



GE VEROVA

GE ENERGY PRODUCTS FRANCE

Déclaration de Performance Extra-Financière 2024



Table of Contents

1	Présentation générale	3
1.1	Le Groupe GE Vernova dans le monde	3
1.2	GE Vernova en France	3
1.3	GE Energy Products France (GEEP)	4
1.4	L'engagement de la Direction	8
2	Evaluation des Risques	9
3	Informations sociales.....	10
3.1	Les effectifs	10
3.2	Embauches et rémunération.....	11
3.3	La sécurité au travail	12
3.4	Prévention des risques professionnels	13
3.5	Formations EHS	14
3.6	Prévention des Risques Psychosociaux (RPS).....	15
3.7	Culture, Inclusion et Diversité	16
3.8	Engagements sociétaux et en faveur du développement durable	18
3.9	Groupes d'affinités ou de ressources des employés (ERG).....	20
3.9.1	HealthAhead.....	20
3.9.2	African American / Affinity Forum	20
3.9.3	Réseau de Défense des Personnes Handicapées.....	21
3.9.4	Réseau Développement Durable (Sustainability Network).....	21
3.9.5	Réseau des Femmes (EnergyBel - Women Network Belfort)	21
3.9.6	Réseau des bénévoles de GE Vernova	22
4	Informations environnementales	23
4.1	Politique générale en matière environnementale	23
4.2	Pollution environnementale et émission de gaz à effet de serre	24
4.3	Utilisation durable des ressources	26

4.4	Prévention et gestion des déchets.....	27
4.5	Analyse de cycle de vie des produits.....	29
5	Sous-traitance, conformité, intégrité	30
5.1	Sous-traitance et fournisseurs	30
5.2	Conformité réglementaire	31
5.3	Intégrité des salariés	31
5.4	La prévention de la corruption	32
6	Note méthodologique.....	33

1 Présentation générale

1.1 Le Groupe GE Vernova dans le monde

Répondre au besoin urgent de construire un système électrique plus durable tout en améliorant la trajectoire des émissions liées au changement climatique est une priorité mondiale et nous prenons notre responsabilité au sérieux. Telle est notre mission chez GE Vernova : continuer à électrifier le monde tout en contribuant à sa décarbonation.

GE Vernova est basé à Cambridge, dans le Massachusetts, aux États-Unis, et compte plus de 75 000 salariés dans plus de 100 pays à travers le monde.

Ensemble, nous avons l'énergie pour changer le monde.

Pour plus d'informations, il est possible de consulter le rapport annuel 2024 de GE Vernova, disponible en anglais sur le site www.gevernova.com/investors.

1.2 GE Vernova en France

Présent en France depuis plus de 130 ans, GE Vernova est aujourd'hui un acteur industriel majeur et un leader technologique dans l'Hexagone.

En 2024, GE Vernova emploie près de 8 000 collaborateurs en France sur 15 sites principaux, actifs dans les domaines de la transition énergétique. La France occupe une place particulière dans l'organisation de GE Vernova, qui y a notamment installé les sièges mondiaux de quatre de ses divisions dédiées à la transition énergétique (Hydro, Grid Solutions, Offshore Wind Solutions et Power Conversion).

Nous sommes une équipe mondiale diverse et engagée, et travaillons avec le plus haut niveau d'intégrité pour mener nos missions avec précision, au service de nos clients partout dans le monde. GE Vernova en France s'engage 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 Network (réseau des femmes) et le réseau des bénévoles de GE Vernova. 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 Vernova : 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.

GE Vernova est un acteur industriel majeur en France

GE VERNOWA EN FRANCE

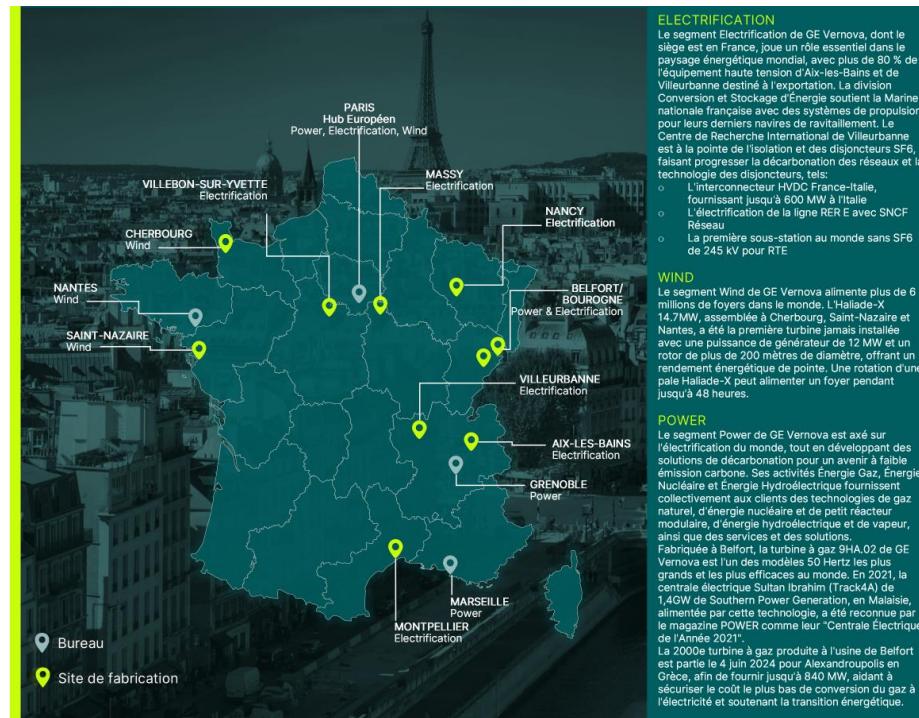
EUROPÉEN
Hub

130+
Années d'innovation

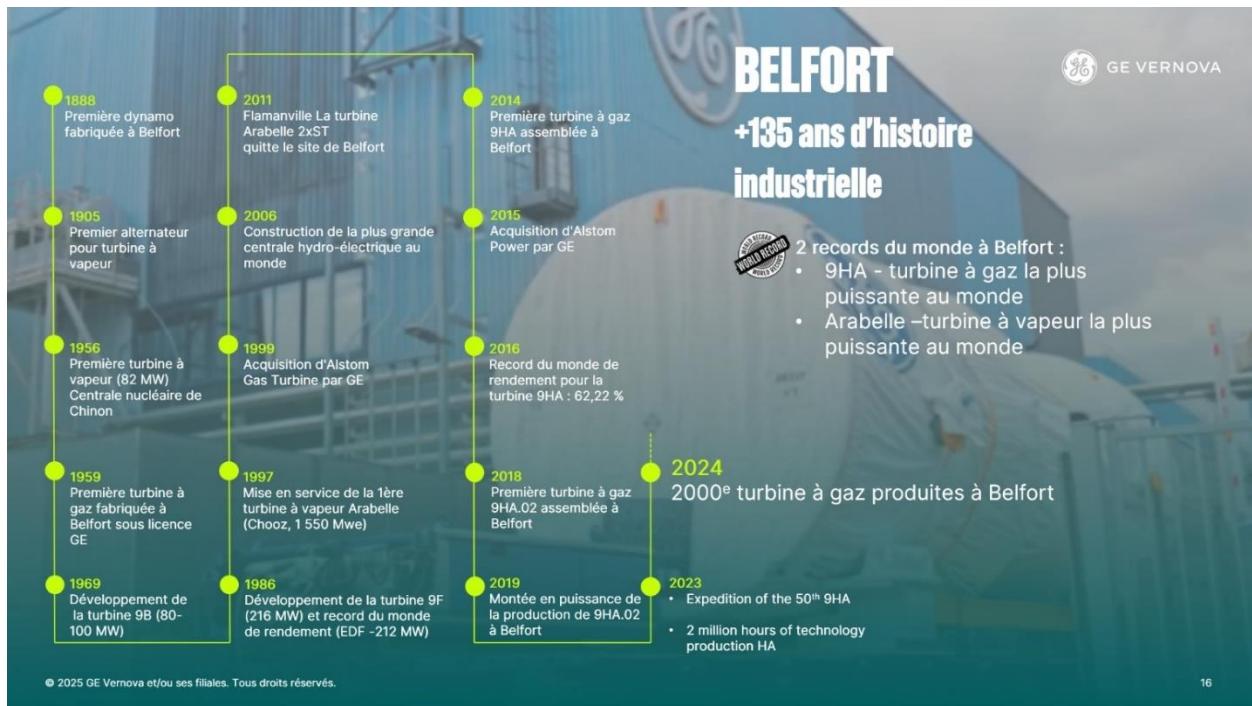
3 SEGMENTS
Power
Wind
Electrification

15
Sites

© 2025 GE Vernova et/ou ses affiliés. Tous droits réservés.



1.3 GE Energy Products France (GEEPF)



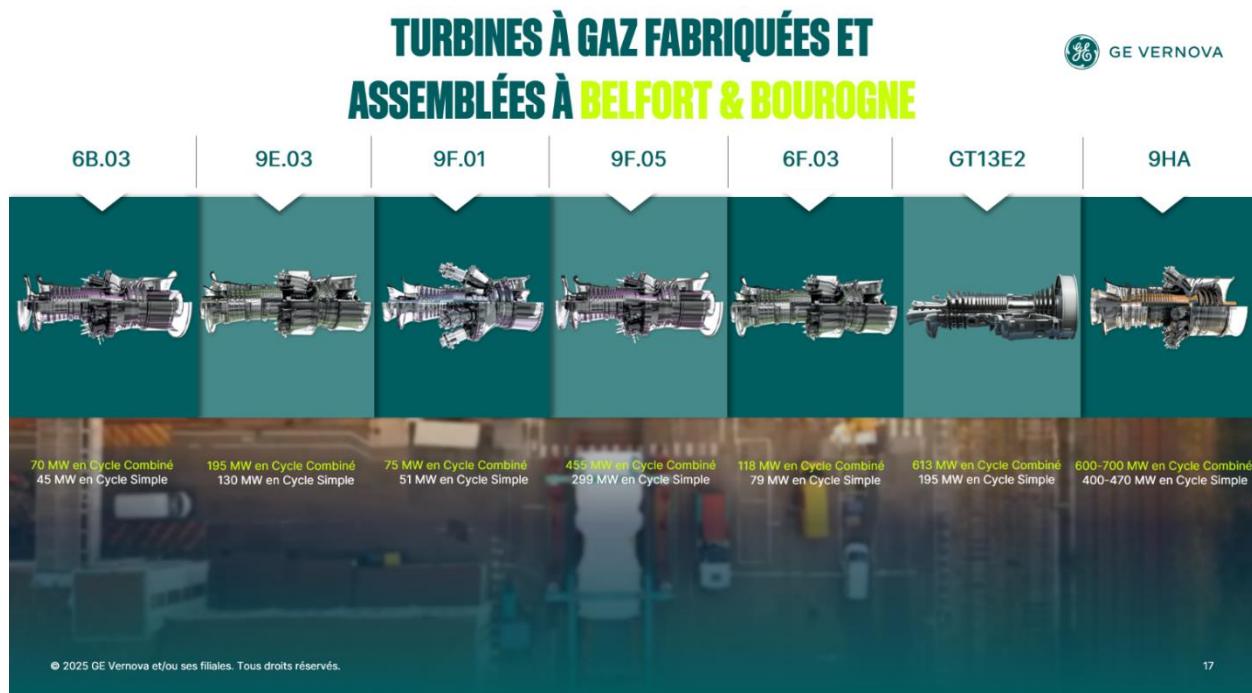
L'entité légale, GE Energy Products France (GEEPF), est intégrée au sein de la division Gas Power de GE Vernova. GEEPF participe à la conception, réalise, et assemble sur ses sites français de Belfort et de Bourogne, les turbines à gaz principalement utilisées dans les centrales électriques 50 Hz. GEEPF sert une variété de clients notamment dans les services publics de production et de distribution d'électricité, ainsi que des producteurs d'électricité indépendants.

GEEPF est fabricant de turbines à gaz de forte puissance 50 Hz neuves, ainsi que des kits et des pièces détachées destinés à être installés sur des cycles simples ou combinés à travers le monde.

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

En juin 2024, l'usine de Belfort a produit sa 2000ème turbine à gaz.

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



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

GEEPF est également un centre d'ingénierie spécialisé dans les systèmes auxiliaires essentiels à la configuration d'une centrale de production d'électricité.

Près de 1400 salariés travaillent quotidiennement dans les métiers de l'ingénierie, la Recherche & Développement, l'exécution des projets, la fabrication et les fonctions support. Ces nombreux talents représentent près de 31 nationalités différentes, œuvrant dans un environnement culturel riche, dynamique et inclusif.

En 2024, GEEPF a vendu 21 turbines assemblées et des kits pour 13 projets à destination de 9 pays. Les sites d'installation des clients finaux sont en 2024 à 3 % en Asie (hors Chine), 21 % en Chine, 43% en Europe (hors France), 30% au Moyen Orient, et 4 % en Amérique.

Pour l'exercice 2024, le chiffre d'affaires de la société s'élève à 821 M€. 90% du chiffre d'affaires est réalisé sur la vente d'équipements. Plus de 99% du chiffre d'affaires est destiné à l'export. Le total du poste « salaires et traitement » des comptes sociaux s'élève à 99 M€.

Le site de production de Belfort cumule plus de 135 ans d'histoire dans le domaine de la production d'électricité. GEEPF s'inscrit dans l'écosystème local et régional, avec de nombreux partenariats publics et privés, axés sur l'innovation, la croissance économique et l'inclusion sociale.

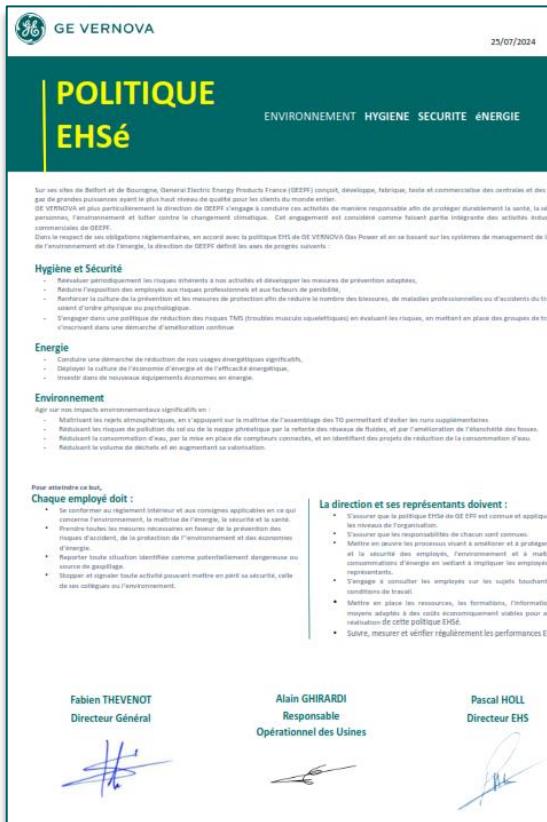
A titre d'exemple, fin 2022, GEEPF a signé la convention « Les entreprises s'engagent » ; une mobilisation nationale qui engage les entreprises à agir concrètement afin que chacun trouve sa place dans la société, quelles que soient ses difficultés, ses orientations, le territoire sur lequel il vit ou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

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

En 2024, GEEPF a organisé plusieurs événements auprès des jeunes, en ciblant notamment un public en insertion professionnelle. GEEPF et ses associations ont organisé également plus de 250 événements en partenariat avec des événements et animateurs locaux ; au total ce sont près de 7000 participants à des activités locales. GEEPF maintient ses partenariats auprès de plusieurs événements locaux favorisant le développement économique du Territoire, dont les Eurockéennes, TedEx et le FIMU (Festival International de Musique Universitaire).

Depuis 2022, le site de Belfort est certifié ISO 14001 (environnement), ISO 45001 (sécurité) par LRQA dans le cadre de certification globale de GE Vernova Gas Power. Les deux usines, Belfort et Bourgogne sont également certifiées ISO 50001 (énergie) depuis 2015.

Cette reconnaissance consolide l'engagement fort envers l'amélioration continue du système de gestion de l'environnement, de l'énergie et de la sécurité de GEEPF.

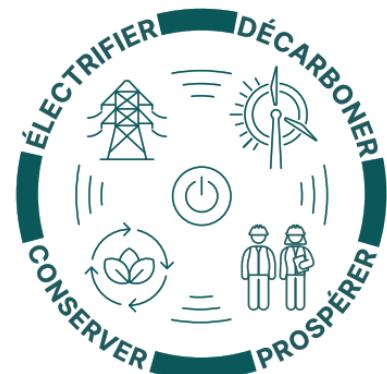


Les parties prenantes de GEEPF sont représentées par catégories :

- **Parties prenantes impliquées dans l'activité** : salariés, intérimaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, assurances et direction
- **Organisations influentes sur l'opinion** : syndicats, associations, médias et réseaux sociaux
- **Parties prenantes bénéficiant directement des produits** : les clients
- **Entreprises de la filière** : les concurrents directs
- **Groupes vulnérables** : les riverains
- **Parties prenantes soutenant la filière** : organismes de recherche, partenaires et les organismes de formation
- **Les Autorités** : DREAL, DREETS, CPAM, CARSAT, municipalités proches et autres autorités locales, INSEE, ADEME, législateur, organismes de contrôle et assurances.

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

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



1.4 L'engagement de la Direction

«Nous attachons une grande importance à nos engagements en matière de développement durable. Nous nous engageons à protéger à la fois nos salariés chez GEEPF et notre environnement.» Cet engagement est formalisé par une politique Environnement, Santé, Sécurité et Énergie, signée par le directeur général, le directeur de la production et le responsable EHS de GEEPF.

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

GE Vernova s'est fixé comme objectifs d'atteindre : la neutralité carbone d'ici 2030 pour ses propres opérations (scope 1 et 2^(**)) et zéro émission nette d'ici 2050 pour l'utilisation des produits vendus. GEEPF fait partie intégrante de cet engagement et mobilise les moyens pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs. Notre stratégie est basée sur la décarbonation et l'efficacité énergétique.

^(*) <https://www.un.org/fr/actnow/facts-and-figures>

^(**) Scope 1 : toutes les émissions directes, issues de combustibles fossiles (pétrole, gaz, charbon...), Scope 2 : émissions indirectes issues de la consommation d'électricité et des réseaux de chaleur/froid

2 Evaluation des Risques

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

L'étude et la cotation des Risques & Opportunités est 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 & juridique, économique, technologique, écologique) 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 salariés sur un portail dédié.

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

Risques	Indicateurs	Pages
Social	Absentéisme et accident de travail	Taux de fréquence des accidents de travail P12
		Taux de gravité des accidents de travail P12
		Taux d'absentéisme pour maladie P10
		Part des collaborateurs formés EHS P15
	Prévention et maladies professionnelles	Part des collaborateurs exposés à des risques P14
	Égalité de traitement - attractivité pour les femmes	Part de femmes dans les effectifs P10 Part de femmes parmi les alternants P10
Environnement	Pollution environnementale	Moyens mis en œuvre pour prévenir les rejets dans l'air, l'eau et le sol P23-25
	Utilisation durable des ressources	Consommation d'eau P26
	Prévention et gestion des déchets	Taux de valorisation des déchets P28
	Gestion des énergies	Consommation d'Energie P27
Autre	Conformité sous-traitance et fournisseurs	Questionnaire de qualification interne des fournisseurs P30
		Code de Conduite sur la lutte contre la corruption et le trafic d'influence P32
		Procédures d'intervention et règles internes en matière d'éthique et de conformité P31

3 Informations sociales

3.1 Les effectifs

Fin 2024, l'effectif total de GEEPF était de 1 386, soit une diminution par rapport à fin 2023 (l'effectif fin 2023 était de 1 402). Toutefois ces départs étaient prévisibles dans le cadre de notre plan de sauvegarde de l'emploi initié en 2020.

Catégorie	2024	Commentaire
Apprentis / Contrats pro	96	
Non Cadre	637	
Ingénieurs et cadres	653	
Total	1 386	dont 50 arrêts longue durée

La part des femmes est de 18,3% en 2024 (254 femmes sur 1386), en légère baisse par rapport à 2023 (19,0%). Parmi les alternants, la part des femmes est de 26,0% (25 alternantes sur 96), en baisse par rapport à 2023 (34,5%).

Inférieur à 18 ans	-	-	4	4	De 46 à 50 ans	102	92	-	194
Hommes	-	-	4	4	Hommes	75	88	-	163
Femmes	-	-	-	-	Femmes	27	4	-	31
De 18 à 25 ans	11	12	78	101					
Hommes	10	11	58	79					
Femmes	1	1	20	22					
De 26 à 30 ans	26	26	11	63	De 51 à 55 ans	133	181	-	314
Hommes	21	25	8	54	Hommes	106	163	-	269
Femmes	5	1	3	9	Femmes	27	18	-	45
De 31 à 35 ans	43	47	3	93	De 56 à 60 ans	140	137	-	277
Hommes	31	44	1	76	Hommes	98	119	-	217
Femmes	12	3	2	17	Femmes	42	18	-	60
De 36 à 40 ans	57	58	-	115	De 61 à 65 ans	24	10	-	34
Hommes	34	53	-	87	Hommes	23	8	-	31
Femmes	23	5	-	28	Femmes	1	2	-	3
De 41 à 45 ans	117	74	-	191	66 ans et plus	-	-	-	-
Hommes	86	66	-	152	Hommes	-	-	-	-
Femmes	31	8	-	39	Femmes	-	-	-	-
					Total Hommes	484	577	71	1'132
					Total Femmes	169	60	25	254
					Grand Total	653	637	96	1'386

Le taux d'absentéisme pour maladie en 2024 est de 4,2% (en 2023 le taux était de 4,7%).

3.2 Embauches et rémunération

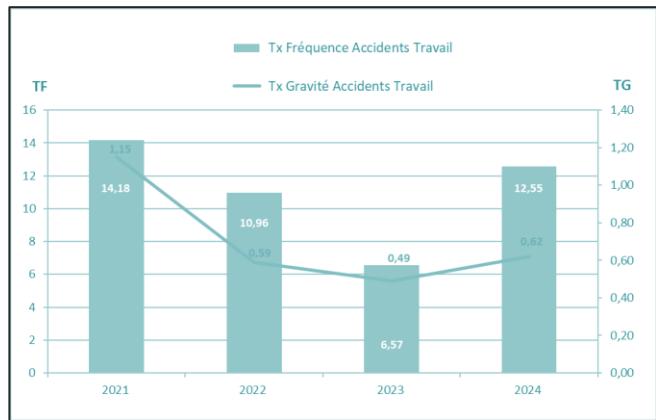
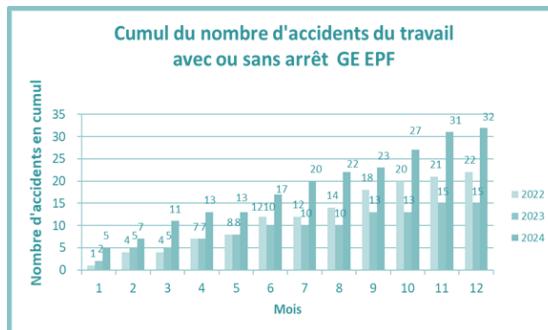
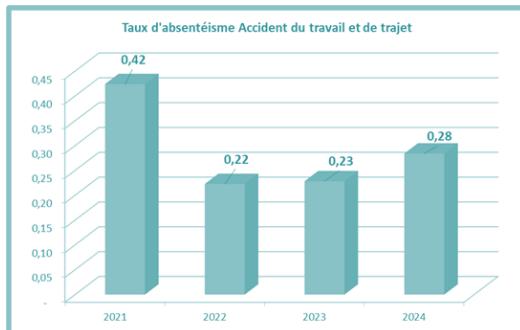
Catégories	Cadres	Non Cadres	Alternants	TOTAL
Embauches en CDI	15	14		29
- Hommes	13	12		25
- Femmes	2	2		4
Embauches en CDD	1			1
- Hommes	1			1
- Femmes	0			0
Embauche apprentis			56	56
- Hommes			43	43
- Femmes			13	13
Embauche contrats pro			5	5
- Hommes			4	4
- Femmes			1	1
Mutations dans le groupe	3			3
- Hommes	2			2
- Femmes	1			1
TOTAL DES ENTRÉES (hors changement de catégories)	19	14	61	94
	Ensemble			
	Hommes	16	12	47
	Femmes	3	2	14

RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE *	H	F	Ens
Cadres	6'138	5'949	6'089
Non Cadres	3'039	3'265	3'060
T O T A L	4'453	5'246	4'593

* Effectif au 31/12 (uniquement CDD et CDI) - salaire brut de base temps plein annuel /13 pour les Cadres, et salaire brut de base temps plein annuel /12 pour les Non-Cadre

3.3 La sécurité au travail

En 2024, le taux d'absentéisme pour accident du travail et de trajet est supérieur à 2023 et 2022 mais reste inférieur à 2021. Le nombre d'accident est en forte augmentation (+17) par rapport à 2023, avec un nombre de jours d'arrêt en forte augmentation également.



Par conséquent, les taux de fréquence et taux de gravité sont en nette augmentation par rapport à 2023. Ces taux restent néanmoins inférieurs à la moyenne nationale.

Comparaison par rapport au référentiel de la Métallurgie (taux 2023 selon le Comité Technique National CNT A) : Taux de Fréquence métallurgie France à 13,5 et Taux de Gravité métallurgie France à 1,0.

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

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

Une analyse est alors réalisée par un groupe constitué notamment de préventeurs EHS et de membres de la CSSCT.

Deux nouveaux programmes en supplément seront déployés en 2025 :

1. **Programme Life Saving Rules (LSR)** « les Règles pour sauver des vies » regroupés suivant 9 thèmes :

- Levage mécanique
- Travaux en hauteur
- Sécurité Routière
- Zone de danger
- Autorisations de travail
- Espace confiné
- Isolation de l'énergie
- L'électricité sous tension
- Incendie et Explosions

Le programme LSR comprend des communications vers les salariés, mais également des programmes d'inspections pour identifier des axes d'amélioration.

2. **Start Work** : évaluation des risques avant chaque prise de poste sous la forme d'une liste de dix points clés à vérifier avant de commencer l'activité. Cette évaluation est faite directement par l'opérateur au poste de travail. Les anomalies sont remontées au superviseur dès le début de la journée de travail.

3.4 Prévention des risques professionnels

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

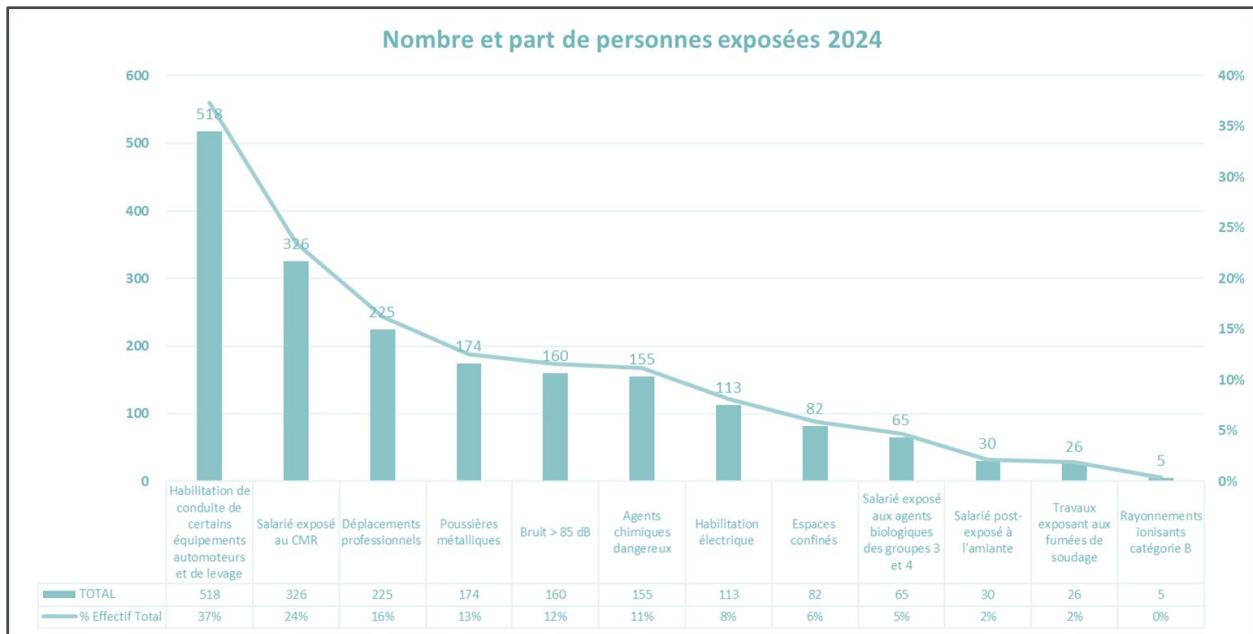
Le déploiement de potences a été poursuivi en 2024, des actions ont été menées pour réduire la taille des lots de pièces et les manutentions manuelles de charge.

Le projet No Lift (pas de levage) est en cours sur la ligne de production BL1 et vise à supprimer l'utilisation de potences ou des ponts roulants pour manutentionner les pièces. A Belfort, 100% des roues compresseurs de petites dimensions peuvent maintenant être matées sur une machine automatique.

En 2024, deux tours verticaux ont été équipés d'une aspiration de brouillards d'huile à rejets extérieurs. Le dépoussiéreur d'une grenailleuse (USF) a été réalisé pour un modèle antidéflagrant installé à l'extérieur du bâtiment.

L'analyse du tableau d'exposition a permis de renforcer la surveillance de différents risques à savoir les risques liés aux agents CMR et à l'exposition aux outils vibrants.

Par ailleurs, des mesures du bruit des ateliers de Belfort ont également été réalisées.



En 2024, se sont poursuivies les actions de réductions des risques liés :

- Aux poussières et brouillards d'huile par l'amélioration des systèmes de captation des brouillards d'huile mis en place en collaboration avec la CARSAT, en particulier sur deux tours verticaux et l'amélioration de l'aspiration des poussières produites lors des travaux-mains par l'encapsulation de la zone travaux-mains rotor.
- Au bruit : une cartographie complète du bruit dans les ateliers de Bourgogne a été faite, et a permis de lever l'obligation de port des protections auditives dans les bâtiments, et de ne cibler que les postes exposant effectivement les salariés pour lesquels les protections auditives s'avèrent obligatoires.
- Aux opérations manuelles à risques (serrage et manutention manuelle).
- A la suppression des outils générant des vibrations importantes.

Les fiches de risques aux postes et le Document Unique ont été mises à jour en conséquence.

3.5 Formations EHS

Des formations en ligne, adaptées aux postes de travail, sont proposées aux salariés. En 2024, plus de 2 885 formations EHS en ligne ont été suivies (2 700 en 2023).

Les thèmes sont les suivants :

- Espaces confinés
- Sensibilisation EHS pour les employés de bureau, pour les salariés 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 salariés selon leurs besoins et la fréquence des recyclages.

Plus de 700k€ ont été consacrés à la formation EHS des salariés de GEEPF : formation de cariste, utilisation des ponts, habilitations électriques, sauveteur secouriste au travail, risques explosifs, utilisation des nacelles, harnais, consignation électrique, etc. Les formations de recyclage des pontiers ont été portées à deux jours au lieu d'un.

Au total en 2024, 1 289 salariés ont été formés à l'EHS, soit 93% de l'effectif de GEEPF (93% en 2023).

3.6 Prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

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

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

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

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

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

Une campagne d'interviews a été initiée en 2023 pour l'ensemble des salariés répartis en différentes unités de travail. Le DU RPS a été réévalué sur les ateliers de Belfort et Bourgogne, et la poursuite pour les autres unités de travail (fonctions support et bureaux) est prévue en 2025 avec l'aide d'un cabinet extérieur. Des réévaluations partielles ont été réalisées en 2024.

Un groupe de travail a été mis en place au niveau de GEEPF, afin de lancer des actions de prévention des RPS. Un travail transversal avec le comité de groupe France a également été réalisé. Des parcours de formation ont été élaborés par profil.

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 actions/outils ont été mis en place :

- **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 du « Guide pratique pour les managers » 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.

- **Guide Managers** : Le « Guide pratique pour les managers » aborde plusieurs thématiques (en ce compris mais sans s'y limiter les contraintes de rythme de travail) afin de les accompagner tout au long de l'année sur leurs activités, accompagné par l'animation de sessions d'information. Une version de ce guide a été réalisée en Anglais à destination des Managers étrangers ayant des collaborateurs au sein de GEEPF afin de les sensibiliser aux spécificités du droit du travail Français. Pour les salariés ayant un manager à l'étranger, des référents locaux ont été nommés. Le référent local fait le lien avec l'entité locale, sans lien hiérarchique. Il représente un relai en cas de problème relationnel ou de problème lié à l'organisation du travail. A ce titre, le Référent Local peut être sollicité pour participer aux commissions d'enquête RPS. L'objectif est de limiter le risque lié à l'absence de prise en compte par les managers étrangers des règles locales.
- **Précision des objectifs** : clarification des rôles au sein de l'équipe à réaliser dans le cadre de l'évaluation de la charge de travail.
- **Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités** : sensibilisation des managers aux notions de charge prescrite, charge réelle et charge ressentie et mise à disposition d'outils pour évaluer et réguler la charge de travail au sein de leur équipe.
- **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.

3.7 Culture, Inclusion et Diversité

Chez GE Vernova, nous nous engageons à bâtir une équipe plus diversifiée et un lieu de travail plus inclusif en mettant l'accent sur l'inclusion, 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'inclusion où 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 Vernova de construire une entreprise qui fonctionne pour toutes et tous.

GE Vernova publie dans son rapport annuel de durabilité (Sustainability Report) les informations sur la diversité afin de partager de manière transparente les données en la matière. Chacune des trois régions de GE Vernova dispose d'un responsable de la culture et de l'inclusion (Culture and Inclusion Leader). Le comité de gouvernance s'organise au niveau global et chaque segment bénéficie également d'un référent dédié.

Notre enquête annuelle d'engagement inclut une évaluation des risques psychosociaux ainsi que des aspects liés à l'inclusion. Cela permet à chaque responsable d'équipe de mieux comprendre et de prendre des mesures concernant les enjeux et opportunités liés à l'inclusion au sein de son équipe. GE Vernova met l'accent sur l'inclusion pour atténuer les préjugés dans ses processus de recrutement, et augmenter l'engagement dans les groupes d'affinités des salariés.

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 salarié est traité avec respect et dignité.

Au sein de GEEPF, nous avons mis en place un comité Diversité, Equité et Inclusion constitué de 16 employés de différentes fonctions de l'entreprise respectant la parité hommes/femmes. Ce comité 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. La Fresque de la Diversité est un exemple d'action menée par le comité Diversité, Equité et Inclusion de Gas Power France. En 2024, deux sessions de la Fresque de la Diversité, un atelier d'intelligence collective visant à sensibiliser aux problèmes de discrimination, ont été organisées à Belfort.

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

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

Année 2024	1- Ecart de rémunération (en point)		2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en point)		3- Ecart de taux de promotions (en point)		4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité		5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		Index sur 100 points	Cadres dirigeants (% du sexe sous représenté)	Instances dirigeantes (% du sexe sous représenté)
	CSP	CCN	CSP	CCN	CSP	CCN	CSP et CCN	CSP et CCN	CSP	CCN			
Entités légales de + 50 salariés	39	37	20	20	15	15	CSP et CCN	CSP et CCN	0	89	87	0%	42%
GE ENERGY PRODUCTS France SNC	39	38	10	20	15	15	CSP et CCN	CSP et CCN	0	79	88	0%	33%

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 2024, GEEPF a obtenu un score de 87 (CCN : Convention Collective Nationale) et 89 (CSP : Catégorie Socio Professionnelle).

Dans le cadre de son accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant à favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, GEEPF a désigné un référent handicap. L'objectif est d'encourager les personnes en situation de handicap à se faire connaître auprès de la Société, afin de mieux répondre à leurs besoins et de les accompagner au plus près. 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 (Qualité de Vie au Travail).

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 a bénéficié 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 l'entreprise.

Afin de pouvoir se rendre à un rendez-vous médical ou administratif, le salarié reconnu RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) bénéficie 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
- Les maintenir dans l'emploi par des actions d'aménagement des postes de travail,
- Sous-traiter des activités au niveau de la production à des entreprises engagées dans des actions en faveur du handicap.

3.8 Engagements sociétaux et en faveur du développement durable



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

L'entreprise a notamment développé une chaire industrielle avec l'Université de Technologie de Belfort Montbéliard (UTBM), qui a pour thème les solutions énergétiques de demain. Elle

fournit 400 h d'interventions dans le supérieur (cours, travaux dirigés ou pratiques), dispensés par des salariés de GEEPF, à l'UTBM, Université de Franche Comté (UFC) dont le Master Hydrogène créé en 2022 sur le campus de Belfort.

GEEPF est signataire d'un protocole d'accord avec différents intervenants de la chaîne de valeur hydrogène, autour d'un programme de développement des technologies pour la production et l'utilisation d'hydrogène décarboné.

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

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

- ✓ Parrainage du réseau académique EDENi (Économie et Droit de l'Énergie dans un contexte industriel)
- ✓ Adhésion en tant que membre du Club Hydrogène Bourgogne Franche Comté
- ✓ Adhésion en tant que membre de la Vallée de l'Energie (cluster régional)
- ✓ Adhésion en tant que membre de Aire urbaine Investissement (Structure de soutien à la revitalisation économique du bassin de l'emploi)
- ✓ Adhésion en tant que membre de l'UIMM (Union des Industries de la Mécanique et de la Métallurgie)
- ✓ Participation à plusieurs manifestations publiques sur les enjeux énergie/climat (tables rondes, conférences)
- ✓ Encadrement de projets étudiants autour de l'efficience énergétique et la décarbonation (Crunch Time UTBM, projets tutorés)
- ✓ Accueil d'alternants et stagiaires sur ces sujets environnementaux (y compris accueil stages 3e, notamment via le réseau CREPI des entreprises partenaires de l'insertion)
- ✓ Encadrement de visites d'usine pour les étudiants.
- ✓ Promotion des carrières dans l'industrie auprès des plus jeunes notamment au travers du réseau des femmes (interventions dans collèges et lycées)

En septembre 2024, GEEPF a lancé sa première promotion du programme d'intégration STEP (Student Technology and Engineering Pipeline Programme), qui a permis à 28 alternants, stagiaires ou nouveaux salariés de bénéficier d'un accompagnement technique et humain durant plusieurs mois sur la découverte des technologies, produits et métiers liés à l'ingénierie des turbines et centrales.

3.9 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 salariés pour leur permettre d'apprendre, de nouer des liens, de défendre leurs intérêts et de développer un sentiment d'appartenance.

3.9.1 HealthAhead

GE Vernova a lancé l'initiative HealthAhead, « la santé en avant » il y a plus de 15 ans. Le but initial visait « le Zéro » tabac sur tous les sites en France, précurseur en la matière. Le réseau souligne combien des choix judicieux en matière d'alimentation, de bien être, combinés à une activité physique régulière, peuvent aider les salariés ainsi que leurs proches, à rester en bonne santé, en fournissant des outils et des informations destinés à les aider à mener une vie saine.

Ainsi les activités proposées s'articulent autour de trois axes : le bien-être, la santé et le sport avec pour missions de rassembler les salariés, créer un environnement de travail sain, promouvoir GE Vernova à l'extérieur, attirer les nouveaux talents, et promouvoir le tissu local.

Les événements HealthAhead réunissent des salariés GE Vernova de différentes entités légales du groupe GE Vernova pour :

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

En 2024, plus de 150 activités ont été proposées en présentiel à Belfort et dans la région totalisant plus de 2000 participations de salariés de GEEPF. Ces activités incluent des événements sportifs tels que la course à pied, le trail, ou le vélo (Lion, Transterritoire, Giro/Belfortrail, Bike & Run, Montée avec elle...), des initiatives de bien-être comme le jardinage, les petits-déjeuners sains, le yoga, et la réflexologie, ainsi que des conférences sur la santé portant sur des sujets tels que la gestion du stress ou la lutte contre la sédentarité.

3.9.2 African American / Affinity Forum

Fondé en 1991, AAF possède une histoire et une culture profondément enracinées au sein de GE Vernova, étant le plus ancien ERG. Il promeut une culture inclusive, équitable et connectée à l'échelle mondiale, tout en servant de catalyseur pour attirer, développer et retenir les talents. AAF offre à ses membres un accès à un réseau mondial ainsi qu'à des

formations pour soutenir leur développement personnel et professionnel, et collabore avec des alliés pour contribuer à un monde meilleur.

L'AAF France a pris part à une table ronde avec le directeur de l'Inclusion, de la Diversité et de l'Équité de GE Vernova, et a proposé quelques sessions de formation professionnelle, personnelle ou inspirante, y compris un entretien avec un entrepreneur (Hubert Baya Toda, CEO et Fondateur de Leakmited).

3.9.3 Réseau de Défense des Personnes Handicapées

La mission du DAN (Disability Advocacy Network) est de fournir un soutien et des ressources qui permettent aux personnes handicapées, à leurs familles et toutes autres personnes concernées de se connecter et de s'épanouir.

En 2024, Tanguy de la Forest, champion paralympique et porte-drapeau de la France aux Jeux paralympiques de Paris 2024 a exposé devant un public de plus de 400 salariés de GE Vernova ses expériences et ses actions en faveur des travailleurs handicapés.

3.9.4 Réseau Développement Durable (Sustainability Network)

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 salariés afin de les sensibiliser de manière ludique et participative aux enjeux du changement climatique. En 2024, les membres du Réseau Développement Durable de GEEPF ont contribué à sensibiliser plus de 200 salariés de GE Vernova en France à travers les ateliers de la Fresque du Climat en collaboration avec les autres entités légales du groupe.

En 2024, plusieurs initiatives ont été mises en place pour promouvoir les mobilités douces :

- ✓ Les sites de GEEPF ont été inscrits à l'OEPV (Objectif Employeur Pro Vélo) pour encourager l'utilisation du vélo.
- ✓ Un contrat de location de vélos longue durée a été conclu entre Bee.Cycle et GEEPF, qui prend en charge 70% du loyer. Une vingtaine de salariés ont opté pour cette offre, tandis que des journées de présentation et d'essai ont été organisées en partenariat avec Bee.Cycle et PARCO.
- ✓ Enfin, GEEPF s'est distinguée en remportant le 1er prix au Challenge de la mobilité du SMTC (Syndicat Mixte des Transports en Commun de Belfort), avec 56 participants et plus de 5 000 km parcourus, et en se classant 4ème au défi "Je vais au boulot à vélo".

3.9.5 Réseau des Femmes (EnergyBel - Women Network Belfort)

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

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

- ✓ ATTIRER : Promouvoir les métiers de GE Vernova auprès des jeunes filles et femmes en interne et en externe.

- ✓ DEVELOPPER : Accompagner les femmes dans les axes de développement personnel et professionnel.
- ✓ SOUTENIR : Aider à ce que les femmes se sentent bien dans l'entreprise et dans leur métier.
- ✓ INTERARGIR : Connecter et échanger avec les réseaux internes et externes.

Le réseau des femmes de GE Vernova Belfort propose de nombreux événements tout au long de l'année. Le réseau participe avec les associations « Femmes Ingénierues » et « Elles Bougent » à la constitution d'un solide vivier de talents féminins, et aide à lutter contre les inégalités d'opportunité de carrière.

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

En 2024, plus de 40 événements ont été organisés, comprenant des tables rondes inspirantes et des moments d'échanges privilégiés avec des leaders de GE Vernova, des sessions de développement personnel pour apprendre à se connaître, croire en soi et oser, l'organisation de visites d'ateliers pour les jeunes, ainsi que la participation des marraines de GE à de nombreux forums des métiers et journées d'orientation dans les collèges et lycées de la région, notamment à Belfort, Valdoie, Delle, Champagney et Lure.

3.9.6 Réseau des bénévoles de GE Vernova

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

- ✓ Aide à la communauté : collectes de vêtements et de jouets remises au Secours Populaire, et préparation par les salariés de « Boîtes Solidaires de Noël » (www.boitesdenoel.fr) offertes sur des marchés de Noël de Belfort et Bourgogne.
- ✓ Initiatives santé : Participation aux Eurocks solidaires pour aider les personnes en situation de handicap lors du festival ; organisation de trois collectes de sang en collaboration avec l'Établissement Français du Sang, permettant de recueillir plus de 300 poches pour sauver 1000 vies ; engagement dans la campagne Octobre Rose, avec la vente de 2000 roses au profit de l'association SEVE (Seins et Vie) et l'organisation d'une conférence animée par le professeur Mathelin, spécialiste du cancer du sein ; et participation à l'opération Brioches au bénéfice de l'ADAPEI.
- ✓ Éducation : sensibilisation des jeunes aux métiers de l'industrie, course contre la faim avec ACF (Action Contre la Faim).
- ✓ Environnement : Collecte de bouchons pour l'association RECUPLAST afin de financer l'achat de matériel pour les personnes en situation de handicap, et organisation de deux journées de ramassage de déchets en partenariat avec les initiatives santé autour des sites de Belfort et Bourgogne.

Au sein de ces 4 piliers, les Bénévoles de GE Vernova viennent notamment en aide aux personnes en situation de précarité et d'handicap.

4 Informations environnementales

4.1 Politique générale en matière environnementale

Le service Environnement, Santé, Sécurité et énergie (EHSé) 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 :

1. Hygiène et Sécurité

- ✓ Réévaluer périodiquement les risques inhérents à nos activités et développer les mesures de prévention adaptées
- ✓ Réduire l'exposition des salariés 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

2. Énergie

- ✓ 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 économies en énergie

3. Environnement

- ✓ Diminuer nos impacts environnementaux significatifs concernant : les rejets atmosphériques, les risques de pollution du sol ou de la nappe phréatique, les consommations d'eau, la gestion des déchets

Chaque salarié 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 salariés, l'environnement et à maîtriser les consommations d'énergie en veillant à impliquer les salariés 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

4.2 Pollution environnementale et émission de gaz à effet de serre

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

- ✓ Tous les effluents aqueux sont canalisés et les réseaux à risque sont équipés de sépateurs d'hydrocarbures
- ✓ Nos équipements à risques sont équipés de filtres avec une maintenance régulière pour garantir leur efficacité, et des mesures aérauliques sont réalisées régulièrement pour vérifier le respect des limites fixées par nos arrêtés préfectoraux ICPE
- ✓ Tous les produits présentant un risque de pollution potentiel sont stockés sur rétention

Un plan de mesure des rejets atmosphériques a été mis en œuvre sur le site de Bourogne depuis 2020. A Belfort, un travail de caractérisation des flux d'émission et de validation des points de mesures de rejets atmosphériques a été réalisé et soumis à la DREAL. Nos essais de turbines 9H sont menés avec information systématique de la DREAL et de l'ARS, et la surveillance de la qualité de l'air est réalisée par ATMO-BFC <https://www.atmo-bfc.org/>

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

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

A ces fins, diverses actions ont été menées à Bourogne :

- ✓ Etanchéification de 3 regards intérieurs afin d'éviter des infiltrations d'huile dans la nappe phréatique
- ✓ Recherche de fuites sur le réseau d'eau de ville
- ✓ Etude hydrologique afin de mieux connaître la taille et le sens d'écoulement de la nappe phréatique pour mieux mesurer les risques d'une éventuelle pollution des sols

- ✓ Marquage des avaloirs des différents réseaux de collecte des eaux pluviales pour une identification visuelle (chaque réseau sa couleur) et permettre ainsi une intervention plus rapide pour fermer le bon obturateur
- ✓ Ajout de kits anti pollution sur le site et amélioration de la signalisation de ceux-ci

En 2024, une exploration complète des réseaux d'alimentation en eau potable et en eau industrielle a été réalisée à Bourogne, assortie d'une recherche de fuites, qui a permis d'identifier début 2025 une fuite sur le réseau eau industrielle à Bourogne.

Une campagne d'installation de sous-compteurs par bâtiments sur le réseau d'eau d'alimentation en eau de ville et de compteurs sur les machines industrielles est en cours. Cela devrait nous permettre de mieux contrôler les consommations d'eau et d'être plus réactifs en cas de fuite afin de minimiser les volumes perdus, mais aussi d'optimiser les vidanges des machines grâce au travail mené sur la qualité des bains de fluides de coupe.

L'étude des dangers du site de Belfort a été achevée et validée par l'inspection des installations classées de la DREAL. Dans ce cadre, des murs coupe-feu ont été érigés pour sécuriser notre impact potentiel sur les entreprises voisines en cas d'incendie. Des ballons obturateurs pneumatiques ont été installés et testés sur les réseaux d'eaux usées de manière à permettre le confinement du site en cas de pollution par déversement. Le dossier d'examen de la Rubrique 3110 a été soumis à la DREAL, et des études de sol complémentaires ont été réalisées. Afin de garantir des mesures de rejets atmosphériques de qualité, un contrôle de l'homogénéité des flux des gaz d'échappement des turbines a été réalisé. Il a mené à une modification de l'emplacement des mesures pour la turbine 9E, les emplacements des cheminées 6F et 9HA ont été confirmés et ceux des turbines 9F et 6B sont à vérifier (il n'y a pas eu d'essais réalisés en 2024). Un réaménagement de l'arrière du Stand d'Essai 9E est en cours d'étude.

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. En janvier 2024, GEEPF a publié son Bilan des Gas à Effet de Serre (BEGES) sur les scopes 1, 2 et 3. Le bilan est disponible sur le site de l'ADEME à l'adresse suivante <https://bilans-ges.ademe.fr/bilans/consultation/33503598-daa8-4643-9b00-ae3f6499b4fa/fiche-identite>.

Depuis 2023, GEEPF a souscrit un contrat d'électricité verte et un contrat biogaz pour les essais des turbines sur le site de Belfort.

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Emissions de GES						
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	3.854	0	10	0	3.864	0	187
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	34	0	0	0	34	18	2
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	136	0	0	136	0	41
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	19	19	0	4
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)							
Sous total			3.888	136	10	19	4.053	18	191
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	1.188	0	0	0	1.188	0	119
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou	3.337	0	0	0	3.337	0	0
		Sous total	4.525	0	0	0	4.525	0	119
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluse dans les postes 1 à 7	1.433	71	8	246	1.759	-18	60
	9	Achats de produits ou services	296.908	0	0	0	296.908	0	70.192
	10	Immobilisations de biens	1.136	0	0	0	1.136	0	622
	11	Déchets	1.398	0	0	0	1.398	0	470
	12	Transport de marchandise amont	2.443	0	0	0	2.443	0	733
	13	Déplacements professionnels	180	0	0	0	180	0	27
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	197	4	19	194	414	0	244
	17	Transport de marchandise aval	6.214	0	0	0	6.214	0	1.550
	18	Utilisation des produits vendus	208.083.312	0	0	0	208.083.312	0	58.766.331
	19	Fin de vie des produits vendus	14.798	0	0	0	14.798	0	4.963
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	1.183	0	0	0	1.183	0	386
	23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0
Sous total			208.409.203	75	27	439	208.409.745	-18	58.766.373

Total 208,418,323

4.3 Utilisation durable des ressources

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

Depuis 2023, le site de Bourogne est connecté à une plateforme qui centralise en temps réel les consommations d'eau avec une alerte en cas de consommation de plus de 100 m³ par jour. En 2024, les sites ont investi dans des sous-compteurs supplémentaires qui permettent d'identifier les données en temps réel liées aux équipements très consommateurs comme les osmoseurs.

Consommation d'eau (m ³)	2022	2023	2024
Belfort	6 553	6 900	5 288
Bourogne	27 609	24 948	34 302
Total	34 162	31 848	39 590

Comme indiqué précédemment, l'augmentation du volume d'eau à Bourogne était due à une fuite sur le réseau eau industrielle identifiée début 2025 après investigation en 2024.

En 2024, GEEPF a investi pour équiper un groupe froid avec du « free-cooling » (ou froid gratuit), installer une porte isolée et étanche ainsi qu'un sas afin de réduire les besoins de chauffage et rénover complètement sa production d'air comprimé par l'installation de quatre nouveaux compresseurs à vitesse variable et deux sécheurs frigorifiques avec un fluide à faible « GWP » (Global Warming Potential ou PRG Potentiel de Réchauffement Global) dans les ateliers de Bourogne. A Belfort, un projet de rénovation des éclairages a été déployé sur un magasin et l'ensemble des toitures des magasins a été rénové avec une amélioration de l'isolant. Des déstratificateurs de chaleur ont également été installés pour réduire les consommations de chauffage.

Les consommations par type d'énergie se repartissent selon le tableau ci-dessous. L'eau surchauffée est exclusivement utilisée pour le chauffage. Le gaz naturel est utilisé pour le chauffage et les essais des turbines.

Type d'énergie (MWh)	2023	2024
Electricité	31 085	30 463
Gaz naturel	20 640	23 085
Eau surchauffée	12 824	14 705
Carburant	176	135
Ketrul	83	85
Propane bouteille	99	137
Hydrogène	86	83
Fuel	33	65
Total	65 026	68 760

En outre, il est important de noter que GEEPF est certifié ISO 50001 depuis 2015. Cette certification est conçue pour aider les organisations à améliorer leur performance énergétique. En 2024, elle couvre 94% de la facture énergétique de GEEPF. Toutes les consommations d'énergie significatives sont monitorées et comparées aux consommations attendues en fonction des paramètres influents (température extérieure, activité en production).

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

4.4 Prévention et gestion des déchets

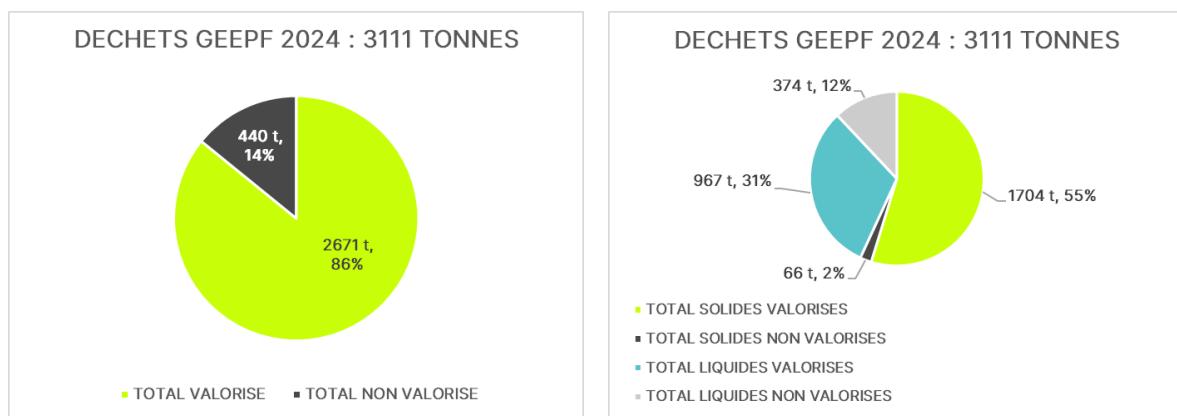
GEEPF a adopté la démarche de gestion des déchets 3RV : Réduire, Réutiliser, Recycler, Valoriser.

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

Exemples d'améliorations mises en place en 2024 :

- ✓ Les boues de meulage sont égouttées pour diminuer le poids de déchets évacués, le risque de déversement accidentel et de diminuer le coût de traitement
- ✓ Une initiative est en cours pour que les meules usagées soient reprises par un fabricant et servent en tant que matière première recyclée dans le cycle de fabrication de nouvelles meules

En 2024, le taux de valorisation des déchets est de 86% (78% en 2023). Les déchets liquides sont principalement liés à l'usinage (fluides de coupe) et aux chaines de ressuage (alcalin) de Bourogne. Ils subissent un traitement physico-chimique. Plus de 90% du volume de ces produits est de l'eau qui retourne dans le réseau d'eaux usées après traitement. Les déchets solides sont principalement le bois et les métaux qui sont valorisés. 25% des déchets de métaux sont réinjectés dans le process de fabrication de nouvelles pièces.



4.5 Analyse de cycle de vie des produits

Après avoir achevé la certification de l'analyse de cycle de vie (ACV) de toutes les turbines à gaz du segment «H», et ce conformément aux normes ISO 14025, 14040, 14044 and 14067 en 2022, GEEPF a complété en 2023 la certification de l'ACV pour une centrale électrique complète, basée sur les turbines à gaz du segment « H ». En 2024, GEEPF a obtenu les certifications ACV des turbines à gaz de classe E (7E et 9E) et 6B.

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

- ✓ Turbines à gaz de technologie H, E, et B (soit 9HA.01, 9HA.02, 9E.03, 9E.04, et 6B)
 - ✓ Alternateurs type W84/86/88
 - ✓ Turbine à vapeur type D650
 - ✓ Chaudière de récupération (pour technologie H)
 - ✓ Auxiliaires de la centrale électrique (pour technologie H)

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

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

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

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



CARBON FOOTPRINT ATTESTATION

Client	GE Gas Power
Products	<ul style="list-style-type: none"> HA-Class Gas Turbine GE 9F Gas Turbine Generator (W9B, W8B, W6B product family) Steam STF-00500 Double flow product family GE Heat Recovery Steam Generator(RHSG) For HA-Class Gas Turbines 50 Hz and 60 Hz power plants GE Gas Combined Cycle Power plant solutions For HA-Class Gas Turbines 50 Hz and 60 Hz power plants GE Combined Cycle HA-Class TURBOPOWER Plant
Report Name	GE Combined Cycle HA-Class Gas Turbine Power Plant LCA and Carbon Footprint Report V1.0 - 2023
Report Author	Bertrand Lelièvre, Bertrand Jacquot, Frédéric Vanvard, Nicolas Uard
Conformity Statement	The LCA has been carried out in conformity with ISO 14067:2018.
Reviewer	Tim Ossmond PE/Project engineer reviewer VH29, EVA



CARBON FOOTPRINT ATTESTATION

Client	GE Vernova Gas Power
Products	GE Vernova Gas Turbine E Class Core Engine
Report Name	GE Vernova Gas Turbine E Class Core Engine LCA and Carbon Footprint Report V1.0 - 2024
Report Author	Bertrand Lefèvre, Bertrand Jacquart, Frédéric Vantard, Nicolas Utard
Conformity Statement	The LCA has been carried out in conformity with ISO 14067:2018.
Reviewer	Tim Osmund PEPcoaps@postfhirreview.VH20_EVEA



CARBON FOOTPRINT ATTESTATION

Client	GE Venosa Gas Power
Products	GE Venosa Gas Turbine 6B.03 Core Engine
Report Name	GE Venosa Turbine 6B.03 Core Engine LCA and Carbon Footprint Report V1.0 - 2024
Report Author	Bertrand Lefèvre, Bertrand Jacquot, Frédéric Vantard, Nicolas Utard
Conformity Statement	The LCA has been carried out in conformity with ISO 14067:2016.
Reviewer	Tim Oenond PE/Projectspof9 reviewer VH26, EVA

5 Sous-traitance, conformité, intégrité

5.1 Sous-traitance et fournisseurs

Le document intitulé « Les Exigences dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'Environnement de GE 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 Bourgogne).

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 interne. 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.gevernova.com/sites/default/files/2024-03/guide-in-french.pdf>



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

- ✓ fournir les médailles de travail (reconnaissance 15 ans) et diplôme,
- ✓ effectuer des travaux de nettoyage auprès des opérateurs, ramassage de papiers, réapprovisionnement d'EPI sur les postes de travail,
- ✓ effectuer des prestations de traiteur et d'entretien des 25 380 m² espaces verts de Bourgogne (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, le nettoyage des bureaux (sol et sanitaire) est effectué avec des produits respectueux de l'environnement et des personnes.

5.2 Conformité réglementaire

GEEPF a un process rigoureux d'analyse des nouveaux textes réglementaires, de revue et d'anticipation des décrets d'applications.

En 2024, GEEPF a analysé 16 textes Santé & Sécurité (dont 9 applicables); 34 textes Environnement (dont 17 applicables).

5.3 Intégrité des salariés

Nos exigences en terme de déontologie et de conformité figurent dans le Code de Conduite de GE Vernova "The Spirit & The Letter" et sont un élément central de notre culture d'entreprise. Le document « The Spirit & The Letter » (L'esprit et la lettre) présente aux salariés un ensemble de règles, de devoirs et de conseils visant au respect de la législation applicable notamment, mais pas exclusivement, sur les thèmes suivants :

- ✓ Environnement de travail respectueux et droits de l'homme
- ✓ Excellence en matière de conformité commerciale
- ✓ S'approvisionner de manière responsable
- ✓ Environnement, santé et sécurité

Ce Code de Conduite est remis à chaque nouveau collaborateur. De plus, un message du Directeur de la Conformité est envoyé à chaque nouveau collaborateur à son arrivée. Ainsi, GE Vernova a bâti sa réputation sur ces valeurs.

TABLE DES MATIÈRES

DÉCOUVREZ NOTRE PROGRAMME – L'ESPRIT

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

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

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

DÉCOUVREZ NOTRE PROGRAMME – LA LETTRE

Environnement de travail respectueux et droits de l'homme

- Environnement de travail respectueux
- Droits de l'homme

Gagner avec intégrité

- Concurrence loyale
- Prévention des paiements inappropriés
- Collaboration avec les gouvernements

Excellence en matière de conformité commerciale

- Lutte contre le blanchiment de capitaux
- Conformité aux règles du commerce international
- Qualité
- Établissement de rapports et conservation de documents

S'approvisionner de manière responsable

- Relations avec les fournisseurs

Protéger les données de l'entreprise

- Utilisation adéquate
- Cybersécurité
- Propriété intellectuelle
- Protection de la vie privée

Votre protection et celle de l'entreprise

- Conflicts d'intérêts
- Environnement, santé et sécurité
- Défaut d'initié et divulgation d'informations privilégiées
- Sécurité

La voix de l'intégrité

- Procédure de signalement ouvert

Tout collaborateur et tout tiers ont la possibilité de signaler un problème d'intégrité à des médiateurs d'entreprise appelés Ombuds. Le travail mené par les médiateurs d'entreprise de GE Vernova et le Code de Conduite « L'esprit et la lettre » sont deux exemples qui illustrent comment GE Vernova reste à l'écoute de tout signalement ou toute préoccupation, et explique clairement les politiques et attentes envers ses salariés.

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

5.4 La prévention de la corruption

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

Les 8 exigences du programme anticorruption sont :

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

Les actions engagées chez GEEPF :

- ✓ Équipe 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 des collaborateurs les plus exposés aux risques de trafic d'influence et de corruption
- ✓ Processus d'alerte accessible à tous les salariés, leur permettant de soulever toute question ou tout risque lié, entre autres, à la corruption
- ✓ Procédures d'évaluation et de sélection des tiers qui sont en relation commerciale avec GEEPF (clients, fournisseurs et intermédiaires)

6 Note méthodologique

Périmètre et période de déclaration retenus en 2024 :

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 2024 couvre la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Organisation de la déclaration :

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

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

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

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 31/12/2024 sur effectifs totaux au 31/12/2024. Part de femmes parmi les alternants : nombre de femmes apprentis et contrats pro au 31/12/2024 sur nombre d'apprentis et contrats pro au 31/12/2024

Part d'employés formés EHS : (nombre d'employés en CDI et en apprentissage formés EHS dans l'année présents au 31/12/2024) sur effectif au 31/12/2024

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 1000000. Les accidents de trajet ne sont pas inclus dans le calcul.
Taux de Fréquence = $1000000 \times (\text{nombre d'accidents avec arrêt} / \text{total des heures travaillées})$

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 1000.
Taux de Gravité = $1000 \times (\text{nombre de journées perdues pour AT} / \text{total des heures travaillées})$

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

Consommation d'eau : consommation totale en m³

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

Les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31/12/2024, 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.