

Déclaration de performance extra-financière 2022

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2022



Technology for a sustainable world

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

3

3.1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE **70**

3.2 LE MODÈLE D'AFFAIRES ET DE CRÉATION DE VALEUR **70**

3.2.1	La raison d'être	71
3.2.2	La démarche de développement durable de GTT	71
3.2.3	La place du dialogue avec les parties prenantes	72
3.2.4	La gouvernance de la RSE	73

3.3 LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE GTT **74**

3.3.1	Méthodologie d'identification des risques	74
3.3.2	Les risques et opportunités identifiés	75

3.4 LES FEMMES ET LES HOMMES, MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA CROISSANCE **77**

3.4.1	Un Groupe évolutif	77
3.4.2	Attractivité et gestion des talents	80
3.4.3	Le profil hautement qualifié de ses équipes et le développement de ses compétences	81
3.4.4	Politique de rémunération et avantages sociaux	83
3.4.5	Épargne salariale	83
3.4.6	Relations sociales	86
3.4.7	Santé, sécurité et bien-être au travail	86
3.4.8	Diversité et égalité des chances	88

3.5 LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX **91**

3.5.1	Les performances environnementales des matériaux	91
3.5.2	Enjeux liés au changement climatique (selon les recommandations de la TCFD)	91
3.5.3	L'impact environnemental direct de GTT	98

3.6 DES VALEURS INCARNÉES PAR UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE, UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ ET DE TRANSPARENCE ET DES RELATIONS DE CONFIANCE CONTINUES AVEC SES PARTIES PRENANTES **99**

3.6.1	Éthique et conformité	99
3.6.2	Un engagement pour la sécurité dans la chaîne de valeur aval	101
3.6.3	Propriété intellectuelle	102

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

3.1 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Contexte particulier de la Déclaration de Performance Extra-Financière

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

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

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

Périmètre de reporting

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

Méthode de reporting des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux

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

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

3.2 LE MODÈLE D'AFFAIRES ET DE CRÉATION DE VALEUR

Le modèle d'affaires et de création de valeur de GTT est décrit de façon détaillée dans le chapitre introductif du présent Document d'enregistrement universel.

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 affrêteurs.

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.

Le développement de l'activité d'Elogen est susceptible de faire émerger de nouveaux enjeux RSE, en cours, d'intégration au sein de la feuille de route RSE du Groupe.

(1) *Gravity based structures.*

3.2.1 LA RAISON D'ÊTRE

En juin 2020, GTT a intégré dans ses statuts sa raison d'être, fruit de plusieurs mois de travail collaboratif engageant les collaborateurs du Groupe ainsi que des parties prenantes externes.

« Notre mission est de concevoir des solutions technologiques de pointe pour une meilleure performance énergétique. Nous mettons notre passion de l'innovation et notre excellence technique au service de nos clients, afin de répondre à leurs enjeux de transformation d'aujourd'hui et de demain.

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

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

3.2.2 LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE GTT

La stratégie de GTT est principalement orientée vers l'accompagnement de ses clients dans la transition énergétique. Les avancées technologiques développées par GTT visent à réduire l'impact environnemental de ses clients. Il s'agit de :

- contribuer aujourd'hui à un accès sûr au GNL en tant qu'énergie de transition et concevoir des technologies évolutives pour les énergies de demain ;
- développer des technologies adjacentes pour accélérer la décarbonation de l'industrie maritime et l'accompagner ainsi dans ses objectifs de réduction des émissions polluantes ;
- anticiper, dès aujourd'hui, les besoins de demain en développant des technologies pour un avenir sans carbone.

Fort de l'expertise et de la reconnaissance qu'elle a acquises au sein du secteur des transports et de l'énergie, GTT poursuit son développement économique en s'appuyant sur deux leviers forts :

- la valorisation de son capital humain qui constitue un actif clé ; et
- une gestion responsable de ses impacts environnementaux directs et indirects.

Le Groupe s'est dotée d'une organisation et d'un ensemble de valeurs soutenant sa raison d'être. Celles-ci sont formalisées dans sa charte éthique et détaillées au chapitre 1.3.1 du présent document : **Sécurité – Excellence – Innovation – Travail en équipe – Transparence.**

Une démarche de progrès

Depuis 2018, GTT a inscrit sa démarche de développement durable dans le cadre défini par les Objectifs de Développement durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015. Le référentiel complet que constituent les ODD a permis de souligner les priorités d'enjeux et d'impact concernant le Groupe au-delà de ses obligations légales. L'analyse de matérialité réalisée en 2019 a guidé les actions mises en œuvre par GTT ces dernières années.

En 2022, GTT a entrepris l'élaboration d'une stratégie RSE et d'une feuille de route 2023-2026.

La feuille de route RSE du Groupe s'articulera autour de trois piliers fondamentaux :

1. la responsabilité sociale commence au sein même du Groupe, avec une priorité donnée à la sécurité, à la promotion de l'égalité femmes-hommes, à la fidélisation des talents, et à la poursuite de la lutte anti-corruption ;
2. les enjeux environnementaux sont un moteur d'innovation : la R&D du Groupe s'oriente de façon croissante vers les solutions dites « zéro carbone », en lien avec la stratégie de décarbonation ;
3. GTT est une entreprise responsable, engagée à réduire de manière significative ses émissions. La demande d'approbation auprès de SBTi est en cours (Scope 1, 2 et 3 complet).

Les objectifs et indicateurs de progrès associés aux différents enjeux prioritaires sont en cours de définition. En 2023, le Groupe poursuivra ses efforts et finalisera ce travail de formalisation de sa démarche autour d'une feuille de route RSE détaillée.

Faits marquants

Récemment, GTT a renforcé sa démarche RSE, en particulier dans les domaines suivants :

- supervision par le Comité stratégique de la politique RSE de GTT et de ses objectifs ;
- lutte anti-corruption : renouvellement de la certification ISO 37001 ;
- reconnaissance par les agences de notation RSE des efforts de transparence GTT, notamment en matière de décarbonation (note B de CDP en 2022 vs D en 2020) ;

- toutes les émissions indirectes de GTT (scope 3) ont été répertoriées et serviront de base pour définir les leviers et les objectifs de décarbonation, en vue notamment de la demande d'approbation auprès de la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi) ;
- adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies pour rejoindre le mouvement international des entreprises soutenant les dix principes du Pacte, la transparence sur les démarches de progrès et la contribution du secteur privé aux ODD.

3.2.3 LA PLACE DU DIALOGUE AVEC LES 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 et constructif. GTT noue des relations étroites avec un grand nombre de parties prenantes parmi lesquelles :

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

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

Le site Internet, les réunions formelles et informelles – entretiens individuels, conférences, tables rondes, ateliers de travail –, les enquêtes et questionnaires de satisfaction, etc., font partie des outils de dialogue et de consultation mis en place par le Groupe.

Dans le cadre de son système de management de la qualité certifié ISO 9001, GTT effectue régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients internes et externes. GTT a ainsi mené une enquête externe début 2023 qui vise à analyser le niveau de satisfaction de ses clients licenciés actifs (chantiers et *outfitters* ⁽¹⁾).

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

Partage de bonnes pratiques avec les parties prenantes

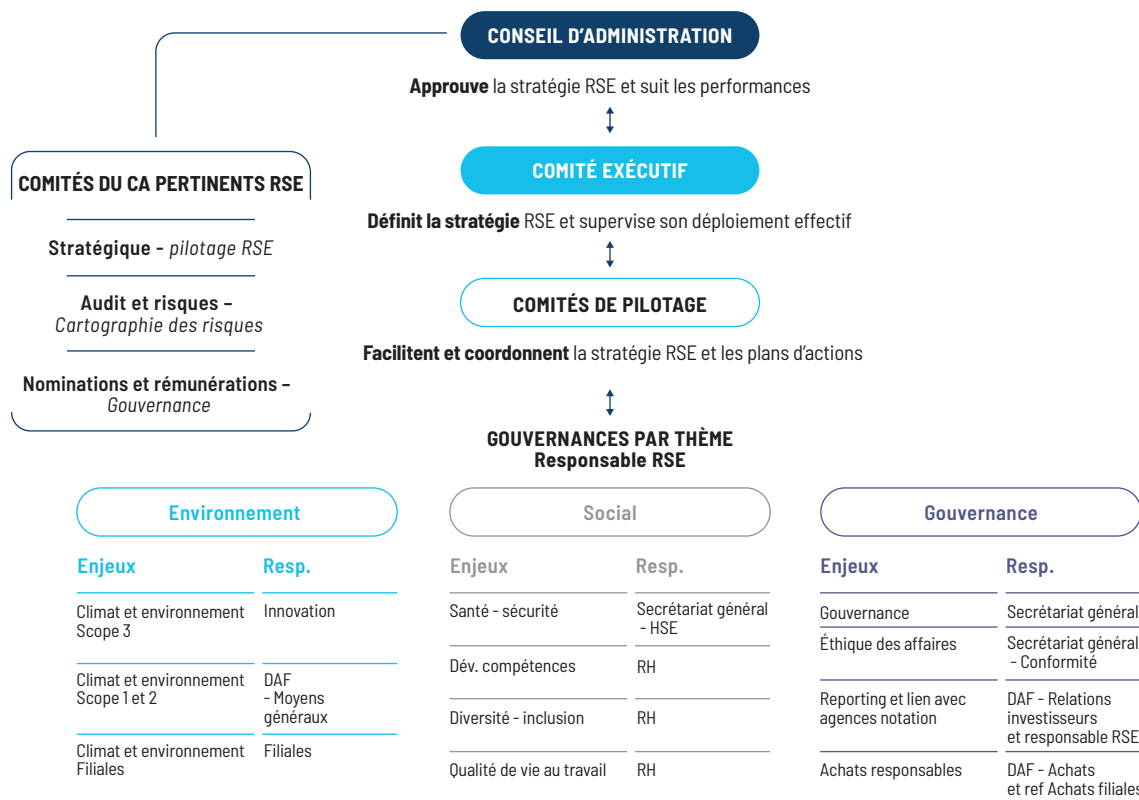
L'un des axes forts du dialogue de GTT avec ses parties prenantes est de partager les meilleures pratiques en matière d'efficacité et de sécurité des hommes et des installations GNL. Le Groupe réunit régulièrement les dirigeants des compagnies maritimes et les sociétés de classification afin de travailler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

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

(1) Chantiers sous-traitants.

3.2.4 LA GOUVERNANCE DE LA RSE

Début 2023, à l'occasion du chantier en cours autour de la feuille de route 2023-2026, GTT a précisé et complété l'organisation, les rôles et les responsabilités pour la prise en compte des enjeux RSE dans sa stratégie et ses pratiques.



Intégration de critères RSE dans la rémunération

La rémunération du Président-Directeur général du Groupe intègre des critères RSE. Le détail du dispositif est présenté au chapitre 4.2.1.2 du présent document.

Diversité et compétences dans la composition du Conseil

Le Conseil d'Administration de la Société est composé de 44,5 % de femmes et 55,5 % d'hommes.

Le détail de la composition du Conseil et des compétences des administrateurs est présenté au chapitre 4.1.3.1 du présent document.

3.3 LES RISQUES ET LES ENJEUX DU GROUPE GTT

Les risques et opportunités présentés dans ce chapitre concernent les principaux impacts de l'activité de l'entreprise sur les enjeux sociaux et environnementaux, ainsi que la manière dont ceux-ci peuvent affecter la performance de l'entreprise.

Ils ont été alloués aux différents Objectifs de Développement Durable afin de suivre la contribution du Groupe en matière de RSE et de mesurer les politiques et performances associées.

3.3.1 MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES RISQUES

Les risques et les opportunités liés aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux ont été identifiés à partir d'une étude de contexte et des principes de la double matérialité. Ces travaux conduits au quatrième trimestre 2022 et au premier trimestre 2023 se sont appuyés sur les sources suivantes :

- **Relations parties prenantes**
 - Relations clients et entretiens clients
 - Relations investisseurs
 - Enquête employés
 - Entretiens représentants du personnel
 - Entretiens représentants institutions internationales
 - Entretiens experts RSE
- **Entretiens internes** auprès du top management et des fonctions clés en lien avec les enjeux de durabilité
- **Exigences des réglementations** en vigueur et à venir, notamment projet de directive européenne sur le reporting de durabilité – CSRD
- **Normes volontaires** : ISO 26000 , UNGPs, GHG protocol, SBTi
- **Matérialités sectorielles et notations ESG** : GRI, SASB, MSCI, CDP
- **Études et rapports** : thématiques publiées par des organisations de la société civile ou des coalitions internationales multi-parties prenantes

3.3.2 LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS IDENTIFIÉS

	Risque ou opportunité d'impact (actuel ou potentiel)	Principaux Impacts ODD	Stratégie et performance (référence chap. dans le présent document)
ENVIRONNEMENT	Impact de l'usage de nos technologies sur le changement climatique (scope 3)		3.5.1 Enjeux liés au changement climatique
	Impact de nos activités sur le changement climatique (scopes 1 et 2)		
	Risque de transition lié à la chaîne de valeur du GNL	-	
	Atténuation du changement climatique	  	3.5.1 Enjeux liés au changement climatique 1.6 Électrolyseurs pour la production d'hydrogène
	Atténuation du changement climatique Pollution de l'air et de l'eau	 	3.5.1 Enjeux liés au changement climatique Chapitre 1 Présentation des activités
	Usage des ressources Biodiversité et écosystèmes	 	3.5.2 Les performances environnementales des matériaux
SOCIAL	Risque lié à la sécurité et santé au poste de travail	 	3.4.7 Santé, sécurité et bien-être au travail
	Conditions de travail de nos équipes	 	
	Opportunité de développer la qualité de vie au travail	-	3.4.2 Attractivité et gestion des talents
	Risque lié à l'évolution des attentes sociétales et à leur impact sur l'attractivité en tant qu'employeur	-	

	Risque ou opportunité d'impact (actuel ou potentiel)	Principaux Impacts ODD	Stratégie et performance (référence chap. dans le présent document)
SOCIAL	Formation et développement des compétences de nos équipes	Risque de développement inadéquat ou insuffisant des compétences pour maintenir un haut niveau d'innovation, de qualité et de sécurité.	 3.4.3 Le profil hautement qualifié de ses équipes et le développement de ses compétences
		Opportunité de développer des compétences clés pour la transition des secteurs de l'énergie et des transports maritimes	
	Équité et diversité dans nos équipes	Risque de discrimination lors du recrutement ou en cours de carrière	 3.4.8 Diversité et égalité des chances
			
		Opportunité de développer et de promouvoir un cadre de travail faisant progresser la diversité et l'inclusion	 3.4.2.3 Diversité pour plus de compétence et d'expertise
			
GOUVERNANCE	Conditions de travail dans la chaîne de valeur	Risque lié aux conditions de travail en aval de la chaîne de valeur	 3.6.2.4 Homologation des fournisseurs de matériaux
	Sécurité des clients	Risque de défaillance d'une technologie et de l'impact sur la sécurité des clients finaux	 3.6.2.1 Sécurité des installations et des équipages
			2.2.1 Risques industriels et technologiques
	Éthique des affaires	Risque de non-respect des mesures anti-corruption et anti-fraude	 3.6.1 Éthique et conformité
		Risque géopolitique et de non-respect des sanctions internationales	 2.2.2.1 Risques liés à des facteurs économiques ou politiques

Résultats de l'analyse de matérialité du groupe GTT

Les enjeux de durabilité les plus matériels pour GTT sont les suivants :

- La **lutte contre le changement climatique**, avec la réduction de l'impact de ses produits ainsi que les risques et opportunités d'innovation technologique pour accompagner la décarbonation de l'énergie et du transport maritime.
- Les questions de **sécurité/santé** non seulement pour ses équipes mais aussi dans la chaîne de valeur aval qui construit les technologies conçues par GTT et dans l'usage des produits pour les clients finaux.
- Le **développement des compétences** de ses équipes et **l'attractivité employeur** pour continuer à faire la différence avec ses capacités d'innovation.
- La **bonne gouvernance** en matière de gestion des risques géopolitiques et de conduite responsable.

Des politiques de prévention des risques adaptées

Le détail des principaux risques relatifs à la Déclaration de Performance Extra-Financière, ainsi que les politiques et indicateurs y afférents, sont détaillés dans les sections 3.4 à 3.6 du présent document.

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

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

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

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

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

3.4.1 UN GROUPE ÉVOLUTIF



Au 31 décembre 2022, le Groupe employait 614 salariés, dont près de 64 % au sein du siège situé à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, en Île-de-France. Le Groupe est composé, en plus du siège, de dix filiales principales, dont sept à l'international.

3.4.1.1 Effectifs du groupe GTT

Au 31 décembre 2022, l'effectif total du Groupe représente 614 salariés, dont 21 % à l'international.

Effectif	2021	2022
Total salariés au 31/12	556	614
Permanents *	463	521
Non permanents **	93	93

* 478 salariés permanents en moyenne sur l'exercice 2022

** CDD, CDC, stages, apprentis.

Nature des contrats	2021	2022	Évolution en pourcentage
CDI	463	521	+ 12,5 %
CDD	21	13	- 38,1 %
CDC (contrats à durée de chantier)	53	60	+ 13,2 %
Stages	1	1	-
Contrats en alternance/apprentissage	18	19	+ 5,6 %
TOTAL	556	614	+ 10,4 %

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

3.4.1.2 Effectif des filiales et répartition géographique

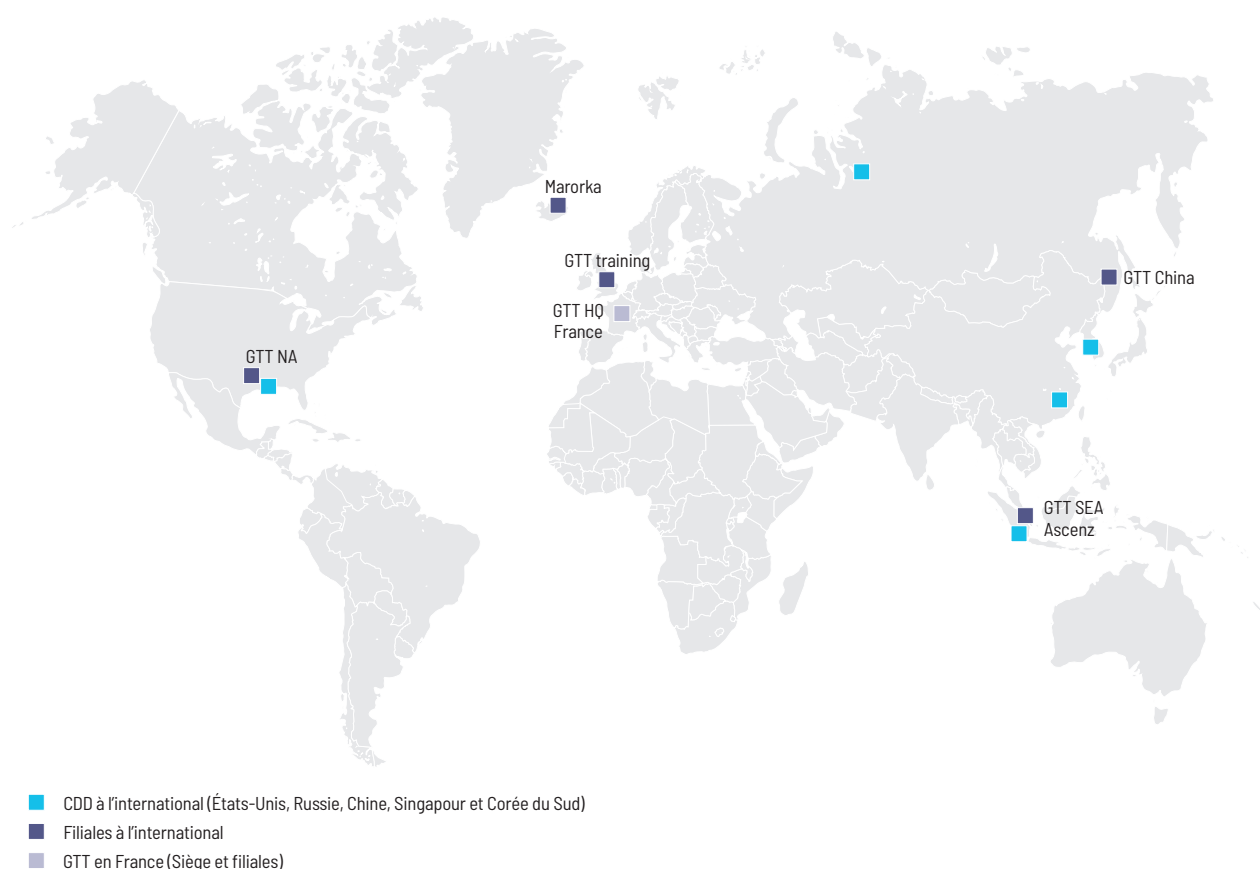
Au 31 décembre 2022, les effectifs des dix principales filiales sont répartis comme suit :

En France :

- CRYOVISION, créée en 2012 : huit salariés (basés en France) en contrat à durée indéterminée et un salarié en contrat à durée déterminée ;
- OSE Engineering, société acquise en juillet 2020 : 26 salariés auxquels s'ajoute un salarié GTT mis à disposition ;
- Elogen, société acquise en octobre 2020 : 68 salariés, auxquels s'ajoutent sept salariés GTT détachés.

À l'international :

- GTT North America, créée en 2013 : trois salariés basés à Houston aux États-Unis dont un expatrié ;
- GTT Training Ltd, créée en 2014 : six salariés basés au Royaume-Uni ;
- GTT SEA PTE Ltd, créée en 2015 : trois salariés ;
- Ascenz, société acquise en janvier 2018 : 13 salariés dont un expatrié GTT ;
- Marorka, société acquise en février 2020 : 13 salariés ;
- GTT Russia, créée en 2020 : quatre expatriés inclus dans les effectifs de GTT ;
- GTT China, créée en juillet 2021 : huit salariés dont deux expatriés.



3.4.1.3 Répartition des salariés par statut

	2021	2022
Non-cadres	169	177
Cadres	387	437
TOTAL	556	614

Il est à noter qu'au niveau du siège GTT SA en France, 71,7 % de l'effectif total des salariés est cadre et relève de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, les non-cadres relevant de la convention collective des industries métallurgiques (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) de la région parisienne.

3.4.2 ATTRACTIVITÉ ET GESTION DES TALENTS



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

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

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

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

3.4.2.1 Politique de recrutement interne et externe

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

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

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

L'expertise du Groupe dans son domaine d'activité, couplée à sa dimension multiculturelle, contribue à nourrir sa réputation et son attractivité. En parallèle, des actions ciblées sont mises en œuvre afin de mettre en valeur la marque employeur du Groupe, d'accroître sa visibilité et de faciliter l'attraction de talents.

3.4.2.2 Embauches et départs

Embauches	2021	2022
Permanent	55	99
Non permanents *	28	47
TOTAL DES EMBAUCHES	83	146

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

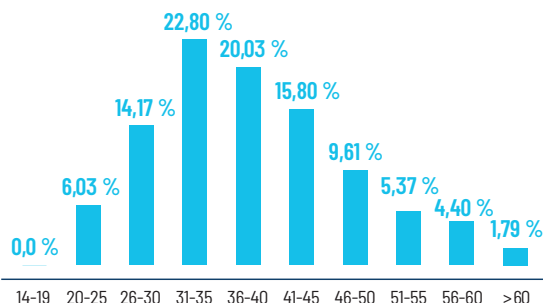
Départs	2021	2022
Permanents	51	41
Non permanents *	57	47
TOTAL DES DÉPARTS	108	88

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

Le nombre de départs s'explique par l'attrition naturelle inhérente aux métiers du Groupe et l'arrivée à terme des contrats non permanents (CDD/CDC). Le taux de départs volontaires (postes permanents) en 2022 est inférieur à 5 % au niveau du Groupe, nettement en dessous de la moyenne du secteur de l'ingénierie, qui se situe autour de 15 %, ce qui témoigne de l'attractivité des collaborateurs pour GTT.

3.4.2.3 Diversité pour plus de compétence et d'expertise

Répartition des effectifs par tranches d'âge



GTT s'engage à recruter des compétences et des potentiels afin d'être en mesure de maintenir le niveau d'excellence attendu. Pour cela, la diversité culturelle est primordiale et le Groupe agit pour le recrutement de personnes de tout horizon. Les réponses que le Groupe veut apporter à son activité, ainsi que les besoins

d'évolutions de GTT, conduisent à rassembler des compétences matures. C'est pourquoi le Groupe est aujourd'hui engagé dans une politique de gestion intergénérationnelle des femmes et des hommes de GTT. 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, il faut aussi capitaliser sur les connaissances des seniors et transmettre les savoirs et compétences clés.

Au 31 décembre 2022, GTT comptait 71 collaborateurs âgés de 50 ans et plus, soit 11,5 % des effectifs.

Une politique duale a été mise en place depuis 2019. En effet, GTT a souhaité recruter des experts afin de répondre aux nouveaux enjeux de son business, tout en gardant une politique engagée de recrutement de profils de moins de 30 ans. En 2022, ces derniers représentaient 46 % du volume des embauches du Groupe.

GTT s'engage également à développer une politique d'alternance afin de faire grandir et évoluer de jeunes talents. Les effectifs d'alternants ont été maintenus en 2022 avec 20 apprentis vs 18 en 2021 (voir section 3.4.1.1 – *Effectifs du groupe GTT* du présent Document d'enregistrement universel).

3.4.2.4 Politique de gestion de carrière

La réussite de GTT repose en grande partie sur l'engagement des femmes et des hommes qui la composent, leurs expertises et leur implication dans les projets actuels et futurs de l'entreprise.

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

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

Un pilotage plus global des carrières est également réalisé au niveau du groupe GTT avec une revue complète des talents (*People Review*) et la définition du plan de succession sur les postes principaux du Groupe.

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

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

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

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



3.4.3.1 La stratégie de formation

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

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

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

- permettre aux collaborateurs de maintenir et de développer leurs compétences métiers ;

- répondre également aux besoins d'adaptation des collaborateurs pour rester à la pointe des nouvelles technologies et des évolutions dans nos domaines spécifiques ;
- renforcer et développer les pratiques en management de projets et *leadership*.

Pour ce faire, GTT a investi 4,7 % de sa masse salariale dans la formation, avec un budget de 516 153 euros en 2022. Les salariés de GTT ont ainsi bénéficié de 12 800 heures de formation.

Cette année encore, le Groupe a porté une attention particulière à l'organisation de :

- formations internes animées par des référents sur chacun de nos métiers ;
- formations collectives sur mesure, animées par des organismes de formation experts ;
- formations individuelles destinées aux besoins spécifiques des collaborateurs.

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

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

Indicateurs formation	2021	2022
Montant des dépenses formation	456 865 €	516 153 €
Coûts salariaux des salariés formés	450 020 €	531 203 €
Coûts de formation/MS	4,52 %	4,72 %
Contribution obligatoire FPC versée à l'OPCA	284 917 €	314 710 €
Nombre d'heures de formation *	10 237	12 800
Nombre de salariés formés *	395	449
<i>Cadres</i>	286	319
<i>Non-cadres</i>	109	130

* Formations obligatoires incluses.

GTT diversifie les modalités de formation proposées à ses collaborateurs, en développant l'enseignement à distance *via* des classes virtuelles et/ou de l'*e-learning*.

L'accent a été porté sur les formations suivantes :

- les formations techniques, logiciels ou environnement pétrole et gaz, qui représentent près de la moitié du budget consacré : des programmes sur mesure de haut niveau ont été réfléchis et construits avec des organismes qualifiés pour permettre aux techniciens et ingénieurs de GTT de développer et perfectionner leurs compétences métiers ;
- des formations pratiques avec des stages dédiés aux opérations de cargaison sur simulateur ;
- la construction d'un programme de formation spécifique aux chefs de projets destiné à l'acquisition et l'appropriation de nouveaux outils et méthodologie de gestion de projets ;
- des sessions de formation à la prévention du risque de corruption afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et de renforcer la politique éthique existante ;
- des programmes pédagogiques pour le développement des compétences linguistiques des collaborateurs ;
- des formations à l'interculturel orientées vers la collaboration, la communication et les relations commerciales avec les clients ou homologues de cultures différentes ;
- des actions de « développement personnel », sur des thèmes tels que la prise de parole, les présentations commerciales, la communication et des formations au tutorat, etc. ;
- la sécurité étant au cœur de nos préoccupations, des formations sont organisées pour nos collaborateurs du siège (formation risques chimiques, habilitations électriques...) mais aussi pour nos collaborateurs présents sur les chantiers ou sur sites (stage de survie en mer, travail en espaces confinés, formations aux premiers secours, etc.) ;
- sensibilisation et formation au RGPD (règlement général sur la protection des données) pour l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la nouvelle réglementation ainsi que des sensibilisations à la cybercriminalité.

3.4.3.2 La dynamique d'innovation

Une partie importante des équipes est constituée d'ingénieurs dont l'expertise et l'expérience constituent la valeur ajoutée du Groupe. 160 personnes, soit 26 % des effectifs de GTT, travaillent au sein de la Direction de l'innovation. En 2022, les dépenses de Recherche et Développement ont représenté 29 % des dépenses opérationnelles de GTT.

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

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

En complément, des processus de créativité dirigée, ciblée autour de besoins ou problématiques exprimés par des clients, sont organisés pour tirer profit du savoir-faire des ingénieurs-chercheurs de GTT et apporter des réponses pertinentes et innovantes aux clients.

Au 31 décembre 2022, GTT était détenteur de 2 831 brevets actifs ou en cours de dépôt, dans près de 60 pays, correspondant à 478 inventions. La durée de validité moyenne du portefeuille de brevets est de 16 ans.

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

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

3.4.4 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX



GTT a souhaité, en 2022, faire évoluer sa politique de rémunération dont le principe général est un rééquilibrage entre les parts individuelle et collective pour une gestion saine de l'équité interne afin d'accompagner les plans de carrière et une meilleure compétitivité de GTT sur le marché du recrutement.

La philosophie générale de cette évolution est de permettre à GTT de mieux valoriser ses talents, et d'être plus attractif en matière de recrutement sur des métiers à forte composante technologique, ingénieurs et techniciens.

Cette nouvelle politique de rémunération de GTT, effective en 2023, se composerait :

- d'une rémunération individuelle solide aussi bien sur le salaire fixe que variable, alignés avec les niveaux du marché, avec la mise en place d'un outil RH d'évaluation de poste qui permet de classer les emplois ;
- d'une rémunération collective compétitive qui regroupe une participation, un intéressement et un abondement ;
- d'un financement d'une couverture sociale (prise en charge d'une partie des cotisations frais de santé et de la quasi-totalité des cotisations prévoyance) ;
- d'actions de performance, au travers de différents plans d'attribution à destination de salariés.

3.4.4.1 Politique salariale et primes

En 2022, la politique salariale a été gérée de manière traditionnelle pour chaque salarié, dont le salaire a été revu en cohérence avec les entretiens individuels d'évaluation. Des enveloppes sont dédiées aux augmentations annuelles en lien avec l'inflation, et à des primes pour récompenser la performance.

3.4.4.2 Couvertures prévoyance

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

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

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

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

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

3.4.5 ÉPARGNE SALARIALE

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

Au 31 décembre 2022, 675 salariés présents ou sortis des effectifs détiennent des avoirs dans les FCPE du plan d'épargne Groupe et 288 salariés sur le PERCOG.

3.4.5.1 Plan d'épargne Groupe – PEG

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

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

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

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

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

Le plan d'épargne Groupe peut être alimenté par :

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

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

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

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

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

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

3.4.5.2 Plan d'épargne retraite collective Groupe – PERCOG

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

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

Le PERCOG peut être alimenté par :

- i. des versements volontaires des bénéficiaires ;
- ii. des aides de l'entreprise, le versement complémentaire d'un « abondement » fixé à :
 - 25 % du montant des sommes versées (ouvrant droit à l'abondement) provenant des versements issus du transfert des jours de congé, de RTT, des jours de détention des représentants sur site, des jours de récupération de l'année en cours non pris en provenance du CET des salariés, limités à 14 jours par an,

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

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

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

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

3.4.5.3 Accord d'intéressement des salariés aux résultats

L'exercice 2022 est couvert par un accord d'intéressement au sein de GTT SA, au sein de CRYOVISION, d'Elogen et OSE Engineering. Tout salarié bénéficiaire peut affecter tout ou partie de la part d'intéressement lui revenant au plan d'épargne Groupe (PEG) ou au plan d'épargne pour la retraite collective (PERCOG).

3.4.5.3.1 Au sein de GTT SA

GTT a conclu un accord d'intéressement en date du 22 mars 2022 avec effet au 1^{er} janvier 2022 pour une durée d'un an et prend fin le 31 décembre 2022. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2022 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve d'un certain niveau de résultat net et qu'au moins un objectif soit atteint parmi sept objectifs liés :

- objectif n° 1 : la part de marché des méthaniers de plus de 50 000 m³ ;
- objectif n° 2 : les brevets déposés ;
- objectif n° 3 : le critère Satisfaction Clients ;
- objectif n° 4 : la prise de commandes LNG Fueled Ship (LFS) ;
- objectif n° 5 : le chiffre d'affaires (CA) consolidé des revenus du Digital Services Business ;
- objectif n° 6 : l'obtention du renouvellement de la certification ISO 9001 sans non-conformité majeure ;
- objectif n° 7 : le taux de fréquence des accidents du travail (AT).

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 22 mars 2022, le montant de l'intéressement qui doit être versé pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à 1 992 686 euros brut.

Un nouvel accord d'intéressement est en cours de négociation avec effet au 1^{er} janvier 2023 pour une durée d'un an, prendrait fin le 31 décembre 2023.

3.4.5.3.2 Au sein de CRYOVISION

CRYOVISION a conclu un nouvel accord d'intéressement en date du 22 avril 2022, avec effet au 1^{er} janvier 2022, pour une durée d'un an prenant fin le 31 décembre 2022. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2022 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve qu'au moins un objectif soit atteint parmi cinq objectifs liés :

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

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 29 juin 2021, le montant de l'intéressement qui doit être versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à 27 472 euros brut.

Un nouvel accord d'intéressement est en cours de négociation avec effet au 1^{er} janvier 2023 pour une durée d'un an, et prendrait fin le 31 décembre 2023.

3.4.5.3.3 Au sein de Elogen

Elogen a conclu un accord d'intéressement en date du 20 juin 2022, avec effet au 1^{er} janvier 2022, pour une durée d'un an prenant fin le 31 décembre 2022. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2022 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve qu'au moins un objectif soit atteint parmi six objectifs liés :

- PIIEC ;
- prise de commandes et ventes du produit Open Power ;
- avancement des projets Stacks et création de propriété intellectuelle ;
- performance des projets ;
- projet Polaris et objectif ISO 9001 ;
- HSE : *goal* zéro accident.

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 10 % de la masse salariale. En application de l'accord du 20 juin 2022, le montant de l'intéressement qui doit être versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à 154 379 euros brut.

Un nouvel accord d'intéressement est en cours de négociation avec effet au 1^{er} janvier 2023 pour une durée d'un an, et prendrait fin le 31 décembre 2023.

3.4.5.3.4 Au sein de OSE Engineering

Ose Engineering a conclu un premier accord d'intéressement en date du 21 avril 2022, avec effet au 1^{er} janvier 2022, pour une durée d'un an prenant fin le 31 décembre 2022. Tous les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2022 peuvent bénéficier de cet accord. Le montant global de l'intéressement est réparti en fonction du salaire correspondant à une durée de présence effective. L'intéressement est réparti au profit des bénéficiaires sous réserve qu'au moins un objectif soit atteint parmi trois objectifs liés :

- Résultat Net Comptable (RNC) ;
- Chiffre d'affaires activités avec des entreprises extérieures au groupe GTT (CA EXT) ;
- Chiffre d'affaires activités Groupe avec des entreprises du groupe GTT (CA GTT).

Si tous les objectifs sont atteints, le montant maximum qui peut être dégagé s'élève à 35 % du RNC. En application de l'accord du 21 avril 2022, le montant de l'intéressement qui doit être versé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à 26 217 euros brut.

Un nouvel accord d'intéressement est en cours de négociation avec effet au 1^{er} janvier 2023 pour une durée d'un an, et prendrait fin le 31 décembre 2023.

3.4.5.4 Accord de participation

Au sein de GTT, un accord de participation volontaire a été conclu le 6 mars 2000. Une formule dérogatoire à la formule légale est utilisée pour calculer le montant de la réserve spéciale de participation. Cet accord a fait l'objet d'un avenant le 26 mars 2012 afin de transformer l'accord d'entreprise en accord de Groupe comprenant la société CRYOVISION. Le 13 avril 2012, CRYOVISION a adhéré à l'accord de participation du Groupe tel que mis en place en application de l'avenant du 26 mars 2012 à la suite d'un référendum, cette adhésion prenant effet pour la première fois au titre de l'année 2012. Cet accord a été conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2012, renouvelable par tacite reconduction et par exercice.

Dans le cadre d'une réflexion globale de la stratégie de rémunération, avec notamment pour objectif de revaloriser la part variable individuelle, qui sera effective en 2023, l'accord dérogatoire de participation de mars 2000 a été dénoncé en début d'année 2022. A la date de dépôt du présent document, un nouvel accord de participation est toujours en cours de négociation avec les partenaires sociaux.

Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, le montant qui doit être versé au titre de la constitution d'une réserve de participation s'élevait à 5 003 320 euros brut, dont 4 899 622 euros pour GTT et 103 698 euros pour CRYOVISION. Les salariés concernés doivent, tout comme pour l'intéressement, avoir été présents dans l'entreprise en 2022 et bénéficier d'un minimum de trois mois d'ancienneté au 31 décembre 2022. Les bénéficiaires représentent 500 salariés chez GTT et huit salariés chez CRYOVISION. La répartition du montant de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires a été effectuée proportionnellement aux salaires bruts déclarés à l'administration par les deux entités (GTT et CRYOVISION). La répartition ainsi effectuée correspond à 18,01 % du montant des salaires ainsi retenus pour chaque bénéficiaire.

3.4.6 RELATIONS SOCIALES

3.4.6.1 Dialogue social

Les mandats des membres du CSE s'achevant fin avril 2022, des élections ont été organisées pour mettre en place une nouvelle représentation. Le nouveau CSE est ainsi constitué de 12 titulaires et 11 suppléants. La représentativité syndicale a à nouveau changé puisque la liste présentée par la CFDT est arrivée devant la liste UNSA avec une audience syndicale de 50,23 %, l'UNSA étant à 49,77 %. Les deux délégués syndicaux nouvellement désignés à la suite de cette élection sont les interlocuteurs privilégiés de la Direction générale dans le cadre des négociations menées chaque année avec les partenaires sociaux. Ils ont notamment pris la relève et poursuivi la négociation en cours depuis janvier 2022 sur la mise en place d'un accord de participation dérogatoire en lieu et place du précédent dénoncé en janvier 2022.

Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au CSE s'inscrit toujours dans une démarche constructive et ouverte, que ce soit lors de consultations régulières ou obligatoires ou lors de négociations sur des points particuliers, comme l'a été en 2022, la signature pour un accord sur les augmentations de salaire et les primes.

Pour les autres filiales du Groupe, mis à part ELOGEN où un CSE est en place, il n'existe pas d'instances représentatives du personnel. Cependant, le personnel de CRYOVISION bénéficie des œuvres sociales du CSE de GTT.

3.4.6.2 Organisation du travail

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

En 2022, 96 % de l'effectif total du groupe GTT travaillait à temps plein. Les temps partiels répondent à une demande des salariés.

Organisation du temps de travail	2021	2022	%
Nombre de contrats temps plein femmes	100	114	18,6 %
Nombre de contrats temps plein hommes	432	481	78,3 %
Nombre de contrats temps partiel femmes	14	13	2,1 %
Nombre de contrats temps partiel hommes	10	6	1,0 %

3.4.7 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

3.4.7.1 Santé et sécurité des collaborateurs du Groupe (hors collaborateurs détachés à l'étranger)

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.

La filiale CRYOVISION du Groupe est certifiée ISO 45001. Les salariés de CRYOVISION effectuent des contrôles à l'intérieur des cuves, travaillent avec des températures élevées et sont en contact avec les eaux de ballast et autres boues qui peuvent être polluées. Leurs activités représentent plus de risques et il était recommandé de s'appuyer sur cette certification. Le Groupe a néanmoins fondé une partie de sa politique HSE sur la norme ISO 45001.

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

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

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

De la même manière, une évaluation des risques chimiques est réalisée périodiquement notamment au travers d'un inventaire, d'une localisation des produits chimiques sur le site de GTT, 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 2022, pour prévenir les risques d'accidents ou de blessures dans la continuité de 2021, le Groupe a, suite à l'évaluation des risques, mis en place des plans d'action parmi lesquels :

- la diffusion d'une procédure à tous les collaborateurs localisés dans des zones géographiques soumises à des pollutions atmosphériques périodiques ;
- l'amélioration continue des postes de travail soumis aux risques chimiques (rédaction d'une procédure dédiée aux risques chimiques, révisions continues de fiches de postes, mise à disposition d'équipements de protection individuels et formations dédiées) ;
- le renforcement des moyens de prévention dans les zones de stockage de produits chimiques, notamment la mise en place d'équipements de protection individuels et collectifs complémentaires ;

- la réalisation d'essais périodiques d'évacuation dans les bâtiments soumis au risque gaz, dans la continuité de 2021 ;
- des séances de sensibilisation aux risques d'explosion.

En 2022, 136 jours-hommes de formation HSE ont été suivis, soit 172 personnes formées à la santé et à la sécurité au travail. Les formations ont porté sur les thèmes suivants :

- sauveteurs secouristes du travail ;
- incendies et manipulation d'extincteurs ;
- évacuation incendie : guide-files et serre-files ;
- risques d'explosion : conduite à tenir et réglementation ;
- maîtrise du risque chimique au poste de travail ;
- utilisation de l'azote liquide ;
- compréhension des fiches de données sécurité ;
- les fondamentaux de la sécurité des procédés ;
- travail en hauteur ;
- travail en espaces confinés ;
- formation BOSIET (*Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training*) ;
- manipulation de cagoule à oxygène ;
- habilitation électrique et recyclage ;
- habilitation pour l'utilisation des ponts roulants ;
- utilisation de gerbeurs transpalettes ;
- utilisation des élingues et palans.

Concernant les presque accidents, 24 déclarations ont été enregistrées en 2022, générant 21 plans d'action. La gestion des presque accidents constitue le socle de la performance de tout système de management de la sécurité car elle permet de mettre en place les actions préventives adéquates.

3.4.7.2 Santé et sécurité des collaborateurs détachés à l'étranger

Au 31 décembre 2022, 84 salariés étaient détachés hors de France, principalement dans des chantiers sud-coréens et chinois ; ainsi que dans des provinces chinoises (villes de Tianjin et Cangzhou) pour la construction de réservoirs terrestres de stockage de GNL. 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 le CSSCT et le département HSE.

Les politiques santé et sécurité sont disparates d'un chantier à l'autre ; les armateurs appuient les chantiers dans leur application. Afin d'assurer les meilleures conditions de travail pour ses collaborateurs et 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. Une réunion a lieu régulièrement avec l'ensemble de ces coordinateurs et le responsable HSE de GTT, afin d'échanger sur les accidents/presque accidents survenus, dans un but d'amélioration continue.

3.4.7.3 Performance de la politique santé et sécurité de GTT

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

En 2022, ces indicateurs incluent les salariés (CDI, CDD, CDC), les intérimaires et les stagiaires de GTT SA mais également l'ensemble des filiales du Groupe. Neuf accidents de trajet (dont un avec arrêt) et huit accidents de travail (dont quatre avec arrêt) ont été enregistrés. Parmi les quatre accidents avec arrêt, deux sont liés à de mauvaises postures lors de manipulations de charges intervenues au siège de GTT. Le Groupe a immédiatement renforcé la sensibilisation des salariés sur les postures appropriées et plus largement sur le respect des règles de sécurité.

Indicateurs HSE	Définition	2021 *	2022 **
Nombre d'heures travaillées	Heures	821 351	1 066 217
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Périmètre incluant les intérimaires, contrairement aux indicateurs sociaux	2	4
Nombre d'accidents de trajet		6	9
Nombre de maladies professionnelles		0	0
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	Nombre d'accidents avec arrêt/heures travaillées × 1 000 000	2,44	3,75
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	Nombre de journées perdues/heures travaillées × 1 000	0,005	0,045
Nombre de salariés détachés hors France	Au 31 décembre	72	84
Nombre de jours-hommes de formation Sécurité		119	136
Nombre de déclarations de presque accidents		30	24
Nombre de plans d'action générés à la suite des déclarations de presque accident		25	21

* Périmètre GTT SA.

** Périmètre GTT Groupe.

3.4.7.4 Le bien-être au travail

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

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

3.4.7.5 Taux d'absentéisme

Au titre de 2022, le taux d'absentéisme chez GTT SA est de 3,2 %. Ce taux est le résultat des actions menées en interne sur les conditions de travail.

Les absences prises en compte sont : la maladie, les congés exceptionnels, les accidents de travail et de trajet, les congés paternité, les congés maternité, les congés pour enfant malade, les congés parentaux d'éducation et les congés sans solde.

3.4.7.6 Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En 2022, GTT a désigné une Référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette Référente a pour missions principales la volonté d'assurer la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant, et d'orienter les salariés dans le respect des procédures internes.

3.4.8 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



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

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

La dimension multiculturelle du Groupe contribue à la richesse de sa diversité. En 2022, le Groupe emploie 24 nationalités différentes.

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

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

3.4.8.1 Représentation des femmes chez GTT

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

L'accord signé en 2018 est arrivé à échéance et, comme prévu dans le calendrier social, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu en 2022. Ce nouvel accord a toujours pour objet de veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de GTT et de développer des actions pour la maintenir. Un certain nombre d'indicateurs de suivi ont été définis et permettront de mieux contrôler l'efficacité des actions entreprises.

L'accord de 2022 se focalise sur les thèmes suivants :

- embauche ;
- accès à la formation ;
- formation professionnelle ;
- condition de travail ;
- rémunération effective.

Politique de mixité de GTT

Depuis l'introduction en Bourse de la Société en 2014, le taux de représentation des femmes au sein du Comité exécutif, principale instance de direction de GTT, a ainsi varié entre 30 et 50 %. Après certains ajustements organisationnels, le taux s'élève à 25 % en décembre 2022. Il reste en ligne avec les ratios de parité au sein de GTT (21 %) et le secteur d'activité.

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

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

- d'augmenter progressivement la représentation féminine des membres du Comité exécutif afin que celui-ci comprenne au moins 30 % de femmes en 2023 et 40 % d'ici 2026. La

représentation féminine est de 25 % au 31 décembre 2022 si l'on inclut le Président-Directeur général, ce pourcentage étant stable par rapport au 31 décembre 2021. Toutefois, en excluant le Président-Directeur général, en ligne avec la définition d'instance dirigeante prévue à l'article L. 23-12-1 du Code de commerce ⁽¹⁾, le pourcentage est de 29 %, très proche de l'objectif de 30% ;

- d'augmenter la représentation des femmes parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité, c'est-à-dire les membres du Comité exécutif ainsi que les managers placés sous la supervision directe des membres du Comité exécutif – afin que ce groupe compte 23 % de femmes d'ici 2023 et plus de 25 % d'ici 2026. En 2022, ce groupe compte déjà 26 % de femmes (contre 21% en 2021), ce qui confirme la volonté du Groupe de promouvoir et accélérer la présence des femmes sur les postes principaux de management.

Pour atteindre ces objectifs, GTT entend notamment poursuivre une politique de ressources humaines permettant de développer et de retenir les talents afin d'alimenter les plans de succession des instances dirigeantes. GTT mène par ailleurs une politique engagée en matière de prévention de toute forme de discrimination et en ce qui concerne l'égalité des chances. Comme en 2021, un plan d'action fondé sur ces éléments a été approuvé par le Conseil d'administration en 2022, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations. À titre d'exemple, nous avons continué de développer les compétences à l'international avec la mobilité de cinq femmes en Chine et en Corée.

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

En 2022, 146 collaborateurs ont été recrutés au niveau du Groupe, dont près de 31 % de femmes. Le groupe GTT continue sa politique engageante, menée depuis plusieurs années, pour augmenter la part des femmes dans les effectifs du Groupe.

Répartition des salariés par sexe	2021	%	2022	%
Hommes	442	79 %	487	79 %
Femmes	114	21 %	127	21 %
TOTAL SALARIÉS	556	100 %	614	100 %

Accès à la formation identique pour les hommes et les femmes

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. L'entreprise veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes types de formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

(1) En effet, le Comité exécutif « assiste » le Président-Directeur général comme prévu à l'article L. 23-12-1 du code de commerce : « Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions. »

Promotion professionnelle

En 2022, deux femmes sont Directrices et représentent 25 % du Comité exécutif.

Répartition des salariés GTT par sexe et statut	2021	2022
Hommes	442	487
Cadres	311	348
Non-cadres	131	139
Femmes	114	127
Cadres	76	94
Non-cadres	38	33

Index d'égalité professionnelle

L'index d'égalité professionnelle 2022 de GTT est de 86/100.

	Note obtenue	Barème
Indicateur 1 Écart de rémunération	36	40
Indicateur 2 Écart de taux d'augmentations	20	20
Indicateur 3 Écart de taux de promotions	10	15
Indicateur 4 Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité	15	15
Indicateur 5 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
TOTAL	86	100

Indicateur n° 1 : écart de rémunération. Notre score est de 36/40.

Les écarts concernent principalement les ingénieurs et cadres de 30 à 49 ans.

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

Sur les 375 salariés pris en compte pour cet indicateur, 323 ont bénéficié d'une augmentation lors de la revue annuelle des salaires, soit 86 %.

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

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

- des promotions du statut Employé au statut Agents de Maîtrise : a concerné une femme en 2022 ;
- des promotions du statut Agents de Maîtrise au statut Cadre : a concerné un homme en 2022 ;

- du changement automatique de coefficient Cadres : 80 personnes, dont 18 femmes. La convention collective des Cadres de la métallurgie prévoit que les coefficients évoluent tous les ans pour la position PI, puis tous les trois ans pour la position PII. À ce jour, GTT n'a donc aucune marge de manœuvre pour modifier ce mécanisme.

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

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

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

En 2022, trois femmes font partie des dix plus hautes rémunérations.

GTT poursuit sa politique d'équité dans le cadre de sa politique de mixité et a conclu en 2022 un accord Egalité Femmes/Hommes renforçant les indicateurs de suivi des performances dans ce domaine.

3.4.8.2 Insertion des personnes en situation de handicap

GTT rejette toute forme de discrimination à l'embauche et s'engage à ce que les travailleurs handicapés puissent avoir accès à tous les postes ouverts au recrutement. Fin 2022, les effectifs du Groupe comptaient deux travailleurs handicapés.

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

La Société a également organisé en 2022 deux ventes de produits maraîchers et artisanaux de cet ESAT, permettant aux collaborateurs du siège de GTT de rencontrer et dialoguer avec ces travailleurs handicapés.

3.5 LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

3.5.1 LES PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES DES MATÉRIAUX

Les principaux matériaux utilisés dans les membranes GTT

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

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

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

Les mousses polyuréthane (R-PUF)

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

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

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

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

Le bois contre-plaqué

GTT utilise des fournisseurs du nord de l'Europe et veille à ce que la déforestation soit compensée par une exploitation responsable et durable, en achetant du bois issu d'exploitations forestières écolabellisées et écosociolabellisées PEFC 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 des fiches de sécurité des matériaux (FDS) ;
- d'une centralisation des risques provenant des FDS ;
- d'un accès facile aux FDS à tous les collaborateurs *via* le système documentaire interne ;
- d'un ajout systématique des FDS complètes en annexe dans les rapports d'homologation des matériaux ;
- d'un rappel des pictogrammes dès le début des rapports ;
- d'une relance auprès des fournisseurs pour baisser le niveau de risque ;
- d'un remplacement des produits identifiés cancérigènes (CMR) présents dans les matériaux ;
- d'une proposition de solutions alternatives dans la mesure du possible.

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

3.5.2 ENJEUX LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (SELON LES RECOMMANDATIONS DE LA TCFD)

3.5.2.1 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 soutenir les défis de transformation auxquels les acteurs du secteur du transport maritime sont confrontés et les aider à réduire leur empreinte

environnementale et carbone, conformément aux objectifs à long terme de l'Organisation Maritime Internationale et de l'Union Européenne. Les questions liées au changement climatique sont donc traitées au plus haut niveau de l'organisation par le Conseil d'administration et le Comité exécutif.

(1) Forest Stewardship Council.

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. Lors de ce séminaire stratégique, les perspectives de marché pour le GNL sont examinées ainsi que le rôle du GNL dans la transition énergétique. Plus particulièrement, le Conseil d'administration examine la pertinence de la stratégie actuelle, métier par métier, et identifie les opportunités pour les années à venir. L'un des objectifs clés est d'identifier comment les technologies existantes et futures du Groupe peuvent contribuer à aider et accélérer la transition énergétique et les défis de la décarbonation.

Le Conseil d'administration examine également la stratégie de durabilité du Groupe, ses objectifs de réduction des émissions de z à Effets de Serre (GES) et passe en revue ses performances sur une base annuelle. En 2021, le Conseil d'administration a approuvé l'Ambition Climat 2025 du Groupe, couvrant son objectif de réduction des émissions de GES d'ici 2025 sur les périmètres 1, 2 et 3.

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

1. 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 et, en tout état de cause, au moins deux fois par an.
2. 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.

Rôle du management

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 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.

3.5.2.2 Stratégie

3.5.2.2.1 Identification des risques et opportunités liés au climat

GTT fournit des services de conception et de conseil pour les systèmes de confinement à membrane, mais ne les fabrique pas. Le Groupe estime ne pas être directement exposé aux conséquences physiques du changement climatique à court et moyen termes. Néanmoins, des risques, comme les événements climatiques extrêmes (risques de tsunami, montée des eaux, etc.), pourraient concerner certains partenaires clés (chantiers navals, transport maritime notamment).

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) sur les émissions de GES pour l'industrie du transport maritime ont un impact sur l'utilisation du GNL comme carburant et sur le niveau des émissions de GES dans le secteur maritime.

2. Nouvelles réglementations

De plus en plus de pays sont susceptibles d'adopter des politiques qui tentent de limiter les actions qui contribuent au dérèglement climatique. L'utilisation du gaz naturel est souvent considérée comme une énergie de transition, mais son utilisation peut être affectée par des mesures politiques, y compris par exemple une taxe sur le carbone pour accélérer la transition vers une économie à faible émission de carbone. Cela pourrait avoir un impact sur les activités et la situation financière de GTT car une baisse de la demande de GNL pourrait se produire.

3. Évolution du marché

La demande future de GNL peut être influencée par divers aspects, tels que les mesures politiques des gouvernements, la sensibilisation accrue des citoyens et des entreprises au changement climatique, et l'utilisation du gaz comme carburant de transition, en particulier pour l'industrie du transport maritime.

GTT considère que son principal risque lié au climat réside dans l'évolution du marché. En 2022, les revenus de GTT dépendent à 91 % des activités de la chaîne de valeur du GNL, et par conséquent, l'évolution de la demande a potentiellement un impact élevé sur les activités de l'entreprise. Le changement climatique offre également de multiples opportunités pour GTT. La quête de décarbonation du secteur maritime nécessitera l'adoption de solutions numériques pour optimiser l'efficacité énergétique des navires et l'utilisation de sources d'énergie à plus faibles émissions. En outre, la transition énergétique mondiale offre de fortes opportunités dans la chaîne de valeur de l'hydrogène vert, de l'assemblage d'électrolyseurs pour sa production jusqu'aux systèmes à membranes pour son transport sous forme liquide. GTT est bien placé pour tirer parti de ces opportunités.

3.5.2.2.2 Impact des risques et opportunités liés au climat

Conformément à sa mission de contribuer à un monde durable, le Groupe travaille sur plusieurs axes. Dans ce contexte, les principaux enjeux du Groupe sont :

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

Réduire l'impact climatique de nos activités et de nos technologies

Les émissions directes de GTT et les émissions indirectes associées à l'énergie

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 la consommation de l'énergie, soit pour l'électricité et le chauffage, soit pour le parc automobile de GTT.

La consommation d'énergie sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse inclut le chauffage, l'éclairage et la climatisation des bureaux. Hormis Elogen (respectivement 23,9 tCO₂eq et 27,2 tCO₂eq en 2021 et 2022 liées à la consommation d'électricité), les filiales représentent une part non significative de la consommation d'énergie.

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

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

En 2022, GTT a enregistré une consommation d'électricité inférieure à 2021 (- 3,0 %). La consommation de gaz a augmenté de 6,7 % (2021 ayant bénéficié de l'optimisation des bâtiments chauffés pendant les périodes de confinement) et la consommation de fioul a été stable.

Consommation de chauffage et d'électricité des installations permanentes	2020	2021	2022	Variation
Électricité (en kWh)	3 784 813	3 824 000	3 708 359	- 3,0 %
Gaz (en kWh)	2 404 608	2 268 951	2 420 418	6,7 %
Fuel (en litres) *	3 768	4 000	4 000	-

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

Le parc automobile de GTT compte 13 véhicules de fonction. De plus, quatre véhicules sont mis à la disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour des déplacements professionnels en région parisienne essentiellement.

Par ailleurs, afin d'inciter les collaborateurs à limiter l'usage de leur véhicule personnel pour venir travailler, un système de covoiturage est proposé via l'Intranet du Groupe. En outre, depuis 2015, un service de navette 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.

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

Les émissions indirectes

En 2022 et en 2023, GTT a entrepris une 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 permet 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 la moitié de toutes les émissions indirectes sont 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 utilisée pour les besoins du moteur et qui doit être reliquéfiée ou brûlée. 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 et donc l'évaporation de GNL, cette catégorie représente environ 30 % de toutes les émissions du scope 3.

Des technologies toujours plus performantes

Les technologies développées par GTT permettent aux armateurs d'optimiser la performance thermique et la sécurité des cuves à membranes qui transportent ou stockent le GNL. L'amélioration continue de ces technologies a permis de réduire le taux d'évaporation (*boil-off rate*) des systèmes cryogéniques à membranes de plus de 50 % en dix ans. La réduction du taux d'évaporation représente une réelle valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs dans la mesure où cette diminution 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 11 ans). Le taux d'évaporation du GNL est l'un des paramètres de la performance opérationnelle du système de confinement de GNL du navire.

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

Motorisation	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 les pertes énergétiques de ses clients et cette amélioration est rendue possible par un effort d'innovation permanent sur les produits présents dans les technologies proposées.

Objectif de réduction du BOR

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

Accélérer la décarbonation de l'industrie maritime

Conformément à sa mission, GTT entend soutenir ses clients et les acteurs du secteur à atteindre l'objectif de l'Organisation Maritime Internationale, qui consiste à réduire de moitié les émissions de GES du transport maritime international d'ici 2050 par rapport à 2008. Le Groupe travaille sur différents développements pour aider le secteur.

GNL carburant : un véritable enjeu environnemental

Les efforts de développement du Groupe sur le marché naissant du GNL carburant contribueront significativement à réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par les navires marchands, résultant de la substitution du fuel par le GNL.

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

Plan de transition énergétique initié par le secteur maritime

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

SO_x / NO_x

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

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

CO₂

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

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

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

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

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

Un navire ayant obtenu la note D pendant trois années consécutives ou ayant obtenu la note E devra élaborer un plan de mesures correctives pour parvenir au CII opérationnel annuel requis. Sans quoi, en l'absence de mesure corrective après un an, le navire ne pourra plus naviguer.

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

Ces mesures sont l'application pratique des objectifs long terme de l'OMI (non contraignants) annoncés en avril 2018 de réduction progressive des émissions de GES :

- réduire les émissions de CO₂ par activité de transport, en moyenne pour l'ensemble des transports maritimes internationaux, d'au moins 40 % d'ici à 2030 et de 70 % d'ici à 2050 par rapport à 2008 ;
- réduire le volume total des émissions de GES annuelles d'au moins 50 % d'ici à 2050, par rapport à 2008.

Les avantages du GNL carburant

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

L'utilisation du GNL comme combustible permet une réduction quasi totale des émissions d'oxyde de soufre (SO_x) par rapport à la propulsion au pétrole. Elle permet en outre de respecter les réglementations relatives aux émissions d'oxyde d'azote, 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 %	SO _x %/m/m	NO _x g/kWh	Particules g/k fuel	CO ₂ kg/kWh
Pétrole à faible teneur en soufre ou <i>scrubber</i> ⁽¹⁾	40 – 42	140	2 – 3 % (si <i>scrubber</i>)	0,5 %	7 – 15	1 – 1,5	0,27 – 0,28
GNL carburant	48	180		0 %	< 1,5 (MEGI)	0	0,21
Comparaison GNL vs pétrole	+ 15 à 20 % plus dense	+ 5 à 7 % plus efficace	+ 2 à 3 % de gain vs <i>scrubber</i>	Pas de SO _x pour le GNL	NO _x : - 80 à 90 %	Pas de particules pour le GNL	CO ₂ : - 20 à 25 %

(1) Nettoyeur de fumée.

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

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 et donc de réduire leurs émissions de GES.

Soutenu par ses filiales, Ascenz, Marorka et OSE Engineering, 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.

Faciliter la transition énergétique mondiale

L'hydrogène joue 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.

3.5.2.3 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

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 plus de 70 collaborateurs et une capacité de production annuelle de 160 MW, Elogen est aujourd'hui le seul fabricant d'électrolyseurs PEM (membrane échangeuse de protons) en France.

D'autre part, GTT développe des technologies de pointe afin d'équiper un navire permettant le transport et le stockage de l'hydrogène liquide (LH₂).

Le Groupe travaille également sur des technologies de capture de carbone dédiées à l'industrie maritime.

3.5.2.2.3 Résilience de la stratégie de l'organisation

GTT conçoit des solutions qui sont principalement utilisées pour le stockage et le transport de gaz liquéfiés, dont le GNL, et peut donc être impacté par la demande mondiale de GNL. GTT anticipe les risques en analysant les scénarios de prévision de la demande de GNL de diverses entreprises et institutions, dont l'Agence internationale de l'énergie (AIE). Notamment, les scénarios STEPS et SDS de l'AIE sont analysés pour anticiper les changements possibles de la demande à moyen et long terme.

En outre, le Groupe investit massivement dans la recherche et l'innovation pour réduire les émissions dans la chaîne de valeur du GNL et diversifie activement ses opérations pour inclure dans ses activités l'hydrogène vert, le transport maritime intelligent et les carburants à faible teneur en carbone.

les plans d'actions 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.

3.5.2.4 Cibles et paramètres pour mesurer les risques et les opportunités liés au climat

En 2022, GTT a entrepris de revoir son ambition climat et ses objectifs de décarbonation pour d'une part en élargir le périmètre et d'autre part fixer un horizon 2030 conformément aux exigences SBTi.

L'objectif actuel de GTT pour ses émissions opérationnelles (Scope 1 & 2) à l'horizon 2025 est en cours de révision. Le Groupe souhaite étendre son objectif à l'horizon 2030 et restera en cohérence avec l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, soit - 4,2 % par an vs 2019 et - 25,2 % d'ici 2025.

Le précédent objectif de la Société concernant le Scope 3 portait jusqu'à présent uniquement sur un Scope 3 restreint. L'analyse complète des émissions de gaz à effet de serre du cycle de vie de ses produits et de ses technologies (Scope 3) conduite en 2022 permet désormais à la Société de se doter d'un objectif plus pertinent.

Pour mémoire, l'objectif actuel concernant le Scope 3 restreint est le suivant : limiter le réchauffement climatique à 2,0 °C, soit - 2,5 % par an vs 2019 et - 15,0 % d'ici 2025.

En 2023, GTT publiera ses objectifs 2030 sur les scopes 1, 2,3 et les soumettra à la validation SBTi.

Scope 1	2021		2022	
	kWh	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e
Gaz (litres vs kWh)	2 268 951	382,2	2 420 418	407,7
Fuel	4 000	10,9	4 000	10,9
Véhicules de fonction et véhicules mis à disposition	22 031	55,2	19 742	45,3
TOTAL SCOPE 1		448,3		463,9

Scope 2	2021		2022	
	kWh	Total tCO ₂ e	kWh	Total tCO ₂ e
Électricité	3 824 000	159,8	3 708 359	155,0

Scope 3 Catégorie (GHG Protocol)	Source	2021		2022	
		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 %
Cat. 6 : Voyages d'affaires	Avions, voitures		<1 %		<1 %
Cat. 10 : Transformation des produits vendus	Installation des systèmes de membranes	1 720 514	12 %	909 656	12 %
Cat. 11 : Utilisation des produits et services vendus	Boil-off gas (BOG) brûlé (hors fuel), reliqufaction du BOG	9 727 120	67 %	4 585 920	62 %
Cat. 12 : Fin de vie des produits vendus	Matériaux	139 020	1 %	85 124	1 %
TOTAL		14 427 893	100 %	7 415 964	100 %

La performance de Scope 3 de GTT est étroitement liée au nombre de livraisons qui, en 2022, ont été particulièrement faibles (28 méthaniers vs 53 en 2021), compte tenu du carnet de commandes (256 méthaniers en fin d'année).

3.5.2.5 Taxonomie européenne

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

- 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, qui remplit les critères d'examen techniques ;
- une activité économique non éligible à la taxonomie est une activité économique qui n'est pas décrite dans la taxonomie.

GTT a analysé ses activités au regard des annexes I et II du règlement UE. Le Groupe publie ses conclusions, sur une base volontaire, afin de se conformer à l'évolution des standards de l'information extra-financière.

Activités éligibles et alignées de GTT

Sur la base d'une évaluation des activités économiques dans l'acte délégué, les activités suivantes ont été identifiées comme pertinentes pour GTT :

1. solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES ;
2. fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène ;
3. fabrication de technologies bas carbone pour les transports ;
4. recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES.

Les activités économiques éligibles à la taxonomie de GTT contribuent toutes à l'objectif d'atténuation du changement climatique. Les principales activités éligibles du Groupe sont :

- les activités liées aux services digitaux ;
- les activités liées aux infrastructures d'hydrogène vert, notamment les activités de la filiale Elogen ;
- les activités liées aux projets de GNL carburant ;

- les activités liées aux projets d'innovations qui sont destinés à réduire les émissions de GES.

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

1. Des critères techniques, appelés « contribution substantielle »

Le Groupe a analysé les critères techniques de contribution substantielle pour ses activités éligibles à la taxonomie.

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.

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 $3\text{tCO}_2\text{e/tH}_2$. Ces activités sont donc considérées comme alignées.

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.

Le tableau ci-dessous présente la part des activités économiques éligibles, alignées et non-éligibles sous forme de trois indicateurs : le chiffre d'affaires, les OpEx et les CapEx.

	Chiffre d'affaires	CapEx	OpEx
Activités alignées	4 %	24 %	15 %
Activités éligibles	6 %	61 %	22 %
Activités non-éligibles	94 %	39 %	78 %

Définition des indicateurs financiers

Les indicateurs financiers de la taxonomie européenne sont déterminés à partir des données financières utilisées pour la préparation des comptes consolidés de GTT selon les normes comptables IFRS.

Le chiffre d'affaires correspond aux produits des activités ordinaires. Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 6.1 – *Comptes consolidés* du présent Document d'enregistrement universel

Les CapEx correspondent aux entrées d'actifs corporels et incorporels de l'exercice considéré, avant amortissement et avant toute remesure, y compris les remesures résultant de réévaluations

Un grand nombre de projets d'Innovation de GTT est destiné à la réduction des émissions de GES. Dans le cadre de la taxonomie, uniquement l'innovation liée à des activités économiques éligibles peut être considérée comme alignée. Tous les projets d'innovation liés au transport de GNL (qui n'est pas une activité éligible) 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 ;

2. Des critères environnementaux, définissant ce qui « ne cause pas de préjudice important » ;

GTT s'engage à limiter ses impacts en termes de consommation de ressources et de production des déchets, en cohérence avec sa politique Santé, Sécurité et Environnement. Concernant les activités liées aux services digitaux et l'innovation pour les activités GNL carburant, GTT s'appuie sur sa politique environnementale et particulièrement sur sa gestion de recyclage d'équipements électriques et électroniques (services digitaux) et sa gestion des déchets (innovation GNL carburant) pour répondre à ce critère. Par ailleurs, GTT fournit principalement des services de conception et de conseil pour les projets GNL carburant, mais ne fabrique pas de produits. En conséquence, le Groupe n'estime pas être directement exposé au risque de non-respect de ce critère pour ces activités. Pour les activités liées aux infrastructures d'hydrogène vert, le Groupe s'appuie sur la politique environnementale d'Elogen.

3. Des critères généraux, appelés « Garanties minimales »

GTT s'engage à protéger et à respecter les droits humains de chaque individu dans l'ensemble du monde quel que soit le lieu où il se trouve. Ainsi, le Groupe poursuit ses activités dans le respect des Principes directeurs du Conseil des droits de l'Homme des Nations unies sur les entreprises et droits de l'Homme. De plus, GTT a mis en place 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.

et de dépréciations comptabilisées au bilan consolidé. Ceci inclut les CapEx de recherche-développement. Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 6.1 – *Comptes consolidés* du présent Document d'enregistrement universel

Les OpEx correspondent aux coûts d'exploitation (directs et techniques) et commerciaux et aux coûts directs non capitalisés liés à la recherche et développement (y compris la diminution des charges liées au crédit impôt recherche). Ces coûts sont inclus dans les charges d'exploitation dans le compte de résultat consolidé. Pour plus d'informations, il convient de se référer à la section 6.1 – *Comptes consolidés* du présent Document d'enregistrement universel.

3.5.3 L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DIRECT DE GTT

3.5.3.1 Les consommations de matières premières et d'eau

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

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 (+ 9 %) d'un exercice à l'autre, en lien avec les activités de recherche et développement.

En litres	2021	2022	Variation
Consommation d'azote	1 478 709	1 618 325	+ 9 %

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	Variation
Consommation d'eau *	6 388	6 584	+ 3 %

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

3.5.3.2 Gestion de la fin de vie des produits et déchets

Comme mentionné précédemment, la gestion de fin de vie des produits équipant les navires revient à l'armateur. En interne, le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

Ce dispositif encourage les collaborateurs à adopter des process et gestes responsables en matière de traçabilité et de gestion des déchets.

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

En 2022, GTT a collecté 9 tonnes de déchets chimiques, contre 3 tonnes en 2021.

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

En 2022, le groupe GTT a généré 134 230 litres de déchets organiques (essentiellement GTT SA et Elogen), soit une hausse de 40 % par rapport à 2021 qui constituait un niveau

particulièrement bas en raison de la crise du Covid. Par ailleurs, la Société a généré 7 290 kg de déchets alimentaires, soit une moyenne de 32 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. Vingt bacs sont installés sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour que les collaborateurs y déposent leurs documents.

En 2022, 8,3 tonnes de papier environ ont été récupérées et recyclées par l'entreprise, contre 6,5 tonnes en 2021. Cette évolution est notamment due à la numérisation et l'évacuation d'archives qui occupaient des espaces récupérés. Le partenaire fournit chaque année un certificat environnemental mentionnant le nombre d'arbres épargnés – 131 en 2022 – avec ce service.

- **Les déchets d'équipements électriques et électroniques** sont collectés et recyclés par un partenaire spécialisé. Ces déchets concernent essentiellement des ordinateurs fixes ou portables, des serveurs, imprimantes et copieurs, vidéoprojecteurs. En 2022, le nombre d'équipements recyclés s'élève à 92.
- **Les cartouches d'imprimante et toners** sont également récupérés par un prestataire spécialisé.

Déchets	2021	2022	Variation
Chimiques (en tonnes)	3,0	9,0	199 %
Organiques (en litres)	95 700	134 230	40 %
Papier (en tonnes)	6,5	8,3	28 %
Équipements électriques et électroniques (en unités)	122	92	- 25 %

3.6 DES VALEURS INCARNÉES PAR UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE, UNE CULTURE D'INTEGRITÉ ET DE TRANSPARENCE ET DES RELATIONS DE CONFIANCE CONTINUES AVEC SES PARTIES PRENANTES



3.6.1 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

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'éthique et 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 comportement et d'action, 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.

Gouvernance et engagement des instances dirigeantes

Les dirigeants de GTT portent et supervisent la politique Éthique & Conformité du Groupe dont ils garantissent la bonne application. 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 le Président-directeur général, le Comité exécutif et l'ensemble des directeurs d'activités.

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.

Un Comité Éthique & Conformité réunissant un représentant de la Direction générale, et, le cas échéant, des autres directions concernées, notamment de la Direction financière, de la Direction des ressources humaines, ainsi que la Secrétaire générale et le *Compliance Officer*, évalue le traitement des signalements éthiques et assure l'intégration de l'éthique dans la stratégie et les opérations du Groupe.

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

Évaluation des risques

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

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

La cartographie des risques éthiques de GTT est revue régulièrement sur la base d'un autodiagnostic mené par le *Compliance Officer* en collaboration, pour les sujets afférents à la protection des données personnelles, avec le *Data Privacy Officer*, en étroite collaboration avec les fonctions opérationnelles au siège et dans les filiales. Elle est revue par un tiers expert indépendant au moins une fois tous les deux ans. Un renouvellement de cette cartographie a été mené sur le premier trimestre 2023 avec l'aide du cabinet Deloitte Finances, permettant de disposer d'une évaluation actualisée à l'échelle du Groupe.

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) du point de vue de l'éthique (anti-corruption et embargos) et de la vigilance. En 2022, 100 % des nouveaux fournisseurs homologués et nouveaux partenaires critiques ont fait l'objet de *due diligences*, l'évaluation de l'ensemble des principaux fournisseurs et partenaires existants, débutée en 2022, a été finalisée au cours du premier trimestre 2023 – une actualisation de la procédure « Achats » permettra de s'assurer que l'évaluation du fournisseur a bien été réalisée 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* par l'intermédiaire de notre prestataire extérieur soit à la décision du Comité Éthique & Conformité, qui peut décider des mesures spécifiques à mettre en place, allant de la mise en place d'une veille locale, en passant par l'insertion de clauses contractuelles spécifiques permettant par exemple des audits réguliers ou des clauses de revoyure, à la suspension des discussions.

Enfin, une procédure spécifique d'évaluation préalable des sociétés (vendeurs et cibles) sur les sujets d'éthique a été mise en place avec le département en charge de ces opérations de croissance externe, afin d'analyser les éventuels risques en amont, ainsi que les éventuelles actions correctives à prendre lors du déploiement subséquent du programme éthique du Groupe, procédure mise en œuvre lors des prises de participations réalisées en 2022.

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. Applicable à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, la charte éthique est également partagée avec les parties prenantes externes. Il est demandé à chaque collaborateur de prendre connaissance de la Charte Éthique, d'en connaître et comprendre le contenu, de la respecter et de la faire respecter.

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

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

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

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

Au regard de la nature et de la géographie de ses activités, le Groupe met en œuvre un dispositif spécifique de conformité en matière d'embargos et de contrôles exports, régulièrement mis à jour et complété grâce à une veille juridique externalisée auprès de cabinets d'avocats spécialisés, dispositif particulièrement mis en œuvre à la suite des différents trains de sanctions pris par l'Union européenne vis-à-vis de la Russie.

Enfin, depuis 2017, le Groupe déploie, sous la supervision du *Compliance Officer* et du *Data Privacy Officer*, une politique de conformité en matière de protection des données personnelles 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 2022, aux principales filiales du Groupe et notamment Elogen.

Exposition des collaborateurs et autres parties prenantes – Sensibilisation et formation

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

En 2021, le Groupe a mis à jour la cartographie d'exposition de ses collaborateurs aux risques éthiques, fondée sur des critères géographiques, organisationnels et opérationnels. En 2022, une procédure rédigée par la Direction des ressources humaines a permis de compléter les critères d'exposition des collaborateurs. Un plan de formation adapté selon les niveaux d'exposition au risque de corruption a été établi. Il prévoit des actions de sensibilisation et/ou de formation périodiques, dont le contenu est ajusté au regard du niveau d'exposition. En 2023, l'action de sensibilisation sera complétée par un *e-learning* personnalisé et cette démarche sera déployée sur l'ensemble des filiales du Groupe.

Procédure d'alertes

Depuis 2017, GTT a mis en place une procédure de recueil des alertes éthiques ouverte à l'ensemble de ses parties prenantes au moyen de courriers électroniques, dont la confidentialité est garantie, à l'adresse suivante : ethics@gtt.fr. Ce dispositif, dont la description est disponible sur le site Internet de GTT, complète les autres voies de signalement éthique accessibles à tout collaborateur et à toute personne extérieure au Groupe. Cette procédure a été actualisée à la suite de l'entrée en vigueur de la loi Wasserman, le 1^{er} septembre 2022. Il a été intégré dans la liste des personnes pouvant avoir accès aux alertes, le référent « harcèlement sexuel – agissement sexiste » désigné par la Direction générale, au moins pour celles relevant de cet item.

En 2022, 100 % des alertes reçues par GTT ont été traitées et clôturées.

Contrôles et certifications

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

En 2022, un audit de surveillance, réalisé dans le cadre de cette deuxième certification, n'a donné lieu à aucun écart.

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

3.6.2 UN ENGAGEMENT POUR LA SÉCURITÉ DANS LA CHAÎNE DE VALEUR AVAL

3.6.2.1 Sécurité des installations et équipages

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

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

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

3.6.2.2 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 1.5.3 – *Services de formation* du présent Document d'enregistrement universel

3.6.2.3 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 2022, 192 navires équipés de la technologie GTT dans le monde étaient affiliés à HEARS®.

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

3.6.2.4 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
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de matériaux	71	65
Nombre de fournisseurs et sous-traitants de composants	14 ⁽¹⁾	17 ⁽²⁾
Nombre de matériaux homologués	515	537
Nombre de composants homologués	71	86
Nombre de nouveaux matériaux homologués par GTT	63	56
Nombre de nouveaux composants homologués par GTT	19	10

(1) Dont six matériaux identiques.

(2) Dont huit matériaux identiques.

À ce jour, 602 matériaux et composants sont homologués selon les exigences de GTT, pour répondre aux besoins des technologies membranes. Ils se répartissent sur un panel de 74 fournisseurs dont 33 en Corée du Sud, 18 en Chine, 10 en France, 0 au Japon et 13 dans le reste du monde.

Répartition géographique des fournisseurs

	2021	2022
Fournisseurs matériaux Chine	12	15
Fournisseurs composants Chine	5	6
Fournisseurs matériaux Corée	29	28
Fournisseurs composants Corée	9	11
Fournisseurs matériaux Japon	4	0
Fournisseurs composants Japon	0	0
Fournisseurs matériaux France	10	10
Fournisseurs composants France	0	0
Fournisseurs matériaux reste du monde	16	12
Fournisseurs composants reste du monde	0	0

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

Le processus d'homologation se fait très en amont des 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.

3.6.3 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

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

Le Groupe a pour politique de déposer de nouveaux brevets très régulièrement pour protéger ses inventions. Ainsi, en 2022, 63 nouvelles inventions ont été protégées.

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

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



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