'entreprise s'est engagée avec PAPREC, un leader dans le domaine du recyclage et de la gestion des déchets, pour son futur site de production.

- Prévention des pollutions : les électrolyseurs d'Elogen ne contiennent ni plomb, ni mercure, ni chrome hexavalent, ni cadmium, ni aucune des substances ou produits mentionnés dans l'annexe relative à la prévention de la pollution de l'acte délégué. D'une manière générale, 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.
- Biodiversité : pour son futur site de production (Megafactory), une évaluation des incidences sur l'environnement a été réalisée et aucun problème majeur nécessitant des mesures immédiates d'atténuation ou de compensation n'a été identifié.

Les activités sont donc considérées comme **alignées avec les critères DNSH**.

GNL carburant

Analyse du critère de contribution substantielle

Les navires propulsés au GNL contribuent significativement à réduire les émissions de GES, ce que le Groupe estime à une amélioration de 20-25 % par rapport à un navire motorisé au fuel. Le Groupe considère qu'il est raisonnable de supposer que, compte tenu du gain de 25 %, tous les navires propulsés au GNL carburant ont une valeur EEDI inférieure de 10 % aux exigences EEDI applicables au 1^{er} avril 2022. Par ailleurs, les solutions GNL carburant de GTT permettent aux navires de fonctionner avec des combustibles provenant de sources renouvelables (e-GNL à partir d'hydrogène vert). Le Groupe estime que ces activités répondent aux critères de la contribution substantielle et sont donc alignées, à l'exception des projets de propulsion GNL pour les méthaniers : les navires qui sont destinés au transport de combustibles fossiles sont en effet explicitement exclus de la taxonomie européenne.

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

- Adaptation au changement climatique : le Groupe considère qu'il n'est pas directement exposé aux impacts physiques du changement climatique à court et moyen terme, et son analyse des risques n'a pas identifié de risque climatique physique important pour ses activités.
- Ressource en eau : GTT ne fabrique pas elle-même la solution qu'elle conçoit. La qualité de l'eau utilisée pour la fabrication du produit est donc en dehors du périmètre de GTT. Au contraire, une solution alternative qui continue à utiliser des fiouls lourds en recourant à des épurateurs de fumée à l'oxyde de soufre produit des eaux usées contaminées. La solution LFS évite donc la dégradation de l'environnement.
- Economie circulaire : l'activité évalue la disponibilité et, dans la mesure du possible, adopte des techniques qui favorisent :
 - la réutilisation et l'utilisation de matières premières secondaires et de composants réutilisés dans les produits fabriqués,
 - la conception des produits fabriqués en vue d'une grande durabilité, d'une recyclabilité, d'un démontage facile et d'une adaptabilité,
 - la gestion des déchets qui donne la priorité au recyclage plutôt qu'à l'élimination, dans le processus de fabrication,
 - l'information et la traçabilité des substances préoccupantes tout au long du cycle de vie des produits fabriqués.

GTT a mis en place un processus rigoureux pour s'assurer que les matériaux utilisés dans les technologies respectent les normes les plus strictes. Le Groupe fournit à chaque fabricant une liste de fournisseurs de matériaux certifiés. Un département spécifique de GTT est responsable de la qualification des fournisseurs. Sa mission consiste à effectuer une sélection rigoureuse des fournisseurs qui mettent à disposition les matériaux utilisés dans les technologies. Ces derniers doivent répondre aux exigences prévues dans le cadre de la procédure de qualification des fournisseurs et répondre aux exigences prévues dans les spécifications des matériaux. Un comité de sélection approuve le lancement du processus d'homologation d'un nouveau matériau après une analyse approfondie du dossier envoyé par le fournisseur de matériaux. La décision est basée sur la qualité du fournisseur, ses moyens de production, les caractéristiques du matériau, l'état du marché et l'effort fait pour fournir des matériaux de plus en plus respectueux de l'environnement.

(1) Source : Hydrogen Council, Hydrogen decarbonization pathways A life-cycle assessment, janvier 2021.

Après avoir analysé les fiches de données de sécurité, le comité de sélection ne proposera pas de matériaux s'ils sont moins respectueux de l'environnement que ceux déjà disponibles sur le marché. Par exemple, la réglementation des agents gonflants utilisés dans les mousses de polyuréthane est suivie de très près par GTT. Une gamme de produits utilisant la dernière génération d'agents gonflants est déjà disponible pour les technologies GTT.

- **Prévention des pollutions** : les solutions LFS conçues par GTT ne contiennent pas de plomb, ni de mercure, de chrome hexavalent, de cadmium ni aucune des substances ou produits mentionnés dans l'annexe relative à la prévention de la pollution de l'acte délégué. GTT ne fabrique pas les solutions elles-mêmes et n'a pas de pollution provenant de ces opérations. D'une manière générale, 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.
- **Biodiversité** : GTT ne fabrique pas les solutions elles-mêmes. L'influence de GTT sur l'impact environnemental de ses technologies tout au long de leur cycle de vie est définie par l'impact environnemental des matériaux. Comme indiqué dans la section « Économie circulaire », le groupe a mis en place des processus rigoureux pour s'assurer que les matériaux utilisés pour ses conceptions répondent aux normes les plus strictes en termes de respect de l'environnement.

3.2.4.2 Méthodologie

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

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

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

2. Évaluation des activités éligibles à la taxonomie :

GTT a mis en place un processus de sélection détaillé pour ses activités éligibles à la taxonomie, les évaluant selon les critères techniques de contribution substantielle et de non-préjudice significatif (DNSH). Cette évaluation a été réalisée soit au niveau du projet pour les activités non homogènes du Groupe, soit au niveau de filiale pour lesquelles toutes les activités économiques sont homogènes. Le Groupe a d'abord déterminé l'alignement avec les critères de contribution substantielle avant de procéder à l'évaluation du DNSH. Étant donné que les activités de GTT identifiées comme éligibles le sont au regard de l'objectif d'atténuation du changement climatique, les évaluations DNSH ont porté sur l'adaptation au changement climatique, l'eau, l'économie circulaire, la prévention de la pollution et la biodiversité. Pour cette évaluation, GTT s'appuie notamment sur sa politique environnementale et particulièrement sa gestion des déchets, ainsi que sur ses décisions prises en matière de choix des matériaux, et sur des évaluations d'impact environnemental.

Les activités GNL carburant sont donc considérées comme **alignées avec les critères DNSH**.

Recherche & développement et Innovation

Au 31 décembre 2023, plusieurs projets d'innovation et de R&D du groupe GTT dédiés à la réduction des émissions de GES ont atteint le stade TR6, et peuvent donc être considérés comme éligibles.

Analyse du critère de contribution substantielle

Dans le cadre de la taxonomie, seuls les projets et activités d'innovation liés à des activités économiques éligibles peuvent être considérés comme alignés. Les projets d'innovation liés au transport de GNL (activité non intégrée à la taxonomie) ne remplissent donc pas ce critère de contribution substantielle. D'autres projets n'ont pas encore le niveau de maturité technologique requis pour être éligibles. Aucun projet d'innovation, hors les projets d'innovation liés au GNL carburant qui sont pris en compte dans la catégorie « Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports », n'est donc considéré comme aligné.

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

Non applicable.

3. Évaluation des politiques et procédures de garanties minimales du groupe :

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

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

Dans sa Charte éthique, applicable à GTT et à toutes ses filiales, le Groupe s'engage explicitement à respecter les droits de l'Homme, à prévenir et à combattre la corruption (souligné par la certification ISO 37001 du groupe depuis 2018), à respecter les lois et règlements en matière de concurrence et à respecter la réglementation fiscale dans tous les pays où GTT opère. De plus, GTT a annoncé en 2023 que le Groupe avait rejoint le Pacte mondial des Nations unies, s'engageant ainsi à promouvoir les « Dix Principes » relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et à mettre en œuvre les 17 objectifs de développement durable (ODD) dans ses politiques environnementales, sociales et de gouvernance.

Ainsi, le Groupe poursuit ses activités dans le respect des Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et droits de l'Homme. De plus, GTT a adopté les Principes directeurs de l'Organisation pour le Commerce et le Développement Économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, concernant notamment les droits de l'Homme, la lutte contre la corruption, la concurrence, la fiscalité et l'environnement.

Pour une description plus détaillée, se référer au chapitre 3.4 du Document d'enregistrement universel.

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

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

KPI Chiffre d'affaires :

Le KPI du chiffre d'affaires est déterminé par la part du chiffre d'affaires généré par des produits ou services, y compris les actifs incorporels, associés à des activités économiques éligibles ou alignées sur la taxonomie (le numérateur), par rapport au chiffre d'affaires total (le dénominateur). Le chiffre d'affaires attribuable aux activités éligibles ou alignées est calculé sur une base par projet ou par filiale. Le chiffre d'affaires total est documenté dans les états financiers, notamment sous la rubrique « Produits des activités ordinaires » du compte de résultat (voir section 6.1.2).

KPI CapEx :

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

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

Les CapEx figurent dans la rubrique « Acquisitions d'immobilisations » du tableau des flux de trésorerie (section 6.1.3).

KPI OpEx :

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

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

Les OpEx figurent dans les rubriques « Achats consommés », « Charges externes », « Charges de personnel » et « Impôts et taxes » présentées dans le résultat global (section 6.1.2).

3.2.4.3 Indicateurs Taxonomie 2023

Le tableau ci-dessous présente une synthèse de la part des activités économiques éligibles, alignées et non-éligibles sous la forme des trois indicateurs de performance (« ICP ») : le chiffre d'affaires, les OpEx et les CapEx. Cette analyse porte sur l'objectif d'atténuation du changement climatique.

Indicateurs 2023	Chiffre d'affaires	CapEx	OpEx
Activités éligibles	8 %	50 %	24 %
<i>dont activités alignées</i>	6 %	47 %	18 %
Activités non éligibles	92 %	50 %	76 %

Part du chiffre d'affaires éligible et alignée en 2023

Exercice financier 2023			Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important					
	Code(s)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)
Activités économiques		milliers d'euros	%	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE															
A.1. Activités alignées sur la Taxonomie															
Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	10 080	2,4%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	16 095	3,8%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O
Chiffre d'affaires des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		26 175	6,1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	O	O	O	O	O	O
dont activités habilitantes		26 175	6,1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	O	O	O	O	O	E
dont activités transitoires		0	0,0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées															
Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	9 496	2,2%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL						-
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	0,00	0,0%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL						-
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2.)		9 496	2,2%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						-
Total A (A.1+A.2)		35 671	8,3%	100%	0%	0%	0%	0%	0%						-
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE															
Chiffres d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		392 033	91,7%												
TOTAL		427 704	100%												

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N : Non

N/EL : Non éligible

E : Enabling (habilitante)

Part des dépenses d'investissements (CAPEX) éligible et alignée en 2023

Exercice financier 2023				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important									
Activités économiques	Code(s)	CapEx (3)	Part des CAPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du CAPEX alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) année n-1 (18)	Catégorie habilitante ("enabling") (19)	Catégorie transitoire ("transitioning") (20)
	milliers d' euros	%		O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités alignées sur la Taxonomie																			
Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	19 048	44,2%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	-	E	
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	1 108	2,6%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	-	E	
CAPEX des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		20 156	46,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		O	O	O	O	O	O	-		
dont activités habilitantes		20 156	46,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		O	O	O	O	O	O	-	E	
dont activités transitoires		0	0,0%	0%	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-		
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées																			
Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	137	0,3%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	1 455	3,4%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2)		1 592	3,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								-		
Total A (A.1+A.2)		21 748	50,4%	100%	0%	0%	0%	0%	0%								-		
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES																			
CAPEX des activités non-éligibles		21 376	49,6%																
TOTAL		43 124	100%																

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N : Non

N/EL : Non éligible

E : Enabling (habilitante)

Part des dépenses d'exploitation (OPEX) éligible et alignée en 2023

Exercice financier 2023			Critères de contribution substantielle	Critères d'absence de préjudice important	
	Code(s)		Atténuation du changement climatique (5) Adaptation au changement climatique (6) Ressources aquatiques et marines (7) Economie circulaire (8) Pollution (9) Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11) Adaptation au changement climatique (12) Ressources aquatiques et marines (13) Economie circulaire (14) Pollution (15) Biodiversité et écosystèmes (16) Garanties minimales (17) Part des OpEx alignée (A.1.) ou - éligible (A.2.) année N (18) Catégorie habilitante ("enabling") (19) Catégorie transitoire ("transitioning") (20)	
Activités économiques	milliers d'euros	%	O/N; N/EL O/N; N/EL O/N; N/EL O/N; N/EL O/N; N/EL O/N; N/EL	O/N O/N O/N O/N O/N O/N	O/N % E T

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités alignées sur la Taxonomie

Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	30 564	15,0%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	-	E
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	5 974	2,9%	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	-	E
OPEX des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		36 538	18,0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		O	O	O	O	O	O	-	
dont activités habilitantes		36 538	18,0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		O	O	O	O	O	O	-	E
dont activités transitoires		0	0,0%	0%	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	

A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées

Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	10 944	5,4%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		-
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	1 931	1,0%	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		-
OPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2)		12 875	6,3%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		-
Total A (A.1+A.2)		49 413	24,3%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		-

B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

OPEX des activités non-éligibles à la Taxonomie	153 742	75,7%
TOTAL	203 155	100%

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N: Non

N/EL : Non éligible

E: Enabling (habilitant)

3.3 ENJEUX SOCIAUX : NOS TALENTS, NOTRE FORCE ET NOTRE ATOUT

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, à la transmission du savoir-faire, et à la mise en œuvre d'une politique de rémunération complète, concurrentielle et équitable. La démarche déployée par le département des ressources humaines vise à offrir à tous les collaborateurs un environnement stimulant propice à leur épanouissement professionnel.

Le positionnement unique de GTT au sein de l'industrie de l'énergie et du transport maritime a été confirmé en 2023 : partout

dans le monde, les équipes ont innové pour déployer de nouvelles solutions contribuant directement à la décarbonation, notamment grâce à la richesse issue de leur diversité et à leur esprit d'équipe. L'innovation s'inscrit avec force dans le développement de l'ensemble des métiers et des offres de GTT.

Par son identité inspirante, ses engagements forts sur la transition énergétique et sa capacité à faire évoluer l'innovation, la proposition de valeur de GTT auprès de ses collaborateurs motive leur engagement. En 2023, l'entreprise a notamment recruté plus de 250 collaborateurs et atteint un sommet historique de près de 50 000 candidatures.

3.3.1 PRINCIPALES DONNÉES CONCERNANT L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2023

Au 31 décembre 2023, le Groupe employait 763 salariés ⁽¹⁾, soit 24 % collaborateurs en plus par rapport à fin 2022. Du fait de ses activités, les collaborateurs de GTT sont très majoritairement des ingénieurs. En particulier, 25 % des salariés du Groupe travaillent au sein des métiers de l'innovation. Le Groupe est composé, en plus du siège, de dix filiales principales, dont sept à l'international. 16 % des salariés sont expatriés.

Répartition de l'effectif par nature de contrat, par région géographique et par filiale, par catégorie professionnelle

Répartition par nature de contrat						
Effectif total au 31 décembre	2021	%	2022	%	2023	%
CDI	463	83	521	85	623	82
CDD	21	4	13	2	26	3
CDC (contrats à durée de chantier)	53	10	60	10	85	11
Stages	1	0,2	1	0,2	2	0,3
Contrat en alternance/apprentissage	18	3	19	3	27	4
TOTAL	556	100	614	100	763	100

* GTT a recours à des CDD d'usage (« CDC ») destinés à accompagner les chantiers dans la construction des navires.

Au 31 décembre 2023 les effectifs des principales filiales sont répartis comme suit :

Répartition par filiales et pays	Europe					
	GTT SA	Cryovision	GTT Training	OSE Engineering *	Elogen *	Marorka *
Date de création/acquisition	1954	2012	2014	2020	2020	2020
Pays	France	France	UK	France	France	Islande
Effectifs	434	9	8	36	122	13
Expatriés	109	-	-	-	-	-

* Acquisitions.

Répartition par filiales et pays	Hors Europe				
	GTT NA	GTT SEA	Ascenz *	GTT Russia	GTT China
Date de création/acquisition	2013	2015	2015	2020	2021
Pays	USA	Singapour	Singapour	Russie	Chine
Effectifs	3	4	17	1	7
Expatriés	-	-	-	-	-

* Acquisitions.

(1) incluant les stagiaires présents dans l'entreprise à fin décembre.

Répartition par catégorie professionnelle					
Effectif total au 31 décembre	2021	%	2022	%	2023
Cadres	387	70	437	71	577
Non-cadres	169	30	177	29	186
TOTAL	556	100	614	100	763

3.3.2 POLITIQUE GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES

3.3.2.1 Les grands principes de la politique des ressources humaines

Les collaborateurs et collaboratrices du Groupe produisent et renforcent l'expérience des clients de GTT par leurs talents, leur exigence et leur engagement. Ils préservent et développent des savoir-faire uniques d'excellence. En cela, la politique de ressources humaines de GTT est au cœur de sa mission et de ses valeurs : sécurité, excellence, innovation, travail en équipe et transparence. Les risques liés à la qualité, la compétence, le savoir-faire et l'engagement des collaborateurs figurent parmi les principaux risques identifiés par le Groupe dans le cadre de sa cartographie annuelle des risques (voir 2.2.4). GTT doit donc s'assurer de sa capacité à attirer les personnes les plus talentueuses et les plus innovantes et à leur offrir un environnement de travail épanouissant et des perspectives stimulantes dans la durée. 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.

C'est donc pour attirer et fidéliser celles et ceux qui contribuent aux meilleures innovations au service d'un monde bas-carbone que le Groupe s'attache à :

- offrir des perspectives de développement garantissant la pérennité des savoir-faire et de l'excellence ;
- garantir la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs au bénéfice de leur épanouissement et de leur engagement pour la réussite du Groupe ;
- encourager le dialogue social pour créer un environnement d'écoute et de construction collective.

3.3.2.2 Gouvernance des ressources humaines

La politique des ressources humaines de GTT comprend des directives et pratiques constituant le socle d'une gestion efficace des ressources humaines. Exerçant ses activités à l'échelle mondiale, GTT intègre à sa politique de ressources humaines les réglementations en vigueur dans ses pays d'implantation.

Les processus, systèmes et outils déployés par le département des Ressources humaines ont pour objectif d'accompagner la stratégie du groupe et de soutenir sa performance en cohérence avec les valeurs de l'entreprise. Les Ressources humaines jouent un rôle essentiel dans la conception et la mise en œuvre la stratégie du Groupe, avec un impact direct sur les résultats financiers, la réputation et l'efficacité de l'entreprise.

Les Ressources humaines sont donc représentées à tous les niveaux de gouvernance (Comex, Conseil d'administration et Comité des nominations et rémunération).

Les fonctions principales des Ressources humaines mentionnées ci-dessous sont concentrées au siège du Groupe et s'appuient sur des relais déployés au sein des filiales en fonction du nombre des effectifs :

- Gestion des talents, développement des compétences et diversité.
- Rémunération et avantages sociaux.
- Administration du personnel et gestion des données/data.
- Recrutement et relations écoles.
- Relations sociales.

Cette organisation garantit une proximité avec les activités opérationnelles et assure une gestion efficace du capital humain, en plus de la collaboration permanente sur les sujets liés à la santé au travail (HSE) et au respect des procédures éthiques et conformité.

3.3.2.3 Les relations sociales

Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au CSE s'inscrit dans une démarche constructive et ouverte, que ce soit lors de consultations régulières ou obligatoires ou lors de négociations sur des points particuliers.

En 2023, un accord dérogatoire sur la participation à durée indéterminée et un accord triennal 2023 – 2025 sur l'intéressement ont permis de clôturer la mise en place de la nouvelle politique de rémunération.

Organisation du dialogue social

87 % des effectifs du Groupe GTT sont couverts par une institution représentative du personnel ou un syndicat. Il n'existe pas de Comité européen mais un Comité de Groupe couvre le périmètre français.

- Au siège, GTT SA dispose d'un CSE où siègent 12 titulaires et la filiale Elogen pourra disposer de sept représentants du personnel à son CSE à partir de janvier 2024. Cette représentativité du personnel avec la désignation de représentants syndicaux (uniquement pour GTT SA) assure le principe fondamental de la libre association au sein du Groupe.

- À l'échelle des filiales, les représentants traitent des problématiques sociales propres à leur entité. En France, les filiales sont dotées de comités sociaux et économiques (CSE). Les attributions des CSE dépendent des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, etc. Au sein des entités d'au moins 50 salariés, les CSE assurent l'expression collective de l'intérêt des salariés sur les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Au total, en France, en 2023, les différentes sociétés du Groupe ont consacré un budget de plus de 200 000 euros, soit 0,58 % de la masse salariale de la seule entité GTT SA, les autres CSE ayant des prérogatives de société ayant moins de 50 salariés, à des activités sociales et culturelles par leur contribution aux CSE.

Au cours de l'année 2023, les représentants du personnel ont participé à 41 réunions en France. Ces réunions ont notamment permis la signature de cinq accords d'entreprise.

Nature des réunions	Nombre
Comité social et économique supérieur à 50 salariés	20
Comité social et économique inférieur à 50 salariés	21
TOTAL	41

3.3.2.4 Organisation du travail

Les salariés localisés en France, hors cadres dirigeants, bénéficient des RTT relatives à la baisse du temps de travail. En 2023, plus de 90 % de l'effectif total du groupe GTT travaillait à temps plein. Les temps partiels répondent à une demande des salariés concernés.

Effectif concerné (en %)	GTT Core Business	Elogen
Effectif à temps plein	97 %	93 %
Effectif à temps partiel	3 %	7 %

3.3.3 ATTRACTIVITÉ ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

La pérennité de la performance de GTT repose sur ses talents, leur diversité et leur qualité. Le Groupe conduit donc une stratégie de recrutement qui reflète ses valeurs, ses enjeux technologiques, ses engagements et les perspectives de carrière. GTT met à disposition de ses talents des programmes ambitieux de formation et développement des compétences, en s'assurant de la transmission inter-générationnelle de son savoir-faire.

3.3.3.1 Enjeux liés à la gestion des talents

Le risque lié à la gestion des ressources humaines fait partie des risques liés à l'activité du Groupe GTT, qui a identifié dans le cadre de sa feuille de route RSE 2024-2026 trois enjeux principaux :

1. La capacité à identifier les talents en adéquation avec ses besoins, à les attirer et à retenir les profils clés dans un environnement de marché de l'emploi favorable.
2. La perte de savoir-faire au profit d'un concurrent ou d'un tiers. La disparition de ces savoir-faire et de compétences stratégiques et technologiques pouvant impacter sérieusement les projets et engagements vis-à-vis des clients du Groupe.
3. La sécurité des employés, et particulièrement de ceux déployés sur des chantiers navals à l'étranger et dans les laboratoires de GTT au siège. Près de 33 % des collaborateurs sont exposés à des risques professionnels pouvant être important.

En 2023 GTT a par conséquent renforcé sa marque employeur pour augmenter son attractivité, avec des moyens adaptés au recrutement des meilleurs talents. Le Groupe veille particulièrement à la revue annuelle de performance des collaborateurs, à la formation et à promouvoir la mobilité interne afin de maîtriser l'attrition au sein du Groupe. L'entreprise mène également en permanence des actions en faveur de la transmission du savoir-faire. La rétention des talents et leur formation continue permet au Groupe de sécuriser ainsi sa propriété intellectuelle.

3.3.3.2 Une politique employeur attractive

La politique des ressources humaines de GTT place l'attractivité du Groupe et le recrutement parmi ses enjeux prioritaires.

2023 a été année particulièrement dense avec plus de 250 recrutements effectués au niveau du Groupe. Les équipes dédiées au recrutement ont su relever ce défi, avec toujours plus d'attention portée aux attentes des candidats et leur adéquation avec les valeurs du Groupe, parmi lesquelles l'excellence, l'innovation, l'esprit entrepreneurial et l'engagement.

En 2023, la promesse employeur de GTT s'est illustrée à l'occasion des actions menées au sein d'écoles cibles : l'augmentation du nombre de forums auxquels a participé GTT, l'intervention

d'ambassadeurs écoles lors de conférences ou encore le lancement d'une campagne donnant la parole aux collaborateurs sur les réseaux sociaux comme Welcome to the Jungle ont contribué à renforcer la marque employeur du Groupe. Le premier Challenge Innovation Étudiant de GTT a attiré plus de 200 étudiants en 2023, principalement issus des plus grandes écoles d'ingénieurs françaises. La thématique sélectionnée, « Décarboner le maritime », a permis de mettre en lumière GTT et ses engagements auprès des étudiants et de leurs enseignants. Enfin, le Groupe a également déployé en juin 2023 un programme de cooptation visant les collaborateurs de GTT SA.

Embauches

Données au 31 décembre	2021	%	2022	%	2023	%
Permanents	55	66	99	68	174	66
Non-permanents	28	34	47	32	90	34
TOTAL	83	100	146	100	264	100

Départs

En nombre	2021	2022	2023
Permanents	51	41	65
Non-permanents	57	47	43
TOTAL	108	88	108

3.3.3.3 Le développement des talents

La réussite de GTT repose en grande partie sur l'engagement des femmes et des hommes qui la composent, leurs expertises et leur implication dans les projets de l'entreprise. Pour cela, les équipes des Ressources Humaines travaillent en collaboration étroite avec les dirigeants et managers du Groupe pour déployer des actions qui soutiennent la stratégie de l'entreprise et répondent à leurs enjeux.

Dans cette perspective, GTT accorde une grande importance à la gestion de carrière de ses collaborateurs afin de développer leurs compétences et de leur proposer des parcours en phase avec leurs aspirations et les besoins de l'entreprise. Pour fidéliser ses talents, le Groupe mise sur :

- la disponibilité des interlocuteurs carrière chargés de soutenir les collaborateurs dans la consolidation de leur projet professionnel et dans le suivi de leur mobilité. En 2023, 102 collaborateurs ont bénéficié d'un suivi de carrière personnalisé (soit 15 %) et 63 mobilités internes ont été validées (dont 20 sur des postes à l'international) ;
- l'implication de sa communauté managériale au travers de la revue annuelle des talents (*People Review* – 96 % des profils évalués), de l'élaboration du plan de succession sur les postes principaux du Groupe), de la promotion et l'accession au statut cadre (huit promotions validées en 2023) et des entretiens professionnels bisannuels ;
- la mise en place de la Communauté d'experts Archimède début 2024, permettra de valoriser les carrières techniques et de capitaliser sur les connaissances techniques en assurant la transmission du savoir-faire.

Rendre chacun acteur de sa mobilité et de son développement

GTT souhaite développer l'agilité de ses talents et leur donner l'envie et la possibilité de construire leur parcours au sein du Groupe en diversifiant leurs expériences tant en France qu'à l'international, ainsi que dans de nouvelles filières et métiers.

Une politique de mobilité internationale a été déployée en septembre 2023 pour harmoniser les pratiques au sein du Groupe, en restant compétitif vis-à-vis du marché. Elle permet de gérer près de 110 expatriés à fin décembre 2023.

Au niveau du siège en France, dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération variable déployée en 2023, GTT a adopté une nouvelle expérience du management de la performance et du développement qui valorise la prise d'initiative du collaborateur dans la construction de son parcours en lui permettant de proposer lui-même des axes de développement et d'évolution. Cette évolution culturelle est accompagnée de conversations régulières avec le management.

GTT encourage donc ses collaborateurs à être acteurs de leur carrière au sein d'un environnement riche d'opportunités. Cet engagement est illustré par la politique de mobilité supervisée par la Direction du *Talent Management*. A ce titre, le partage des postes ouverts en interne est systématique et le Groupe prévoit de renforcer les actions existantes pour renforcer la mobilité interne, particulièrement entre les filiales.

Investissement Formation

La formation est un enjeu majeur pour accompagner la croissance et la diversification des activités du groupe GTT, et pour l'accompagnement des projets professionnels des collaborateurs. GTT s'attache donc à développer l'employabilité de tous en mettant en œuvre un plan de développement des compétences au service de la stratégie du Groupe.

La stratégie formation a pour objectifs de maintenir et développer les compétences métiers, rester à la pointe des nouvelles technologies, et de développer les pratiques de management de projet et de leadership.

L'investissement réalisé sur la formation au niveau du Groupe a représenté un montant de plus de 1,6 million d'euros, soit 4,1 % de la masse salariale en 2023.

Formation *	2021	2022	2023
Investissement formation (<i>en millions d'euros</i>)	0,9	1,1	1,6
Part de la masse salariale (<i>en %</i>)	4,5	4,7	4,1
Nombre moyen de jours de formation par salarié permanent	3,5	4,4	3,7
Salariés formés au cours de l'année (<i>en %</i>)	92	92	90
Nombre d'heures de formation	10 237	12 800	17 357

* GTT 2023 = périmètre Groupe, 2022 et 2021 = périmètre GTT SA Siège.

Plan d'action 2024-2026

Dans le cadre de sa feuille de route 2024-2026, GTT a défini des objectifs cohérents avec ses priorités, notamment le développement des compétences de ses collaborateurs, en ciblant plus particulièrement la formation, l'identification des talents et des opportunités internes.

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Développer les compétences et promouvoir les talents	Mise en place de formations et d'actions de sensibilisation	Formation / sensibilisation du comex et des managers à la RSE	2022	0	100 %	2026	100 % du comex en 2024 100 % des managers en 2025/26
		Nombre d'heures de formation par salarié	2022	n/a	≥ 10	Annuel	Indicateur Groupe, hors formations obligatoires
	Politique de gestion de carrière pour favoriser l'évolution des salariés et promouvoir les talents	Mobilité interne / Postes pourvus (en %)	2022	23 %	30 %	2026	Postes permanents pourvus
		People review vs population éligible	2022	95 %	≥ 90 %	Annuel	Une <i>people review</i> chaque année

3.3.3.4 Une politique de rémunération attractive et équitable

GTT souhaite reconnaître, attirer et motiver les talents grâce à des rémunérations compétitives dans l'ensemble du Groupe. C'est pour cette raison qu'en 2023 le Groupe a revu sa politique de rémunération en vue d'équilibrer la rémunération individuelle et la rémunération collective pour les salariés du siège. Une équipe a été constituée, avec l'appui d'expertise de *Mercer*, dans le but de définir une politique d'équité salariale, alignée avec les niveaux du marché après une enquête approfondie tenant compte des spécificités des métiers et des activités de GTT. Les salaires du siège ont évolué

en moyenne de plus de 10 % en 2023, et les parties variables de rémunérations sont désormais davantage indexées sur la réalisation d'objectifs individuels.

Rémunération et avantages sociaux du Groupe

Pour l'ensemble du Groupe, les frais du personnel pour l'année 2023 regroupant les éléments de salaire, rémunération, épargne salariale et charges sociales, ont évolué de plus de 30 % par rapport à 2022.

Frais du personnel Groupe et par entité en 2023

(en millions d'euros)	Groupe	GTT	Elogen
Charges de personnel	101,3	90,7	10,6

Participation, intéressement et épargne salariale

Toutes les sociétés françaises de 50 salariés et plus ont l'obligation de dégager une réserve spéciale de participation afin d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise. GTT et ses filiales en France (Elogen, Cryovision et Ose Engineering) ont également un accord d'intéressement. Toutes sont adhérentes au plan d'épargne Groupe qui propose une gamme de six fonds communs de placement.

(en millions d'euros) *	2021	2022	2023
Participation	8,1	5,9	5,1
Intéressement	1,3	2,2	2,2
Abondement au plan d'épargne	1,6	1,8	1,8
TOTAL	11,0	9,1	9,1

* Montants versés en année N au titre de l'année N-1.

Actionnariat salarié

Un projet d'augmentation du capital réservée aux salariés a été validé en 2023, visant à proposer des actions aux collaborateurs du Groupe à des conditions attractives. L'opération consiste à proposer la souscription de 55 618 actions avec une décote de 20 % et un abondement pouvant aller jusqu'à 1 500 euros. Elle a été approuvée lors du Conseil d'administration du 27 novembre 2023.

Couverture et 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.

3.3.4 UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE

GTT s'engage à offrir un environnement de travail de qualité et sain à tous ses collaborateurs. La santé et la sécurité sont une priorité du Groupe, pour veiller à l'intégrité physique et au bien-être au travail de ses collaborateurs.

Le Groupe a poursuivi ses actions de sensibilisation et de formation à la sécurité au travail et à la prévention des risques. En 2023, 447 collaborateurs ont suivi une formation sur ces thématiques.

Le Groupe a déployé une politique HSE, en s'appuyant sur une charte HSE et des systèmes de management et de prévention des risques. Il s'appuie aussi sur les obligations légales et le standard de la norme ISO 45001 pour la mise en œuvre de son système de management de la santé et de la sécurité.

Les principaux risques liés à la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés du Groupe sont liés à :

- l'activité de supervision ou d'assistance dans les chantiers navals ou les réservoirs terrestres de stockage : travail en hauteur, travail en espaces confinés, chute d'objets manutentionnés, chocs mécaniques, pollution atmosphérique ;
- l'activité de contrôle dans les ballasts autour des cuves pour la filiale Cryovision ;
- l'installation de systèmes embarqués à bord des navires pour la filiale Ascenz ;
- l'utilisation de machines, de bancs d'essais, de produits chimiques pour les collaborateurs de GTT et d'Elogen ;
- l'azote liquide (anoxie, brûlure) pour les collaborateurs GTT dans les laboratoires.

Répartition par entité	Nombre d'accidents	Taux de fréquence *	Taux de gravité *
GTT	0	0	0,0
Elogen	1	5,9	0,12
GROUPE	1	0,78	0,016

* Le Taux de fréquence est égal au nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail > 1 jour ayant eu lieu sur l'année, ramené à 1 000 000 d'heures travaillées sur l'année, soit la formule : $Tf = (\text{nombre d'accidents de travail avec AT} > 1 \text{ j} \times 1\,000\,000) / \text{nombre d'heures travaillées sur l'année}$.
 Le taux de gravité est égal au nombre de jours d'arrêt de travail liés aux accidents de travail sur l'année, ramené à 1 000 heures travaillées sur l'année, soit la formule : $Tg = (\text{nombre de jours d'arrêt de travail liés aux accidents de travail sur l'année} \times 1\,000) / \text{nombre d'heures travaillées sur l'année}$.

Le taux d'absentéisme au niveau du Groupe est de 2,39 %.

En 2023, le Groupe a poursuivi ses initiatives pour rendre les conditions de travail plus flexibles, notamment avec le renouvellement d'un accord de télétravail pour les collaborateurs du siège et de sa filiale Elogen. Pour optimiser l'organisation de travail et l'équilibre de nos collaborateurs, GTT a également ouvert de nouveaux bureaux à Paris dans le quartier de la gare Montparnasse, en plus des bureaux situés à Beaubourg, ainsi qu'à Massy dans l'Essonne (91).

La Direction des ressources humaines a également souhaité lancer la mise en place à partir de 2024 un Comité de santé au travail

composé de représentants du personnel, des départements HSE et RSE ainsi que des ressources humaines. L'objectif est de renforcer l'action du Groupe pour protéger l'ensemble des collaborateurs. Ce comité aura pour priorité de poser un diagnostic et de proposer un plan d'action qui s'appuie la feuille de route RSE pour :

- Garantir la santé et la sécurité des équipes ;
- Développer les compétences et promouvoir les talents ;
- Favoriser la diversité et le bien-être.

3.3.4.1 Équilibre de vie et bien-être au travail

GTT porte un intérêt particulier aux attentes croissantes des collaborateurs pour leur épanouissement, leur bien-être et la gestion de leurs responsabilités personnelles et familiales. C'est pour cela que le Groupe travaille à offrir les meilleures conditions de travail et de flexibilité associée afin de participer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. À ce titre, la mise en œuvre du télétravail a été facilitée par les accords collectifs et les engagements relatifs au droit à la déconnexion.

L'enquête d'engagement organisée tous les deux ans et réalisée en 2022 a confirmé cette attente des collaborateurs sur la thématique

du bien-être (top 3 des priorités), et fait remonter un taux de satisfaction de plus de 70 %.

Cette composante majeure de la qualité de vie au travail est directement intégrée au volet social de la feuille de route RSE du Groupe.

Le cadre de travail proposé sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse permet aux collaborateurs de profiter de nombreuses activités sportives en plein air. En complément des initiatives sportives, une alimentation saine et équilibrée est favorisée via une offre de restauration adaptée.

Autre enjeu de bien-être au travail, la prévention pour préserver la santé mentale des collaborateurs. GTT a pris un engagement fort pour développer des programmes de sensibilisation sur les risques psychosociaux avec l'aide de différents outils : cellules d'assistance et de support, formations, système d'alerte interne.

GTT a également un référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un programme d'actions a été lancé au dernier trimestre 2023 afin de sensibiliser les collaborateurs et contribuer à promouvoir la compréhension, le respect et l'inclusion.

Plan d'action 2024-2026

La prévention des risques psychosociaux et le maintien d'un fort taux d'engagement constituent les deux objectifs fixés par GTT dans sa feuille de route RSE 2024-2026 sur la question du bien-être au travail.

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Favoriser la diversité et le bien-être	Bien-être au travail	Formation à la prévention des risques psychosociaux	2022	n/a	100 % du Comex / 100 % des managers sensibilisés	2026	- Comex en 2024 - Managers en 2026
		Enquête sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle Taux de satisfaction (en %)	2022	n/a	> 70 %	2026	1 enquête tous les deux ans, soit la prochaine en 2024

3.3.4.2 Diversité et inclusion

Promouvoir la diversité et l'inclusion

GTT est convaincu que la diversité des talents est source de performance et de réussite. En cohérence avec ses valeurs, GTT promeut la diversité au sein du Groupe et porte la diversité et l'inclusion au plus haut niveau de ses engagements. Le risque de discrimination figure parmi les enjeux prioritaires identifiés par le Groupe. Ce dernier porte notamment sur la mixité hommes-femmes, en particulier dans les filières techniques.

La politique de recrutement et de développement des talents proscribit toute forme de discrimination, et un collaborateur ne saurait faire l'objet d'une quelconque discrimination, notamment en raison de son sexe, son âge, ses origines, sa couleur de peau, sa religion, son orientation sexuelle, son handicap, ou de ses opinions politiques. Ces principes fondamentaux sont affirmés dans la charte éthique. Le Groupe agit pour le recrutement de personnes de tout horizon et compte sur la diversité culturelle de ses équipes pour maintenir ses performances et renforcer son niveau d'excellence.

Compte tenu des perspectives de diversification et de poursuite de la croissance de GTT, le Groupe entend rassembler des compétences matures et favoriser la transmission des connaissances. C'est pourquoi le Groupe est aujourd'hui engagé dans une politique de gestion intergénérationnelle des femmes et des hommes qui composent l'entreprise. Les effectifs du Groupe sont constitués à 88 % de collaborateurs de moins de 50 ans, pour une moyenne d'âge de 38 ans. Si cette jeunesse constitue la force vive de GTT, le Groupe capitalise fortement sur les connaissances des seniors pour transmettre les savoirs et compétences clés.

GTT est en permanence animé par la volonté que l'ensemble des talents et leur diversité soit représenté à tous les niveaux. Plusieurs objectifs ambitieux visant à favoriser le développement et l'engagement des talents, dont la parité femmes-hommes au niveau des postes clés sont donc été définis et validés par les instances de direction (ici : 25 % d'ici à 2033).

Une politique ouverte à tous les talents

Début 2023, dans le cadre du renforcement de son équipe de recrutement, GTT a déployé des formations de prévention des discriminations, rappelant ainsi l'importance des valeurs du Groupe. Les managers ont aussi été impliqués pour rappeler les engagements de la charte éthique du Groupe, les enjeux de la marque employeur et des risques liés aux risques préjugés et aux stéréotypes, dans le cadre du déploiement de politiques d'inclusion et de diversité. GTT s'assure régulièrement que ces fondamentaux sont respectés partout dans le Groupe.

Assurer l'égalité femmes-hommes

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.

La mixité professionnelle doit faire partie intégrante de la culture de GTT. En 2023, les femmes représentent 24 % des talents du Groupe. Formellement engagé en faveur de l'équité entre les femmes et les hommes et d'une mixité au plus haut niveau, le Groupe place le développement professionnel des femmes, et plus largement la pleine expression de leur rôle, au cœur de sa stratégie de ressources humaines. GTT a par conséquent pour objectif d'accélérer le programme de parité au niveau des postes

clés d'ici à 2033. 18 % de femmes occupent ces postes en 2023. Les actions de GTT en faveur de l'égalité hommes/femmes visent également à agir sur la représentation des femmes dans son secteur d'activité. A titre d'exemple, dans le cadre de son partenariat avec le Campus National des Industries de la Mer GTT a participé au projet Femmes & Industrie de la mer en 2023 et mis en avant les profils de femmes ingénieures pour contribuer à une industrie navale plus inclusive.

Représentation des femmes dans les effectifs et les recrutements en 2023*

En % de femmes	Recrutements		Effectifs Groupe	
	2022	2023	2022	2023
RÉPARTITION PAR ENTITÉ				
GTT	22	19	17	19
Elogen	9	8	3	5
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE				
Cadres	24	22	18	18
Non-cadres	7	5	2	6
GROUPE GTT	31	27	20	24

* Sous contrat à durée indéterminée, incluant les mobilités et les titularisations CDD vers CDI. Les données 2021 ne sont pas disponibles car non consolidées au niveau Groupe.

L'équité salariale au niveau du Groupe est une priorité et un fondement en termes de parité pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. GTT s'applique à définir une politique d'équité salariale applicable à tous dont les principes sont retranscrits dans l'accord Égalité Femmes/Hommes (2023-2025) négocié avec les partenaires sociaux.

Pour le siège de GTT SA, l'index d'égalité professionnelle 2023 de GTT SA est de 86/100. Cela démontre que l'ensemble des actions prises ont bien été identifiées.

	Thématique	Note obtenue	Barème
Indicateur 1	Écart de rémunération	36	40
Indicateur 2	Écart de taux d'augmentation	20	20
Indicateur 3	Écart de taux de promotion	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	5	10
TOTAL		86	100

Accompagner les seniors

Les collaborateurs les plus expérimentés sont très précieux pour la transmission des savoir-faire et des valeurs du Groupe. Les 50 ans et plus représentent 11,5 % des effectifs en 2023. Leur rôle est crucial dans les filières techniques afin de sécuriser notre technologie avec les nouvelles générations pour préparer le futur de GTT. Le Groupe veille à maintenir un environnement de travail motivant pour les talents plus expérimentés sur des projets dynamiques.

Un engagement pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap

Avec un objectif fort de favoriser la diversité et l'inclusion, GTT a décidé de renforcer ses initiatives afin d'adopter un plan ambitieux d'inclusion handicap d'ici 2026, avec des plans d'action déployés sur 2024 et 2025. En 2023, le Groupe enregistrait un taux de 0,3% de personnes en situation de handicap dans l'effectif.

GTT continue son accompagnement des personnes éloignées de l'emploi en ayant organisé en 2023 deux ventes de produits maraîchers et artisanaux de cet ESAT, permettant aux collaborateurs du siège de GTT de rencontrer et dialoguer avec les travailleurs handicapés.

Le Groupe prévoit également la mise en place d'un plan d'inclusion handicap dans le cadre de sa feuille de route RSE.

Plan d'action 2024-2026

L'égalité professionnelle et la représentation des femmes au sein de GTT font l'objet d'une politique ambitieuse dans la feuille de route RSE 2024-2026 de l'entreprise, dans un contexte de faible taux de féminisation au sein du secteur de l'ingénierie.

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Favoriser la diversité et le bien-être	Egalité hommes / femmes	Taux de femmes dans les effectifs	2022	21%	> 25%	2033	• Sensibilisation Comex puis managers
		% de femmes embauchées	2022	31%	> 35%	2033	
		Part des femmes au sein du Comex	2022	29%	> 40%	2030	• En ligne avec la loi Rixain / objectif 2030 pour toute société ayant un effectif > 1000 personnes pour le troisième exercice consécutif
		Représentation féminine dans les postes de management	2022	n/a	≥ 25%	2033	

GTT s'est engagé à promouvoir la diversité et le respect d'autrui parmi ses collaborateurs et tient à être un employeur responsable favorisant l'accès à l'emploi pour tous.

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Favoriser la diversité et le bien-être	Inclusion	Adoption et mise en œuvre d'un plan d'inclusion handicap	2022	n/a	Adoption d'un plan inclusion handicap	2026	• 2024 / 2025 - Finalisation de la conception du plan d'actions

3.3.5 ENJEUX DE SANTÉ-SÉCURITÉ

3.3.5.1 Rappel des principaux risques identifiés

Si le risque d'accident grave est limité 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 préventive plutôt que curative.

Les principaux risques liés à la santé-sécurité auxquels sont exposés les salariés du Groupe sont de natures diverses et dépendent de la nature des activités menées :

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

3.3.5.2 Gouvernance Sécurité-Santé

Le groupe GTT a mis en place une gouvernance interne dédiée à la santé et la sécurité. Le responsable HSE de GTT rend compte à la Secrétaire générale, qui porte ce sujet au sein du Comité exécutif. Le rôle du Comex et du Conseil d'administration en matière d'évaluation des risques consiste à définir les politiques et le suivi des performances associées. À ce titre, le Conseil d'administration valide la politique HSE du Groupe sur proposition de la Direction générale, ainsi que les principaux indicateurs de performance, notamment le taux de fréquence.

Au sein des filiales, un Comité HSE a lieu périodiquement (toutes les six semaines) avec le responsable HSE de GTT et les coordinateurs

HSE nommés dans chaque chantier naval et chaque site de construction de réservoirs terrestres. Selon la nature des activités des filiales et la nature de leurs enjeux HSE, la fonction HSE peut être portée directement par le responsable de la filiale, ou par un responsable/Directeur HSE dédié, comme cela est le cas pour Cryovision et Elogen.

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

3.3.5.3 Politique HSE et plans d'action

3.3.5.3.1 Performance 2023

Indicateur	Définition / méthode de calcul	2022	2023
Nombre de jours-hommes de formation HSE	-	136	143
Nombre de personnes formées à la santé sécurité	-	172	358
Déclarations de presque accidents	-	24	63
Nombre de plans d'actions générés à la suite de déclarations de presque accidents	-	21	58
Nombre d'heures travaillées ⁽¹⁾	-	1 066 217	1 278 550
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Périmètre consolidé incluant les intérimaires	4	1
Nombre d'accidents de trajet	Considérant les déplacements pour motifs personnels et/ou professionnels avec des véhicules personnels ou professionnels pendant les heures de travail	9	5
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	3,75	0,78
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	Nombre de journées perdues/heures travaillées × 1 000	0,045	0,016
Taux d'absentéisme	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	3,20 %	2,39 %

Initiatives et actions menées en 2023

Dans la continuité des initiatives mises en place depuis 2021, les actions déployées en 2023 par le département santé et sécurité ont visé à renforcer la diffusion d'une culture HSE Groupe, ainsi qu'à poursuivre la prévention des accidents et blessures.

GTT a ainsi adopté et diffusé les 10 règles d'or de la santé et sécurité et déployé deux modules de sensibilisation des collaborateurs sur des sujets HSE ciblés. Le premier module *e-learning* a porté sur la sensibilisation au port des équipements de protection individuelle (EPI) pour les collaborateurs concernés (294 collaborateurs ont ainsi été formés), et la seconde action de sensibilisation portait sur le risque de déversement de produits chimiques, toujours pour les collaborateurs concernés. Enfin, les équipes HSE ont animé un jeu-concours sur les presque-accidents ouvert à l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le cadre de la Journée mondiale de la santé/sécurité au travail le 28 avril 2023. Les causeries sécurité lancées chez Elogen ont également participé à la diffusion d'une culture commune de la santé et de la sécurité.

Concernant les équipements de prévention et de protection, des équipements de protection collective (purificateurs d'air) ont été installés dans la zone de menuiserie/métallerie, des équipements de protection respiratoire à ventilation assistée ont été déployés pour les opérations de soudage et une étude pour l'installation de tables aspirantes permettant d'aspirer les vapeurs lors des opérations nécessitant l'utilisation d'aérosol ou de peinture a été réalisée. Cette étude a permis l'achat de tables aspirantes qui seront

livrées au 1^{er} trimestre 2024. Enfin, deux audits sur les risques chimiques ont été menés à GTT et chez Elogen par un cabinet spécialisé.

En 2023, ce sont donc 477 collaborateurs du Groupe qui ont été concernés par une action de formation/sensibilisation à la santé-sécurité, soit 62 % des collaborateurs. Ces actions ont porté sur les thèmes suivants :

- règles d'or ;
- équipements de protection individuelle (EPI) ;
- équipements de protection respiratoire avec ventilation assistée ;
- sauveteurs secouristes du travail ;
- incendies et manipulation d'extincteurs ;
- travail en hauteur ;
- travail en espaces confinés ;
- utilisation de l'azote liquide ;
- utilisation des diisocyanates ;
- manipulation de cagoule à oxygène ;
- travaux en atmosphère explosive (ATEX) ;
- habilitation électrique et recyclage ;
- utilisation de chariots élévateurs ;
- utilisation de gerbeurs transpalette ;
- utilisation des ponts roulants ;
- utilisation des élingues et palans.

(1) Le calcul des heures travaillées considère une base annuelle de 1820 h/an par collaborateur (congés et jours fériés non pris en compte).

3.3.5.3.2 Plan d'action

Le groupe GTT dispose d'une politique HSE adoptée en 2022 et d'un système de management et de prévention des risques adapté aux spécificités des activités du Groupe. GTT s'appuie sur les obligations légales et le standard de la norme ISO 45001 pour la mise en œuvre de son système de management de la santé et de la sécurité. Les filiales déclinent leur système de management en adéquation avec la politique HSE du Groupe. Certaines ayant des activités opérationnelles embarquées ont fait le choix d'être certifiées ISO 45001 (Cryovision et Ascenz).

Le document unique d'évaluation des risques de GTT SA est mis à jour annuellement, et chaque filiale a la responsabilité de son document unique. 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, de l'utilisation du logiciel Seirich et de prélèvement d'air dans les laboratoires. 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'essais 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 cas d'intervention d'urgence, GTT dispose de procédures dédiées aux évacuations incendies, à l'assistance aux collaborateurs victimes de malaise ou d'accident, et d'une procédure pour les événements dénommés « retentissants », entraînant des états de choc ou de sidération.

Moyens de contrôle

Des audits et visites de terrain sont menés à une fréquence mensuelle auprès des activités opérationnelles avec mise en œuvre des plans d'action nécessaires. Lorsque les activités auditées nécessitent une expertise particulière, un cabinet d'expertise est mandaté pour la réalisation de l'audit.

Dispositif concernant les salariés détachés

Au 31 décembre 2023, 84 salariés étaient détachés hors de France. Les risques santé et sécurité liés aux conditions de travail sur les chantiers navals ou autres sites de construction (réservoirs terrestres) sont identifiés et traités chaque année par la 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 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. Plusieurs fois par trimestre l'ensemble des coordinateurs et le responsable HSE de GTT se réunissent afin d'échanger sur les accidents/presque accidents survenus, dans un but d'amélioration continue.

Les salariés GTT détachés dans les chantiers navals ou site de construction de réservoirs terrestres de stockage sont sous la responsabilité d'un responsable de site, accompagné, pour la partie HSE, d'un coordinateur HSE dédié. Ce coordinateur participe toutes les six semaines au Comité HSE piloté par le responsable HSE de GTT, en présence de tous les autres coordinateurs.

Plan d'action 2024-2026

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Garantir la santé et la sécurité de nos équipes		0 fatalité	2022	0	0	Annuel	
		Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2022	4	3	Annuel	
		Taux de fréquence des accidents de travail	2022	3,75	< 2,65	Annuel	

Compte tenu de la forte croissance du groupe GTT, le renforcement de la culture Groupe est le défi principal de l'entreprise. Plusieurs initiatives sont prévues pour renforcer le dispositif actuel, en particulier : étendre les « Golden rules » à l'ensemble du Groupe, organiser un « Safety day » pour renforcer la culture Santé-Sécurité au sein du groupe GTT (Journée mondiale de la sécurité), ou encore mettre en place dans les pratiques de management des « Safety routine » pour renforcer la vigilance des collaborateurs.

3.3.5.4 Un engagement pour la sécurité dans la chaîne de valeur aval

3.3.5.4.1 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.

3.3.5.4.2 Les formations de 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.

Pour plus d'information, se référer à la section 1.5.1.3 – *Services de formation* du présent Document d'enregistrement universel.

3.3.5.4.3 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 24 heures/24, 7 jours/7 pour répondre aux situations d'urgence concernant les systèmes développés par l'entreprise pour le transport du GNL.

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 2023, 220 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.

3.3.5.4.4 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

	2021	2022	2023
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de matériaux	71	65	70
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de composants	14	17	18
Nombre de matériaux homologués	515	537	575
Nombre de composants homologués	71	86	96
Nombre de nouveaux matériaux homologués par GTT	63	56	54
Nombre de nouveaux composants homologués par GTT	19	10	11

À ce jour, 671 matériaux et composants sont homologués selon les exigences de GTT, pour répondre aux besoins des technologies membranes. Ils se répartissent sur un panel de 80 fournisseurs dont 33 en Corée du Sud, 23 en Chine, 11 en France et 13 dans le reste du monde.

Répartition géographique des fournisseurs

	2021	2022	2023
Fournisseurs matériaux Chine	12	15	21
Fournisseurs composants Chine	5	6	5
Fournisseurs matériaux Corée	29	28	25
Fournisseurs composants Corée	9	11	13
Fournisseurs matériaux Japon	4	0	0
Fournisseurs composants Japon	0	0	0
Fournisseurs matériaux France	10	10	11
Fournisseurs composants France	0	0	0
Fournisseurs matériaux reste du monde	16	12	13
Fournisseurs composants reste du monde	0	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 constructions dans les 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 soutient l'homologation de fournisseurs locaux.

3.4 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

3.4.1 DES VALEURS INCARNÉES PAR UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE, UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ ET DE TRANSPARENCE ET DES RELATIONS DE CONFIANCE

Éthique des affaires – Amélioration continue du programme Éthique & Compliance

GTT a mis en œuvre une politique groupe de « tolérance zéro » pour toutes formes de fraude et de corruption.

L'exposition de GTT aux risques de corruption a fait l'objet d'une mise à jour de la cartographie des risques en 2023 sur la totalité de son périmètre. Celle-ci a permis d'identifier des scénarios de risques prioritaires appelant la mise en place de plans d'action visant notamment à renforcer (i) les contrôles anti-corruption en place et (ii) le déploiement effectif du programme anti-corruption dans les filiales du Groupe, notamment à travers le renforcement

du programme de formation aux risques de corruption adapté au degré d'exposition au risque. Ces plans d'action ont des objectifs détaillés et leur contrôle d'avancement est soumis trimestriellement à la validation de l'instance dirigeante.

Le Groupe sécurise notamment la mise en place de processus communs d'évaluation anti-corruption des tiers et le développement en 2024 d'un plan de contrôles comptables anti-corruption centralisé. Un Code de conduite des Fournisseurs & Partenaires Groupe a été également déployé au 4^e trimestre 2023.

Lutte contre l'évasion fiscale

GTT a retenu des règles fiscales applicables à l'ensemble des pays et tient compte des règles d'éthique du Groupe. En tant que groupe international, GTT s'acquitte des impôts, taxes, et droits, dans ses pays d'implantation. GTT applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec la réglementation

locale, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. Le Groupe ne dispose d'implantations à l'étranger que dans l'objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels.

3.4.2 DISPOSITIFS ET MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

La raison d'être, la vision et les valeurs de GTT animent son engagement à contribuer à la construction d'un monde durable.

Un comportement éthique, responsable, des relations de confiance et de transparence avec l'ensemble de ses parties prenantes sont pour GTT des facteurs clés qui participent à l'assurance d'une croissance durable et pérenne du Groupe et à la tenue de cet engagement.

GTT place l'intégrité au centre des principes qui régissent la conduite de ses activités. Ces principes sont pour chacun, quel que soit son rôle dans le Groupe, une référence en matière de comportements et d'actions, qu'ils soient collectifs ou individuels.

GTT a déployé une politique Éthique & 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.

3.4.2.1 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 Éthique & Conformité, l'engagement de GTT en matière d'éthique et de conformité, et particulièrement d'anti-corruption. Ils s'assurent de l'intégration des enjeux éthiques dans la stratégie du Groupe.

Les dirigeants exécutifs du groupe GTT, en ce compris le Président-Directeur général, le Comité exécutif et l'ensemble des directeurs d'activités du Groupe, portent la politique Éthique & Conformité du Groupe dont ils garantissent la bonne application dans les opérations du Groupe. GTT a en particulier mis en œuvre une politique de « tolérance zéro » pour toutes formes de fraude et de corruption, qui est régulièrement rappelée par les instances dirigeantes du Groupe.

Le Comité Éthique & Conformité réunissant la Direction générale, la Secrétaire générale, le *Compliance Officer* et, le cas échéant, un

représentant des autres directions ou entités du Groupe concernées, évalue le traitement des signalements éthiques et plus généralement s'assure de l'adéquation du programme Éthique et Conformité aux risques ou aux alertes éthiques.

Le *Compliance Officer*, rattaché 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.

Le *Data Privacy Officer*, rattaché au *Compliance Officer*, est chargé de s'assurer de la conformité des opérations du Groupe avec les exigences légales et réglementaires en matière de protection des données personnelles : il s'assure ainsi notamment que le Registre des Traitements de données personnelles des entités du Groupe concernées est à jour, et conseille les équipes lors de la mise en place des projets, notamment informatiques, structurants impliquant le traitement de données personnelles.

3.4.2.2 Évaluation des risques

Le programme Éthique & Conformité du Groupe repose principalement sur (i) la revue régulière, externalisée auprès d'un tiers expert indépendant au moins tous les deux ans, de son exposition éthique principalement, d'une part, aux risques de corruption, et d'autre part aux risques liés aux atteintes aux données personnelles et à la non-conformité du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et (ii) l'établissement de plans d'action associés.

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.

En 2023, une nouvelle cartographie des risques anti-corruption a été réalisée à l'échelle du Groupe, avec l'assistance d'un consultant spécialisé. Cette cartographie a été établie selon le référentiel recommandé par l'Agence Française Anticorruption en étroite collaboration avec les fonctions opérationnelles au siège et dans les filiales. La cartographie a identifié (i) des *scenarii* de risques critiques appelant la mise en place de plans d'action prioritaires visant à améliorer l'efficacité des contrôles existants (« Risques à Traitement Prioritaire ») et (ii) des *scenarii* de risques pour lesquels il convenait de suivre les moyens de maîtrise existants en renforçant, le cas échéant, les moyens de contrôles préventifs.

Chacun des Risques à Traitement Prioritaire a donné lieu à la mise en place de plans d'action détaillés. Ces plans d'action font l'objet d'un *reporting* trimestriel au Comité Éthique & Conformité qui en valide l'avancement. Les plans d'action relatifs aux Risques à Traitement Prioritaire ont été lancés dès le 3^e trimestre 2023.

Leur déploiement sera achevé à l'occasion de la mise à jour de la cartographie des risques en 2025.

Les Risques à Traitement Prioritaire relevés dans la cartographie 2023 marquent principalement la nécessité de renforcer le déploiement effectif du programme anticorruption sur le périmètre des filiales.

Ainsi, s'agissant par exemple du risque de favoritisme à la sélection des fournisseurs et prestataires en filiales, identifié dans les cinq Risques à Traitement Prioritaire, les plans d'action prévoient notamment :

- la rédaction et la diffusion d'un Code de conduite des Fournisseurs Groupe reprenant les dispositions pertinentes de la charte éthique (objectif réalisé dès le 4^e trimestre 2023) ;
- l'élaboration d'une procédure achats Groupe, notamment pour s'assurer que les processus de sélection et d'évaluation anti-corruption des fournisseurs sont respectés dans toutes les filiales concernées. Cette action fait partie des objectifs 2024 ;
- le développement de contrôles comptables anticorruption de second niveau (objectif 2024).

À également été identifiée dans ces Risques à Traitement Prioritaire l'exposition aux risques de corruption découlant de la conduite des activités de développement commercial des filiales notamment sur le segment des activités hors *core business*. Ce risque fait l'objet d'un plan d'actions visant à :

- définir et mettre en place un *reporting* commercial harmonisé de ces activités des filiales vers le siège ;
- renforcer la formation des équipes commerciales décentralisées à l'évaluation et aux contrôles des consultants commerciaux.

3.4.2.3 Évaluation des tiers

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

Si l'évaluation conclut à une note inférieure à un certain seuil (*grading*), la suite à donner à la relation d'affaires peut être soumise à la réalisation d'une *due diligence* approfondie dont le résultat est le cas échéant revu par le Comité Éthique & Conformité, qui peut décider de mesures spécifiques à mettre en place, telles que la mise en place d'une veille locale, l'insertion de clauses contractuelles spécifiques, par exemple des clauses d'audits réguliers ou des clauses de revoyure, voire la suspension ou l'arrêt des discussions.

En 2023, 100 % des nouveaux fournisseurs référencés et nouveaux partenaires critiques et 100 % des fournisseurs et partenaires existants ont été évalués selon cette procédure d'évaluation des tiers.

3.4.2.4 Textes de référence

La politique Éthique & 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.

La charte éthique du Groupe sera actualisée en 2024.

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 relative à la gestion des conflits d'intérêts est également déployée.

En 2023, le Groupe a mis en place un Code de conduite Fournisseurs, dont l'acceptation par le tiers conditionne l'entrée en relations commerciales avec tout nouveau fournisseur.

En outre, dans le cadre de projets d'acquisitions, cessions ou prises de participation (même minoritaires), une procédure spécifique de *due diligence* éthique et conformité des sociétés (vendeurs et cibles) permet d'analyser les éventuels risques en amont, ainsi que les éventuelles actions correctives à prendre lors du déploiement subséquent du programme éthique du Groupe. Cette procédure a systématiquement été mise en œuvre lors des projets examinés par le Groupe, notamment dans le cadre des prises de participation réalisées par GTT Ventures en 2023.

Enfin, une procédure particulière est applicable en cas de recours par toute société du Groupe à des consultants commerciaux, prévoyant notamment (i) une évaluation approfondie avant la conclusion du contrat, (ii) le recours à un modèle de contrat *ad hoc* et (iii) des revues régulières de l'exécution du contrat.

Enfin, 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 conformément aux exigences du règlement européen 2016/679 sur la protection des données personnelles permettant, principalement, de tenir à jour le registre des traitements et de valider les clauses contractuelles portant sur ce sujet.

Cette politique a été déployée, au cours de l'année 2023, aux principales filiales du Groupe et notamment Elogen. À ce titre, des procédures plus spécifiques sont en cours de déploiement à l'échelle du Groupe sur, par exemple, la gestion des droits, la violation d'une donnée personnelle ou encore le transfert de données personnelles hors de l'Union européenne.

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.

Ce dispositif, co-piloté avec la Direction juridique, a été revu et approfondi depuis 2022 à la suite des différents trains de sanctions internationales vis-à-vis de la Russie.

3.4.2.5 Exposition des collaborateurs et autres parties prenantes – Sensibilisation et formation

Le Groupe met l'accent sur les actions de prévention contre le risque de corruption et mène un programme ambitieux de sensibilisation et de formation de l'ensemble de ses collaborateurs, mais également de parties prenantes considérées comme exposées aux risques de corruption.

Le Groupe cartographie régulièrement l'ensemble des fonctions au sein de son organisation pour évaluer leur exposition aux risques de corruption en tenant compte de critères géographiques, opérationnels et organisationnels.

Cette cartographie a été actualisée en 2023 sur le périmètre du Groupe. Sur cette base, GTT déploie un programme de prévention articulé autour (i) d'actions régulières de sensibilisation aux risques de fraude et de corruption pour les collaborateurs non exposés,

et (ii) d'une formation obligatoire approfondie des personnels considérés comme exposés à ces risques.

À la date d'enregistrement du présent document, l'ensemble des collaborateurs du Groupe concernés a été invité à suivre la sensibilisation par *e-learning* et 84 % d'entre eux l'ont suivie dans les trois mois de leur embauche. 100 % des collaborateurs du Groupe considérés comme exposés au risque de corruption ont été formés.

Enfin, certaines parties prenantes particulièrement exposées (notamment les consultants commerciaux) font également l'objet de formations régulières sur le risque de corruption.

Le plan de formation est revu annuellement par le Comité éthique afin de déterminer son adéquation aux risques identifiés.

3.4.2.6 Procédure d'alertes

GTT a mis en place une procédure de recueil des alertes éthiques ouverte à l'ensemble de ses parties prenantes, collaborateurs, clients, sous-traitants ou fournisseurs.

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.

Cette procédure est également applicable aux alertes relatives au dispositif de lutte contre les agissements sexistes déployé en 2023 par le Groupe et piloté par la Direction des ressources humaines,

ainsi qu'à toute alerte relative à une suspicion de violation de la charte éthique.

En 2023, 100 % des alertes reçues par GTT ont été traitées et clôturées.

En 2024, GTT a décidé de renforcer son dispositif de recueil et de traitement des alertes, en actualisant sa procédure, et en organisant une formation spécifique, par un tiers spécialisé, des personnels compétents sur la conduite des enquêtes internes.

3.4.2.7 Contrôles et certifications

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière d'éthique et de compliance repose sur des procédures d'audit interne et externe annuelles, dont un compte-rendu est présenté aux instances de gouvernance et de direction du Groupe.

En 2018, GTT a obtenu pour la première fois la certification ISO 37001 (systèmes de management anti-corruption). Cette certification a été renouvelée pour trois ans en 2021. En 2023, un audit de surveillance annuel, réalisé dans le cadre de cette certification, n'a donné lieu à aucun écart significatif.

Par ailleurs, Ascenz, filiale du Groupe basée à Singapour et engagée dans les activités digitales, a obtenu également en 2021 une certification ISO 37001, valable trois ans, sous réserve du résultat des audits de surveillance annuels.

Enfin, GTT et Ascenz ont décidé de demander en 2024 le renouvellement de la certification ISO 37001. Ces sociétés feront donc l'objet d'un audit externe complet sur l'ensemble des piliers de leur programme Éthique & Conformité.

3.4.2.8 Plan d'action 2024-2026

La feuille de route RSE 2024-2026 de GTT définit des objectifs en matière de lutte contre la corruption et d'achats responsables.

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Agir de manière intègre	Lutte contre la corruption	Déploiement d'un référentiel éthique homogène au sein du Groupe	2022	n/a	Promotion d'une culture commune d'intégrité au niveau Groupe	2026	- Déploiement d'un plan de communication anti-corruption Groupe - Mise en œuvre d'une charte éthique Groupe - Enrichissement du programme de sensibilisation et de formation Groupe
		Amélioration continue du programme Éthique et Conformité	2022	n/a	100 % du plan d'actions Groupe mis en œuvre	2026	- Plan d'actions prioritaires découlant de la cartographie des risques 2023 - Accompagnement des filiales - Politique de contrôle adaptée
Promouvoir une conduite responsable dans la chaîne de valeur	Achats responsables	Part de nos fournisseurs signataires du code de conduite fournisseurs et partenaires	2022	0	100 %	2026	A l'exclusion des organes administratifs (Impôts etc.)

En complément, le Groupe entend mettre son savoir-faire et son esprit d'innovation et d'excellence au bénéfice des parties prenantes locales. Les équipes de GTT se sont donc fixé un objectif de mise en place d'actions locales :

Engagement	Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Commentaires et/ou méthodologie
Avoir un impact positif sur les communautés		Nombre d'actions sociétales répondant à un besoin local	2022	1	3	Annuel	- Développer en priorité des initiatives dans le monde éducatif de la vallée de Chevreuse - Actions locales en Chine et/ou en Corée à identifier - Budget agréé de 50 k€ sur 2024

3.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La table de concordance avec les informations sociales, environnementales et sociétales devant figurer dans la DPEF ainsi que la liste prévue aux articles L.225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce figure à la section 3.5.2 du présent document.

L'ensemble des informations publiées traduit une volonté d'amélioration continue de transparence, de clarté et de fiabilité des données du Groupe et de la performance de sa stratégie RSE. La présente note méthodologique précise les méthodes de calcul des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux clés.

3.5.1 PÉRIMÈTRE ET MÉTHODE

3.5.1.1 Périmètre et méthode de consolidation

Les informations publiées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) se rapportent aux sociétés intégrées globalement au sein du Groupe. Les données et indicateurs 2023 ont été remontées par les filiales et consolidées par les différentes directions Groupe, sous la supervision de la direction des Relations Investisseurs. Les indicateurs chiffrés sont calculés sur une période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 (12 mois), avec des données arrêtées au 31 décembre 2023.

Les données quantitatives et qualitatives communiquées dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification externe par Ernst & Young, nommé organisme tiers indépendant et Commissaire aux comptes de la Société. Pour les informations considérées comme étant les plus importantes, des tests de détails ont été réalisés.

3.5.1.2 Collecte de données et responsabilités

Les indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux sont issus de la collecte de données réalisée par les directions responsables des plans d'action associés aux enjeux extra-financiers suivant le schéma de gouvernance présenté à la section 3.1.1.3.

3.5.1.3 Référentiels et définitions

Données sociales

Effectifs

Sont comptabilisés les effectifs présents au 31 décembre dans l'entreprise : CDI, CDD, CDC, stagiaires et alternants. Les changements de contrats sont également comptabilisés.

Embauches permanentes

Sont comptabilisées les embauches en CDI réalisées dans l'année.

Embauches non permanentes

Sont comptabilisées les embauches en CDD, CDC et en alternance réalisées dans l'année.

Départs permanents

Sont comptabilisés les départs de contrats CDI dans l'année.

Nombre d'heures de formation

Le calcul des heures de formation considère les heures de formation interne et externe, obligatoires et non obligatoires. Sont considérées les heures effectivement passées en formation. Une journée de formation compte sept heures.

Nombre de maladies professionnelles

Sont comptabilisées les maladies reconnues comme maladies professionnelles par la sécurité sociale pendant l'année.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est calculé comme suit : total des journées d'absences sur l'année/(effectif moyen x nombre de jours normalement travaillés sur l'année) 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.

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Nombre d'accidents avec arrêt/heures travaillées × 1 000 000

Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt

Nombre de journées perdues/heures travaillées × 1 000

Données environnementales

Émissions de CO₂ équivalent, scope 1

Les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) sont comptabilisées conformément aux recommandations du *GHG protocol*. Le scope 1 comprend notamment les consommations de gaz et de fuel ainsi que les consommations relatives à la flotte de véhicules détenue par l'entreprise. Les facteurs d'émissions sont issus de la base carbone de l'Ademe.

Émissions de CO₂ équivalent, scope 2

Les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) sont comptabilisées conformément aux recommandations du *GHG protocol*. Le scope 2 comprend principalement les consommations d'électricité des bureaux de GTT.

Émissions de CO₂ équivalent, scope 3

Les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) sont comptabilisées conformément aux recommandations du *GHG protocol*. Le scope 3 fait l'objet d'un calcul tenant compte des achats de biens et de service, de la fin de vie des produits vendus, des déplacements professionnels, de l'utilisation des produits vendus et de leur transformation.

3.5.2 TABLE DE CORRESPONDANCE DPEF

Thématique DPEF	Référence DEU 2023
MODÈLE D'AFFAIRES	3.1.2.2
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS	3.1.3
POLITIQUES ET RÉSULTATS EN MATIÈRE	
• Environnementale	Gouvernance 3.1.1 et 3.2.1 ; Changement climatique 3.2.2 ; Enjeux environnementaux opérations et matériaux 3.2.3
• Sociale	Gouvernance, politique et enjeux RH 3.3.1 à 3.3.4 ; Santé-Sécurité 3.3.5
• Droits humains	Engagement Droits humains 3.1.1.4 ; Liberté d'association 3.3.2.3 ; Lutte contre les discriminations 3.3.4.2 ; Santé-Sécurité 3.3.5
• Lutte contre la corruption	Gouvernance, politique et enjeux Éthique et conformité 3.4.
• Lutte contre l'évasion fiscale	3.4.1
INFORMATIONS SOCIALES	
Emploi	
• Effectif total	3.3.1
• Répartition des salariés par sexe, âge et zone géographique	3.3.1 ; 3.3.4.2
• Embauches	3.3.3.1
• Licenciements	Départs 3.3.3.1
• Rémunération et évolutions	3.3.3.3
Organisation du travail	
• Organisation du temps de travail	3.3.4.1
• Absentéisme	3.3.4 ; 3.3.5
Santé et sécurité	
• Conditions de santé et sécurité au travail	3.3.4 ; 3.3.5
• Accidents du travail, fréquence, gravité et maladie professionnelle	3.3.4 ; 3.3.5
Relations sociales	
• Organisation du dialogue social	3.3.2.3
• Bilan des accords collectifs	3.3.2.3
Formation	
• Politiques mises en œuvre	3.3.3.3
• Nombre total d'heures de formation	3.3.3.3
Égalité de traitement	
• Mesures prises en faveur de l'égalité hommes/femmes	3.3.4.2
• Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	3.3.4.2
• Politique de lutte contre les discriminations	3.3.4.2
Alimentation et bien-être	
• Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives	Eu égard à la nature de ses activités, GTT ne considère pas ces thèmes comme des risques significatifs justifiant un développement au sein de la DPEF. La prise en compte d'une alimentation saine dans l'offre de restauration et des opportunités de pratique sportive pour ses salariés sont mentionnées en 3.3.4.1.
• Lutte contre la précarité alimentaire	
• Respect et bien-être animal	
• Respect d'une alimentation responsable, équitable et durable	

Thématique DPEF	Référence DEU 2023
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
Politique générale en matière environnementale	
• Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	Gouvernance 3.1.1 et 3.2.1
• Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Prévention des risques climat 3.2.2. ; Impact environnemental local mineur dans les opérations 3.2.3.1 à 3.2.3.4 ; Performance environnementale des matériaux 3.2.3.5
• Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	NA
Pollution	
• Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Impact environnemental local mineur des opérations 3.2.3.2 à 3.2.3.4
• Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	Eu égard à la nature des activités, les opérations de GTT ne présentent pas de risque significatif de pollution spécifique justifiant un développement au sein de la DPEF. Leur impact environnemental mineur est décrit dans les sections 3.2.3.2 à 3.2.3.4
Économie circulaire/Prévention des déchets	
• Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Dans le cadre des opérations 3.2.3.4
• Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	GTT considère ce thème comme un risque non significatif ne justifiant pas un développement au sein la DPEF. Les volumes de déchets alimentaires sont suivis et reportés 3.2.3.4.
Économie circulaire/Utilisation durable des ressources	
• Consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	3.2.3.2
• Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Performance environnementale des matériaux 3.2.3.5
• Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	3.2.2.3
• Utilisation des sols	Non matériel dans les opérations ; Homologation bois pour matériaux 3.2.3.5
Changement climatique	
• Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	3.2.2.3
• Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	3.2.2.1
• Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	3.2.2.3
Protection de la biodiversité	
• Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	3.2.3.5
INFORMATIONS SOCIÉTALES	
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	
• Impact de l'activité de la Société en matière d'emploi et de développement local	Évolution des recrutements 3.3.1
• Impact de l'activité de la Société sur les populations riveraines ou locales	Les opérations de GTT ne génèrent pas de risque significatif pour les populations riveraines ou locales, qu'il s'agisse d'impact environnemental négatif, de nuisances, d'accès aux ressources ou de sécurité.
• Relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités de dialogue avec celles-ci	3.1.2.3
• Actions de partenariat ou de mécénat	3.4.2.8

Thématique DPEF	Référence DEU 2023
Sous-traitance et fournisseurs	
• Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux	3.4.2.3
• Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	3.4.2.3
Loyauté des pratiques	
• Mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs	3.3.5.4
INFORMATIONS RELATIVES À LA CORRUPTION	
• Actions engagées pour prévenir la corruption	3.4.
INFORMATIONS RELATIVES AUX ACTIONS EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME	
Promotion et respect des conventions de l'OIT	
• Respect de la liberté d'association et du droit de la négociation collective	3.1.1.4 et 3.3.2.1
• Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	3.1.1.4 et 3.3.4.2
• Élimination du travail forcé et obligatoire	3.1.1.4
• Abolition effective du travail des enfants	3.1.1.4

3.5.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1- du Code de commerce.

Conclusion d'assurance modérée sur la Déclaration et les Informations

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux sur la Déclaration et les Informations », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations et des Indicateurs ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration et les Indicateurs en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations et des Indicateurs ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225105 du -Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion sur les Informations, les Indicateurs et les Autres Indicateurs telles que préparés par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdits Informations et Indicateurs, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 2251 et suivants du -Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 7 juillet 2023) et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre janvier 2024 et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené cinq entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Hygiène Santé et Sécurité, Ressources Humaines, la direction, la direction RSE et les relations Investisseurs.

Nature et étendue des travaux sur la Déclaration et les Informations

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (Santé et sécurité, Climat et environnement, Ethique des affaires, Développement des Compétences), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : GTT S.A.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 46 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (71 % des effectifs, 46% des embauches permanentes, 100 % du scope 1, 80 % du scope 2) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle, une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 26 avril 2024

L'organisme tiers indépendant
 EY & Associés
 Christophe Schmeitzky
 Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations obligatoires (rapport d'assurance modérée)

INFORMATIONS SOCIALES

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Comptabilisation des effectifs au 31/12	
Taux d'absentéisme	
Nombre d'heures travaillées	Risque de développement inadéquat ou insuffisant des compétences pour maintenir un haut niveau d'innovation, de qualité et de sécurité
Nombre d'accidents de travail	Risque lié à l'évolution des attentes sociétales et à leur impact sur l'attractivité en tant qu'employeur
Nombre d'accidents de trajet, presque accident et plan d'actions	Risque lié à la sécurité et santé au poste de travail
Nombre de maladies professionnelles	
Nombre de jours de formation Sécurité	
Nombre de salariés formés	
Nombre d'heures de formation	

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Scope 1, 2 et 3	Impact de l'usage de nos technologies sur le changement climatique

INFORMATIONS SOCIÉTALES

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
Suivi des fournisseurs et répartition géographique	Risque lié aux conditions de travail en aval de la chaîne de valeur
Suivi des matériaux et composants homologués	



Technology for a sustainable world

Siège Social : 1, route de Versailles - 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuses - France
Tél. : + 33 (0)1 30 23 47 89 - Fax : + 33 (0)1 30 23 47 00 - gtt.fr

SÉCURITÉ

EXCELLENCE

INNOVATION

TRAVAIL EN ÉQUIPE

TRANSPARENCE