



19 juin 2026

## INFORMATIONS SUR LA REMUNERATION VARIABLE LONG-TERME 2026 DU DIRECTEUR GENERAL

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, GTT communique par la présente les informations relatives à la rémunération variable long-terme attribuée au Directeur général de la Société au cours de l'exercice 2026.

Ces informations ont été arrêtées par le Conseil d'administration du 16 juin 2026, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération de l'exercice 2026 approuvée par l'Assemblée générale du 16 juin 2026.

- **Plan AGA n° 17 - Attribution gratuite de 4 467 actions de performance à François Michel, Directeur Général de la Société**

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'Assemblée Générale du 16 juin 2026 dans le cadre de sa 12<sup>e</sup> résolution, et à l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 11 juin 2025 dans le cadre de sa 27<sup>e</sup> résolution, le Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé d'attribuer à François Michel, Directeur Général de la Société, 4 467 actions gratuites de performance dans le cadre du nouveau Plan AGA n° 17, représentant une valorisation IFRS de 154,96 euros et 0,01 % du capital social de la Société.

Cette attribution gratuite d'actions de performance est soumise à une période d'acquisition de trois ans, à la satisfaction d'une condition de présence et à l'atteinte de conditions de performance telles qu'elles figurent dans le Document d'enregistrement universel 2025 de GTT et sont rappelées ci-après.



Description	Cible (en % de la rémunération fixe)	Maximum (en % de la rémunération fixe)	Cible (en % base 100)	Maximum (en % base 100)	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
<b>CRITÈRES QUANTITATIFS</b>					
<b>Critères quantitatifs financiers</b>					
Objectif d'EBITDA consolidé en norme IFRS  (à périmètre et taux de change constants et hors éléments non récurrents)	25,5 %	31,2 %	30 %	39,9 %	<p>Cet indicateur vise à appréhender la performance du Groupe. L'EBITDA est l'un des principaux indicateurs sur lesquels GTT communique au marché semestriellement. L'objectif permet de mesurer la performance du Groupe au regard de l'EBITDA réalisé en décembre de l'année observée par rapport aux prévisions du plan d'affaires.</p> <p>La formule arrêtée par le Conseil d'administration permet de calculer le montant de la part variable due (dans la limite d'un maximum) en prenant en compte le niveau d'EBITDA par rapport à l'objectif cible fixé. L'objectif cible est exigeant dès lors qu'il est préétabli sur la base du plan d'affaires 2026-2028 du Groupe et fixé en adéquation avec l'objectif annoncé par GTT au marché. Pour mémoire, l'objectif d'EBITDA de GTT pour 2026 se situe dans une fourchette comprise entre 490 et 530 millions d'euros, tenant compte du niveau de carnet de commandes pour 2026 mais également des efforts engagés par le Groupe pour soutenir la croissance et préparer l'avenir.</p> <p>Un plancher est fixé à la borne basse de la fourchette. L'atteinte de l'objectif correspond à 104 % de la borne basse de la fourchette communiquée au marché. L'atteinte du maximum correspond à la borne haute de la fourchette communiquée au marché. Le montant est calculé de façon linéaire entre ces seuils.</p>
Objectif de parts de marché sur les segments LNGC, FSRU, FLNG	20,4 %	24,4 %	24 %	31,2 %	<p>Cet indicateur a pour objet de refléter l'objectif stratégique de développement du Groupe dans ses activités cœur de métier. La formule arrêtée par le Conseil d'administration permet de calculer le montant de la part variable due (dans la limite d'un maximum) en prenant en compte la valeur réalisée du critère par rapport à l'objectif cible fixé. L'objectif cible est exigeant dès lors qu'il est préétabli sur la base du plan d'affaires 2026-2028 du Groupe et a été fixé en tenant compte de la part de marché obtenue par la Société sur ces segments en 2025, ainsi que des prévisions de croissance (en volume) de ces segments de marché sur les applications existantes de transport du GNL (LNGC).</p> <p>Un plancher est fixé si l'objectif est atteint à plus de 90 %, ce qui démontre le caractère exigeant du critère. Le montant cible de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est atteint. Le montant maximum de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est réalisé à 100 %. Le montant est calculé de façon linéaire entre ces seuils.</p>
<b>Critère quantitatif RSE :</b> Objectif de chiffre d'affaires du pôle digital (sociétés Danelec et Ascenz Marorka dont VPS)	7,7 %	10,5 %	9 %	13,5 %	<p>Cet indicateur a pour objet de mesurer le développement des activités de services digitaux, un des axes stratégiques de développement et de diversification du Groupe.</p> <p>La formule arrêtée par le Conseil d'administration permet de calculer le montant de la part variable due en prenant en compte la valeur réalisée du critère par rapport à l'objectif cible fixé. L'objectif cible est exigeant dès lors qu'il a été préétabli sur la base des plans d'affaires des différentes entités concernées.</p> <p>Un plancher est fixé si l'objectif est atteint à 90 % ce qui démontre le caractère exigeant du critère. Le montant cible de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est atteint. Le montant maximum de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est réalisé à 110 %. Le montant est calculé de façon linéaire entre ces seuils.</p>

Description	Cible (en % de la rémunération fixe)	Maximum (en % de la rémunération fixe)	Cible (en % base 100)	Maximum (en % base 100)	Explication de la pertinence des indicateurs et modalités de mise en œuvre
<b>Critère quantitatif RSE :</b> Objectif d'EBITDA du pôle digital (sociétés Danelec et Ascenz Marorka dont VPS)	4,2 %	5,9 %	5 %	7,5 %	Cet indicateur a pour objet de mesurer le développement des activités de services digitaux, un des axes stratégiques de développement du Groupe.  La formule arrêtée par le Conseil d'administration permet de calculer le montant de la part variable due en prenant en compte la valeur réalisée du critère par rapport à l'objectif cible fixé. L'objectif cible est exigeant dès lors qu'il a été préétabli sur la base des plans d'affaires des différentes entités concernées.  Un plancher est fixé si l'objectif est atteint à 90 % ce qui démontre le caractère exigeant du critère. Le montant cible de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est atteint. Le montant maximum de la rémunération variable au titre de cette condition est versé si l'objectif est réalisé à 110 %. Le montant est calculé de façon linéaire entre ces seuils.
Diversification/commandes des autres applications (GST, éthaniers, LFS (y compris cruise))	6,8 %	9,4 %	8 %	12 %	Cet indicateur a pour objet de refléter l'objectif stratégique de développement des activités du Groupe, autres que celles du cœur de métier.  La formule arrêtée par le Conseil d'administration permet de calculer le montant de la part variable due en prenant en compte la valeur réalisée du critère par rapport à l'objectif cible fixé. L'objectif cible est exigeant dès lors qu'il a été préétabli sur la base des plans d'affaires des différentes entités concernées.  Un plancher est fixé en cas d'atteinte d'un objectif de finalisation et mise en œuvre d'une offre technico-commerciale sur le segment du LFS et/ou d'un objectif de commandes des autres applications. Le montant cible de la rémunération variable au titre de ce critère est versé si les deux objectifs sont atteints. Le montant maximum est versé en cas de surperformance sur l'objectif de finalisation et mise en œuvre d'une offre technico-commerciale sur le segment du LFS, à hauteur de trois fois l'objectif précité et avec interpolation linéaire entre ces deux seuils.
<b>Total critères quantitatifs</b>	<b>64,6 %</b>	<b>81,2 % *</b>	<b>76 %</b>	<b>104 % *</b>	
<b>CRITÈRES QUALITATIFS</b>					
Stratégie RSE	5,9 %	5,5 %	7 %	7 %	Cet indicateur vise à mesurer le respect des étapes prévues par le Conseil d'administration pour le déploiement de l'ensemble de la stratégie RSE du Groupe sur l'année 2026, telle que définie dans la feuille de route RSE. Le taux global de performance de la feuille de route est appliqué à la rémunération cible.
Ressources Humaines/ Cohésion	5,1 %	4,7 %	6 %	6 %	Cet indicateur vise à mesurer la capacité de l'entreprise à adapter son organisation afin de mettre en œuvre de manière efficace la stratégie de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>• élaboration d'une nouvelle stratégie RH intégrant une politique de rémunération repensée au niveau du Groupe, en cohérence avec l'élargissement des activités.</li> </ul>
Innovation	5,1 %	4,7 %	6 %	6 %	Cet indicateur mesure la capacité de l'entreprise à adapter son organisation afin de mettre en œuvre de manière efficace la stratégie de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> <li>• lancement de « One Digital Agnostic Platform » ;</li> <li>• Elogen : élaboration d'une feuille de route commerciale, technique et repositionnement stratégique ;</li> <li>• définition et lancement d'une offre de solutions digitales pour le GNL qui conforte le modèle d'affaires du cœur de métier de GTT.</li> </ul>
Critère personnalisé	4,3 %	3,9 %	5 %	5 %	Succès dans la prise de fonction et appropriation de la stratégie du Groupe.
<b>Total critères qualitatifs</b>	<b>20,4 %</b>	<b>18,8 % *</b>	<b>24 %</b>	<b>24 %</b>	
<b>TOTAL CRITÈRES QUANTITATIFS + QUALITATIFS</b>	<b>85 % *</b>	<b>100 % *</b>	<b>100 %</b>	<b>128 % *</b>	

\* Les écarts entre le montant des totaux/sous-totaux et la somme des différentes lignes sont dus aux arrondis.