

ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE



VISION	272	3. INFORMATIONS SOCIÉTALES	286
MÉTHODE ET PÉRIMÈTRE DE REPORTING	273	3.1 Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	286
Méthode	273	3.2 Conditions de dialogue avec les parties prenantes	287
Périmètre	273	3.3 Sous-traitance et fournisseurs	287
1. INFORMATIONS SOCIALES	273	3.4 Loyauté des pratiques	288
1.1 Emploi	273	4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	289
1.2 Organisation du travail	277	5. TABLE DE CONCORDANCE GRENELLE 2	291
1.3 Dialogue social	277		
1.4 Santé-sécurité	278		
1.5 Formation	279		
1.6 Diversité et égalité des chances	280		
1.7 Promotion et respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)	282		
2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	282		
2.1 Politique générale en matière environnementale	282		
2.2 Pollution et gestion des déchets	284		
2.3 Utilisation durable des ressources	284		
2.4 Changement climatique	285		
2.5 Biodiversité	286		



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

Le présent document de référence intègre les informations sociales, environnementales et sociétales prévues par l'article R. 225-105-1 du code de commerce exposées ci-dessous.

Vision

La vision de GTT consiste à permettre toujours plus d'accéder de façon sûre et économique à une énergie plus propre : le GNL.

Grâce à ses technologies innovantes, GTT est aujourd'hui le leader mondial de la conception de systèmes de confinement à membranes pour le transport maritime et le stockage du GNL.

Fort de cette expertise, GTT poursuit son développement économique en s'appuyant sur deux leviers forts : la valorisation de son capital

humain, un actif clé chez GTT, et une gestion responsable de ses impacts environnementaux directs et indirects.

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

LES VALEURS DE GTT

Sécurité

Nous opérons dans le secteur des technologies du transport et du stockage du GNL, ce qui nous conduit à attacher une très grande importance à la sécurité. Nous nous devons d'assurer la sécurité de nos collaborateurs, de nos technologies, de nos services et de nos clients.

Excellence

Nous devons rechercher en permanence l'excellence dans tous nos processus de façon à rester présents sur nos marchés et à nous imposer sur d'autres, en satisfaisant nos clients.

Innovation

GTT est née de l'innovation. Nous devons poursuivre notre démarche d'innovation à tous les niveaux (technologies, organisation) afin de créer une entreprise d'opportunités.

Travail en équipe

GTT ne peut réussir que par un travail en équipe permanent, en interne, mais également avec nos clients, les clients de nos clients et nos fournisseurs.

Transparence

Renforcer la transparence dans nos relations nous permet d'établir des relations de confiance à long terme avec nos clients directs, nos clients finaux et entre nos collaborateurs.

Admise à la cotation sur le marché réglementé d'Euronext Paris depuis février 2014, la société GTT est tenue conformément à la loi du 12 juillet 2010, dite « Grenelle 2 », et à son article 225 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, de publier un rapport destiné à informer les actionnaires et le plus large

public sur les actions entreprises par GTT (la « Société ») et ses filiales (ensemble le « Groupe ») en faveur du développement durable.

Il s'agit donc du premier rapport présenté par le groupe GTT faisant l'objet d'une vérification par un tiers indépendant. L'engagement RSE du Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

Méthode et périmètre de *reporting*

MÉTHODE

Les indicateurs sociaux font l'objet d'une définition précise et uniforme. Ces indicateurs sont collectés au fil de l'eau dans une base de données sous Excel, sous la responsabilité du département Ressources Humaines.

Les indicateurs santé et sécurité sont également rassemblés dans une base de données sous Excel. En plus des statistiques d'accidentologie répondant aux normes en vigueur, cette base comprend un tableur

partagé entre les départements concernés (services généraux, ressources humaines et comptabilité) qui facilite le suivi et les échanges.

Les indicateurs environnementaux sont obtenus à partir des données fournisseurs (factures, justificatifs...) et sont consolidés dans un système de *reporting* interne sous Excel qui permet un suivi régulier. Le *reporting* des indicateurs santé-sécurité et environnementaux est effectué sous la responsabilité du département Services Généraux.

PÉRIMÈTRE

Le périmètre de *reporting* social inclut uniquement la société GTT. Les effectifs des filiales Cryovision, GTT North America et GTT Training Ltd sont précisés séparément. Les effectifs ne prennent pas en compte les intérimaires.

Le périmètre de *reporting* santé et sécurité inclut le groupe GTT (la Société et ses trois filiales). Les intérimaires sont inclus dans le *reporting* santé et sécurité.

Le périmètre de *reporting* environnemental inclut le site de GTT à Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

1. Informations sociales

La politique de l'emploi du Groupe consiste à valoriser et développer, notamment par la formation professionnelle, les compétences de chacun de ses collaborateurs et à recruter des personnes qualifiées et motivées, afin de réaliser des prestations de haute technicité.

GTT a connu, ces dernières années, une forte croissance de son activité qui s'est traduite par une politique de recrutement continue. Le profil hautement qualifié de ses équipes, lié à la spécificité de ses activités, fait la richesse du Groupe. La politique RH se veut au service de cette ambition en offrant aux équipes des opportunités d'évolution rapide, un dispositif de formation complet et un package de rémunération attractif.

1.1 EMPLOI

1.1.1 Une dynamique des effectifs à l'image de la santé du Groupe

Au 31 décembre 2014, la Société employait 377 salariés, soit une hausse de 1,9 % des effectifs par rapport à 2013.

Sur les 377 collaborateurs à fin 2014, 309 étaient en contrat à durée indéterminée (CDI), soit 82 % des effectifs (contre 79 % fin 2013). La

Société comptait également 43 collaborateurs en contrat à durée déterminée (CDD), 21 en contrat à durée de chantier (CDC) et 4 sous contrat en alternance. Par ailleurs, au 31 décembre 2014, les cadres représentaient 69 % des effectifs.

ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

Au 31 décembre 2014, les effectifs des 3 filiales étaient répartis comme suit :

- ▶ Cryovision, créée en 2012 : 5 salariés (basés en France) ;
- ▶ GTT North America, créée en 2013 : 2 expatriés GTT, 1 salarié et 1 intérimaire (basés aux États-Unis d'Amérique, Houston). Les deux expatriés sont inclus dans les effectifs de la société GTT ;
- ▶ GTT Training Ltd, créée en 2014 : 4 salariés (basés au Royaume-Uni).

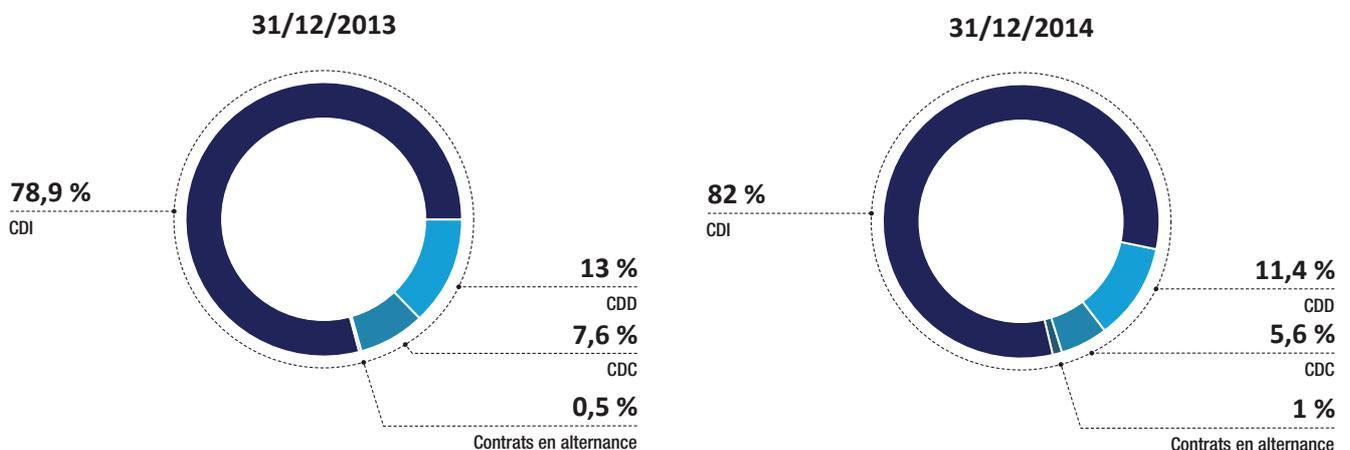
Répartition géographique

Au 31 décembre 2014, en plus des 2 expatriés de GTT North America, 37 salariés de la Société étaient détachés en Corée du Sud et 6 salariés en Chine.

Évolution des effectifs de la Société par type de contrat

	31/12/2013	31/12/2014	Évolution
CDI	292	309	+ 5,8 %
CDD	48	43	- 10,4 %
CDC	28	21	- 25,0 %
Contrats en alternance	2	4	+ 100,0 %

Répartition des effectifs de la Société par type de contrat



Il convient de distinguer les CDD auxquels la Société a recours pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, des CDC (« CDD d'usage ») destinés à accompagner les chantiers dans la construction des navires.

La Société procède également à des recrutements externes, en particulier lorsque l'augmentation de son carnet de commandes le rend nécessaire ou lorsqu'il est nécessaire d'acquérir des compétences liées aux

développements technologiques envisagés. La Société recherche tant des profils techniques (ingénieurs ou techniciens en process instrumentation, mécanique des fluides, calculs...) que des profils généralistes. Les ingénieurs sont principalement issus de grandes écoles d'ingénieurs françaises ou d'universités scientifiques. Les techniciens présentent des qualifications en matière de conception assistée par ordinateur, dessin ou travaux de laboratoire.

Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle (GTT et filiales)

GTT	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2014	261	116
Au 31 décembre 2013	251	119

Cryovision	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2014	3	2
Au 31 décembre 2013	3	2

GTT North America	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2014	1	1

GTT North America a été créée en juillet 2013. Au 31 décembre 2013, GTT North America n'employait aucun salarié. Au 31 décembre 2014, les effectifs comptent en plus 2 cadres expatriés de GTT.

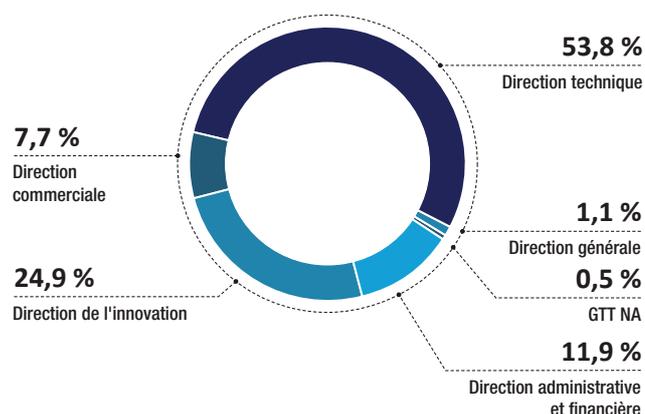
GTT Training Ltd	Cadres	Non-cadres
Au 31 décembre 2014	4	-

GTT Training Ltd a été créée en juin 2014.

Les cadres sont soumis à la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Les non-cadres sont soumis à la convention collective des industries métallurgiques (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) pour la région parisienne.

Organigramme de GTT

Au 31 décembre 2014, les salariés de GTT sont répartis au sein des différentes Directions de la Société comme suit :



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

La R&D : un actif clé chez GTT

Une partie importante des équipes est constituée d'ingénieurs de haut niveau dont l'expertise et l'expérience constituent la valeur ajoutée du Groupe. 94 personnes, soit 25 % des effectifs, travaillent au sein de la Direction de l'innovation. En 2014, les dépenses de recherche et développement représentent 23 % des dépenses opérationnelles de GTT.

Une démarche transverse appelée « Dynamique d'innovation », portée par la Direction de l'innovation, favorise le foisonnement des idées et leur transformation en produits et services nouveaux, voire en brevets (101 brevets déposés en 2014). Ce processus de management des idées implique un réseau de 16 collaborateurs à travers toute l'organisation et a permis, en 2014, de faire remonter 211 idées nouvelles.

1.1.2 Embauches et licenciements

Embauches par type de contrat GTT

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Permanent (CDI)	32	52	22
Non permanent (CDD ⁽¹⁾ /CDC)	65	87	64 ⁽²⁾
TOTAL	97	139	86

(1) Y compris contrats en alternance.

(2) 15 stagiaires, 45 CDD, 3 apprentis et 1 CDC.

Licenciements, démissions et retraites GTT

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Licenciements	2	1	2
Démissions	9	7	12
Arrivée à terme des contrats non permanents	37	45	59
Retraites/décès	2	2	2
Rupture conventionnelle	3	-	4
TOTAL	53	55	79

Le nombre de départs s'explique par l'attrition naturelle inhérente aux métiers du Groupe et l'arrivée à terme des contrats non permanents (CDD/CDC). Pour prévenir les départs de CDI, le Groupe a mis en place un programme de recrutement et de fidélisation des compétences, ce qui lui permet d'afficher un taux de *turn-over* assez faible : 4,73 % ⁽¹⁾ en 2014 au regard de la moyenne du secteur de l'ingénierie : 15 % ⁽²⁾.

1.1.3 Rémunération et avantages sociaux

Pour attirer et fidéliser les talents, GTT a mis en place un système de rémunération attractif.

La rémunération des collaborateurs se compose d'une partie fixe constituée du salaire brut, d'une prime liée à la performance individuelle, d'un système d'épargne salariale (intéressement et participation) et d'un système d'épargne temps associé à un plan d'épargne retraite collectif. À travers l'intéressement et la participation, GTT s'attache à associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise afin de renforcer leur implication dans son projet d'entreprise.

Par ailleurs, les représentants sur site bénéficient d'une prime d'éloignement et d'indemnités de séjour.

Évolution de la rémunération

Chaque année, après le passage des entretiens individuels, la situation de chaque salarié est examinée. Une enveloppe affectée à des augmentations de salaire est définie.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, cette enveloppe représentait près de 2,02 % de la masse salariale ⁽³⁾.

Cette enveloppe est complétée par une prime liée à la performance individuelle de chaque employé. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2014, l'enveloppe affectée à l'attribution de primes exceptionnelles représentait 9,46 % de la masse salariale.

L'augmentation de salaire et l'attribution de la prime récompensent la performance individuelle et sont cohérentes avec les augmentations observées sur le secteur de l'ingénierie pétrolière et gazière.

(1) Les départs ayant été pris en compte sont les démissions, les ruptures conventionnelles et les licenciements. (Nombre de départs/Effectif moyen mensuel)*100.

(2) Source Syntec Ingénierie : Étude sociodémographique de la branche du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Rapport de synthèse secteur de l'ingénierie, septembre 2014.

(3) La masse salariale considérée est la somme des salaires bruts totaux des collaborateurs (15 012 353 euros en 2014).

Accords d'intéressement et de participation

Il convient de se référer à la section 17.4 du présent document de référence.

Système de CET (« Compte-Épargne Temps ») associé à un plan d'épargne retraite collectif

La mise en place d'un CET depuis 2011 incite les salariés du Groupe qui le souhaitent à placer, dans certaines conditions, jusqu'à 14 jours de congés ou de repos sur le CET, ces derniers faisant l'objet d'un abondement, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur, de 35 % pour l'année 2014.

Dans la continuité de ce CET et pour permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer un complément de retraite, GTT a mis en place un plan d'épargne pour la retraite collectif au niveau du Groupe (PERCOG) en date du 26 mars 2012.

Celui-ci prévoit, dans certaines conditions, que les salariés du Groupe qui décident de placer jusqu'à 14 jours dans ce PERCOG bénéficient d'un abondement, c'est-à-dire d'un versement complémentaire de l'employeur de 25 % pour l'année 2014. L'abondement des années suivantes sera fixé par un avenant à l'accord, et à défaut d'accord, sera de 25 % des sommes versées. L'abondement prévu par ailleurs, au titre des versements volontaires des salariés, est de 100 % des sommes versées, plafonnées à 100 euros pour l'année 2014.

1.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

1.2.1 Organisation du temps de travail

	31/12/2013	31/12/2014	Évolution
Nombre de contrats temps plein Femmes	61	70	+14,8 %
Nombre de contrats temps plein Hommes	297	294	-1,0 %
Nombre de contrats temps partiel Femmes	8	10	+25,0 %
Nombre de contrats temps partiel Hommes	4	3	-25,0 %

Les salariés de la Société sont soumis à un accord relatif au temps de travail au titre duquel tous les salariés travaillant en France, à l'exclusion des cadres dirigeants, bénéficient de la réduction du temps de travail.

Les salariés ne bénéficiant pas d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée à l'avance travaillent sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année et bénéficient, à l'issue d'une année complète de présence, de 14 jours de RTT. Il est établi, pour ces salariés, un système d'horaires variables qui comprend des plages fixes pendant lesquelles la présence du salarié est obligatoire et des plages variables, pendant lesquelles la présence du salarié est facultative.

Pour les cadres autonomes au forfait, le temps de travail est comptabilisé en jours. Les cadres autonomes bénéficient de 14 jours de repos acquis

au titre de la réduction du temps de travail. Pour une année moyenne, le nombre de jours effectivement travaillés est de 214 jours auxquels il convient d'ajouter la journée de solidarité faisant ainsi passer le forfait à 215 jours.

1.2.2 Absentéisme

Le taux d'absentéisme chez GTT est de 1,6 % en 2014 ⁽¹⁾.

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 enfants malades.

1.3 DIALOGUE SOCIAL

Les instances de dialogue

Afin de favoriser la concertation et les échanges d'information, GTT dispose de trois instances représentatives au sein desquelles sont organisées de nombreuses réunions formelles.

- ▶ un comité d'entreprise (CE) ;
- ▶ un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;

- ▶ des délégués du personnel.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel se réunissent au moins une fois par mois, comme le veut la législation. Des réunions exceptionnelles peuvent avoir lieu en complément à la demande des instances du personnel ou de la Direction.

(1) Calcul de ce taux : nombre total de jours d'absence sur 2014 en jours ouvrés / (effectif moyen mensuel * total des jours normalement travaillés). Le nombre de jours normalement travaillés correspond à 251 jours en 2014.



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

Afin de préparer les réunions plénières du comité d'entreprise, des commissions ont été créées sur les sujets suivants : formation, mutuelle, égalité hommes-femmes, CET/PERCOG et politique salariale.

Le dialogue instauré entre la Direction et les représentants au comité d'entreprise s'inscrit dans une démarche constructive et ouverte.

En 2014, le CHSCT s'est réuni 4 fois.

Il n'existe pas d'instances représentatives du personnel au sein des filiales de GTT, mais le personnel de Cryovision bénéficie des œuvres sociales du comité d'entreprise de GTT.

1.4 SANTÉ-SÉCURITÉ

1.4.1 La sécurité : un pilier essentiel de la politique RSE du Groupe

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

Le système de gestion HSE – hygiène, sécurité et environnement – du Groupe intègre tous les aspects nécessaires à la prévention des accidents du travail et à la protection du personnel et de celui des sous-traitants. Le CHSCT s'emploie notamment à identifier et évaluer les activités à risques. Ces contrôles incluent des procédures, des instructions de travail, une formation spécifique aux risques, des rapports – luminosité, acoustique – et des réunions HSE régulières. Un document unique d'évaluation des risques mis à jour annuellement identifie la nature du danger pour chaque unité de travail, processus ou machine. Des mesures de prévention associées à des plans d'actions sont mises en place pour chaque unité de travail.

Des procédures de sécurité spécifiques sont mises en place au sein des services et activités les plus exposés aux risques dont :

- ▶ les laboratoires de recherche et d'essais destinés à la réalisation des tests de dynamique des fluides en condition réelle grâce à des hexapodes ;
- ▶ le laboratoire d'essai dédié aux 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 ;
- ▶ les ateliers de menuiserie et de métallerie ;
- ▶ le laboratoire de développement des outillages d'industrialisation ;
- ▶ les chantiers navals étrangers.

Pour prévenir les risques d'accidents ou de blessures, le Groupe a mis en place des plans d'actions en 2014 parmi lesquels :

- ▶ des fiches sécurité qui délivrent les consignes d'utilisation des machines notamment dans l'atelier menuiserie et métallerie. Sur chacune des fiches, le Groupe a identifié le niveau de risque direct et indirect ;
- ▶ l'obligation de porter des équipements de protection individuels pour réaliser certaines tâches : port de lunettes de sécurité, port de gants antidérapants, port d'un casque antibruit et de bouchons d'oreilles si nécessaire ;
- ▶ des formations spécifiques à la manipulation ou l'utilisation d'un produit chimique ou d'une machine. 20 % des salariés GTT suivent une formation HSE en moyenne dans l'année ;
- ▶ des aménagements adaptés au niveau de risque identifié (coupure automatique de la régulation de température en cas d'incident lors d'un essai cryogénique) ;
- ▶ GTT a réalisé, en 2014, un audit d'évaluation des produits chimiques liés aux substances et préparations dangereuses et de l'exposition des salariés à ces produits. Une fiche de prévention a été réalisée suite à cet audit.

Au 31 décembre 2014, 43 salariés étaient détachés hors de France principalement dans des chantiers coréens ou chinois, et sont donc soumis aux différentes réglementations locales. Les risques santé-sécurité liés aux conditions de travail sur les chantiers navals sont identifiés et traités chaque année par le CHSCT. En 2015, GTT souhaite mettre en place une formation sécurité et santé au travail (SST) à destination de ces collaborateurs.

GTT mesure les performances en matière de sécurité par la fréquence des accidents de travail avec arrêt. Ces indicateurs incluent les salariés (CDI, CDD, CDC), les intérimaires et les stagiaires de la Société et de ses filiales ; en 2014, GTT a enregistré 9 accidents de trajet.

Statistiques d'accidentologie groupe GTT (CDI, CDD, CDC, intérimaires ⁽¹⁾ , stagiaires)	2012	2013	2014
Nombre d'accidents avec arrêt ⁽²⁾	3	2	2
Nombre d'accidents de trajet ⁽³⁾	2	1	9
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail = nombre d'accidents avec arrêt/ heures travaillées x 1 000 000 ⁽⁴⁾	4	3	3
Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail = nombre de journées perdues/ heures travaillées x 1 0008	0,03	0,01	0,08

(1) Périmètre incluant les intérimaires, contrairement aux indicateurs sociaux.

(2) Hors accidents de trajet.

(3) Avec ou sans arrêt.

(4) Hors accidents de trajet/Heures travaillées = (nombre conventionnel d'heures travaillées, soit 1 820 heures/an/personne) x (effectif moyen présent au cours de la période).

1.4.2 Santé et bien-être au travail

La santé et le bien-être des collaborateurs sont aussi un axe majeur de préoccupation pour GTT. Le CHSCT travaille régulièrement avec la médecine du travail pour améliorer la qualité de vie et prévenir les risques psychosociaux et les maladies professionnelles.

En 2014, les principales actions ont été les suivantes :

- ▶ une évaluation par la médecine du travail de l'ambiance lumineuse suite à la campagne de mesure réalisée l'année précédente ;
- ▶ une étude acoustique destinée à prévenir les nuisances sonores sur les bâtiments en construction sur le site ;

- ▶ une plaquette fournie par la médecine du travail sur l'ergonomie aux postes de travail dans le tertiaire diffusée à l'ensemble des salariés ;
- ▶ l'enquête annuelle sur les conditions de travail pilotée par le CHSCT.

L'enquête réalisée fin 2013, sur la base d'un taux de participation de 25 % des effectifs concernés, a démontré que les conditions de travail sont en constante amélioration – 96 % des participants satisfaits –. 82 % des participants se disent confiants dans l'avenir, néanmoins le Groupe doit poursuivre ses efforts au niveau de la communication interne et en particulier en matière de développement durable. À noter que l'enquête fin 2014 (taux de participation de 46 %) est en cours de dépouillement et n'est donc pas disponible à la date de publication du présent document.

1.5 FORMATION

La formation, en tant que levier de développement individuel et de la professionnalisation des employés, est une priorité de GTT qui met en œuvre chaque année un plan de formation susceptible d'accompagner sa stratégie de développement.

	2013	2014
Montant du budget formation	241 317 €	304 468 €
Nombre d'heures de formation	6 440	5 349
Nombre de salariés formés	250 salariés formés	247 salariés formés
Ventilation par catégorie professionnelle	179 cadres 71 non-cadres	186 cadres 61 non-cadres

1.5.1 Des formations pour développer l'employabilité et l'expertise des collaborateurs

Le budget global alloué au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014 à la formation est légèrement supérieur au taux légal. Ainsi, 1,46 % de la masse salariale ⁽¹⁾ a été consacré à la formation en 2014 contre 0,9 % obligatoire, et ce, sans tenir compte du coût des salaires dans le budget global alloué à la formation. La progression du coût des formations

en 2014 s'explique notamment par un grand nombre de formations collectives organisées en 2013.

En 2014, GTT a mis l'accent sur les formations suivantes :

- ▶ un programme de formation longue durée – 18 mois – à raison d'une demi-journée par mois pour les jeunes ingénieurs. Des experts internes et externes au Groupe viennent sensibiliser les jeunes recrues aux enjeux de l'éco-système de GTT. Ce cursus comprend notamment les modules suivants : architecture navale, GNL et autres gaz, usines de liquéfaction, usines de regazéification et réservoirs terrestres ;

(1) Masse salariale brute soumise à cotisation (source DADS) : 20 783 390 euros.



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

- un programme, sur deux jours, de communication interpersonnelle destiné principalement aux cadres, mais pas uniquement

Un programme de formation de quatre jours, destiné aux managers. Cette formation, qui est systématiquement dispensée auprès des nouveaux managers, a pour objectif de leur donner des outils propres à résoudre les conflits, pratiquer l'écoute active, définir des objectifs mobilisant, etc.

1.5.2 Recruter, fidéliser et développer les talents

Les recrutements s'effectuent par l'intermédiaire du site internet de la Société, du réseau social LinkedIn, des sites dédiés à la recherche d'emploi, d'annonces publiées dans la presse spécialisée, ou par le recours à des cabinets de recrutement pour certaines compétences spécifiques. GTT entretient des relations continues avec certaines écoles d'ingénieurs, et en particulier avec l'ENSTA Bretagne, une école d'ingénieurs spécialisée en énergies marines renouvelables et en architecture navale.

GTT fait face à une concurrence accrue en ce qui concerne le recrutement de collaborateurs talentueux, notamment les ingénieurs dans ses domaines spécifiques d'expertises. Il est donc non seulement important d'attirer ces talents, mais aussi d'impliquer et de fidéliser ces compétences clés. L'un des éléments essentiels pour retenir les talents est de les « exposer » à des problématiques opérationnelles et concrètes très rapidement. GTT s'y emploie en confrontant très vite les ingénieurs à la réalité du terrain. Le *leadership* et l'expertise du Groupe dans son domaine d'activité, sa dimension multiculturelle, contribuent également à nourrir sa réputation et son attractivité.

GTT favorise également la mobilité interne de ses collaborateurs. Une information en temps réel sur les postes à pourvoir est fournie à tous les collaborateurs *via* le site Intranet. Des propositions de détachement à l'étranger peuvent être faites aux salariés, notamment pour des postes en Asie au sein des chantiers de construction de méthaniers, Ceux-ci peuvent ainsi partir quelques années en tant que représentants de GTT sur les chantiers de construction. La mobilité interne permet, tout en fidélisant les collaborateurs, de leur offrir un parcours au sein de la Société à travers lequel ils acquièrent des compétences variées. C'est également dans le cadre du développement du Groupe *via* ses nouvelles filiales ou filiales et bureaux en projet (États-Unis d'Amérique, Chine, Singapour) que la mobilité à l'étranger pourra s'effectuer, à court terme.

Enfin, pour s'assurer de la bonne adéquation entre les aspirations et les objectifs fixés par GTT, le Groupe a déployé les outils RH suivants :

- entretien individuel annuel et de carrière : temps d'échange privilégié entre manager et collaborateur, il permet de faire un bilan sur les réalisations de l'année écoulée et évaluer les compétences, fixer les objectifs pour l'année à venir et éventuellement échanger sur le projet professionnel du collaborateur ;
- revues RH : entretien entre les ressources humaines et chaque manager ayant pour objet d'identifier les évolutions envisageables, à court et moyen termes, en termes de compétences ou de mobilité professionnelle ;
- comités parcours : réunions organisées entre les ressources humaines et les directeurs pour échanger sur les besoins en compétences au sein des Directions et sur les collaborateurs identifiés comme pouvant évoluer, afin d'organiser des mobilités à court ou moyen terme.

1.6 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

1.6.1 Accord sur l'égalité hommes-femmes

Un plan d'actions a été mis en place en 2011 afin de favoriser l'égalité professionnelle. Un projet est actuellement en cours de discussion avec la commission égalité hommes-femmes et il a été présenté début 2015 au comité d'entreprise.

La Société y réaffirme son attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, source de dynamisme, d'équilibre et d'efficacité indispensable à l'entreprise. Ce plan a pour objet de veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le processus de

recrutement et à développer les actions en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle.

Le taux de féminisation est relativement bas. Cette faible représentativité s'explique par le nombre peu élevé de femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs, puisque ces dernières représentent une large majorité des écoles dont sont issus les collaborateurs. Néanmoins, GTT s'emploie à réduire ce déséquilibre. En 2014, le nombre de femmes cadres a augmenté de plus de 26 % et les femmes ont représenté près de 35 % des embauches dans le Groupe.

Répartition des salariés de GTT par sexe : femmes-hommes

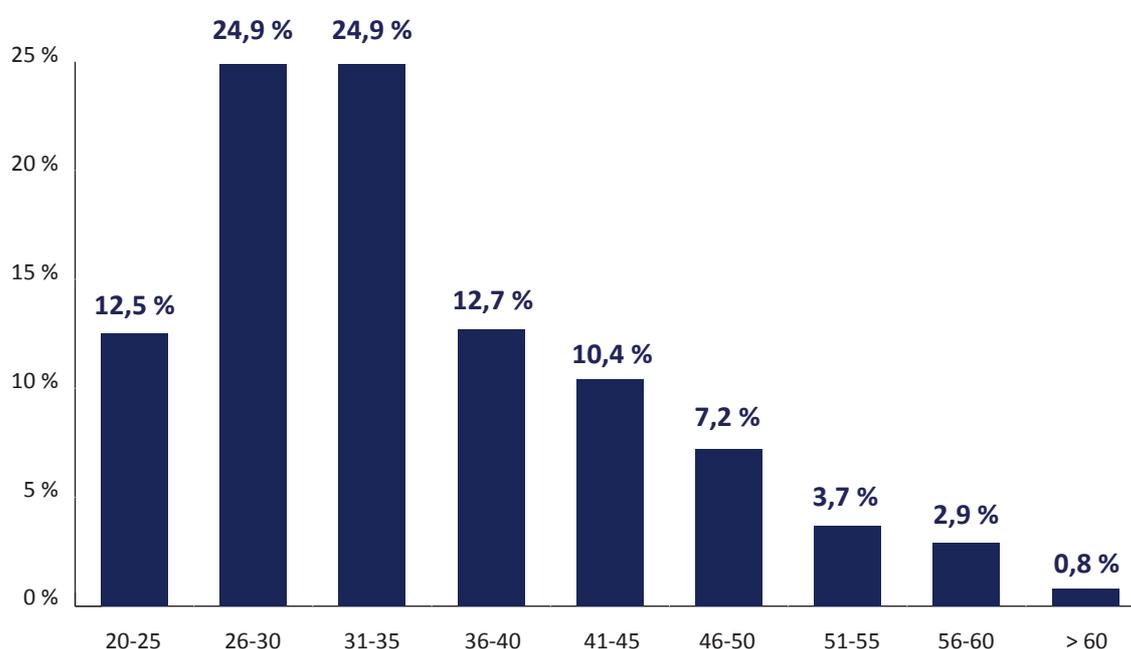
	31/12/2013	31/12/2014
Hommes cadres	210	209
Hommes non-cadres	91	88
Femmes cadres	41	52
Femmes non-cadres	28	28

1.6.2 Emploi des jeunes et des seniors

La gestion intergénérationnelle des ressources humaines fait partie de la responsabilité sociale de GTT. Plus de 90 % des effectifs du Groupe ont moins de 50 ans. Si cette jeunesse constitue la force vive de GTT, il faut aussi pouvoir capitaliser sur les connaissances des seniors. Avec 28 collaborateurs âgés de plus de 50 ans, GTT s'engage à poursuivre les mesures prises en faveur du maintien de l'emploi des seniors à travers notamment la mise en place du Contrat de Génération en 2015.

Ce dispositif d'aide à l'emploi mis en place par les pouvoirs publics est destiné notamment à favoriser l'emploi des jeunes en CDI et à maintenir l'emploi des seniors dans la transmission des savoirs et des compétences. Les objectifs poursuivis par GTT seront les suivants :

- ▶ recruter 10 jeunes en CDI de moins de 30 ans d'ici fin 2015 ;
- ▶ comptabiliser au moins 4 % des effectifs en apprentissage d'ici fin 2015 ;
- ▶ maintenir 8 % des salariés de plus de 50 ans dans ses effectifs d'ici fin 2015.

Pyramide des âges au 31 décembre 2014**1.6.3 Insertion des handicapés – Lutte contre les discriminations**

Le Groupe rejette toute forme de discrimination à l'embauche et s'engage à ce que les travailleurs handicapés puissent avoir accès à tous les postes ouverts au recrutement.

Depuis trois ans, GTT travaille en partenariat avec un atelier protégé, l'ESAT Communauté de l'Arche situé sur la commune de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Cette association emploie des travailleurs handicapés. Ainsi, en 2014, 15 personnes étaient chargées d'entretenir les espaces verts du siège social de la Société à Saint-Rémy-lès-Chevreuse.



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

1.7 PROMOTION ET RESPECT DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

GTT veille au respect des conventions de l'OIT relatives :

- ▶ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- ▶ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- ▶ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- ▶ à l'abolition effective du travail des enfants.

GTT a adopté une charte éthique afin de promouvoir le respect de ses valeurs auprès de ses parties prenantes, en particulier ses collaborateurs, ses administrateurs, ses clients et ses fournisseurs.

Cette charte définit les principes et les valeurs qui constituent les normes fondamentales de comportement attendues par les collaborateurs dans les domaines suivants :

- ▶ prohibition absolue des actes de corruption active ou passive ;
- ▶ prévention de la fraude ;

- ▶ prohibition des comportements anticoncurrentiels ;
- ▶ prévention des conflits d'intérêts ;
- ▶ confidentialité des informations ;
- ▶ protection des actifs de l'entreprise ;
- ▶ respect de la propriété intellectuelle ;
- ▶ traçabilité des documents.

Cette charte devrait être complétée par un certain nombre de mesures dont la nomination d'un déontologue et la mise en place d'un e-mail éthique permettant aux collaborateurs de questionner le déontologue en cas de doute sur une conduite à tenir.

2. Informations environnementales

2.1 POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

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

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

2.1.1 Impacts environnementaux

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

- ▶ impacts directs : limiter ses impacts en termes de consommation de ressources et d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de production des déchets sur les sites de Saint-Rémy-lès-Chevreuse ;

- ▶ impacts indirects : aider ses clients finaux – les armateurs, les sociétés gazières – à transporter ou stocker le méthane liquide de manière sécurisée tout en maîtrisant leur empreinte environnementale ;
- ▶ promouvoir le GNL comme carburant pour la propulsion des navires marchands afin de respecter les réglementations marines internationales en vigueur.

Développement durable et innovation

Les technologies développées par GTT permettent aux armateurs d'optimiser la performance thermique et la sécurité des cuves à membranes qui transportent ou stockent le GNL.

L'amélioration continue de ces technologies a permis de réduire le taux d'évaporation (*Boil Off Rate*) des systèmes cryogéniques à membranes d'environ 40 % depuis 1992. La réduction du taux d'évaporation représente une réelle valeur ajoutée pour les sociétés gazières et les armateurs dans la mesure où cette diminution permet une réduction du coût d'exploitation des navires. Le taux d'évaporation du GNL sur

un navire est l'un des paramètres de la performance opérationnelle du système de confinement du GNL qu'il intègre.

En fournissant une technologie performante et robuste, GTT réduit les pertes énergétiques de ses clients.

Transition énergétique

Dans le cadre du plan de transition énergétique initié dans le secteur maritime, l'OMI – Organisation maritime internationale – a lancé depuis 2008 des mesures de réduction des polluants qui entrent progressivement en vigueur à l'échelle mondiale, notamment sur les côtes en Amérique du Nord et en Europe (mer Baltique, mer du Nord et Manche). À noter qu'un renforcement des mesures limitant les émissions d'oxyde de soufre dans ces zones est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Parmi les solutions proposées, la conversion des navires marchands à la propulsion GNL s'avère être une alternative intéressante pour respecter les dispositifs réglementaires et écologiques en vigueur. L'utilisation du GNL comme combustible permet une réduction quasi totale des émissions d'oxyde de soufre (SOx) par rapport à la propulsion au pétrole. Elle permet en outre de respecter les réglementations relatives aux émissions d'oxyde d'azote, d'oxyde de soufre, de CO₂ ou encore de particules, et notamment la convention internationale MARPOL ⁽¹⁾. GTT développe aujourd'hui plusieurs innovations permettant une adaptation de ses technologies de confinement à membranes en vue d'une utilisation pour les soutes des navires marchands (voir section 6.3.5.2 – *Utilisation du GNL pour la propulsion des navires* du présent document de référence.)

2.1.2 Prévention et réduction des risques environnementaux

Les activités du Groupe ne présentent pas de risques directs pour l'environnement dans la mesure où GTT ne fabrique pas les technologies dont la Société licencie l'utilisation. Le Groupe donne en effet accès à ses technologies à membranes dans le cadre de contrats de licence aux principaux chantiers navals dans le monde. Les équipes GTT présentes sur les chantiers ont développé des compétences très fortes en ingénierie, innovation et R&D pour accompagner la mise en place de ses solutions et de ses produits sur les chantiers. Les ingénieurs de GTT assistent également les clients durant la construction des cuves des navires et des réservoirs de stockage terrestre, fournissent des conseils techniques et s'assurent de l'adéquation de la mise en œuvre des technologies de GTT par le licencié.

Sécurité des installations et des équipages

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

La sécurité du transport représente une priorité dans l'industrie du GNL en raison du coût élevé de la cargaison et du niveau maximal de sécurité exigé par les autorités maritimes. Ceci passe par des contrôles de température et de pression extrêmement rigoureux, des vérifications continues de l'absence d'oxygène dans les espaces dévolus à la cargaison, des procédures très strictes d'inspection des cuves... La conduite, l'exploitation et la maintenance des méthaniers requièrent un grand professionnalisme et beaucoup de vigilance de la part des équipages spécialement entraînés à cet effet.

(1) Acronyme de l'anglais « Marine pollution » : désigne la convention internationale pour la prévention contre la pollution marine par les navires, élaborée par l'OMI (Organisation maritime internationale).

(2) Society of International Gas Tanker and Terminal Operators.

La sécurité des hommes et des technologies figure au cœur des préoccupations du Groupe qui investit massivement dans la R&D pour prévenir tout risque éventuel lié à ses technologies. En tant qu'acteur important dans la filière du GNL, la responsabilité de GTT est de fournir aux navires des conditions de transport optimales, associées à une technologie extrêmement sécurisée.

Depuis que les premiers méthaniers ont été livrés en 1964 par GTT, plus de 45 000 livraisons ont été effectuées sans un seul incident ayant entraîné une perte de la cargaison de GNL.

Ces résultats sont le fruit d'un dispositif rigoureux de prévention des risques, d'une amélioration continue des procédures, et d'un programme régulier de sensibilisation et de formation des clients aux opérations de transport et de manutention de la cargaison GNL.

Des formations GNL à destination des clients et partenaires

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

- ▶ GTT propose une formation dédiée à ses nouveaux licenciés afin qu'ils puissent comprendre et maîtriser les technologies, ainsi que les méthodologies de construction de celles-ci.
- ▶ GTT propose quatre fois par an, depuis déjà plus de 15 ans, des formations aux ingénieurs représentants des armateurs de navire, sociétés de classification et chantiers navals en réparation. Ces programmes sont en lien direct avec l'activité du Groupe et portent sur les technologies à membranes, les opérations GNL et les nouvelles applications comme la propulsion GNL. La sécurité est l'un des fils conducteurs de ces programmes. Ces formations sont dispensées par les collaborateurs GTT qui ont eux-mêmes suivi des sessions au « savoir former ». Près de 20 % des effectifs de GTT sont susceptibles de délivrer ce type de formation.
- ▶ En complément, un programme récent, le programme « Opérations cargaison GNL » est proposé depuis 2014 aux officiers gaz qui opèrent sur les méthaniers en conformité avec les standards de compétences de transport maritime du SIGTTO ⁽²⁾ (*management level*). Cette formation, très spécifique et technique, est réalisée sur un simulateur mis au point par GTT. Elle a été auditée et validée par une société de qualification norvégienne. Le simulateur permet aux officiers d'expérimenter de nombreuses situations de manière extrêmement réaliste.

En 2014, près de 200 clients et partenaires ont été formés aux spécificités du GNL. GTT est l'un des rares acteurs à proposer ce type de services dans l'industrie du GNL.

Création d'une hotline à destination des armateurs

En 2014, le Groupe a mis au point une *hotline* nommée « HEARS » qui permet aux armateurs et aux opérateurs d'appeler les spécialistes de GTT 24 h sur 24 pour répondre aux situations d'urgence concernant les systèmes développés par l'entreprise pour le transport du GNL. Ces experts de haut vol – une vingtaine – ont suivi un entraînement intensif pour se préparer aux six scénarios d'incidents identifiés par GTT. À l'issue



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

de cette phase préparatoire conduite en 2013, ils ont été qualifiés et sont régulièrement mis en condition au travers d'exercices inspirés de situations réelles. D'autres collaborateurs sont actuellement en cours de formation.

Montant des provisions et garanties pour risques environnementaux

En 2014, GTT n'a pas constitué de provisions particulières pour risques environnementaux. GTT n'a fait l'objet d'aucune décision judiciaire en matière d'environnement.

2.2 POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Les autres implantations et/ou filiales de GTT ne sont pas intégrées dans le périmètre compte tenu de leur caractère non significatif (en termes d'effectifs ou de surface).

2.2.1 Gestion des déchets

Le Groupe a mis en place des systèmes de tri sélectif, de collecte et de recyclage de ses déchets internes tels que les équipements électriques et électroniques, les piles et accumulateurs, les déchets chimiques, le papier et les déchets organiques.

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

- ▶ Les déchets chimiques – collages, aérosols, anti-gel, résines, produits souillés, huiles hydrauliques – sont récupérés par un partenaire spécialisé qui a créé sa propre filière qui s'emploie à revaloriser tous types de déchets. Ce partenaire a créé sa propre filiale de valorisation matière qui s'emploie à revaloriser tous types de déchets, y compris les déchets dangereux ou complexes. En 2014, GTT a généré 6 tonnes de déchets chimiques, contre 7 tonnes en 2013.
- ▶ Les déchets organiques sont collectés par un organisme intercommunal spécialisé dans la collecte et le traitement des déchets. En 2014, GTT a généré 116 160 litres de déchets organiques, contre 89 760 litres en 2013.
- ▶ Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, le papier est récupéré par un partenaire spécialisé qui détruit et recycle les fragments de papier après leur destruction. 20 bacs sont installés sur le site de

Saint-Rémy-lès-Chevreuse pour que les collaborateurs y déposent leurs documents. En 2014, 19 tonnes de papier environ ont été récupérées et recyclées par l'entreprise. Le partenaire fournit chaque année un certificat environnemental mentionnant le nombre d'arbres épargnés – 310 en 2014 – avec ce service.

- ▶ Les déchets d'équipement électriques et électroniques sont collectés et recyclés par un partenaire spécialisé. Ces déchets concernent essentiellement des ordinateurs fixes ou portables, des serveurs, imprimantes et copieurs, vidéoprojecteurs. En 2014, plus de 150 pièces/matériels informatiques ont été récupérés sur le site.
- ▶ Les cartouches d'imprimantes et toners sont également récupérés par un prestataire spécialisé.

2.2.2 Pollution des sols - nuisances sonores

De par sa nature, l'activité d'ingénierie de GTT est faiblement polluante pour les sols.

Aucun site n'est classé ICPE – Installations classées pour la protection de l'environnement – ni SEVESO.

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

En 2013, le CHSCT a initié en collaboration avec la médecine du travail un audit de mesure acoustique dans les ateliers de menuiserie et de métallerie. Des panneaux isolants ont été installés sur les murs et le plafond suite à cet audit.

2.3 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse

2.3.1 Énergie

La consommation d'énergie sur le site inclut le chauffage, l'éclairage et la climatisation des bureaux. GTT a enregistré une baisse de sa consommation d'électricité et de gaz en 2014 du fait d'un dysfonctionnement des compteurs au cours des deuxième et troisième trimestres 2014. GTT précise que, hors ce dysfonctionnement, sa consommation énergétique aurait légèrement augmenté d'une année à l'autre en raison de la hausse des effectifs enregistrée fin 2013.

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

- ▶ sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes ;
- ▶ mise en place de détecteurs de présence pour l'éclairage des sanitaires ;
- ▶ aménagement de bureaux visant à limiter la consommation d'énergie ;
- ▶ recours aux ampoules basse consommation.

Il est à noter la baisse de consommation de fuel du fait de la suppression de ce mode d'alimentation dans l'un des bâtiments du siège au cours de l'année 2013.

GTT poursuivra sa politique d'amélioration de l'efficacité énergétique en 2015 avec :

- ▶ la construction d'un nouveau bâtiment RT 2012 sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse ;

- ▶ l'application de la directive européenne du 25 octobre 2012 relative à l'efficacité énergétique qui demande aux entreprises de plus de 250 salariés de réaliser, tous les 4 ans, un audit énergétique de leurs activités. Conformément au décret d'application, GTT s'engage à réaliser son premier audit énergétique d'ici le 5 décembre 2015.

Consommation de chauffage et d'électricité des installations permanentes	2013	2014	Variation
Électricité (kWh)	2 801 040	2 262 888	- 20,5 %
Gaz (kWh)	2 361 031	2 011 868	- 14,8 %
Fuel (litres)	13 264	3 003	- 77,4 %

2.3.2 Eau

L'activité de GTT est peu consommatrice d'eau. La consommation d'eau relève d'un usage interne destiné au restaurant d'entreprise, fontaines à eau, distributeurs de boissons et sanitaires et comprend également la consommation nécessaire à la réalisation des tests de matériaux.

En 2014, le site a enregistré une hausse de sa consommation qui s'explique par le démarrage des opérations de construction du nouveau bâtiment et par l'augmentation des effectifs.

GTT a mis en œuvre une politique visant à réduire la consommation d'eau par l'installation de détecteurs de consommation d'eau installés dans les sanitaires et la pose progressive de sous-comptages d'eau pour mieux détecter les fuites éventuelles.

La consommation d'eau pour l'année 2014 est de 3,704 m³.

En m ³	2013	2014	Variation
Consommation d'eau	3 108	3 704	+ 19,2 %

2.3.3 Consommation de matières premières

En tant que société d'ingénierie, GTT consomme peu de matières premières.

Le Groupe utilise néanmoins de l'azote pour tester les résistances des matériaux en conditions cryogéniques.

En 2014, le Groupe a utilisé 461 000 litres d'azote pour réaliser ses essais.

2.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

La plupart des collaborateurs travaillent sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse. Les impacts liés aux émissions de carbone sont essentiellement liés aux déplacements des collaborateurs en avion pour se rendre sur les chantiers navals et gérer les projets en cours à l'international.

En 2014, les émissions totales dues aux déplacements des collaborateurs en train, avion et voitures se sont élevées à 2 860 tonnes de CO₂.

Afin de limiter les déplacements professionnels, GTT encourage les collaborateurs du site à utiliser la salle de visioconférence.

5 véhicules neufs sont mis à la disposition des collaborateurs sur le site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse réservés aux déplacements professionnels en région parisienne essentiellement.

Par ailleurs, afin d'inciter les collaborateurs à limiter l'usage de leur véhicule personnel pour venir travailler, une réflexion est en cours, notamment *via* un sondage effectué auprès des collaborateurs, afin de mettre en place des modes de transport adaptés : covoiturage, navette depuis Paris, navette entre la station de RER et le site... Un système de covoiturage leur est d'ores et déjà proposé *via* l'Intranet du Groupe.



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

2.5 BIODIVERSITÉ

Périmètre retenu : site de Saint-Rémy-lès-Chevreuse

Le Groupe est propriétaire de deux parcelles d'une surface totale de 84 750 m² à Saint-Rémy-lès-Chevreuse.

Sur ces parcelles est édifié un ensemble immobilier composé de 18 bâtiments.

Les terrains comprennent également des emplacements de stationnement, des aires de circulation automobile, un bassin de retenue

des eaux pluviales ainsi que des espaces verts. Le site est localisé au sein du parc naturel de la Haute Vallée de Chevreuse.

La volonté du Groupe est de maintenir ce cadre verdoyant. Le plan d'eau est entretenu par un fournisseur spécialisé qui recourt à des produits biologiques pour traiter l'eau.

L'entretien du jardin, effectué par l'ESAT Communauté de l'Arche, est réalisé avec des produits respectueux de l'environnement.

3. Informations sociétales

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

► la transparence de l'information à l'égard de ses parties prenantes clés ;

► la satisfaction et l'écoute de ses clients ;

► le soutien au développement local en favorisant les recrutements et les partenariats de proximité ;

► le soutien à l'innovation en travaillant sur des projets de recherche en partenariat avec des sociétés d'ingénierie, des centres de recherche, des universités et des grandes écoles.

3.1 IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

La présence et l'activité de GTT dynamisent l'emploi local. Le Groupe contribue au développement économique en privilégiant si possible les fournisseurs et sous-traitants locaux, dans le cadre de sa prestation d'homologation des fournisseurs de matériaux pour ses technologies.

En France, par exemple, GTT travaille de manière régulière avec la société Aperam Alloys Imphy, spécialisée dans la fourniture d'alliages de nickel.

À l'échelle internationale, GTT participe au développement économique des territoires sur lesquels le Groupe est implanté, notamment en Corée du Sud, au Japon et en Chine.

En tant que maillon essentiel de la filière GNL, le Groupe soutient l'emploi indirect de quelques milliers de personnes dans le monde qui participent à la construction ou à la maintenance des méthaniers sur les chantiers navals. Actuellement, la Société compte 26 chantiers navals de construction sous licence, principalement en Corée du Sud.

3.2 CONDITIONS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

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

GTT noue des relations étroites avec un grand nombre de parties prenantes parmi lesquelles :

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

Pour chacune des familles de parties prenantes, GTT met en place des modes de dialogue spécifiques. Le site internet, les réunions formelles et informelles – entretiens individuels, conférences, tables rondes, ateliers de travail –, les enquêtes et questionnaires de satisfaction, etc. font partie des outils de dialogue et de consultation mis en place par le Groupe.

Depuis 2010, GTT est certifié ISO 9001. Cette certification atteste de l'engagement du Groupe en matière de qualité et permet de mesurer l'amélioration continue de ses performances.

Les bénéfices d'une certification ISO 9001 sont tant vis-à-vis des parties prenantes internes qu'externes.

Dans le cadre de son Système de Management de la Qualité, GTT effectue régulièrement des enquêtes de satisfaction auprès de ses clients internes et externes.

En 2014, GTT a ainsi mené deux enquêtes externes qui visent à analyser le niveau de satisfaction de ses clients.

- ▶ La première enquête portait sur la qualité de la prestation délivrée par la Société, de l'amont (commande) à l'aval (livraison), auprès des chantiers actifs. Les clients ont été interrogés sur l'ensemble du « processus produire » qui incluait notamment la pertinence et la qualité des livrables – plans des systèmes, notes de calcul, rapports à partir des livrables. En 2014, 7 500 livrables ont été envoyés sur les chantiers destinés à la construction des méthaniers. L'enjeu est donc de respecter les délais et de rester attentif à la qualité et à la réactivité des réponses apportées par les équipes GTT. Les résultats ont révélé un taux de satisfaction global des clients de très satisfaisant, en amélioration par rapport à 2013.
- ▶ Réalisée pour la première fois en 2014, la seconde enquête était un focus destiné à interroger les chantiers navals et les armateurs sur la prestation des équipes GTT délivrée sur les chantiers. Si le taux de satisfaction est également très élevé, des axes d'amélioration se dessinent en ce qui concerne l'assistance à la construction sur les chantiers.

Partager les bonnes pratiques

L'un des axes forts du dialogue de GTT avec ses parties prenantes est de partager les meilleures pratiques en matière d'efficacité et de sécurité des hommes et des installations GNL.

Tous les six mois, le Groupe réunit les dirigeants des compagnies maritimes et les sociétés de classification afin de travailler en bonne intelligence dans un objectif d'amélioration continue. Ces réunions sont donc l'occasion d'échanger sur les éventuels dysfonctionnements et de créer des groupes de travail afin de les traiter et de les résoudre. Ces retours d'expérience sont collectés dans une base de données accessible à l'ensemble des parties prenantes. La transparence de l'information est un élément clé pour GTT. De cette transparence naît la confiance et la recherche de l'excellence poursuivie par le Groupe.

Mécénat

En 2014, le Groupe ne s'est pas engagé en faveur d'initiatives et d'actions de solidarité, en dehors de quelques actions ponctuelles locales.

3.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Les fournisseurs de matériaux désirant fournir aux chantiers navals des matériaux utilisés pour fabriquer les technologies GTT doivent se faire qualifier par la Société.

GTT a mis en place un service d'évaluation de matériaux visant à démontrer que le fournisseur respecte les différents critères définis dans les spécifications de matériaux établies par GTT.

À ce jour, le Groupe compte 59 fournisseurs qualifiés pour les méthaniers (47 % Corée, 14 % France, 12 % Chine, 12 % Japon, 15 % reste de l'Europe) et 32 fournisseurs homologués pour les réservoirs terrestres (44 % Corée, 28 % France, 9 % Japon, 19 % reste de l'Europe).

Par ailleurs, dans le cadre de la procédure achats, une procédure de sélection des fournisseurs de GTT pour ses besoins d'approvisionnement



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

est en cours de mise en œuvre, dans laquelle le respect de la charte éthique de GTT et plus généralement des normes sociales et environnementales applicables feront partie des critères de sélection.

Ces normes incluent en particulier le respect des réglementations nationales et internationales relatives :

- ▶ aux droits fondamentaux de la personne humaine, notamment l'interdiction de recourir au travail des enfants et à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire ; de procéder à toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou à l'égard de ses fournisseurs ou sous-traitants ;
- ▶ aux embargos, trafics d'armes et de stupéfiants et au terrorisme ;
- ▶ aux échanges commerciaux, licences d'importations et d'exportations et aux douanes ;
- ▶ à la santé et à la sécurité des personnels et des tiers ;
- ▶ au travail, à l'immigration, à l'interdiction du travail clandestin ;
- ▶ à la protection de l'environnement ;
- ▶ aux infractions économiques, notamment la corruption, la fraude, le trafic d'influence (ou infraction équivalente dans le droit national applicable à la commande ou au contrat référencant les présentes CGA), l'escroquerie, le vol, l'abus de bien social, la contrefaçon, le faux et usage de faux, et toute infraction connexe ;
- ▶ à la lutte contre le blanchiment d'argent ;
- ▶ au droit de la concurrence.

3.4 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

En tant que Groupe opérant à l'international, GTT s'engage à mener ses activités de façon éthique et à respecter scrupuleusement les lois en vigueur. GTT attend de la part de ses employés qu'ils aient un

comportement responsable, ce qui passe notamment par le respect de la charte éthique diffusée début 2015 aux collaborateurs et fournisseurs.

4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC ⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de la société GTT, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans l'Annexe 2 du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du code de commerce, conformément aux référentiels utilisés par la Société (ci-après les « Référentiels ») détaillés dans l'Annexe 2 du rapport de gestion.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- ▶ d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225 105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- ▶ d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de trois personnes entre février et mars 2015 pour une durée d'environ trois semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des Directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des Directions ressources humaines, innovation, services généraux, informatique, juridique, stratégie & marketing, qualité et sécurité, en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- ▶ d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- ▶ de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et de prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les Informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾ :

- ▶ nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- ▶ nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Pour les autres Informations RSE reportées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 26 mars 2015

L'Organisme Tiers Indépendant

ERNST & YOUNG et Associés

Alexis Gazzo

Associé développement durable

Bruno Perrin

Associé

(1) **Informations sociales** : l'emploi (l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique, les embauches et les licenciements), l'organisation du temps de travail, l'absentéisme, les relations sociales (l'organisation du dialogue social, le bilan des accords collectifs), les conditions de santé sécurité au travail, les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, les politiques mises en œuvre en matière de formation, le nombre total d'heures de formation.

Informations environnementales et sociétales : la politique générale en matière d'environnement (l'organisation, les actions de formation et d'information des salariés), la pollution et la gestion des déchets, l'utilisation durable des ressources et le changement climatique (la consommation d'énergie et la consommation d'eau) ; l'impact territorial, économique et social, l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans la politique d'achat et les relations avec les fournisseurs et sous-traitants des enjeux sociaux et environnementaux.

5. Table de concordance Grenelle 2

GTT Informations RSE	Pages du document de référence
SOCIAL	
Emploi	
Effectif total	196-197-273-274-275
Embauches et licenciements	198-276
Rémunération et évolution	195-198-199-200-201-276
Organisation du travail	
Organisation du temps de travail	194-277
Absentéisme	277
Relations sociales	
Organisation du dialogue social	195-277
Bilan des accords collectifs	195-277-278
Santé-Sécurité	
Conditions de santé et sécurité au travail	278
Bilan des accords signés avec les représentants du personnel en matière de SST	278
Accidents du travail	278-279
Formation	
Politique mise en œuvre	194-279-280
Nombre total d'heures de formation	279
Diversité, égalité des chances	
Égalité hommes/femmes	280-281
Insertion des personnes handicapées	281
Lutte contre les discriminations	281
Respect de l'OIT	
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	282
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	282
Élimination du travail forcé ou obligatoire	282
Abolition effective du travail des enfants	282
ENVIRONNEMENT	
Politique générale en matière environnementale	
Organisation de la Société	282-283
Formation et information des salariés	282-283
Moyens consacrés à la prévention des risques	33-283-284
Montant des provisions et garanties pour risques	284



ANNEXE 2

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES DU RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PRÉVUES PAR L'ARTICLE R. 225-105-1 DU CODE DE COMMERCE

	Pages du document de référence
GTT Informations RSE	
Pollution et gestion des déchets	
Mesures de prévention de rejets dans l'eau et dans l'air affectant gravement l'environnement	284
Mesures de prévention, recyclage et élimination des déchets	284
Prise en compte des nuisances sonores	284
Utilisation durable des ressources	
Consommation d'eau	285
Consommation de matières premières	285
Consommation d'énergie	284
Utilisation des sols	284
Changement climatique	
Rejets de gaz à effet de serre	285
Adaptation aux conséquences du changement climatique	285
Biodiversité	
Mesures prises pour développer la biodiversité	286
SOCIÉTAL	
Impact territorial économique et social de l'activité de l'entreprise	
En matière d'emploi et développement régional	286
Sur les populations riveraines et locales	286
Relations entretenues avec les parties prenantes	
Conditions de dialogue avec les parties prenantes	287
Actions de partenariat ou de mécénat	287
Sous-traitance et fournisseurs	
Prise en compte dans la politique d'achat de la Société des enjeux RSE	287-288
Importance de la sous-traitance et prise en compte de la RSE des fournisseurs et sous-traitants	287-288
Loyauté des pratiques	
Actions engagées pour prévenir la corruption	272-282-288
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	272-282-288
Droits de l'homme	
Actions engagées en faveur des droits de l'homme	272-282-288