



GE Energy Products France

DPEF 2022

Déclaration de Performance Extra Financière

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	5
Les parties prenantes.....	6
II. Evaluation des Risques	7
III. Informations sociales	8
Embauches, départs et rémunération.....	9
La sécurité au travail	10
Prévention des maladies professionnelles.....	11
Formations EHS.....	12
Prévention des Risques Psychosociaux	12
Inclusion et Diversité.....	14
Groupes d’affinités ou de ressources des employés (ERG).....	15
IV. Informations environnementales	17
Politique générale en matière environnementale	17
Pollution environnementale et émission de gaz à effet de serre	18
Utilisation durable des ressources.....	18
Prévention et gestion des déchets.....	19
Analyse de cycle de vie des produits.....	20
V. Informations sociétales	21
Sous-traitance et fournisseurs.....	21
Conformité réglementaire.....	22
Intégrité des salariés.....	22
La prévention de la corruption	23
Engagements sociétaux.....	23
VI. Note méthodologique	25

I. Présentation générale

Le Groupe GE en France

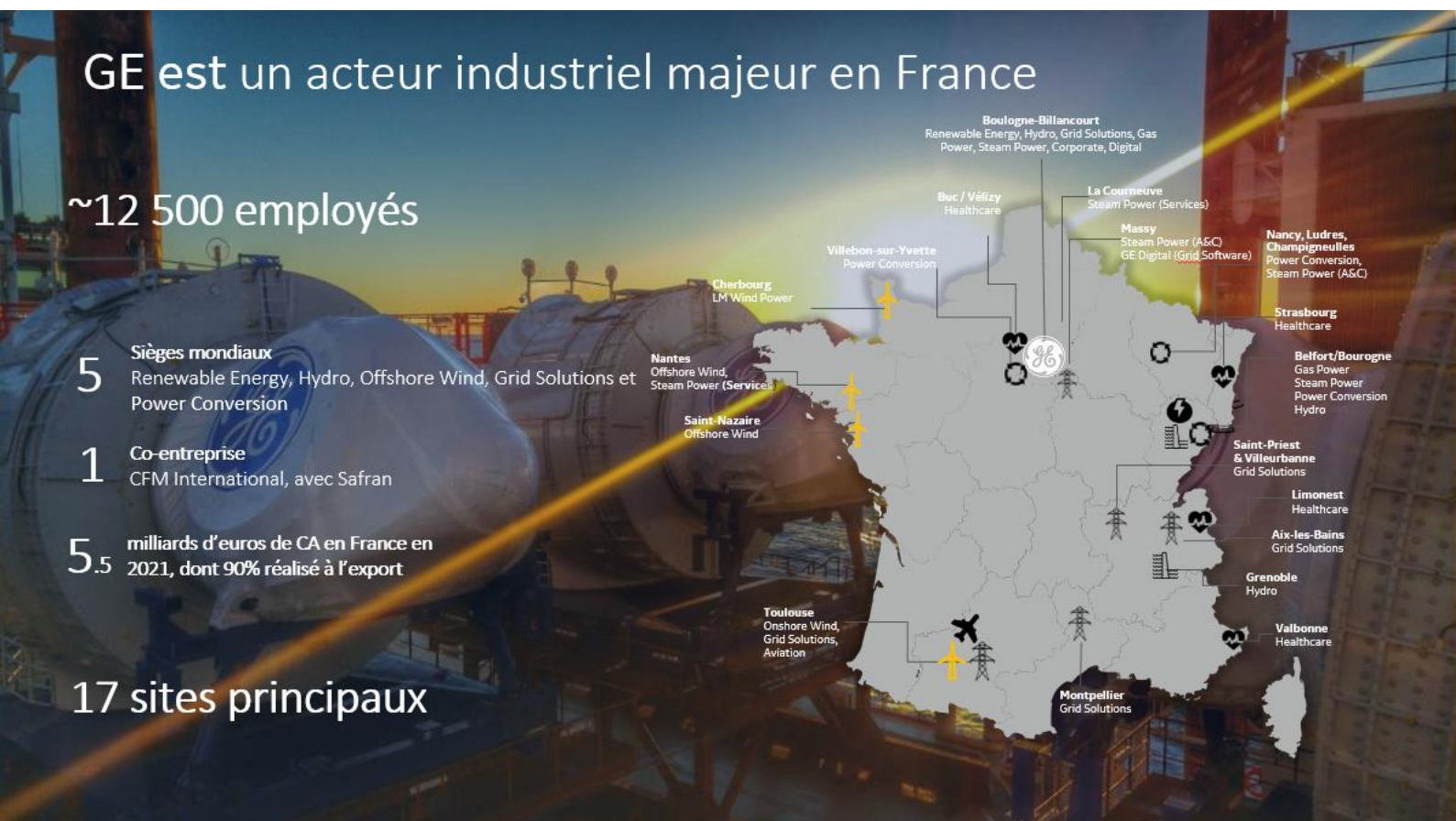
Présent en France depuis plus de 100 ans, GE est aujourd'hui un acteur industriel majeur et un leader technologique dans l'Hexagone, où son chiffre d'affaires atteint environ 5 milliards d'euros, dont 90% sont réalisés à l'export.

En 2022, GE employait près de 12500 collaborateurs en France sur 17 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 relève le défi de construire un monde qui avance.



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

L'entité légale, GE Energy Products France (GEEPF), est intégrée au sein de la division Gas Power de GE. Positionnée sur le marché de l'énergie, GEEPF conçoit, réalise et assemble sur ses sites français de Belfort et Bourogne les turbines à gaz principalement utilisées dans les centrales électriques 50 Hz. A la demande du client, nous proposons des centrales clés en main avec des partenaires commerciaux des pays concernés.



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.

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

GEEPF comprend 3 sites dédiés à la production de pièces et composants de turbines à gaz, l'assemblage et le test de ces turbines, ainsi qu'aux fonctions support.

Le siège social des activités de GEEPF se situe à Belfort et abrite 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 industriel de Bourogne est spécialisé dans la fabrication des pièces et composants des turbines à gaz, notamment les rotors.

Le site industriel de Belfort regroupe les activités d'assemblage et d'essais des turbines à gaz avant d'être expédiées vers les sites des clients.

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, en décembre 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.

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).

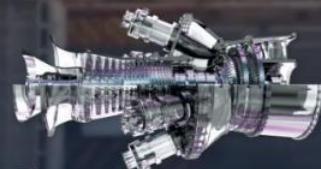
Portefeuille de Turbines à Gaz fabriquées et assemblées



6B
Fiable, robuste et bien adapté aux applications industrielles



9E
Rapide, rentable et flexible en matière de carburant pour de multiples applications



6F
Un choix de taille moyenne pour le cycle combiné, la cogénération industrielle et le chauffage urbain



9F
Le produit le plus expérimenté de la classe F 50 Hz

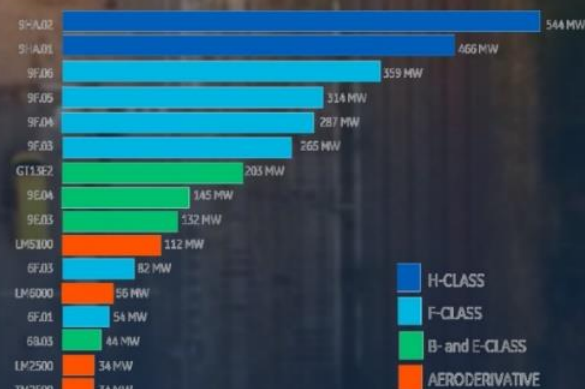


GT13
Polyvalente, s'adapte à presque toutes les applications possibles de centrales électriques



9HA
La plus puissante et la plus flexible des turbines à gaz 50Hz refroidie par air

50 Hz portfolio by rating



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

GEEPF opère sur un secteur unique, au travers des activités de l'ingénierie, la fabrication et l'intégration de turbines à gaz 50 Hz, dédiée exclusivement aux équipements et systèmes pour centrales à gaz ; aucune autre entité du Groupe GE en France n'opère sur ce type d'activité.

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..

La division GE Gas Power en France est l'un des pôles d'excellence des turbines à gaz de grande puissance, notamment les turbines 6B, 6F, GT13, 9E, 9F et 9H, tant pour le montage que pour la réparation.

GEEPF fabrique des turbines à gaz de puissances et rendement différents qui répondent aux différents besoins d'un marché orienté vers des technologies plus performantes avec des puissances importantes et des objectifs de rendements élevés, notamment la technologie H.

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 21^e siècle. Le secteur de l'énergie contribue aux émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique à hauteur de 40% 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.



(*) 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

Les parties prenantes

Les parties prenantes de GEEPF sont représentées par catégories :

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

Pour l'exercice 2022, le chiffre d'affaires de la société ressort à 778 M€. Le nombre d'unités et kits vendus a atteint 37 unités contre 26 en 2021.

92% du chiffre d'affaires est réalisé sur la vente d'équipements. Plus de 99% du chiffre d'affaires est destiné à l'export.



II. Evaluation des Risques

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

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. 10 et 12	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 maladies professionnelles	EHSé / p.11	Part des personnes exposées
Emploi et compétences Egalité de traitement- Attractivité pour les femmes	Accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle p. 10	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.18	Contrôle/mesure rejet atmosphérique et eaux usées
Environnement Utilisation durable des ressources	p.18	Consommation d'eau
Environnement Prevention et gestion des déchets	p.19	Taux de valorisation des déchets
Environnement Gestion des énergies	EHSé / p.19	Consommation d'Energie
Sociétal Conformité sous-traitance et fournisseurs	Guide d'intégrité des fournisseurs /p. 21	Engagements fournisseurs

III. Informations sociales

Fin 2022, l'effectif total de GEEPF était de 1418, soit une augmentation de plus de 2% par rapport à fin 2021 (effectif fin 2021 était de 1382).

Effectif au 31/12/2022	
Apprentis / Contrats pro	69
Ouvriers	476
ATAM	206
Ingénieurs et cadres	667
Total	1 418 Dont 34 arrêts longue maladie

La part des femmes est de 19,25% en 2022 (273 femmes sur 1418), stable par rapport à 2021 (19,25%).

Parmi les alternants, la part des femmes est de 30,43% (21 alternantes sur 69), en recul par rapport à 2021 (38,98 %)

Répartition selon l'âge au 31/12*						
< 18 ans	Apprentis/Contrat pro	1	De 46 à 50 ans	Apprentis/Contrat pro	0	
	Ouvrier	0		Ouvrier	94	
	ATAM	0		ATAM	37	
	Ing et Cadres	0		Ing et Cadres	98	
Total		1	Total		229	
De 18 à 25 ans	Apprentis/Contrat pro	61	De 51 à 55 ans	Apprentis/Contrat pro	0	
	Ouvrier	8		Ouvrier	130	
	ATAM	1		ATAM	64	
	Ing et Cadres	14		Ing et Cadres	157	
Total		84	Total		351	
De 26 à 30 ans	Apprentis/Contrat pro	4	De 56 à 60 ans	Apprentis/Contrat pro	0	
	Ouvrier	32		Ouvrier	62	
	ATAM	7		ATAM	57	
	Ing et Cadres	22		Ing et Cadres	104	
Total		65	Total		223	
De 31 à 35 ans	Apprentis/Contrat pro	2	De 61 à 65 ans	Apprentis/Contrat pro	0	
	Ouvrier	38		Ouvrier	6	
	ATAM	8		ATAM	3	
	Ing et Cadres	45		Ing et Cadres	26	
Total		93	Total		35	
De 36 à 40 ans	Apprentis/Contrat pro	1	66 ans et plus	Apprentis/Contrat pro	0	
	Ouvrier	50		Ouvrier	0	
	ATAM	8		ATAM	0	
	Ing et Cadres	89		Ing et Cadres	0	
Total		148	Total		0	
De 41 à 45 ans	Apprentis/Contrat pro	0	Total Apprentis/Contrat pro			69
	Ouvrier	56	Total Ouvrier			476
	ATAM	21	Total ATAM			206
	Ing et Cadres	112	Total Ing et Cadres			667
Total		189	Grand Total			1,418

Le taux d'absentéisme pour maladie en 2022 est de 5,13% (en 2021 le taux était de 4,03%).

Embauches, départs et rémunération

Embauches CDI			Embauches CDD		
Hommes	Apprentis/Contrat pro	0	Hommes	Apprentis/Contrat pro	30
	Ouvrier	30		Ouvrier	0
	ATAM	7		ATAM	0
	Ing et Cadres	38		Ing et Cadres	3
Total hommes		75	Total hommes		33
Femmes	Apprentis/Contrat pro	0	Femmes	Apprentis/Contrat pro	12
	Ouvrier	1		Ouvrier	0
	ATAM	3		ATAM	0
	Ing et Cadres	16		Ing et Cadres	1
Total femmes		20	Total femmes		13
Grand Total		95	Grand Total CDD		46

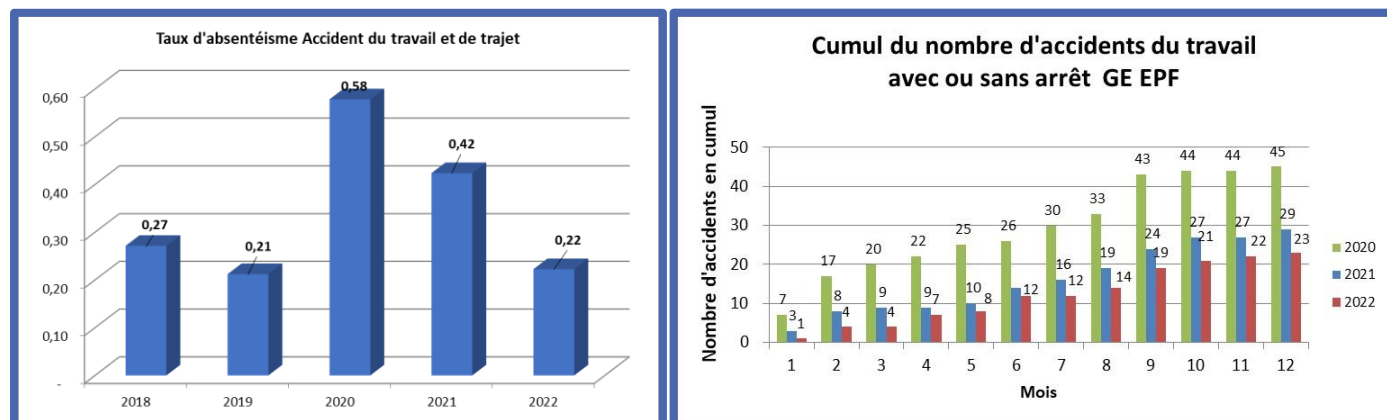
Départs		2022
Hommes	Apprentis/Contrat pro	18
	Ouvrier	29
	ATAM	10
	Ing et Cadres	22
Total hommes		79
Femmes	Apprentis/Contrat pro	14
	Ouvrier	0
	ATAM	4
	Ing et Cadres	8
Total femmes		26
Grand Total		105

Montant des rémunérations		2022
Rémunération mensuelle moyenne*		
Hommes (en €)	Ouvrier	2 854
	ATAM	3 434
	Ing et Cadres	6 212
Total hommes		4 440
Femmes (en €)	Ouvrier	2 742
	ATAM	3 542
	Ing et Cadres	5 922
Total femmes		5 125
Total par catégorie	Ouvrier	2 849
	ATAM	3 463
	Ing et Cadres	6 136
Grand total		4 568

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

La sécurité au travail

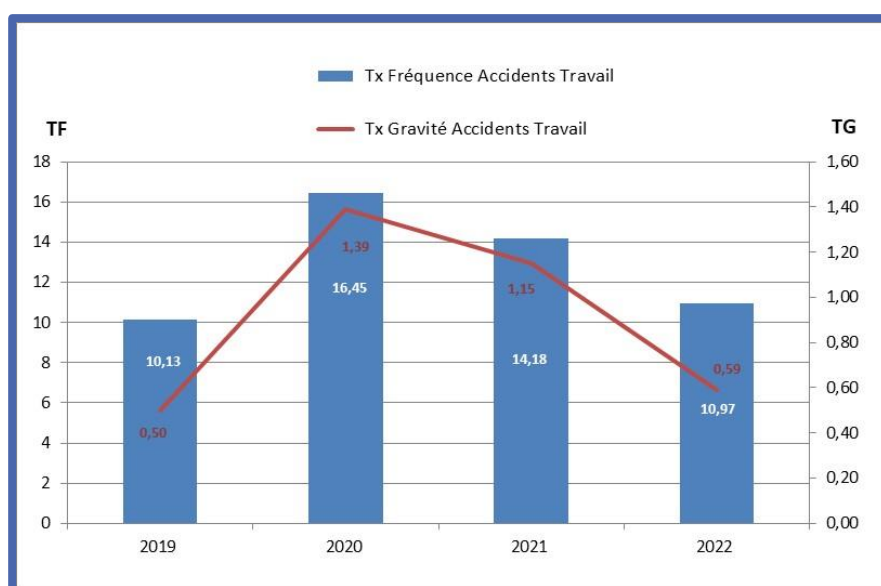
Le taux d'absentéisme pour accident du travail et de trajet a diminué de moitié par rapport à 2021 et retrouve un niveau équivalent aux années 2018 et 2019. Le nombre d'accident est en recul (-6) par rapport à 2021, avec un nombre de de jours d'arrêt en forte baisse.



Les taux de fréquence et taux de gravité sont en forte baisse par rapport à 2021 et nettement inférieurs à la moyenne nationale.

Comparaison par rapport au référentiel de la métallurgie :

Taux de Fréquence métallurgie France 2021 : 15,5, Taux de Gravité métallurgie France 2021 : 1,1



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

- « 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 dédiées,
- Potential Severe Events (Evénements 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.

Prévention des maladies professionnelles

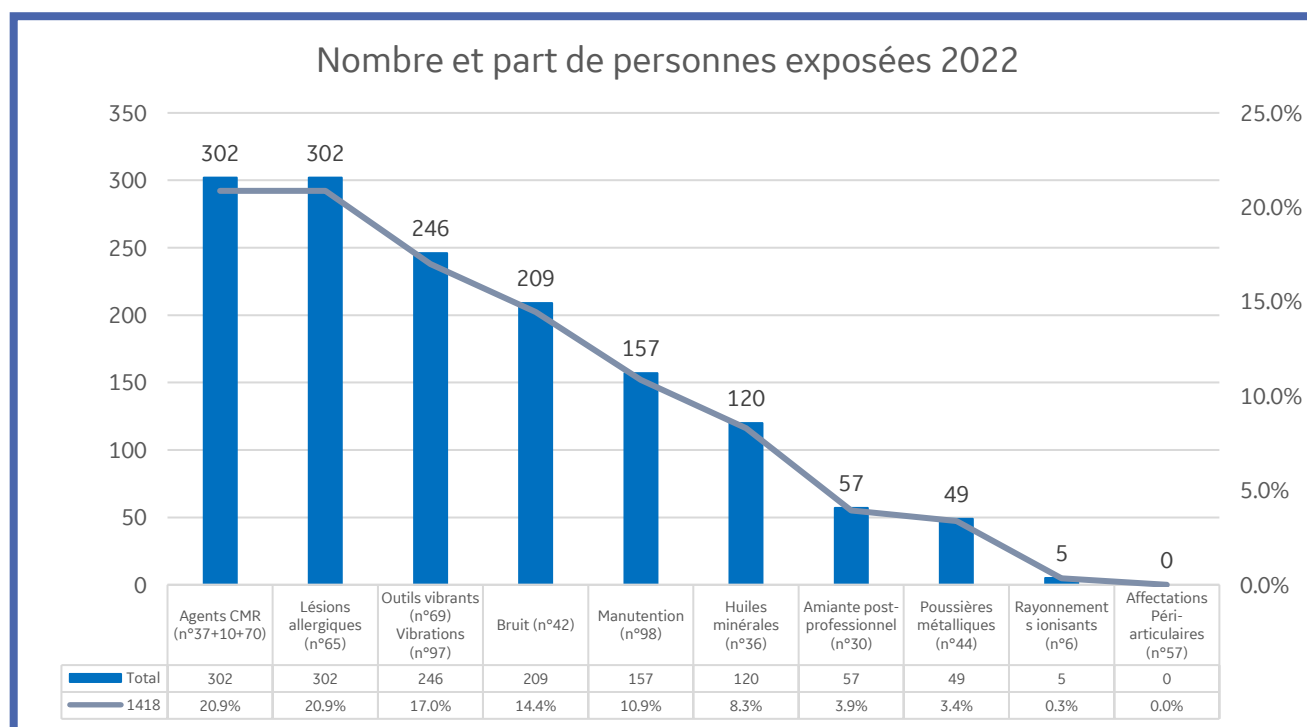
Les actions de réévaluation des risques réalisées dans le Document Unique ont permis d'engager des actions afin de réduire l'exposition des employés, en termes ergonomiques notamment.

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 sur les systèmes d'aspiration : temporisation des ouvertures de portes, rajout ou remplacement de systèmes complets.

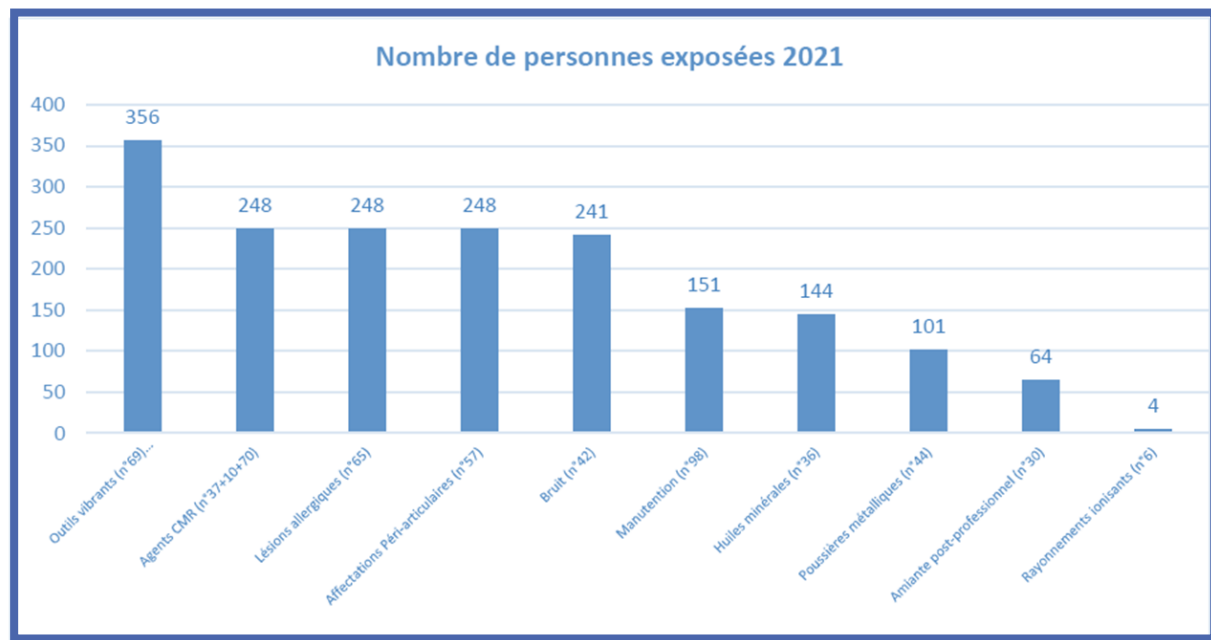
L'analyse du tableau d'exposition a permis de renforcer la surveillance de différents risques à savoir : risques liés aux agents CMR, aux lésions allergiques, à l'exposition aux Outils vibrants

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.



GEEPF poursuit ses actions de réductions des risques liés :

- Aux poussières (Utilisation des systèmes d'aspiration et des protections par masques et évaluation des risques),
- A la réduction du bruit (Réduction du bruit à la source) et à l'obligation du port des protections auditives sur les postes qui le nécessitent,
- Aux opérations manuelles à risques Serrage et Manutention manuelle,
- A la suppression des outils générant des vibrations importantes.



Formations EHS

Des actions formations en ligne, adaptées aux postes de travail, sont proposées aux employés. En 2022, plus de 2600 formations en ligne ont été suivies.

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 500 keuros ont été consacrés à la formation des employés de GEEPF.

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

Au total en 2022, 1 186 employés ont été formés à l'EHS, soit 84% de l'effectif de GEEPF, à comparer au taux de 33% en 2021 (dû aux annulations de sessions liées au COVID).

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.

Un dispositif d'alerte 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.

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.

Une campagne d'affichage des idées reçues sur les RPS a été engagée dans les différents bâtiments de GEEPF.

Une campagne de communication sur les rôles et missions des différents acteurs de la prévention des RPS a été réalisée.

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 (congés, 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.
- 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, 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 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 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.

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

- Ecart de rémunération entre les Femmes et les Hommes par coefficient,
- Ecart d'augmentation individuelle entre les Femmes et les Hommes,
- Ecart 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.

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)
ENTITES LEGALES (sociétés de 50+ employés)	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP	CCN	CSP	CCN		
ENERGY PRODUCTS FRANCE	38	39	20	15	15	0	83	84	83	84	N/A	N/A

NB : 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 2022, GEEPF a obtenu un score de 83 (CSP : Catégorie Socioprofessionnelle), 84 (CCN : Convention Collective Nationale).

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 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, 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 évènements 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
- 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 local

En 2022, GEEPF a organisé 16 événements dont 8 courses sportives et 8 événements sportifs et bien-être, avec plus de 1000 participants.

African American/Affinity Forum

L'AAF a une histoire et une culture profondément ancrées au sein de GE 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 (Women Network)

Le réseau a été créé en 1997 pour attirer, développer, inspirer et retenir les talents professionnels féminins. GE Women's Network travaille avec les associations femmes ingénieurs et « Elles Bougent » pour constituer un solide vivier de talents féminins, pour aider à lutter contre le déséquilibre actuel entre les sexes au sein de la communauté.

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

ATTIRER : Promouvoir les métiers, produits GE auprès des femmes en interne et en externe.

DEVELOPPER : Accompagner les femmes dans les axes de développement personnel et professionnel.

RETENIR : Aider à ce que les femmes se sentent bien dans l'entreprise et dans leur métier.

INTERAGIR : Connecter et échanger avec les réseaux internes et externes.

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.
- Education : 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

- Réévaluer périodiquement les risques inhérents à nos activités et développer les mesures de prévention adaptées,
- Réduire l'exposition des employés aux risques pandémiques, 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 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.

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

- Diminuer nos impacts environnementaux significatifs concernant : les émissions sonores, les rejets atmosphériques, les risques de pollution du sol ou de la nappe phréatique.

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

- Tous les 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.

Un plan de mesure des rejets atmosphériques a été mis en œuvre sur le site de Bourogne. Nos essais de turbines 9H sont menés avec information systématique à la DREAL et des mesures de qualité de l'air sont réalisés à proximité du site.

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

GEEPF, selon l'arrêté préfectoral, 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.

Toutes les actions menées dans le cadre de la certification ISO 50001 s'inscrivent dans la 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.

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.

La consommation d'eau sur les sites de Belfort et Bourogne a diminué en 2022 par rapport à 2021 (*): en effet, en 2021. En outre, plusieurs campagnes de communication ont été menées vis-à-vis des employés pour sensibiliser à la réduction de la consommation d'eau.

Consommation d'eau (m3)	2021	2022
Belfort	7676	6553
Bourogne	32312	27609

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

En 2022, GEEPF a investi pour mettre en place des déstratificateurs de chaleur et un automate de régulation chaufferie dans les ateliers de Bourgogne. A Belfort, c'est le remplacement de la centrale de production d'air comprimé et la rénovation toiture Bât 32 centre qui ont permis de réduire les consommations d'énergie.

Type d'énergie (MWh) :	2021 (*)	2022
Eau surchauffée	19834	14702
Electricité	30962	31265
Fuel	65	53
Hydrogène	76	78
Ketrul	144	123
Propane bouteille	109	119
Gaz naturel	22593	19976
Carburant	174	168
Gaz citerne	338	
gazole	-	-
Grand Total	74294	66484

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 leurs performances énergétiques. En 2022, elle couvre 91% de la facture énergétique de GEEPF. Toutes les consommations d'énergie sont comparées quotidiennement aux consommations attendues en fonction des paramètres extérieurs (température extérieure, activité en production).

En 2022, plus de 100 sous-compteurs ont été installés et connectés à une plateforme pour visualiser et consolider les consommations en temps réel de chacun des bâtiments ou équipements. L'objectif est de permettre d'identifier les actions d'efficacité.

Le projet a été soumis et accepté par France Relance.

Financé par



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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.

En 2022, le taux de valorisation des déchets est de 67%. Les déchets liquides sont liés à l'usinage (fluides de coupe) et le ressuage des graisses de chaînes (alcalin). Ils subissent un traitement physico-chimique chez SOTREFI.

La définition d'un objectif de valorisation est en cours au niveau de GE Gas Power.

Analyse de cycle de vie des produits

En 2022, GEEPF a 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.

Cela a permis d'établir une compréhension claire de l'impact environnemental lié à la fabrication de nos produits et de pouvoir ainsi mieux cibler nos actions pour le réduire.

En effet, l'analyse de cycle de vie permet d'identifier les impacts de telles actions à chaque étape de la vie du produit, de sa conception jusqu'à sa fin de vie.

Les différents départements du business Gas Power (ingénierie et conception, fabrication, achats, service commercial, management produits, ...) ont ainsi été appelés à contribuer à l'objectif de réduction de l'impact environnemental de nos produits.

Plus spécifiquement, les actions suivantes ont été identifiées :

- Minimiser l'impact environnemental de nos produits et des emballages utilisés en adaptant l'approvisionnement en matières premières aux exigences environnementales,
- Réduire la consommation d'eau durant le cycle de vie de nos produits et particulièrement durant la fabrication,
- Appliquer progressivement les concepts de l'économie circulaire (écoconception, recyclage, réutilisation) tout au long du cycle de vie de nos produits.



CARBON FOOTPRINT ATTESTATION

Client	GE Gas Power
Product	HA-Class Gas Turbine
Report Name	HA-Class Gas Turbine LCA and Carbon Footprint Report V1.0 - 2022
Report Author	Bertrand Lefèvre, 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
	 12/12/22



PAGE 1 SUR 1
EVEA®, DECEMBER 2022

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.gesupplier.com/wp-content/uploads/2022/05/Supplier-Integrity-Guide-2022_FR.pdf



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 (pilotee au niveau de GE), Audits de DREETS & CARSAT, DREAL, Contrôles réglementaires / Vérifications Générales Périodiques.

En 2022, GEEPF a analysé 101 textes Santé & Sécurité, 85 textes applicables dont une majorité concernait la gestion COVID, 9 textes Environnements.

Intégrité des salariés

Le code de conduite GE "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 et un message du Directeur de la Conformité est envoyé à chaque nouveau collaborateur à son arrivée,
- GE a bâti sa réputation sur ces valeurs.



Tout collaborateur et tout tiers a la possibilité de signaler un problème d'intégrité à des médiateurs d'entreprise appelés Ombuds. Le travail mené par les médiateurs GE d'entreprise et le code de conduite GE « L'esprit et la lettre » sont deux exemples qui illustrent comment GE 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 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 :

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

Les actions engagées chez GEEPF :

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

Engagements sociétaux

En 2022, GEEPF a pris de nombreux engagements sociétaux en faveur du développement durable.

Partenaires universitaires avec l'université de technologie Belfort-Montbéliard (UTBM) et l'université de Franche-Comté (UFC) : Création de la Chaire UTBM/GE pour *les solutions énergétiques de demain*. 400 h d'intervention (cours, travaux dirigés ou pratiques) dispensés par an par des salariés de GE, à l'UTBM, UFC et pour le Mastère Hydrogène.

Création 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.



Également de nombreuses autres actions :

- Parrainage du réseau EDENi (Économie et Droit de l'Énergie dans un contexte industriel),
- Membre du Club Hydrogène Bourgogne Franche Comté,
- 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),
- Encadrement de visites d'usine (lycée et enseignement supérieur),
- Promotion des carrières dans l'industrie auprès des plus jeunes notamment au travers du réseau des femmes (interventions dans collèges et lycées).



VI. Note méthodologique

Périmètre et période de reporting retenus en 2022

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 2022 couvre la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

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 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.

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 31/12/2022/ effectifs totaux au 31/12/2022

Part de femmes parmi les alternants : nombre de femmes apprentis et contrats pro au 31/12/2022/ nombre d'apprentis et contrats pro au 31/12/2022

Part d'employés formés EHS : (nombre d'employés en CDI et en apprentissage formés EHS dans l'année présents au 31/12/2022) / (effectif CDI au 31/12/2022)

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)

(*) Changement de périmètre : Les données 2022 incluent les consommations des bâtiments tertiaires.

Les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31/12/2022, 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.