



GE Energy Products France

DPEF 2021

Déclaration de Performance Extra Financière

Le Groupe GE en France	3
La division GE Gas Power en France – GE Energy Products France (GEEPF)	5
Historique	5
Présentation générale	6
Les sites GEEPF	8
Risques	9
Déclaration de performance extra-financière	10
1° Informations sociales	10
Effectif total et répartition des salariés	10
Embauches, départs et rémunération	11
Embauches.....	11
Départs.....	11
Rémunérations.....	11
Organisation du travail.....	12
Durée et aménagement du travail	12
Absentéisme.....	12
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité	13
Conséquences des accidents.....	14
Analyse des Maladies professionnelles	16
Egalité de traitement	17
Faire progresser la diversité et l'inclusion.....	17
Groupes de ressources des employés (ERG)	18
African American/Affinity Forum (AAF)	18
Pride Alliance (PRIDE)	18
Réseau de Défense des Personnes Handicapées (DAN)	18
Réseau des Femmes (WN)	18
Réseau des Equipes Verts (GTN)	18
Créer un vivier de talents diversifiés	19
2° Informations environnementales	21
Politique générale en matière environnementale	21
Pollution environnementale	21
Prévention et gestion des déchets	22
Utilisation durable des ressources	23
Sous-traitance et fournisseurs	24
Note méthodologique	25
Périmètre et période de reporting retenus en 2021	25
Organisation du reporting	25
Précisions méthodologiques	25

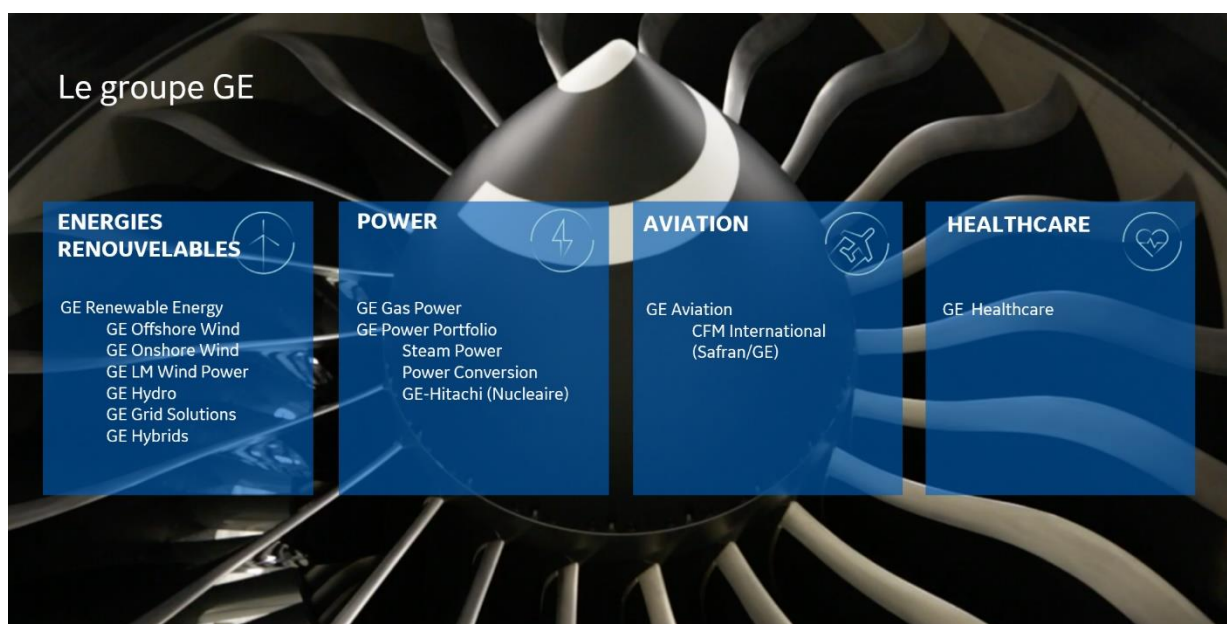
Le Groupe GE en France

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.

Sur une quinzaine de sites industriels, ses 12 500 collaborateurs interviennent dans des activités très diverses : fabrication d'éoliennes, de turbines à gaz ou à vapeur, hydroélectricité, imagerie médicale, réseaux électriques, moteurs d'avions, etc.



La France occupe une place particulière dans l'organisation de GE, en accueillant le siège mondial de GE Renewable Energy, l'une des quatre grandes activités de GE, ainsi que les sièges mondiaux de trois de ses divisions (GE Hydro, GE Grid Solutions et GE Offshore Wind Solutions). Le siège mondial de GE Power Conversion et le siège européen de GE Healthcare sont également basés en France.



GE Renewable Energy

La France joue un rôle majeur pour GE Renewable Energy : elle accueille le siège mondial de GE Renewable Energy et de trois de ses divisions : GE Hydro, GE Grid Solutions et GE Offshore Wind. GE Renewable Energy dispose également en France de six sites industriels principaux, dont une nouvelle usine de pales d'éoliennes, ouverte en 2019 à Cherbourg. C'est en France que GE construit l'Haliade-X, l'éolienne offshore la plus puissante au monde, dont les pales de 107 mètres sont les plus longues jamais construites dans l'industrie.

GE Power

Pour GE Power également, la France a une place importante : les trois divisions présentes en France, GE Gas Power, GE Steam Power et GE Power Conversion, sont leaders sur leurs marchés. La France abrite plusieurs sites industriels dont en particulier celui de Belfort, où sont fabriquées les turbines les plus puissantes et efficaces au monde : la turbine vapeur Arabelle et la turbine à gaz 9HA. La France accueille aussi le siège mondial de GE Power Conversion.

GE Healthcare

Présent en France depuis 1987 avec 2 800 collaborateurs et des partenariats de recherche avec des entreprises et des centres de recherche français, GE Healthcare est solidement ancré dans le paysage industriel français. Siège européen de GE Healthcare, le site de Buc est aussi un centre d'excellence mondial de production et de R&D pour la mammographie, l'imagerie interventionnelle et le développement d'applications avancées en imagerie médicale, ainsi qu'un centre de formation. La production française de GE Healthcare alimente principalement le marché mondial ; 95% du CA est réalisé à l'export.

GE Aviation

En France, GE Aviation travaille étroitement avec son partenaire historique Safran à travers CFM International, une société commune détenue à parité par GE et Safran Aircraft Engines. En 50 ans, CFM International est devenue le premier motoriste mondial grâce au succès historique du CFM56, le moteur d'avion le plus vendu dans le monde, et à présent du moteur LEAP qui équipe les avions monocouloirs de nouvelle génération de Boeing, Airbus et de l'avionneur chinois Comac.

La culture GE en France

Nous sommes une équipe mondiale diverse et engagée, et travaillons avec le plus haut niveau d'intégrité pour remplir nos missions de manière ciblée, auprès de nos clients, partout dans le monde.

GE en France, c'est près de 12 500 employés, de plus de 90 nationalités. Nous nous engageons à favoriser une culture inclusive et authentique, où chacun peut donner le meilleur de lui-même parce qu'il trouve sa place, qu'il se sent accepté et respecté. C'est avec des équipes diverses aux perspectives multiples que nous voulons construire un monde qui avance.

En France, notre engagement pour la diversité est notamment porté par plusieurs réseaux (Employee Resource Groups), dont le Women's network, GE Volunteers, la Pride Alliance, ou l'African Affinity Forum. Des politiques inclusives sont également mises en place dans tous nos Business, par exemple au sujet du handicap.

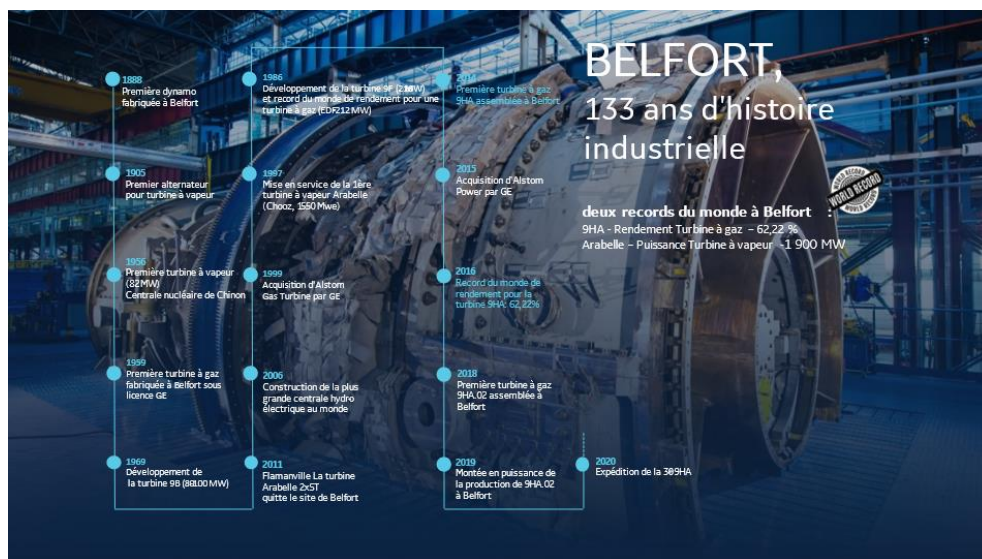
La promotion de la diversité fait ainsi partie intégrante de la politique d'emploi de GE : attirer, recruter, développer et rendre visibles les talents issus de la diversité, pour mieux les conserver dans l'entreprise, est un engagement au cœur de nos politiques ressources humaines.

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

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

Historique

Le site de Belfort se résume en 129 ans d'histoire dans le domaine de la génération d'électricité. Cette histoire est résumée dans la diapositive suivante, avec en point d'orgues l'obtention d'un record de rendement en 2016 de la centrale de Bouchain dans le nord de la France avec un score de 62,22%.



Présentation générale

GE Gas Power, branche d'activité du Groupe General Electric, exerce la majeure partie de ses activités en France au travers de la Société GE Energy Products France (GEEPF).

GEEPF couvre à ce titre l'ensemble des activités de l'ingénierie, la fabrication et l'assemblage de turbines à gaz industrielles de grande puissance, dédiée exclusivement aux équipements et systèmes pour centrales à gaz.

La Société GEEPF opère principalement pour le compte de clients appartenant aux secteurs suivants :

- Les services publics de production et distribution d'électricité, les producteurs d'électricité indépendants
- Les applications industrielles

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, 9E, 9F et 9H, tant pour le montage que pour la réparation.

En 2021, 56 % du volume total des turbines Heavy Duty Gas de GE ont été assemblés sur le site de Belfort.

GEEPF opère sur un unique secteur d'activité, à savoir les 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, et aucune autre société du Groupe GE en France n'opère sur ce type d'activité.

Technologies / Portefeuille Produits

Le périmètre d'activité actuel de GE EPF est le suivant :

Ingénierie Produits	Auxiliaires et contrôles commandes des Turbines à Gaz
Fabrication de Turbines à Gaz, de pièces de rechange, et de kits Rotor + réparations rotors	6B.03
	6F.03
	9E.03 – 9E.04 – 9EMax
	9F.04
	9HA.01 - 9HA.02
Gestion de Projets	Centrales à base de Turbines à Gaz

Les modèles de turbines fabriqués par GE EPF ont des puissances et des rendements différents qui répondent aux différents besoins du marché qui s'est récemment tourné vers des technologies plus efficaces avec des puissances importantes et des objectifs de rendements élevés, notamment la technologie H. Le portefeuille de produits 50Hz se décompose de la façon suivante par type de technologie.

Dans ces centrales, une turbine à combustion classique utilise le pouvoir calorifique de ressources fossiles pour transformer de la chaleur en électricité au moyen d'un turbo-alternateur.

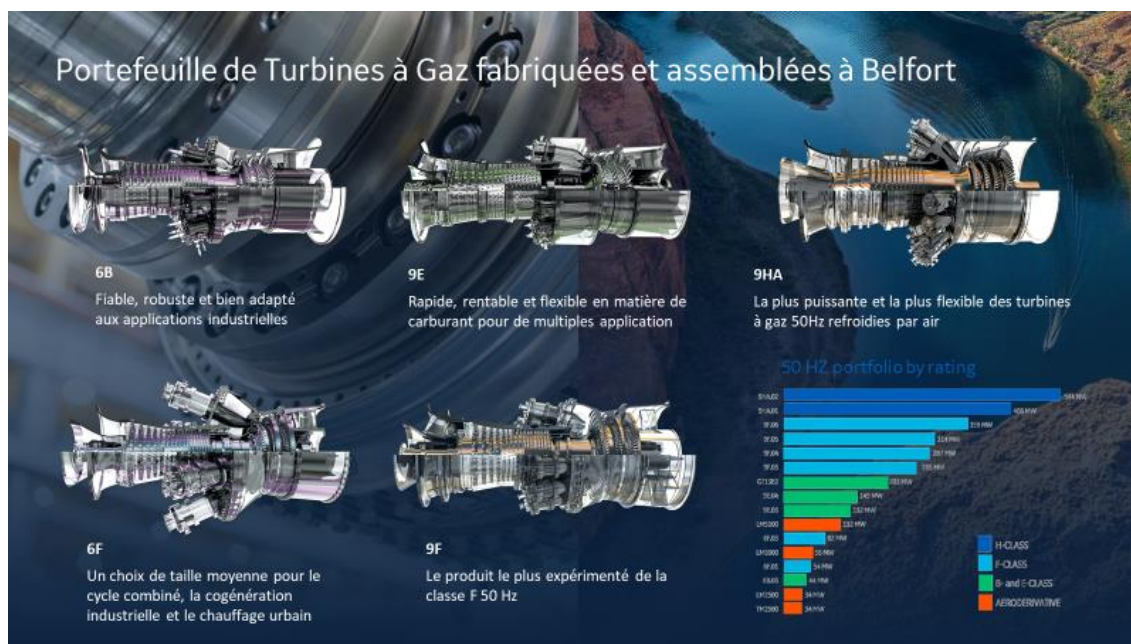
Le combustible, mélangé à de l'air sous pression est brûlé dans la chambre de combustion, provoquant ainsi une brusque augmentation de la température et de la pression des gaz brûlés. Ces gaz se détendent ensuite dans les aubes d'une turbine, en rotation autour du même arbre que l'alternateur, qui va générer de l'électricité. En sortie de turbine, les gaz encore chauds sont évacués dans l'atmosphère. Cette technologie permet d'obtenir des rendements entre 30% et 40%.



Une centrale en cycle combiné

Les centrales à cycle combiné (ci-dessus) permettent de mettre à profit l'énergie résiduelle de ces gaz chauds qui vont céder leur chaleur dans un échangeur pour faire bouillir le fluide d'un second cycle thermodynamique. La vapeur ainsi obtenue entrainera à son tour une deuxième turbine génératrice d'électricité.

L'intérêt de ces centrales, est ainsi double : le rendement est fortement amélioré (de 60% à 64% contre 35% pour une turbine à gaz seule) et les émissions polluantes s'en trouvent fortement réduites (jusqu'à 50% d'émissions polluantes en moins pour la même quantité d'électricité fournie). En termes de puissance générée sur le réseau, celle-ci s'établit à environ 50% de plus par rapport à la puissance de la turbine gaz seule dans le cadre d'un cycle simple.



Les sites GEEPF

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

Belfort (établissement principal) abrite le siège social, les fonctions commerciales, les fonctions Projets et fonctions Support. Le site comprend un Centre technologique qui abrite les équipes d'ingénierie Produit et de Services. Le site industriel regroupe les activités d'assemblage et d'essais des turbines à gaz.



Bourgogne est un site industriel spécialisé dans la fabrication de composants pour les turbines.

Le site de Belfort est le siège social des activités de GEEPF. Le site assemble les turbines à gaz et les rotors avec les pièces et composants produits entre autres par l'autre site de fabrication français (Bourgogne). Une fois assemblées, les turbines sont ensuite testées sur ce même site avant d'être expédiées vers les sites des clients.

Le site de Chonas a été vendu le 30 novembre 2021.

En tant que Siège Social de GEEPF, le site comprend aussi les fonctions support de la Société. Belfort comprend également un centre technologique qui accueille les équipes d'ingénierie.

GEEPF s'inscrit dans un écosystème plus global qui favorise le développement des compétences dans le domaine des turbines à gaz, avec de nombreux partenariats publics et privés, tel que décrit dans le tableau suivant.



Risques

Conformément à la transposition de la directive européenne relative à la publication d'informations non-financières par les entreprises, GE EPF intègre dans sa Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) un descriptif des principaux risques de gouvernance, sociaux, environnementaux ou sociétaux pertinents au regard de son activité.

Chaque année, pour identifier ces risques, un exercice de cartographie est mené par la direction du Groupe pour réévaluer les risques auxquels GE EPF est le plus souvent confronté. La méthodologie adoptée par GE EPF consiste à :

- Estimer le risque au niveau des impacts ayant la sévérité la plus forte
- Distinguer les risques bruts (attachés au métier sans dispositif de contrôle) et les risques nets (une fois les dispositifs de maîtrise appliqués)
- Mettre en place des stratégies de maîtrise (avec des plans d'actions de traitement des risques)

Le Groupe a ainsi identifié 9 principaux risques extra-financiers :

Risque identifié	Page	KPI
Santé Absentéisme et Accidents de travail	13	Taux d'absentéisme pour maladie Taux de gravité des accidents de travail Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt
Santé Prévention maladies professionnelles	16	Tableau d'exposition Part d'employés formés EHS
Emploi et compétences Egalité de traitement- Attractivité pour les femmes	17	Part femmes alternants Part de femmes dans les effectifs Effectif total au 31/12 et répartition par catégorie socio-professionnelle
Environnement Pollution environnementale	21	Contrôle/mesure rejet atmosphérique
Environnement Utilisation durable des ressources	23	Consommation d'eau
Environnement Prevention et gestion des déchets	22	Taux de recyclage des déchets solides
Environnement Gestion des énergies	23	Consommation d'Energie
Sociétal Conformité sous-traitance et fournisseurs	25	Engagements fournisseurs

Déclaration de performance extra-financière

1° Informations sociales

Effectif total et répartition des salariés

Effectif Total* au 31/12	2021
Apprentis/Contrat pro	59
Ouvrier	488
ATAM	198
Ing et Cadres	637
Total	1 382
Dont Arrêts longue durée	13

*Effectif inscrit (y compris les arrêts longue durée): CDI, CDD, contrat pro et apprentis

Répartition selon l'âge au 31/12*

< 18 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
Total		0
De 18 à 25 ans	Apprentis/Contrat pro	54
	Ouvrier	5
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
Total		59
De 26 à 30 ans	Apprentis/Contrat pro	3
	Ouvrier	29
	ATAM	4
	Ing et Cadres	20
Total		56
De 31 à 35 ans	Apprentis/Contrat pro	1
	Ouvrier	49
	ATAM	7
	Ing et Cadres	39
Total		96
De 36 à 40 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	49
	ATAM	8
	Ing et Cadres	98
Total		155
De 41 à 45 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	61
	ATAM	16
	Ing et Cadres	104
Total		181

De 46 à 50 ans	Apprentis/Contrat pro	1
	Ouvrier	107
	ATAM	46
	Ing et Cadres	108
Total		262
De 51 à 55 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	118
	ATAM	65
	Ing et Cadres	161
Total		344
De 56 ans à 60 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	69
	ATAM	49
	Ing et Cadres	88
Total		206
De 61 ans à 65 ans	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	1
	ATAM	3
	Ing et Cadres	17
Total		21
66 ans et plus	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	2
Total		2
Total Apprentis/Contrat pro		59
Total Ouvrier		488
Total ATAM		198
Total Ing et Cadres		637
Grand Total		1 382

Embauches, départs et rémunération

Embauches

Embauches CDI		
Hommes	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	4
	Ing et Cadres	16
Total hommes		20
Femmes	Apprentis/Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	2
	Ing et Cadres	8
Total femmes		10
Grand Total CDI		30

Embauches CDD		
Hommes	Apprentis/Contrat pro	14
	Ouvrier	1
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
Total hommes		15
Femmes	Apprentis/Contrat pro	17
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
Total femmes		17
Grand Total CDD		32

Départs

Départs		2021
Hommes	Apprentis/Contrat pro	22
	Ouvrier	44
	ATAM	16
	Ing et Cadres	40
Total hommes		122
Femmes	Apprentis/Contrat pro	14
	Ouvrier	0
	ATAM	9
	Ing et Cadres	15
Total femmes		38
Grand Total		160

Taux de rotation 2021 : 2,9% (Voir note méthodologique)

Rémunérations

Rémunération mensuelle moyenne*		
Hommes (en €)	Ouvrier	2 781
	ATAM	3 372
	Ing et Cadres	5 828
Total hommes		4 190
Femmes (en €)	Ouvrier	2 641
	ATAM	3 464
	Ing et Cadres	5 419
Total femmes		4 720
Total par catégorie	Ouvrier	2 775
	ATAM	3 398
	Ing et Cadres	5 722
Grand total		4 287

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

Organisation du travail

Durée et aménagement du travail

Nombre de jours fériés payés :		11
Horaire hebdomadaire moyen affiché		
	Cadres	35
	Non-Cadres	35
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur		
Au titre du code du travail *		
* Repos Compensateur Obligatoire	Apprentis / Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
	Total	0
Au titre d'un système conventionnel *		
* Repos Compensateur de Remplacement	Apprentis / Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
	Total	0
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés / variables *		
	Apprentis / Contrat pro	59
	Ouvrier	110
	ATAM	143
	Ing et Cadres	1
	Total	313
* Salariés à temps complet pouvant choisir leurs heures d'arrivée et de départ, en respectant les plages fixes et les plages mobiles prévues.		
Nombre de salariés à temps partiel		
Hommes	Jusqu'à 50% inclus	6
	de 51% à 80%	9
	de 81% à 99%	10
	Total hommes	25
Femmes	Jusqu'à 50% inclus	3
	de 51% à 80%	32
	de 81% à 99%	19
	Total femmes	54
Nombre de jours de congés moyens annuels*		30
* Théorique prévu par les textes		
Effectif n'ayant pas eu 2 jours de repos heb. consécutifs *		
* Sauf déplacements professionnels ou interventions d'urgence	Apprentis / Contrat pro	0
	Ouvrier	0
	ATAM	0
	Ing et Cadres	0
	Total	0

Accords Sociaux

5 accords signés en 2021 dont un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail relatif au Télétravail

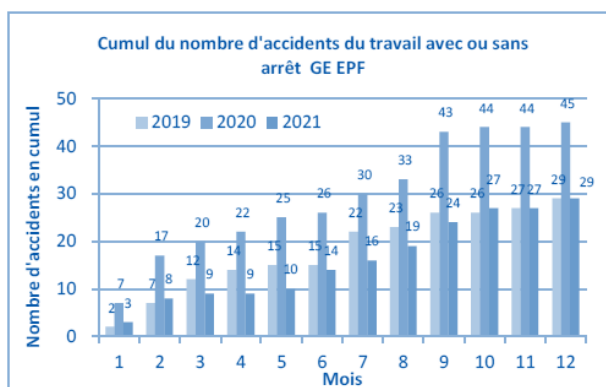
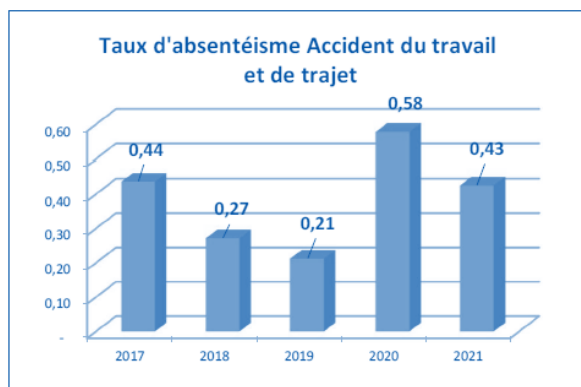
Absentéisme

Le taux d'absentéisme pour maladie en 2021 est de 4,03%

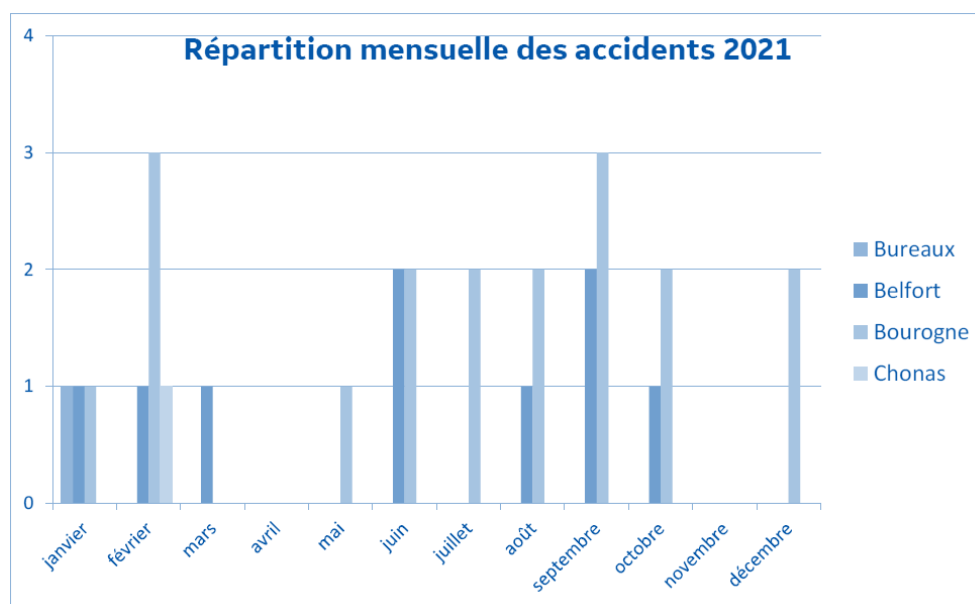
Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité

Le taux d'absentéisme lié à un accident du travail et/ou de trajet a diminué par rapport à 2020. En 2021, il y a eu 15 accidents de moins qu'en 2020.

5 Accidents (>50jours) ont généré 56% du nombre total de jours d'absence.

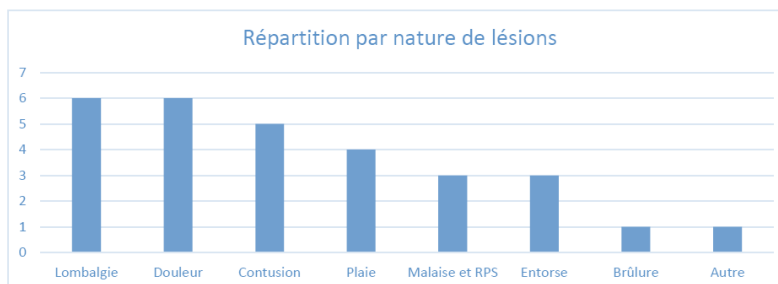


La répartition des accidents au cours de l'année 2021 pour GEEPF, permet de constater une répartition des accidents (avec ou sans arrêt) en net recul sur le second semestre (11) en comparaison au premier semestre (18). Le nombre d'accidents a connu des hausses significatives aux mois de février et septembre, puis une légère baisse au quatrième trimestre. Le nombre total d'accidents avec arrêt est de 27.

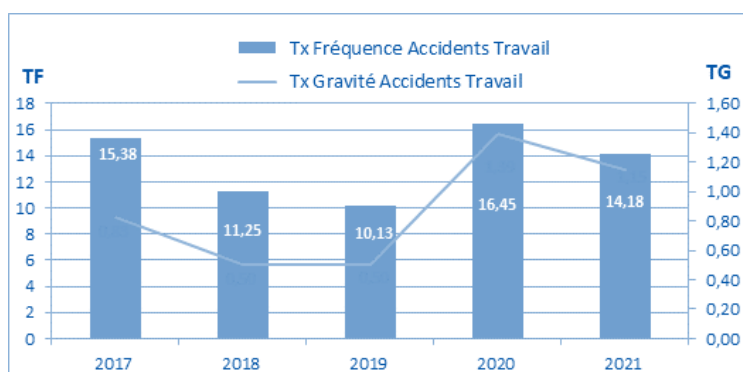


Conséquences des accidents

Les douleurs et les lombalgies sont les conséquences principales des accidents (avec ou sans arrêt), d'après la classification des conséquences des accidents par rapport aux types de lésions.



Les taux de Fréquence et de Gravité évoluent de la façon suivante :



Comparaison par rapport au référentiel de la métallurgie :

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt GEEPF 2021: 14,18
Taux de gravité des accidents de travail GEEPF 2021: 1,04

Taux de Fréquence métallurgie France 2019 : 16,6*
Taux de Gravité métallurgie France 2019 : 1,0*

Evolution des indices de Fréquence et Gravité GEEPF

	2019	2020	2021	Moyenne métallurgie 2019*
Indice de Fréquence	15,29	21,64	19,54	28,6
Indice de Gravité	39,38	5,34	10,51	9,9

*Taux 2020 non calculé par la CPAM suite à la crise sanitaire de la COVID-19

Indice de Fréquence

En légère baisse par rapport à 2020, conséquence de la baisse du nombre d'accidents, dont l'impact sur le taux a été amorti par la baisse des effectifs.

Indice de Gravité

Indice en légère baisse, en corrélation avec la diminution du journée perdue pour accident de travail, mais amorti par le nombre d'heures travaillées plus faible, en relation avec les effectifs considérés.

Ces constats doivent nous conforter dans la poursuite du travail engagé sur :

- La connaissance des risques répertoriés sur les fiches de risques (FRP) affichées à proximité des zones de travail et l'information régulière sur le contenu de celles-ci par l'encadrement. L'évaluation doit être faite sur le terrain, et non de manière prescriptive
- La vérification des équipements et moyens de levage avant utilisation
- Le signalement de tout équipement défectueux
- La vérification du bon état et de la bonne adaptation des équipements et outils.
- La bonne tenue du poste de travail
- L'utilisation des Équipements de Protection Individuelle adaptés : Gants, Vêtements de travail pour protéger ou limiter les conséquences

Les plans de circulation sont redéfinis à Belfort et Bourogne. A Bourogne, la circulation des chariots élévateurs est interdite dans plusieurs bâtiments (Bat 329-330-331) et des voies de circulation séparées sont aménagées dans les autres secteurs (Bat 327 et magasins). A Belfort, les voies de circulation séparées ont été matérialisées dans les bâtiments principaux et des chantiers LEAN sont en cours pour terminer de valider le plan de circulation dans les ateliers.

Le programme « Read Across » (lecture croisée) a été mis en place pour partager les événements graves (accidents ou presque-accidents) entre les différentes usines qui composent la GAS VALUE STREAM et éviter leur survenance par la mise en place de plans d'actions dédiées.

Le Programme Potential Severe Events (Événements potentiellement Sévères) a été déployé pour traiter les incidents et presque-accidents dont les conséquences auraient pu être majeures avec la même attention que des accidents graves.

En 2021, nous avons également traité l'ensemble des non-conformités identifiées lors des audits de conformité Framework réalisées fin 2020.

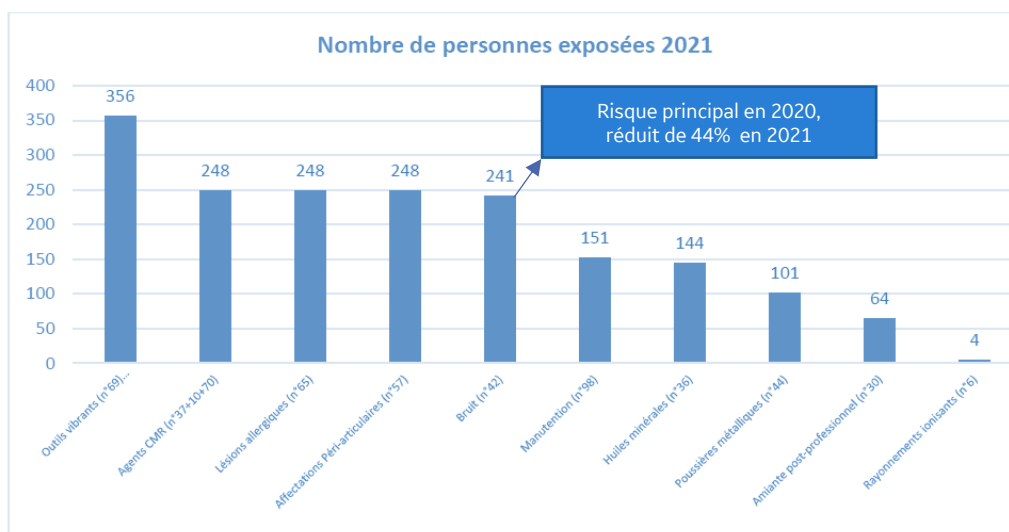
Poursuite des bonnes pratiques mises en œuvre en 2021 :

- Signaler toute situation anormale et prendre le temps d'évaluer les risques
- Signalement des situations dangereuses pour adresser les causes
- Stop Work
- Cadrer les opérations inhabituelles par une mesure conservatoire

Prévention des Maladies professionnelles

Les actions engagées de réévaluation des risques dans le DU et l'attention portée aux postes exposés à ces risques nous permet d'identifier plus précisément les conditions d'exposition afin d'engager des actions qui permettront de réduire l'exposition des employés.

Le nombre de personnes exposées au bruit a nettement diminué (427 personnes pour 2020).



Nous devons poursuivre nos actions de réductions des risques liés :

- Aux poussières (Utilisation des systèmes d'aspiration et des protections par masques et évaluation des risques IHRA)
- 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
- Continuer les formations EHS (460 collaborateurs formés EHS en 2021, soit 33,29% des collaborateurs)

Egalité de traitement

Faire progresser la diversité et l'inclusion

L'année 2020 a présenté des défis sur de nombreux fronts, notamment en mettant davantage en évidence l'un des problèmes les plus répandus au niveau mondial, à savoir l'inégalité systémique. L'aggravation de la pandémie n'a fait qu'accentuer les inégalités existantes. 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 se sent habilité à donner le meilleur de lui-même parce qu'il se sent accepté et respecté. Le fait d'embrasser des équipes et des perspectives diverses permet à GE de construire une entreprise qui fonctionne pour tous.

En 2021, nous avons publié notre 2^{ème} rapport annuel sur la diversité afin de partager de manière transparente nos données sur la diversité. Les données couvrent deux dimensions de la diversité : le sexe au niveau mondial et le statut de minorité raciale et ethnique aux États-Unis.

Il ressort de nos différents rapports annuels sur la diversité que nous avons encore du travail à faire bien que des progrès substantiels sont à relever. Pour mener ce travail essentiel, nous avons créé en 2020 le rôle de Chief Diversity Officer (CDO) pour GE, nommé un Chief Diversity Officer pour chaque entité et lancé le conseil pour la diversité, qui réunit les CDO de chaque entité et les responsables RH pour la diversité afin de partager les meilleures pratiques et de favoriser les échanges au sein de l'entreprise. 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.

La plupart des CDO conservent leur rôle opérationnel quotidien en même temps que leur nouvelle fonction. Au cours des revues opérationnels mensuels, chaque PDG d'entreprise 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.

En 2021, GE a mis 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. En tant qu'entreprise, nous cherchons à nous améliorer chaque jour, chaque trimestre et chaque année. Cet engagement nécessite d'être motivé pour démontrer les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion.

En outre, la Fondation GE s'est engagée à verser 2 millions de dollars en subventions pour aider à créer un accès plus équitable aux possibilités d'éducation en matière de STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie, Mathématiques), ainsi que pour aider à supprimer les obstacles financiers pour les entreprises appartenant à des minorités afin qu'elles puissent participer à des formations (par exemple, la cybersécurité et le Lean), de sorte qu'elles soient en mesure de concurrencer les grandes entreprises.

Groupes de ressources des employés (ERG)

Bien que nous ayons introduit de nouvelles initiatives en matière de diversité en 2020, nous nous sommes engagés à améliorer la diversité chez GE depuis des années – nos groupes de ressources pour les employés (ERG) ont apporté une valeur ajoutée à nos collègues et à nos entités en aidant à engager et à développer des talents divers depuis près de 30 ans. Nous croyons fermement à l'importance de favoriser le collectif. Le symposium virtuel 2020 de l'African American/Affinity Forum (AAF), par exemple, a rassemblé plus de 1 000 membres de l'AAF de 25 pays pour des discussions sur le renforcement de la défense des talents issu de la diversité, la promotion du collectif et l'accélération du développement des membres et des alliés de l'AAF.

Ces groupes accélèrent le développement 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.

African American/Affinity Forum (AAF)

L'AAF a une histoire et une culture profondément ancrées au sein de GE en tant que plus ancien ERG. Né de l'activisme, 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 (PRIDE)

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 (DAN)

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 des Femmes (WN)

Le WN a été créé en 1997 pour attirer, développer, inspirer et retenir les talents professionnels féminins.

Réseau des Equipes Verts (GTN)

S'appuyant sur notre engagement à atteindre la neutralité carbone dans nos opérations et nos installations d'ici 2030, le GTN soutient et fait progresser nos objectifs de développement durable avec une approche locale. Les membres sont des employés GE passionnés du monde entier.

Créer un vivier de talents diversifiés

Nos ERG soutiennent également nos objectifs visant à constituer un vivier de talents diversifiés. Depuis 18 ans, le GE Women's Network travaille avec la société des femmes ingénieurs (SWE) pour constituer un solide vivier de talents féminins, pour aider à lutter contre le déséquilibre actuel entre les sexes au sein de la communauté STIM.

Les centres locaux du réseau des femmes organisent tout au long de l'année, des collectes de fonds/objets pour des actions de soutien ou pour financer des bourses d'études SWE pour les étudiantes

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
- **INTERARGIR** : Connecter et échanger avec les réseaux internes et externes

Le réseau des bénévoles GE mène également des actions en support aux personnes en situation de handicap, notamment vis-à-vis de l'ADAPEI (Association départementale de parents, d'amis et de personnes confrontées à une altération des fonctions mentales, cognitives, psychiques ou à un polyhandicap). Ces actions consistent à des collectes de tous ordres permettant de venir en aide ou soutenir les personnes en situation difficile. Ces collectes pouvant être également au profit de pays étrangers.

GAS POWER

GE Gas Power 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 Gas Power France, 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 conseil pour l'inclusion 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.

En ce qui concerne l'inclusion, l'équipe se concentre sur la définition des comportements et des pratiques de leadership nécessaires pour favoriser la dignité et le respect, mettre en œuvre des programmes d'apprentissage et de développement qui se concentrent sur les préjugés inconscients, les conversations cruciales, l'altruisme et l'empathie, et améliorer le processus de gestion des performances pour favoriser la responsabilisation.

Dans le domaine de la diversité, le Lean aide l'entreprise à identifier les domaines qui apportent le plus d'amélioration. Par exemple, la cartographie de la chaîne de valeur et la résolution de problèmes ont permis d'identifier trois domaines à privilégier pour accroître la représentation et des minorités sous-représentées dans l'entreprise : le développement, le recrutement et l'attrition.

Pour **le développement**, l'équipe a constaté que l'accès aux postes de direction se fait principalement par le biais de promotions, mais l'entreprise doit développer le vivier de talents issu de la diversité.

Pour **l'embauche**, l'entreprise travaille sur les processus d'entretien pour accroître la visibilité de plus de femmes et de candidats issus de minorités sous-représentées.

Enfin, pour **l'attrition**, l'entreprise applique la méthodologie Lean afin de mieux comprendre les écarts constatés.

Dans le cadre du soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap, nous menons une politique 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

Depuis plusieurs années, l'égalité Hommes/Femmes est au cœur de nos préoccupations par la publication annuel de l'index d'équité. Cet index permet de donner à voir les progrès effectués à partir des 5 critères retenus :

- Ecart de rémunérations 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

Chiffres clés

Part de femmes dans les effectifs : 19,25%

Part de femmes parmi les alternants : 38,98%

-

2° Informations environnementales

Politique générale en matière environnementale

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions :
Sur le site de Bourogne, le réseau de distribution d'hydrogène du bâtiment 329 a été complètement remis à neuf pour un coût supérieur à 700 k€ afin d'améliorer la sécurité de nos installations.

Des réseaux d'extinction automatique (Sprinkler) sont installés sur nos sites de Belfort et Bourogne et continuent d'être déployés en fonction des augmentations de capacité.

Pollution environnementale

Tous les moyens sont mis en œuvre pour prévenir les rejets dans l'air, l'eau et le sol.

100% des eaux polluées sont traitées avant rejet.

Concernant nos rejets dans l'air, les 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. A Belfort, tous les essais de turbines 9H sont menés avec information systématique à la DREAL et des mesures de qualité de l'air sont réalisés avec ATMO FC à proximité du site.

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 20 % avant 2024 pour GE Gas Power et la neutralité carbone pour GE d'ici 2030.

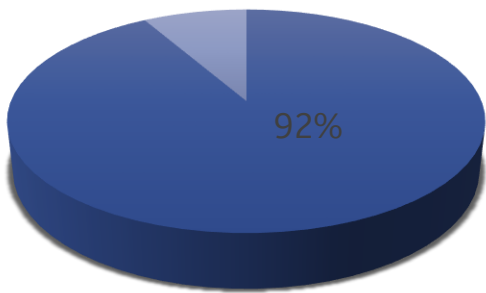
Prévention et gestion des déchets

L'ensemble de nos déchets (bois, papiers, cartons, plastique, métaux, ...) sont gérés dans le but d'en recycler un maximum.

Par exemple, pour le site de Belfort 75% des déchets sont recyclés et 31% sur Bourogne. Un tri sélectif des déchets a été mis en place pour favoriser le tri à la source.

Suivi du taux de recyclage des déchets solides :

Recyclage des déchets solides



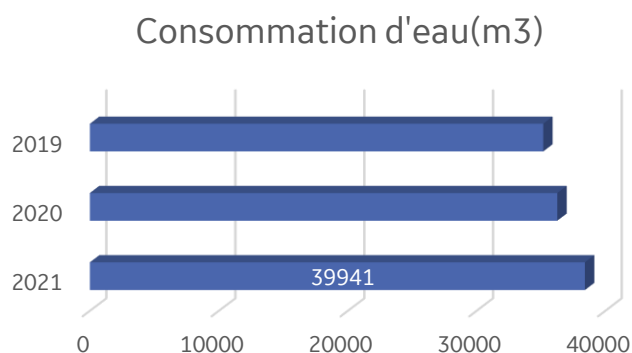
■ Quantité de déchets solides produits recyclés

Quantité de déchets solides produits recyclés (en t)	1001
Quantité de déchets solides produits (en t)	1092

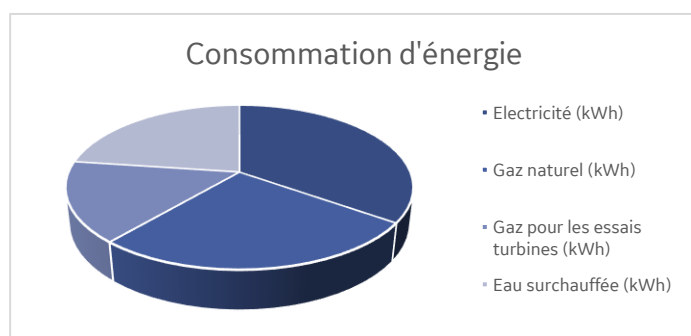
Utilisation durable des ressources

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 reste globalement stable entre 2019, 2020 et 2021 en fonction de la production des usines.



Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.



Electricité (kWh)	28274
Gaz naturel (kWh)	21629
Gaz pour les essais turbines (kWh)	12890
Eau surchauffée (kWh)	18604
Total	81397

En 2020, nous avons réalisé les gains et opérations suivants :

Gain 247 MWh sur Belfort usine

- Action sur le chauffage : réfection de système de régulation
- Action sur la production : arrêt machine

Gain 1 006 MWh sur Bourogne

- Action sur le chauffage : isolation d'une partie de la toiture du 327A, abaissement des températures dans les ateliers pour s'approcher du niveau réglementaire
- Action sur la production : variation de vitesse sur des pompes

Maintien de la certification ISO 50001 sur les usines de Belfort et Bourogne, couvrant plus de 85% de la facture énergétique de GE EPF.

3° 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, Bourogne et Chonas).

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.

Note méthodologique

Périmètre et période de reporting retenus en 2021

Le périmètre correspond au périmètre statutaire de la Société (le même que celui utilisé pour la publication des comptes) à la date de clôture. Il exclut le site de Chonas qui représentait 1% des effectifs totaux de GE EPF au 30 novembre 2021 lors de la cession. L'exercice 2021 couvre la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

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 benchmarks 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.

Les actions visant à promouvoir la pratique des activités physiques et sportives seront prises en compte dans la publication de la DPEF du prochain exercice.

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.

Le taux de rotation des effectifs est calculé comme suit : (Nombre de départs CDI (hors PSE et hors cession du site Chonas) 2021 + nombre embauches CDI 2021) / (effectif au 01/01/2021).

Part d'employés formés EHS : (nombre d'employés en CDI formés EHS dans l'année) / (effectif CDI au 31/12/2021)

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.

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.

Indice de fréquence : (nombre d'accidents avec arrêt) / (effectif au 31/12/2021) X 1 000

Indice de gravité : (somme des taux d'incapacité permanente) / (heures travaillées) X 1 000 000

Consommation totale d'énergie : les consommations de carburant, fioul, gaz citerne, hydrogène, ketrul et propane sont exclus du calcul de l'indicateur. Ces consommations d'énergie représentent 1% de l'ensemble des consommations de GE EPF SNC et sont jugées non-significatives.

Les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2021, 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 KPMG S.A.