

GE Energy Products France

Déclaration de Performance Extra Financière
DPEF 2023



SOMMAIRE

I. Présentation générale	2
Le Groupe GE en France.....	2
La division GE Gas Power en France – GE Energy Products France (GEEPF)	3
L’engagement de la Direction	4
Les parties prenantes.....	6
II. Evaluation des Risques.....	7
III. Informations sociales	8
Embauches, départs et rémunération	10
La sécurité au travail.....	11
Prévention des risques professionnels	12
Formations EHS.....	13
Prévention des Risques Psychosociaux.....	13
Inclusion et Diversité.....	14
Groupes d’affinités ou de ressources des employés (ERG).....	17
IV. Informations environnementales	19
Politique générale en matière environnementale	19
Pollution environnementale et émission de gaz à effet de serre	20
Utilisation durable des ressources	21
Prévention et gestion des déchets.....	23
Analyse de cycle de vie des produits	24
V. Informations sociétales	25
Sous-traitance et fournisseurs	25
Conformité réglementaire.....	26
Intégrité des salariés.....	26
La prévention de la corruption.....	27
Engagements sociétaux et en faveur du développement durable.	28
VI. Note méthodologique	30

I. Présentation générale

Le Groupe GE en France

Présent en France depuis plus de 100 ans, GE est aujourd’hui un acteur industriel majeur et un leader technologique dans l’Hexagone, où son chiffre d’affaires atteint environ 5 milliards d’euros, dont 90% sont réalisés à l’export.

En 2023, GE employait près de 12500 collaborateurs en France sur 15 sites principaux, actifs dans les domaines de la transition énergétique, de la santé de précision et de l’aéronautique. La France occupe une place particulière dans l’organisation de GE, qui y a notamment installé les sièges mondiaux de quatre de ses divisions dédiées à la transition énergétique (GE Hydro, GE Grid Solutions, GE Offshore Wind Solutions et GE Power Conversion). GE a finalisé la scission de GE HealthCare le 3 janvier 2023.

Nous sommes une équipe mondiale diverse et engagée, et travaillons avec le plus haut niveau d’intégrité pour remplir nos missions avec précision, au service de nos clients partout dans le monde. GE en France, c’est plus de 90 nationalités représentées : nous nous engageons à favoriser une culture inclusive et authentique, où chacun peut donner le meilleur de lui-même en se sentant accepté et respecté.

Cet engagement pour la diversité est notamment porté en France par plusieurs réseaux (Employee Resource Groups), dont le Women’s network, GE Volunteers, la Pride Alliance, Sustainability Network et l’African Affinity Forum. Des politiques inclusives sont également mises en place dans tous nos secteurs d’activité, par exemple au sujet du handicap. La diversité fait partie intégrante de la politique d’emploi de GE : attirer, recruter, développer et rendre visibles les talents issus de la diversité, pour mieux les accompagner dans l’entreprise, est un engagement au cœur de nos politiques ressources humaines.

En France, GE Vernova relève le défi de construire un monde qui avance.

GE Vernova est un acteur industriel majeur :

GE VERNOVA IN FRANCE



EUROPEAN
hub



130+
Years of innovation



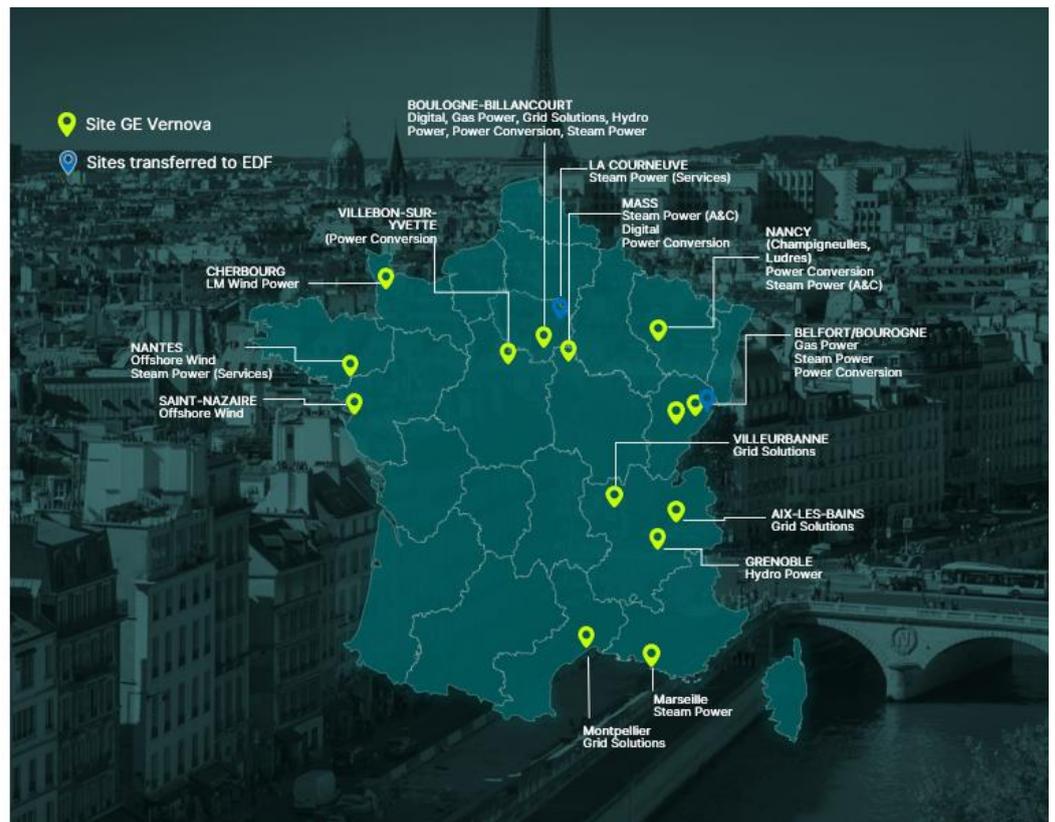
4 GLOBAL HQs
Offshore Wind, Hydro
Power, Grid Solutions,
Power Conversion



15
Industrial sites
(Empreinte industrielle la
plus importante d’Europe)



GE VERNOVA



La division GE Gas Power en France – GE Energy Products France (GEEPF)

BELFORT

+135 ans d'histoire industrielle



2 records du monde à Belfort :

- 9HA – turbine à gaz la plus puissante au monde
- Arabelle – turbine à vapeur la plus puissante au monde

1888 Première dynamo fabriquée à Belfort

1905 Premier alternateur pour turbine à vapeur

1956 Première turbine à vapeur (82 MW) Centrale nucléaire de Chinon

1959 Première turbine à gaz fabriquée à Belfort sous licence GE

1969 Développement de la turbine 9B (80-100 MW)

2011 Flamanville La turbine Arabelle 2xST quitte le site de Belfort

2006 Construction de la plus grande centrale hydro-électrique au monde

1999 Acquisition d'Alstom Gas Turbine par GE

1997 Mise en service de la 1ère turbine à vapeur Arabelle (Chooz, 1 550 Mwe)

1986 Développement de la turbine 9F (216 MW) et record du monde de rendement (EDF -212 MW)

2014 Première turbine à gaz 9HA assemblée à Belfort

2015 Acquisition d'Alstom Power par GE

2016 Record du monde de rendement pour la turbine 9HA : 62,22 %

2018 Première turbine à gaz 9HA.02 assemblée à Belfort

2019 Montée en puissance de la production de 9HA.02 à Belfort

2023

- Expédition de la 50^e 9HA
- 2 millions d'heures de production de la technologie HA

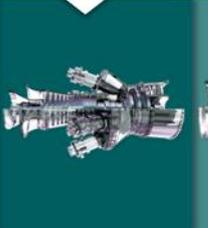
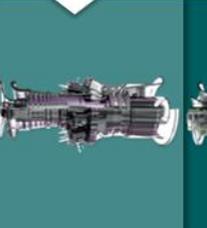
© 2023 GE Vernova and/or its affiliates. All rights reserved.

L'entité légale, GE Energy Products France (GEEPF), est intégrée au sein de la division Gas Power de GE. En tant qu'acteur majeur de cette division, GEEPF participe à la conception, réalise et assemble sur ses sites français de Belfort et de Bourogne les turbines à gaz principalement utilisées dans les centrales électriques 50 Hz. Sur demande du client, GE EPF offre également des centrales clés en main qui sont conçues et installées avec des partenaires commerciaux de GE. GEEPF sert une variété de clients notamment dans les services publics de production et de distribution d'électricité, ainsi que des producteurs d'électricité indépendants.

Les turbines à gaz proposées par GEEPF sont de puissances et de rendements différents. Elles répondent aux besoins d'un marché orienté vers des technologies toujours plus performantes avec de fortes puissances générées et des niveaux de rendements élevés, en particulier pour la technologie H.

Le portefeuille de produits 50Hz se décompose de la façon suivante par type de technologie :

TURBINES À GAZ FABRIQUÉES ET ASSEMBLÉES À BELFORT & BOUROGNE

9B.03	9E.03	9F.01	9F.05	6F.03	GT13	9HA
						
70 MW en Cycle Combiné 45 MW en Cycle Simple	195 MW en Cycle Combiné 130 MW en Cycle Simple	75 MW en Cycle Combiné 51 MW en Cycle Simple	455 MW en Cycle Combiné 299 MW en Cycle Simple	118 MW en Cycle Combiné 79 MW en Cycle Simple	613 MW en Cycle Combiné 195 MW en Cycle Simple	600-700 MW en Cycle Combiné 400-470 MW en Cycle Simple

France

Près de 1400 employés travaillent quotidiennement dans les métiers de l'ingénierie, la Recherche & Développement, l'exécution des projets, la fabrication et les fonctions support (Ressources Humaines, Informatique, Achats, Finance, Communication, Juridique). Ces 1400 talents représentent près de 40 nationalités différentes, œuvrant dans un environnement culturel riche, dynamique et inclusif.

GEEPF se compose de 3 sites. Le site de production de Belfort assemble et répare les rotors, il assemble et teste les turbines ; Le site de production de Bourgogne produit les composants des rotors, les aubes turbine et la combustion 9HA ; Le siège social situé à Belfort accueille les fonctions support dont la finance, les activités commerciales et ventes, la gestion des projets, les ressources humaines, l'informatique, la communication et le juridique. Ce site comprend également un centre technologique dédié aux équipes d'ingénierie Produit et Services.

Le site de production de Belfort cumule 136 ans d'histoire dans le domaine de la production d'électricité.

GEEPF s'inscrit dans l'écosystème local et régional, avec de nombreux partenariats publics et privés, axés sur l'innovation, la croissance économique et l'inclusion sociale.

A titre d'exemple, fin 2022, GEEPF a signé la convention « Les entreprises s'engagent » ; une mobilisation nationale qui engage les entreprises à agir concrètement afin que chacun trouve sa place dans la société, quelles que soient ses difficultés, ses orientations, le territoire sur lequel il vit ou ses origines, et ce grâce à la mobilisation de tous les acteurs : l'Etat, les élus de la République, les acteurs économiques et sociaux.

En 2023, GE EPF a organisé plus d'une dizaine d'évènements auprès des jeunes, en ciblant notamment un public en insertion professionnelle.

GEEPF et ses associations ont organisé également plus d'une centaine d'évènements en partenariats avec des événements et animateurs locaux ; au total ceux sont plus de 6000 inscrits dans les activités locales.

GEEPF a créé une chaire avec l'UTBM (Université de Technologie de Belfort-Montbéliard) sur les solutions énergétiques de demain.

GEEPF est partenaire de plusieurs événements locaux favorisant le développement économique du Territoire, dont les Eurockéennes, le TedEx et le FIMU (Festival International de Musique Universitaire).

L'engagement de la Direction

« Nous prenons très à cœur nos engagements en faveur du développement durable. Nous nous engageons à protéger les employés de GEEPF ainsi que notre environnement. Cet engagement est acté par une politique Environnement, Santé, Sécurité et Energie signée par le directeur général, le directeur de la production ainsi que le responsable EHS de GEEPF.

La crise climatique est la plus grande menace pour le monde vivant au 21e siècle.

Le secteur de l'énergie contribue aux émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique à hauteur de 35% au niveau mondial (*). En tant que leader dans le domaine de l'énergie, nous avons le devoir d'agir, et ce sans délai.

GE Gas Power s'est fixé comme objectif de réduire ses propres émissions d'au moins 50% d'ici 2030 (scope 1 et 2 (**)) par rapport à 2019. GEEPF fait partie intégrante de cet engagement et mobilise les moyens pour contribuer à l'atteinte de cet objectif. Notre stratégie est basée sur la décarbonation et l'efficacité énergétique. »

Depuis 2022, le site de Belfort est certifié ISO 14001 (environnement), ISO 45001 (sécurité) et ISO 50001 (énergie) par LRQA dans le cadre de certification globale de GE Gas Power. Cette reconnaissance renforce l'engagement au plus haut niveau d'amélioration continue du système de management environnement, énergie et sécurité de GEEPF.

Le 17 août 2023

POLITIQUE EHSé

ENVIRONNEMENT HYGIENE SECURITE ENERGIE

Sur ses sites de Belfort et de Bourgogne, General Electric Energy Products France conçoit, développe, fabrique, teste et commercialise des centrales et des turbines à gaz de grandes puissances ayant le plus haut niveau de qualité pour les clients du monde entier.

GE et plus particulièrement la direction de GE EPF s'engage à conduire ces activités de manière responsable afin de protéger durablement la santé, la sécurité des personnes, l'environnement et lutter contre le changement climatique. Cet engagement est considéré comme faisant partie intégrante des activités industrielles et commerciales de GE EPF.

Dans le respect de ses obligations réglementaires, en accord avec la politique EHS de GE Gas Power et en se basant sur les systèmes de management de la sécurité, de l'environnement et de l'énergie, la direction de GE EPF définit les axes de progrès suivants :

Hygiène et Sécurité

- Réévaluer périodiquement les risques inhérents à nos activités et développer les mesures de prévention adaptées.
- Réduire l'exposition des employés aux risques professionnels et aux facteurs de pénibilité.
- Renforcer la culture de la prévention et les mesures de protection afin de réduire le nombre des blessures, de maladies professionnelles ou d'accidents du travail qu'ils soient d'ordre physique ou psychologique.
- S'engager dans une politique de réduction des risques TMS (troubles musculo squelettiques) en évaluant les risques, en mettant en place des groupes de travail et en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue

Energie

- Conduire une démarche de réduction de nos usages énergétiques significatifs.
- Déployer la culture de l'économie d'énergie et de l'efficacité énergétique.
- Investir dans de nouveaux équipements économes en énergie.

Environnement

- Agir sur nos impacts environnementaux significatifs en :
 - Maîtrisant les rejets atmosphériques, en s'appuyant sur la maîtrise de l'assemblage des TG permettant d'éviter les runs supplémentaires.
 - Réduisant les risques de pollution du sol ou de la nappe phréatique par la refonte des réseaux de fluides, et par l'amélioration de l'étanchéité des fosses.
 - Réduisant la consommation d'eau, par la mise en place de compteurs connectés, et identifier des projets de réduction de la consommation d'eau.
 - Mettant en œuvre un plan sécheresse à plusieurs niveaux d'alerte.
 - Réduisant le volume de déchets et augmenter sa valorisation.

Pour atteindre ce but,

Chaque employé doit :

- Se conformer au règlement intérieur et aux consignes applicables en ce qui concerne l'environnement, la maîtrise de l'énergie, la sécurité et la santé.
- Prendre toutes les mesures nécessaires en faveur de la prévention des risques d'accident, de la protection de l'environnement et des économies d'énergie.
- Reporter toute situation identifiée comme potentiellement dangereuse ou source de gaspillage.
- Stopper et signaler toute activité pouvant mettre en péril sa sécurité, celle de ses collègues ou l'environnement.

La direction et ses représentants doivent :

- S'assurer que la politique EHSé de GE EPF est connue et appliquée à tous niveaux de l'organisation.
- S'assurer que les responsabilités de chacun sont connues.
- Mettre en œuvre les processus visant à améliorer et à protéger la santé et la sécurité des employés, l'environnement et à maîtriser les consommations d'énergie en veillant à impliquer les employés et leurs représentants.
- S'engager à consulter les employés sur les sujets touchant à leurs conditions de travail.
- Mettre en place les ressources, les formations, l'information et les moyens adaptés à des coûts économiquement viables pour assurer la réalisation de cette politique EHSé.
- Suivre, mesurer et vérifier régulièrement les performances EHSé

Emmanuel MERCIER Fabien THEVENOT Pascal HOLL
 Directeur Général Directeur de Production Directeur EHS



Certifié en cours
Date d'expiration : 13 Décembre 2024
Numéro de certificat : 10412864

Prochaines échéances : 02/12/2023 et 02/12/2024

LRQA

Certificat d'Approbation

Nous certifions que le Système de Management de la société :

GE ENERGY PRODUCTS France SNC

20 avenue du Maréchal Juin, 90007 BELFORT, France

a été approuvé par la société LRQA selon les normes suivantes :

ISO 50001:2018

Numéro(s) d'approbation : ISO 50001 – 0028407

Ce certificat n'est valable que s'il est accompagné de l'annexe portant le même numéro, et sur laquelle figure la liste des sites correspondant à l'approbation.

Le Système de Management concerne :

Assemblage de turbines à gaz et réparation/renovation en usine de rotors, tests des turbines en pleine vitesse sans charge.


Paul Graf

Area Operations Manager, Europe
Emis par LRQA France SAS

au nom et pour le compte de : Lloyd's Register Quality Assurance Limited



LRQA (Group Limited) its affiliates and subsidiaries and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA assumes no responsibility and shall not be liable for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or for any other reason, unless that person has agreed a contract with LRQA which for the purposes of this information or advice and to that extent any responsibility is accepted on the terms and conditions set out in that contract.
Issued by LRQA France SAS, 7, Boulevard Haussmann, Tour Miris, Centre 02, 92088 La Plaine, France for use on behalf of Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1, Trinity Park, Bickenhead Lane, Birmingham B37 7YU, United Kingdom

Page 1 of 2

(*)
 Scope 1 : toutes les émissions directes, issues de combustibles fossiles (pétrole, gaz, charbon, etc.).
 Scope 2 : émissions indirectes issues de la consommation d'électricité et des réseaux de chaleur / froid
<https://www.un.org/en/actnow/facts-and-figures>

Les parties prenantes

GE EPF sur ses deux sites de production de Bourogne (Usinage) et Belfort (assemblage) est fabricant de turbines à Gaz de forte puissance 50 Mz neuves, ainsi que des kits, destinés à être installés à travers son réseau, sur des cycles combinés complets à travers le monde.

GE EPF a vendu 33 turbines assemblées et des kits pour 22 projets à destination de 15 pays.

Les sites d'installation des clients finaux sont en 2023 à 32% en Asie (hors Chine), 20 % en Chine, 23% en Europe (hors France), 17% au moyen orient, 3% en Afrique et 5 % en Amérique.

Des pièces détachées destinées à la flotte installée ou à d'autres modèles de turbine.

GE EPF est également un centre d'ingénierie, principalement sur les systèmes auxiliaires essentiels dans la configuration d'une centrale de production d'électricité, ainsi qu'un pôle pour les clients de nouveaux équipements en Europe principalement. GEEPF reçoit la rémunération de ces prestations de services réalisées pour son compte ou auprès de sociétés du groupe.

Pour l'exercice 2023, le chiffre d'affaires de la société ressort à **902 M€**. 91% du chiffre d'affaires est réalisé sur la vente d'équipements. Plus de 99% du chiffre d'affaires est destiné à l'export. Le total du poste « salaires et traitement » des comptes sociaux s'élève à **104 M€**.

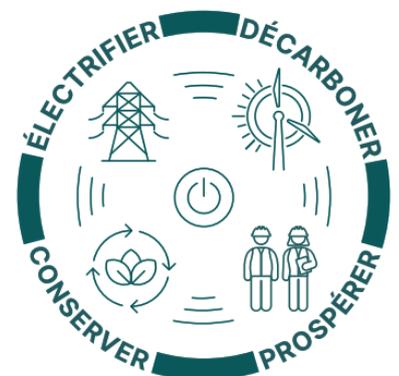
Les parties prenantes de GEEPF sont représentées par catégories :

- **Parties prenantes impliquées dans l'activité** : salariés, intérimaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, assurances et Direction
- **Organisations influentes sur l'opinion** : syndicats, associations et ONG, médias et réseaux sociaux
- **Parties prenantes bénéficiant directement des produits** : les clients
- **Entreprises de la filière** : les concurrents directs, distributeurs et la maintenance
- **Groupes vulnérables** : riverains et les personnes en situation de handicap
- **Parties prenantes soutenant la filière** : organismes de recherche, partenaires et les organismes de formation
- **Les Autorités** (e.g. : DREAL, DREETS, CPAM, CARSAT, Municipalités proches, INSEE, ADEME, etc.), Législateur, Organismes de contrôle et assurances.

GEEPF fait partie de GE Vernova. GE Vernova développe des technologies innovantes pour créer un système d'énergie électrique plus durable.

GE Vernova a défini un modèle de développement durable basé sur 4 piliers :

- **Électrifier** : Accélérer l'accès à une électricité plus sûre, durable, fiable et abordable pour contribuer au développement économique mondial
- **Décarboner** : Inventer, déployer et entretenir des technologies pour aider à décarboner et à électrifier le monde
- **Conserver** : Innover davantage tout en utilisant moins, en préservant les ressources naturelles
- **Prosperer** : Promouvoir des conditions de travail sûres, responsables et équitables dans les opérations et tout au long de la chaîne de valeur



II. Evaluation des Risques

Un exercice de cartographie annuel est réalisé par la direction afin de réévaluer les risques résiduels auxquels l'entreprise est confrontée.

L'étude et la cotation des Risques & Opportunités réalisées sur la base d'un SWOT ou MOFF (Menaces - Opportunités - Forces - Faiblesses) ainsi que sur les enjeux au niveau de Gas Power.

L'analyse prend en compte les éléments de contexte externe (politique & légal, économique, technologique, écologie) et interne (matière, méthode, main d'œuvre, milieu/machine, management).

Les résultats de l'analyse sont publiés dans le Document Unique de chaque site, accessible à tous les employés sur un portail dédié.

Le Groupe a ainsi identifié 8 principaux risques extra-financiers :

Risque identifié	Politique et page	Indicateurs
Sécurité Absentéisme et Accidents de travail	EHSé / p. 11-13	<ul style="list-style-type: none">- Taux d'absentéisme pour maladie- Taux de gravité des accidents de travail- Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt- Part d'employés formés EHS
Santé Prévention et Maladies professionnelles	EHSé / p. 12	Part des collaborateurs exposés à des risques
Emploi et compétences Égalité de traitement - Attractivité pour les femmes	Accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle p. 9-10	<ul style="list-style-type: none">- Part de femmes dans les effectifs et au sein des alternants- Effectif total au 31/12 et répartition par catégorie socio-professionnelle
Environnement Pollution environnementale	EHSé / p. 20	Moyens mis en œuvre pour prévenir les rejets dans l'air, l'eau et le sol
Environnement Utilisation durable des ressources	p. 22	Consommation d'eau

Environnement Prévention et gestion des déchets	p. 23	Taux de valorisation des déchets
Environnement Gestion des énergies	EHSé / p. 21	Consommation d'Énergie
Sociétal Conformité sous-traitance et fournisseurs	Guide d'intégrité des fournisseurs /p. 25	Questionnaire de qualification interne des fournisseurs

III. Informations sociales

Fin 2023, l'effectif total de GE EPF était de 1402, soit une diminution à fin 2022 (effectif fin 2022 était de 1418). Toutefois ces départs étaient prévisibles dans le cadre de notre Plan de sauvegarde de l'emploi initié en 2020.

Apprentis / Contrats pro	84
Ouvriers	467
ATAM	198
Ingénieurs et cadres	653
Total	1 402 (dont 34 arrêts longue maladie)

La part des femmes est de 19,04% en 2023 (267 femmes sur 1402), stable par rapport à 2022 (19,25%).

Parmi les alternants, la part des femmes est de 34,5% (29 alternantes sur 84), en augmentation par rapport à 2022 (30,43 %).

116 Répartition selon l'âge au 31/12*							
< 18 ans	Apprentis/Contrat pro		2	De 46 à 50 ans	Apprentis/Contrat pro		0
	Ouvrier		0		Ouvrier		84
	ATAM		0		ATAM		30
	Ing et Cadres		0		Ing et Cadres		102
Total		2	Total		216		
De 18 à 25 ans	Apprentis/Contrat pro		73	De 51 à 55 ans	Apprentis/Contrat pro		0
	Ouvrier		9		Ouvrier		130
	ATAM		1		ATAM		61
	Ing et Cadres		14		Ing et Cadres		146
Total		97	Total		337		
De 26 à 30 ans	Apprentis/Contrat pro		5	De 56 ans à 60 ans	Apprentis/Contrat pro		0
	Ouvrier		21		Ouvrier		75
	ATAM		7		ATAM		55
	Ing et Cadres		23		Ing et Cadres		120
Total		56	Total		250		
De 31 à 35 ans	Apprentis/Contrat pro		3	De 61 ans à 65 ans	Apprentis/Contrat pro		0
	Ouvrier		38		Ouvrier		2
	ATAM		12		ATAM		4
	Ing et Cadres		46		Ing et Cadres		19
Total		99	Total		25		
De 36 à 40 ans	Apprentis/Contrat pro		1	66 ans et plus	Apprentis/Contrat pro		0
	Ouvrier		54		Ouvrier		0
	ATAM		8		ATAM		0
	Ing et Cadres		70		Ing et Cadres		0
Total		133	Total		0		
De 41 à 45 ans	Apprentis/Contrat pro		0	Total Apprentis/Contrat pro			84
	Ouvrier		54	Total Ouvrier			467
	ATAM		20	Total ATAM			198
	Ing et Cadres		113	Total Ing et Cadres			653
Total		187	Grand Total			1 402	

Le taux d'absentéisme pour maladie en 2023 est de 4,68% (en 2022 le taux était de 5,26%)

Embauches, départs et rémunération

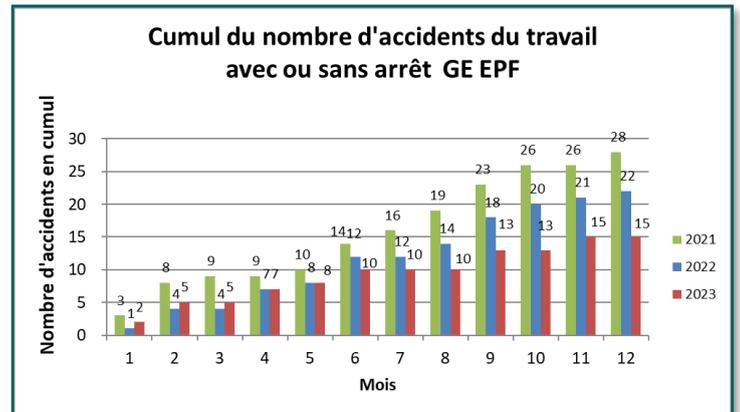
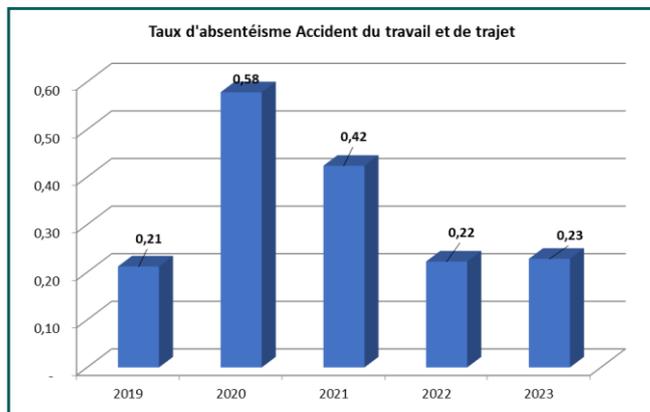
Embauches		2023									
Nombre d'embauches											
Embauches CDI						Embauches CDD					
Hommes	Apprentis/Contrat pro		0	Hommes	Apprentis/Contrat pro		33				
	Ouvrier		13		Ouvrier		0				
	ATAM		4		ATAM		0				
	Ing et Cadres		27		Ing et Cadres		0				
Total hommes			44	Total hommes			33				
Femmes	Apprentis/Contrat pro		0	Femmes	Apprentis/Contrat pro		22				
	Ouvrier		2		Ouvrier		0				
	ATAM		0		ATAM		0				
	Ing et Cadres		8		Ing et Cadres		1				
Total femmes			10	Total femmes			23				
Grand Total			54	Grand Total			56				
				Hommes	Apprentis/Contrat pro		33				
					Ouvrier		13				
					ATAM		4				
					Ing et Cadres		27				
Total hommes							77				
				Femmes	Apprentis/Contrat pro		22				
					Ouvrier		2				
					ATAM		0				
					Ing et Cadres		9				
Total femmes							33				
Grand Total							110				

21	Montant des rémunérations		2023
211	Rémunération mensuelle moyenne*		
	Hommes (en €)	Ouvrier	3 033
		ATAM	3 585
		Ing et Cadres	6 452
	Total hommes		4 645
	Femmes (en €)	Ouvrier	2 880
		ATAM	3 692
		Ing et Cadres	6 255
	Total femmes		5 426
	Total par catégorie	Ouvrier	3 026
		ATAM	3 611
		Ing et Cadres	6 402
	Grand total		4 786

* Effectif au 31/12 (uniquement CDD et CDI) - salaire de base temps pleins de décembre x 13 / 12

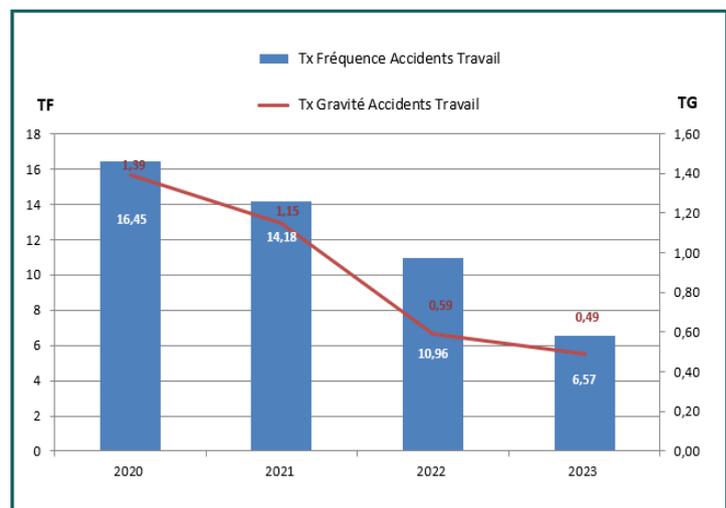
La sécurité au travail

Le taux d'absentéisme pour accident du travail et de trajet est égal à 2022 mais a diminué de moitié par rapport à 2021. Le nombre d'accident est en fort recul (-7) par rapport à 2022, avec un nombre de jours d'arrêt en forte baisse.



Les taux de fréquence et taux de gravité sont en forte baisse par rapport à 2022 et nettement inférieurs à la moyenne nationale.

Comparaison par rapport au référentiel de la Métallurgie (taux 2022 indisponible selon le Comité Technique National CNT A) : Taux de Fréquence métallurgie France 2021 : 15,5, Taux de Gravité métallurgie France 2021 : 1,1



4 programmes pilotés au niveau de GE Vernova ont été déployés chez GEEPF pour la prévention :

1. « **Read Across** » (lecture croisée) : l'objectif est de partager les événements graves (accidents ou presque-accidents) entre les différentes usines et éviter leur survenance par la mise en place de plans d'actions dédiés,
2. « **Potential Severe Events** » (Événements Potentiellement Sévères) : l'objectif est de traiter les incidents et presque-accidents dont les conséquences auraient pu être majeures avec la même attention que des accidents graves, avec une analyse et une identification des causes racines réalisées sous 15 jours calendaires.
3. « **Stop work** » : cette initiative encourage tout employeur à arrêter le travail en cas de survenue d'une situation anormale ou inhabituelle lui semblant présenter un risque pour la sécurité, et de signaler l'anomalie potentielle à son responsable pour évaluer la situation. Le Stop Work peut être résolu sur le champ, quand ceci est possible, par une action immédiate, ou par une action du service Maintenance. Dans les cas les plus complexes, nécessitant une analyse approfondie, une fiche de situation dangereuse peut être initiée.
4. **Signalement des situations dangereuses** : le signalement de situations dangereuses est souvent lié aux processus Stop Work, bien que ce ne soit pas exclusif. Tout employé constatant une situation dangereuse pour la sécurité peut déclencher une fiche de liaison. Une analyse est alors réalisée par un groupe constitué notamment de préventeurs EHS et de membres de la CSSCT.

Prévention des risques professionnels

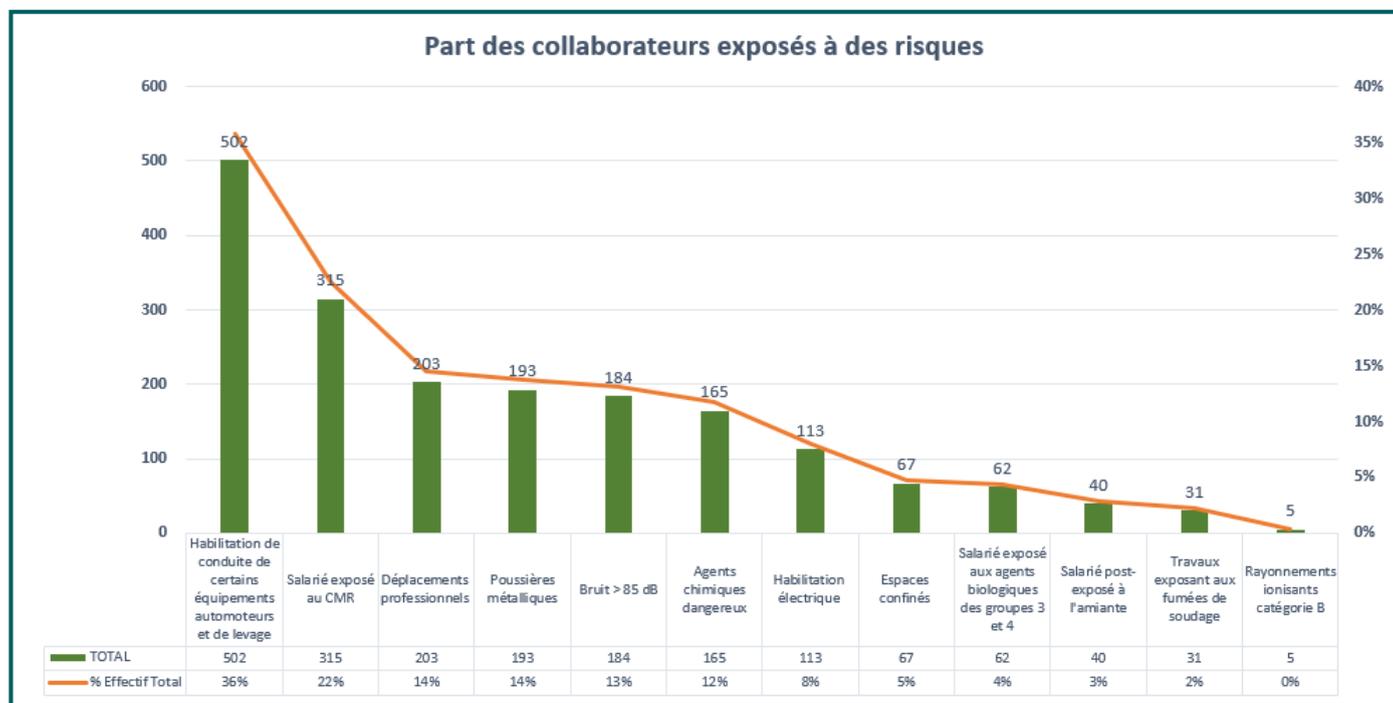
Les actions de réévaluation des risques réalisées dans le Document Unique ont permis d'engager des actions afin de réduire l'exposition des employés, en termes ergonomiques notamment.

Un nouveau système de potence a été mis en œuvre sur certains équipements, des actions ont été menées pour réduire la taille des lots de pièces, et les manutentions manuelles de charge.

Des actions ont été également réalisées en 2023 sur les systèmes d'aspiration : temporisation des ouvertures de portes, rajout ou remplacement de systèmes complets.

L'analyse du tableau d'exposition a permis de renforcer la surveillance de différents risques à savoir : risques liés aux agents CMR, aux lésions allergiques, à l'exposition aux Outils vibrants.

Par ailleurs, des mesures acoustiques ont permis de réévaluer l'exposition et de ré-établir la cartographie du bruit des ateliers de Bourogne pour tenir compte de l'arrêt de la ligne composants et de la redistribution des équipements sur le site de Bourogne. Des mesures ont également été réalisées dans les ateliers de Belfort.



Le site de Bourogne poursuit en 2023 ses actions de réductions des risques liés :

- Aux poussières et brouillards d'huile
- Améliorations des systèmes de captation des brouillards d'huile mises en place en collaboration avec la CARSAT, en particulier sur les tours parallèles d'ébauche Heyligen,
- Amélioration de l'aspiration des poussières produites lors des travaux-mains par la reconception des cabines et la canalisation des flux d'air,
- Remplacement du dépoussiéreur d'une grenailleuse par un modèle antidéflagrant installé à l'extérieur du bâtiment,
- Formation aux principes généraux de la ventilation par un spécialiste de la CARSAT, à la réduction du bruit à la source et à l'obligation du port des protections auditives sur les postes qui le nécessitent.
- Une cartographie complète du bruit dans les ateliers de Bourogne a été faite, et a permis de lever l'obligation de port des protections auditives dans les bâtiments, et de ne cibler que les postes exposant effectivement les salariés pour lesquels les protections auditives s'avèrent obligatoires.
- Les fiches de risques aux postes et le Document Unique ont été mises à jour en conséquence
- Aux opérations manuelles à risques Serrage et Manutention manuelle,
- A la suppression des outils générant des vibrations importantes.

Formations EHS

Des formations en ligne, adaptées aux postes de travail, sont proposées aux employés. En 2023, plus de 2 700 formations EHS en ligne ont été suivies (2 600 en 2022).

Les thèmes sont les suivants :

- Espaces confinés
- Sensibilisation EHS pour les employés de bureau, pour les employés sur les sites de construction de nos clients ou les sites industriels
- Impact du bruit
- Sécurité lors des déplacements professionnels.

Des formations en présentiel sont également dispensées aux employés selon leurs besoins et la fréquence des recyclages. Plus de 700k€ ont été consacrés à la formation EHS des employés de GEEPF.

Formation de cariste, utilisation des ponts, habilitations électriques, Sauveteur Secouriste au Travail, risques explosifs, utilisation des nacelles, harnais, consignation électrique, etc.

Les formations de recyclage des pontiers ont été portées à deux jours au lieu d'un.

Au total en 2023, 1 304 employés ont été formés à l'EHS, soit 93% de l'effectif de GEEPF (84% en 2022).

Prévention des Risques Psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) sont un enjeu important des entreprises modernes.

Travailler dans des organisations mondialisées, fortement concurrentielles et sur des technologies en perpétuelle évolution nécessite une vigilance permanente du management. Les rythmes et l'organisation du travail doivent être pris en compte à chaque transformation de même que les compétences nécessaires à la bonne exécution des missions de chacun.

La nécessaire déconnexion, le renforcement des connaissances des cultures et pratiques d'autres pays, les bonnes pratiques à suivre dans les situations de management à distance, la prise en compte des attentes des salariés les plus jeunes sont autant de paramètres à prendre en compte dans le management des ressources humaines.

Depuis 2022, un dispositif d'alerte via des fiches de signalement de situations dangereuses permet notamment de prendre en charge des situations individuelles ou collectives à risque.

Le service EHS réalise un Document Unique (DU) des Risques Psychosociaux et des Fiches de Risques au Poste. Ce DU est accessible en ligne à tous les employés.

Une campagne d'interviews a été initiée en 2023 pour l'ensemble des salariés répartis en différentes unités de travail. Le DU RPS a été réévalué sur ateliers Belfort et Bourogne, et la poursuite pour les autres unités de travail (fonctions support et bureaux) est prévue pour 2024.

Un groupe de travail a été mis en place au niveau de GEEPF, afin de lancer des actions de prévention des RPS. Un travail transversal avec le comité de groupe France a été également réalisé.

Des parcours de formation ont été élaborés par profil (Sentinelles, Managers, EHS, RRH, SPST, CODIR et Equipe Projet RPS).

Le processus d'analyse d'accidents, incidents et situations dangereuses a été redéfini et validé avec la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail) centrale, puis avec les délégués syndicaux.

En termes d'organisation du travail, plusieurs axes ont été travaillés :

- **Conciliation entre vie professionnelle et vie privée** : communication sur le droit à la déconnexion, partage de bonnes pratiques pour gérer sa disponibilité et ses périodes d'absence dans Outlook, et incitation à mettre en œuvre la délégation en cas d'absence d'au moins une semaine.
- **Contraintes de rythme de travail** : création d'un guide « Je manage en France » précisant les spécificités contractuelles d'un salarié en France (congrés, horaires de travail et temps de repos, droit à la déconnexion, plan de formation, entretien professionnel, entretien forfait-jour, etc.) et des outils en découlant, et mise à disposition des managers à l'étranger.
- **Guide Managers (nouveau en 2023)** : Création d'un guide Manager sur plusieurs thématiques afin de les accompagner tout au long de l'année sur leurs activités, accompagné par l'animation de session d'information. Une version de ce guide a été réalisée en Anglais à destination des Managers étrangers ayant des collaborateurs au sein de GEEPF afin de les sensibiliser aux spécificités du droit du travail Français. Pour les employés ayant un manager à l'étranger, des référents locaux ont été nommés. Le référent local fait le lien avec l'entité locale, sans lien hiérarchique. Il représente un relais en cas de problème relationnel ou de problème lié à l'organisation du travail. A ce titre, le Référent Local peut être sollicité pour participer aux commissions d'enquête RPS. L'objectif est de limiter le risque lié à l'absence de prise en compte des règles locales.
- **Précision des objectifs** : clarification des rôles au sein de l'équipe à réaliser dans le cadre de l'évaluation de la charge de travail.
- **Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités** : sensibilisation des managers aux notions de charge prescrite, charge réelle et charge ressentie et mise à disposition d'outils pour évaluer et réguler la charge de travail au sein de leur équipe. Un chantier pilote sera développé sous forme de Kaizen pour élaborer un outil d'aide au pilotage de la charge de travail.
- **Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques** : un recensement des « référents locaux » a été réalisé, afin que les salariés rattachés à un Manager étranger puisse les identifier en tant que points de contacts.
- **Reconnaissance dans le travail** : Célébrations des réalisations et célébration des années de service lors des réunions d'information GEEPF.
- **Insécurité socio-économique** : Systématisation des réunions d'information GEEPF trimestrielles.

Inclusion et Diversité

Chez GE Vernova, nous nous engageons à créer une équipe plus diversifiée et un lieu de travail plus inclusif en mettant l'accent sur la transparence, la responsabilité et le collectif. Nous croyons en la valeur de l'identité unique de chaque personne, et nous nous engageons à favoriser une culture d'intégration dans laquelle chacun peut donner le meilleur de lui-même parce qu'il se sent accepté et respecté. Le fait de rassembler des équipes et des perspectives diverses permet à GE de construire une entreprise qui fonctionne pour toutes et tous.

GE Vernova publie un rapport annuel sur la diversité afin de partager de manière transparente nos données sur la diversité. Chaque entité dispose d'un Chief Diversity Officer (CDO) et d'un comité de gouvernance pour la diversité. Chaque CDO d'entité a pour mission de travailler avec les PDG et leurs équipes de Direction afin de s'assurer que la diversité est intégrée dans les rythmes opérationnels et non gérée comme une initiative distincte. Au cours des revues opérationnelles mensuelles, chaque dirigeant d'entité et ses principaux responsables des ressources humaines rendent désormais compte des indicateurs clés de performance en matière de diversité et d'inclusion afin de fournir une visibilité et une responsabilité régulières, comme nous le faisons pour tous les indicateurs critiques de l'entreprise.

GE Vernova met l'accent sur la responsabilité, la transparence et le collectif en élargissant sa stratégie de diversité pour inclure l'atténuation des préjugés dans ses processus de recrutement, l'augmentation de l'engagement dans les groupes d'affinités des employés, l'amélioration de notre compréhension et de la collecte de nos données sur la diversité.

GEEPF reconnaît que la diversité et l'inclusion jouent un rôle central dans sa réussite, et sa mission est claire : construire une culture sûre, gagnante et inclusive où chaque employé est traité avec respect et dignité.

Au sein de GEEPF, nous avons mis en place un comité pour *l'inclusion et la diversité* constitué de 16 employés de différentes fonctions de l'entreprise respectant la parité hommes/femmes. Ce comité pour l'inclusion et la diversité est chargé d'animer les activités visant à créer une spirale vertueuse. Le leader de ce conseil est un membre du Comité de Direction, donnant ainsi toute la visibilité sur les actions entreprises.

Exemple d'action menée par le comité Diversité, Équité et inclusion de Gas Power France en 2023 : Le challenge streetco.

Une des problématiques auxquelles font face des millions de français, c'est l'accessibilité aux lieux publics qui est un droit pour tous. C'est pourquoi le comité a organisé en 2023, avec l'entreprise Streetco (application pour aider des millions de personnes rapidement et simplement) un challenge solidaire pour sensibiliser aux problèmes liés à l'accessibilité de nos villes, apporter une solution ludique et concrète, cartographier des lieux en fonction de leur accessibilité.

Cette initiative est née des 2 constats suivants :

- « D'après 2 études de la Drees (Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques) publiées en février 2023, La France compte plus de 7,7 millions de personnes handicapées et près de 10 millions d'aidants.
- Chacun de nous connaît dans notre entourage une femme enceinte, une personne âgée ou une personne en fauteuil roulant

GE EPF s'est engagé afin de lutter contre l'exclusion et le manque d'autonomie des personnes à mobilité réduite. Au total, ce sont : *69 Nouveaux obstacles qui ont reportés, 355 Segments mis à jour, 10 villes qui ont fait l'objet de signalements (Belfort, Annecy, Paris, Bavilliers, Danjoutin, Essert, Boulogne-Billancourt, Ingersheim, Valdoie, Villeneuve-la-Garenne)*

L'index de l'égalité professionnelle permet de voir les progrès effectués à partir des 5 critères retenus :

- Écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes par coefficient
- Écart d'augmentation individuelle entre les Femmes et les Hommes
- Écart sur les promotions entre les Femmes et les Hommes
- Pourcentage d'augmentation au retour d'un congé de maternité
- La répartition entre les Femmes et les Hommes des 10 plus hautes rémunérations.

Année 2023	1- Ecart de rémunération (en point)		2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en point)		3- Ecart de taux de promotions (en point)		4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Index sur 100 points		Cadres dirigeants (% du sexe sous représenté)	Instances dirigeantes (% du sexe sous représenté)
	CSP	CCN	CSP	CCN	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP	CCN		
Entités légales de + 50 salariés												
GE ENERGY PRODUCTS France SNC	39	38	10	20	15	15	15	0	79	88	0%	33%

ANNEE 2022	1 - écart de rémunération (en %)		2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou écarts d'augmentation effectif <250	3 - écarts de promotion (en points de %)	4 - pourcentage de salariés au retour d'un congé maternité (%)	5 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total des indicateurs calculables		INDEX (sur 100 points)		Cadres dirigeants (% du sexe sous représenté)	Instances dirigeantes (% du sexe sous représenté)
	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP	CCN	CSP	CCN		
ENTITES LEGALES (sociétés de 50+ employés)												
ENERGY PRODUCTS FRANCE	38	39	20	15	15	0	83	84	83	84	N/A	N/A

Sous la forme d'une note sur 100, cet index se compose de cinq grands indicateurs qui évaluent les inégalités. Le premier indicateur mesure les écarts de rémunération existants au sein de l'entreprise. Les deuxième et troisième indicateurs comparent respectivement la répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et la répartition des promotions. Le quatrième indicateur est relatif à l'augmentation des rémunérations des femmes à leur retour de congé de maternité. Enfin, le dernier indicateur porte sur l'équilibre des genres au sein des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, avec une cible d'au moins quatre femmes. La loi prévoit que chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés publient auprès de l'administration du travail et dans l'entreprise le score obtenu à l'index d'égalité femmes-hommes. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles ont trois ans pour se mettre en conformité.

En 2023, GEEPF a obtenu un score de 88 (CCN : Convention Collective Nationale) et 79 (CSP : Catégorie Socioprofessionnelle), sachant que GEEPF, en accord avec les Organisations Syndicales ont décidé de déclarer les résultats en CCN depuis la mise en place de l'Index en 2018.

Quelques exemples d'actions menées à la suite du résultat de l'index :

Talent review : identification et formation des haut-potentiels féminins, coaching par un membre de la direction

Visites du management : mise en valeur des femmes de l'entité lors des tables rondes

Dans son Accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes afin de favoriser la conciliation vie personnelle et professionnelle, GEEPF a également désigné un référent handicap dans l'objectif de faciliter et d'inviter les personnes en situation de handicap à se déclarer auprès de la Société, afin d'être au plus près des salariés. Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Il a pour mission de réaliser des supports d'information à destination des salariés. Le référent handicap permet également de faire le lien entre les différents acteurs internes/ externes. Il pilote les actions relatives au handicap et est un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées au sein de la Société. Il suivra en partenariat avec la Direction le suivi du budget alloué pour les dépenses liées aux thématiques : Handicap et QVT.

La mission du référent pourrait s'étendre à participer à des salons pour l'emploi de personnes en situation de handicap pour renforcer les liens avec les sites d'emplois spécialisés afin de favoriser leur insertion professionnelle.

Le référent handicap bénéficiera d'une formation afin d'être en mesure d'accompagner les personnes en situation de handicap. Son nom est affiché sur les panneaux d'affichage de la Société.

Afin de pouvoir dialoguer de manière régulière avec les salariés en situation de handicap, le responsable ressources humaines proposera annuellement de les rencontrer s'ils le souhaitent, l'objectif étant de faire le point, de s'assurer que le handicap est bien pris en compte dans les situations de travail et qu'il n'y a pas de problématique particulière dans le de l'évolution de carrière.

Les parties conviennent qu'afin de pouvoir se rendre à un rendez-vous médical ou administratif, le salarié reconnu RQTH bénéficiera d'une autorisation d'absence de 2 jours ouvrés par an, sous réserve de la fourniture d'un justificatif, sous forme de jours d'absence autorisée payée.

Dans le cadre du soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap, nous menons une démarche volontariste visant à :

- Les intégrer dans nos effectifs
- Maintenir à l'emploi par des actions d'aménagement des postes de travail,
- Sous-traiter des activités au niveau de la production.

Groupes d'affinités ou de ressources des employés (ERG)

Ces groupes accélèrent le développement de la diversité et de l'inclusion par le biais du mentorat, de l'apprentissage, de la mise en réseau, de l'organisation d'activités de proximité et de service, et ils s'attaquent aux défis qui sont importants pour leurs membres et pour la société par le biais d'initiatives ciblées. Nos ERG actuels, qui couvrent l'ensemble de l'entreprise, accueillent tous les employés pour leur permettre d'apprendre, de nouer des liens, de défendre leurs intérêts et de développer un sentiment d'appartenance.

- HealthAhead

GE Vernova a lancé l'initiative HealthAhead, « la santé en avant » il y a plus de 15 ans. Le but initial visait « le Zéro » tabac sur tous les sites en France, précurseur en la matière.

Le réseau souligne combien des choix judicieux en matière d'alimentation, de bien être, combinés à une activité physique régulière, peuvent nous aider, nous et nos proches, à rester en bonne santé, en nous fournissant des outils et des informations destinés à nous aider à mener une vie saine.

Les événements HealthAhead réunissent des employés GE de différentes entités pour :

- Sensibiliser sur la prévention dans tous les domaines santé (cancer féminins, masculins, conférences très variées, addictions, nutrition, AVC, etc.)
- Entretenir sa santé
- Développer son bien-être
- Découvrir de nouvelles pratiques sportives
- Faire de nouvelles rencontres pendant ces moments de convivialité
- Créer une cohésion sociale de l'entreprise
- Donner de l'élan pour instaurer une activité sportive ou bien-être dans votre routine
- Promouvoir l'image de GE
- Détendre les employés
- Soutenir le tissu associatif et les petits commerçants locaux

En 2023, GEEPF a organisé 84 événements dont 10 courses sportives et 33 événements sportifs, 27 activités bien-être et 14 activités liés à la santé pour un total de 84 activités, avec plus de 2100 participants.

- African American / Affinity Forum

L'AAF a une histoire et une culture profondément ancrées au sein de GE Vernova en tant que plus ancien ERG. L'AAF a été fondé sur le principe de la réussite collective, en attirant, promouvant et développant des talents divers en Amérique et dans les opérations mondiales de GE.

- Pride Alliance

La Pride Alliance accueille les employés qui s'identifient comme faisant partie de la communauté lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre, queer, asexuelle et intersexe (LGBTQAI+) et leurs alliés.

- Réseau de Défense des Personnes Handicapées

La mission du DAN est de fournir un soutien et des ressources qui permettent aux personnes handicapées, à leurs familles et à leurs alliés de se connecter et de s'épanouir.

- Réseau Développement Durable

S'appuyant sur notre engagement à atteindre la neutralité carbone dans nos opérations et nos installations d'ici 2030, le réseau soutient et fait progresser nos objectifs de développement durable avec une approche locale. Le réseau anime des fresques du climat auprès des employés afin de les sensibiliser de manière ludique et participative aux enjeux du changement climatique.

- Réseau des Femmes (EnergyBel - Women Network Belfort)

Le réseau a été créé en 1997 pour attirer, développer, soutenir les talents professionnels féminins et interagir avec les différents réseaux locaux et internationaux

Le Réseau des femmes de GEEPF mène des actions dans les axes ci-dessous visant à :

- **ATTIRER** : Promouvoir les métiers, produits GE auprès des jeunes filles et femmes en interne et en externe.
- **DEVELOPPER** : Accompagner les femmes dans les axes de développement personnel et professionnel.
- **SOUTENIR** : Aider à ce que les femmes se sentent bien dans l'entreprise et dans leur métier.
- **INTERARGIR** : Connecter et échanger avec les réseaux internes et externes.

Le réseau des femmes de GE Vernova Belfort propose de nombreux événements tout au long et l'année. Le réseau participe avec les associations « Femmes Ingénieures » et « Elles Bougent » à la constitution d'un solide vivier de talents féminins, pour aider à lutter contre les inégalités d'opportunité de carrière et déséquilibre actuel entre les sexes au sein de la communauté.

EnergyBel travaille en partenariat avec HealthHead et les bénévoles de GE Vernova à la réalisation de nombreux événements communs sur les sites de travail afin d'offrir aux employés de GE Vernova l'opportunité de se rencontrer et d'échanger.

- Réseau des bénévoles de GE

Depuis 2001, le réseau des bénévoles GE mène des actions selon les 4 piliers définis par la fondation GE :

- **Aide à la communauté** : salon de thé au sien d'EHPADs (Chênois et de la Miotte), collecte de vêtements et de jouets remise aux associations locales.
- **Initiatives santé** : Eurocks solidaires (aide aux personnes en situation de handicap lors du festival des Eurockéennes, 4 dons du sang annuels avec l'établissement français du sang, Octobre rose avec la ligue contre le cancer, Movember, opération Brioches au profit de l'ADAPEI.
- **Éducation** : sensibilisation des jeunes aux métiers de l'industrie, course contre la faim avec ACF (Action Contre la Faim).
- **Environnement** : recyclage de bouchons remise à l'association RECUPLAST finançant l'achat de matériel pour les personnes en situation de handicap et ramassage des déchets en partenariat avec les initiatives santé.

Au sein de ces 4 piliers, les Bénévoles de GE viennent en aide aux personnes en situation de précarité et d'handicap (personnes âgées, personnes ayant une altération des fonctions mentales cognitives psychiques ou polyhandicapées),

IV. Informations environnementales

Politique générale en matière environnementale

Le service Environnement, Santé, Sécurité et énergie est chargé de la mise en œuvre de la politique EHSé Environnement Hygiène Sécurité et Energie de l'entreprise dans les ateliers et les bureaux ainsi que sur les sites de chantiers.

Les principaux axes sont :

- Hygiène et Sécurité
 - o Réévaluer périodiquement les risques inhérents à nos activités et développer les mesures de prévention adaptées
 - o Réduire l'exposition des employés aux risques pandémiques, professionnels et aux facteurs de pénibilité
 - o Renforcer la culture de la prévention et les mesures de protection afin de réduire le nombre des blessures, de maladies professionnelles ou d'accidents du travail qu'ils soient d'ordre physique ou psychologique
 - o S'engager dans une démarche de réduction des risques TMS (troubles musculo squelettiques) en évaluant les risques, en mettant en place des groupes de travail et en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue
- Énergie
 - o Conduire une démarche de réduction de nos usages énergétiques significatifs
 - o Déployer la culture de l'économie d'énergie et de l'efficacité énergétique
 - o Investir dans de nouveaux équipements économes en énergie
- Environnement
 - o Diminuer nos impacts environnementaux significatifs concernant : les rejets atmosphériques, les risques de pollution du sol ou de la nappe phréatique, les consommations d'eau, la gestion des déchets

Chaque employé doit :

- Se conformer au règlement intérieur et aux consignes applicables en ce qui concerne l'environnement, la maîtrise de l'énergie, la sécurité et la santé
- Prendre toutes les mesures nécessaires en faveur de la prévention des risques d'accident, de la protection de l'environnement et des économies d'énergie
- Reporter toute situation identifiée comme potentiellement dangereuse ou source de gaspillage
- Stopper et signaler toute activité pouvant mettre en péril sa sécurité, celle de ses collègues ou de l'environnement

La Direction et ses représentants doivent :

- S'assurer que la politique EHSé de GEEPF est connue et appliquée à tous niveaux de l'organisation
- S'assurer que les responsabilités de chacun sont connues
- Mettre en œuvre les processus visant à améliorer et à protéger la santé et la sécurité des employés, l'environnement et à maîtriser les consommations d'énergie en veillant à impliquer les employés et leurs représentants
- Mettre en place les ressources, les formations, l'information et les moyens adaptés à des coûts économiquement viables pour assurer la réalisation de cette politique EHSé,
- Suivre, mesurer et vérifier régulièrement les performances EHSé

Pollution environnementale et émission de gaz à effet de serre

De nombreux moyens sont mis en œuvre pour prévenir les rejets dans l'air, l'eau et le sol :

- Tous les effluents aqueux sont canalisés et traités
- Nos équipements à risques sont équipés de filtres avec une maintenance régulière pour garantir leur efficacité, et des mesures aérauliques
- Tous les produits générant un risque de pollution potentiel sont stockés sur rétention

Un plan de mesure des rejets atmosphériques a été mis en œuvre sur le site de Bourogne depuis 2020. A Belfort, un travail de caractérisation des flux d'émission et de validation des points de mesures de rejets atmosphériques a été réalisé et soumis à la DREAL. Nos essais de turbines 9H sont menés avec information systématique à la DREAL et de l'ARS, et des mesures de qualité de l'air sont réalisés à proximité du site.

<https://www.atmo-bfc.org/>

GEEPF, selon nos arrêtés préfectoraux d'autorisation d'exploiter et ceux relatifs à la maîtrise des prélèvements d'eau, prend toutes les dispositions nécessaires dans la conception l'aménagement, l'entretien et l'exploitation des installations pour :

- Limiter la consommation d'eau et limiter les émissions de polluants dans l'environnement, la gestion des effluents et déchets en fonction de leurs caractéristiques, ainsi que la réduction des quantités rejetées
- Prévenir en toutes circonstances, l'émission, la dissémination ou le déversement, chroniques ou accidentels, directs ou indirects, de matières ou substances qui peuvent présenter des dangers ou inconvénients pour la commodité de voisinage, pour la santé, la sécurité, la salubrité publique, pour l'agriculture, pour la protection de la nature, de l'environnement et des paysages, pour l'utilisation rationnelle de l'énergie

L'étude des dangers du site de Belfort a été achevée et validée par l'inspection des installations classées de la DREAL. Dans ce cadre, des murs coupe-feu ont été érigés pour sécuriser notre impact potentiel sur les entreprises voisines en cas d'incendie. Des ballons obturateurs pneumatiques ont été installés et testés sur les réseaux d'eaux usées de manière à permettre le confinement du site en cas de pollution par déversement. Le dossier d'examen de la Rubrique 3110 a été soumis à la DREAL, et des études de sol complémentaires ont été réalisées. Afin de garantir des mesures de rejets atmosphériques de qualité, un contrôle de l'homogénéité des flux des gaz d'échappement des turbines a été réalisé. Il a mené à une modification de l'emplacement des mesures pour la turbine 9E, les emplacements des cheminées 6F et 9HA ont été confirmés et ceux des turbines 9F et 6B sont à vérifier (il n'y a pas eu d'essais réalisés en 2023).

Un réaménagement de l'arrière du Stand d'Essai 9E est en cours d'étude.

Une exploration complète des réseaux d'alimentation en eau potable et en eau industrielle a été réalisée à Bourogne, assortie d'une recherche de fuites.

Toutes les actions menées dans le cadre de la certification ISO 50001 s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et contribuent à réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES).

Depuis 2021, la fréquence de déclaration des données GES des sites Gas Power est trimestrielle. L'objectif principal est de réduire les émissions de GES de manière plus efficace à l'avenir, et atteindre ainsi, une réduction des émissions de 50% d'ici 2030 par rapport à 2019 pour GE Gas Power et la neutralité carbone pour GE d'ici 2050 sur la phase utilisation.

En janvier 2024, GEEPF a publié son Bilan des Gas à Effet de Serre (BEGES) sur les scopes 1, 2 et 3. Le bilan est disponible sur le site de l'ADEME. Depuis 2023, GEEPF a souscrit un contrat d'électricité verte et un contrat biogaz pour les essais des turbines sur le site de Belfort.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Emissions de GES					CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)		
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	3,854	0	10	0	3,864	0	187
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	34	0	0	0	34	18	2
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	136	0	0	136	0	41
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	19	19	0	4
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)							
		Sous total	3,888	136	10	19	4,053	18	191
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	1,188	0	0	0	1,188	0	119
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou	3,337	0	0	0	3,337	0	0
		Sous total	4,525	0	0	0	4,525	0	119
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	1,433	71	8	246	1,759	-18	60
	9	Achats de produits ou services	296,908	0	0	0	296,908	0	70,192
	10	Immobilisations de biens	1,136	0	0	0	1,136	0	622
	11	Déchets	1,398	0	0	0	1,398	0	470
	12	Transport de marchandise amont	2,443	0	0	0	2,443	0	733
	13	Déplacements professionnels	180	0	0	0	180	0	27
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	197	4	19	194	414	0	244
	17	Transport de marchandise aval	6,214	0	0	0	6,214	0	1,550
	18	Utilisation des produits vendus	208,083,312	0	0	0	208,083,312	0	58,766,331
	19	Fin de vie des produits vendus	14,798	0	0	0	14,798	0	4,963
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	1,183	0	0	0	1,183	0	386
23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	
		Sous total	208,409,203	75	27	439	208,409,745	-18	58,766,373

Total 208,418,323

Utilisation durable des ressources

Ces dernières années, la région où sont implantées les usines de Belfort et Bourogne est impactée par des problématiques de sécheresse ou canicule et donc par des mesures de restriction d'eau. Dès la sortie de l'arrêté préfectoral, une communication a été diffusée afin de sensibiliser l'ensemble de notre personnel et les entreprises extérieures à la consommation d'eau.

Depuis 2023, le site de Bourogne est connecté à une plateforme qui centralise en temps réel les consommations d'eau avec une alerte en cas de consommation de plus de 100m3 par jour. Ce système a permis d'identifier et de traiter immédiatement une fuite sur une canalisation sur Bourogne.

En 2024, les sites vont investir dans des sous-compteurs supplémentaires qui permettent d'identifier les données en temps réel liées aux équipements très consommateurs comme les osmoseurs.

Consommation d'eau (m3)	2022	2023
Belfort	6 553	6 900
Bourogne	27 609	24 948

L'augmentation des consommations d'eau n'est pas significative au regard de l'augmentation des heures de production.

Les émissions de gaz à effet de serre ont diminué grâce à des mesures d'efficacité énergétique et au recours aux énergies renouvelables.

En 2023, GEEPF a investi pour remplacer un groupe froid, installer 5 portes isolées et étanches afin de réduire le besoin de chauffage et rénover les lanternes dans les ateliers de Bourogne. A Belfort, un projet de rénovation des éclairages a permis de couvrir désormais l'ensemble des ateliers ainsi qu'un bâtiment tertiaire de m².

L'eau surchauffée est exclusivement utilisée pour le chauffage.

Le gaz naturel est utilisé pour le chauffage et les essais des turbines.

Type d'énergie (MWh) :	2022	2023
Electricité	31 265	31 085
Gaz naturel	19 976	20 640
Eau surchauffée	14 702	12 824
Carburant	168	176
Ketrul	123	83
Propane bouteille	119	99
Hydrogène	78	86
Fuel	53	33
Total	66 794	65 026

En outre, il est important de noter que GEEPF est certifié ISO 50001 depuis 2015. Cette certification est conçue pour aider les organisations à améliorer leur performance énergétique. En 2023, elle couvre 94% de la facture énergétique de GEEPF. Toutes les consommations d'énergie significatives sont monitorées et comparées aux consommations attendues en fonction des paramètres influents (température extérieure, activité en production).

Depuis 2023, les sites de Belfort et Bourogne sont connectés à une plateforme qui centralise en temps réel les consommations d'électricité et de gaz.

Prévention et gestion des déchets

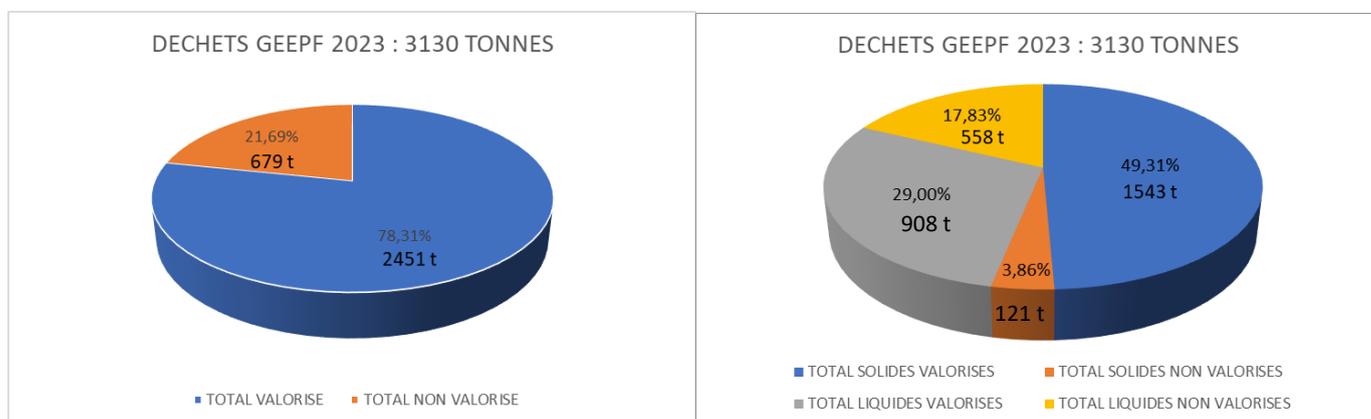
GEEPF a adopté la démarche de gestion des déchets 3RV : Réduire, Réutiliser, Recycler, Valoriser.

Un tri des déchets a été mis en place pour favoriser le tri à la source. La gestion des déchets est sous-traitée à Séché Eco Services. Une réunion mensuelle avec le responsable opérationnel de Séché est organisée pour contrôler les volumes du mois précédent et une réunion trimestrielle supplémentaire avec le responsable d'exploitation est organisée pour le suivi du plan d'amélioration (propositions de nouveaux exutoires, recherche de solutions de traitement et de conditionnement, ...).

Exemples d'améliorations mises en place en 2023 :

- Les conteneurs de type GRV sont maintenant valorisés selon leur état et non plus simplement détruits
- Les palettes de Belfort sont envoyées à Bourogne pour être réutilisées pour le transport des fûts. Un nouveau process de tri des métaux spéciaux est en cours de mise en place.
- Des projets sont initiés par le service Maintenance pour optimiser la durée de vie des baignoires de coupe et ainsi diminuer le nombre de vidanges et donc diminuer le volume de déchets et consommer moins d'eau. Une étude est en cours pour l'installation d'un évaporateur afin de pouvoir réutiliser l'eau process.

En 2023, le taux de valorisation des déchets est de 78% (67% en 2022). Les déchets liquides sont principalement liés à l'usinage (fluides de coupe) et aux chaînes de ressuage (alcalin). Ils subissent un traitement physico-chimique chez SOTREFI (Etupes, 25). Plus de 90% du volume de ces produits est de l'eau qui retourne dans le réseau d'eaux usées après traitement. Les déchets solides sont principalement le bois et les métaux qui sont valorisés. Une partie des déchets de métaux est réinjectée dans le process de fabrication de nouvelles pièces.



Analyse de cycle de vie des produits

Après avoir parachevé la certification de l'analyse de cycle de vie (ACV) de toutes les turbines à gaz du segment «H», et ce conformément aux normes ISO 14025, 14040, 14044 and 14067 en 2022, GEEPF a complété en 2023 la certification de l'ACV pour une centrale électrique complète, basée sur les turbines à gaz du segment « H ».

Cela a permis d'étendre la compréhension de l'impact environnemental lié à la fabrication de nouveaux produits, à savoir :

- Alternateurs type W84/86/88
- Turbine à vapeur type D650
- Chaudière de récupération
- Auxiliaires de la centrale électrique

Ainsi que de couvrir de nouveaux processus industriels au sein de la division Gas Power.

De plus, cela a permis de renforcer la coopération avec les différents départements de la division Gas Power (ingénierie et conception, fabrication, achats, service commercial, gestion des produits, ...) impliqués dans le cycle de vie des produits afin de mieux contribuer à l'objectif de réduction de l'impact environnemental de nos produits et de notre activité.

Plus spécifiquement, les actions suivantes ont été mises en place en 2023 :

- Développement d'un simulateur digital pour mesurer et visualiser graphiquement l'impact environnemental des produits couverts par l'ACV afin de répondre rapidement à des appels d'offres sur ce sujet précis
- Identification des (sous-) équipements les plus impactant afin de débiter une analyse de la chaîne achats pour mieux cibler les fournisseurs critiques


CARBON FOOTPRINT ATTESTATION

Client	GE Gas Power
Products	<ul style="list-style-type: none">• HA-Class Gas Turbine• GE Water cooled type Generator (W88, W84, W86 product family)• Steam Turbine STF-D650 Double flow product family• GE Heat Recovery Steam Generator/HRSG For HA-Class Gas Turbines 50 Hz and 60 Hz power plants• GE Main Combined Cycle Power plant auxiliaries For HA-Class Gas Turbines 50 Hz and 60 Hz power plants• GE Combined Cycle HA-Class GAS TURBINE Power Plant
Report Name	GE Combined Cycle HA-Class Gas Turbine Power Plant LCA and Carbon Footprint Report V1.0 - 2023
Report Author	Bertrand Lefevre, Bertrand Jacquot, Frédéric Vantard, Nicolas Utard
Conformity Statement	The LCA has been carried out in conformity with ISO 14067:2018.
Reviewer	Tim Osmond PEPecopassport® reviewer VH29, EVEA
	 20/12/23



PAGE 1 SUR 1
EVEAC, Décembre 2023

V. Informations sociétales

Sous-traitance et fournisseurs

Le document intitulé « Les Exigences dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'Environnement de General Electric Energy Products France (GEEPF) » et référencé HS-EPF-EE-f06-Exigences EHS – Rev. 2018.1 précise les procédures d'interventions et les règles que doivent respecter les entreprises extérieures, au cours des travaux qu'elles effectuent ou des services qu'elles fournissent à GEEPF sur l'ensemble de ses sites (Belfort-Production, Belfort Grand Bureaux et Bourogne).

Ce document, transmis au représentant de l'Entreprise Extérieure qui le vise, permet de matérialiser l'engagement de l'entreprise extérieure à se conformer aux exigences de GEEPF. Ce document est une condition préalable nécessaire au début des travaux.

Chaque fournisseur de GEEPF fait l'objet d'une sélection dans le cadre des procédures de qualification internes. Les performances et la conformité aux réglementations sociétales et environnementales sont évaluées au cours de cette qualification. Selon la criticité des risques fournisseur, les évaluations de performance peuvent être de plusieurs formes (audits, questionnaires, études documentaires, etc.) et leurs résultats doivent être conformes entre autres au guide d'intégrité.

Notre guide d'intégrité des fournisseurs régit tous ces aspects de nos relations avec ces derniers et comprend, entre autres, des interdictions du travail forcé et de toute autre forme de contrainte, comme le trafic des êtres humains.

<https://www.governova.com/sites/default/files/2024-03/guide-in-french.pdf>

THE SPIRIT & THE LETTER

GUIDE D'INTÉGRITÉ GE POUR LES FOURNISSEURS, LES PRESTATAIRES ET LES CONSULTANTS

Ce guide s'applique aussi aux Partenaires du consortium



En ce qui concernant les achats indirects, nous travaillons avec des sociétés d'aide de retour à l'emploi, de maintien des personnes handicapées à l'emploi et avec des ESAT pour les prestations de collecte des déchets, traiteur, envoi de courriers, reprographie, autres tâches administratives et services à la personne :

GESTFORM fournit les médailles de travail (reconnaissance 15 ans) et diplôme,

SYNALTIS effectue des travaux de nettoyage auprès des opérateurs, ramassage de papiers, réapprovisionnement d'EPI sur les postes de travail,

ESAT Cravanche et La Meltière effectuent des prestations de traiteur et d'entretien des 25 380 m² espaces verts (tonte, débroussaillage, taillage et entretien des haies et arbustes, désherbage).

Nous sommes également soucieux de sélectionner des entreprises engagées dans le développement durable. Par exemple, GSF (sous-traitant de VINCI) effectue le nettoyage des bureaux (sol et sanitaire) avec des produits respectueux de l'environnement et des personnes : **Duotex, Ecoflor, Vitrenet**.

Conformité réglementaire

GEEPF a un process très rigoureux d'analyse des nouveaux textes réglementaires, revue et anticipation des décrets d'applications : **APAVE** via **@visé**, application **ENHESA** (pilotée au niveau de GE Vernova), **Audits de DREETS & CARSAT, DREAL, Contrôles réglementaires / Vérifications Générales Périodiques**.

En 2023, GEEPF a analysé 51 textes Santé & Sécurité ; 43 textes applicables dont 11 concernaient l'environnement.

Intégrité des salariés

Le code de conduite GE Vernova "*the Spirit & The Letter*" et la déontologie font partie de la culture d'entreprise. Le document « *The Spirit & The Letter* » (L'esprit et la lettre) présente aux salariés de GE un ensemble de règles, de devoirs et de conseils visant au respect de la législation applicable notamment, mais pas exclusivement, sur les thèmes suivants :

- **Les relations avec les concurrents**
- **Les pratiques non-discriminatoires**
- **La protection de l'environnement**

Ce « Guide d'intégrité » est remis à chaque nouveau collaborateur. De plus, un message du Directeur de la Conformité est envoyé à chaque nouveau collaborateur à son arrivée. Ainsi, GE Vernova a bâti sa réputation sur ces valeurs.



TABLE DES MATIÈRES

Découvrez notre programme – L'ESPRIT

- + Éthique et GE Vernova
- + Qui doit respecter ces politiques
- + Ce que les employés doivent faire
- + Ce que les responsables doivent faire

Besoin d'aide supplémentaire? Consultez le site Web integrity.gevernova.net pour :

- Trouver un responsable conformité de l'entreprise
- Signaler un problème
- Consulter les politiques
- Télécharger et voir des aides à l'emploi, des vidéos et **bien plus !**

Découvrez notre programme – LA LETTRE

- | | |
|---|---|
| <p>Environnement de travail respectueux et droits de l'homme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail respectueux • Droits de l'homme <p>Gagner avec intégrité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurrence loyale • Prévention des paiements inappropriés • Collaboration avec les gouvernements <p>Excellence en matière de conformité commerciale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre le blanchiment de capitaux • Conformité aux règles du commerce international • Qualité • Établissement de rapports et conservation de documents | <p>S'approvisionner de manière responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relations avec les fournisseurs <p>Protéger les données de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation adéquate • Cybersécurité • Propriété intellectuelle • Protection de la vie privée <p>Votre protection et celle de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflits d'intérêts • Environnement, santé et sécurité • Délit d'initié et divulgation d'informations privilégiées • Sécurité <p>La voix de l'intégrité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédure de signalement ouvert |
|---|---|

Tout collaborateur et tout tiers ont la possibilité de signaler un problème d'intégrité à des médiateurs d'entreprise appelés **Ombuds**. Le travail mené par les médiateurs GE Vernova d'entreprise et le code de conduite GE « L'esprit et la lettre » sont deux exemples qui illustrent comment GE Vernova garde les canaux de communication ouverts, expliquant clairement les politiques et attentes envers ses employés.

Les salariés de GE en France ont ainsi développé et entretenu une forte culture d'intégrité et de conformité en accord avec les règles de gouvernance de GE. Des formations en ligne et en face à face sont délivrées aux collaborateurs pour expliquer et renforcer cette culture de l'intégrité.

La prévention de la corruption

GE Vernova est exposé à des risques de corruption par la nature de son activité. Ces risques sont principalement liés au respect des lois et règlements applicables, aux interactions avec des agents publics, des professionnels de santé, et aux intermédiaires utilisés, qui pourraient avoir des impacts sur l'image et la situation financière de la Société.

Les 8 exigences du programme anticorruption :

- Code de Conduite anticorruption intégré au règlement intérieur
- Dispositif d'alerte interne
- Cartographie des risques de corruption
- Procédures d'évaluation (clients, fournisseurs et intermédiaires)
- Procédures de contrôles comptables
- Formation du personnel le plus exposé aux risques de corruption
- Régime disciplinaire
- Dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre

Les actions engagées chez GEEPF :

1. Équipe dédiée à la conformité en charge de la lutte anti-corruption
2. Mise à jour du Code de Conduite anticorruption intégré au règlement intérieur en conformité avec la Loi Sapin II en octobre 2022
3. Validation de la cartographie des risques de corruption pour l'activité de GEEPF
4. Formation continue en ligne et en face à face des collaborateurs les plus exposés aux risques de trafic d'influence et de corruption
5. Processus d'alerte accessible à tous les employés, et leur permettant de soulever toute question ou tout risque lié, entre autres, à la corruption
6. Procédures d'évaluation et de sélection des tiers qui sont en relation commerciale avec GEEPF (clients, fournisseurs et intermédiaires)

Engagements sociétaux et en faveur du développement durable.



En 2023, GEEPF a pris de nombreux engagements sociétaux et en faveur du développement durable.

L'entreprise a notamment développée une chaire industrielle avec l'Université de Technologie de Belfort Montbéliard (UTBM), qui a pour thème les solutions énergétiques de demain. Elle prodigue 400 h d'interventions dans le supérieur (cours, travaux dirigés ou pratiques), dispensés par des salariés de GE, à l'UTBM, Université de Franche Comté (UFC) dont le Mastère Hydrogène créé en 2022 sur le campus de Belfort

GEEPF est signataire d'un protocole d'accord avec différents intervenants de la chaîne de valeur hydrogène, autour d'un programme de développement des technologies pour la production et l'utilisation d'hydrogène décarboné. Les participants regroupent GRTgaz, INERIS, MCPhy et le réseau des Universités de Technologie (UT) française.

GEEPF est par ailleurs porteur de 4 thèses soutenues par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans le cadre du dispositif des Conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) sur l'hydrogène et la décarbonation avec UTBM/FCLab (centre de recherche et de ressources techniques sur les systèmes de la filière Hydrogène Energie). Une des thèses concerne notamment l'analyse de cycle de vie des produits, méthode permettant de réaliser un bilan environnemental multicritère et multi-étape d'un produit tout au long de son cycle de vie, de l'extraction des matières premières nécessaires à sa fabrication à son traitement en fin de vie (mise en décharge, recyclage, etc.), en passant par ses phases d'usage, d'entretien et de transport, y compris impact des émissions de gaz à effet de serre.

De plus, GEEPF est un acteur du tissu local à travers d'autres initiatives :

- Parrainage du réseau académique EDENi (Économie et Droit de l'Énergie dans un contexte industriel)
- Adhésion en tant que membre du Club Hydrogène Bourgogne Franche Comté
- Adhésion en tant que membre de la Vallée de l'Énergie (cluster régional)
- Participation à plusieurs manifestations publiques sur les enjeux énergie/climat (tables rondes, conférences)
- Encadrement de projets étudiants autour de l'efficacité énergétique et la décarbonation (Crunch Time UTBM, projets tutorés)

- Accueil d'alternants et stagiaires sur ces sujets environnementaux (y compris accueil stages 3e, notamment via le réseau CREPI des entreprise partenaires de l'insertion)
- Encadrement de visites d'usine pour les étudiants.
- Promotion des carrières dans l'industrie auprès des plus jeunes notamment au travers du réseau des femmes (interventions dans collèges et lycées)

Un certain nombre de nos salariés œuvrent en outre à l'animation d'atelier de sensibilisation aux enjeux énergie/climat, notamment à travers le déploiement de Fresques du Climat à l'attention de nos collaborateurs belfortains, ou de formation et information sur des émissions du secteur électrique et des pistes de réduction de celles-ci.

GE Vernova a contribué, au travers d'EcoTree, à la forestation des forêts françaises en finançant la plantation de 300 arbres, participant ainsi au reboisement contre le changement climatique. En effet, ces projets éco-responsables de reboisement de la forêt française et européenne permettent de préserver les forêts et la biodiversité et de contribuer à la création de puits de carbone.

EcoTree achète et entretient des forêts et des terres pour les convertir en forêts durables. Ce financement participe à des projets concrets, locaux et sociaux, tout en préservant la biodiversité et en contribuant à l'objectif zéro émission nette.

Entreprise Responsable

RSE

Entreprise Partenaire d'EcoTree

Certificat de plantation d'arbres

GE Vernova

EcoTree, société spécialisée dans la valorisation écologique de la forêt et de sa biodiversité, vous remercie pour votre contribution et certifie l'engagement suivant :



300 arbres financés en forêt française

20/10/2023



Erwan Le Mené
Président



CERTIFICAT
n° ET-DHRR-37

EcoTree 38 quai de la Douane, 29200 Brest. ecotree.green

VI. Note méthodologique

Périmètre et période de reporting retenus en 2023 :

Le périmètre correspond au périmètre statutaire de la Société (le même que celui utilisé pour la publication des comptes) à la date de clôture. L'exercice 2023 couvre la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Organisation du reporting :

Le processus d'identification des principaux risques extra-financiers se fonde sur l'analyse des textes réglementaires applicables à la Déclaration de Performance Extra-Financière, notamment la liste des informations citées dans le décret 2017-1265, sur la matrice des risques financiers, sur celle en matière de lutte contre la corruption (en application de la loi dite Sapin II) ainsi que sur des analyses comparatives sectoriels.

En coordination avec la Direction Générale, l'évaluation de chaque risque identifié a été validée par des contributeurs métiers : Direction Financière, Direction Moyens Généraux, Direction des Ressources Humaines et Direction Hygiène et Sécurité (EHS).

Les thématiques de lien nation / armée, de lutte contre le gaspillage alimentaire, de lutte contre la précarité alimentaire, de respect du bien-être animal et d'alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas applicables à notre activité et ne sont donc pas détaillées dans ce document.

La publication des émissions de gaz à effet de serre liées au transport est exclue car elle représente moins de 0,005% du BEGES publié sur la plateforme ADEME.

Précisions méthodologiques :

Le taux d'absentéisme pour maladie correspond au nombre de jours d'absence pour maladie / nombre de jours calendaires. Il inclut tous les collaborateurs permanents. Les stagiaires sont exclus du taux.

- Part de femmes dans les effectifs : nombre de femmes dans les effectifs totaux au 31/12/2023 / effectifs totaux au 31/12/2023
- Part de femmes parmi les alternants : nombre de femmes apprentis et contrats pro au 31/12/2023 / nombre d'apprentis et contrats pro au 31/12/2023
- Part d'employés formés EHS : (nombre d'employés en CDI et en apprentissage formés EHS dans l'année présents au 31/12/2023) / (effectif au 31/12/2023)

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre d'accidents de travail avec arrêt supérieur à 24 heures divisé par le nombre d'heures travaillées et multiplié par 1 000 000. Les accidents de trajet ne sont pas inclus dans le calcul.

Taux de Fréquence = (nbre d'accidents avec arrêt / total des heures travaillées) X 1 000 000

Le taux de gravité des accidents de travail correspond au nombre de jours perdus pour accidents de travail divisé par le nombre d'heures travaillées et multiplié par 1 000.

Taux de Gravité = (nbre de journées perdues pour AT / total des heures travaillées) X 1 000

Consommation totale d'énergie : consommation totale en MWh (eau surchauffée, électricité, fuel, hydrogène, Ketrul, Propane en bouteilles, gaz naturel et gazole) (*)

Consommation d'eau : consommation totale en m3 (*)

Taux de valorisation des déchets : la quantité de déchets valorisés (t) / la quantité totale (t)

Les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31/12/2023, présentées dans le rapport de gestion de la société sont revues dans le cadre de la vérification de la Déclaration de Performance Extra-Financière par KMPG.