



Rapport de durabilité 2024

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2024



Technology for a sustainable world



3

RAPPORT DE DURABILITÉ

RFA

3.1	INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER [ESRS 2]	81	3.5	CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS G1]	148
3.1.1	Base d'établissement de la déclaration relative à la durabilité	81	3.5.1	Gouvernance	148
3.1.2	Gouvernance	83	3.5.2	Gestion des impacts, risques et opportunités	148
3.1.3	Stratégie	85	3.5.3	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]	149
3.1.4	Gestion des impacts, risques et opportunités	96	3.5.4	Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]	151
			3.5.5	Prévention et détection de la corruption [G1-3]	152
			3.5.6	Confidentialité et protection des données personnelles	152
			3.5.7	Indicateurs et cibles	153
3.2	CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1]	104	3.6	PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	153
3.2.1	Gouvernance	104	3.6.1	Notation ESG	153
3.2.2	Stratégie	105	3.6.2	Reporting Taxonomie	154
3.2.3	Politiques liées au changement climatique [E1-2]	106			
3.2.4	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]	107			
3.2.5	Métriques et cibles	110	3.7	INFORMATIONS ADDITIONNELLES	154
				Axe 1 – Réduire l'impact climatique et décarboner le secteur maritime	154
3.3	TAXONOMIE EUROPÉENNE	117		Axe 2 – Un employeur responsable	156
3.3.1	Contexte	117		Axe 3 – Une entreprise citoyenne	157
3.3.2	Activités éligibles et alignées de GTT	117			
3.4	PERSONNEL DE L'ENTREPRISE [ESRS S1]	129	3.8	RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE CONTRÔLE DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852, RELATIVES À L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024	157
3.4.1	Stratégie	129			
3.4.2	Gestion des impacts, risques et opportunités	131			
3.4.3	Indicateurs	139			

Le chapitre 3 de ce Document d'enregistrement universel présente les informations en matière de durabilité du groupe GTT, conformément à la Directive européenne 2024/2464 du 14 décembre 2022, transposée en droit français par l'Ordonnance n° 2023-1142 et le décret d'application n° 2023-1394 relatifs à la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

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

La raison d'être de GTT

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

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

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

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

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

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

Les valeurs du Groupe

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

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

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

3.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER [ESRS 2]

3.1.1 BASE D'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ

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

La déclaration relative à la durabilité (ci-après « la déclaration » ou « la déclaration de durabilité ») de GTT est établie de manière consolidée et suit le même périmètre que celui utilisé pour les comptes consolidés du Groupe tels que présentés au chapitre 5 du Document d'enregistrement universel. Par ailleurs, la présente déclaration inclut également des informations sur la chaîne de valeur amont et aval du Groupe, telle que définie ci-après.

Le Groupe a réalisé une analyse de double matérialité portant à la fois sur ses opérations propres mais aussi sur la chaîne de valeur

amont et aval. Au travers de cet exercice, le groupe GTT a identifié les impacts, risques et opportunités qu'il estime matériels au vu de son activité et des attentes de ses parties prenantes, et qui sont détaillés dans ce rapport de durabilité. Pour répondre à ces enjeux, GTT développe et met en œuvre des politiques et plans d'action qui couvrent sa chaîne de valeur.

Pour suivre l'efficacité de ces derniers, le Groupe s'est fixé depuis 2024 un ensemble de cibles réunies dans sa feuille de route RSE 2024-2026.

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

Horizons temporels

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

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

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

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

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

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

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

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

Incorporation d'informations par référence

Pour faciliter la lecture de la déclaration de durabilité du présent document d'enregistrement universel, GTT incorpore certaines informations par référence afin d'éviter des redondances.

Le tableau ci-dessous résume les exigences de publications et les points de données spécifiques prescrits par les normes ESRS, qui ont été incorporés par référence :

Exigence de publication	Section et page du rapport de durabilité où la référence est utilisée	Chapitre, section et page de la référence utilisée
ESRS 2 GOV-1 - Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance	Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i> Page 83	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.1 <i>Présentation de la gouvernance</i> Page 162
ESRS 2 GOV-1 - Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance	Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i> Page 83	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.1.3 <i>Conseil d'administration, composition et travaux</i> Page 164
ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	Section 3.1.2.3 <i>Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation [GOV-3]</i> Page 84	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.2 <i>Rémunérations et avantages</i> Page 190
ESRS 2 SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 85	Chapitre 5 <i>Commentaires sur l'exercice et états financiers</i> Section 5.1.5 <i>Notes annexes aux états financiers consolidés</i> Page 233
	Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 85	Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.5.2 <i>Services digitaux</i> Page 60
	Section 3.1.3.1 <i>Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [SBM-1]</i> Page 85	Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.6 <i>Electrolyseurs pour la production d'hydrogène vert</i> Page 61
ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	Section 3.2.1.1 <i>Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs [ESRS 2 GOV-3]</i> Page 104	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.2 <i>Rémunérations et avantages</i> Page 190
ESRS E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	3.2.4.3 <i>Actions de réduction des émissions indirectes – scope 3</i> Page 108	Chapitre 1 <i>Présentation du Groupe et de ses activités</i> Section 1.3.2.3 <i>Projets et axes dedéveloppement</i> Page 37
ESRS 2 SBM-2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)	Section 3.4.1.1 <i>Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]</i> Page 129	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise</i> Page 190
ESRS S1 S1-9 Indicateurs de diversité	Section 3.4.3.4 <i>Indicateurs de diversité [S1-9]</i> Page 142	Chapitre 4 <i>Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024</i> Section 4.1 <i>Présentation de la gouvernance</i> Page 162

3.1.2 GOUVERNANCE

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

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

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

Le Conseil d'administration

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

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

Composition et diversité

Au 31 décembre 2024, ce Conseil d'administration est présidé par Philippe Berterottière et est composé de 8 membres, dont 12,5 % sont des membres exécutifs et 87,5 % non-exécutifs. La composition et la diversité du Conseil d'administration sont décrites au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024*, 4.1 *Présentation de la gouvernance*.

Rôle et responsabilités

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

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

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

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

Expertise et compétences des administrateurs

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

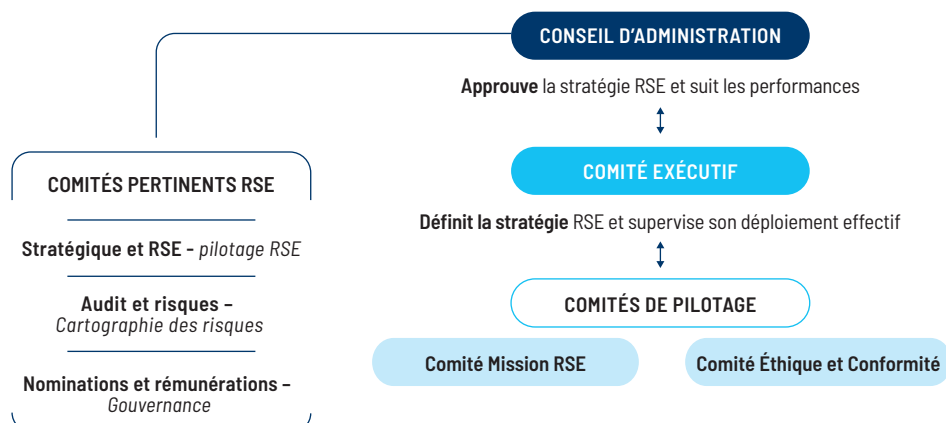
Le Comité exécutif

Présidé par le Directeur général, il a pour mission d'aider la Direction générale dans la définition et la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Société. Le Comité exécutif se réunit à un rythme bimensuel. La composition du Comité exécutif est présentée au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024*, section 4.1 *Présentation de la gouvernance* de ce présent document.

Gouvernance thématique des enjeux de durabilité

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

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



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

Conseil d’administration

Au cours de la période de référence, le Conseil d’administration a revu la matrice de double matérialité, incluant la liste des enjeux ESG et la liste des impacts, risques et opportunités (IROs). Le Conseil a également validé la politique de mixité et d’égalité professionnelle du groupe, ainsi que la feuille de route RSE. Les résultats de l’analyse de double matérialité ont été présentés et validés par le Comité stratégique et RSE et par le Comité d’audit et des risques au mois de décembre 2024.

Comité d’audit et des risques

En complément de sa revue des travaux relatifs à la préparation du rapport de durabilité, le Comité d’audit et des risques a également validé les politiques et plans d’action anticorruption.

Comité stratégique et RSE

Le comité stratégique et RSE a suivi la préparation du rapport de durabilité.

Comité des nominations et des rémunérations

Le comité des nominations et des rémunérations a validé la politique mixité et égalité professionnelle préalablement à sa présentation à l’ensemble des membres du Conseil d’administration.

Conseil d’administration

En 2024, le Comité exécutif a été formé aux sujets RSE et ESG. La préparation du rapport de durabilité a été supervisée par le Directeur administration et financier, le Directeur des ressources humaines et la Secrétaire générale.

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

En 2024, la part de rémunération variable du Président-Directeur général de GTT et du Directeur général basée sur des critères RSE pesait pour 21 %. Cette rémunération variable intègre des leviers de décarbonation alignés sur les objectifs de la feuille de route RSE, présentée à la section 3.7 *Informations additionnelles* de ce présent document. Pour plus d’informations, voir les tableaux présentant les critères de rémunération au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d’entreprise 2024*, section 4.2.2.1 *Politique de rémunération du Président-Directeur général (applicable à Monsieur Philippe Berterottière au titre ses fonctions de Président-Directeur général à compter du 9 février 2025 ainsi qu’à tout Directeur général qui viendrait à être désigné).*

3.1.2.4 Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4]

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

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

- le programme Éthique & Conformité du Groupe repose principalement sur (i) la revue régulière, externalisée auprès d’un tiers expert indépendant au moins tous les deux ans, de

son exposition éthique principalement, d’une part, aux risques de corruption, et d’autre part aux risques liés aux atteintes aux données personnelles et à la non-conformité du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et (ii) l’établissement de plans d’action associés ;

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

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

subséquent du programme éthique du Groupe. Cette procédure a systématiquement été mise en œuvre lors des projets examinés par le Groupe, notamment dans le cadre des prises de participation réalisées par GTT Ventures en 2024.

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

GTT a mis en place un cadre de gestion des risques et de contrôle interne visant à garantir la fiabilité et l'exhaustivité des informations en matière de durabilité. Ce cadre s'appuie sur les dispositifs de contrôle déjà établis pour l'information comptable et financière, en les adaptant aux enjeux spécifiques de la durabilité.

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

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

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

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

Plusieurs risques majeurs ont été identifiés en lien avec l'information en matière de durabilité. Parmi eux, les incohérences ou erreurs dans les données représentent un enjeu clé, nécessitant la mise en œuvre de processus de validation avant toute publication.

La disponibilité incomplète des données constitue également un risque, traité par l'élaboration de protocoles (modèle de gouvernance, RACI, etc.) pour garantir une collecte exhaustive auprès des filiales et des partenaires concernés. Enfin, l'évolution des cadres réglementaires fait l'objet d'une veille continue afin d'adapter en permanence les méthodologies de reporting aux nouvelles exigences.

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

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

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

Cette approche permet à GTT de renforcer la transparence, la robustesse et la conformité de son information en matière de durabilité, en s'appuyant sur des pratiques éprouvées en matière de contrôle interne et de gestion des risques. En 2024, le Comité stratégique et RSE, et le Comité d'audit ont été informés des différentes étapes de reporting en matière de durabilité, confirmant ainsi l'engagement du Groupe à maintenir un cadre de gestion rigoureux et adapté aux exigences actuelles.

3.1.3 STRATÉGIE

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

Présentation du modèle économique de GTT

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

Dans le cadre de sa stratégie générale, GTT se concentre sur l'innovation technologique pour répondre aux défis de durabilité dans le secteur maritime et énergétique. La société propose des solutions avancées pour le transport et le stockage du GNL, ainsi que des technologies de confinement à membranes pour les réservoirs terrestres et offshore. GTT développe également des services digitaux visant à optimiser la performance des navires et a récemment élargi son portefeuille avec des électrolyseurs pour la production d'hydrogène vert, afin de soutenir la transition énergétique. Ces produits et services visent à répondre aux besoins croissants de décarbonation dans l'industrie.

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

Les ressources

CAPITAL HUMAIN

- 888 collaborateurs
- 80 % d'ingénieurs
- 19 087 heures de formation

CAPITAL INTELLECTUEL

- Investissements R&D de 53 M€ en 2024
- 200 collaborateurs dédiés à l'innovation

CAPITAL FINANCIER

- Carnet de commandes de 1,9 Md€
- Potentiel de croissance opérationnelle
- Stratégie de croissance externe
- Bilan solide

CAPITAL SOCIÉTAL

- Feuille de route RSE 2024 – 2026
- Charte éthique
- Code de conduite fournisseurs et partenaires
- Certification ISO 37001 (anti-corruption)

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- Empreinte environnementale réduite du fait de l'activité principalement intellectuelle

VERS UN FUTUR BAS-CARBONE

SERVICES DIGITAUX

- Optimisation énergétique
- Monitoring des émissions
- Excellence opérationnelle

SERVICES CORE BUSINESS

- Conseil
- Intervention
- Formation

STRATEGIC VENTURES

- 8 participations minoritaires

TRANSFORMATION

- Technologies de gestion du gaz
- Captage de carbone
- Électrolyseurs

EXTENSION

- GNL carburant
- Transport LH₂

AMÉLIORATION

- Systèmes GTT
- Compatibilité NH₃

INTENSIFICATION

- Méthaniers / éthaniers
- Offshore • Multigaz
- Réservoirs terrestres

Création de valeur

CAPITAL HUMAIN

- Engagement des collaborateurs (une participation à l'augmentation de capital réservée aux salariés s'élevant à 87 %)
- Index égalité hommes-femmes : 81 %

CAPITAL INTELLECTUEL

- 3 482 brevets actifs ou en cours de dépôt

CAPITAL FINANCIER

- Forte rentabilité (61 % de marge d'EBITDA en 2024)
- Forte génération de cash-flow (338 M€ en 2024)
- Politique de distribution attractive (plus de 80 % du résultat net)

CAPITAL SOCIÉTAL

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

CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- Efficacité et résistance des systèmes de confinement
- Émissions de CO₂ réduites grâce aux activités de GTT

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

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

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

Répartition des employés par zone géographique

Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait 888 collaborateurs répartis dans 9 pays, organisés en deux régions : l'Europe (847 collaborateurs) et les autres pays (33 collaborateurs) où le Groupe exerce ses activités.

Présentation de la chaîne de valeur

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

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

Ingénierie technologique de confinement cryogénique – Activité représentant 92 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2024



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

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

(1) Gravity-based structures.

Activités de services numériques pour le transport maritime (Ascenz Marorka) – Activité représentant 2 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2024

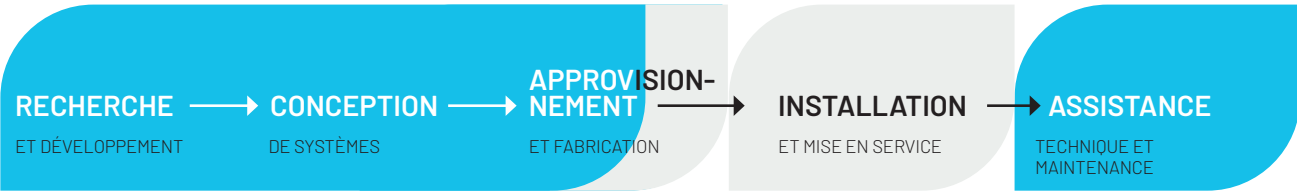


À travers sa filiale Ascenz Marorka, le groupe GTT propose une gamme variée de solutions pour l'industrie maritime :

- système de surveillance électronique de carburant : pour gérer en temps réel la consommation de carburant pour une réduction des coûts ;
- gestion de la performance des navires : pour surveiller et optimiser l'efficacité énergétique des flottes et des bateaux ;
- gestion électronique des livraisons de carburant : pour assurer la traçabilité et la transparence des opérations ;
- routage météorologique et optimisation des voyages : pour planifier des itinéraires optimaux pour minimiser les risques de sécurité et réduire les coûts ;
- gestion du carburant GNL : pour surveiller et garantir la sécurité de l'utilisation du GNL comme carburant ;
- gestion des cargaisons de GNL : pour optimiser les opérations de transport et de stockage ;
- solution de limitation de la puissance de l'hélice (ShaPoLi) : pour surveiller et réguler la puissance du moteur pour réduire l'usure et les émissions ;
- gestion des rapports et conformité : pour garantir le respect des normes et réglementations internationales ;
- optimisation des voyages afin d'améliorer l'économie et la sécurité des navires ;
- ouverture d'un premier centre de suivi en temps réel de la performance des flottes en France en 2023, puis d'un second à Singapour en 2024, géré par une équipe de marins et d'analystes possédant une expertise étendue en navigation, météorologie, gestion des performances des navires, opérations GNL et opérations offshore.

Voir section 1.5.2 *Services digitaux* pour le détail des activités digitales et leur évolution au cours de l'année.

Technologies pour la production de l'hydrogène vert – Activité représentant 2 % du chiffre d'affaires du groupe GTT au 31 décembre 2024



Parties prenantes

Organismes de recherche, Partenaires technologiques	Clients, Organismes de recherche, Partenaires technologiques	Fournisseurs de matériaux et composants, Offices de propriété intellectuelle, EPC	Clients	Clients
---	--	---	---------	---------

Ressources mobilisées par Elogen

Capital humain, Laboratoires et équipements de test, Financements externes, Propriété intellectuelle	Outils de modélisation et de simulation, Expertise technique, Retours d'expérience client	Approvisionnement des matériaux, Chaînes de production et d'assemblage, Systèmes de gestion de la qualité, Formations pour le personnel	Équipe de projet dédiée, Matériel de transport et logistique, Documentation technique	Équipes de support technique, Systèmes de gestion des services, Programmes de formation continue
--	---	---	---	--

Rôle d'Elogen

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

INNOVATION/SUIVI ET AMELIORATION CONTINUE

Parties prenantes

Clients, Instituts de recherche

Ressources mobilisées par Elogen

Systèmes de collecte de données, Analyses de données, Retours d'expérience des utilisateurs

Rôle d'Elogen

Analyser les performances des systèmes et intégrer les améliorations

Opérations en propre Chaîne de valeur

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

Dans un contexte de marché difficile pour l'hydrogène vert, Elogen n'a pas obtenu de commandes significatives en 2024. Les premières conclusions de la revue stratégique annoncée en janvier 2025 ont mis en évidence la nécessité pour le groupe GTT de réorienter le positionnement d'Elogen en 2025. Voir section 1.6 *Electrolyseurs pour la production d'hydrogène vert* pour le détail des activités en lien avec Elogen et leur évolution au cours de l'année.

Présentation de la stratégie de GTT en matière de durabilité

Depuis 2018, GTT a intégré la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans sa stratégie globale en s'appuyant sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies en 2015. Ce cadre d'action international permet au Groupe d'identifier et de prioriser les enjeux et les impacts environnementaux, sociaux et économiques au-delà des obligations légales. Grâce à une analyse de matérialité menée en 2019 et mise à jour en 2023, GTT a défini ses priorités RSE, orientant ainsi ses initiatives pour répondre aux défis actuels tout en contribuant aux ODD.

En 2023, GTT a franchi une nouvelle étape dans son engagement en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies, un mouvement

international qui regroupe des entreprises souhaitant aligner leurs pratiques sur les dix principes du Pacte, favoriser la transparence de leurs actions et participer activement à la réalisation des ODD. Cette adhésion souligne la volonté de GTT de participer à la transformation des pratiques économiques mondiales vers un modèle plus durable et responsable.

Dans cette dynamique, le Groupe a présenté en 2024 sa première feuille de route RSE pour la période 2024-2026. Constituée de trois axes, neuf engagements et 24 indicateurs-clés, la feuille de route 2024-2026 de GTT constitue un outil de pilotage et illustre l'engagement du Groupe dans sa démarche RSE auprès de l'ensemble des parties prenantes. Chacun des engagements est décliné en objectifs et cibles chiffrés assortis d'une échéance précise. Ces objectifs couvrent l'ensemble des dimensions environnementales, sociales et de gouvernance, avec une attention particulière sur la réduction de l'empreinte carbone de GTT. Chacun des enjeux retenus et définis comme prioritaires a donné lieu à l'élaboration d'objectifs de progrès réalistes et de plans d'action construits par les équipes dédiées, qui ont ensuite été discutés et revus par le Comité exécutif. Le Conseil d'administration a également approuvé la feuille de route au mois de janvier 2024. GTT a notamment pris des engagements ambitieux de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre sur une période de dix ans, pour participer à l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris. À travers cette démarche, GTT affirme son rôle de leader responsable dans son secteur, et s'engage de manière proactive en intégrant la durabilité comme un moteur de performance à long terme.

Feuille de route RSE

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

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

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

Grâce à ces échanges, GTT a identifié plusieurs attentes de ses parties prenantes, notamment la nécessité d'accélérer la transition énergétique, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'améliorer

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

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

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

Catégories de parties prenantes	Parties prenantes	Objectif	Modalités de dialogue	Finalité du dialogue	Intégration des résultats dans la stratégie
 Communauté commerciale	- Les principaux chantiers navals de construction neuve et de réparation - Les armateurs - Les sociétés gazières - Les opérateurs de terminaux - Les producteurs d'hydrogène - Les fournisseurs de matériaux utilisés dans les technologies du Groupe (fournisseurs des chantiers navals) - Les fournisseurs du Groupe (prestataires, fournisseurs de produits et matériels)	Assurer la qualité des solutions techniques et le respect des normes environnementales	Réunions régulières, comités techniques, collaborations sur l'innovation	Intégration des besoins des chantiers navals dans le développement des nouvelles technologies	Adaptation continue des produits aux besoins des clients
 Autorités	- Les sociétés de classification - Les autorités internationales de régulation maritime	Respect des réglementations, anticipation des évolutions normatives	Participation à des groupes de travail sectoriels, consultations réglementaires	Alignement des solutions GTT aux nouvelles normes environnementales et de sécurité	Développement de solutions conformes aux réglementations émergentes
 Ressources humaines	- Les salariés - Les instances de représentation du personnel - Les candidats au recrutement	Assurer un dialogue social constructif et attirer les talents	Enquêtes internes, entretiens, comités RH	Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail, renforcement des dispositifs de formation	Renforcement de la politique de développement des compétences
 Communauté financière	- Les actionnaires - Les institutions financières - Les analystes - Les agences de notation extra-financières	Transparence financière et extra-financière	Réunions investisseurs, roadshows, rapports extra-financiers	Amélioration du <i>scoring</i> ESG, augmentation de l'intérêt des investisseurs responsables	Intégration des critères ESG dans la stratégie financière
 Partenaires	- Les établissements d'enseignement supérieur, les instituts de recherche - Les associations professionnelles	Soutien à l'innovation et développement de compétences	Partenariats académiques, financement de projets de recherche	Projets collaboratifs sur l'hydrogène et la décarbonation du transport maritime	Développement de technologies bas carbone
 Société civile	- Médias - Think tank	Information et sensibilisation aux enjeux de durabilité	Communiqués, événements, participation à des forums	Amélioration de la perception externe des engagements RSE de GTT	Renforcement des engagements RSE et communication responsable

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

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

À ce titre, GTT conduit des enquêtes externes visant à analyser le niveau de satisfaction de ses clients licenciés actifs (chantiers et *outfitters* ⁽¹⁾). Elles portent sur la qualité de la prestation délivrée par la Société, de l'amont (commande) à l'aval (livraison), auprès des chantiers actifs. Les clients sont interrogés sur l'ensemble du processus de réalisation des projets d'ingénierie incluant notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports. GTT est donc attentif à sa capacité à respecter les délais, à rester attentif à la qualité et à la réactivité des réponses apportées par les équipes et à toujours être à l'écoute des besoins de ses clients. Les résultats 2024 ont révélé un taux de satisfaction des clients de 98,5 % (97,5 % en 2023).

(1) Chantiers sous-traitants

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

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, GTT a identifié 13 enjeux ESG déclinés en 78 Impacts, Risques et Opportunités (IRO), dont 24 sont matériels.

À la suite de l'exercice de double matérialité, le Groupe considère que les effets actuels et escomptés de ses IROs matériels sur son modèle économique et sa chaîne de valeur sont bien présentés et reflétés dans sa stratégie RSE.

Tableau des IROs environnementaux

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

Tableau des IROs sociaux

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

Tableau des IROs de gouvernance

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

3.1.4 GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

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

Structure de l'analyse de double matérialité GTT

La Direction des relations investisseurs et RSE de GTT a coordonné l'analyse de double matérialité, un projet soutenu par la Direction financière, le Secrétariat général et la Direction des ressources humaines et avec l'appui d'un cabinet de conseil. Celle-ci s'est organisée autour de quatre grandes étapes :

1. définition des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pertinents pour le Groupe et sa chaîne de valeur ;
2. identification des impacts, risques et opportunités (IROs) ;
3. sollicitation et coordination d'ateliers avec les métiers pour l'exercice de revue des IROs et de cotation de ceux-ci ;
4. revue de cohérence, construction de la matrice de double matérialité et validation de l'analyse par les instances de gouvernance.

Chaque enjeu ESG ainsi que les impacts, risques et opportunités ont été qualifiés en fonction de leur positionnement sur la chaîne de valeur ou dans ses opérations propres du Groupe. GTT a cartographié les trois chaînes de valeur correspondant à ses principales activités en ligne avec ses états financiers, ainsi que les acteurs et ressources mobilisés en amont et en aval.

Définition des enjeux ESG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cotation des impacts, risques et opportunités (IROs)

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

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

- horizon de temps (court terme, moyen terme, long terme ou invariable) ;
- potentialité (réel ou potentiel) pour les impacts positifs et négatifs ;

- probabilité (peu probable, possible, probable, presque certain).

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

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

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

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

Pour les IROs d'impact négatif seulement :

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

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

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

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

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

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

3.1.4.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise [IRO-2]

Afin de faciliter la lecture de la déclaration relative à la durabilité, le tableau ci-dessous reprend les points de données visés dans la norme ESRS 2 et les ESRS thématiques qui découlent d'autres actes législatifs de l'Union européenne, et renvoie aux pages où sont mentionnées les informations relatives à chacun des points de données identifiés comme matériels par GTT.

Exigences de publication	Paragraphes	Pages
ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES À PUBLIER	3.1 Informations générales à publier [ESRS 2]	81
BP-1 Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	3.1.1 Base d'établissement de la déclaration relative à la durabilité	81
BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	-	81
GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance	3.1.2 Gouvernance	83
GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de Direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	-	84
GOV-3 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	-	84
GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable	-	84
GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	-	85
SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	3.1.3 Stratégie	85
SBM-2 Intérêts et points de vue des parties intéressées	-	92
SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	-	94
IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	3.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités	96
IRO-2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	-	98
ESRS E1 CHANGEMENT CLIMATIQUE	3.2 Changement climatique [ESRS E1]	104
ESRS 2 GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	3.2.1 Gouvernance	104
E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	3.2.2 Stratégie	105
ESRS 2 SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	-	104
ESRS 2 IRO-1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique	-	104
E1-2 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	3.2.3 Politiques liées au changement climatique [E1-2]	106
E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	3.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]	107
E1-4 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	3.2.5 Métriques et cibles	110
E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	-	112
E1-6 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	-	113
E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES au moyen de crédits carbone	-	-

Exigences de publication	Paragraphes	Pages
ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE	3.4 Personnel de l'entreprise [ESRS S1]	129
ESRS 2 SBM-2	3.4.1 Stratégie	129
ESRS 2 SBM-3	-	129
S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.4.2 Gestion des impacts, risques et opportunités	131
S1-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants	-	138
S1-3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	-	138
S1-4 Actions concernant les impacts matériels sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions	-	131
S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs significatifs, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités significatifs	-	131
S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.4.3 Indicateurs	139
S1-7 Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise	-	141
S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social	-	141
S1-9 Métriques de diversité	-	142
S1-10 Salaires décents	-	143
S1-11 Protection sociale	-	144
S1-12 Personnes handicapées	-	144
S1-13 Métriques de formation et du développement des compétences	-	144
S1-14 Métriques de santé et de sécurité	-	146
S1-15 Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	-	147
S1-16 Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	-	147
S1-17 Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	-	147
ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES	3.5 Conduite des affaires [ESRS G1]	148
ESRS 2 GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance	3.5.1 Gouvernance	148
ESRS 2 IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	3.5.2 Gestion des impacts, risques et opportunités	148
G1-1 Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	3.5.3 Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]	149
G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs	3.5.4 Gestion des relations avec les fournisseurs [G1-2]	151
G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	3.5.5 Prévention et détection de la corruption [G1-3]	152
G1-4 Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	3.5.7 Indicateurs et cibles	153

3.1.4.3 Liste des points de données requis par d'autres actes législatifs de l'Union Européenne

Le tableau ci-dessous récapitule les informations présentes dans le rapport de durabilité du Groupe correspondant aux normes ESRS matérielles identifiées à la suite de l'analyse de double matérialité.

Thèmes	Indicateurs d'impacts négatifs	Sections de l'Etat de durabilité	Actes législatifs européens		
			Acte législatif européen SFDR applicable	Référence pilier 3	Référence loi européenne sur le climat
	Plan de transition (ESRS E1-1)	Section 3.2.2.2 <i>Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]</i>	-	-	Applicable
	Indices de référence « Accord de Paris » (ESRS E1-1)	Le Groupe n'est concerné par aucun des critères d'exclusion mentionné à l'article 12 du Règlement Délégué 2020/1818 du 17 juillet 2020. Il n'est pas exclu des indices de références « accord de Paris ». Section 3.2.2.2 <i>Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique [E1-1]</i>	-	Applicable	-
Emissions de GES	Émissions de GES (ESRS E1-6)	Section 3.2.5.4 <i>Emissions brutes de GES de périmètre 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]</i>	Matériel	Matériel	-
	Intensité de GES des sociétés bénéficiaires des investissements (ESRS E1-6)	Section 3.2.5.4 <i>Emissions brutes de GES de périmètre 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]</i>	Matériel	Matériel	-
	Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56 (ESRS E1-7)	Non Matériel	-	-	Non matériel
	Exposition à des sociétés actives dans le secteur des combustibles fossile (ESRS 2 SBM-1)	Non applicable*	Non applicable	-	-
	Part de consommation et de production d'énergie non renouvelable (ESRS E1-5)	Section 3.2.5.3 <i>Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]</i>	Matériel	-	-
	Intensité de consommation d'énergie par secteur à fort impact climatique (ESRS E1-5)	Non applicable	Non applicable	-	-
Biodiversité	Activités ayant un impact négatif sur des zones sensibles sur le plan de la biodiversité (ESRS 2- IRO 1 - E4)	Non matériel	Non matériel	-	-
Eau	Rejets dans l'eau (ESRS E2-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
Déchets	Ratio de déchets dangereux et de déchets radioactifs (ESRS E5-5)	Section 3.7 <i>Informations additionnelles</i>	Non matériel	-	-

Thèmes	Indicateurs d'impacts négatifs	Sections de l'Etat de durabilité	Actes législatifs européens		
			Acte législatif européen SFDR applicable	Référence pilier 3	Référence loi européenne sur le climat
Questions sociales et personnel	Violations des principes du pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (ESRS S1-17) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1)	Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i> Non Matériels	Matériel	-	-
	Absence de processus et de mécanismes de conformité permettant de contrôler le respect des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (ESRS S1-1) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1)	Section 3.4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]</i> Non Matériels	Matériel	-	-
	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif paragraphe 66, point c) (ESRS E1-9)	Phase in	-	Phase in	
	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c) (ESRS E1-9)	Phase in	-	Phase in	
	Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé (ESRS S1-16)	Section 3.4.3.11 <i>Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]</i>	Matériel	-	-
	Mixité au sein des organes de gouvernance (ESRS 2 GOV-1)	Section 3.1.2.1 <i>Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]</i>	Matériel	-	-
	Exposition à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques ou armes biologiques) (ESRS 2 SBM-1)	Non applicable	Non applicable	-	-

Thèmes	Indicateurs d'impacts négatifs	Sections de l'Etat de durabilité	Actes législatifs européens		
			Acte législatif européen SFDR applicable	Référence pilier 3	Référence loi européenne sur le climat
Émissions	Émissions de polluants inorganiques (ESRS E2-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Émissions de polluants atmosphériques (ESRS E2-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Émissions de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (ESRS E2-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Initiatives prises pour réduire les émissions de carbone des entités du Groupe (ESRS E1-4)	Section 3.2.4 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique [E1-3]	Matériel	-	-
Performance énergétique	Ventilation des consommations d'énergie par type de sources d'énergie non renouvelables (ESRS E1-5)	Section 3.2.5.3 Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]	Matériel	-	-
Eau, déchets et autres matières	Utilisation et recyclage de l'eau (ESRS E3-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Consommation d'eau totale en m³ par rapport au chiffre d'affaires des activités propres (E3-4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Politique de gestion de l'eau (ESRS E3-1)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Exposition à des zones de stress hydrique élevé (ESRS E3-1)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Investissements dans des sociétés productrices de produits chimiques (ESRS 2 SBM-1)	Non applicable	Non applicable	-	-
	Dégradation des terres, désertification, imperméabilisation des sols (ESRS 2 - IRO 1 - E4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Investissements dans des sociétés sans pratiques foncières/-agricoles durables (ESRS E4-2)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Investissements dans des sociétés sans pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers (ESRS E3-1) (ESRS E4-2)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Ratio de déchets non recyclés (ESRS E5-5)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Espèces naturelles et aires protégées (ESRS 2- IRO 1 - E4)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Déforestation (ESRS E4-2)	Non matériel	Non matériel	-	-

Thèmes	Indicateurs d'impacts négatifs	Sections de l'Etat de durabilité	Actes législatifs européens		
			Acte législatif européen SFDR applicable	Référence pilier 3	Référence loi européenne sur le climat
Questions sociales et de personnel	Politique de prévention des accidents du travail (ESRS S1-1)	Section 3.4.2.1.5 <i>Santé et sécurité des collaborateurs</i>	Matériel	-	-
	Taux d'accidents (ESRS S1-14)	Section 3.4.3.9 <i>Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]</i>	Matériel	-	-
	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies (ESRS S1-14)	Section 3.4.3.9 <i>Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]</i>	Matériel	-	-
	Absence de code de conduite pour les fournisseurs (ESRS S2-1)	Non matériel	Non matériel	-	-
	Absence de mécanisme de traitement des différends ou des plaintes concernant les questions de personnel (ESRS S1-3)	Section 3.4.2.3 <i>Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations [S1-3]</i>	Matériel	-	-
	Protection insuffisante des lanceurs d'alerte (ESRS G1-1)	Section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]</i>	Matériel	-	-
	Cas de discrimination (ESRS S1-17)	Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i>	Matériel	-	-
	Ratio de rémunération excessif (ESRS S1-16)	Section 3.4.3.11 <i>Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale) [S1-16]</i>	Matériel	-	-
Droits humains	Absence de politique en matière de droits humains (ESRS S1-1) (ESRS S2-1) (ESRS S3-1) (ESRS S4-1)	Section 3.4.2.1 <i>Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1, S1-4 et S1-5]</i> Non matériels	Matériel	-	-
	Manque de diligence raisonnable (ESRS 2 GOV-4)	Section 3.1.2.4 <i>Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4]</i>	Matériel	-	-
	Absence de processus et de mesures de prévention de la traite des êtres humains (ESRS S1-1) (ESRS S2-1)	Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel	Non matériel	-	-
	Activités et fournisseurs présentant un risque important d'exploitation d'enfants par le travail (ESRS 2 SBM3-S1) (ESRS 2 SBM3-S2)	Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel	Non matériel	-	-
	Activités et fournisseurs présentant un risque important de travail forcé ou obligatoire (ESRS 2 SBM3-S1) (ESRS 2 SBM3-S2)	Le Groupe n'a pas identifié de risques spécifiques en matière de traite des êtres humains, de travail forcé ou encore de travail des enfants. Non matériel	Non matériel	-	-
		Non matériel			

Thèmes	Indicateurs d'impacts négatifs	Sections de l'Etat de durabilité	Actes législatifs européens		
			Acte législatif européen SFDR applicable	Référence pilier 3	Référence loi européenne sur le climat
Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits humains	Nombre de problèmes et d'incidents graves recensés en matière de droits humains en lien avec les sociétés bénéficiaires des investissements, sur base d'une moyenne pondérée (ESRS S1-17)	Section 3.4.3.12 <i>Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme [S1-17]</i>	Matériel	-	-
	(ESRS S2-4) (ESRS S3-4) (ESRS S4-4)	Non Matériels			
Lutte contre la corruption	Absence de politique de lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-1)	Section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise [G1-1]</i>	Matériel	-	-
	Insuffisance des mesures prises pour remédier au non-respect de normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-4)	Section 3.5.7.1 <i>Cas de corruption [G1-4]</i>	Matériel	-	-
	Nombre de condamnations et montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption (ESRS G1-4)	Section 3.5.7.1 <i>Cas de corruption [G1-4]</i>	Matériel	-	-

* GTT est une société de technologies experte des systèmes de confinement cryogénique pour le transport et le stockage du GNL. Le Groupe est intégré à la chaîne de valeur du GNL mais n'est pas directement impliqué dans l'exploitation, le transport, la distribution ou le stockage de combustibles fossiles.

3.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1]

3.2.1 GOUVERNANCE

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

En 2024, la part de rémunération variable du Président-Directeur général de GTT et du Directeur général basée sur des critères RSE pesait pour 21 %. Cette rémunération variable intègre la mise en place des leviers de décarbonation alignés sur les objectifs de la feuille de route RSE, présentée à la section 3.7 de ce présent document. Pour plus d'informations, voir les tableaux présentant

les critères de rémunération au chapitre 4 *Rapport sur le gouvernement d'entreprise 2024*, section 4.2.2.2.1 *Politique de rémunération du Président-Directeur général (applicable à Monsieur Philippe Berterottière au titre ses fonctions de Président-Directeur général à compter du 9 février 2025 ainsi qu'à tout Directeur général qui viendrait à être désigné).*

3.2.2 STRATÉGIE

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

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

Atténuation du changement climatique

La dépendance du Groupe à l'activité de transport maritime de GNL décrite à la section 2.2.2.1.1 *La dépendance du Groupe à l'activité de transport maritime de GNL – Baisse cyclique prolongée des commandes de membranes GNL* constitue un risque de transition vers une économie bas carbone. En cas de ralentissement marqué de la croissance de la demande de GNL, les décisions d'investissements pourraient observer un creux sur plusieurs années et ainsi fortement affecter la demande de nouveaux méthaniers et donc de systèmes de confinement du Groupe. Cette analyse du risque de transition est basée sur des scénarios de demande énergétique. Le Groupe prévoit d'intégrer des scénarios climatiques pour compléter ces analyses. En 2024, les revenus du Groupe dépendaient à 92 % des activités de la chaîne de valeur du GNL, et ces activités devraient rester dominantes à court (2024-2025) et moyen termes (2025-2035). Le Groupe a également identifié des opportunités liées à la transition vers une économie bas carbone, notamment par la croissance des revenus générés par les nouvelles solutions et produits répondant aux attentes du marché en matière de décarbonation et par la diversification de ses activités. Cette stratégie vise à anticiper les transformations du marché en s'adaptant aux nouvelles réglementations et en se positionnant sur des solutions durables. Bien que ces investissements dans la décarbonation puissent entraîner des surcoûts à moyen terme, ils sont essentiels pour assurer la résilience du modèle économique de GTT et maintenir sa compétitivité face aux évolutions du marché et aux exigences croissantes en matière de performance environnementale.

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

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

Adaptation au changement climatique

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

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

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

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

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

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

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

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

GTT a défini des objectifs ambitieux de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre couvrant les scopes 1, 2 et 3 à horizon 2033, tels que détaillés dans la section 3.2.5.1 *Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]* du présent document. Contrairement aux critères de plan de transition définis dans la CSRD, GTT n'a pas défini d'objectif de neutralité carbone à horizon 2050 et la trajectoire de réduction des émissions de scope 3 n'est pas alignée avec un scénario 1.5°C pour tenir compte des perspectives de croissance de l'activité. Par conséquent, GTT n'a pas adopté de plan de transition tel que défini selon les critères de la CSRD et n'a pas défini de date à laquelle il prévoit d'en adopter un.

Au début de l'année 2024, GTT a soumis à la SBTi (*Science Based Target Initiative*) ses objectifs de réduction de ses émissions de carbone scope 1, 2 et 3. À la suite des échanges avec la SBTi dans le cadre de l'examen de cette trajectoire, le groupe GTT a finalement choisi de ne pas poursuivre le processus de validation.

En effet, les approches méthodologiques proposées par la SBTi ne sont, à ce jour, pas adaptées au modèle d'affaires de l'entreprise, car du fait de son activité de design et de licences, cela conduirait GTT à exclure les catégories 1 (matériaux) et 11 (usage des systèmes de confinement) de son objectif de réduction des émissions indirectes. Ces deux catégories représentant l'essentiel des émissions de scope 3 de GTT, le Groupe a décidé de les maintenir dans son objectif de réduction afin de ne pas réduire celui-ci à un périmètre minimum d'activités (par exemple les déplacements professionnels), qui ne refléterait ni le profil d'émissions du Groupe, ni son impact sur la décarbonation du secteur maritime. GTT se réserve la possibilité de réinitier le processus de dialogue avec la SBTi en cas d'évolution des méthodologies.

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

3.2.3 POLITIQUES LIÉES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-2]

Politique d'atténuation

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

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

Cette politique repose sur l'analyse des risques et des opportunités liés aux changements climatiques. Elle couvre l'ensemble des activités du Groupe et est directement intégrée à la feuille de route RSE, qui inclut la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1, 2 et 3.

La politique d'atténuation implique la mobilisation des collaborateurs de GTT ainsi que les principales parties prenantes de l'entreprise. En effet, l'engagement et le concours des parties prenantes pour les actions impliquant la chaîne de valeur amont et aval, notamment

les clients directs, les prescripteurs et les fournisseurs homologués, est nécessaire à l'atteinte des objectifs de réduction de GES fixés par le Groupe.

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

- **le Conseil d'administration**, en particulier à travers les comités spécialisés, joue un rôle clé dans la gestion des enjeux liés à la durabilité. Ces comités incluent le Comité stratégique et RSE ainsi que le Comité d'audit et des risques dont les responsabilités sont détaillées aux sections 3.1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de Direction et de surveillance [GOV-1]* et 3.1.2.2 *Informations transmises aux organes d'administration, de Direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes [GOV-2]*.
- **le Directeur général** est responsable de l'intégration des enjeux climatiques dans la stratégie globale du Groupe et veille à leur bonne exécution, conjointement avec les membres du Comité exécutif ;

- **le Comité exécutif** est chargé d'évaluer et de gérer les risques liés à la transition climatique, tout en respectant les orientations stratégiques à long terme validées par le Conseil d'administration. Il identifie les opportunités de diversification de l'activité du Groupe et soutient le développement de l'expertise technologique des équipes en lien avec les enjeux climatiques. Par ailleurs, il assume la responsabilité de la gestion de la stratégie de développement durable du Groupe, incluant les problématiques liées au climat. Il définit également les objectifs du groupe en matière de réduction des émissions de CO₂ et élabore les plans d'action nécessaires pour atteindre ces objectifs, sous la supervision du Comité stratégique et RSE du Conseil d'administration ;
- **la Direction administrative et financière** est responsable de l'adoption des orientations stratégiques et des budgets nécessaires pour permettre au Groupe d'atteindre ses objectifs en matière de développement durable ;

- **la Direction de l'innovation** joue également un rôle crucial en contribuant à l'adoption de choix innovants, stratégiques et commerciaux essentiels pour permettre au Groupe de réaliser ses objectifs de décarbonation.

La coordination des actions transversales en lien avec la politique climat est réalisée par le département Relations Investisseurs et RSE, intégré à la Direction administrative et financière.

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

Politique d'adaptation

GTT poursuit le travail engagé sur les effets du changement climatique sur ses activités pour orienter sa politique et ses objectifs en matière d'adaptation au changement climatique. À la date de publication du rapport, le Groupe n'a pas formalisé de plan d'adaptation sur la base des conclusions de son analyse d'exposition. Le Groupe détaillera dans ses prochains rapports de durabilité les

mesures mises en place pour réduire le risque sur les conditions de travail des employés. En cas de fortes intempéries ou de situations exceptionnelles, la Direction des ressources humaines et le département Santé et Sécurité mettent déjà en œuvre des actions ponctuelles pour garantir de bonnes conditions de travail aux équipes, par exemple en aménageant les horaires de travail.

3.2.4 ACTIONS ET RESSOURCES EN RAPPORT AVEC LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-3]

Les estimations de réduction d'émissions par levier pour les scopes 1 et 2 sont notamment fondées sur la mise en œuvre de réglementations telles que le décret tertiaire en France et l'évolution des mix énergétiques des pays. Pour le scope 3, elles sont fondées

sur des hypothèses liées à la stratégie R&D et commerciale de GTT. Ces informations sont considérées comme confidentielles et non divulguées dans ce rapport.

3.2.4.1 Actions de réduction des émissions directes – scope 1

Dans le cadre de son engagement, GTT met en œuvre plusieurs actions stratégiques pour réduire les émissions directes de CO₂ (scope 1). Ces actions ciblent particulièrement le siège de GTT situé à Saint-Rémy-lès-Chevreuse (« Beauplan »), qui accueillait près de 70 % des effectifs au 31 décembre 2024. Ces actions comprennent notamment l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, la transition de la flotte automobile vers des véhicules hybrides et électriques, ainsi que le passage au chauffage électrique.

Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments

Le programme d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments prévoit la rénovation de trois bâtiments sur le site de Beauplan, à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, siège de GTT, d'ici 2027. La rénovation d'un premier bâtiment a été achevée en 2024, comprenant l'amélioration de l'isolation, le remplacement des luminaires par des LED, l'installation d'un système de récupération des eaux de pluie, de panneaux solaires, ainsi que la mise en place d'une gestion technique centralisée (GTC). Ces actions visent à optimiser la consommation d'énergie et à améliorer la performance énergétique globale des bâtiments du Groupe. Ces mesures sont complétées par des campagnes d'éco-gestes à destination des collaborateurs. Les dépenses d'investissements mobilisées dans le cadre des travaux

de rénovation énergétique pour l'année 2024 sont présentées dans la section 3.3.2.4 présentant les indicateurs de la taxonomie, il s'agit des CapEx correspondant à l'activité 7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique. Elles sont également incluses dans la Note 7 de la section 5.1.5 *Notes annexes aux états financiers consolidés*.

Renouvellement de la flotte automobile en véhicules hybrides et électriques

GTT compte un parc automobile de dix véhicules de fonction et de cinq véhicules mis à disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour des déplacements professionnels, en région parisienne essentiellement. Le plan d'action de GTT pour réduire les émissions dues aux consommations de carburant associées à ce parc automobile vise à convertir au moins 70 % de celui-ci en véhicules hybrides ou électriques d'ici 2030.

En 2024, une réévaluation des besoins et des contrats associés a été réalisée, marquant une première étape de cette transition. En 2025, des bornes de recharge électriques seront installées sur les sites de GTT pour accompagner cette transformation et faciliter l'utilisation de ces véhicules.

3.2.4.2 Actions de réduction des émissions indirectes – scope 2

GTT a mis en place des actions spécifiques pour limiter ses émissions indirectes de CO₂ (scope 2), consistant à souscrire à des contrats d'électricité verte et à recourir à de la production d'énergie renouvelable consommée sur site, notamment à travers l'installation de panneaux solaires sur les toits des bâtiments le permettant.

Passage à des contrats de fourniture d'électricité verte

Le Groupe a signé des contrats d'approvisionnement en électricité verte afin de se fournir en électricité produite à partir de sources renouvelables. En 2024, les contrats d'approvisionnement sous garantie d'origine pour les sites de Saint-Rémy-lès-Chevreuse, Paris Beaubourg et Paris Montparnasse ont été renouvelés pour

une période de deux ans. Par ailleurs, un nouveau contrat d'électricité verte a été signé pour la filiale Elogen en avril 2024. Ces mesures permettront de diminuer les émissions fondées sur le marché de GTT.

Installation de panneaux solaires

Dans le cadre du programme de rénovation immobilière de son siège, GTT prévoit d'installer des panneaux solaires sur les bâtiments le permettant. En 2024, la puissance installée sur le toit du bâtiment achevé permet de couvrir jusqu'à 53 % des besoins en énergie du bâtiment, réduisant de fait la consommation en électricité issue du réseau.

3.2.4.3 Actions de réduction des émissions indirectes – scope 3

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

Près de 60 % des émissions de scope 3 sont ainsi liées à l'utilisation des produits conçus et vendus : il s'agit principalement des émissions provenant de l'évaporation du gaz liquéfié (*boil-off gas*) qui n'est pas utilisé pour les besoins du moteur et qui doit être reliquéfié ou brûlé.

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

La réduction des émissions indirectes (scope 3) prévues dans la trajectoire de réduction des émissions de GES de GTT nécessite donc la mise en place d'actions directement intégrées à la conception des produits et services proposés par GTT à ses clients. Le Groupe a notamment identifié les leviers suivants :

Arrêt de l'homologation de mousses HFC

Sur la base des conclusions de sa Direction de l'innovation, en particulier du département matériaux, et de sa Direction commerciale, GTT a adopté un objectif de réduction de ses émissions de GES Scope 3. L'atteinte de cet objectif passe par l'adoption d'un plan d'action qui inclut notamment l'arrêt de l'homologation des mousses polyuréthanes type R-PUF utilisant du HFC comme agent gonflant en raison de son Pouvoir de Réchauffement Global (PRG) très significatif.

En 2024, GTT a fait part à l'ensemble des fournisseurs de mousse des chantiers navals de son intention d'arrêter cette homologation à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve des engagements contractuels en vigueur à cette date. Afin d'assurer une transition progressive pour ses clients et leurs fournisseurs de matériaux, GTT prévoit d'initier un processus d'engagement avec les parties prenantes concernées à partir de 2025.

Poursuite du développement de nouveaux systèmes bas-BOG (*boil-off gas* ou évaporation du gaz) et de reliquéfaction

Les technologies développées par GTT permettent aux armateurs d'optimiser la performance thermique et la sécurité des cuves à membranes utilisées pour le transport ou le stockage du GNL. En effet, l'efficacité de l'isolation influence le taux d'évaporation du gaz (*boil off gas*), et par conséquent les émissions associées à l'utilisation du système de confinement. À ce titre, la réduction du BOG constitue un des principaux leviers de réduction des émissions de scope 3. Cette réduction du taux d'évaporation constitue une véritable valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs, car combinée à une baisse de la consommation des moteurs, elle permet une réduction significative des coûts d'exploitation des navires. De plus, elle entraîne une diminution très importante des émissions de CO₂ par mètre cube transporté (- 47 % ⁽¹⁾ par rapport à 2011). En fournissant une technologie de plus en plus performante et robuste, GTT réduit donc les pertes énergétiques de ses clients et cette amélioration est rendue possible par un effort d'innovation permanent sur les produits et les technologies proposés.

3.2.4.4 Actions de décarbonation du secteur maritime

Poursuite des activités d'innovation et de recherche et développement

GTT poursuit le développement de systèmes innovants avec notamment :

- la technologie GTT NEXT1, un système innovant de confinement pour le transport et le stockage du GNL qui améliore l'efficacité énergétique et la sécurité des réservoirs grâce à l'utilisation de

deux barrières d'étanchéité métalliques, réduisant ainsi les coûts de transport tout en optimisant les performances. GTT a obtenu deux approbations au mois de juin 2024 pour cette technologie : une Approbation de Conception ⁽²⁾ de la société de classification Bureau Veritas et une Approbation Générale pour Application Navale ⁽³⁾ de la part de Lloyd's Register ;

(1) Réduction des émissions de CO₂ par tonne transportée par rapport à 2 LGNC : 2011 (turbine à vapeur, Mark III, BOR 0,15 %, 145 000 m³, consommation quotidienne 110 tonnes) vs 2022 (MEGI/XDF, Mark III Flex+, BOR 0,07 %, 174 000 m³, consommation quotidienne 70 tonnes).

(2) « Design Approval » (DA) en anglais.

(3) « General Approval for Ship Application » (GASA) en anglais.

- le développement des réservoirs GNL à pression de conception de 1 barg. Développé pour les navires propulsés au GNL, le concept « 1 barg » permet des opérations à une pression effective allant jusqu'à 1 bar, contre un maximum actuel de 0,7 bar. Cela offre des avantages importants pour les armateurs, notamment :
 - un temps de rétention accru : le concept « 1 barg » améliore les performances des cuves de GNL carburant en offrant une plus grande latitude de pression. Cette conception permet de conserver le gaz plus longtemps et d'éviter les pertes inutiles pendant les périodes d'activité réduite. Cette innovation permettra aux navires propulsés au GNL de se conformer aux prochaines réglementations portuaires sur l'alimentation électrique des navires à quai, telles que FuelEU Maritime. Grâce au très faible taux d'évaporation de la technologie Mark III Flex et au temps de rétention accru du design « 1 barg », les armateurs pourront stopper la consommation de GNL et utiliser exclusivement l'électricité à quai ;
- ses travaux sur les carburants alternatifs :
 - une approbation de principe (AiP) a été obtenue en 2024 pour la notation NH3-ready, permettant aux réservoirs d'être convertis pour l'utilisation d'ammoniac (NH3), offrant ainsi une plus grande polyvalence et la possibilité de fonctionner avec un autre carburant lors de la seconde vie des navires,
 - d'autres AiP ont été obtenues portant sur des avancées majeures, parmi elles, trois concernent la technologie Mark III « Multifuel Ready » permettant l'utilisation de l'ammoniac et du méthanol comme carburants alternatifs.

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

Dans le cadre de ses engagements de décarbonation et de la diversification de ses activités, le Groupe a mis en place une stratégie commerciale favorisant les technologies performantes et robustes permettant de réduire les pertes énergétiques de ses clients.

Conformément à sa mission, GTT entend soutenir les acteurs du transport maritime dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES), que ce soit en ligne avec les objectifs de l'Organisation Maritime Internationale ou pour réduire l'impact de la

taxe carbone européenne – entrée en vigueur en 2024 – sur leurs activités. Bien au-delà du marché du transport maritime de gaz cryogénisé, le Groupe travaille ainsi sur de nombreux développements pour accompagner l'ensemble des acteurs de la marine marchande dans leur stratégie de décarbonation. GTT propose notamment une offre de systèmes de confinement dite GNL carburant à destination de l'ensemble de la flotte marchande ainsi qu'une plateforme de services digitaux.

La conversion de la marine marchande au GNL carburant

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

Le système Recyclool™ est à destination des navires équipés de réservoirs GNL carburant, une solution conçue pour reliquéfier l'excès de gaz d'évaporation des navires alimentés au GNL et équipés de moteurs à haute pression. Le système Recyclool™ récupère l'énergie froide du GNL avant qu'il ne soit vaporisé et envoyé au moteur. Ce système, déjà en fonctionnement sur plusieurs navires, est d'une conception simple et permet de réduire de manière significative les émissions de CO₂ de tout type de navire propulsé au GNL. En 2024, GTT, en collaboration avec Nikkiso Clean Energy & Industrial Gases, leader japonais dans la fourniture de pompes cryogéniques, a reçu une commande d'un chantier naval chinois pour équiper dix porte-conteneurs propulsés au GNL avec ce système.

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

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

Comparaison des émissions de deux types de carburant

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

(1) Nettoyeur de fumée.

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

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 de navires. GTT développe des technologies numériques de pointe afin d'optimiser pour ses clients les coûts opérationnels, réduire les consommations et les émissions associées, améliorer la sécurité et parvenir à l'excellence opérationnelle.

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

En 2024, Ascenz Marorka a notamment inauguré son second Centre de Suivi en Temps Réel des Performances des Flottes à Singapour, qui propose notamment la solution avancée d'Optimisation de Voyage (« weather routing »). Alimentée par des modèles de navires basés sur l'intelligence artificielle et des algorithmes de navigation intelligente, cette technologie optimise les routes, améliore l'efficacité énergétique et permet de réduire les émissions de CO₂. En intégrant les facteurs opérationnels, réglementaires et environnementaux, elle garantit une navigation sécurisée dans des conditions maritimes variées tout en maximisant l'efficacité opérationnelle.

Voir section 1.3.2.3 *Projets et axes de développement* pour plus de détails sur les activités digitales du Groupe.

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

GTT initie des échanges avec ses clients directs et indirects autour de la durabilité et la réduction de l'empreinte carbone. Cet engagement s'est notamment manifesté lors du séminaire organisé par GTT à Shanghai en novembre 2024, dont le thème « Débloquer l'industrie de la construction navale GNL et éthane pour une navigation plus verte » a mis en évidence l'importance de l'innovation pour une navigation plus écologique. Lors du séminaire Gastech 2024 à Houston, l'entreprise a également dévoilé des innovations visant à réduire les émissions dans l'industrie maritime, permettant l'utilisation de carburants alternatifs comme l'ammoniac et le méthanol pour les navires à GNL. Enfin, les équipes de GTT ont organisé un séminaire à Tokyo au Japon réunissant plus de 120 acteurs clés de l'industrie maritime japonaise, notamment des armateurs, des chantiers navals, des maisons de commerce et des partenaires technologiques. Le séminaire a mis en lumière les solutions innovantes proposées par le Groupe pour améliorer l'efficacité et la durabilité dans le secteur maritime : la solution GTTNEXT1, le concept de méthanier « Slow steaming » de 200 000 m³, ainsi que des développements dans le domaine des transporteurs d'éthane ultra-larges et des solutions de réservoirs terrestres NH₃.

3.2.5 MÉTRIQUES ET CIBLES

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

Le Groupe s'est doté d'objectifs ambitieux de réduction de ses émissions de GES (scopes 1, 2, 3) afin de participer aux objectifs de réductions des émissions de l'Accord de Paris.

Cibles pour les émissions de scopes 1 et 2

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

Cibles pour les émissions de scope 3

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

Cibles en lien avec la décarbonation du secteur maritime

GTT soutient la transition énergétique en développant des activités compatibles avec une économie bas carbone. Dans le cadre de sa feuille de route, le Groupe s'engage à allouer une part croissante de ses efforts de recherche et d'innovation aux solutions bas-carbone, telles que l'hydrogène, l'ammoniac et la capture de carbone. Dans cette optique, le Groupe a créé un indicateur mesurant le « taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée » avec une

valeur de référence de 19 % en 2022. L'objectif est d'atteindre 28 % de brevets déposés en lien avec des technologies décarbonantes d'ici 2026. Cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de brevets déposés dans l'énergie décarbonée au nombre total de brevets déposés.

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

GTT s'est aussi fixé pour objectif de définir une méthodologie pour quantifier les émissions évitées grâce à l'utilisation de ses technologies afin de mesurer sa contribution à la réduction de l'empreinte carbone de ses clients. Les émissions évitées désignent l'impact positif issu de la comparaison entre l'impact GES d'une solution à un scénario de référence alternatif. Une émission évitée est donc la différence entre les émissions de GES qui se produisent ou se produiront (la « solution ») et les émissions de GES qui se seraient produites sans la solution (celle du scénario de référence).

Afin de garantir la crédibilité de cette approche, une méthodologie rigoureuse est en cours de développement avec un prestataire externe avec pour objectif de publier les émissions évitées en 2026.

En 2024, le groupe GTT a défini une méthodologie en lien avec les cadres de référence proposés par la *World Business Council for Sustainable Development* (« WBCSD ») et la *Net Zero Initiative*. Cette première approche est appliquée à une sélection de technologies et permettra une première quantification des émissions évitées en 2025.

3.2.5.2 Tableau de synthèse des objectifs climatiques

Engagement		Pan de la chaîne de valeur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Sous-objets	Leviers	Actions clés entreprises en 2024	Résultats 2024
Sous-engagement	Indicateur									
RÉDUIRE L'IMPACT CLIMATIQUE DE NOS ACTIVITÉS										
Réduction des émissions scope 1										
	Tonnes de CO ₂ scope 1 émises	Opérations propres	2021	448	- 55 %	2033	Amélioration de l'efficacité énergétique de bâtiments	Rénovation de trois bâtiments sur le site de Beauplan à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, siège de GTT. Ces bâtiments accueillent 70 % des équipes au 31.12.2024	Livraison du bâtiment C du Siège de GTT (fonctions support et Direction générale) comprenant notamment : - le changement d'isolation - le remplacement des luminaires hors zone de direction par des LED - l'installation d'un système de récupération des eaux de pluie - la mise en place de la Gestion Technique Centralisée (GTC)	Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]
							Renouvellement de la flotte automobile en électrique/hybride et bornes électriques	Renouvellement de la flotte automobile en électrique/hybride et bornes électriques	Réévaluation des besoins et des contrats associés	
							Passage progressif au chauffage électrique	Passage progressif au chauffage électrique	Conversion du bâtiment C au chauffage électrique	
Réduction des émissions scope 2 basées sur le marché										
	Tonnes de CO ₂ scope 2 émises	Opérations propres	2021	160	- 55 %	2033	Passage à des contrats de fourniture d'électricité verte	Passage à des contrats de fourniture d'électricité verte	- Renouvellement des contrats d'approvisionnement sous garantie d'origine pour Saint-Rémy, Paris Beaubourg et Paris Montparnasse pour deux ans - Signature d'un contrat d'électricité verte avec chez Elogen en avril 2024	Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]
							Installation de panneaux solaires	Installation de panneaux solaires	Installation de panneaux solaires sur le bâtiment C couvrant jusqu'à 53 % des besoins du bâtiment	
Réduction des émissions scope 3										
	Tonnes de CO ₂ scope 3 émises	Aval	2021	12 568 000	- 33 %	2033		- Poursuite du développement de nouveaux systèmes bas-BOG et de reliqufaction - Arrêt de l'homologation des mousses HFC		Voir section 3.2.5.4 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES [E1-6]
DÉCARBONER LE SECTEUR MARITIME										
Se doter d'une méthodologie robuste d'évaluation de notre contribution à la décarbonation de nos clients (émissions évitées)										
	Construction d'une méthodologie pour quantifier les émissions évitées		2022	n/a	Publication émissions évitées	2026			Construction d'une méthodologie avec un prestataire externe	Voir section 3.7 Information additionnelles
Contribuer à un monde bas carbone										
	Taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée		2022	19 %	28 %	2026			Poursuite du dépôt de brevets portant sur les carburants alternatifs et la capture de carbone	29 % Voir section 3.2.5.1 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci [E1-4]

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

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

Évolution des consommations d'électricité

En 2024, le groupe GTT a comptabilisé une consommation totale d'électricité de 4 306 MWh, en hausse de + 16 % par rapport à 2023 en raison de l'occupation sur une année complète des bureaux de Paris Montparnasse (ouverts en septembre 2023) et de l'acquisition de locaux de recherche et développement à Buc, près de Saint-Rémy-lès-Chevreuse au troisième trimestre 2024.

La signature de nouveaux contrats d'approvisionnement en électricité verte a permis à GTT de couvrir ses besoins en électricité à hauteur de 89 %, contre 70 % en 2023.

	Unité	2023	2024
Consommation totale d'électricité	MWH	3 729	4 306
Dont électricité d'origine renouvelable	MWH	2 609	3 848
Part couverte par des instruments contractuels utilisés pour l'achat d'énergie groupée avec des attributs de production	%	70,0 %	89,4 %

Consommations d'énergies fossiles

En 2024, la comptabilisation sur une année entière de nouveaux véhicules de fonction a conduit à une augmentation de + 40 % de litres de carburants. Un groupe électrogène fonctionnant au fioul permet d'assurer la stabilité de l'approvisionnement en électricité du siège. Sa consommation a augmenté de + 14 % en 2024. Les consommations de gaz naturel ont diminué de - 13 % en 2024 en raison de la non-utilisation des bâtiments en travaux sur le site de Beaulieu.

Au global, les consommations d'énergie de GTT issues de sources fossile représentaient 34 % du total de ses consommations de l'année 2024, contre 45 % en 2023. Cette diminution s'explique notamment par les travaux de rénovation des bâtiments ayant entraîné la réduction des consommations de gaz naturel.

Consommations d'énergies bas carbone et renouvelable

La mise en place de contrats d'approvisionnement en électricité renouvelable sur un périmètre étendu en 2024 explique la hausse de + 48 % d'énergie renouvelable. Les consommations provenant de sources nucléaires sont issues du mix résiduel français.

Ces actions ont permis de limiter l'empreinte carbone du volume total d'énergie consommé en 2024, en hausse de + 21 %.

Consommation d'énergie et mix énergétique

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

Consommation d'énergie et mix énergétique	Unité	2023	2024	Variation
(1) Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon	MWh	0	0	-
(2) Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers	MWh	104,45	146,47	+ 40,2 %
(3) Consommation de combustible provenant du gaz naturel	MWh	1 951,43	1 689,25	- 13,4 %
(4) Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles	MWh	0	0	-
(5) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	MWh	111,35	111,34	-
(6) Consommation totale d'énergie fossile (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 1 à 5)	MWh	2 167,22	1 947,06	- 10,2 %
<i>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie</i>	%	45 %	34 %	
(7) Consommation provenant de sources nucléaires	MWh	1 051,00	394,56	- 62,5 %
<i>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	%	22 %	7 %	-
(8) Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.)	MWh	0	0	-
(9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	2 608,94	3 847,69	+ 47,5 %
(10) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	0	0	-
(11) Consommation totale d'énergie renouvelable (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	MWh	2 608,94	3 847,69	+ 47,5 %
<i>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</i>	%	55 %	66 %	-
CONSUMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (EN MWH) (CALCULÉE COMME LA SOMME DES LIGNES 6 ET 11)	MWH	4 776,17	5 794,76	+ 21,3 %

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

Méthodologie

La norme utilisée par l'entreprise pour calculer son empreinte carbone est le Protocole des GES. Cette norme est la norme de comptabilisation des gaz à effet de serre la plus largement utilisée.

GTT travaille continuellement à l'amélioration du calcul de ses émissions en réévaluant la criticité des postes d'émissions et en affinant les calculs de ses postes d'émissions les plus importants.

En 2024, le Groupe a renforcé sa collecte de données physiques préalable au calcul des émissions de GES et actualisé les facteurs d'émissions appliqués aux consommations d'électricité fondées sur le marché.

Année de référence

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

Périmètre

Pour les années 2021 à 2024, les émissions sont calculées à périmètre constant, selon la méthodologie de contrôle opérationnel prévue au protocole des GES.

Émissions directes et indirectes : scopes 1 et 2

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

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

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

- pour les carburants : type de carburants et quantité annuelle consommée en litres.

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

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

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

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

Les facteurs d'émission utilisés proviennent de la Base Carbone de l'Agence de la transition écologique (Ademe) de Defra UK et de l'Agence américaine pour l'environnement (Eco Invent).

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

Autres émissions indirectes : scope 3

Le tableau suivant présente l'application du protocole des GES à GTT, par catégorie jugée pertinente d'après l'inventaire initial réalisé par le Groupe. Les postes dont la criticité est jugée faible ne font pas l'objet d'un suivi annuel tandis que les postes d'émissions de criticité moyenne sont calculés annuellement sur la base d'estimations issues de l'inventaire carbone initial réalisé par le Groupe. Les émissions biogéniques de scope 3 sont négligeables pour le groupe GTT et n'ont donc pas été incluses dans cette analyse. Les postes d'émissions ayant la plus forte criticité sont eux calculés chaque année sur la base de données physiques actualisées et publiés dans le Document d'enregistrement universel. GTT utilise principalement des données secondaires pour le calcul de ses émissions de scope 3, comme les profils de navigation et leur évolution sur la durée de vie des navires. GTT définit pour chaque système de confinement un profil d'émission basé sur les matériaux utilisés, la capacité de transport et le profil opérationnel du navire.

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

Définition des cibles de réduction

Les objectifs de réduction des scopes 1 et 2 ont été définis avec pour objectif de contribuer à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. L'analyse complète des émissions de gaz à effet de serre du cycle de vie de ses produits et de ses technologies (scope 3) conduite en 2023 a permis à GTT de définir les postes d'émissions significatifs et de fixer une cible de réduction sur un périmètre restreint défini par le SBTi représentant 87 % de ses émissions de scope 3 (catégories 1 et 11).

Un horizon de temps à 10 ans a été adopté pour tenir compte du temps nécessaire pour influencer la chaîne de valeur. L'objectif est calculé sur les navires livrés dans l'année, commandés trois à quatre ans avant pour tenir compte des délais de construction annoncés par les chantiers navals. La trajectoire *Well Below 2°C* choisie pour la cible de scope 3 correspond à une baisse de - 33 % des émissions sur une période de 10 ans et permet d'intégrer la dynamique de marché de GTT.

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

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

	Données rétrospectives				Jalons et années cibles			
	Année de référence 2021	2022	2023	2024	% 2024/ 2023	2033	2050	Cible annuelle %/ Année de référence
ÉMISSIONS DE GES DU SCOPE 1								
Émissions brutes de GES du scope 1 (tCO₂eq)	448	463,9	367,2	322,9	- 12 %	203,4		- 28 %
Pourcentage d'émissions de GES du scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	-	--
ÉMISSIONS DE GES DU SCOPE 2								
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ eq)	160,0	155,0	203,4	119,6	- 41 %	72,6		- 73 %
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ eq)	N/A	N/A	79,1	42,6	- 46 %	-	-	-
ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DU SCOPE 3								
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO₂eq)	14 427 893,00	7 415 964,00	8 347 027,0	13 456 569,0	+ 61 %	-	-	-
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO₂eq)_restreint WB 2 Degrees	12 568 359,0	6 421 184,0	7 190 958,0	11 244 661,6	+ 56 %	8 483 642,3		- 11 %
(1) Biens et services achetés	2 841 239,00	1 835 264,00	2 171 558,00	3 455 381,61	+ 59 %	-		-
(10) Transformation des produits vendus	1 720 514,00	909 656,00	1 048 125,00	2 010 752,96	+ 92 %	-	-	-
(11) Utilisation des produits vendus	9 727 120,00	4 585 920,00	5 019 400,00	7 789 280,00	+ 55 %	-	-	-
(12) Traitement en fin de vie des produits vendus	139 020,00	85 124,00	107 944,00	201 154,41	+ 86 %	-	-	-
ÉMISSIONS TOTALES DE GES								
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO₂eq)	14 428 501,0	7 416 582,9	8 347 597,6	13 457 011,4	+ 61,2 %	-	-	- 7 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (tCO₂eq)	14 428 501,0	7 416 582,9	8 347 473,2	13 456 934,4	+ 61,2 %	8 483 918,3	-	- 7 %

En 2024, les émissions de GTT ont augmenté de + 61 % en valeur absolue en raison de l'augmentation des livraisons de navires.

Les émissions de scope 1 et de scope 2 ont diminué en raison de la baisse de la consommation de gaz sur le site de Beauplan et de la signature de nouveaux contrats d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable pour GTT SA et la filiale Elogen.

L'empreinte carbone de GTT est essentiellement constituée des émissions indirectes de scope 3, qui représentent 99 % du total des émissions. La performance de Scope 3 de GTT est étroitement liée au nombre de livraisons de navires durant l'exercice. En 2022 et en 2023, ce sont respectivement 28 et 33 méthaniers qui ont été livrés, contre 62 en 2024, soit une augmentation de + 88 % des livraisons.

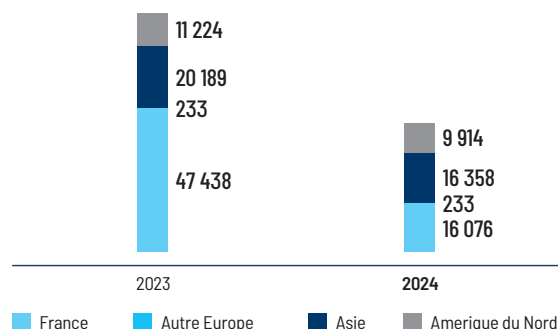
Rapportées au nombre de méthaniers livrés, les émissions moyennes de scope 3 par unité affichent une diminution de - 14 % en 2024, contre - 4 % en 2023.

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

Les émissions directes de scope 1 correspondent à des consommations associées aux activités de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse : elles sont donc toutes localisées en France.

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

Ventilation des émissions de scope 2 market based par région (en tCOeq)



Ventilation des émissions de scope 2 market based par activité (en tCOeq)

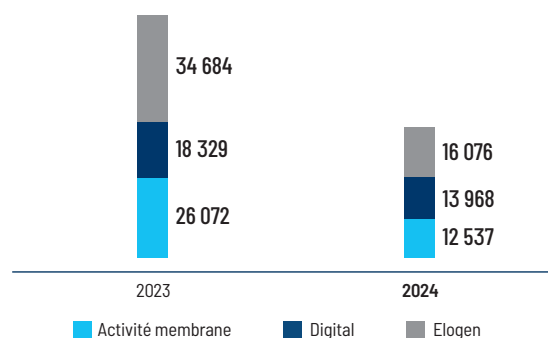


Tableau présentant l'intensité des GES par chiffre d'affaires net

La note 4 *Résultat opérationnel* au chapitre 5 *Commentaires sur l'exercice et états financiers* présente le chiffre d'affaires net du Groupe pris en compte dans le calcul de l'intensité des émissions de GES.

Intensité des GES par chiffre d'affaires net	Données comparatives	2024	% 2024/2023
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (en $\text{teqCO}_2/\text{milliers d'euros}$)	19,5	21,0	+ 7,5 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par chiffre d'affaires net (en $\text{teqCO}_2/\text{milliers d'euros}$)	19,5	21,0	+ 7,5 %

3.3 TAXONOMIE EUROPÉENNE

3.3.1 CONTEXTE

3.3.1.1 Cadre réglementaire

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

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

La taxonomie classe les activités économiques en trois catégories :

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

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

3.3.2 ACTIVITÉS ÉLIGIBLES ET ALIGNÉES DE GTT

3.3.2.1 Activités éligibles

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

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

3.3.2.2 Analyse des activités éligibles

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

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

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

Activité 3.2 – Elogen

Analyse du critère de contribution substantielle

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

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

En rapportant cet impact à une production type d'hydrogène sur la durée de vie de l'équipement, les émissions liées à la fabrication représentent environ 0,1 à 0,16 CO₂e/th₂, selon la durée de vie effective de l'électrolyseur (10 à 15 ans) et un facteur de charge optimisé. Ces calculs reposent sur des estimations définies par des experts internes du Groupe.

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

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

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

Adaptation au changement climatique

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

Le détail de l'analyse est disponible à la section 2.2.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique et analyse de résilience climatique du rapport de durabilité*.

Ressource en eau

La politique HSE d'Elogen s'engage à minimiser l'utilisation des ressources naturelles nécessaires à la fabrication des électrolyseurs. En 2023, Elogen a réalisé une évaluation des incidences sur l'environnement pour sa méga-usine. Cette dernière n'a pas identifié l'eau comme un problème environnemental important ni identifié de risque de dégradation de l'environnement lié à la qualité de l'eau, ou de stress hydrique.

Économie circulaire

Concernant la gestion de ses déchets et de ses processus de recyclage, Elogen s'est engagée avec PAPREC, un leader dans le domaine du recyclage et de la gestion des déchets, pour son futur site de production.

Prévention des pollutions

Les électrolyseurs d'Elogen ne contiennent pas de substances ou produits mentionnés dans l'annexe relative à la prévention de la pollution de l'acte délégué. D'une manière générale, le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets, tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

Biodiversité

L'évaluation des incidences sur l'environnement réalisé par Elogen pour sa méga-usine n'a pas identifié de problème majeur nécessitant des mesures immédiates d'atténuation ou de compensation.

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

Résultat

L'activité 3.2 est jugée conforme aux critères techniques, validant ainsi l'alignement du chiffre d'affaires, des CAPEX et des OPEX associés.

Activité 3.3 – GNL carburant

Analyse du critère de contribution substantielle

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

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

En 2024, pour évaluer la conformité des navires à ce critère, GTT a appliqué une méthodologie rigoureuse, reposant sur la sélection d'un navire représentatif pour chaque série de navires LFS en service. Les analyses menées sur ces échantillons ont confirmé que les navires concernés affichent des performances nettement supérieures aux exigences, avec une réduction de l'EEDI de plus de 10 % par rapport au seuil réglementaire.

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

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

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

Adaptation au changement climatique

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

Le détail de l'analyse est disponible à la section 2.2.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique et analyse de résilience climatique* du rapport de durabilité.

Ressource en eau

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

Économie circulaire

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

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

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

Prévention des pollutions

Les solutions GNL carburant conçues par GTT ne contiennent pas de substances ou produits mentionnés dans l'annexe relative à la prévention de la pollution de l'acte délégué. D'une manière générale, le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets, tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

Biodiversité

GTT conçoit mais ne fabrique pas les solutions vendues à ses clients.

Comme indiqué à la section 1.4.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels* du rapport de durabilité, les enjeux de ressource en eau, d'économie circulaire, de pollution et de biodiversité n'ont pas été définis comme étant matériels dans l'évaluation de double matérialité.

Résultat

L'activité 3.3 est jugée conforme aux critères techniques.

En 2024, les revenus issus de l'activité de GNL carburant ont augmenté de + 5 %. Les CapEx ont également progressé sur un an et, à fin 2024, 3 % des investissements de cette activité sont considérés comme alignés. Ces évolutions s'expliquent par une hausse des commandes et la reconnaissance du chiffre d'affaires associé.

Voir note 20.1 de la section 5.1.5 *Notes annexes aux états financiers consolidés*.

Activité 7.3 – Performance énergétique

Analyse du critère de contribution substantielle

En 2024, le Groupe a réalisé des travaux de rénovation énergétique sur son siège social afin d'améliorer son efficacité énergétique et de réduire ses émissions de scope 1.

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

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

Adaptation au changement climatique

Comme pour les autres activités, GTT s'est assuré du respect des critères du DNSH générique en matière d'adaptation au changement climatique. L'analyse d'exposition aux risques physiques, prenant en compte les aléas aigus et chroniques définis par la Commission européenne, est détaillée à la section 2.2.1 *Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique et analyse de résilience climatique* du rapport de durabilité.

Prévention des pollutions

Les composants et matériaux de construction utilisés respectent les critères établis à l'annexe C de l'acte délégué.

Résultat

L'activité 7.3 est jugée conforme aux critères techniques. En 2024, les dépenses associées à l'activité 7.3 représentaient 11 % du total des investissements décrits à la note 20.3 de la section 5.1.5 *Notes annexes aux états financiers consolidés* du DEU.

Activité 8.2 – Services digitaux

Analyse du critère de contribution substantielle

Les solutions digitales d'Ascenz Marorka, notamment l'optimisation des itinéraires maritimes (*Weather Routing*), contribuent à la réduction de la consommation de carburant et, par conséquent, des émissions de gaz à effet de serre (GES). En fournissant aux armateurs et aux équipages des recommandations basées sur des analyses avancées, ces outils favorisent une navigation plus efficace et durable.

Des solutions alternatives de routage maritime existent sur le marché. Toutefois, en l'absence de données normalisées sur leur performance environnementale, Ascenz Marorka ne peut pas établir une comparaison chiffrée des économies de GES sur l'ensemble du cycle de vie. De ce fait, la démonstration d'une réduction des GES *via* des évaluations normatives (ISO 14067, ISO 14064-2) ne peut être pleinement réalisée. Néanmoins, les gains d'efficacité énergétique sont clairement mesurables par les utilisateurs de la solution Ascenz Marorka. Les simulations internes indiquent que l'optimisation des routes peut permettre jusqu'à 10 % d'économies de carburant par trajet, entraînant une réduction proportionnelle des émissions de GES ⁽¹⁾. Cette approche permet de pallier à l'absence de données de marché, et de justifier la contribution d'Ascenz Marorka à la décarbonation du secteur maritime.

Résultat

Malgré des avancées significatives dans le domaine des services digitaux et des bénéfices environnementaux démontrés, le Groupe ne peut démontrer pleinement son alignement à l'activité 8.2 en raison de l'absence de données comparatives et de méthodologies standardisées. Pour cette raison, GTT a choisi de classer cette activité comme éligible, mais non alignée.

3.3.2.3 Méthodologie

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

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

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

En 2024, le Groupe a enregistré un chiffre d'affaires éligible de 2,4 % et les investissements CapEx et OpEx ont connu des hausses significatives sur un an. Voir note 20.3 de la section 5.1.5 *Notes annexes aux états financiers consolidés*.

Ces résultats reflètent à la fois l'essor du marché des solutions digitales et les ambitions stratégiques du Groupe dans ce domaine, confirmant ainsi sa volonté stratégique d'accompagner la transformation numérique et la décarbonation du secteur maritime.

Activité 9.1 – Recherche, développement et innovation

Au 31 décembre 2024, plusieurs projets d'innovation et de R&D du groupe GTT dédiés à la réduction des émissions de GES ont atteint le stade TRL6, et peuvent donc être considérés comme éligibles.

Analyse du critère de contribution substantielle

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

Résultat

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

2. Évaluation des activités éligibles à la taxonomie

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

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

(1) *Voyage Optimisation - Ascenz Marorka.*

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

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

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

Dans sa charte éthique, applicable à GTT et à toutes ses filiales, le Groupe s'engage explicitement à respecter les droits de l'Homme, à prévenir et à combattre la corruption (souligné par la certification ISO 37001 du Groupe depuis 2018), à respecter les lois et règlements

en matière de concurrence et à respecter la réglementation fiscale dans tous les pays où GTT opère. De plus, en 2023, le Groupe a rejoint le Pacte mondial des Nations unies, s'engageant ainsi à promouvoir les « Dix Principes » relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, et à mettre en œuvre les 17 objectifs de développement durable (ODD) dans ses politiques environnementales, sociales et de gouvernance.

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

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

Exigences	Correspondances GTT
Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	Dans le cadre de sa politique Gouvernance, GTT dispose de documents régissant sa conduite des affaires. Ces documents listés ci-dessous sont décrits à la section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise</i> de ce présent chapitre : • Code de conduite • Charte éthique • Procédures internes portant sur l'Éthique & Conformité • Procédure sur la prévention des conflits d'intérêts • Procédure de recueil et traitement des signalements
Condamnation en matière de droits de l'Homme	En 2024, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de droits de l'homme.
Procédures anticorruption	Le Groupe a instauré une procédure de recueil et traitement des signalements, décrite à la section 3.5.3 <i>Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise</i> de ce présent chapitre.
Condamnation pour faits de corruption	En 2024, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de corruption.
Gouvernance fiscale	Le Groupe n'a pas instauré de procédure concernant la gouvernance fiscale.
Sanctions fiscales	En 2024, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de sanctions fiscales.
Procédure de concurrence ouverte	Le Groupe n'a pas instauré de procédure concernant la concurrence libre.
Condamnation de la libre concurrence	En 2024, le Groupe n'a pas fait l'objet de condamnation en matière de libre concurrence.

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

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

KPI Chiffre d'affaires

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

KPI CapEx

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

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

Les CapEx figurent dans la rubrique « Acquisitions d'immobilisations » du tableau des flux de trésorerie (section 5.1.3).

KPI OpEx

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

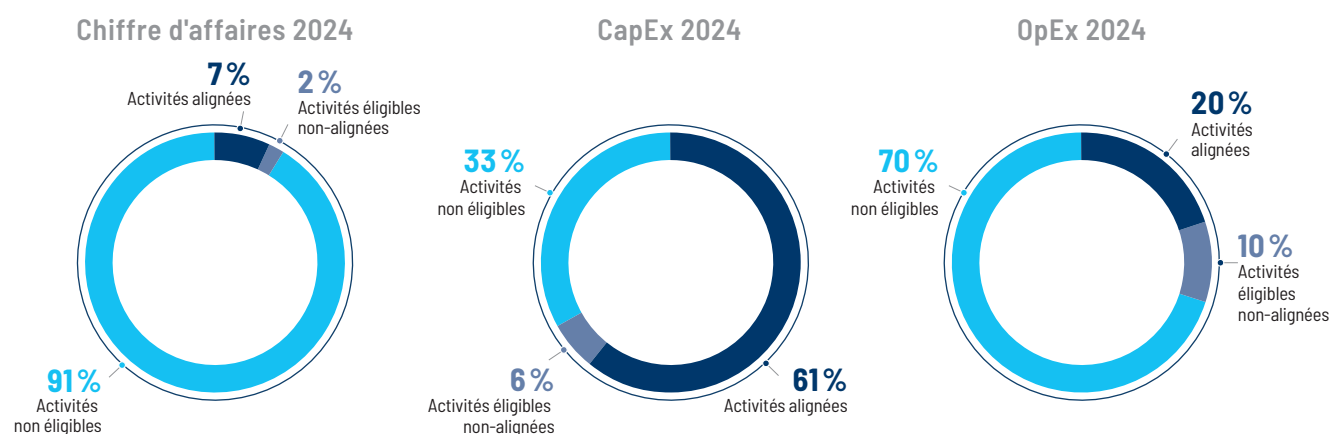
Les OpEx couvrent les coûts directs non capitalisés liés à l'entretien quotidien des actifs immobiliers, des installations et des équipements par l'entreprise ou par des tiers à qui les activités sont externalisées, nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs. Ces OpEx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

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

3.3.2.4 Indicateurs

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

	Chiffre d'affaires 2024	CapEx 2024	OpEx 2024
Activités éligibles	9 %	67 %	30 %
dont activités alignées	7 %	61 %	20 %
Activités non éligibles	91 %	33 %	70 %



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

Part du chiffre d'affaires issue de produits ou de services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2024

Exercice financier 2024			Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important									
	Code(s)	Chiffre d'affaires (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée (A.1.) ou éligible (A2) 2023 (18)	Catégorie habilitante ("enabling") (19)	Catégorie transitoire ("transitioning") (20)
Activités économiques		milliers d'euros	%	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T

A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

A.1. Activités alignées sur la Taxonomie

Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	11 363	1,8 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	O	2,4 %	E	
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	30 895	4,8 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	O	O	O	O	O	O	O	3,8 %	E	
Chiffre d'affaires des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		42 258	6,6 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O	6,1 %		
dont activités habilitantes		42 258	6,6 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	O	O	O	O	O	O	O	6,1 %	E	
dont activités transitoires		0	0,0 %	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

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

Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	15 591	2,4 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,2 %		
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	0,00	0,0 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2.)		15 591	2,4 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								2,2 %		
Total A (A.1+A.2)		57 849	9,0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								8,3 %		

B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE

Chiffres d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie (B)		583 538	91,0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		641 387	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N : Non

N/EL : Non éligible

E : Enabling (habilitante)

Part du chiffre d'affaires issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2024

Part du Chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total		
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	7 %	9 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Part des dépenses CapEx issue des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2024

Exercice financier 2024				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important										
Activités économiques	Code(s)	CapEx (3)	Part des CAPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part du CAPEX alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) 2023 (18)	Catégorie habilitante ("enabling") (19)	Catégorie transitoire ("transitioning") (20)	
	milliers d' euros	%	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T	
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																				
A.1. Activités alignées sur la Taxonomie																				
Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	28 700	47 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	44,2 %	E		
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	1 727	3 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	2,6 %	E		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	6 977	11 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	-	E		
CAPEX des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		37 404	61 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		O	O	O	O	O	O	46,7 %			
dont activités habilitantes		37 404	61 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		O	O	O	O	O	O	46,7 %	E		
dont activités transitoires		0	0,0 %	0 %	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-			
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées																				
Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	3 300	5 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,3 %			
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	665	1 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,4 %			
CAPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2)		3 965	6 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								3,7 %			
Total A (A.1+A.2)		41 368	67 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								50,4 %			
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES																				
CAPEX des activités non-éligibles		20 330	33 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL		61 698	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N : Non

N/EL : Non éligible

E : Enabling (habilitante)

Part des CapEx issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2024

	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Alignée sur la taxonomie par objectif	Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	61 %	67 %
CCA	0 %	0 %
WTR	0 %	0 %
CE	0 %	0 %
PPC	0 %	0 %
BIO	0 %	0 %

Part des OpEx concernant des produits ou services associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie – Informations pour l'année 2024

Exercice financier 2024				Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important									
Activités économiques	Code(s)	OpEx (3)	Part des OPEX (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Ressources aquatiques et marines (7)	Economie circulaire (8)	Pollution (9)	Biodiversité et écosystèmes (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Ressources aquatiques et marines (13)	Economie circulaire (14)	Pollution (15)	Biodiversité et écosystèmes (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignée (A.1.) ou - éligible (A.2.) 2023 (18)	Catégorie habilitante ("enabling") (19)	Catégorie transitoire ("transitioning") (20)
	milliers d'euros	%	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O;N; N/EL	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	%	E	T
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
A.1. Activités alignées sur la Taxonomie																			
Fabrication d'équipements pour la production et l'utilisation d'hydrogène	CCM 3.2	44 660	18 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	15,0 %	E	
Fabrication de technologies bas-carbone pour les transports	CCM 3.3	5 415	2 %	O	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		O	O	O	O	O	O	2,9 %	E	
OPEX des activités alignées sur la Taxonomie (A.1)		50 075	20 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		O	O	O	O	O	O	18 %		
dont activités habilitantes		50 075	20 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %		O	O	O	O	O	O	18 %	E	
dont activités transitoires		0	0,0 %	0 %	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-		
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées																			
Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES	CCM 8.2	22 870	9 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,4 %		
Recherche, développement et innovation destinés à réduire, éviter ou supprimer les émissions de GES	CCM 9.1	1 769	1 %	N	N	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,0 %		
OPEX des activités éligibles à la Taxonomie mais non alignées (A.2)		24 639	10 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								6,3 %		
Total A (A.1+A.2)		74 714	30 %	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								24,3 %		
B. ACTIVITÉS NON-ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
OPEX des activités non-éligibles à la Taxonomie		172 567	70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		247 280	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

CCM : Climate Change Mitigation (atténuation du changement climatique)

O : Oui

N : Non

N/EL : Non éligible

E : Enabling (habilitant)

Part des OpEx issue d'activités économiques éligibles et/ou alignées sur la taxonomie par objectif environnemental – Informations pour l'année 2024

Part des OpEx/Total des OpEx			
	Alignée sur la taxonomie par objectif		Éligible à la taxonomie par objectif
CCM	20 %		30 %
CCA	0 %		0 %
WTR	0 %		0 %
CE	0 %		0 %
PPC	0 %		0 %
BIO	0 %		0 %

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

3.4 PERSONNEL DE L'ENTREPRISE [ESRS S1]

3.4.1 STRATÉGIE

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

En 2024, GTT a poursuivi et renforcé ses efforts pour intégrer les droits, intérêts et points de vue des salariés dans sa stratégie et son modèle économique. Le dialogue social reste un levier central pour garantir une participation active des salariés aux processus décisionnels et pour aligner les priorités du Groupe avec celles de ses parties prenantes internes.

Organisation du dialogue social

En 2024, 91 % des effectifs de GTT étaient couverts par une institution représentative du personnel ou un syndicat. Cette couverture garantit non seulement le respect des droits fondamentaux, mais aussi une représentativité forte permettant d'assurer la libre expression des préoccupations des salariés.

En 2024, le Comité social et économique (CSE) de GTT SA a poursuivi son rôle stratégique avec ses 12 membres titulaires et a été rejoint par sept nouveaux représentants du personnel de la filiale Elogen, renforçant ainsi les mécanismes de représentation et d'écoute dans cette entité.

Dans les entités du Groupe de moins de 50 salariés, les réclamations relatives aux conditions de travail et à l'application des réglementations sociales ont été également traitées par le biais d'échanges entre les salariés et leurs employeurs. Dans les structures de taille plus importante, les salariés ont participé activement aux discussions sur l'organisation du travail, la gestion économique et les projets stratégiques, contribuant à la réflexion sur l'évolution à moyen et long terme du Groupe.

Dans le cadre de sa politique de dialogue social, GTT met en place des moyens de communication accessibles et transparents afin d'informer efficacement ses collaborateurs. Les accords signés sont ainsi mis à disposition sur l'Intranet et affichés dans des espaces stratégiques de l'entreprise, tels que les tisaneries ou autres lieux de passage, garantissant ainsi une diffusion claire et visible des engagements pris. De plus, un affichage en entreprise est régulièrement mis à jour afin de favoriser l'accès à l'information et de renforcer le lien entre la Direction et les collaborateurs.

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

Comme précisé à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* de ce présent rapport, GTT a identifié plusieurs impacts, risques et opportunités (IRO) en lien avec son personnel.

GTT reconnaît que les IRO matériels identifiés sur son personnel influencent directement son modèle économique et sa stratégie. Les interactions du Groupe avec ses effectifs, présentés à la section 3.1.4.1 *Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels [IRO-1]* de ce chapitre, lui permettent d'ajuster ses priorités tout en renforçant sa résilience et son engagement envers ses collaborateurs.

En 2024, le Groupe a effectué son analyse de double matérialité, pour lequel il a consulté ses parties prenantes internes afin de recenser les impacts, risques et opportunités en lien avec ses salariés. Cette analyse a permis l'identification d'actions décrites à la section 3.4.2.1 *Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise [S1-1]* de ce présent rapport.

Renforcement des engagements sociaux

En 2024, l'accord dérogatoire sur la participation à durée indéterminée et l'accord triennal (2023-2025) sur l'intéressement ont été pleinement mis en œuvre. Ces accords ont permis d'améliorer la politique de rémunération, renforçant ainsi l'attractivité et l'engagement des salariés.

Intégration des droits et attentes des salariés dans la stratégie

En 2024, GTT a continué d'intégrer activement les droits et attentes des salariés dans ses décisions stratégiques, en tenant compte de leurs préoccupations, notamment au moyen d'une enquête d'engagement conduite au mois de novembre et de sessions d'échange avec la Direction générale.

Ces interactions ont permis d'éclairer la stratégie et le modèle économique de GTT, garantissant une prise en compte effective des droits humains et des intérêts des salariés.

Contribution à la stratégie et au modèle économique

Grâce à un dialogue social régulier, GTT peut aligner ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux. En 2024, les sujets relatifs à la santé et sécurité, aux formations, aux projets stratégiques du Groupe (M&A), aux évaluations de performance individuelles, aux programmes de rénovation des bâtiments, aux risques psychosociaux, aux enquêtes d'engagement ont notamment fait l'objet d'échanges entre les représentants du personnel et la Direction.

Le périmètre des impacts, risques et opportunités de GTT inclut l'ensemble de ses collaborateurs directement concernés par ses activités. Cela englobe les salariés de GTT ainsi que les travailleurs non salariés actifs dans ses opérations en propre ou sa chaîne de valeur, qu'ils soient indépendants ou employés par des tiers : salariés GTT détachés sur les chantiers navals, intérimaires et indépendants sollicités pour des prestations intellectuelles.

Les IRO matériels identifiés incluent :

- les activités propres de GTT, ses produits et services, et ses relations commerciales ;
- les cas ponctuels liés à des incidents ou des événements spécifiques ;
- des circonstances liées à des zones géographiques sensibles.

En synthèse, les 12 impacts, risques et opportunités identifiés par GTT sont :

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

3.4.2 GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

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

La section ci-dessous décrit l'ensemble des politiques, actions et objectifs en lien avec les enjeux sociaux identifiés comme étant matériels.

Les politiques des ressources humaines de GTT reposent sur un ensemble de directives et de pratiques garantissant une gestion du personnel en ligne avec la stratégie et l'ambition de l'entreprise. GTT adapte ses politiques aux réglementations en vigueur dans chacun de ses pays d'implantation. Afin de garantir des pratiques sociales responsables et de favoriser le bien-être au sein de l'entreprise, GTT s'appuie sur cinq politiques fondamentales applicables à l'ensemble de son personnel telles que la politique Développement des Compétences, la Politique Diversité et Inclusion, la politique Dialogue Social, la politique Conditions de Travail et la politique Santé et Sécurité. La mise en place de ces politiques est assurée et pilotée par le Directeur des ressources humaines du Groupe.

Afin de mener à bien ces politiques, le Groupe s'est fixé des objectifs pour assurer leurs progrès. En effet, dans le cadre de sa feuille de route RSE 2024-2026, GTT a défini des objectifs sociaux visant à gérer ses impacts, risques et opportunités matériels en lien avec son personnel. Ces objectifs couvrent plusieurs enjeux matériels, notamment le développement des compétences, la promotion des talents, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et la sécurité au travail.

GTT a défini ses objectifs sociaux grâce au dialogue établi avec ses collaborateurs et leurs représentants, présenté à la section 3.4.1 *Stratégie*. Ainsi, ces échanges ont permis :

- d'identifier les enjeux prioritaires en matière de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de bien-être au sein du Groupe ;
- de fixer des objectifs clairs et mesurables, alignés avec la stratégie globale de l'entreprise ;
- de suivre les performances au travers d'indicateurs définis et d'un reporting régulier ;
- d'ajuster les actions et les cibles en fonction des retours des collaborateurs et de l'évolution des réglementations ou des bonnes pratiques sectorielles.

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

Les indicateurs sociaux du Groupe et les progrès réalisés en 2024 sont présentés dans les parties ci-dessous.

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

3.4.2.1.1 Dialogue social

Politique relative au dialogue social

GTT dialogue activement avec ses collaborateurs à travers divers canaux de communication, comme décrit dans la section 3.4.1.1 *Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]*, afin d'assurer un échange régulier et transparent. Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au CSE s'inscrit dans une démarche constructive et ouverte, que ce soit lors de consultations régulières ou obligatoires ou lors de négociations sur des points particuliers.

Ce dialogue a notamment pour objectif de promouvoir l'emploi décent et la protection sociale, et de permettre à la Direction de prendre connaissance des attentes de ses collaborateurs, qui sont considérés comme les premières parties prenantes de l'entreprise. GTT veille à faciliter la communication et l'organisation de réunions avec les représentants des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel. Le Groupe implique ses représentants à la mise en œuvre de ses initiatives majeures, telles que celles liées à la santé et sécurité au travail, au développement durable, à la mixité professionnelle et à la politique en faveur des personnes en situation de handicap, garantissant ainsi une prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux à tous les niveaux de l'organisation.

Actions

En 2024, le Comité social et économique s'est réuni 20 fois. En complément des instances réglementaires, la direction des ressources humaines a initié la création d'un Comité santé au travail auquel sont intégrés les représentants du personnel afin de favoriser des échanges réguliers sur les conditions de travail des collaborateurs. Le Comité santé au travail a notamment travaillé sur le questionnaire soumis aux équipes dans le cadre du diagnostic dédié aux Risques psychosociaux au mois d'octobre 2024. La réalisation de l'enquête d'engagement au mois de novembre 2024 contribue également au dialogue social.

Objectifs

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

GTT réalise une enquête d'engagement tous les deux ans. L'enquête d'engagement de GTT réalisée en 2024 a été soumise aux effectifs de GTT comprenant les CDI, CDD et alternants, avec minimum 6 mois d'ancienneté. Pour assurer la comparabilité des résultats de cette deuxième enquête réalisée sur le périmètre Groupe, le questionnaire était identique à celui de 2022 : 78 questions réparties en 13 sections, 11 thématiques. Le taux de participation de 71 % vs 76 % en 2022 s'explique en partie par le volume important de sollicitations envoyées aux équipes à cette période de l'année, et la diffusion rapprochée de l'enquête d'engagement quelques semaines après celle portant spécifiquement sur les risques psychosociaux.

Le taux de satisfaction relatif à l'équilibre vie privée / vie professionnelle est apprécié sur la moyenne des réponses positives obtenues à des questions intégrées au questionnaire soumis aux collaborateurs, et portant à des sujets liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

3.4.2.1.2 Développement des compétences des collaborateurs

Politique relative au développement des compétences

GTT accorde une grande importance à la gestion de carrière de ses collaborateurs afin de développer leurs compétences et de leur proposer des parcours en phase avec leurs aspirations et les besoins de l'entreprise. Le Groupe propose une offre de formation ciblée, permettant aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Dans cette dynamique, GTT cherche à identifier et à développer les talents en collaboration avec les managers et l'équipe Talent, afin de favoriser les évolutions internes et la mobilité au sein de l'organisation. L'investissement dans la formation s'inscrit dans la stratégie globale du Groupe, en répondant à la fois aux besoins individuels et collectifs. En parallèle, GTT met en place une gestion adaptée des effectifs et un accompagnement individualisé, garantissant ainsi un soutien personnalisé à chaque collaborateur dans son développement professionnel.

Afin de prendre en compte les intérêts des salariés dans l'élaboration de sa politique, GTT met en place un dialogue structuré à travers des *People Reviews* et des *Career Talks*, permettant aux collaborateurs d'échanger directement avec leurs managers et les *talent managers* sur leurs aspirations professionnelles, leur développement de carrière et leurs attentes. Ces échanges réguliers favorisent une compréhension mutuelle des besoins individuels et des objectifs de l'entreprise, contribuant ainsi à l'élaboration de parcours professionnels adaptés. Une politique de mobilité internationale a été déployée en septembre 2023 pour harmoniser les pratiques au sein du Groupe, en restant compétitif vis-à-vis du marché. Elle concernait près de 117 expatriés à fin décembre 2024.

Objectifs

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

GTT veille aussi à communiquer publiquement sur les objectifs et les mises à jour de sa politique *via* son Document Unique d'Enregistrement (DUE) et sa feuille de route RSE, assurant ainsi la transparence et l'alignement avec ses engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Politique de recrutement

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

Compte tenu des perspectives de diversification et de poursuite de la croissance de GTT, le Groupe entend rassembler des compétences matures et favoriser la transmission des connaissances. C'est pourquoi le Groupe est aujourd'hui engagé dans une politique de gestion intergénérationnelle des femmes et des hommes qui composent l'entreprise. Les effectifs du Groupe sont constitués à 89 % de collaborateurs de moins de 50 ans, pour une moyenne d'âge de 38 ans. Si cette jeunesse constitue la force vive de GTT, le Groupe capitalise fortement sur les connaissances des seniors pour transmettre les savoirs et compétences clés. GTT est en permanence animé par la volonté que l'ensemble des talents et leur diversité soit représenté à tous les niveaux.

Actions

En 2024, GTT a poursuivi ses actions visant à attirer et recruter les meilleurs talents. Les équipes de GTT ont participé à 20 forums et journées métiers organisés par des écoles d'ingénieurs réparties partout en France. En complément, des élèves de l'École Centrale Nantes, mais aussi d'HEC ou de l'ENSTA Paris ont eu l'opportunité de visiter l'entreprise ou d'avoir des échanges privilégiés avec les opérationnels à l'occasion de tables rondes (Evolen Jeunes, aux Mines de Paris) ou d'atelier « CV day » (UTC Compiègne). Le Groupe a renouvelé sa participation à des challenges étudiants tels que le D-Event organisé par l'École des Ponts. Enfin, le programme de cooptation déployé en 2023 a été renouvelé pour les collaborateurs de GTT SA et étendu à Elogen.

GTT place le développement des compétences au cœur de sa stratégie RH. Le Groupe accorde une importance particulière à la sensibilisation des équipes dirigeantes aux enjeux RSE. En 2024, 100 % des membres du Comex ont été formés à la RSE.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la formation, GTT s'est fixé pour objectif que chaque collaborateur bénéficie d'au moins 10 heures de formation (hors formations obligatoires) par an. En 2024, cet indicateur a atteint 16,6 heures de formation par collaborateur, témoignant de l'investissement du Groupe en faveur du développement des compétences. Les formations ont principalement porté sur l'accompagnement de la croissance du Groupe, avec un accent particulier sur les compétences techniques, ainsi que sur l'accompagnement managérial et l'interculturalité, afin de soutenir les évolutions internes et développer les compétences clés des équipes.

En matière de mobilité interne, GTT s'est fixé l'objectif que 30 % des postes soient pourvus par mobilité interne d'ici 2026. En 2024, cet indicateur a déjà atteint 39 %, reflétant une dynamique forte d'évolution en interne. Cette progression s'explique notamment par les opportunités de mobilité au sein des filiales, les promotions internes et l'impact de la révision de la politique de rémunération, qui a conduit à des réorganisations et favorisé les mobilités internes.

Enfin, GTT poursuit ses efforts en matière de gestion des talents et de développement des carrières. En 2024, 93 % des collaborateurs éligibles ont bénéficié d'une *People Review*, dépassant ainsi l'objectif fixé à 90 %. Cet exercice stratégique permet d'assurer un suivi renforcé des parcours professionnels et d'anticiper les évolutions internes.

3.4.2.1.3 Diversité et inclusion

Politique relative à la diversité et inclusion

GTT est convaincu que la diversité des talents est source de performance et de réussite. En accord avec ses valeurs, GTT s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation. Le Groupe a identifié le risque de discrimination comme un enjeu prioritaire et adopte une politique de « tolérance zéro » contre toute forme de discrimination, qu'elle concerne le sexe, l'âge, les origines, la couleur de peau, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap ou les opinions politiques.

Dans cette optique, GTT vise à faire de la singularité une valeur ajoutée, en cultivant une culture de la diversité, de l'ouverture et du respect mutuel. Le Groupe met en œuvre des actions concrètes pour favoriser l'égalité hommes-femmes et accompagne activement les publics en situation de handicap, afin de garantir leur inclusion et leur participation au sein de l'entreprise.

GTT prend également en compte les intérêts des candidats et des collaborateurs, ainsi que les exigences de la réglementation applicable, dans l'élaboration de sa politique de diversité et d'inclusion. Cette approche permet de garantir que les pratiques du Groupe respectent les attentes internes tout en se conformant aux standards légaux et aux enjeux sociétaux. GTT veille aussi à communiquer publiquement sur les objectifs et les mises à jour de sa politique via son Document Unique d'Enregistrement (DUE) et sa feuille de route RSE, assurant ainsi la transparence et l'alignement avec ses engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Actions diversité et inclusion

En 2024, le Groupe a mis en place plusieurs actions permettant à la fois d'assurer des conditions de travail inclusives et équitables et de cibler les risques et opportunités liés à la diversité et à l'inclusion.

Afin de lutter contre toute forme de discrimination et de favoriser un environnement de travail respectueux, GTT a mis en place une formation spécifique destinée à son équipe de recrutement

intitulée « Recruter sans discriminer ». Cette initiative vise à prévenir les impacts négatifs matériels liés aux biais inconscients et à assurer une égalité des chances dans le processus de recrutement. Dans le prolongement de cette démarche, un module *e-learning* sur la diversité et l'inclusion a été développé et diffusé à l'ensemble des collaborateurs, sensibilisant ainsi aux biais cognitifs et aux stéréotypes pouvant influencer les interactions professionnelles. Au 31 décembre 2024, 50 % des effectifs avaient suivi le module dédié à la diversité et l'inclusion.

Un module de formation obligatoire sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel est également à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Cette formation a pour objectif de permettre aux équipes de comprendre et repérer les comportements sexistes et le harcèlement sexuel dans un environnement professionnel. Elle fournit également des informations relatives au cadre juridique et aux ressources disponibles pour lutter contre ces agissements. 79 % des équipes de GTT SA ont suivi cette formation en 2024.

Sur le sujet de la mixité et de l'égalité entre les hommes et les femmes, GTT a mis en place un affichage dans l'entreprise pour sensibiliser les équipes aux remarques sexistes. Cette campagne a été renouvelée au mois de janvier 2025 à l'occasion de la Journée nationale de lutte contre le sexisme, complétée par une communication sur les facteurs qui influencent les choix de formation et de carrière des femmes dans les domaines scientifiques et techniques en France. Ces actions illustrent la volonté de l'entreprise de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les équipes Recrutement et Relations Écoles de GTT sont particulièrement actives auprès des écoles d'ingénieurs, permettant ainsi aux jeunes filles de découvrir les métiers et possibilités de carrière au sein de l'entreprise. En 2024, l'entreprise a participé à 20 forums étudiants et a également organisé plusieurs visites de son site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse afin que les étudiantes puissent découvrir les laboratoires et les ateliers, en plus d'échanger avec les professionnels.

Plusieurs événements ont été organisés tout au long de l'année pour sensibiliser les collaborateurs au handicap et favoriser les échanges avec des travailleurs en situation de handicap. À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le groupe GTT a mené des actions dédiées aux handicaps invisibles. Des ateliers de sensibilisation ont ainsi permis à près de 80 collaborateurs de mieux comprendre la dyslexie, la malvoyance et les troubles du spectre autistique. Ces mises en situation avaient pour objectif de donner des clés pour s'adapter aux besoins des personnes en situation de handicap.

Chez Elogen, une newsletter dédiée au handicap a été envoyée tout au long de la semaine, pour sensibiliser les équipes aux différents types de handicaps, mais aussi aux moyens qui peuvent être mis en place pour les accompagner, notamment à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui constitue un outil précieux pour améliorer les conditions de travail des personnes concernées. GTT a également renforcé ses relations avec l'ESAT d'Aigrefoin, en organisant une conférence dédiée au travail en milieu protégé et en élargissant les services sollicités. En plus des ventes de produits maraîchers et artisanaux, les équipes GTT ont sollicité l'ESAT pour des événements de cohésion d'équipe.

L'engagement de GTT en matière de diversité et d'inclusion se traduit également par des actions de diagnostic et d'amélioration continue. Un diagnostic handicap, mené avec le soutien de l'AGEFIPH a été lancé fin 2024. Parallèlement, la nomination de deux référents handicap, respectivement pour GTT SA et Elogen, vise à structurer et pérenniser la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Objectifs

Engagement		Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Résultat 2023	Résultat 2024
Sous-engagement	Indicateur						
FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE							
Égalité hommes/femmes							
	Taux de femmes dans les effectifs	2022	21 %	>25 %	2033	24 %	25 %
	% de femmes embauchées	2022	31 %	>35 %	2033	27 %	30 %
	Part des femmes au sein du Comex	2022	29 %	40 %	2030	11 %	14 %
	Représentation féminine dans les postes de management	2022	N/A	≥25 %	2033	17,5 %	22,2 %
Inclusion							
	Adoption et mise en œuvre d'un plan inclusion handicap	2022	N/A	Adoption d'un plan	2026	N/A	en cours voir section 3.2.1.3

GTT poursuit activement ses efforts en matière de diversité et d'inclusion, comme en témoigne la mise en place de plusieurs indicateurs dans sa feuille de route RSE. En 2024, la part des femmes dans les effectifs atteint 25 %, en progression par rapport à 2023. GTT continue de s'engager pour accroître la présence féminine dans les métiers techniques, en particulier grâce aux actions menées par les équipes de recrutement et relations avec les écoles. Concernant le pourcentage de femmes embauchées, 30 % des recrutements réalisés en 2024 ont concerné des femmes, contre 27 % en 2023. Cette progression est en partie due aux recrutements de femmes au sein de la filiale Elogen et sur des postes techniques au sein de GTT SA.

La représentation féminine dans les postes de management atteint 22,2 %, contre 17,5 % en 2023, avec un objectif de 25 % en 2033. Les postes de management sont définis comme ceux impliquant la gestion d'une équipe. Un effort particulier a été réalisé en 2024 pour augmenter la part de femmes intégrées dans les plans de succession des postes à responsabilité : au 31 décembre 2024, cette part s'élevait à 17,5 % contre moins de 12 % en 2023, illustrant ainsi une nette progression en termes d'identification et de préparation des femmes aux responsabilités stratégiques.

La part des femmes au sein du Comité exécutif est de 14 % en 2024 : une femme occupant le poste de Secrétaire générale siège au comité exécutif au 31 décembre 2024. Les actions en matière de diversité, décrites dans cette même section du rapport, visent à accélérer la progression vers cet objectif.

3.4.2.1.4 Conditions de travail

Politique relative aux conditions de travail

GTT prend en compte les attentes de ses collaborateurs en matière d'épanouissement, de bien-être et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Afin d'y répondre, le Groupe met en place des mesures visant à offrir des conditions de travail optimales et une flexibilité adaptée. La généralisation du télétravail, facilitée par des accords collectifs et des engagements sur le droit à la déconnexion, s'inscrit dans cette démarche.

Le groupe GTT veille à respecter la réglementation applicable en matière de conditions de travail et à proposer un environnement propice à l'épanouissement des collaborateurs, tout en intégrant la prévention des risques psychosociaux (RPS). En 2024, la Direction des ressources humaines a initié un Comité de santé au travail composé de représentants du personnel, des départements HSE et RSE ainsi que des ressources humaines. Les travaux et échanges du comité en 2024 se sont concentrés sur l'évaluation des Risques psychosociaux (RPS), réalisée au moyen d'une enquête menée au mois d'octobre 2024 auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Afin de prendre en compte les intérêts des salariés dans l'élaboration de sa politique, GTT réalise une enquête d'engagement bi-annuelle pour permettre à ses collaborateurs de s'exprimer sur divers aspects de leur expérience professionnelle et de contribuer activement à l'amélioration des pratiques du Groupe. GTT veille aussi à communiquer publiquement sur les objectifs et les mises à jour de sa politique *via* son Document Unique d'Enregistrement (DUE) et sa feuille de route RSE, assurant ainsi la transparence et l'alignement avec ses engagements en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Équilibre de vie et bien-être au travail

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

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

Une politique de rémunération attractive et équitable

GTT souhaite reconnaître, attirer et motiver les talents grâce à des rémunérations compétitives dans l'ensemble du Groupe. C'est pour cette raison qu'en 2023 le Groupe a revu sa politique de rémunération en vue d'équilibrer la rémunération individuelle et la rémunération collective pour les salariés du siège. Le Groupe a revu sa politique de rémunération pour l'aligner avec les niveaux du marché après une enquête approfondie tenant compte des spécificités des métiers et des activités de GTT. Les salaires du siège ont évolué en moyenne de plus de 10 % en 2023, et les parties variables de rémunérations sont désormais davantage indexées sur la réalisation d'objectifs individuels.

Rémunération et avantages sociaux du Groupe

Pour l'ensemble du Groupe, les frais du personnel pour l'année 2024 regroupant les éléments de salaire, rémunération, épargne salariale et charges sociales, ont évolué de plus de 17,6 % par rapport à 2023.

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.

Objectifs

Engagement							Résultat 2024
Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Résultat 2023	
FAVORISER LA DIVERSITÉ ET LE BIEN-ÊTRE							
Bien-être au travail							
	Formation à la prévention des risques psychosociaux	2022	n/a	100 % Comex (2024)/100 % managers (2026)	2026	-	100 % du Comex formé

Sur la question des risques psychosociaux (RPS), une enquête diagnostic a été menée au mois d'octobre 2024 afin d'identifier les besoins des équipes et de proposer des actions adaptées. Cette approche veille à ce que les pratiques de management internes n'aient pas d'effets préjudiciables sur la santé physique et mentale des collaborateurs. Le Comité exécutif a bénéficié d'une formation dédiée au sujet au mois de décembre 2024 en même temps que les résultats de l'enquête ont été restitués à la Direction. L'enquête n'a pas révélé d'enjeu structurel propice au développement généralisé des risques psychosociaux parmi les collaborateurs et a souligné que les relations interpersonnelles constituent un point fort de l'entreprise, avec sa stabilité économique et l'autonomie accordée aux équipes.

Engagements en matière de droits humains

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

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

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

Actions

En 2024, le Groupe a déployé plusieurs initiatives visant à améliorer les conditions de travail, notamment à travers des actions liées à la diversité et à l'inclusion. Ces initiatives sont détaillées à la section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* de ce rapport.

De plus, au sein d'Elogen, un dispositif de prévention du harcèlement a été mis en place, incluant une commission dédiée avec des référents harcèlement au niveau du Comité social et économique (CSE) ainsi que de l'entreprise. Chez Elogen, la mise en place d'une plateforme dédiée et la participation des collaborateurs à des enquêtes sur les risques psychosociaux permettent d'analyser l'évolution des conditions de travail et d'adapter les actions en conséquence.

Des initiatives de sensibilisation autour du cancer du sein telles qu'« Octobre Rose » chez Elogen et le challenge caritatif « Mets tes baskets » organisé à l'échelle du Groupe au bénéfice de l'association ELA au mois de décembre 2024 ont contribué à renforcer l'engagement de l'entreprise en faveur de la santé et du bien-être des salariés, en plus de contribuer à des causes caritatives.

3.4.2.1.5 Santé et sécurité des collaborateurs

Politique relative à la santé et sécurité des collaborateurs

Bien que le risque d'accident grave soit limité sur l'activité d'ingénierie de GTT, l'enjeu santé et sécurité est avéré pour les activités de laboratoire et d'assistance technique sur les sites de construction et/ou de réparation. Le Groupe a donc la responsabilité d'identifier les dangers et les risques potentiels sur chacun de ses sites et d'évaluer leur impact sur la santé des collaborateurs.

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

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

Le système de gestion HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) du Groupe intègre l'ensemble des mesures nécessaires à la prévention des accidents du travail et à la protection des employés ainsi que des sous-traitants. Une attention particulière est portée à la gestion des presque accidents, afin d'adopter une approche avant tout préventive plutôt que curative.

Les risques santé et sécurité liés aux conditions de travail sur les chantiers navals ou autres sites de construction (réservoirs terrestres) sont identifiés et traités chaque année par la CSSCT et le département HSE. Les politiques santé et sécurité sont propres à chaque chantier de construction navale, et les armateurs appuient les chantiers dans leur application.

Afin d'assurer les meilleures conditions de travail pour ses collaborateurs et soutenir les politiques sur place, GTT a déployé, depuis 2018, un réseau de coordinateurs santé et sécurité sur chaque chantier, auxquels les collaborateurs GTT détachés peuvent se référer. Plusieurs fois par trimestre l'ensemble des coordinateurs et le responsable HSE de GTT se réunissent afin d'échanger sur les accidents/presque accidents survenus, dans un but d'amélioration continue. Les salariés GTT détachés dans les chantiers navals ou sites de construction de réservoirs terrestres de stockage sont sous la responsabilité d'un responsable de site, accompagné, pour la partie HSE, d'un coordinateur HSE dédié.

Les filiales déclinent leur système de management en adéquation avec la politique HSE du Groupe. Les filiales ayant des activités opérationnelles embarquées ont fait le choix d'être certifiées ISO 45001.

La nouvelle politique Santé et Sécurité du Groupe déployée en 2024 s'appuie sur les obligations légales et le standard de la norme ISO 45001 pour la mise en œuvre de son système de management de la santé et de la sécurité. La nouvelle politique HSE précise le rôle central de la santé et de la sécurité dans la culture du Groupe et met en exergue le rôle que chaque collaborateur peut jouer :

- Acteur : chaque collaborateur est le premier acteur de sa santé et de sa sécurité au travail, par une parfaite connaissance des risques liés à son activité et par le respect des mesures de sécurité à adopter face aux risques. En tant qu'expert de son activité, il veille à la mise en œuvre du système de management de la santé et de la sécurité sur son périmètre, en cohérence avec les objectifs du Groupe en matière de RSE.

- Contributeur : le collaborateur participe à la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement par une attitude responsable dans l'exercice de son activité professionnelle et un respect sans faille des règles de santé, sécurité et environnement en vigueur. Il partage les risques, les expériences et les bonnes pratiques pour renforcer le système de management de la santé et de la sécurité, et atteindre les objectifs RSE du Groupe.
- Leader : le collaborateur prend l'initiative afin de préserver ou améliorer la santé et la sécurité de chacun, convaincu qu'elles doivent primer sur toute autre forme de considération. Par son engagement quotidien, il fait une différence concrète pour assurer un environnement de travail sûr et protégé pour tous, grâce à une attitude proactive, pragmatique et constructive ; en ce sens, il n'hésite pas à proposer toute amélioration qui lui paraîtrait appropriée en matière de santé, sécurité ou environnement.

Gouvernance santé-sécurité

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

Un Comité HSE a lieu tous les mois, réunissant le responsable HSE de GTT, le HSE Manager basé en Asie et les coordinateurs HSE nommés dans chaque chantier naval et chaque site de construction de réservoirs terrestres. Au niveau de chaque filiale, selon la nature des activités des filiales et la nature de leurs enjeux HSE, la fonction HSE peut être portée directement par le responsable de la filiale, ou par un responsable/Directeur HSE dédié, comme cela est le cas pour Cryovision, Ascenz Marorka et Elogen.

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

Actions santé et sécurité

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

Le Groupe adopte une démarche proactive pour prévenir les risques graves liés à la santé et à la sécurité des collaborateurs, notamment en :

- mettant en place des systèmes de management HSE conformes aux normes internationales ;
- adoptant des règles de sécurité strictes sur tous les sites et lors des interventions chez les clients ;
- formant régulièrement des collaborateurs aux risques professionnels et aux bonnes pratiques HSE ;
- mettant en place une surveillance accrue des conditions de travail et en identifiant les situations à risque pour prévenir tout incident.

Les actions déployées en 2024 par le département santé et sécurité ont visé à renforcer la diffusion d'une culture HSE Groupe, ainsi qu'à poursuivre la prévention des accidents et blessures.

Suite à des signaux faibles observés dans les chantiers de construction navale à la fin de l'année 2023, l'ensemble des chantiers en Chine et en Corée a ainsi été audité en 2024 par le département HSE de GTT. Ces audits et la survenue d'un accident notoire en mars 2024 sur l'un de ces chantiers ont conduit GTT à renforcer l'équipe HSE dans la zone Asie par la création d'un poste de HSE Manager basé à Shanghai, chargé de renforcer la culture sécurité auprès des représentants sur site et avec les interlocuteurs HSE des chantiers.

Concernant les équipements de prévention et de protection au siège de GTT, des équipements de protection collective (purificateurs d'air) ont été installés dans la zone de menuiserie/métallerie, des équipements de protection respiratoire à ventilation assistée ont été déployés pour les opérations de soudage et une étude pour l'installation de tables aspirantes a permis l'achat de tables qui ont été livrées au premier trimestre 2024. Enfin, concernant les risques chimiques, un logiciel a été déployé avec des référents nommés au sein des équipes concernées pour la gestion des fiches de données sécurité des produits chimiques, et deux audits sur les risques chimiques ont été menés à GTT et chez Elogen par un cabinet spécialisé, qui ont permis de mettre en place des actions correctives adéquates.

GTT a par ailleurs poursuivi la diffusion des 10 règles d'or de la santé et sécurité (Groupe) et déployé trois nouveaux modules de sensibilisation des collaborateurs sur des sujets HSE ciblés. Quatre formations spécifiques ont été proposées aux équipes : une relative aux risques gaz (avec un focus particulier sur l'utilisation de l'azote liquide), une relative aux risques chimiques, une dédiée aux risques lasers (en complément de la nomination d'un référent interne) et une formation dédiée aux risques routiers. Des communications régulières ont été faites lors des séminaires d'entreprise des managers, *via* les newsletters internes ou à l'occasion de *webinars* dédiés et des « Safety talks » mensuels sont mis en place depuis le mois de janvier 2025.

L'organisation au sein de la filiale Elogen a évolué avec la nomination d'un directeur QHSE, qui a notamment eu la responsabilité de conduire une analyse d'écart du système en place au regard des exigences de la norme ISO 45001. L'activité HSE d'Ascenz Marorka en 2024 s'est concentrée sur la préparation à la certification ISO 45001 qui sera évaluée au premier trimestre 2025.

En 2024, ce sont 477 collaborateurs du Groupe qui ont été concernés par une action de formation/sensibilisation à la santé sécurité, soit 62 % des collaborateurs. Ces actions ont porté sur les thèmes suivants :

- règles d'or ;
- équipements de protection individuelle (EPI) ;
- sauveteurs secouristes du travail ;
- incendies et manipulation d'extincteurs ;
- travail en hauteur ;
- travail en espaces confinés ;
- utilisation de l'azote liquide ;
- utilisation des diisocyanates ;
- manipulation de cagoule à oxygène ;
- travaux en atmosphère explosive (ATEX) ;
- habilitation électrique et recyclage ;
- utilisation de chariots élévateurs ;
- utilisation de gerbeurs transpalettes ;
- utilisation des ponts roulants ;
- risques laser ;
- prévention des accidents de trajet.

Lorsqu'un incident se produit, le Groupe met immédiatement en œuvre des mesures correctives pour limiter les conséquences et améliorer les procédures futures. Cela inclut l'élaboration de plans d'action spécifiques pour remédier aux impacts identifiés, une analyse approfondie des causes avec retour d'expérience et mise en place d'actions préventives, ainsi que l'assistance aux collaborateurs concernés, incluant le soutien médical et psychologique si nécessaire.

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe investit dans des initiatives pour promouvoir une culture HSE solide et homogène. Il met en place un programme de sensibilisation avec des formations renforcées pour tous les collaborateurs et sous-traitants. De plus, il valorise les bonnes pratiques et encourage le partage d'expériences positives en Santé et Sécurité. Afin d'optimiser la sécurité sur le terrain, le Groupe renforce régulièrement ses équipements et infrastructures. Enfin, il favorise la responsabilisation collective en encourageant l'initiative individuelle au travers du concept « Acteur, Contributeur, Leader ».

Le Groupe suit et évalue l'efficacité de ses actions grâce à plusieurs mécanismes. Il utilise des indicateurs de performance HSE, tels que le taux de fréquence et de gravité des accidents ainsi que le nombre d'heures de formation HSE. Il réalise des audits internes et externes afin de contrôler l'application des normes en vigueur. Enfin, une consultation régulière des collaborateurs est mise en place pour identifier les axes d'amélioration et adapter les stratégies en conséquence. Le Groupe s'appuie également sur une veille réglementaire, des retours terrain et des diagnostics de risques pour identifier et ajuster les actions HSE en continu.

Le document unique d'évaluation des risques de GTT SA est mis à jour annuellement, et chaque filiale a la responsabilité de son document unique. Le Groupe a identifié la nature du danger pour chaque unité de travail, processus ou machine. Des mesures de prévention associées à des plans d'action et un programme de formation sont mises en place pour chaque unité de travail. De la même manière, une évaluation des risques chimiques est réalisée périodiquement notamment au travers d'un inventaire, d'une localisation des produits chimiques sur le site de GTT, de l'utilisation du logiciel Seirich et de prélèvement d'air dans les laboratoires.

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

- les laboratoires de recherche et d'essais destinés à la réalisation des tests de dynamique des fluides en condition réelle grâce à des simulateurs de houles (hexapodes) regroupés dans un unique bâtiment développé et construit en incluant les problématiques de sécurité ;
- le laboratoire d'essais dédié à la caractérisation des propriétés thermiques et mécaniques des matériaux et sous-ensembles, en particulier en conditions cryogéniques, aux tests thermomécaniques des matériaux et à l'assemblage en conditions cryogéniques. Le risque d'échappement de gaz et d'anoxie est élevé dans certains laboratoires, et les collaborateurs sont largement formés et disposent d'EPI spécifiques comme des détecteurs d'oxygène portatifs ;
- les ateliers de menuiserie et de métallerie ;
- le laboratoire de développement des outillages d'industrialisation ;
- les chantiers navals étrangers ;
- les sites de construction de réservoirs terrestres.

En cas d'intervention d'urgence, GTT dispose de procédures dédiées aux évacuations incendies, à l'assistance aux collaborateurs victimes de malaise ou d'accident, et d'une procédure pour les événements dénommés « retentissants », entraînant des états de choc ou de sidération.

Le Groupe veille à ne pas causer ou aggraver des impacts négatifs en intégrant la Santé et la Sécurité dans ses pratiques d'achat et d'exploitation. Toute décision intègre une analyse des impacts sur la santé et la sécurité.

Le Groupe dédie des ressources humaines et financières spécifiques à la gestion des impacts HSE :

- budgets alloués aux formations, audits et équipements HSE ;
- départements HSE dédiés dans chaque entité avec des rôles clairs ;
- plan d'amélioration continue pour optimiser la gestion HSE.

Objectifs

Engagement							Résultat 2024
Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Résultat 2023	
GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS ÉQUIPES							
Santé et Sécurité							
	0 fatalité	2022	0	0	Annuel	0	0
	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2022	4	3	Annuel	1	4
	Taux de fréquence des accidents de travail	2022	3,75	< 2,65	Annuel	0,78	2,64

En 2024, l'augmentation du taux d'accidents du travail et du nombre de jours perdus par rapport à 2023 s'explique principalement par deux arrêts de longue durée : l'un consécutif à un accident de trajet domicile-travail et l'autre à un accident sans lien avec l'activité professionnelle habituelle (blessure pendant une session de *team-building*).

Le détail des indicateurs relatifs aux actions menées par GTT en matière de santé et de sécurité au travail est disponible à la section 3.4.3.9 *Indicateurs de santé et de sécurité [S1-14]*.

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

Afin d'intégrer les points de vue de ses collaborateurs dans ses processus décisionnels, GTT maintient un dialogue continu avec ses employés et leurs représentants. Ces échanges permettent au Groupe d'identifier et d'atténuer les impacts matériels actuels ou potentiels affectant son personnel. Ce dialogue repose sur divers mécanismes, dont la description détaillée et l'évaluation de leur efficacité figurent à la section 3.4.1.1 *Intérêts et points de vue des parties prenantes [SBM-2]*.

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

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

Approche générale en matière de réparation des impacts négatifs

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

collaborateurs de signaler, en toute bonne foi, tout manquements au Code de conduite du Groupe. En cas d'identification d'un impact négatif matériel sur les collaborateurs, GTT s'engage à apporter ou faciliter une remédiation adaptée et à évaluer l'efficacité des actions correctives mises en place. Pour plus d'informations, voir section 3.5 *Conduite des affaires (ESRS G1)* de ce présent chapitre.

3.4.3 INDICATEURS

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

Les tableaux 1 à 4 ci-dessous recensent l'ensemble des employés de GTT sous contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat à durée indéterminée (CDI).

En revanche, cette liste exclut les stagiaires, dont le nombre s'élevait respectivement à 5 et inclut les apprentis dont le nombre s'élevait à 36 à la fin de l'année 2024. Ces derniers bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés en CDD, telles que décrites précédemment.

Les effectifs en CDD et CDI sont comptabilisés en fonction de leur lieu d'activité et de prise en charge des coûts.

Les données présentées ci-dessous ont été collectées et consolidées par les équipes RH de chaque filiale au 31 décembre 2024.

Tableau 1 – Salariés par genre

	2024
Genre	Effectifs
Hommes	669
Femmes	219
TOTAL	888

Au 31 décembre 2024, GTT employait un total de 888 personnes, dont 24,5 % étaient des femmes. La section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* détaille les mesures passées, en cours et futures, mises en place par le Groupe pour promouvoir l'emploi des femmes dans ses divers métiers.

Tableau 2 – Salariés par pays

	2024
Pays	Effectifs
France	809
Royaume-Uni	8
Islande	13
États-Unis	2
Qatar	1
Singapour	21
Chine	9
Allemagne	6
Danemark	19
TOTAL	888

À la fin de l'année 2024, la France représente plus de 91 % des effectifs du Groupe. En raison de ses activités, les collaborateurs de GTT sont majoritairement des ingénieurs. Notamment, 21 % des salariés du Groupe travaillent dans les métiers de l'innovation, principalement au siège social de l'entreprise situé en France. Le Groupe est constitué, en plus du siège, de dix filiales principales, dont sept à l'international. 13 % des salariés de GTT SA sont expatriés.

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

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de salariés – Effectif	669	219	888
Nombre de salariés permanents (CDI) – Effectif	544	194	738
Nombre de salariés temporaires (CDD) – Effectif	125	25	150

Au 31 décembre 2024, plus de 83 % des collaborateurs du Groupe étaient en CDI, dont 75 % en France. GTT ne compte pas de salariés avec des heures non garanties parmi ses effectifs.

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

	2024		
	Nombre de salariés – Effectif	Nombre de salariés permanents (CDI) – Effectif	Nombre de salariés temporaires (CDD) – Effectif
France	809	670	139
Royaume-Uni	8	8	0
Islande	13	13	0
États-Unis	2	2	0
Qatar	1	1	0
Singapour	21	21	0
Chine	9	2	7
Allemagne	6	6	0
Danemark	19	15	4
TOTAL	888	738	150

En 2024, GTT a embauché au total 220 collaborateurs, dont 151 en CDI, 51 en CDD et 18 en alternance. Environ 91 % de ces nouvelles recrues ont été recrutées en France.

Par ailleurs, en 2024, 117 collaborateurs sont expatriés de la France en Chine, aux États-Unis, au Qatar et en Corée du Sud, témoignant ainsi de la politique de mobilité interne du Groupe.

Tableau 5 – Départs (CDI)

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS	51	20	71
Départs volontaires (démissions)	22	9	31
Départs volontaires (ruptures conventionnelles)	13	6	19
Retraite	2	0	2
Licenciement	1	2	3
Autres départs	13	5	16

En 2024, le Groupe recense 71 départs dont 85 % sont liés à des départs liés à des démissions (31 collaborateurs) et des ruptures conventionnelles (19 collaborateurs), principalement motivés par des évolutions de carrière. Le taux de démission de GTT SA s'élève à 2,47 % en 2024.

Les départs à la retraite (2 collaborateurs), et les licenciements (3 collaborateurs) restent marginaux et reflètent la gestion stable des ressources humaines du Groupe. Les autres départs (16 collaborateurs) regroupent diverses situations, telles que des fins de période d'essai ou des fins de contrat pour des transferts entre sociétés du Groupe.

Tableau 6 – Taux de rotation

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Taux de rotation (effectif)	7,3 %	9,1 %	7,8 %
Taux de rotation volontaire y compris les retraites	7,6 %	9,1 %	8,0 %

Les données des deux tableaux ci-dessus illustrent l'importance de la gestion du personnel au sein du Groupe. Le taux de rotation effectif est de 8 %, dont 7,6 % pour les hommes et 9,1 % pour les femmes. Ces taux incluent les départs volontaires, les retraites, les licenciements et autres départs. En 2024, le taux de démissions à l'initiative du salarié au sein de GTT SA, représentant 91 % des collaborateurs du Groupe, s'est élevé à 2,47 %.

En 2024, 220 recrutements ont été effectués au niveau du Groupe, témoignant de l'attrait continu de GTT. Les équipes dédiées au recrutement ont su relever ce défi avec une attention accrue portée aux attentes des candidats et leur adéquation avec les valeurs du Groupe, comme l'excellence, l'innovation, l'esprit entrepreneurial et l'engagement.

La promesse employeur de GTT s'est illustrée par des actions ciblées auprès des écoles. L'augmentation du nombre de forums, l'intervention d'ambassadeurs lors de conférences, et une campagne dynamique sur les réseaux sociaux ont renforcé la marque employeur du Groupe. Le Challenge Innovation Étudiant de GTT a encore une fois attiré de nombreux participants, soulignant l'intérêt des étudiants pour les thématiques telles que la décarbonation du maritime. Le programme de cooptation, lancé en juin 2023 et poursuivi en 2024, a également contribué à enrichir le vivier de talents du Groupe.

Ces efforts, combinés à une gestion efficace des départs et à une adaptation continue aux besoins du marché du travail, permettent à GTT de maintenir un taux de rotation gérable tout en attirant de nouveaux talents indispensables à sa croissance et son innovation.

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

Tableau 7 – Taux de travailleurs non-salariés

	2024
Nombre de non-salariés – Effectif	391
% de non-salariés	31 %

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

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

En 2024, GTT a eu recours à 391 travailleurs non salariés dont 50 % d'ingénieurs.

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

Tableau 8.1 – Couverture des négociations collectives

	2024
% de salariés couverts par des conventions collectives	91 %

GTT SA et ses filiales françaises sont dans le champ d'une convention collective de branche. Les partenaires sociaux de la branche, par la négociation collective font converger les intérêts respectifs des salariés et des entreprises par la signature d'accord. Ces accords sont applicables aux collaborateurs qui exercent leur activité en France.

Par ailleurs, les salariés de GTT SA, OSE et ELOGEN disposent d'un Comité social et économique qui assure l'expression collective des salariés pour prendre en compte leurs intérêts dans différents domaines. Au sein de GTT SA, un délégué syndical a été désigné parmi les élus du CSE, ce qui permet la signature d'accord d'entreprise.

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

Tableau 8.2 – Couverture des négociations collectives par pays

	2024
	Salariés – EEE
	France
Taux de couverture	100 %
0-19 %	-
20-39 %	-
40-59 %	-
60-79 %	-
80-100 %	100 %

En 2024, 100 % des collaborateurs GTT en France, représentant plus de 91 % de l'effectif total du Groupe, étaient couverts par des négociations collectives. Dans ses autres pays d'implantation, GTT respecte les modalités de dialogue social en vigueur.

Tableau 9 – Représentants des travailleurs

	% de salariés représentés par des représentants des travailleurs (EEE uniquement)			
	France	Allemagne	Danemark	Islande
Taux de couverture	100 %	0 %	0 %	0 %
0-19 %	-	0 %	0 %	0 %
20-39 %	-	-	-	-
40-59 %	-	-	-	-
60-79 %	-	-	-	-
80-100 %	100 %	-	-	-

En 2024, les représentants du personnel de GTT SA ont participé à 20 réunions en France.

Les autres implantations du Groupe dans l'EEE, représentant 38 travailleurs répartis dans trois pays, ne disposent pas de représentants des travailleurs en cohérence avec les dispositions réglementaires. Cependant, le Groupe maintient un échange régulier avec ces collaborateurs via les canaux de communication décrits dans la section 3.4.2.1.1 *Dialogue social* du présent chapitre.

3.4.3.4 Indicateurs de diversité [S1-9]

La mixité professionnelle doit faire partie intégrante de la culture de GTT. En 2024, les femmes représentent 25 % des talents du Groupe. Formellement engagé en faveur de l'équité entre les femmes et les hommes et d'une mixité au plus haut niveau, le Groupe place le développement professionnel des femmes,

et plus largement la pleine expression de leur rôle, au cœur de sa stratégie de ressources humaines. GTT a par conséquent pour objectif d'accélérer le programme de parité au niveau des postes clés d'ici à 2033. 22,2 % de femmes occupent ces postes en 2024.

Tableau 10 – Répartition par genre de l'encadrement supérieur

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Membres CA	5	3	8
% CA	63 %	38 %*	1
Membres Comex	7	1	8
% Comex	88 %	14 %**	1

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

** Excluant le Directeur Général

La section 3.4.2.1.3 *Diversité et inclusion* de ce présent rapport présente les politiques, actions et objectifs mis en place par le Groupe dans ce domaine. Par ailleurs, le chapitre 4 de ce Document d'enregistrement universel fournit des informations détaillées sur les rôles et la composition des organes d'administration et de gouvernance.

Tableau 11 – Distribution des collaborateurs par tranche d'âge

	2024
Moins de 30 ans	172
Entre 30 et 49 ans	599
50 ans et plus	117
TOTAL	888

En 2024, l'âge moyen global est de 38 ans, 37 ans chez les hommes et 38 ans chez les femmes. L'ancienneté moyenne est de 5 ans en 2024, 6 ans chez les hommes et 3 ans chez les femmes.

Tableau 12 – Index EGAPRO 2024

	Note obtenue	Barème
(1) écart de remuneration (en %)	36	40
(2) écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	10	20
(3) écarts de promotions (en points de %)	15	15
(4) pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
(5) nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
INDEX SUR 100 POINTS	81	100

L'index égalité professionnelle 2024 est de **81/100** sur GTT SA (86/100 en 2023).

La diminution du score par rapport à 2023 s'explique principalement par les augmentations de salaire en 2024 qui n'ont pas bénéficié à un nombre significatif de nouveaux talents féminins embauchés

en fin d'année et donc non éligibles à des révisions de salaire. Le calcul de l'index a souligné l'évolution positive sur le taux de promotion des femmes en 2024, pour atteindre le résultat maximum. En 2024, la moyenne nationale française est de 88,5/100, et de 86,4/100 pour le secteur de l'ingénierie.

3.4.3.5 Salaires décents [S1-10]

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

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

En 2023, GTT a révisé sa politique de rémunération des collaborateurs de GTT SA, qui représentent 66 % des effectifs totaux du Groupe. Cette évolution, menée avec l'appui d'experts du cabinet Mercer, a permis d'aligner les salaires sur les niveaux du marché tout en tenant compte des spécificités des métiers du Groupe. Cette dynamique s'est poursuivie en 2024 avec des ajustements réguliers et l'optimisation des composantes variables afin de mieux valoriser la performance individuelle et collective des salariés, permettant ainsi de maintenir des rémunérations justes et compétitives.

Dans cette continuité, les efforts en matière de reconnaissance financière se reflètent également dans l'évolution des frais de personnel. Pour l'ensemble du Groupe, ces frais, englobant les

éléments de salaire, de rémunération, d'épargne salariale et de charges sociales, ont augmenté de plus de 17,6 % en 2024 par rapport à 2023.

Au-delà des salaires, GTT veille à associer ses collaborateurs aux résultats de l'entreprise. Ainsi, toutes les sociétés françaises de 50 salariés et plus respectent l'obligation légale de dégager une réserve spéciale de participation. En complément, GTT et ses filiales en France (Elogen, Cryovision et Ose Engineering) disposent d'un accord d'intéressement, permettant aux salariés de bénéficier directement de la performance de l'entreprise.

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

Dans cette même logique, un projet d'augmentation du capital réservé aux salariés a été validé en 2023 par le Conseil d'administration. Cette initiative s'est concrétisée en 2024 par une opération de souscription de 55 618 actions avec une décote de 20 % et un abondement pouvant aller jusqu'à 1 500 euros, renforçant ainsi l'implication des collaborateurs dans la réussite du Groupe.

Au-delà de la rémunération, GTT adopte une approche globale du bien-être financier de ses collaborateurs en proposant une couverture sociale et des dispositifs de prévoyance avantageux.

3.4.3.6 Protection sociale [S1-11]

Conformément à sa politique relative aux conditions de travail (présentée à la section 3.4.2.1 *Politiques, actions et objectifs concernant le personnel de l'entreprise*), GTT met en place une protection sociale de qualité et avantageuse pour ses collaborateurs. Celle-ci repose sur une complémentaire santé offrant plusieurs niveaux de garantie au choix des salariés, ainsi qu'un contrat de prévoyance couvrant les risques liés à la maladie, l'invalidité et le décès. La répartition des cotisations est largement favorable aux salariés.

Concernant d'autres aspects tel que le chômage ou le handicap, la couverture dépend principalement des dispositifs publics en vigueur dans les pays où le Groupe est implanté. À Singapour, par exemple, les cinq collaborateurs sont soumis à un régime spécifique qui ne prévoit pas de cotisations sociales patronales ou salariales sur ces sujets.

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

3.4.3.7 Personnes handicapées [S1-12]

Tableau 13 – Salariés en situation de handicap

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
% de salariés	0,3 %	0 %	0,2 %

En 2024, GTT a recruté 1 personne porteuse de handicap et comptait 2 collaborateurs en situation de handicap dans ses effectifs.

Dans le cadre de son engagement à renforcer l'inclusion des personnes handicapées, GTT a adopté un objectif visant à mettre en place un dispositif d'inclusion d'ici 2026, avec des actions concrètes déjà déployées en 2024 et 2025. Ce plan fait partie intégrante de la feuille de route RSE de l'entreprise. Pour plus d'informations, voir la section Diversité et inclusion.

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

Tableau 14 – Évaluation de performance et développement de carrière

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de salariés ayant eu un entretien annuel – Effectif	544	166	710
Nombre de salariés permanents (CDI) ayant eu un entretien annuel	455	162	617
Nombre de salariés temporaires (CDD) ayant eu un entretien annuel	89	4	93
% de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et du développement de leur carrière	81,3 %	75,8 %	80 %

En 2024, l'ensemble des collaborateurs du Groupe éligibles ont participé à une évaluation de performance avec leur N+1 au travers des *People Reviews* et des *Career Talks* (pour plus d'informations, voir la section 3.4.2.1.2 *Développement des compétences des collaborateurs [S1-1]*).

Tableau 15 – Formation

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'heures de formation	13 784	5 303	19 087
Nombre d'heures de formation par salarié (hors formations obligatoires)	10 391	4 364	14 755
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	20,6	24,2	21,5
Nombre moyen d'heures de formation par salarié (hors formations obligatoires)	15,5	19,9	16,6

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

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

- la disponibilité des interlocuteurs carrière chargés de soutenir les collaborateurs dans la consolidation de leur projet professionnel et dans le suivi de leur mobilité. En 2024, 80 collaborateurs ont bénéficié d'un suivi de carrière personnalisé (soit 9 %) et 98 mobilités internes ont été validées (dont 14 sur des postes à l'international) ;
- l'implication de sa communauté managériale au travers de la revue annuelle des talents (People Review – 93 % des profils évalués), de l'élaboration du plan de succession sur les postes principaux du Groupe, de la promotion et l'accession au statut cadre (6 promotions validées en 2024) et des entretiens professionnels bisannuels ;

- la mise en place de la Communauté d'experts Archimède début 2024, ayant permis de valoriser les carrières techniques et de capitaliser sur les connaissances techniques en assurant la transmission du savoir-faire. 12 experts et une cinquantaine de spécialistes des domaines techniques de GTT participent à cette initiative phare de l'année 2024 dont les ambitions sont de :

- renforcer les compétences scientifiques et techniques et les capacités d'innovation,
- contribuer à la dynamique commerciale,
- fidéliser les talents.

La filière est structurée suivant 12 domaines d'expertise comprenant la mécanique des structures à la modélisation scientifique et incluant le Digital & Smart Shipping. Les missions principales des Experts et des Spécialistes consistent à assurer une veille technologique, apporter un support technique aux projets ainsi qu'au développement du Groupe (M&A et VC), et enfin à garantir le développement des compétences et la capitalisation et la transmission des savoirs.

Formation *

(en millions d'euros)

	2021	2022	2023	2024
Coûts formation	1,1	1,6	2,1	2,1
Masse salariale Groupe	67,6	95,6	112,4	112,4
Salariés formés au cours de l'année (en %)	1,6 %	1,7 %	1,8 %	1,8 %

* GTT 2024 et 2023 = périmètre Groupe, 2022 et 2021 = périmètre GTT SA Siège.

L'investissement réalisé sur la formation au niveau du Groupe a représenté un montant de plus de 2,1 millions d'euros, soit 1,8 % de la masse salariale en 2024.

En 2024, le nombre de jours de formation par salarié permanent était de 3,6 jours et 93 % des salariés avaient été formés au cours de l'année.

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

Tableau 16 – Santé et sécurité

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

Les quatre accidents de travail avec arrêt survenus en 2024 sont :

- blessure d'un collaborateur sur un chantier de construction navale suite à une manipulation erronée d'une machine par l'opérateur du chantier ;
- chute à bicyclette d'un collaborateur sur un chantier de construction navale (la bicyclette étant un moyen de locomotion indispensable sur certains chantiers) ;
- blessure d'un collaborateur lors d'un séminaire de *team building* ;
- entorse d'un collaborateur.

Malgré ces quatre accidents, le taux de fréquence (2,64) est en ligne avec l'objectif de la feuille de route RSE (objectif < 2,65) grâce aux actions de diffusion de la culture HSE dans un contexte de forte augmentation des effectifs du Groupe en 2024.

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

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

L'augmentation du nombre de personnes formées à la santé et la sécurité, ainsi que du nombre de plans d'actions générés à la suite des déclarations de presque accidents soulignent les efforts déployés en 2024 par le département santé sécurité et l'ensemble des équipes de GTT.

Indicateur	2022	2023	2024
Nombre de jours-hommes de formation HSE	136	143	317
Nombre de personnes formées à la santé sécurité	172	358	485
Déclarations de presque accidents	24	63	59
Nombre de plans d'actions générés à la suite de déclarations de presque accidents	22	58	56
Nombre d'heures travaillées	1 066 217	1 278 550	1 516 515
Nombre d'accidents de trajet	9	5	7
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0
Taux d'absentéisme ⁽¹⁾ <i>Les absences prises en compte sont : la maladie, les congés exceptionnels, les accidents de travail et de trajet, les congés paternité, les congés maternité, les congés pour enfant malade, les congés parentaux d'éducation et les congés sans solde.</i>	3,20 %	2,39 %	2,67 %

(1) Les données d'absentéisme présentées couvrent 92 % de l'effectif moyen du Groupe, en raison de disparités dans la disponibilité ou la définition de cet indicateur au sein de certaines entités. Les entités couvertes sont les suivantes : GTT SA, Cryovision, OSE, Elogen, Ascenz Marorka France.

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

Tableau 17 – Congés familiaux

	2024		
	Hommes	Femmes	Total
% de salariés ayant droit à des congés familiaux	100,0 %	100,0 %	100 %
% de salariés ayant pris un tel congé	6,0 %	8,2 %	6,5 %

GTT garantit à l'ensemble de ses collaborateurs, dans l'ensemble de ses implantations, un accès équitable aux congés familiaux, conformément aux réglementations locales en vigueur et à ses engagements en matière d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. GTT s'attache à promouvoir l'égalité d'accès à ces dispositifs et à accompagner ses collaborateurs dans l'exercice de leurs droits.

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

Tableau 18 – Écart de rémunération

	GTT SA	Elogen	OSE	Ascenz Marorka Islande	VPS	Ascenz Marorka Singapour	GTT Chine
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (<i>rémunération fixe</i>)	1,70 %	5,1 %	0,82 %	8,00 %	21,45 %	16,33 %	53,29 %

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

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

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

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

	GTT SA		OSE	Elogen
Rémunération la plus élevée	900 629 € (PDG)	1 163 381 € (DG)	68 940	176 339
Rémunération médiane	89 221 €	89 221 €	56 171	59 029
RATIO DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE TOTALE DE LA PERSONNE LA MIEUX PAYÉE PAR RAPPORT AU NIVEAU MÉDIAN DE RÉMUNÉRATION ANNUELLE TOTALE (À L'EXCLUSION DE L'INDIVIDU LE MIEUX PAYÉ)	10,09	13,04	1,23	2,99

Le ratio de la rémunération la plus élevée par rapport à la médiane ne concerne pas les filiales suivantes, en raison d'un effectif trop faible : Ascenz Marorka, GTT Training, GTT SEA, GTT Middle East, GTT NA, Cryovision. Le tableau ci-dessous tient compte de la dissociation des fonctions intervenue en 2024 et la nomination d'un Directeur général. La méthodologie appliquée par GTT pour cette année tient compte des éléments de

rémunération fixe et variable, des avantages en nature annualisés et des éléments exceptionnels pour le PDG et le Directeur général. Pour la rémunération médiane des salariés, les éléments de rémunération correspondent aux éléments de rémunération fixe et variable, et aux mécanismes de partage de la valeur (participation, intéressement, ex.).

Tableau 20 – Participation, intéressement et épargne salariale

(en millions d'euros)*	2024	2023	2022	2021
Participation	4,7	5,1	5,9	8,1
Intéressement	4,7	2,2	2,2	1,3
Abondement au plan d'épargne	1,9	1,8	1,8	1,6
TOTAL	11,3	9,1	9,1	11,0

* Montants versés en année 2024 au titre de l'année 2023.

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

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

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

Dans le cadre de son suivi des impacts sociaux et des droits de l'homme, GTT n'a enregistré aucun incident ou plainte relevant des critères suivants au cours de la période de référence :

- nombre d'incidents de discrimination, y compris harcèlement, signalés ;
- nombre de plaintes relatives à des sujets sociaux en lien avec les conditions de travail et le traitement équitable (hors discrimination et harcèlement) ;

- montant total des amendes, pénalités et indemnités résultant d'incidents et de plaintes (discrimination et harcèlement) ;
- nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme.

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

3.5 CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS G1]

3.5.1 GOUVERNANCE

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

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

GTT a déployé un programme Éthique & Conformité conforme aux standards, textes et règlements internationaux, articulée autour de trois piliers :

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

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

Les dirigeants exécutifs du groupe GTT, incluant le Directeur général, le Comité exécutif, et l'ensemble des directeurs d'activités du Groupe, portent le programme Éthique & Conformité du Groupe. Ils en garantissent la bonne application dans les opérations, notamment par la promotion d'une culture de « tolérance zéro » vis-à-vis de toutes formes de fraude et de corruption. Cette approche est régulièrement rappelée et renforcée par les instances dirigeantes.

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

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

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

Ainsi, l'organisation de GTT assure une gouvernance robuste et une intégration approfondie des principes éthiques et de conformité dans l'ensemble de ses activités, en s'appuyant sur des compétences et des processus spécifiques pour prévenir les risques, promouvoir une culture éthique, et garantir la protection des données personnelles.

3.5.2 GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

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

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

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

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

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

GTT évalue également les particularités des marchés où il opère, en tenant compte des réglementations locales, souvent variables et complexes, qui influencent directement ses opérations. Le Groupe évalue également les dynamiques sectorielles, telles que les innovations technologiques et les évolutions concurrentielles, pour anticiper les opportunités et les risques stratégiques.

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

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

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

3.5.3 POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET CULTURE D'ENTREPRISE [G1-1]

GTT dispose de divers documents relatifs à la lutte contre la corruption, reflétant ses engagements ainsi que ses droits et obligations sous différentes formes tels que des guides, des Codes de conduite ou des chartes. GTT a ainsi conçu des référentiels, des politiques et des procédures qui définissent ses principes, ses orientations générales, ainsi que ses modes opératoires.

La culture d'entreprise appliquée à la conduite des affaires de GTT repose principalement sur le dispositif Éthique et Conformité du Groupe dont les objectifs principaux sont d'encadrer les pratiques en matière de conduite des affaires, de soutenir la mission et les engagements envers les parties prenantes et de protéger le Groupe. GTT a ainsi instauré et déployé des procédures visant à préciser et encadrer les règles applicables à l'ensemble de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, notamment en matière de lutte contre la corruption, d'évaluation des tiers, de gestion des conflits d'intérêts et de cadeaux et marques d'hospitalité. Cet ensemble structuré constitue les procédures internes du Groupe.

Le programme Éthique & Conformité

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

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

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

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

La Direction générale exprime régulièrement son engagement dans de nombreuses déclarations et communications, comme lors de chaque *Townhall* ou de la Semaine de la Compliance organisée en Décembre 2024 à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre la corruption. Le Directeur général a apporté son soutien au lancement devant les collaborateurs présents, où il a rappelé l'importance de la Compliance et de l'Éthique des affaires dans les opérations du Groupe.

La charte éthique s'applique à l'ensemble des parties prenantes internes, notamment aux collaborateurs salariés, qu'ils soient permanents ou temporaires, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès de GTT. Elle encadre leurs interactions avec l'ensemble des partenaires actuels et potentiels du Groupe. En outre, la charte est également communiquée aux parties prenantes externes afin d'assurer une compréhension et une adhésion partagée des principes éthiques du Groupe. Une formation sous la forme d'un *e-learning* sur la charte éthique sera diffusée en 2025 : cette formation a pour objectif d'être dispensée à chaque nouveau collaborateur dans le cadre de leur programme d'accompagnement.

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

Sensibilisation et formation

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

Cap GTT permet aux collaborateurs du Groupe de signaler tout comportement contraire à nos valeurs et plus globalement aux principes énoncés dans la charte Éthique du Groupe, dont ils sont témoins, et de les tenir informés sur les nouvelles procédures compliance. À travers le « GTT Link », GTT distribue régulièrement des supports de communication sur des sujets liés à l'éthique et la conformité.

En décembre 2024, à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre la corruption, le Groupe GTT a organisé la Semaine de la Compliance, la plus grande campagne de communication interne autour des sujets liés à l'Éthique et la Conformité. La campagne de communication a consisté en une intervention de la Direction générale, deux événements qui ont attiré plus de 400 participants et plusieurs communications. En proposant des activités ludiques ouvertes au plus grand nombre, le Groupe a constaté un niveau très élevé d'engagement et d'impact.

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

Procédure sur la prévention des conflits d'intérêts

GTT a mis en place une procédure visant à identifier et traiter les conflits d'intérêts potentiels rencontrés par chaque collaborateur du groupe GTT dans l'accomplissement de sa mission, comprenant une sensibilisation des collaborateurs ciblée sur les situations à risque. En outre, une campagne annuelle de déclaration des conflits d'intérêts est organisée à destination des collaborateurs dont les fonctions ont été identifiées comme exposées au risque de corruption.

Procédure de recueil et traitement des signalements

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

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

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

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

Chaque année, une campagne de sensibilisation et de formation obligatoire pour tous les collaborateurs du groupe GTT est organisée, dans le but de garantir que tous les salariés sont formés sur les sujets liés à l'Éthique et la Conformité. Plusieurs programmes de sensibilisation et de formation sont dispensés tout au long de l'année en fonction du niveau d'exposition au risque de corruption des collaborateurs. Pour les salariés exposés au risque de corruption, une formation anti-corruption en présentiel est requise tous les deux ans.

Ainsi au 31 décembre 2024, 100 % des collaborateurs à sensibiliser et à former ont suivi leur programme de formation respectif.

Plusieurs formations spécifiques sont également proposées :

- un module sur les contrôles comptables anti-corruption a été préparé et délivré auprès des collaborateurs du département Finance afin de les sensibiliser sur les risques spécifiques ;
- le programme Éthique et Conformité intègre également une formation spécifique sur le risque pénal à destination des dirigeants du Groupe. Cette formation met l'accent sur ce qui est attendu de la Direction générale en cas de contrôle de la part d'une autorité publique.

Procédures du Groupe

Afin de renforcer son programme d'Éthique et de Conformité, le Groupe GTT a établi des procédures spécifiques sur conflits d'intérêts, les signalements, les cadeaux et marques d'hospitalités et les activités de dons, de parrainage et de mécénat.

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

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

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

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

Un guide de l'enquête interne sera publié en 2025 pour guider les membres du Comité d'éthique et toute personne invitée par le Comité d'éthique afin de conduire des vérifications pertinentes et des entretiens de manière appropriée dans le cadre de leur enquête.

Procédure sur cadeaux et marques d'hospitalité

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

À l'occasion de la Semaine de la Compliance organisée en décembre 2024, une tombola a été organisée par le groupe GTT, au cours de laquelle l'ensemble des cadeaux reçus par nos collaborateurs, y compris la Direction générale ont été redistribués de manière aléatoire aux collaborateurs du Groupe.

Procédure de don, parrainage et de mécénat

Afin de garantir le caractère légal et éthique des activités de don, de parrainage et de mécénat et ainsi atténuer les risques de corruption et d'atteinte à la réputation, le groupe GTT a mis en place sur 2024 la procédure de don, parrainage et de mécénat. Les activités de don, de parrainage et de mécénat sont régies par des pratiques solides, notamment une évaluation de risque ainsi que des diligences spécifiques.

3.5.4 GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [G1-2]

Procédure d'évaluation des tiers

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

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

L'évaluation du risque applicable à un tiers est réalisée sur la base de critères objectifs, notamment le pays d'enregistrement du tiers, le pays de réalisation de la prestation (achat ou vente), le type de partenariat envisagé avec ce tiers et la structure de son actionnariat. Sur la base de cette évaluation, des diligences spécifiques plus ou moins approfondies vont être réalisées, à l'issue desquelles et en fonction des résultats de celles-ci une validation du tiers par le Département Compliance pourra être accordée.

Le *Group Compliance Officer* peut également décider de mesures spécifiques à mettre en place vis-à-vis d'un tiers, telles que :

- la mise en place d'une veille régulière, à travers la vérification quotidienne de l'absence de sanction prononcée à l'encontre de ce tiers ;
- l'insertion de clauses contractuelles spécifiques de manière à protéger le Groupe, par exemple des clauses d'audits réguliers ou des clauses de revoyure, voire la suspension ou l'arrêt des discussions.

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

Cette procédure a systématiquement été mise en œuvre lors des projets examinés par le Groupe, notamment dans le cadre des prises de participation réalisées par GTT Ventures en 2024.

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

Élaborée en référence aux normes internationales et législations clés, telles que la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption et la loi Sapin II, et sous la responsabilité du *Group Compliance Officer* du groupe GTT, ce document est destiné aux collaborateurs du groupe GTT via son Intranet.

Intégration des critères RSE dans la sélection des fournisseurs

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une politique d'achats responsables, GTT renforce la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le processus de sélection de ses fournisseurs. Ainsi, une pondération RSE représentant 10 % de la note globale est intégrée aux évaluations des appels d'offres dépassant un seuil significatif de 50 000 euros.

Cette approche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, sans limite temporelle définie, afin de garantir une sélection toujours plus responsable et alignée avec les valeurs de GTT.

Le score RSE attribué aux fournisseurs repose sur plusieurs axes clés :

- **Qualité et gouvernance** : analyse de l'organisation, des processus et des contrôles mis en place ;

- **Engagement sociétal** : évaluation de l'impact et des initiatives sociales liées à la mission ;
- **Performance environnementale** : prise en compte des pratiques visant à réduire l'empreinte écologique ;
- **Politique sociale et éthique** : analyse des engagements du fournisseur en matière de conditions de travail, de diversité et d'éthique des affaires.

GTT veille également à instaurer une relation équitable avec ses fournisseurs en appliquant une politique de paiement transparente et rigoureuse. Afin de prévenir les retards de paiement, notamment envers les PME, un suivi spécifique est mis en place pour assurer le respect des délais et éviter d'éventuelles tensions financières au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Formation des fournisseurs et des acheteurs

Dans le cadre de sa démarche d'achats responsables, GTT prévoit de renforcer la sensibilisation et la montée en compétences de ses équipes et partenaires.

Dès 2025, l'ensemble des acheteurs du Groupe sera formé à l'utilisation de la plateforme EcoVadis, afin d'intégrer pleinement l'évaluation RSE dans leurs processus de sélection et de suivi des fournisseurs. Cette initiative vise à garantir une meilleure compréhension des enjeux ESG et à favoriser des choix plus responsables.

3.5.5 PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]

Procédure de prévention et détection de la corruption

Les dirigeants exécutifs du groupe GTT, incluant le Directeur général, le Comité exécutif, et l'ensemble des directeurs d'activités du Groupe, portent le programme Éthique & Conformité du Groupe dont ils garantissent la bonne application dans les opérations du Groupe. Le suivi du respect des procédures compliance dans l'ensemble des entités du Groupe est réalisé à travers des revues périodiques s'inscrivant dans le cadre des dispositifs de contrôle interne et d'audit interne et externe. Un compte-rendu annuel de ces revues est présenté aux instances de gouvernance et de direction du Groupe.

GTT a en particulier mis en œuvre une politique de « tolérance zéro » pour toutes formes de fraude et de corruption, qui est régulièrement rappelée par les instances dirigeantes du Groupe.

Le programme Éthique et Compliance débute dès l'arrivée des collaborateurs au sein du Groupe, à qui il est remis la charte Éthique, la procédure de recueil et traitement des signalements et la procédure sur les conflits d'intérêts.

À la suite, dans le cadre de son parcours d'arrivée, chaque collaborateur sera invité à suivre un *e-learning* de sensibilisation au programme Éthique et Conformité, qui reviendra sur chacune des procédures compliance le composant.

Le programme Éthique et Compliance est également complété par des procédures spécifiques, relatives aux cadeaux et marques d'hospitalité ainsi qu'aux opérations de don, de parrainage et de mécénat dans le cadre de des relations d'affaires du Groupe. Conformément à la loi Sapin II, cette démarche vise à encadrer ces pratiques et à s'assurer qu'elles ne soient pas perçues comme des tentatives de corruption ou de trafic d'influence. Ces procédures s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du groupe GTT. L'intégralité des procédures compliance est disponible pour les collaborateurs du groupe GTT sur le site Intranet de chacune des entités du Groupe, en français et en anglais. La charte éthique, la procédure de recueil des alertes éthiques ainsi que le Code de conduite des fournisseurs sont eux accessibles pour le plus grand nombre sur le site Internet du Groupe. Ces documents disponibles en français et en anglais, devraient bientôt être également traduits en chinois et en coréen, permettant une meilleure assimilation dans les pays où le Groupe opère.

Une cartographie des risques

L'exposition de GTT aux risques de corruption a fait l'objet d'une mise à jour de la cartographie des risques de corruption en 2023 sur la totalité de son périmètre. Celle-ci a permis d'identifier des scénarios de risques prioritaires appelant la mise en place de plans d'action visant notamment à renforcer (i) les contrôles anti-

corruption en place et (ii) le déploiement effectif du programme anti-corruption dans les filiales du Groupe, notamment à travers le renforcement du programme de formation aux risques de corruption adapté au degré d'exposition au risque.

Lutte contre l'évasion fiscale

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

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

3.5.6 CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe GTT a répondu aux exigences du Règlement général sur la protection des données (« RGPD ») et lancé une formation spécifique pour gérer les enjeux majeurs de ce règlement. Cette formation est obligatoire pour les collaborateurs du Groupe en Europe et pour les fonctions clés.

GTT considère que le déploiement mondial d'une stratégie numérique doit impérativement concilier les objectifs économiques et le respect des droits fondamentaux des personnes, tels que le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée.

GTT a ainsi mis en place une organisation, des flux de travail et des contrôles qui respectent les obligations découlant du RGPD et des réglementations relatives à la protection et à la confidentialité des données, notamment :

- des campagnes de formation et de sensibilisation ;
- des registres de traitement ;
- une politique de confidentialité des données internes ;
- un mécanisme de gestion des violations de données et un processus de notification.

Un écosystème de gouvernance comprenant un Responsable de la protection des données (*Data Protection Officer* – DPO) du Groupe et un expert RGPD externe est établi.

3.5.7 INDICATEURS ET CIBLES

3.5.7.1 Cas de corruption [G1-4]

En 2024, le groupe GTT n'a jamais été condamné pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption ou pour des actes de corruption.

3.5.7.2 Formation

Formations en matière de lutte contre la corruption

	Personnel Exposé	Personnel Non Exposé
Participants :		
• Total	142	451
• Total ayant participé	127	369
Format et durée :		
• Formations en salle	X	
• Formation sur ordinateur	X	X
Thèmes abordés :		
• Définition de la corruption	X	X
• Procédures en matière de suspicion/ détection	X	X

Pour plus d'informations sur les formations dispensés aux collaborateurs du Groupe, voir la section 3.5.3 *Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise (G1-1)*.

3.6 PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

3.6.1 NOTATION ESG

GTT fait l'objet d'une notation extra-financière externe sur la base d'informations publiques et déclaratives. Cette notation est précieuse, car elle constitue un élément d'évaluation indépendant des performances du Groupe et reconnu par ses parties prenantes.

	2022	2023	2024	Commentaire
MSCI	BBB	BBB	BBB	MSCI ESG évalue les entreprises sur une échelle AAA-CCC par rapport à leur secteur d'activité, au regard des enjeux ESG les plus pertinents pour leurs activités. En 2024, GTT a maintenu sa note « BBB ».
Sustainalytics	na	18.8 <i>low risk</i>	18 <i>low risk</i>	La notation Sustainalytics évalue le niveau de niveau de risque financier lié aux facteurs ESG. En 2024, la notation du risque ESG de GTT s'est améliorée pour atteindre 18, soit un faible niveau de risque.
Ethifinance	62/100	67/100	74/100	EthiFinance ESG Ratings évalue les entreprises selon un référentiel d'environ 140 critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes Externes (ESG-PPE). Les notes vont de 0 à 100 (la meilleure). GTT a augmenté sa note de + 7 points en 2024.
ISS	C+ <i>prime</i>	C+ <i>prime</i>	C+ <i>prime</i>	GTT a maintenu son statut <i>Prime</i> en 2024, récompensant entre autres ses actions en matière de transparence et de durabilité au sein de son secteur d'activité.
Moody's	46/100	47/100	57/100	Moody's évalue les pratiques des entreprises d'un même secteur d'activité en matière de gouvernance, de social et d'environnement. GTT a gagné + 10 points en 2024, en se distinguant notamment sur les questions de gouvernance et d'éthique des affaires.
CDP Climat	B	B	B	GTT a répondu au questionnaire Climat de l'agence CDP et a reçu la note « B » pour la troisième année consécutive.
Global Compact	n/a	n/a	CoP disponible	Membre du Global Compact depuis 2023, GTT a soumis sa Communication sur le Progrès (CoP) au Pacte Mondial en 2024, en ligne avec son engagement de transparence envers ses parties prenantes.

3.6.2 REPORTING TAXONOMIE

La description et les résultats des activités éligibles et alignées du Groupe au règlement Taxonomie sont détaillés à la section 3.3 *Taxonomie européenne*.

3.7 INFORMATIONS ADDITIONNELLES

En 2024, le Conseil d'administration de GTT a approuvé la première feuille de route RSE du Groupe sur proposition du Comité exécutif. Ce document est l'aboutissement de travaux initiés fin 2022 pour mettre à jour la démarche de l'entreprise en réévaluant les attentes des parties prenantes et établissant un état des lieux de ses pratiques. Chacun des enjeux retenu et défini comme prioritaire a donné lieu à l'élaboration d'objectifs de progrès réalistes et de plans d'action construits par les équipes dédiées, qui ont ensuite été discutés et revus par le Comité exécutif.

Constituée de trois axes, neuf engagements et 24 indicateurs-clés, la feuille de route 2024-2026 de GTT constitue un outil de pilotage et illustre l'engagement du Groupe dans sa démarche RSE auprès de l'ensemble des parties prenantes.

La structuration de la démarche en interne, la diffusion d'une culture de durabilité ainsi que la mise en conformité avec le règlement CSRD ont été les trois priorités de GTT pour cette première année de mise en œuvre de la feuille de route RSE. Un effort particulier a été déployé sur la communication des actions déployées et l'animation de la démarche au moyen de newsletter, de *webinars* ou encore de la participation de l'équipe RSE aux différents séminaires internes.

Le tableau ci-dessous synthétise les résultats de la première année de mise en œuvre de la feuille de route de GTT.

AXE 1 – RÉDUIRE L'IMPACT CLIMATIQUE ET DÉCARBONER LE SECTEUR MARITIME

Engagement 1 – Réduire l'impact climatique de nos activités

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Réduction des émissions scope 1	Tonnes de CO ₂ eq scope 1 émises	2021	448	- 55 %	2033	Voir section 3.2.5.2
Réduction des émissions scope 2	Tonnes de CO ₂ eq scope 2 émises	2021	160	- 55 %	2033	Voir section 3.2.5.2
Réduction des émissions scope 3	Tonnes de CO ₂ eq scope 3 émises	2021	12 568 000 *	- 33 %	2033	Voir section 3.2.5.2

Engagement 2 – Décarboner le secteur maritime

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Se doter d'une méthodologie robuste d'évaluation de notre contribution à la décarbonation de nos clients (émissions évitées)	Construction d'une méthodologie pour quantifier les émissions évitées	n/a	2022	n/a	Publication émissions évitées	Voir section 3.2.5.1

Engagement 3 – S'inscrire dans un monde durable

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Contribuer à un monde bas carbone	Taux de brevets déposés dans l'énergie décarbonée	2022	19 %	28 %	2026	Voir section 3.2.5.1
Biodiversité & Environnement	Nombre d'actions en faveur de la biodiversité et de l'environnement	2022	1	3	Annuel	Voir ci-dessous

L'objectif de GTT de mettre en œuvre trois actions par an en faveur de la biodiversité et de l'environnement reflète son engagement global en faveur de la durabilité. L'entreprise peut ainsi fédérer ses collaborateurs autour de thématiques environnementales et apporter sa contribution à des enjeux non matériels au sens de la CSRD, mais à forte valeur ajoutée pour l'environnement. C'est dans cette perspective qu'en 2024 GTT a réalisé :

- un repérage écologique sur son site de Beauplan à Saint-Rémy-lès-Chevreuse ;
- une journée de mobilisation à l'occasion du *World Clean Up day* ;
- une formation certifiante sur l'écoconception et une sensibilisation à l'économie circulaire.

Le diagnostic réalisé sur le site de Beauplan, qui accueille près de 70 % des collaborateurs, a permis d'identifier les enjeux naturels du site, d'évaluer les potentialités d'accueil de la biodiversité et d'apporter des préconisations de gestion et d'aménagements favorables.

Au mois de septembre 2024, plus de 80 collaborateurs du Groupe ont participé à une collecte des déchets sauvages, organisée dans le cadre du *World Cleanup Day* (Journée mondiale du nettoyage de la planète). Cette initiative mondiale vise à mobiliser les citoyens afin de ramasser les déchets abandonnés. Avec des équipes formées en France, à Saint-Rémy et à Massy, en Allemagne à Cologne par Elogen GmbH, ainsi qu'en Corée du Sud avec une mobilisation des collaborateurs issus de l'ensemble des sites de construction de la péninsule, ce sont plus de 325 kg de déchets qui ont été collectés.

Consommations d'eau

La consommation d'eau de l'activité de GTT comprend la consommation nécessaire à la réalisation des tests de matériaux mais relève majoritairement d'un usage interne destiné au restaurant d'entreprise du siège, aux fontaines à eau, aux distributeurs de boissons et aux sanitaires.

Enfin, dans le cadre de la démarche d'innovation visant à identifier des solutions pour réduire l'impact environnemental des technologies GTT, des collaborateurs issus des directions de l'innovation, technique et commerciale ont participé en décembre dernier à une formation dédiée à l'éco conception. Ces deux journées ont permis aux participants et participantes de comprendre les enjeux environnementaux associés à la conception de produits et services, de se familiariser avec les réglementations associées mais aussi de s'approprier les méthodes et outils à déployer afin d'intégrer une démarche écoresponsable aux futurs projets de développement de GTT. Des ateliers et cas pratiques ont complété la formation théorique.

La nature des activités de GTT a un moindre impact négatif sur l'environnement compte tenu du fait que le Groupe ne fabrique pas les produits qu'il conçoit. Dans son souci de limiter l'impact de la croissance de son activité sur les ressources naturelles, la biodiversité, et pour limiter les risques de pollution, GTT suit l'évolution de sa consommation d'intrants et porte une attention particulière à la gestion de ses déchets. Ainsi, bien que ces sujets soient non matériels au sens de la CSRD, le Groupe poursuit le suivi et la publication de ses consommations d'eau et de sa production de déchets.

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.

<i>m</i> ³	2022	2023	2024	Variation
Consommations d'eau	6 584 *	6 516,20	6 912,94	+ 6 %

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

Les consommations d'eau ont enregistré une hausse de + 6 % en 2024 en raison du nombre croissant de collaborateurs présents sur le site de Saint-Rémy.

Production de déchets

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

Ce dispositif encourage les collaborateurs à adopter des process et gestes responsables en matière de traçabilité et de gestion des déchets. En 2024, la forte progression des déchets de bureau, des déchets plastiques et le volume de déchets exceptionnels s'explique notamment par les travaux de rénovation entrepris au siège de GTT, ainsi que les réaménagements effectués.

Déchet	Unité	Description	2022	2023	2024	Variation
Déchets alimentaires	kg	Déchets alimentaires	7 290	6 308,00	6 624,00	5,0 %
Déchets organiques	l	Ordures ménagères	84 480	96 360,00	53 460,00	- 44,5 %
Déchets de bureau (papier, cartons) *	kg	Papier, carton	N/A	1 352,00	11 118,00	-
Déchets plastiques *	kg	-	N/A	60,00	368,00	-
DEEE	kg	-	N/A	4 998,00	1 176,00	- 76,5 %
Déchets exceptionnels	kg	Mobilier de bureau	N/A	N/A	5 785,00	-

* Contrat de prestation de traitement des déchets initié au mois de novembre 2023.

Dans le cadre des essais en laboratoires, GTT utilise des résines, des durcisseurs ainsi que du gel hydro alcoolique et des matières plastiques. Les produits chimiques considérés comme dangereux (peintures, aérosols, huiles, par exemple) font également l'objet d'un traitement adapté et d'un suivi par l'entreprise. L'augmentation récente de l'utilisation de certains déchets dangereux s'explique notamment par le fait que les prestataires envoient davantage de contenants que prévus afin d'assurer une marge de sécurité en cas de pertes ou de besoins accrus en tests, garantissant ainsi que le Groupe dispose de suffisamment d'échantillons à tester.

Déchets	Unité	Description	2023	2024	Variation
Déchets de laboratoires	tonnes		7,7	7,0	- 9 %
Dont non dangereux	tonnes	Résines, batteries, PLEXI	4,9	3,3	- 35 %
Dont dangereux	tonnes	Huiles hydrauliques, piles, peintures	2,7	3,8	37 %

AXE 2 – UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

Engagement 4 – Garantir la santé et la sécurité de nos équipes

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Garantir la santé et la sécurité de nos équipes	0 fatalité	2022	0	0	Annuel	0
	Nb accidents du travail avec arrêt	2022	4	3	Annuel	4
	Taux de fréquence des accidents de travail	2022	3,75	< 2,65	Annuel	2,64

Le détail de la politique santé et sécurité de GTT et des indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.3.9.

Engagement 5 – Développer les compétences et promouvoir les talents

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Résultat 2024
Mise en place de formations et d'actions de sensibilisation	Formation/sensibilisation du Comex et des managers à la RSE	2022	n/a	100 % (Comex en 2024, 100 % managers en 2025/26)	2026	100 % du Comex formé
	Nombre d'heures de formation par salarié - hors heures de formations obligatoires	2022	n/a	≥ 10	Annuel	16,6
Politique de gestion de carrière	Mobilité interne/Postes pourvus (en %)	2022	23 %	30 %	2026	39 %
	People review vs population éligible	2022	95 %	≥ 90 %	Annuel	93 %

Le détail de la politique de formation de GTT et les indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.3.8.

Engagement 6 – Favoriser la diversité et le bien-être

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Horizon de l'objectif	Résultat 2024
Égalité hommes/femmes	Taux de femmes dans les effectifs	2022	21 %	> 25 %	2033	25 %
	% de femmes embauchées	2022	31 %	> 35 %	2033	30 %
	Part des femmes au sein du Comex	2022	29 %	40 %	2030	14 %
	Représentation féminine dans les postes de management	2022	n/a	≥ 25 %	2033	22,2 %
Inclusion	Adoption et mise en œuvre d'un plan inclusion handicap	2022	n/a	Adoption d'un plan	2026	voir section 3.4.1.3
Bien-être au travail	Formation à la prévention des risques psychosociaux	2022	n/a	100 % Comex (2024)/ 100 % managers (2026)	2026	100 % du comex formé
Bien-être au travail	Enquête sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle (taux de satisfaction en %)	2022	n/a	> 70 %	2026	82 %

Les détails relatifs aux politiques de diversité et de bien-être au travail de GTT ainsi que les indicateurs associés sont disponibles à la section 3.4.2.1.3, et les indicateurs associés à la section 3.4.3.4.

AXE 3 – UNE ENTREPRISE CITOYENNE

Engagement 7 – Agir de manière intègre

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Lutte contre la corruption	Déploiement d'un référentiel éthique homogène au sein du Groupe	2022	n/a	Promotion d'une culture commune d'intégrité au niveau Groupe	2026	Adoption d'une nouvelle charte éthique
	Amélioration continue du programme Éthique et Compliance	2022	n/a	100 % du plan d'action Groupe mis en œuvre	2026	Renouvellement de la certification ISO 37001

Les détails relatifs au dispositif d'éthique des affaires de GTT sont disponibles à la section 3.5.3, et les indicateurs associés à la section 3.5.6.

Engagement 8 – Promouvoir une conduite responsable dans la chaîne de valeur

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Achats responsables	Part de nos fournisseurs signataires du code de conduite fournisseurs et partenaires	2022	0	100 %	2026	36 %

Engagement 9 – Avoir un impact positif sur les communautés

Sous-engagement	Indicateur	Année de référence	Valeur de référence	Objectif	Échéance	Résultat 2024
Avoir un impact positif sur les communautés	Nombre d'actions sociétales répondant à un besoin local	2022	1	3	Annuel	Voir ci-dessous

Les actions d'ancrage local de GTT visent à générer un impact positif dans les territoires au sein desquels l'entreprise est implantée. Elles visent à contribuer au dynamisme économique, à la cohésion sociale, ou à la préservation du patrimoine naturel ou culturel en mobilisant directement les équipes de GTT, ou en nouant des partenariats dédiés.

À ce titre, en 2024, GTT SA a transféré à la fondation Coubertin une partie de son stock de tôles d'inox afin que celui-ci bénéficie aux formations aux métiers d'art et d'artisanat dispensées par la fondation. Située à Saint-Rémy-lès-Chevreuse, la fondation Coubertin accueille chaque année 35 jeunes professionnels français et étrangers, pratiquant un métier exercé aux Ateliers Saint-Jacques ou à la Fonderie de Coubertin (menuisier, ébéniste, tailleur de pierre, maçon, plâtrier, métallier, feronnier, fondeur, chaudronnier, peintre et paysagiste).

Des équipes de collaborateurs se sont mobilisées aux côtés de l'antenne de la Fondation Agir Contre l'Exclusion des Yvelines (FACE 78) à l'occasion d'une journée dédiée à l'accueil d'une classe de collégiens issue de quartiers prioritaires. Ces élèves ont eu l'occasion de découvrir les ateliers et laboratoires de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse ainsi que d'échanger avec des professionnels aux parcours variés. Cette initiative a permis aux équipes et aux enseignants de rapprocher ces jeunes des entreprises présentes sur le territoire des Yvelines. Enfin, GTT a renforcé ses liens avec l'ESAT d'Aigrefoin en élargissant les prestations et organisant une conférence dédiée au handicap.

En complément des actions d'ancrage local, le Groupe s'est mobilisé en France et à l'étranger autour d'un challenge caritatif au bénéfice de l'association ELA, l'Association européenne contre les leucodystrophies. Le 3 décembre, 179 collaborateurs du Groupe répartis dans le monde ont marché pour l'association : en 24 heures, plus de 1,6 million de pas convertis en dons ont été effectués.

3.8 RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE CONTRÔLE DES EXIGENCES DE PUBLICATION DES INFORMATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852, RELATIVES À L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024

À l'Assemblée Générale de la société GTT,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de la société GTT. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le rapport de gestion et présentées dans la section « Rapport de durabilité » du document d'enregistrement universel (ci-après « Rapport de durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, la société GTT est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par GTT dans son Rapport de durabilité, nous formulons un paragraphe d'observation(s).

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de GTT, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par GTT en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par GTT lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par GTT avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par GTT pour déterminer les informations publiées.

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives aux parties prenantes sont mentionnées dans la section 3.1.3.1 du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugées appropriées et avons inspecté la documentation disponible.

Nos diligences ont notamment consisté à apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées dans la section 3.1.3.3 du Rapport de durabilité.

Nous avons notamment pris connaissance du processus mis en œuvre par GTT concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1, tel que présenté dans la section 3.1.3.3 du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de la cartographie réalisée par l'entité des IRO identifiés, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme) et apprécié sa cohérence avec notre connaissance de GTT.

Nous avons examiné la cohérence de cette liste d'IRO avec les éléments présentés au conseil d'administration.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées dans la section 3.1.4.1 du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme ESRS 1.

Nous avons pris connaissance du processus décisionnel mis en place par l'entité dans l'évaluation des matérialités d'impact et financière, et apprécié la présentation qui en est faite dans la section précitée.

Nous avons notamment apprécié la façon dont GTT a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par GTT relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions ou incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section 3.2 du Rapport de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec la Direction RSE, pour s'enquérir du processus adopté par l'entité pour produire ces informations, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité ;
- définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées par l'entité dans le Rapport de durabilité au titre de ses émissions de gaz à effet de serre (« GES »), nous avons également :

- pris connaissance de la procédure d'évaluation des émissions de GES utilisée par l'entité et, en particulier :
 - apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation des émissions de GES avec le périmètre des états financiers consolidés, et la chaîne de valeur amont et aval ;
 - pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations utilisées dans l'élaboration des estimations que nous avons jugées structurantes, auxquelles l'entité a eu recours pour la présentation de ses émissions de GES dans son Rapport de Durabilité ;
- réalisé certains tests spécifiques, et en particulier :
 - apprécié, sur base de tests, les facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
 - rapproché, pour les données directement mesurables, telles que la consommation d'énergie liée aux émissions des *scopes* 1 et 2, sur base de tests, les données sous-jacentes servant à l'évaluation des émissions de GES avec les pièces justificatives ;
- apprécié, concernant les émissions relatives au *scope* 3 :
 - le processus de collecte d'informations ;
 - la méthodologie, ainsi qu'une sélection d'hypothèses de calcul et d'extrapolation retenues, compte tenu de l'incertitude inhérente à la qualité des données externes utilisées.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par GTT pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions ou incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Concernant le caractère aligné des activités éligibles

Une information concernant l'alignement des activités figure dans la section 3.3.2 du Rapport de durabilité.

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- apprécié les choix opérés par l'entité quant à la prise en compte, ou non, des communications de la Commission européenne sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions du Référentiel Taxonomie ;
- consulté une sélection de sources documentaires utilisées, y compris externes le cas échéant, et mené des entretiens avec les personnes concernées ;
- apprécié l'analyse réalisée au titre du respect des garanties minimales, principalement au regard des éléments collectés dans le cadre de la prise de connaissance de l'entité et de son environnement.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la section 3.3 du Rapport de durabilité avec les autres informations en matière de durabilité de ce rapport.

Paris-La Défense, le 24 avril 2025

Le Commissaire aux Comptes

ERNST & YOUNG Audit

Stéphane Pédrón



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