



**RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT  
D'ENTREPRISE 2020**

# INTRODUCTION

Le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise a été établi en application :

- des dispositions des articles L. 225-37, dernier alinéa et L. 22-10-10 du Code de commerce ;
- des recommandations du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise tel que révisé en dernier lieu en janvier 2020 ainsi que son guide d'application.

Ce rapport a pour objet de rendre compte de la composition du Conseil d'administration, de l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein et au sein des instances dirigeantes, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration, des éventuelles limitations que le Conseil d'administration a apportées aux pouvoirs du Directeur général, des modalités particulières de la participation des actionnaires à l'Assemblée générale, de la rémunération des mandataires sociaux et de présenter les projets de résolution relatifs à la politique de rémunération des mandataires sociaux. Il couvre la période écoulée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020.

Le présent rapport a été présenté au Comité des nominations et des rémunérations de la Société pour ce qui est des éléments relatifs à la composition du Conseil d'administration, à l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein, aux conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration, aux limitations que le Conseil d'administration a apportées aux pouvoirs du Directeur général et aux autres informations relatives au gouvernement d'entreprise.

## 4.1 PRESENTATION DE LA GOUVERNANCE

### 4.1.1 CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Conformément à l'article L. 22-10-10 4° du Code de commerce, la Société a l'obligation de publier une déclaration comportant la mention du Code de gouvernement d'entreprise auquel elle se réfère volontairement et indiquant, le cas échéant, les dispositions de ce Code qui ont été écartées et les raisons pour lesquelles elles l'ont été.

#### 4.1.1.1 Application du Code AFEP-MEDEF

La Société poursuit son attachement à l'application des règles en matière de gouvernement d'entreprise en se référant au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'AFEP et le MEDEF (le Code AFEP-MEDEF consultable sur le site Internet de l'AFEP ([www.afep.com](http://www.afep.com)) et du MEDEF ([www.medef.com](http://www.medef.com))).

#### 4.1.1.2 Explications sur les dispositions du Code AFEP-MEDEF écartées

En application du principe « appliquer ou expliquer » prévu par l'article L. 22-10-10 du Code de commerce, le tableau ci-dessous présente les explications de la Société sur les recommandations du Code AFEP-MEDEF qui ne sont pas appliquées.

Article du Code AFEP-MEDEF	Explications
Article 11.3 (Les séances du Conseil et les réunions des comités)	Le Conseil d'administration n'a pas organisé en 2020 de réunion hors la présence des mandataires sociaux exécutifs. La Société précise que les conditions de rémunération des mandataires sociaux exécutifs ont fait l'objet de débats en Comité des nominations et des rémunérations hors leur présence. Par ailleurs, le Comité d'audit et des risques s'est réuni une fois avec les Commissaires aux comptes hors la présence des mandataires sociaux exécutifs.

### 4.1.2 LES ORGANES DE DIRECTION

En vertu des dispositions des statuts et du règlement intérieur, la Direction générale est assumée sous sa responsabilité soit par le Président du Conseil d'administration, qui a, dans ce cas, le titre de Président-Directeur général, soit par une autre personne physique nommée par le Conseil d'administration, parmi ses membres ou en dehors et qui a dans ce cas le titre de Directeur général.

Le Conseil d'administration choisit entre ces deux modalités d'exercice de la Direction générale par une décision à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

Lorsque le Conseil d'administration décide de dissocier les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général, il nomme un Directeur général.

Lorsque la Direction générale de la Société est assurée par le Président du Conseil d'administration, les dispositions relatives au Directeur général lui sont applicables.

Sur proposition du Directeur général, le Conseil d'administration peut nommer, parmi ses membres ou en dehors, une ou deux personnes physiques chargées d'assister le Directeur général avec le titre de Directeur général délégué.

### **(i) Mode d'exercice de la Direction générale et limitations de pouvoirs**

Par décision en date du 11 décembre 2013, le Conseil d'administration a décidé de ne pas dissocier les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général et de confier la Direction de la Société au Président du Conseil d'administration qui porte dès lors le titre de Président-Directeur général.

À la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel, Monsieur Philippe Berterottière occupe les fonctions de Président-Directeur général de la Société.

Le Conseil d'administration a estimé que le mode d'exercice unifié était le mieux adapté à l'organisation, au fonctionnement et à l'activité de la Société et permettait de créer un lien direct entre le management et les actionnaires. Par ailleurs, la composition actuelle du Conseil d'administration et de ses comités permet d'assurer un équilibre des pouvoirs au sein des organes de la Société compte tenu de la proportion élevée d'administrateurs indépendants au sein du Conseil et de ses comités, de la pleine implication des administrateurs dans les travaux du Conseil et de ses comités, de la diversité de leurs profils, compétences et expertises.

### **(ii) Comité exécutif**

Le Comité exécutif a pour mission d'aider la Direction Générale dans la définition et la mise en oeuvre des orientations stratégiques de la Société. Les fonctions représentées au sein du Comité Exécutif sont :

- Président-Directeur général ;
- Directeur général adjoint ;
- Conseiller Spécial du Président;
- Secrétaire général ;
- Directeur administratif et financier ;
- Directeur commercial ;
- Directeur du digital et des systèmes d'information ;
- Directeur de l'innovation ;
- Directeur des ressources humaines ;
- Directeur technique.

La composition du Comité exécutif est présentée au Chapitre 1, section 1.2.

Le Comité exécutif se réunit à un rythme bi-mensuel.

### **(iii) Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités de direction et mixité dans les postes à plus forte responsabilité**

Soucieux de poursuivre des politiques de développement des ressources humaines qui visent à faire émerger et à développer les talents, notamment féminins, GTT s'est engagé dans une politique volontariste afin de développer la mixité, et ce à tous les postes de responsabilité.

Dans ce cadre, le Groupe a décidé concernant la politique de diversité de ses instances dirigeantes :

- de se fixer l'objectif d'augmenter progressivement la représentation féminine du Comité Exécutif afin que celui-ci comprenne au moins 30 % de femmes d'ici 2023 et 40 % d'ici 2026, contre 22 % au 31 décembre 2020 (stable par rapport à l'exercice précédent) ;
- d'augmenter la représentation des femmes parmi les 10 % de postes à plus forte responsabilité, c'est à dire les membres du Comité Exécutif ainsi que les managers placés sous la supervision directe des membres du Comité Exécutif – afin que ce groupe compte 23 % de femmes d'ici 2023 et 25 % d'ici 2026, contre 21 % au 31 décembre 2020 (stable par rapport à l'exercice précédent).

Pour atteindre ces objectifs, GTT entend notamment poursuivre une politique de ressources humaines (notamment en termes de recrutement, formation, coaching, gestion des carrières, évènements) permettant de développer et de retenir les talents afin d'alimenter les plans de succession des instances dirigeantes. GTT mènera par ailleurs une politique engagée en matière de prévention de toute forme de discrimination et en ce qui concerne l'égalité des chances. Un plan d'action fondé sur ces éléments a été approuvé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

Une description plus détaillée de la politique de mixité et des indicateurs concernant la diversité hommes-femmes en général ainsi que des mesures prises figure au Chapitre 3, Section 3.5.8.

## **4.1.3 CONSEIL D'ADMINISTRATION, COMPOSITION ET TRAVAUX**

### **4.1.3.1 Composition**

## Composition du Conseil d'administration

### PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA DATE DE DEPÔT

Conseil d'administration	9 membres
Administrateurs indépendants	44,5 %
Mixité	F : 44,5 % / H : 55,5 %
Âge moyen	55 ans
Durée moyenne de présence au Conseil	4 ans

#### (I) ADMINISTRATEURS EN EXERCICE

La Société est une société anonyme à Conseil d'administration régie par les lois et règlements en vigueur ainsi que par ses statuts.

Administrateur	Âge/ Genre	Nationalité	Nb d'actions	Date 1 <sup>er</sup> mandat	Échéance du mandat en cours	Taux de présence aux réunions du Conseil d'administration	Comité d'audit et des risques (taux de présence aux réunions du comité)	Comité des nominations et des rémunérations (taux de présence au réunions du comité)	Mandats dans d'autres sociétés cotées
Philippe Berterottière Président-Directeur général	63/H	Française	95 940	2013	2022	100 %	n/a	n/a	
Michèle Azalbert	54/F	Française	100	2015	2023	100 %	n/a	n/a	
Bruno Chabas Administrateur indépendant	56/H	Française/ Suisse	100	2018	2022	100 %	n/a	Président (100 %)	1
Isabelle Boccon- Gibod * Administratrice indépendante	53/F	Française	100	2020	2024	100 %	Membre (100 %)	Membre (100 %)	2
Christian Germa Administrateur indépendant	51/H	Française	100	2015	2023	100 %	Président (100 %)	Membre (100 %)	
Pierre Guiollot **	53/H	Française	100	2020	2023	100 %	Membre (80 %)	Membre (89 %)	
Andrew Jamieson Administrateur indépendant	73/H	Britannique	500	2015	2021	100 %	n/a	Membre (100 %)	2
Cécile Prévieu	45/F	Française	100	2016	2023	86 %	n/a	n/a	
Sandra Roche-Vu Quang ***	50/F	Française	100	2020	2021	50 %	n/a	n/a	
Benoît Mignard Censeur ****	61/H	Française	100	2017	2023	100 %	n/a	n/a	

\* Isabelle Boccon-Gibod a été cooptée en remplacement de Madame Françoise Leroy, démissionnaire, par le Conseil d'administration du 17 avril 2020.

\*\* Pierre Guiollot a été coopté en remplacement de Madame Judith Hartmann, démissionnaire, par le Conseil d'administration du 27 février 2020.

\*\*\* Sandra Roche-Vu Quang a été cooptée en remplacement de Madame Ana Busto, démissionnaire, par le Conseil d'administration du 29 juillet 2020.

\*\*\*\* Monsieur Benoît Mignard, en sa qualité de censeur, a été régulièrement convié au Comité d'audit et des risques.

#### Des compétences variées et complémentaires représentées au sein du Conseil

Le Conseil poursuit l'objectif de maintenir la diversité et la complémentarité des compétences techniques et des expériences. Certains membres disposent ainsi de compétences stratégiques et d'autres de compétences financières ou de compétences plus spécifiques (notamment secteur de l'énergie, communication financière et expérience managériale). La diversité et la complémentarité des expériences et des expertises des membres du Conseil d'administration permettent une compréhension rapide et approfondie des enjeux de développement de GTT, ainsi qu'une prise de décision de qualité en Conseil.

La matrice des compétences des différents membres du Conseil au 31 décembre 2020, telle que revue par le Comité des nominations et des rémunérations, figure ci-dessous.

	Expérience dans le secteur de l'énergie	Expérience managériale	Expérience internationale	Finance	Ressources humaines, gouvernance (et RSE)
Philippe Berterottière Président-Directeur général	X	X	X	X	X
Michèle Azalbert	X	X	X	X	
Isabelle Boccon-Gibod		X	X	X	X
Sandra Roche-Vu Quang	X	X	X		X
Bruno Chabas	X	X	X	X	X
Christian Germa	X	X		X	X
Pierre Guiollot	X	X		X	X
Andrew Jamieson	X	X	X		X
Cécile Prévieu	X	X		X	

## (II) EVOLUTIONS DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Évolution de la composition du Conseil en 2020

La composition du Conseil d'administration a évolué depuis l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

Le Conseil d'administration du 29 juillet 2020 a coopté, sur proposition d'ENGIE, Madame Sandra Roche-Vu Quang en qualité d'administrateur, en remplacement de Madame Ana Busto, démissionnaire.

Le Conseil d'administration de la Société compte, à la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel, neuf membres dont quatre indépendants, ainsi qu'un censeur.

Pour les besoins de leurs mandats sociaux, les membres du Conseil d'administration sont domiciliés au siège social de la Société.

### Administrateurs dont le mandat prend fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020

Le mandat de Monsieur Andrew Jamieson, en qualité d'administrateur indépendant, et le mandat de Madame Sandra Roche-Vu Quang, cooptée au Conseil en remplacement de Madame Ana Busto, démissionnaire <sup>1</sup>, arrivant à échéance à l'issue de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020, le Conseil d'administration a décidé de proposer à l'Assemblée générale du 27 mai 2021 de les renouveler pour une durée de quatre années.

## (III) INDEPENDANCE DES ADMINISTRATEURS EN EXERCICE – CONFLITS D'INTERETS

Les critères d'indépendance fixés par le Code AFEP-MEDEF sont rappelés ci-après.

Sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration réuni le 13 avril 2021 a procédé à l'examen annuel de la situation des administrateurs au regard de l'ensemble des critères d'indépendance énoncés par le Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées auquel la Société se réfère.

Il est rappelé que la Société est contrôlée par la société ENGIE au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce dès lors que celle-ci, compte tenu des droits de vote qu'elle détient, est en mesure d'exercer un contrôle de fait sur la Société. En outre, ENGIE dispose de plus de 40 % des droits de vote de la Société sans qu'aucun actionnaire ne détienne une fraction supérieure.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF le Conseil d'administration de GTT est ainsi composé d'au moins un tiers d'administrateurs indépendants.

Les critères que doivent examiner le Comité des nominations et des rémunérations et le Conseil d'administration et qui doivent être remplis de manière cumulative afin de qualifier un administrateur d'indépendant sont les suivants :

- ne pas être salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société, ni salarié ou administrateur ou dirigeant mandataire social exécutif de sa société mère ou d'une société que celle-ci consolide et ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes ;
- ne pas être dirigeant mandataire social d'une société dans laquelle la société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur, ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur ou de membre du Conseil de surveillance ;
- ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la Société ou du Groupe ou pour lequel la Société ou le Groupe représente une part significative de l'activité ;
- s'agissant des administrateurs exerçant des fonctions dans une ou plusieurs banques, ne pas avoir participé (i) à la préparation ou à la sollicitation d'offres de services d'une de ces banques auprès de la Société ou d'une société du Groupe, (ii) aux travaux d'une de ces banques en cas d'exécution d'un mandat confié à cette banque par la Société ou

<sup>1</sup> Madame Sandra Roche-Vu Quang a été cooptée par le Conseil d'administration du 29 juillet 2020 pour la durée restante du mandat de Madame Ana Busto.

une société du Groupe ou (iii) au vote de toute résolution concernant un projet dans lequel la banque concernée serait ou pourrait être intéressée en tant que conseil ;

- ne pas avoir un lien familial proche avec un mandataire social de la Société ou d'une société du Groupe ;
- ne pas avoir été Commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq dernières années ; et
- ne pas être membre du Conseil d'administration de la Société depuis plus de 12 ans, étant précisé que la perte de la qualité de membre indépendant n'interviendra qu'à l'expiration du mandat au cours duquel aura été dépassée la durée de 12 ans.

Pour les membres du Conseil d'administration détenant 10 % ou plus du capital social ou des droits de vote de la Société, ou représentant une personne morale détenant une telle participation, le Conseil d'administration, sur rapport du Comité des nominations et des rémunérations, se prononcera sur la qualification d'indépendant en prenant spécialement en compte la composition du capital de la Société et l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Il est rappelé que le Conseil d'administration peut toutefois estimer qu'un administrateur, bien que remplissant les critères énoncés ci-dessus, ne doit pas être qualifié d'indépendant compte tenu de sa situation particulière.

Le tableau ci-après présente la qualification retenue pour chaque administrateur à la suite de cet examen.

	Salarié ou dirigeant mandataire de la Société au cours des cinq années précédentes	Existence ou non de mandats croisés	Existence ou non de relations d'affaires significatives	Existence de lien familial proche avec un mandataire social	Ne pas avoir été auditeur de la Société au cours des cinq années précédentes	Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans	Statut de l'actionnaire important (10 % capital/droits de vote)	Qualification
Philippe Berterroitière	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Non indépendant
Michèle Azalbert	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	Non indépendant
Bruno Chabas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Indépendant
Isabelle Boccon-Gibod	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Indépendant
Christian Germa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Indépendant
Pierre Guiollot	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	Non indépendant
Andrew Jamieson	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Indépendant
Cécile Prévieu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	Non indépendant
Sandra Roche-Vu Quang	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	Non indépendant

Le Conseil d'administration a conclu de l'examen de la situation d'indépendance des administrateurs au regard des critères énoncés par le Code AFEP-MEDEF qu'au 17 avril 2020, quatre administrateurs sur neuf sont indépendants (44,5 %), soit une part supérieure aux préconisations du code AFEP-MEDEF en ce qui concerne les sociétés contrôlées.

Cette forte présence d'administrateurs indépendants permet de garantir une pluralité d'opinions et un équilibre des pouvoirs au sein du Conseil. Cette représentation assure également un contrôle efficace de l'exécutif notamment dans le cadre des limitations des pouvoirs du Président-Directeur général telles que décrites ci-dessus.

Les deux Comités du Conseil sont composés en majorité et présidés par des administrateurs indépendants. Par ailleurs, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance, le Conseil pourra confier à des comités *ad hoc* composés exclusivement d'administrateurs indépendants, des réflexions sur tous sujets et notamment l'étude ou le suivi d'opérations stratégiques importantes. Lesdits comités *ad hoc* pourront alors se faire assister des conseils externes de leurs choix pour exercer leurs missions.

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les membres du Conseil d'administration de la Société identifiés ci-dessus.

#### Appréciation au cas par cas du caractère significatif des relations d'affaires

Le Conseil d'administration a notamment examiné, avec une vigilance particulière et au même titre que les autres critères, les relations d'affaires pouvant exister entre le Groupe et/ou l'entité ou le groupe dont est issu chaque administrateur indépendant (au regard de l'application des autres critères d'indépendance). Après avoir procédé à un examen quantitatif et qualitatif et examiné la situation de chaque administrateur indépendant au regard des recommandations du Code AFEP-MEDEF, aucun d'entre eux, ni l'entité ou le groupe dont il est issu et au sein duquel il exerce des fonctions dirigeantes exécutives, n'entretient de relation d'affaires avec la Société, son Groupe ou sa Direction, en application des critères présentés ci-dessus. Au cours des cinq dernières années, aucun des membres du Conseil d'administration de la Société :

- n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude, d'une incrimination ou d'une sanction publique officielle prononcée contre lui par des autorités statutaires ou réglementaires ;
- n'a été impliqué dans une faillite, mise sous séquestre ou liquidation en tant que dirigeant ou mandataire social ; et
- n'a été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de Direction ou de surveillance ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

À la date du présent Document d'enregistrement universel et à la connaissance de la Société, il n'existe pas de conflit actuel ou potentiel entre les devoirs, à l'égard de la Société, des personnes visées à la présente section – *Renseignements sur les administrateurs en exercice* du présent Document d'enregistrement universel et leurs intérêts privés et d'autres devoirs.

Il est néanmoins rappelé que :

- conformément aux stipulations de l'article 7 du règlement intérieur du Conseil d'administration et à la proposition 22 *bis* de la recommandation AMF n° 2012-05, tout administrateur a l'obligation de déclarer tout conflit d'intérêts même potentiel et doit, dans une telle hypothèse, s'abstenir de prendre part aux délibérations et au vote. Pour plus de détails, il convient de se référer à la section 4.1.3.2 (ii) – *Devoirs des administrateurs* du présent Document d'enregistrement universel ;
- cinq administrateurs ont été désignés sur proposition d'ENGIE (dont Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général de la Société depuis 2009, qui a une voix prépondérante en cas de partage des voix).

Il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Conseil d'administration concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société, à l'exception des règles décrites à la section 4.1.3.2 (iii) – *Devoirs des administrateurs* du présent Document d'enregistrement universel relatives à la prévention du délit d'initié et à la section 4.2.1.3.2 – *Attribution gratuite d'actions et actions de performance* s'agissant des engagements de conservation des actions acquises par la Direction générale.

#### **(IV) OBLIGATION POUR LES ADMINISTRATEURS DE REVETIR LA QUALITE D'ACTIONNAIRES**

Conformément à l'article 11 du règlement intérieur de la Société, chaque administrateur est tenu de détenir au moins 100 actions de la Société sous la forme nominative pure.

#### **(V) FORMATION DES ADMINISTRATEURS**

La Conseil d'administration s'assure que chaque administrateur bénéficie, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités de l'entreprise, ses métiers, son secteur d'activité et ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale.

#### **(VI) PROCESSUS DE SELECTION**

Lorsqu'un ou plusieurs sièges d'administrateurs indépendants viennent à être vacants, le Comité des nominations et rémunérations a pour rôle de sélectionner les membres potentiels du Conseil d'administration répondant aux critères d'indépendance et d'en soumettre la liste au Conseil d'administration.

À cet effet, il formalise les critères de sélection des personnes susceptibles de devenir administrateurs de la Société au vu de l'équilibre et de la diversité souhaitables de la composition du Conseil. Sur la base de ces critères, le Comité pilote le processus de recherche et de sélection des nouveaux administrateurs, et procède aux vérifications nécessaires. Des entretiens avec ces candidats peuvent ensuite être menés par les membres du Comité des nominations et rémunérations en vue d'une recommandation au Conseil d'administration.

## Renseignements sur les administrateurs en exercice

### RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES ADMINISTRATEURS EN EXERCICE

PHILIPPE BERTEROTTIÈRE	
<b>Président-Directeur général *</b>	
<p><b>Âge</b> : 63 ans</p> <p><b>Sexe</b> : M</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : nommé à l'Assemblée générale en date du 11 décembre 2013</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>95 940 actions dont 10 000 actions acquises au moment de l'introduction en Bourse de la Société</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>GTT 1, route de Versailles 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Président-Directeur général de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général, a rejoint GTT en 2009 et bénéficie de plus de 35 années d'expérience dans les secteurs de haute technologie. Il avait auparavant occupé différents postes de direction au sein d'entreprises présentes dans le secteur aérospatial : chez Airbus en tant que négociateur de contrats puis Directeur du développement des affaires, chez Matra en tant que Directeur des ventes au sein de la division défense, et chez Arianespace où il a occupé différentes fonctions commerciales avant d'être Directeur commercial et membre du Comité exécutif. Il est diplômé des Hautes Études Commerciales et de l'Institut d'Études Politiques de Paris.</p>

MANDATS EN COURS	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
SARL SOFIBER	Gérant
SCI MATHIAS DENFERT	Gérant
SARL SOFISTE	Gérant
SCI LA GERMANOPRATINE	Gérant
SARL LA PHILIPPINE	Gérant

MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
Néant	
* Administrateur désigné sur proposition d'ENGIE.	



MICHÈLE AZALBERT	
<b>Administratrice *</b>	
<p><b>Âge</b> : 54 ans</p> <p><b>Sexe</b> : F</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : nommée à l'Assemblée générale en date du 19 mai 2015</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>ENGIE 1, place Samuel-de-Champlain 92400 Courbevoie</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administratrice de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Ingénieur en informatique et diplômée d'HEC, Madame Michèle Azalbert a occupé différentes responsabilités dans le domaine de la trésorerie, du financement et de la gestion des risques de marchés, chez Elf-Aquitaine de 1992 à 1996, Sanofi de 1996 à 1999, puis Suez de 1999 à 2005. De 2005 à 2008, elle a été Trésorier du groupe Suez. En 2008, elle a été nommée <i>Chief Operating Officer</i> de Gaselys. De 2011 à 2013, elle a été Directeur général adjoint d'ENGIE Global Market (ex-GDF Suez Trading), en charge des fonctions support. De 2013 à 2017, elle occupait la fonction de <i>Chief Operating Officer de la business unit</i> Global LNG d'ENGIE, en charge de la gestion des contrats &amp; du négoce de gaz naturel liquéfié. Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, Michèle Azalbert a pris la Direction générale d'une nouvelle <i>business unit</i> d'ENGIE, dédiée à l'hydrogène renouvelable.</p>

MANDATS EN COURS	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
ENGIE HYDROGEN INTERNATIONAL SAS	Présidente

MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
COLON LNG MARKETING	Alternate Director
ENGIE GLOBAL LNG DOWNSTREAM	Présidente
ENGIE GLOBAL LNG HOLDING SARL	Gérante
GDF SUEZ LNG (LUXEMBOURG) SARL	Gérante
GAZOCEAN SA	Administratrice
GLOBAL LNG SUPPLY	Administratrice

\* Administratrice désignée sur proposition d'ENGIE.

ISABELLE BOCCON-GIBOD	
<b>Administratrice indépendante</b>	
<p><b>Âge</b> : 53 ans</p> <p><b>Sexe</b> : F</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : cooptée par le Conseil d'administration du 17 avril 2020. Cooptation ratifiée et mandat renouvelé par l'Assemblée générale en date du 2 juin 2020.</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>GTT 1, route de Versailles 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Néant</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Madame Isabelle Boccon-Gibod, diplômée de l'École Centrale et de Columbia University à New York (États-Unis), a débuté sa carrière en 1991 au sein du groupe International Paper. Elle y rejoint la division emballage, dont elle dirige diverses opérations aux États-Unis jusqu'en 1996 puis au Royaume-Uni de 1997 à 2001, avant de prendre la direction du développement stratégique pour l'Europe de l'ensemble du groupe, jusqu'en 2004. Elle entre chez Sequana en 2006 où elle est nommée Vice-Présidente Exécutive et Directrice Exécutive du groupe Arjowiggins en 2009. Elle quitte Sequana en 2013 et en est administrateur de 2016 à 2019.</p>

MANDATS EN COURS	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
ARKEMA <sup>2</sup>	Administratrice
PAPREC	Administratrice
GROUPE LEGRAND <sup>3</sup>	Administratrice
ARC HOLDINGS	Administratrice
SILMACH	Administratrice
FONDS ADIE	Administratrice
DEMETER	Présidente
OBSERVATOIRE CONSEIL	Présidente

MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
SEQUANA	Administratrice
CENTRE TECHNIQUE DU PAPIER	Administratrice

<sup>2</sup> Société cotée

<sup>3</sup> Société cotée

<b>CHRISTIAN GERMA</b>	
<b>Administrateur indépendant</b>	
<p><b>Âge</b> : 51 ans</p> <p><b>Sexe</b> : M</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : nommé à l'Assemblée générale en date du 19 mai 2015</p> <p>Date d'échéance du mandat : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>GTT 1, route de Versailles 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administrateur de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Christian Germa est ingénieur diplômé de l'École Polytechnique (1992) et de l'École Nationale des Ponts et Chaussées (1995).</p> <p>Il a débuté sa carrière au ministère de l'Économie et des Finances, au sein de la Direction du trésor, où il a participé, pendant plusieurs années, aux travaux du CIRI (Comité Interministériel de Restructuration Industrielle) dont il a été secrétaire général adjoint.</p> <p>En 2000, il a rejoint la société d'investissement FD5, en qualité de responsable d'investissement. De 2002 à 2014, Christian Germa a évolué au sein du groupe VINCI, où il a exercé successivement les fonctions de Directeur des projets de construction puis de Directeur des partenariats public-privé de Vinci Construction France.</p>

<b>MANDATS EN COURS</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
ONET ET HOLDING REINIER	Membre des Conseils de surveillance
ONET SA	Membre des Comités d'audit, des rémunérations et stratégique

<b>MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
FAIVELEY TRANSPORT	Membre du Conseil de surveillance et Président du Comité d'audit
VODAFONE SA	Administrateur

<b>PIERRE GUIOLLOT</b>	
<b>Administrateur *</b>	
<p><b>Âge</b> : 53 ans</p> <p><b>Sexe</b> : M</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : coopté par le Conseil d'Administration du 27 février 2020. Cooptation ratifiée par l'Assemblée générale en date du 2 juin 2020.</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>ENGIE 1, place Samuel-de-Champlain 92400 Courbevoie</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administrateur de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Monsieur Pierre Guiollet est diplômé de Sciences Po Paris, section service public. Il a débuté sa carrière en tant que manager d'audit externe chez KPMG entre 1992 et 1997. En 1997, il entre dans le groupe Suez où il occupe diverses fonctions : responsable adjoint de la consolidation du groupe Suez entre 1997 et 2004, responsable du département comptabilité pour Suez et Tractebel entre 2004 et 2006, Vice-Président comptabilité et consolidation pour GDF Suez entre 2006 et 2013, Directeur financier de GDF Suez International entre 2013 et 2015, puis Directeur financier adjoint du Groupe ENGIE depuis 2015.</p>

<b>MANDATS EN COURS</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
INTERNATIONAL POWER LTD IP	Administrateur
ENGIE IT SA	Administrateur
ENGIE Energy Management (EEM)	Administrateur
ENGIE Energy Management (EEM)	Président
ENGIE INVEST INTERNATIONAL	Président
ENGIE CORP Luxembourg	Président
ENGIE CORP Luxembourg	Gérant
ENGIE Brasil Energia SA	Administrateur
GDF SUEZ INFRASTRUCTURES	Président
ENGIE INVEST INTERNATIONAL	Administrateur
TRUSTENERGY BV	Managing Director
ENGIE CC	Administrateur

<b>MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
GLOW IPP 2 HOLDING COMPANY LIMITED	Director
GLOW ENERGY PUBLIC COMPANY LTD	Director
GLOW COMPANY LIMITED	Director
GLOW SPP 1 COMPANY	Director
GLOW SPP 2 COMPANY	Director
GLOW SPP 3 COMPANY	Director
GLOW IPP COMPANY LIMITED	Director
GLOW SPP 11 COMPANY LIMITED	Director
NORMANBRIGHT (UK CO 5) LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER (FAWKES)	Director

INTERNATIONAL POWER CONSOLIDATED HOLDINGS LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER FINANCE (2010) LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER (ZEBRA) LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER (FALCON) LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER AUSTRALIA FINANCE	Director
INTERNATIONAL POWER LEVANTO INVESTMENTS LIMITED	Director
IP (AIRE) LIMITED	Director
IP (HUMBER) LIMITED	Director
IP MALAYSIA LIMITED	Director
IPM ENERGY TRADING LIMITED	Director
NORMANFRAME (UK CO 6) LIMITED	Director

NATIONAL POWER AUSTRALIA FINANCE LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER LTD IP	Director
IP (SWALE) LIMITED	Director
IPR CENTRAL SERVICES (NO. 1) LIMITED	Director
ENERLOY PTY LTD	Director
INTERNATIONAL POWER (IMPALA)	Director
INTERNATIONAL POWER LUXEMBOURG FINANCE LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER LUXEMBOURG HOLDINGS LIMITED	Director
IPM TRI GEN BV	Director
IPR GUERNSEY INVESTMENTS LIMITED	Director
PRINCEMARK LIMITED	Director
INTERNATIONAL POWER SA	Administrateur
<i>* Administrateur désigné sur proposition d'ENGIE.</i>	

**ANDREW JAMIESON****Administrateur indépendant****Âge** : 73 ans**Sexe** : M**Nationalité** : anglaise

**Date de première nomination** : coopté lors du Conseil d'administration en date du 14 octobre 2015, en remplacement de Monsieur Laurent Maurel, démissionnaire. Cooptation ratifiée et mandat renouvelé par l'Assemblée générale du 18 mai 2017

**Date d'échéance du mandat** : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020

**Nombre d'actions détenues**

500 actions

**Adresse**

GTT 1, route de Versailles 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse

**Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années**

Administrateur de GTT

**Biographie**

Monsieur Andrew Jamieson est ingénieur de formation et titulaire d'un doctorat de philosophie de l'Université de Glasgow.

Monsieur Andrew Jamieson dispose d'une très grande expérience dans le secteur de l'énergie, tout particulièrement dans le gaz naturel liquéfié (GNL). Après avoir occupé différentes fonctions au sein du groupe Shell en Europe, en Australie et en Afrique, Monsieur Andrew Jamieson en a été nommé, en 2005, *Executive Vice-President* des opérations « Gaz et Projets » et membre du Comité exécutif « Gaz et Énergie », fonctions qu'il a occupées jusqu'à sa retraite en 2009. Monsieur Andrew Jamieson exerce actuellement plusieurs mandats en qualité d'administrateur de sociétés du secteur de l'énergie. Monsieur Andrew Jamieson est Officier de l'Empire britannique et membre de la Royal Academy of Engineering. Monsieur Andrew Jamieson a présidé le Royal Institute of Chemical Engineers de 2015 à 2016.

**MANDATS EN COURS**

Sociétés	Fonctions et mandats exercés
HOEGH LNG PARTNERS (États-Unis) <sup>4</sup>	Administrateur
HOEGH LNG HOLDINGS (Norvège) <sup>5</sup>	Administrateur
KEROGEN CAPITAL (Hong Kong)	Administrateur

**MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES**

Sociétés	Fonctions et mandats exercés
SEVEN ENERGY INTERNATIONAL 5 (Royaume-Uni/Nigeria)	Président du Conseil d'administration
CHRYSAOR HOLDINGS (Royaume Uni)	Administrateur
WOODSIDE PETROLEUM LTD (Australie)	Administrateur
INSTITUTION OF CHEMICAL ENGINEERS	Président
LEIF HOEGH SHIPPING COY. LTD	Administrateur
OXFORD CATALYST GROUP (Royaume-Uni)	Administrateur
VELOCYS Plc (USA/Royaume-Uni)	Administrateur

---

4 Société cotée

5 Société cotée

<b>CÉCILE PRÉVIEU</b>	
<b>Administratrice *</b>	
<p><b>Âge</b> : 45 ans</p> <p><b>Sexe</b> : F</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : cooptée lors du Conseil d'administration du 13 octobre 2016, en remplacement de Monsieur Jacques Blanchard, démissionnaire. Cooptation ratifiée par l'Assemblée générale du 18 mai 2017</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>STORENGY 12, rue Raoul-Nordling 92270 Bois-Colombes</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administratrice de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Madame Cécile Prévieu est, depuis le 1<sup>er</sup> février 2021, Directeur général adjoint du Groupe ENGIE en charge des solutions clients.</p> <p>Madame Cécile Prévieu est également Directeur général de Storengy par intérim. Elle intègre le groupe ENGIE en 2010, d'abord auprès du Directeur général adjoint en charge de la branche Infrastructures puis rejoint en 2011 Storengy comme Directeur financier et juridique.</p> <p>Madame Cécile Prévieu a débuté sa carrière en 2002, au sein de l'administration française. Elle a occupé différentes fonctions au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie puis au cabinet du Premier ministre, dans les secteurs de l'énergie et des transports.</p> <p>Madame Cécile Prévieu est diplômée de l'École Polytechnique, de l'École Nationale des Ponts et Chaussées et de l'Institut d'Études Politiques de Paris.</p>

<b>MANDATS EN COURS</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
Storengy SAS	Présidente exécutive
Storengy BU	Directeur général
Storengy Deutschland	Président du Conseil d'administration
Gas Storage Europe (GSE) association des stockeurs européens et de Gas Infrastructure Europe (GIE) association des infrastructeurs européens	Membre du Board
TechnicAtome	Administrateur nommé sur proposition de l'État au Conseil d'administration et Président du Comité des offres
Storengy France	Administrateur au Conseil

<b>MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
Storengy Northern Europe	Administrateur
Storengy International	Administrateur
Storengy China	Administrateur
Storengy UK	Président du Conseil d'administration
Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU)	Membre du Conseil d'administration
* Administratrice désignée sur proposition d'ENGIE.	

BRUNO CHABAS	
<b>Administrateur indépendant</b>	
<p><b>Âge</b> : 56 ans</p> <p><b>Sexe</b> : M</p> <p><b>Nationalité</b> : française / suisse</p> <p><b>Date de première nomination</b> : nommé à l'Assemblée générale en date du 17 mai 2018</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>GTT 1, route de Versailles 78470 Saint-Rémy-lès-Chevreuse</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administrateur de GTT</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Monsieur Bruno Chabas a été, depuis mai 2011, Directeur général délégué (COO) de SBM Offshore et membre du directoire avant d'en devenir le Directeur général (CEO) en janvier 2012.</p> <p>Avant d'intégrer SBM Offshore, Bruno Chabas a travaillé 18 ans chez Acergy SA (actuellement Subsea 7). De novembre 2002 à janvier 2011, il a occupé le poste de Directeur général délégué d'Acergy, pour lequel il était responsable de toutes les activités commerciales et opérationnelles au niveau mondial. Il a également occupé le poste de Directeur financier de juin 1999 à octobre 2002. Entre 1992 et 2002, il a occupé différentes fonctions de management dans des sociétés au Royaume-Uni, en France et aux États-Unis. Monsieur Bruno Chabas est également administrateur indépendant de Foraco International SA depuis août 2007. Monsieur Bruno Chabas détient un MBA du Babson College du Massachusetts.</p>

MANDATS EN COURS	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
SBM Offshore NV <sup>6</sup>	Directeur général/CEO
Foraco International SA	Administrateur indépendant
SBM Holding Inc.SA	Président
SINGLE BUOY MOORINGS Inc	Président
SNV Offshore Limited	Président et directeur

MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
Néant	



**SANDRA ROCHE-VU QUANG****Administratrice \*****Âge** : 50 ans**Sexe** : F**Nationalité** : française**Date de première nomination** : cooptée par le Conseil d'Administration du 29 juillet 2020. Cooptation dont la ratification sera proposée à l'Assemblée générale en date du 27 mai 2021**Date d'échéance du mandat** : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020**Nombre d'actions détenues**

100 actions

**Adresse**

ELENGY

Bâtiment EOLE

11, avenue Michel Ricard

TSA 90100

92276 Bois-Colombes

**Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années**

Administratrice de GTT

**Biographie**

Sandra Roche-Vu Quang est CEO d'Elengy depuis juin 2019. Sandra Roche Vu Quang était précédemment Chief Business Development Officer de la Business Unit Europe du Nord, du Sud et de l'Est, également en charge du développement et de la gestion des activités dans les nouvelles régions et pays (Russie, Ukraine et pays nordiques). Sandra Roche-Vu Quang a rejoint le Groupe GDF SUEZ (Suez Environnement) en 2006 en tant que directrice des opérations de Degremont Industry (usines clés en main de traitement d'eau pour les industriels). Elle a travaillé en tant que vice-présidente adjointe des projets pour GDF SUEZ Exploration & Production. Nommée ensuite senior vice-présidente Nouveaux Gaz, elle a œuvré pendant deux ans à la conception et à la promotion des stratégies à moyen et long terme du Groupe en matière de gaz verts (biogaz, hydrogène...). Avant de rejoindre le Groupe, elle a occupé différents postes de direction dans des projets pétroliers et gaziers pour des sociétés d'Engineering, Procurement and Construction (EPC) internationales (Technip, Sofregaz, Saipem), dans plusieurs pays (Afrique de l'Ouest, Mer du Nord, Golfe du Mexique, Chine) et secteurs, notamment dans l'amont onshore/offshore et la regazéification du GNL. Elle est diplômée de l'École Centrale de Nantes avec une spécialisation en conception offshore et architecture navale.

**MANDATS EN COURS**

Sociétés	Fonctions et mandats exercés
ELENGY	Directeur général/CEO
STORENGY SAS	Membre du comité stratégique
STORENGY DEUTSCHLAND	Administrateur
IFP SCHOOL	Membre du Conseil de Perfectionnement

**MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES**

Sociétés	Fonctions et mandats exercés
NéantGRT Gaz	Administrateur

\* Administratrice désignée sur proposition d'ENGIE.

<b>BENOÎT MIGNARD</b>	
<b>Censeur *</b>	
<p><b>Âge</b> : 61 ans</p> <p><b>Sexe</b> : M</p> <p><b>Nationalité</b> : française</p> <p><b>Date de première nomination</b> : nommé à l'Assemblée générale en date du 18 mai 2017</p> <p><b>Date d'échéance du mandat</b> : expiration du mandat à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire annuelle qui sera appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022</p> <p><b>Nombre d'actions détenues</b></p> <p>100 actions</p> <p><b>Adresse</b></p> <p>GRT gaz Immeuble Bora 6, rue Raoul-Nordling 92277 Bois-Colombes Cedex</p>	<p><b>Mandats et fonctions exercés au sein du Groupe au cours des cinq dernières années</b></p> <p>Administrateur de GTT *</p> <p><b>Biographie</b></p> <p>Monsieur Benoît Mignard est ingénieur civil de l'École des Mines de Paris.</p> <p>Monsieur Benoît Mignard a occupé différentes fonctions à la Direction recherche et développement d'EDF, il rejoint Gaz de France en 1992 et prend la Direction de la salle des marchés puis celle du budget. En 1999, Monsieur Benoît Mignard est responsable de la négociation de contrats d'approvisionnement en gaz, puis des études économiques. En 2002, Monsieur Benoît Mignard engage le développement de l'activité « transactions structurées gaz et GNL », accompagnant l'ouverture des marchés de l'énergie en Europe. En 2006, Monsieur Benoît Mignard rejoint la Direction financière comme responsable des investissements acquisitions, fonction qu'il conserve chez GDF Suez après la fusion de 2008. En 2012, Monsieur Benoît Mignard devient Directeur adjoint en charge des finances et de la stratégie de la Branche Global Gaz &amp; GNL d'ENGIE. En 2014, Monsieur Benoît Mignard rejoint GDF Suez E &amp; P International comme Directeur général adjoint. En 2016, il est nommé Directeur financier opérationnel.</p> <p>Depuis début 2019, Monsieur Benoît Mignard est adjoint au Directeur général de GRTgaz.</p> <p>Monsieur Benoît Mignard a occupé les fonctions d'administrateur de GTT de 2012 à 2014, puis de 2016 à 2017.</p>

<b>MANDATS EN COURS</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
Néant	

<b>MANDATS ECHUS AU COURS DES CINQ DERNIERES ANNEES</b>	
Sociétés	Fonctions et mandats exercés
ENGIE E & P Netherlands (ProNed)	Membre du Comité de surveillance
ENGIE E & P International (EPI)	Administrateur
ENGIE E & P Norve (EPN)	Administrateur
ENGIE E & P UK (Gas UK)	Administrateur
ENGIE E & P Deutschland GmbH (DExPro)	Membre du Comité de surveillance
ELENGY	Administrateur et Président du Comité d'audit
ENGIE GLOBAL MARKETS SAS	Administrateur et Président du Comité d'audit
REGAZ Bordeaux SAEML	Administrateur Vice-Président
GLOW CO. LTD	Administrateur

\* Administrateur désigné sur proposition d'ENGIE.

## 4.1.3.2 Conditions de préparation et d'organisation des travaux

### Fonctionnement du Conseil d'administration

Les principales dispositions légales, des statuts et du règlement intérieur du Conseil d'administration sont rappelées en substance ci-après, étant précisé que ces documents sont intégralement disponibles au siège de la Société et sur le site Internet de la Société ([www.gtt.com](http://www.gtt.com)).

#### (I) COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

##### Nombre d'administrateurs et nombre d'administrateurs indépendants

La Société est administrée par un Conseil d'administration comprenant entre trois membres et dix-huit membres. Le plafond de dix-huit membres pourra être augmenté, le cas échéant, des administrateurs représentant les salariés actionnaires, nommés conformément à l'article 14.8 des statuts de la Société.

Le Conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, conformément notamment aux dispositions de l'article L. 225-17 du Code de commerce.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit qu'est indépendant l'administrateur qui n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la Société, toute société ou entité contrôlée directement ou indirectement par la Société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce (une société du Groupe) ou leur Direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement. Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit également que, chaque année, la qualification d'indépendant de chacun des administrateurs doit être débattue par le Comité des nominations et des rémunérations et examinée au cas par cas par le Conseil d'administration au regard des critères de qualification de l'administrateur indépendant énoncés ci-dessous. En outre, la qualification d'indépendant est également débattue lors de la nomination d'un nouvel administrateur et lors du renouvellement du mandat des administrateurs. Les conclusions de l'examen par le Conseil d'administration de la qualification d'indépendant sont portées à la connaissance des actionnaires dans le rapport du Président du Conseil d'administration à l'Assemblée générale ordinaire annuelle de la Société.

##### Durée du mandat des administrateurs

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires applicables en cas de nomination faite à titre provisoire par le Conseil d'administration, les administrateurs sont nommés pour une durée de quatre ans.

Par exception, l'Assemblée générale pourra prévoir lors de la désignation de certains membres du Conseil d'administration que la durée de leur mandat sera inférieure à quatre ans afin de permettre un renouvellement échelonné des mandats des membres du Conseil d'administration.

Les fonctions des administrateurs prennent fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire leur mandat.

Les administrateurs sont rééligibles.

##### Limite d'âge

Le nombre des administrateurs (personnes physiques ou représentants de personnes morales) ayant dépassé l'âge de 70 ans ne pourra être supérieur au quart des administrateurs en fonctions, arrondi, le cas échéant, au nombre entier immédiatement supérieur.

Nul ne peut être nommé administrateur si, ayant dépassé l'âge de 70 ans, sa nomination a pour effet de porter le nombre des administrateurs ayant dépassé cet âge à plus du quart des administrateurs en fonctions, arrondi, le cas échéant, au nombre entier immédiatement supérieur.

Si le nombre d'administrateurs dépassant l'âge de 70 ans vient à représenter plus du quart des administrateurs en fonctions, à défaut de démission d'un administrateur âgé de plus de 70 ans, l'administrateur le plus âgé est réputé démissionnaire d'office.

#### (II) CENSEURS

##### Nomination des censeurs

L'Assemblée générale ordinaire peut procéder à la nomination, dans le cadre du Conseil d'administration, de censeurs choisis parmi les actionnaires ou en dehors d'eux.

Le nombre de censeurs ne peut excéder trois.

Les censeurs sont nommés pour une durée de trois ans, étant précisé que l'Assemblée générale ordinaire de la Société peut à tout moment les révoquer. Leurs fonctions prennent fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire leur mandat.

Les censeurs sont rééligibles.

Tout censeur venant à atteindre l'âge de 70 ans est réputé démissionnaire d'office.

Les missions et, le cas échéant, les modalités d'indemnisation des censeurs relèvent de la compétence du Conseil d'administration et sont décrites dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

##### Attribution et obligations des censeurs

Les censeurs sont convoqués à toutes les réunions du Conseil d'administration. Ils sont appelés à assister comme observateurs aux réunions du Conseil d'administration et peuvent être consultés par celui-ci. Le Conseil d'administration peut confier des missions spécifiques aux censeurs.

Ils prennent part aux délibérations avec voix consultative.

Les censeurs sont tenus de respecter les obligations de confidentialité visées à l'article 10 du règlement intérieur.

### (III) DEVOIRS DES ADMINISTRATEURS

Le règlement intérieur du Conseil d'administration complète les dispositions légales et statutaires relatives aux droits et devoirs des administrateurs et prend en compte les recommandations formulées par le Code AFEP-MEDEF. Ils sont ainsi soumis aux obligations dont les termes sont résumés ci-dessous.

Le règlement intérieur, publié sur le site Internet de GTT, définit plus précisément les obligations des administrateurs.

Obligations	Description
Obligations générales	Chacun des membres du Conseil d'administration doit, avant d'accepter ses fonctions, s'assurer qu'il a pris connaissance des obligations générales et particulières à sa charge. Il doit notamment prendre connaissance des dispositions législatives et réglementaires en vigueur liées à sa fonction, des statuts de la Société et du règlement intérieur du Conseil d'administration qui s'imposent à lui dans toutes leurs dispositions.
Obligation de loyauté et gestion des conflits d'intérêts	Les membres du Conseil d'administration doivent agir de manière intègre, assidue, active et impliquée et ne doivent en aucun cas agir pour leur intérêt propre contre celui de la Société. Le Président du Conseil d'administration veille à la mise en œuvre des diligences visant à identifier et analyser les situations de conflit d'intérêts potentielles. Tout administrateur a l'obligation de faire part au Président du Conseil d'administration de toute situation de conflit d'intérêts, même potentiel ou indirect, entre lui et la Société ou l'une des sociétés dans lesquelles la Société détient une participation ou l'une des sociétés avec lesquelles la Société envisage de conclure un accord de quelque nature que ce soit. Le Président du Conseil déterminera alors les dispositions à mettre en œuvre pour prévenir un tel conflit et décidera s'il y a lieu d'en informer le Conseil d'administration. L'administrateur concerné doit s'abstenir d'assister et de participer au vote des délibérations du Conseil d'administration pour lesquelles il est en conflit d'intérêts ainsi qu'à la discussion précédant ce vote, sauf s'il s'agit d'une convention courante conclue à des conditions normales.
Obligation de non-concurrence	Pendant toute la durée de son mandat, chaque membre du Conseil d'administration s'interdit d'exercer une quelconque fonction dans une entreprise concurrente de la Société ou de l'une des sociétés du Groupe sans avoir obtenu l'accord préalable du Président du Conseil d'administration.
Obligation générale d'information	Chaque membre du Conseil d'administration devra, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur tant en France qu'au niveau européen, fournir au Conseil d'administration l'ensemble des éléments d'information relatifs aux rémunérations et avantages de toutes natures qui lui sont versés par la Société ou l'une des sociétés du Groupe, à ses mandats sociaux et fonctions dans toutes sociétés et autres personnes morales et à ses condamnations éventuelles.
Obligation de confidentialité	D'une façon générale, l'intégralité des dossiers des séances du Conseil d'administration et des informations recueillies pendant ou en dehors des séances du Conseil d'administration en relation avec le Groupe, son activité et ses perspectives sont confidentiels sans aucune exception, indépendamment du point de savoir si les informations recueillies ont été présentées comme confidentielles. Au-delà de la simple obligation de discrétion prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, chaque membre du Conseil d'administration doit se considérer comme astreint à un véritable secret professionnel.
Obligations relatives à la détention d'instruments financiers émis par la Société	Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, chaque membre du Conseil d'administration s'oblige à respecter les prescriptions relatives aux obligations déclaratives vis-à-vis de l'AMF.
Obligation de diligence	Tout membre du Conseil d'administration doit consacrer à ses fonctions le temps et l'attention nécessaires. Sauf en cas d'empêchement insurmontable, chaque membre du Conseil d'administration s'engage à être assidu et à assister en personne, le cas échéant, par des moyens de visioconférence ou de télécommunication, à toutes les réunions du Conseil d'administration, à assister à toutes les Assemblées générales d'actionnaires, à assister aux réunions de tous comités créés par le Conseil d'administration dont il serait membre.
Obligation de se documenter	Les membres du Conseil d'administration ont une obligation de se documenter. Le Conseil d'administration, de même que chacun de ses membres, peut se faire communiquer tous les documents ou informations qu'il estime utiles ou nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Les demandes d'informations des membres du Conseil d'administration sont formulées par ceux-ci auprès du Président du Conseil d'administration qui est chargé de s'assurer qu'elles sont satisfaites.

### (IV) POUVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Il procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns dans la limite de ses fonctions.

Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit qu'outre ses attributions légales, réglementaires et statutaires, les opérations et décisions suivantes devront, dans le cadre de l'organisation interne du Groupe, faire l'objet d'une

approbation préalable expresse du Conseil d'administration avant d'être engagées par le Directeur général de la Société ou, le cas échéant, par un Directeur général délégué :

- les décisions relatives à une implantation significative en France ou à l'étranger directement, par création d'établissement, de fonds de commerce, de succursale, de filiale directe ou indirecte, ou indirectement, par prise de participation ;
- les décisions de retrait de telles implantations en France ou à l'étranger ;
- toute opération significative de fusion, scission, apport partiel d'actif ou toute opération analogue significative, à l'exception des opérations concernant des réorganisations internes au Groupe ;
- la conclusion, modification ou résiliation de tout accord significatif de coopération commerciale ou industrielle, de joint-venture, de consortium ou de rapprochement avec un tiers (à l'exclusion des accords conclus dans le cours normal des affaires ou dans le cadre d'une évolution stratégique approuvée par ailleurs par le Conseil) susceptible d'avoir un impact significatif sur l'activité du Groupe ;
- les opérations significatives susceptibles d'affecter la stratégie du Groupe et de modifier sa structure financière ou son périmètre d'activité ;
- les opérations significatives susceptibles d'affecter significativement la stratégie du Groupe et de modifier significativement sa structure financière ou son périmètre d'activité ;
- les cessions de propriété de brevets utilisés pour les technologies clés de la Société, l'octroi de toute licence relative à ces technologies clés en dehors du cours normal des affaires ;
- les prises ou cessions de toute participation dans toute société créée ou à créer, participations à la création de toute société, groupement et organisme, souscriptions à toute émission d'actions, de parts sociales ou d'obligations, hors opérations de trésorerie, d'un montant égal ou supérieur à trois (3) millions d'euros par opération, et à cinq (5) millions d'euros par série d'opérations au cours d'une année civile ;
- les constitutions de sûretés réelles sur les actifs sociaux pour un montant égal ou supérieur à trois (3) millions d'euros par opération, et à cinq (5) millions d'euros par série d'opérations au cours d'une année civile ;
- tout projet industriel ou commercial significatif.

L'appréciation du caractère significatif des opérations visées ci-dessus est faite, sous sa responsabilité, par le Directeur général ou toute autre personne dûment habilitée à mettre en œuvre lesdites opérations.

Le Conseil d'administration approuve, de manière préalable, chacune des opérations ou décisions suivantes, pour autant qu'une telle opération ou décision entraîne, pour la Société ou pour l'une des sociétés du Groupe <sup>7</sup>, un investissement ou un désinvestissement d'un montant égal ou supérieur à 3 millions d'euros par opération, et 5 millions d'euros par série d'opérations au cours d'une année civile :

- l'acquisition ou la cession d'immeubles ;
- l'octroi de tous échanges, avec ou sans soulte, portant sur des biens, titres ou valeurs, hors opérations de trésorerie ;
- en cas de litige, la conclusion de tous traités et transactions, le recours à tous arbitrages et compromis ; la conclusion de tous prêts, emprunts, crédits et avances à l'exception des opérations intra-Groupe ;
- l'acquisition ou la cession, par tout mode, de toutes créances à l'exception des opérations intra-Groupe.

## **(V) DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **Convocation**

Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et au minimum une fois par trimestre sur convocation de son Président ou, en cas de décès ou d'empêchement temporaire de celui-ci, du tiers au moins des administrateurs, par tout moyen écrit, dix jours calendaires avant la date de la réunion, ce délai pouvant être abrégé en cas d'urgence dûment justifiée.

Le Conseil d'administration peut néanmoins valablement délibérer même en l'absence de convocation si tous ses membres sont présents ou représentés.

Le tiers au moins des administrateurs peut soit demander au Président de convoquer le Conseil d'administration, soit procéder directement à la convocation du Conseil, sur un ordre du jour déterminé, si le Conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus d'un mois. Le Directeur général ou, le cas échéant, un Directeur général délégué peut également demander au Président de convoquer le Conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé. Dans ces deux cas, le Président est lié par les demandes qui lui sont adressées et doit procéder à la convocation du Conseil dans les sept jours suivant la demande, ce délai pouvant être abrégé en cas d'urgence.

Les réunions du Conseil d'administration sont présidées par le Président du Conseil d'administration. En cas d'absence de celui-ci, le Conseil d'administration désigne, parmi les administrateurs, le Président de séance.

### **Délibérations**

Le Conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins des administrateurs est présente. Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité simple des voix des membres présents ou représentés, chaque administrateur présent ne pouvant représenter qu'un seul administrateur. En cas de partage des voix, seul le Président en fonction du Conseil d'administration aura une voix prépondérante. Si le Président en fonction du Conseil

---

<sup>7</sup> Cette procédure d'approbation préalable n'est toutefois pas applicable aux opérations et décisions qui donneront lieu à la conclusion de conventions impliquant exclusivement des entités contrôlées par la Société et la Société elle-même.

d'administration n'assiste pas à la réunion du Conseil, le Président de séance *ad hoc* ne disposera pas de cette voix prépondérante.

Sont également réputés présents pour le calcul du *quorum* et de la majorité, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement intérieur du Conseil d'administration, les administrateurs participant aux réunions du Conseil d'administration par des moyens de visioconférence ou de télécommunication satisfaisant aux caractéristiques techniques fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **(VI) REMUNERATIONS DES ADMINISTRATEURS**

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations procède à la répartition de la somme annuelle globale allouée par l'Assemblée générale à titre de rémunération. Les modalités de cette répartition, définies dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, sont les suivantes :

- une enveloppe pour le Conseil d'administration et une enveloppe pour chacun des comités du Conseil d'administration ;
- une part fixe qui tient compte de la qualité de membre d'un comité ;
- une part variable prépondérante (conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF), fondée sur la participation effective aux réunions du Conseil d'administration et aux réunions des comités du Conseil ; et
- une part fixe et une part variable plus importante pour le Président du Conseil d'administration et les Présidents des comités du Conseil d'administration.

Par ailleurs, le règlement intérieur prévoit que chaque membre du Conseil d'administration a droit au remboursement des frais de déplacement occasionnés dans l'exercice de ses fonctions sur présentation de justificatifs.

#### **(VII) ACTIVITES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2020**

Le Conseil d'administration de la Société s'est réuni 7 fois au cours de l'exercice 2020 : le 27 février, le 17 avril, le 2 juin, le 29 juillet, le 10 septembre, le 30 octobre et le 10 décembre. Le taux moyen de présence en personne ou par mandataire des membres du Conseil d'administration au cours de l'exercice écoulé a été de 93 %.

Les principaux points débattus par le Conseil d'administration, au cours des séances 2020, sont présentés dans le tableau suivant :

<b>Thématiques</b>	<b>Points à l'ordre du jour</b>
<b>Politique financière, reporting budgétaire et comptable, dividende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue des travaux du Comité d'audit</li> <li>▪ Examen des comptes sociaux et consolidés au 31/12/2020 et documents y afférents</li> <li>▪ Examen des comptes consolidés au 30/06/2020 et documents y afférents</li> <li>▪ Examen des informations sur les chiffres d'affaires du premier et du troisième trimestres 2020 et documents y afférents</li> <li>▪ Proposition d'affectation du résultat</li> <li>▪ Élaboration de la communication financière</li> <li>▪ Établissement de la situation financière intermédiaire</li> <li>▪ Points sur le budget 2020</li> <li>▪ Examen de la situation financière du Groupe</li> <li>▪ Consultation des documents de gestion prévisionnelle</li> <li>▪ Revue du programme de rachat d'actions</li> <li>▪ Distribution de dividende</li> <li>▪ Revue des rapports des Comités</li> <li>▪ Point sur l'activité du Groupe</li> <li>▪ Revue de la politique financière du Groupe</li> <li>▪ Point sur l'activité du Groupe</li> <li>▪ Revue de la politique financière du Groupe</li> </ul>
<b>Stratégie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue des opportunités stratégiques du Groupe</li> <li>▪ Élaboration de la cartographie des risques</li> </ul>
<b>Investissements/désinvestissements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Examen des conventions réglementées conclues et autorisées par le Conseil d'administration au cours des exercices précédents et qui se sont poursuivies</li> <li>▪ Examen des conventions courantes avec les parties liées</li> <li>▪ Autorisations des cautions, avals et garanties</li> </ul>
<b>Gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approbation de la raison d'être de la Société</li> <li>▪ Cooptation d'administrateurs</li> <li>▪ Nomination d'un administrateur</li> <li>▪ Revue de la composition du Conseil d'administration et de ses comités</li> <li>▪ Revue de l'indépendance des administrateurs</li> <li>▪ Revue des sujets RSE</li> <li>▪ Revue avis CSE/stratégie d'entreprise</li> <li>▪ Établissement du rapport sur la gouvernance</li> <li>▪ Revue des modifications statutaires</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue des documents soumis à l'Assemblée générale</li> </ul>
<b>Politique de rémunération et suivi des talents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fixation de la rémunération des administrateurs</li> <li>▪ Revue des conditions de rémunération du Président-Directeur général pour 2019 et 2020</li> <li>▪ Politique de rémunération des mandataires sociaux</li> <li>▪ Appréciation des conditions de performance des plans d'attribution gratuites d'actions</li> <li>▪ Analyse des <i>talent reviews</i></li> </ul>

### **(VIII) ÉVALUATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Conformément à l'article 9.3 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration fait réaliser tous les trois ans une évaluation formalisée de son fonctionnement par un consultant extérieur sous la supervision du Comité des nominations et des rémunérations.

Un cabinet externe spécialisé a ainsi réalisé au cours du premier trimestre 2020 une évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses comités en 2019, afin d'évaluer la capacité du Conseil à répondre aux attentes des actionnaires sur la base d'un questionnaire portant sur les thèmes suivants : appréciation générale de la gouvernance, composition, organisation et fonctionnement du Conseil et des comités, domaines de compétence du Conseil, communication et qualité de l'information, discussion au sein du Conseil, contribution personnelle des administrateurs et relations du Conseil avec les comités et avec la Direction générale.

La dynamique et les modalités de fonctionnement du Conseil, ainsi que la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil et le cas échéant des comités ont ainsi été analysées et les conclusions présentées au Conseil lors de sa réunion du 17 avril 2020.

Il ressort de cette évaluation que GTT se situe parmi les bonnes pratiques de gouvernance, tant en termes de fonctionnement du Conseil que d'organisation des débats lors de ses réunions. La fréquence et la durée des réunions du Conseil, ainsi que la composition de ses comités sont jugées satisfaisantes par ses membres. Certains axes d'amélioration, relatifs notamment à la préparation et aux comptes rendus des travaux des comités, ont été identifiés et le Conseil a formulé des propositions en ce sens.

De même, l'auto-évaluation du Conseil a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion en 2021.

#### **Les comités**

Le Conseil d'administration a créé en son sein un Comité d'audit et des risques et un Comité des nominations et des rémunérations. Les comités ont pour missions de préparer les décisions du Conseil d'administration, de lui faire des recommandations et d'émettre des avis sur des sujets de leurs compétences. La composition, les modalités de fonctionnement et les attributions de ces comités sont fixées dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

Il pourra, en outre, décider la création de tous autres comités du Conseil d'administration chargés d'étudier les questions que le Conseil d'administration ou son Président soumettrait pour avis à leur examen.

Les comités ont pour missions de préparer les décisions du Conseil d'administration, de lui faire des recommandations et d'émettre des avis sur les sujets de leurs compétences.

La composition, les modalités de fonctionnement et les attributions de ces comités sont fixées dans le règlement intérieur du Conseil d'administration.

#### **(I) COMITE D'AUDIT ET DES RISQUES**

##### **Composition du Comité d'audit et des risques**

Le Comité d'audit et des risques est composé d'au moins trois membres, en ce compris son Président. Ceux-ci sont choisis parmi les administrateurs, autres que le Président du Conseil d'administration, qui n'exercent pas de fonctions de direction dans la Société.

Deux tiers des membres du Comité d'audit et des risques, en ce compris son Président, doivent être des administrateurs indépendants, en application des critères présentés à la section 6.1.2.1 (ii) – *Indépendance des administrateurs en exercice – conflits d'intérêts* du présent Document d'enregistrement universel.

Les membres du Comité d'audit et des risques doivent présenter des compétences particulières en matière financière ou comptable.

Tous les membres du Comité d'audit et des risques doivent bénéficier lors de leur nomination d'une information sur les spécificités comptables, financières et opérationnelles de la Société.

En 2020, le Comité d'audit et des risques était composé à 66 % d'administrateurs indépendants : Monsieur Christian Germa, administrateur indépendant, également Président du Comité, Madame Françoise Leroy, à laquelle a succédé Madame Boccon-Gibod<sup>8</sup>, administratrice indépendante, et Madame Judith Hartmann, à laquelle a succédé Monsieur Pierre Guiollot<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Cooptée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 17 avril 2020 dont la nomination a été ratifiée par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

<sup>9</sup> Coopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 27 février 2020 dont la nomination a été ratifiée par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

Membres	Taux de présence aux réunions du comité
Christian Germa, Président	100 %
Isabelle Boccon-Gibod	100 %
Pierre Guiollot	80 %

Monsieur Benoît Mignard, en sa qualité de censeur, a été régulièrement convié au Comité d'audit et des risques.

#### Attributions du Comité d'audit et des risques

Mission	Attributions
Examen des comptes  Élaboration et contrôle des informations comptables et financières	<p>À ce titre, il revient au Comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'examiner les projets de comptes sociaux et comptes IFRS, semestriels et annuels, avant leur présentation au Conseil d'administration ; et notamment :</li> <li>▪ de s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes sociaux et des comptes consolidés,</li> <li>▪ d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application des méthodes comptables, et</li> <li>▪ d'examiner plus particulièrement les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts ;</li> <li>▪ d'examiner les documents financiers diffusés par la Société lors des arrêtés de comptes annuels et semestriels ;</li> <li>▪ d'examiner des projets de comptes préparés pour des opérations spécifiques telles que des apports, des fusions, des scissions ou des mises en paiement d'acomptes sur dividendes ;</li> <li>▪ d'examiner, au plan financier, certaines des opérations proposées par le Directeur général, telles que les augmentations de capital, les prises de participation, et les acquisitions ou les cessions, et soumises au Conseil d'administration, certaines pour approbation préalable ;</li> <li>▪ d'apprécier la fiabilité des systèmes et procédures qui concourent à l'établissement des comptes et des informations prévisionnelles, ainsi que la validité des positions prises pour traiter les opérations significatives ;</li> <li>▪ de s'assurer du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés par les Commissaires aux comptes ;</li> <li>▪ d'examiner les méthodes et procédures de <i>reporting</i> et de retraitement des informations comptables en provenance des sociétés étrangères du Groupe ; et</li> <li>▪ dans le cadre de sa mission de suivi du processus d'élaboration de l'information financière, de formuler le cas échéant des recommandations pour en garantir l'intégrité.</li> </ul>
Vérification de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de gestion des risques et de l'audit interne de la Société	<p>Il lui incombe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'évaluer, avec les personnes responsables de ces activités, les systèmes de contrôle interne du Groupe ;</li> <li>▪ d'examiner, avec les personnes responsables de ces activités au niveau du Groupe :</li> <li>▪ les objectifs et les plans d'intervention et d'action dans le domaine des contrôles internes,</li> <li>▪ les conclusions des interventions et des actions menées par les responsables concernés au sein du Groupe, et</li> <li>▪ les recommandations formulées, et les suites données à ces interventions et actions par les responsables concernés ;</li> <li>▪ d'examiner les méthodes et les résultats de l'audit interne ;</li> <li>▪ de vérifier que les procédures utilisées par l'audit interne concourent à ce que les comptes de la Société :</li> <li>▪ d'examiner la pertinence des procédures d'analyse et de suivi des risques, en s'assurant de la mise en place d'un processus d'identification, de quantification et de prévention des principaux risques qu'entraînent les activités du Groupe ;</li> <li>▪ d'examiner et de contrôler les règles et procédures applicables aux conflits d'intérêts ; et</li> <li>▪ d'examiner le projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.</li> </ul>
Vérification de l'effectivité du contrôle externe de la Société et de l'indépendance des Commissaires aux comptes	<p>À ce titre, il lui incombe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de piloter la procédure de sélection des Commissaires aux comptes et de recourir, s'il y a lieu, à un appel d'offres, de superviser l'appel d'offres et de mener conformément aux dispositions légales ;</li> <li>▪ d'émettre une recommandation sur les Commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'Assemblée générale de la Société qui est élaborée conformément à la réglementation applicable, justifiée et comporte au moins deux choix possibles pour la désignation, et qui indique, parmi ces possibilités, la préférence dûment motivée du Comité pour l'un d'entre eux ;</li> <li>▪ d'examiner chaque année avec les Commissaires aux comptes :</li> <li>▪ leur plan d'intervention et leurs conclusions, et</li> <li>▪ leurs recommandations et les suites qui leur sont données ;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de suivre la réalisation par les Commissaires aux comptes de leur mission ;</li> <li>▪ de s'assurer de l'indépendance des Commissaires aux comptes de la Société ;</li> <li>▪ d'examiner la rémunération des Commissaires aux comptes de la Société, qui ne doit pas remettre en cause leur indépendance et leur objectivité ;</li> <li>▪ de s'assurer du respect des règles de rotation et d'évaluer le besoin de rotation entre les Commissaires aux comptes ;</li> <li>▪ d'approuver la fourniture par les Commissaires aux comptes ou leurs affiliés, à la Société ou à ses filiales, de services autres que la certification des comptes et de tous autres services que ceux légalement requis. À cet effet, le Comité devra préalablement évaluer les risques éventuels pesant sur l'indépendance des Commissaires aux comptes, et des mesures mises en place par les Commissaires aux comptes pour y remédier.</li> </ul>
--	---

Afin de permettre au Comité de suivre, tout au long du mandat des Commissaires aux comptes, les règles d'indépendance et d'objectivité de ces derniers, le Comité d'audit et des risques doit notamment se faire communiquer chaque année :

- la déclaration d'indépendance des Commissaires aux comptes ;
- le montant des honoraires versés au réseau des Commissaires aux comptes par les sociétés contrôlées par la Société et l'entité qui la contrôle au titre des prestations qui ne sont pas directement liées à la mission des Commissaires aux comptes ; et
- une information sur les prestations accomplies au titre des diligences directement liées à la mission des Commissaires aux comptes.

La mission de commissariat aux comptes doit être exclusive de toute autre diligence non liée au contrôle légal. Les Commissaires aux comptes sélectionnés devront renoncer pour eux-mêmes et le réseau auquel ils appartiennent à toute activité de conseil (juridique, fiscal, informatique, etc.) réalisée directement ou indirectement au profit de la Société qui les a choisis ou des sociétés qu'elle contrôle. Toutefois, après approbation préalable du Comité d'audit et des risques, des services autres que le contrôle légal des comptes peuvent être réalisés, tels que des audits d'acquisition ou post-acquisition, mais sous réserve que ces services ne soient pas interdits et à l'exclusion des travaux d'évaluation et de conseil.

Le Comité d'audit et des risques rend compte régulièrement au Conseil d'administration :

- de l'exercice de ses missions ;
- des résultats de la mission de certification des comptes ;
- de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus ; et
- l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée.

Ces comptes rendus font l'objet soit d'insertions dans les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration concernées, soit d'une annexe à ces procès-verbaux.

#### **Fonctionnement du Comité d'audit et des risques**

Le Comité d'audit et des risques se réunit autant que de besoin et en tout état de cause au moins quatre fois par an à la demande de son Président, de la majorité de ses membres, du Président du Conseil d'administration ou du tiers des administrateurs.

Le Comité d'audit et des risques ne peut se réunir que si plus de la moitié de ses membres sont présents. Ses avis, propositions ou recommandations sont adoptés à la majorité simple des membres de ce comité présents. Le Président du Comité n'a pas de voix prépondérante en cas de partage des voix.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables et aux dispositions des statuts et du règlement intérieur, le Comité d'audit et des risques en général et chacun de ses membres en particulier peuvent demander communication des informations qu'ils jugent pertinentes, utiles ou nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Le Comité d'audit et des risques peut demander à procéder à l'audition des Commissaires aux comptes ou entendre les acteurs de la Société parmi lesquels les membres de la Direction générale de la Société, la Direction financière, l'audit interne ou toute autre personne du management. Ces auditions pourront avoir lieu, le cas échéant, hors la présence des membres de la Direction générale.

Enfin, il peut, s'il l'estime nécessaire, engager une investigation indépendante en ayant par exemple recours à des experts extérieurs.

Le Comité d'audit et des risques rend compte régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses missions et l'informe sans délai de toute difficulté rencontrée. Ces comptes rendus font l'objet soit d'insertions dans les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration concernées soit d'une annexe à ces procès-verbaux.

Chacun des membres du Comité d'audit et des risques dispose d'une compétence financière ou comptable reconnue, compte tenu de sa formation ou de son parcours professionnel décrits à la section 4.1.3.1 – *Renseignements sur les administrateurs en exercice* du présent Document d'enregistrement universel.

#### **Activités du Comité d'audit et des risques au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020**

Le Comité d'audit et des risques s'est réuni 5 fois au cours de l'exercice 2020, avec un taux de participation de 93 % : le 25 février, le 16 avril, le 27 juillet, le 26 octobre et le 15 décembre.

Au cours de ces réunions, le Comité d'audit et des risques a notamment abordé les sujets habituels relatifs aux comptes consolidés en normes IFRS et comptes annuels en normes françaises, comptes semestriels, rapport semestriel, chiffres d'affaires trimestriels, et dans ce cadre, les points d'audit soulevés par le Commissaire aux comptes et les communiqués de presse liés.

Le Comité d'audit et des risques a par ailleurs traité d'autres sujets relatifs (i) à la comptabilité et à la trésorerie (dont les comptes de gestion prévisionnelle de la Société), (ii) au suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et notamment au projet de procédure relative aux conventions réglementées et de nature courante (se référer à la section 2.3.2.1 du présent Document) et (iii) à la revue des projets d'acquisition.

Enfin, le Comité d'audit et des risques a défini son programme de travail pour 2021.

## (II) COMITE DES NOMINATIONS ET DES REMUNERATIONS

### Composition du Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des nominations et des rémunérations est composé d'au moins trois membres, en ce compris son Président.

Le Président du Conseil d'administration et, dans l'hypothèse où les fonctions de Directeur général seraient exercées par un administrateur autre que le Président du Conseil d'administration, le Directeur général ne peuvent pas être membres du Comité des nominations et des rémunérations.

La majorité des membres du Comité des nominations et des rémunérations, en ce compris son Président, doivent être des administrateurs indépendants, en application des critères présentés à la section 4.1.3.1 (iii) – *Indépendance des administrateurs en exercice – conflits d'intérêts* du présent Document d'enregistrement universel.

En 2020, le Comité des nominations et des rémunérations était composé à 80 % d'administrateurs indépendants : Monsieur Bruno Chabas (administrateur indépendant), également Président du Comité, Monsieur Christian Germa (administrateur indépendant), Madame Françoise Leroy, à laquelle a succédé Madame Isabelle Boccon-Gibod<sup>10</sup>, administratrice indépendante, Monsieur Andrew Jamieson (administrateur indépendant) et Madame Judith Hartmann, à laquelle a succédé Monsieur Pierre Guiollot<sup>11</sup>.

Membres	Taux de présence aux réunions du comité
Bruno Chabas	
Président	100 %
Isabelle Boccon-Gibod	100 %
Christian Germa	100 %
Pierre Guiollot	89 %
Andrew Jamieson	100 %

### Attributions du Comité des nominations et des rémunérations

	Attributions
<b>Nomination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ assister le Conseil d'administration dans le choix : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ des membres du Conseil d'administration,</li> <li>▪ des membres des comités du Conseil d'administration, et</li> <li>▪ du Directeur général ainsi que, le cas échéant, du ou des Directeurs généraux délégués ;</li> </ul> </li> <li>▪ sélectionner les membres potentiels du Conseil d'administration répondant aux critères d'indépendance et d'en soumettre la liste au Conseil d'administration ;</li> <li>▪ examiner chaque année, avant la publication du rapport annuel de la Société, la situation de chaque membre du Conseil d'administration au regard des critères d'indépendance, et de soumettre ses avis au Conseil d'administration en vue de l'examen, par ce dernier, de la situation de chaque intéressé au regard de ces critères ; et</li> <li>▪ préparer la succession : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ des membres de la Direction générale de la Société, et</li> <li>▪ du Président du Conseil, du Directeur général ainsi que, le cas échéant, du ou des Directeurs généraux délégués.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rémunération</b>	<p>Formulation, auprès du Conseil d'administration, des recommandations et propositions concernant, pour les membres du Conseil d'administration qui en seraient bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ l'allocation de la rémunération de l'activité des administrateurs</li> <li>▪ l'ensemble des autres éléments de rémunération, en ce compris les conditions applicables au terme de leur mandat ;</li> <li>▪ le cas échéant l'indemnisation éventuelle des censeurs ;</li> <li>▪ les modifications ou évolutions potentielles du régime de retraite et de prévoyance ;</li> <li>▪ les avantages en nature et les droits pécuniaires divers ; et</li> </ul>

<sup>10</sup> Cooptée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 17 avril 2020. Nomination ratifiée par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

<sup>11</sup> Coopté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 27 février 2020. Nomination ratifiée par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le cas échéant :</li> <li>▪ l'octroi d'options de souscription ou d'achat d'actions, et</li> <li>▪ l'attribution d'actions gratuites.</li> </ul>
<b>Autres</b>	<p>Le Comité des nominations et des rémunérations a aussi pour mission de formuler auprès du Conseil d'administration des recommandations concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la politique de rémunération des cadres dirigeants en ce compris les critères de définition de la partie variable de la rémunération de ces cadres dirigeants qui doivent être cohérents avec la stratégie du Groupe ; et</li> <li>▪ les mécanismes d'intéressement, par tous moyens, du personnel de la Société et plus largement des sociétés du Groupe, en ce compris :</li> <li>▪ les plans d'épargne salariale,</li> <li>▪ les systèmes de retraite supplémentaires,</li> <li>▪ les émissions réservées de valeurs mobilières donnant accès au capital,</li> <li>▪ l'octroi d'options de souscription ou d'achat d'actions, et</li> <li>▪ l'attribution d'actions gratuites.</li> </ul>

Le Comité des nominations et des rémunérations examine chaque année, avant la publication du rapport annuel de la Société, la situation de chaque membre du Conseil d'administration au regard des critères d'indépendance, et soumet ses avis au Conseil d'administration en vue de l'examen, par ce dernier, de la situation de chaque intéressé au regard de ces critères.

Enfin, le règlement intérieur du Conseil d'administration précise que le Comité des nominations et des rémunérations doit s'assurer périodiquement que ses règles et modalités de fonctionnement lui permettent d'aider le Conseil d'administration à délibérer valablement sur les sujets de sa compétence.

#### **Fonctionnement du Comité des nominations et des rémunérations**

Le Comité des nominations et des rémunérations se réunit autant que de besoin et, en tout état de cause au moins trois fois par an à la demande de son Président, de la majorité de ses membres, du Président du Conseil d'administration ou du tiers des administrateurs.

Le Comité des nominations et des rémunérations ne peut se réunir que si plus de la moitié de ses membres est présente. Les avis, propositions ou recommandations sont adoptés à la majorité simple des membres du Comité présents. Le Président du Comité n'a pas de voix prépondérante en cas de partage des voix.

Dans l'exercice de sa mission, le Comité des nominations et des rémunérations peut proposer au Conseil d'administration de faire procéder, aux frais de la Société, à toutes études externes ou internes susceptibles d'éclairer les délibérations du Conseil d'administration.

Il peut également entendre un ou plusieurs membres de la Direction générale de la Société, notamment le Directeur général ou, le cas échéant, le ou les Directeurs généraux délégués.

Il rend compte au Conseil d'administration de ses travaux à chacune des réunions du Conseil d'administration.

#### **Activités du Comité des nominations et des rémunérations au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020**

Le Comité des nominations et des rémunérations s'est réuni 9 fois au cours de l'exercice 2020, avec un taux de participation de ses membres de 98 % : le 15 janvier, le 31 janvier, le 27 février, le 30 mars, le 17 avril, le 2 juin, 29 juillet, 30 octobre et le 11 décembre.

Au cours de ces réunions, le Comité des nominations et des rémunérations a formulé des recommandations concernant la rémunération variable du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2019, ainsi que les rémunérations fixe et variable du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2020. Le Président-Directeur général n'a pas assisté aux sessions au cours desquelles les conditions de sa rémunération ont été revues. Le Comité a également revu la politique de rémunération de l'équipe dirigeante de la Société.

Le Comité des nominations et des rémunérations a également poursuivi la préparation d'un plan de succession visant à s'assurer que le Groupe dispose de compétences adéquates, notamment en cas de départ ou de vacance imprévisible de ses mandataires sociaux ou d'un membre de l'équipe dirigeante.

Le Comité a également revu le fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités, identifié des pistes d'amélioration et formulé des recommandations à l'attention du Conseil d'administration. Le Comité a analysé la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance et s'est prononcé sur l'allocation de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2020.

Enfin, le Conseil d'administration ayant pris acte du rejet de la 14<sup>e</sup> résolution présentée à l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2019, et des préoccupations exprimées à cette occasion par certains investisseurs et agences en conseil de vote a mandaté le Comité des nominations et des rémunérations, pour y répondre rapidement de la manière la plus satisfaisante possible. Le Comité a ainsi identifié et supervisé les actions d'amélioration mises en œuvre par la Société à cet effet. À la suite de cet examen et des ajustements effectués, le taux d'approbation concernant la politique de rémunération du Président-Directeur général a fortement augmenté, passant de 68,31 % à l'Assemblée du 23 mai 2019 à 93,67 % l'Assemblée du 2 juin 2020.

Le Comité des rémunérations a revu la politique en matière de mixité, y compris au sein des instances dirigeantes de l'entreprise, telle que décrite à la section 4.1.2 (iii) ci-dessus.

Enfin, le Comité a arrêté son programme de travail pour 2021.

## 4.2 REMUNERATIONS ET AVANTAGES

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la présente section contient le descriptif des éléments de rémunération des mandataires sociaux relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2020, ainsi que la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux pour l'exercice 2021.

### 4.2.1 REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée générale statue sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (*say on pay ex post* global). Il sera ainsi proposé à l'Assemblée générale du 27 mai 2021 de voter sur ces informations aux termes de la 8<sup>e</sup> résolution.

#### 4.2.1.1 Rémunérations des membres du Conseil d'administration (comprenant les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce)

##### 4.2.1.1.1 Rappel des modalités de fixation de la rémunération des membres du Conseil d'administration en 2020

Les modalités de répartition de la somme globale allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs en rémunération de leur activité, en cette qualité au titre de l'exercice 2020, ont été fixées par le Conseil d'administration sur proposition et après examen du Comité des nominations et des rémunérations.

Le montant maximal global de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité, en cette qualité au titre de l'exercice 2020, a été fixé à 454 230 euros, conformément à la 9<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 23 mai 2019 et à la 12<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

Ce montant est identique à l'exercice précédent. Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N.

La somme allouée a été attribuée par le Conseil d'administration, après avis de son Comité des nominations et des rémunérations, en appliquant les règles de répartition suivantes :

- une enveloppe pour le Conseil et une enveloppe pour chacun des comités du Conseil ;
- une part fixe qui tient compte de la qualité de membre d'un comité,
- une part variable prépondérante (conformément aux recommandations du Code Afep-Medef), fondée sur la participation effective aux réunions du Conseil et aux réunions des comités du Conseil ;
- une part variable prépondérante, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, en fonction de critères objectifs définis par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations ;
- une part fixe et une part variable plus importante pour le Président du Conseil d'administration et les Présidents des comités.

La répartition est calculée en tenant compte, au sein de chaque instance (i.e. Conseil et comités), (i) d'un nombre normatif de réunions et de membres au cours de douze mois consécutifs, (ii) de la nature de l'instance considérée et (iii) du mandat exercé (Président ou membre). La part variable attribuée à un administrateur présent à l'ensemble des réunions du Conseil pourrait atteindre le double de la part fixe. La part variable attribuée au Président de chaque instance représente environ 140 % de celle d'un membre. Le montant de la somme allouée à chaque administrateur dépend également de la durée effective de son mandat, et est ajustée *pro rata temporis*. Si l'enveloppe n'est pas intégralement utilisée en tenant compte de ces règles, le solde n'est pas réaffecté.

##### 4.2.1.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux membres du Conseil d'administration

Le tableau ci-dessous récapitule la liste des bénéficiaires et le montant des rémunérations qui leur ont été versées au cours des deux derniers exercices et attribués au titre des deux derniers exercices.

## Récapitulatif des rémunérations de chaque membre du Conseil d'administration <sup>12</sup>

Membres du Conseil d'administration <i>En euros</i>	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2019 <i>(en euros)</i>	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 <i>(en euros)</i>	Montants bruts versés au cours de l'exercice 2020 <i>(en euros)</i>	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 <i>(en euros)</i>
<b>Philippe Berterottière</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	49 245 -	45 750 -	45 750	50 725
<b>Michèle Azalbert</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations	35 280 -	29 205 -	29 205	36 345
<b>Ana Busto</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations	28 350 -	18 495 -	18 495	
<b>Isabelle Boccon-Gibod</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations				45 332
<b>Bruno Chabas</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	30 510 -	57 625 -	57 625	66 595
<b>Christian Germa</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	65 937 -	68 910 -	68 910	77 130
<b>Pierre Guiollot</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations				65 240
<b>Didier Holleaux</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	45 935 -	20 611 -	20 611	
<b>Judith Hartmann</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations	- -	23 140 -	23 140	
<b>Andrew Jamieson</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	43 572 -	48 440 -	48 440	57 680
<b>Françoise Leroy</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations	62 259 -	64 105 -	64 105	5 781
<b>Cécile Prévieu</b> Rémunération au titre du mandat d'administratrice Autres rémunérations	31 815 -	29 205 -	29 205	32 775
<b>Philippe Salle</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	- 28 920	- -		
<b>Sandra Roche-Vu Quang</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations				12 023
<b>Benoît Mignard</b> Rémunération au titre du mandat d'administrateur Autres rémunérations	23 400 -	- -		

<b>TOTAL</b>	<b>378 083</b>	<b>405 486</b>	<b>405 486</b>	<b>449 626</b>
	-	-		

Aucune autre rémunération n'a été versée par la Société au titre de l'exercice 2020 aux mandataires sociaux non dirigeants figurant au tableau ci-dessus.

La Société n'a comptabilisé aucune provision correspondant aux rémunérations et avantages des administrateurs.

## 4.2.1.2 Rémunérations du Président- Directeur général (comprenant les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce)

### 4.2.1.2.1 Rappel des principes généraux de la politique 2020

Le Comité des nominations et des rémunérations est chargé de proposer au Conseil d'administration les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, en veillant à la cohérence des règles de détermination de ces rémunérations avec l'évaluation annuelle des performances individuelles des dirigeants mandataires sociaux de la Société qu'il compare aux performances de la Société. Il tient compte également de l'alignement des objectifs avec la stratégie à moyen terme et de l'intérêt des actionnaires.

Le Comité des nominations et des rémunérations a étudié les évolutions réglementaires et les meilleures pratiques en termes de bonne gouvernance et de niveau de transparence des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité des nominations et des rémunérations a été particulièrement attentif au respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère et a ainsi veillé au respect des principes fondamentaux suivants :

- comparabilité : les éléments de rémunération sont appréciés dans le contexte du métier et du marché de référence de la Société ;
- globalité et équilibre : l'ensemble des éléments constitutifs de rémunération, tels que listés ci-dessus, sont revus chaque année et leur poids respectif est analysé ;
- simplicité et cohérence : le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente d'un exercice à l'autre ; et
- motivation et performance : le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille (i) à proposer une politique de rémunération adaptée aux responsabilités de chacun et en conformité avec les pratiques des sociétés ayant une activité équivalente à la Société et (ii) à conserver cet équilibre entre motivation et performance.

Les étapes de détermination de la politique de rémunération du Président-Directeur général sont présentées dans le tableau ci-dessous, dans un ordre chronologique :

<b>Postérieurement à l'Assemblée Générale de l'année N-1 et au cours du premier trimestre de l'année N</b>	
Comité des nominations et des rémunérations	<p>1. Le Comité des nominations et des rémunérations procède à une analyse des règles de gouvernance applicables et des évolutions en la matière.</p> <p>2. En application du principe de comparabilité recommandé par le Code AFEP-MEDEF, le Comité s'attache à étudier régulièrement, éventuellement avec l'aide d'un consultant externe, la pratique des sociétés de taille et d'activité comparables à GTT afin de vérifier (i) l'adéquation de la rémunération du Président-Directeur Général au regard de l'expérience et des résultats obtenus par ce dernier ainsi que (ii) la compétitivité de la rémunération offerte par GTT par rapport aux sociétés comparables.</p> <p>Le Comité examine le niveau de satisfaction des conditions de performance pour le calcul de la rémunération variable court terme au titre de l'année N-1 du Président-Directeur général, ainsi que les niveaux de performance atteints au titre des plans d'intéressement long terme.</p> <p>Le Comité passe ensuite en revue les éléments suivants pour émettre ses recommandations au Conseil d'administration concernant la politique de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Structure générale de la rémunération du Président-Directeur général</li> <li>▪ Rémunération fixe annuelle</li> <li>▪ Rémunération variable court terme</li> <li>▪ Plans d'intéressement long terme</li> <li>▪ Avantages en nature</li> </ul>
<b>Au cours du premier trimestre de l'année N</b>	
Conseil d'administration	<p>Sur la base des travaux du Comité des nominations et des rémunérations et de ses recommandations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Conseil d'administration définit la politique de rémunération du Président-Directeur général au titre de l'année N.</li> <li>▪ En ce qui concerne la rémunération variable court terme au titre de l'année N-1 du Président-Directeur général, le Conseil évalue sa performance. S'agissant des critères</li> </ul>

	<p>quantitatifs, cette évaluation est faite sur la base des états financiers consolidés arrêtés par le Conseil d'administration. S'agissant des critères qualitatifs, cette évaluation est fondée sur le rapport du Comité des nominations et des rémunérations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En ce qui concerne les plans d'intéressement long terme arrivés à échéance, le Conseil prend acte des niveaux de performance atteints. Les critères étant d'ordre quantitatif, cette évaluation est faite par application de la grille de performance applicable aux plans concernés.</li> </ul>
<b>Mai-juin de l'année N</b>	
Assemblée Générale des actionnaires	La politique de rémunération au titre de l'année N est soumise au vote de l'Assemblée générale (say on pay ex ante). Sont également soumis au vote de l'Assemblée générale la rémunération et les avantages versés au cours de l'année N-1 ou attribués au titre de l'année N-1 (i) à l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) au Président-Directeur général (say on pay ex post).
<b>Postérieurement à l'assemblée générale de l'année N</b>	
Comité des nominations et des rémunérations puis Conseil d'administration	Le Comité des nominations et des rémunérations, puis le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Comité, dressent un bilan de l'Assemblée générale (en ce compris, analyse du sens du vote des résolutions, analyse des commentaires des investisseurs et des proxy advisors).

#### 4.2.1.2.2 Rémunérations versées au cours de l'exercice 2020 ou attribuées au titre de cet exercice au Président-Directeur général

Les éléments de la rémunération du Président-Directeur général ci-après présentés respectent les principes et critères de rémunération du Président-Directeur général, tels qu'approuvés par l'Assemblée générale du 2 juin 2020 et permettent de contribuer à la performance de long terme de GTT. En particulier, les critères de performance applicables à la rémunération variable du Président-Directeur général ont été établis en tenant compte des axes de développement stratégiques de la Société figurant à la section 1.2.2 – *Un positionnement stratégique répondant aux enjeux du secteur* du présent Document d'enregistrement universel.

L'Assemblée générale du 2 juin 2020 a approuvé à 96,14 % (contre 68,45 % en 2019) les éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Ce pourcentage a été pris en compte par le Conseil d'administration lors de l'élaboration de la politique de rémunération applicable au Président-Directeur général, telle que décrite en section 4.2.2.3.

##### RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération fixe brute annuelle de Monsieur Philippe Berterottière en tant que Directeur général de GTT s'est élevée à 400 000 euros au titre de l'exercice 2020.

##### RÉMUNÉRATION VARIABLE

##### Rémunération variable annuelle versée au cours de l'exercice 2020 (au titre de l'exercice 2019), ayant fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale du 2 juin 2020

Sur la base des travaux du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration du 27 février 2020 avait fixé la rémunération variable du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2019 à 357 642 euros, soit 89,4 % de sa rémunération fixe correspondant à un niveau d'atteinte des objectifs de 107 % (cf. page 122 du Document d'enregistrement universel 2019 de GTT). Cette rémunération a été approuvée dans le cadre de la 10<sup>e</sup> résolution par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

##### Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice 2020, soumise à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2021

La rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 a été déterminée par le Conseil d'administration réuni le 18 février 2021, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations en application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 2 juin 2020.

Pour mémoire, la rémunération variable cible 2020 est fixée à 333 000 euros, soit 83,25 % de la rémunération annuelle fixe pour 2020 et peut atteindre 400 000 euros, soit 100 % de la rémunération fixe pour 2020 en cas de surperformance.

Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a constaté que la majorité des objectifs fixés pour 2020 ont été atteints et a en conséquence fixé la rémunération variable du Président-Directeur général à 281 385 euros, représentant 70,34 % de la rémunération fixe 2020, correspondant à un taux d'atteinte global de 84,5 % de l'objectif cible.

Le taux d'atteinte au titre des différents critères s'établit comme suit :

Composante quantitative							
Nature du critère	Cible		Maximum		Taux de réalisation		Montant en euros
	En % de la rémunération fixe	Base 100	En % de la rémunération fixe	Base 100	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération variable cible	
<b>Performance financière du Groupe EBITDA</b> L'EBITDA 2020 consolidé s'établit à 252,2 M€ (retraités d'éléments non récurrents), dans la fourchette communiquée au marché en ligne avec l'objectif de cible	25 %	30 %	28 %	34 %	25 %	30 %	99 900
<b>Core business</b> Parts de marché sur les segments LNGC, FSRU et FLNG *	21 %	25 %	28 %	33 %	27 %	32,5 %	108 225
<b>Diversification/Services numériques et Smart Shipping</b> Chiffre d'affaires réalisé par la société Ascenz et Marorka	7 %	8 %	7 %	8 %	0%	0%	0
<b>Performance extra-financière du Groupe</b> Commandes reçues sur le segment GNL carburant *	12 %	15 %	19 %	23 %	0 %	0 %	0
<b>TOTAL</b>	<b>65 %</b>	<b>78 %</b>	<b>82 %</b>	<b>98 %</b>	<b>52 %</b>	<b>62,5 %</b>	<b>208 125</b>

Composante qualitative							
Nature du critère	Cible		Maximum		Taux de réalisation		Montant en euros
	En % de la rémunération fixe	Base 100	En % de la rémunération fixe	Base 100	En % de la rémunération fixe	En % de la rémunération cible	
<b>Sécurité</b> Objectif de taux de fréquence d'accidents du travail inférieur ou égal à 3	3 %	4 %	3 %	4 %	3 %	4 %	13 320
<b>Technologie</b> Progrès dans la mise en œuvre de nouvelles technologies	8 %	10 %	8 %	10 %	8 %	10 %	33 300
<b>Initiatives de développement, y compris développement du transport maritime durable</b>	7 %	8 %	7 %	8 %	7 %	8 %	26 640
<b>TOTAL</b>	<b>18 %</b>	<b>22 %</b>	<b>18 %</b>	<b>22 %</b>	<b>18,31 %</b>	<b>22 %</b>	<b>73 260</b>
<b>TOTAL QUANTITATIF + QUALITATIF</b>	<b>83 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>120 %</b>	<b>70,34 %</b>	<b>84,5 %</b>	<b>281 385</b>

\* Note : compte tenu des spécificités du marché sur lequel opère la Société et de l'étroite corrélation entre les critères retenus et la stratégie de la Société, le Conseil considère que les niveaux d'objectif atteints ne peuvent être communiqués, même a posteriori, sans nuire aux intérêts de la Société, et constituent des informations stratégiques et économiquement sensibles. Le taux d'atteinte est en revanche communiqué pour chacun des critères quantitatifs et qualitatifs. En tout état de cause, la rémunération variable est plafonnée à 100 % de la rémunération fixe.

#### AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature versés au Président-Directeur général en 2020 comprennent, outre le bénéfice des accords collectifs mutuelle et prévoyance visés ci-après, (i) les cotisations pour l'assurance perte d'emploi GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise), définie en fonction de la rémunération déclarée et des options choisies et (ii) le bénéfice d'un véhicule de fonction. La valorisation de ces avantages en nature s'établit à 39 617 euros.

#### REMUNERATION AU TITRE DES FONCTIONS DE PRESIDENT ET MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Monsieur Philippe Berterottière a perçu en 2020 ou s'est vu attribuer au titre de ses fonctions de membre et Président du Conseil d'administration exercées en 2020 une rémunération déterminée conformément aux règles figurant à la section 4.2.1.1.1 et dont le montant est rappelé dans le tableau qui figure à la section 4.2.1.1.2.



## ACTIONS DE PERFORMANCE

### Actions de performance attribuées en 2020

24 000 actions de performance ont été attribuées au Président-Directeur général dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions n° 11 (actions de performance) en date du 2 juin 2020, autorisé par l'Assemblée générale du 2 juin 2020. Cette attribution présente les principales caractéristiques suivantes :

- valorisation totale des actions de performance attribuées en application des normes IFRS : 1 336 080 euros ;
- 46 % de l'attribution totale ;
- 0,06 % du capital social ;
- obligation de conservation : 25 % des actions à conserver au nominatif jusqu'à la fin du mandat ;
- condition de présence (et cas de levée) : l'acquisition des actions attribuées est conditionnée à la présence du bénéficiaire concerné au sein du Groupe jusqu'à la fin de la période d'acquisition. En cas de départ du bénéficiaire avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des conditions de performance, le maintien du bénéfice des actions attribuées relève de l'appréciation du Conseil d'administration qui appliquera les règles suivantes :
- en cas de départ suite à une démission, une révocation pour faute ou un non-renouvellement de mandat d'un dirigeant mandataire social, la totalité des actions de performance dont la période d'acquisition n'est pas terminée à la date de départ seront perdues par l'intéressé,
- en cas de départ suite à une révocation pour justes motifs, sans pour autant que ces motifs caractérisent une faute, le Conseil d'administration lèvera la condition de présence pour un nombre d'actions fixé *pro rata temporis*, c'est-à-dire à proportion de la période d'acquisition ayant couru jusqu'à la date de départ, étant précisé que les conditions de performance resteront applicables aux actions concernées, et seront mesurées à l'issue de la période d'acquisition,
- en cas de cessation des fonctions suite à une invalidité (à savoir, une incapacité absolue de travailler au sens du 2° ou 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale), un décès ou un départ à la retraite, la condition de présence sera levée pour la totalité des actions, étant précisé que les conditions de performance resteront applicables aux actions concernées, et seront mesurées à l'issue de la période d'acquisition ;
- conditions de performance : la détermination du nombre d'actions définitivement acquises serait effectuée à l'issue d'une période de trois ans, en application de conditions de performance appréciées sur la même période de trois ans, l'intégralité des actions ainsi attribuées étant subordonnée au respect de conditions de performance, déterminées au regard d'objectifs quantitatifs de la Société. Les conditions de performance applicables sont exigeantes et concernent tant les performances financières intrinsèques que boursières du Groupe ;
- cette attribution est conforme à la politique de rémunération au titre de 2020 telle que celle-ci avait été modifiée en vue de prévoir une augmentation du plafond d'attribution pour le passer de 300 % à 350 % de la rémunération fixe. En effet, il avait été jugé que cette augmentation du plafond (qui se rapporte à l'enveloppe maximale) se justifiait par la volonté du Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, de saluer l'importante croissance des résultats et de la performance boursière de la Société au cours des derniers exercices et de favoriser la motivation du Président-Directeur général pour poursuivre et consolider la trajectoire de succès de l'entreprise. Il avait alors été décidé de privilégier une approche consistant à augmenter l'enveloppe maximale de la part variable long terme, afin de permettre à la rémunération de jouer son rôle de rétention et de motivation, et favoriser la recherche de création de valeur au bénéfice de toutes les parties prenantes et participer à l'alignement des intérêts du dirigeant avec l'intérêt des actionnaires ;
- par ailleurs, le nombre d'actions attribuées a été déterminé en tenant compte d'une valorisation IFRS de l'action égale à 55,67 euros (soit un montant total de 1 336 080 euros, à comparer avec l'attribution de 18 121 actions au titre du plan 10 pour un montant total de 1 199 973 euros en tenant compte d'une valeur IFRS de l'action à 66,22 euros).

Conditions	Pondération	Échelle d'appréciation de la réalisation
<b>Performance interne</b> Appréciée sur la base d'un objectif de résultat net consolidé apprécié par comparaison à la moyenne du résultat net consolidé sur une période de trois exercices consécutifs à compter de l'attribution.	40 %	L'acquisition d'actions au titre de cette condition est déclenchée à l'atteinte de l'objectif, et plafonnée à hauteur de 40 % de l'attribution totale.  Compte tenu du caractère exigeant des objectifs fixés, la borne haute permettant d'obtenir la totalité de l'attribution au titre de ce critère correspond à un dépassement de l'objectif à hauteur de 6 %. Aucune action n'est attribuée en deçà de l'objectif.
<b>Performance RSE</b> Appréciée sur la base d'un objectif de chiffre d'affaires consolidé (hors chiffres d'affaires LNGC, FSRU et FLNG) sur les nouveaux marchés (GNL comme carburant et services en particulier) apprécié par comparaison à la moyenne du volume d'activité constaté sur une période de trois exercices consécutifs à compter de l'attribution.	30 %	L'acquisition d'actions au titre de cette condition est déclenchée à l'atteinte de l'objectif, et plafonnée à hauteur de 30 % de l'attribution totale. Compte tenu du caractère exigeant des objectifs fixés, la borne haute permettant d'obtenir la totalité de l'attribution au titre de ce critère correspond à un dépassement de l'objectif

<p>Au regard de la nature même des activités sur ces nouveaux marchés, liés à la transition énergétique et aux obligations de réduction des émissions polluantes, ce critère est directement corrélé à la performance extra-financière du Groupe.</p>		<p>à hauteur de 23 %. Aucune action n'est attribuée en deçà de l'objectif.</p>
<p><b>Performance boursière absolue et relative</b></p> <p>Appréciée sur la base d'un objectif déterminé en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Société sur une période de 3 ans à compter de l'attribution (le « TSR GTT »), par rapport à la moyenne des rendements de (i) l'indice STOXX 600 Oil &amp; Gas et (ii) l'indice SBF 120 d'Euronext Paris, appréciés sur la même période (le « TSR de Référence »).</p> <p>Pour les besoins de cette condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le TSR GTT correspond à l'évolution (en pourcentage) entre le cours moyen de l'action de la Société au cours des 20 derniers jours de Bourse du premier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris, et le cours moyen de l'action de la Société au cours des 20 derniers jours de Bourse du dernier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris ;</li> <li>▪ le TSR de Référence correspond à la moyenne arithmétique de l'évolution (en pourcentage) entre les valeurs moyennes des indices de référence, dividendes cumulés compris, au cours des 20 derniers jours de Bourse du premier exercice de la période triennale considérée et les valeurs moyennes des indices de référence des 20 derniers jours de Bourse, du dernier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris.</li> </ul>	<p>30 %</p>	<p>L'acquisition d'actions au titre de cette condition est déclenchée si le TSR GTT atteint 85 % du TSR de Référence, et plafonnée à hauteur de 30 % de l'attribution totale, si le TSR GTT atteint 110 % du TSR de Référence ; si le TSR GTT est égal au TSR de Référence, les actions acquises représenteraient 20,4 % de l'attribution totale au titre du plan.</p>
<p><i>* Les niveaux d'objectifs prévus au titre des deux premières conditions de performance susvisées sont des informations stratégiques et économiquement sensibles qui ne peuvent être rendues publiques. Le niveau d'atteinte des objectifs sera communiqué une fois l'appréciation de la performance établie.</i></p>		

#### **Actions de performance devenues disponibles en 2020**

22 733 actions sont devenues disponibles durant l'exercice sur les 31 250 attribuées à Monsieur Philippe Berterottière au titre du Plan n° 2 série 4, soit 72,7 % de l'attribution initiale (voir tableau 7 section 4.2.1.3.1).

#### **INDEMNITE DE CESSATION DES FONCTIONS**

Le 10 février 2014, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé l'octroi à Monsieur Philippe Berterottière d'une indemnité en cas de départ contraint subordonnée au respect de trois conditions de performance appréciées sur plusieurs exercices, à hauteur d'un tiers du montant total de l'indemnité chacune, et liées (i) à un objectif de part de marché de la Société, (ii) à un objectif de marge nette sur chiffre d'affaires et (iii) au niveau de la rémunération variable de Monsieur Philippe Berterottière au cours des 12 mois précédant la date de son départ. Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018. À cette occasion, la deuxième condition de performance a été remplacée par un objectif d'EBITDA. L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière.

Le montant de l'indemnité dont pourrait bénéficier Monsieur Philippe Berterottière est fixé à deux fois le montant de la rémunération brute globale (parts fixe et variable) perçue par ce dernier au titre des fonctions exercées au sein de GTT au cours des 12 derniers mois précédant la date de son départ.

#### **ENGAGEMENT DE NON-CONCURRENCE**

Le 10 février 2014, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé, en contrepartie de l'engagement de non-concurrence consenti par Monsieur Philippe Berterottière, le principe du versement, à compter de la cessation de son mandat social, d'une indemnité de non-concurrence mensuelle égale à 5/10 (portée à 6/10 en cas de révocation sauf révocation pour faute lourde) de la moyenne mensuelle des appointements, avantages et gratifications contractuels perçus au cours de ses 12 derniers mois de présence (l'engagement de non-concurrence est d'une durée de 2 ans à compter de la date de cessation effective du mandat de Monsieur Philippe Berterottière en qualité de Président-Directeur général).

En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessus, le cumul de ces deux indemnités ne devra pas excéder deux ans de la rémunération (fixe et variable, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du départ de Monsieur Philippe Berterottière).

L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière à l'occasion du renouvellement du mandat de ce dernier.

#### **REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE**

Les engagements dont bénéficie le Président-Directeur général en matière de retraite sont pris en compte dans la détermination de sa rémunération globale.

Le Conseil d'administration du 10 février 2014, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé le rattachement de Monsieur Philippe Berterottière en tant que Président-Directeur général aux contrats collectifs mutuelle prévoyance et retraite surcomplémentaire dite « article 83 » (régime à cotisations définies) en vue du maintien des avantages sociaux dont bénéficiait Monsieur Philippe Berterottière en qualité de salarié.

Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018.

L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière.

Le Président-Directeur général bénéficie donc à ce titre du régime à cotisations définies dont l'assiette est la rémunération brute annuelle et les taux de cotisations sont : 5 % Tranche A (une fois le plafond de la Sécurité sociale), 8 % Tranche B (trois fois le plafond de la Sécurité sociale), 8 % Tranche C (quatre fois le plafond de la Sécurité sociale).

#### Date à laquelle les droits à la retraite pourront être liquidés

31 octobre 2022.

#### Modalités de financement des cotisations mensuelles

Les cotisations sont intégralement à la charge de l'entreprise. En 2020, le montant des cotisations versées au titre de l'exercice 2019 s'est élevé à 112 262 euros.

Le montant des charges fiscales et sociales associées à l'engagement payé par la société sur l'excédent de cotisations retraite supplémentaire s'est élevé à 25 686 euros.

#### Estimation des droits à la retraite au 31 décembre 2020

28 769 euros.

Ce régime s'applique, plus généralement, aux salariés de la Société ayant une rémunération supérieure ou égale à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, et les cotisations affectées au régime sont égales à un pourcentage de la rémunération des salariés concernés.

#### ÉVOLUTION ET COMPARABILITE DE LA REMUNERATION DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL ; MISE EN PERSPECTIVE AVEC LES PERFORMANCES DE LA SOCIETE ET LES REMUNERATIONS MOYENNE ET MEDIANE DES SALARIES

##### Évolution des agrégats

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Philippe Berterottière</b>					
<b>Président-Directeur général</b>					
<i>(Évolution de la rémunération du PDG par rapport à l'exercice précédent) en %</i>	+ 1,15 %	+ 5,33 %	+ 187,75 %	- 2,94 %	+ 14,80 %
<i>(Évolution de la rémunération des salariés par rapport à l'exercice précédent) en %</i>	+ 1,38 %	+ 10,17 %	+ 14,86 %	- 0,42 %	- 4,57 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>8,76</b>	<b>8,37</b>	<b>20,97</b>	<b>20,44</b>	<b>24,59</b>
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) en %</i>	- 0,23 %	- 4,39 %	+ 150,52 %	- 2,53 %	+ 20,30 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>9,94</b>	<b>9,65</b>	<b>25,83</b>	<b>24,47</b>	<b>28,74</b>
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) en %</i>	+ 0,50 %	- 2,92 %	+ 167,70 %	- 5,25 %	+ 17,42 %
Résultat net consolidé <i>(en M€)</i>	119,9	116,2	142,8	143,4	198,9
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) en %</i>	+ 2,1 %	- 3,0 %	+ 22,8 %	+ 0,4 %	+ 38,7 %

Conformément aux 6° et 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, le tableau ci-dessus indique les ratios entre le niveau de la rémunération du Président-Directeur général et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société (hors salariés expatriés) autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société (hors salariés expatriés) autres que les mandataires sociaux ; ainsi que l'évolution annuelle de la rémunération du Président-Directeur général, des performances de la Société et de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société (hors salariés expatriés), autres que les dirigeants et des ratios susmentionnés, au cours des cinq exercices les plus récents.

La rémunération du Président-Directeur général retenue pour les besoins du tableau ci-dessus comprend l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toute nature versés, ou en ce qui concerne les actions de performance, attribuées (valorisation IFRS) au cours des exercices 2016 à 2020 et les ratios présentés ci-dessus ont été calculés sur la base de la médiane et de la moyenne des rémunérations versées ou, en ce qui concerne les actions de performance, attribuées au cours des exercices 2016 à 2020 aux salariés de la Société.

La rémunération globale versée au Président-Directeur général au titre de 2020 s'élève à 2 179 089 euros, en progression de 14,80 % par rapport à celle versée au titre de 2019.

Cette évolution est principalement liée à l'augmentation de la rémunération variable annuelle du Président-Directeur général versée en 2020 au titre de 2019, laquelle a été déterminée en considération du taux d'atteinte des conditions de performance et à la valorisation en norme IFRS de l'attribution d'actions de performance réalisée en 2020. Aucune évolution de la rémunération fixe n'a été décidée sur cette période. L'évolution constatée est donc principalement le reflet de la bonne performance économique et opérationnelle de la Société en 2019 dans la mesure où la méthodologie retenue

prend en compte la rémunération variable versée au cours de l'année (et non la rémunération attribuée au titre de l'année en cause) pour le dirigeant mandataire social et les salariés. Cette évolution se compare à une croissance du résultat net consolidé de + 0,4 % (+ 12,6 % hors éléments non récurrents), du résultat opérationnel de + 6,3 % et une progression du cours de Bourse de + 27,2 % au cours de l'année 2019 et une croissance du résultat net consolidé de + 38,7 % au titre de l'année 2020.

L'évolution importante de la rémunération globale du Président-Directeur général versée ou attribuée en 2018 s'explique par le fait que la rémunération versée au titre des années précédentes n'incluait aucun élément de rémunération long terme. L'évolution de la rémunération globale du Président-Directeur général sur cette période s'explique donc principalement par les attributions d'actions de performance.

Par ailleurs, la légère diminution du pourcentage d'évolution de la rémunération des salariés entre 2019 et 2020 s'explique par l'impact du dispositif de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat dite « prime Macron », définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 décembre 2018 portant « mesures d'urgence économique et sociale ».

Il est rappelé que chaque année, une analyse est réalisée pour situer la rémunération du Président-Directeur général par rapport à celle de ses pairs. Les résultats de celle-ci concluent à un positionnement de la rémunération totale attribuée au Président-Directeur général dans le dernier quartile des rémunérations de dirigeants mandataires sociaux du SBF 120.

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- la Société a appliqué les lignes directrices publiées par l'AFEP, révisées en février 2021 ;
- à des fins de représentativité, le périmètre retenu est celui de GTT SA, en retenant les salariés équivalent temps plein en CDI/CDD présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente, en date du 31 décembre 2020, environ 81 % de l'effectif annuel moyen du Groupe GTT en France présents en CDD ou CDI sur l'intégralité de l'année calendaire <sup>13</sup> ;
- les éléments suivants ont été retenus : rémunération fixe, rémunération variable versée au titre de l'exercice considéré, participation et intéressement, prime exceptionnelle, valorisation IFRS des actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré, avantages en nature. Les indemnités de départ, de non-concurrence et régimes de retraite supplémentaire ont été exclus.

#### **4.2.1.2.3 Éléments de rémunérations versées au cours de l'exercice 2020 ou attribuées au titre de l'exercice 2020 au Président-Directeur général**

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires sera appelée à statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice au Président-Directeur général dans le cadre de la 9<sup>e</sup> résolution.

Les éléments de rémunération versées ou attribuées au cours ou au titre de l'exercice 2020 à Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général, sont exposés ci-après.

**Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général, soumis au vote des actionnaires**

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Observations
Rémunération fixe	400 000 €	400 000 €	La rémunération fixe brute annuelle de Monsieur Philippe Berterottière en tant que Directeur général de GTT s'est élevée à 400 000 euros au titre de l'exercice 2020. Cette rémunération a été versée en 2020.
Rémunération variable annuelle	357 642 €	281 385 €	La rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2020 a été déterminée par le Conseil d'administration réuni le 18 février 2021, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations. Pour mémoire, la rémunération variable cible est fixée à 333 000 euros, soit 83,25 % de la rémunération annuelle fixe pour 2020 et peut atteindre 400 000 euros, soit 100 % de la rémunération fixe pour 2020 en cas de surperformance. Sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a constaté que la majorité des objectifs fixés pour 2020 ont été atteints et a en conséquence fixé la rémunération variable du Président-Directeur général à 281 385 euros, représentant 70,34 % de la rémunération fixe 2020, correspondant à un taux d'atteinte global de 84,5 % de l'objectif cible.  Le détail du taux de réalisation des critères quantitatifs et qualitatifs est détaillé en section 4.2.1.2.2 du présent Document.
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant	Sans objet
Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant	Sans objet
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme (BSA...)	Néant	1 336 080 €	Monsieur Philippe Berterottière a bénéficié, au titre de l'exercice 2020, du plan d'attribution gratuite d'actions n° 11 (actions de performance) tel que décrit à la section 4.2.1.2.2. Si les conditions de performance sont remplies, il pourra bénéficier, au maximum, de 24 000 actions de performance.  Les principales caractéristiques de cette attribution sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 46 % de l'attribution totale ;</li> <li>▪ 0,06 % du capital social ;</li> <li>▪ attribution intégralement soumise aux conditions de performance mentionnées à la section 4.2.1.2.2 qui devront être satisfaites, à l'issue de la période d'acquisition de trois ans ;</li> <li>▪ obligation de conservation : 25 % des actions à conserver au nominatif jusqu'à la fin de ses fonctions de mandataire social ;</li> <li>▪ condition de présence (et cas de levée éventuelle) : cf. section 4.2.1.2.2.</li> </ul> <p>Cette attribution est conforme à la politique de rémunération au titre de 2020 telle que celle-ci avait été modifiée en vue de prévoir une augmentation du plafond d'attribution pour le passer de 300 % à 350 % de la rémunération fixe. En effet, il avait été jugé que cette augmentation du plafond (qui se rapporte à l'enveloppe maximale) se justifiait par la volonté du Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, de saluer l'importante croissance des résultats et de la performance boursière de la Société au cours des derniers exercices et de favoriser la motivation du Président-Directeur général pour poursuivre et consolider la trajectoire de succès de l'entreprise. Il avait alors été décidé de privilégier une approche consistant à augmenter l'enveloppe maximale de la part variable long terme, afin de permettre à la rémunération de jouer son rôle de rétention et de motivation, et favoriser la recherche de création de valeur au bénéfice de toutes les parties prenantes et participer à l'alignement des intérêts du dirigeant avec l'intérêt des actionnaires.</p>

			Par ailleurs, le nombre d'actions attribuées a été déterminé en tenant compte d'une valorisation IFRS de l'action égale à 55,67 euros (soit un montant total de 1 336 080 euros, à comparer avec l'attribution de 18 121 actions au titre du plan 10 pour un montant total de 1 199 973 euros en tenant compte d'une valeur IFRS de l'action à 66,22 euros).
Rémunération de membre et Président du Conseil d'administration	45 750 €	50 725 €	Monsieur Philippe Berterottière perçoit une rémunération au titre de ses fonctions de membre et Président du Conseil d'administration (se référer à la section 4.2.1.1.2).
Avantage de toute nature	39 617 €	39 617 €	Monsieur Philippe Berterottière bénéficie (i) d'une assurance perte d'emploi GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise), définie en fonction de la rémunération déclarée et des options choisies et (ii) d'un véhicule de fonction.
Indemnité de prise ou de cessation de fonctions	-	-	<p>Le 10 février 2014, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé l'octroi à Monsieur Philippe Berterottière d'une indemnité en cas de départ contraint subordonnée au respect de trois conditions de performance appréciées sur plusieurs exercices, à hauteur d'un tiers du montant total de l'indemnité chacune, et liées (i) à un objectif de part de marché de la Société, (ii) à un objectif de marge nette sur chiffre d'affaires et (iii) au niveau de la rémunération variable de Monsieur Philippe Berterottière au cours des 12 mois précédant la date de son départ.</p> <p>Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018. À cette occasion, la deuxième condition de performance a été remplacée par un objectif d'EBITDA. L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière.</p> <p>Le montant maximal de cette indemnité est égal à deux fois la rémunération brute globale (fixe et variable) de Monsieur Philippe Berterottière perçue au cours des 12 mois précédant la date de son départ.</p>
Engagement de non-concurrence	-	-	<p>Le 10 février 2014, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé, en contrepartie de l'engagement de non-concurrence consenti par Monsieur Philippe Berterottière, le principe du versement, à compter de la cessation de son mandat social, d'une indemnité de non-concurrence mensuelle égale à 5/10 (portée à 6/10 en cas de révocation sauf révocation pour faute lourde) de la moyenne mensuelle des appointements et avantages et gratifications contractuels perçus au cours de ses 12 derniers mois de présence (l'engagement de non-concurrence est d'une durée de deux ans à compter de la date de cessation effective du mandat de Monsieur Philippe Berterottière en qualité de Président-Directeur général). En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessus, le cumul de ces deux indemnités ne devra pas excéder deux ans de la rémunération (fixe et variable, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du départ de Monsieur Philippe Berterottière).</p> <p>Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018. L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière.</p>
Protection sociale/régime de retraite supplémentaire	-	-	Monsieur Philippe Berterottière ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies. Il bénéficiait, en sa qualité de salarié, d'avantages sociaux dont notamment le régime de retraite surcomplémentaire dite « article 83 » (régime à

		<p>cotisations définies) en complément des droits à retraite des régimes obligatoires.</p> <p>Le Conseil d'administration du 10 février 2014, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé le rattachement de Monsieur Philippe Berterottière en tant que Président-Directeur général aux contrats collectifs mutuelle, prévoyance et retraite surcomplémentaire dite « article 83 » (régime à cotisations définies) en vue du maintien des avantages sociaux dont bénéficie Monsieur Philippe Berterottière.</p> <p>Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018. L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière. Le Président-Directeur général bénéficie donc à ce titre du régime à cotisations définies (article 83) dont l'assiette est la rémunération brute annuelle et les taux de cotisations sont : 5 % Tranche A (une fois le plafond de la Sécurité sociale), 8 % Tranche B (trois fois le plafond de la Sécurité sociale), 8 % Tranche C (quatre fois le plafond de la Sécurité sociale).</p> <p>Ce régime s'applique, plus généralement, aux salariés de la Société ayant une rémunération supérieure ou égale à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, et les cotisations affectées au régime sont égales à un pourcentage de la rémunération des salariés concernés. Ce régime est celui pour lequel l'obligation de la Société se limite uniquement au versement d'une cotisation, mais ne comporte aucun engagement de la Société sur le niveau des prestations fournies. Les cotisations versées constituent des charges de l'exercice. À titre d'information, en 2020, le montant des cotisations versées s'est élevé à 112 262 euros.</p>
--	--	--

## 4.2.1.3 Présentation standardisée des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

### 4.2.1.3.1 Tableaux de présentation

Les tableaux ci-après sont fondés sur la position-recommandation 2021-02 de l'AMF et le Code AFEP-MEDEF qui recommandent une présentation standardisée des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (le tableau n° 3 figure à la section 4.2.1.1.2 relative à la rémunération des administrateurs et les tableaux 5 et 10 sont sans objet).

**Tableau 1 – Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social**

Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux		
En euros	Exercice clos le 31 décembre 2019	Exercice clos le 31 décembre 2020
<b>Philippe Berterottière</b> , Président-Directeur général		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	844 315	771 727
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	0	0
Valorisation des options d'achat ou de souscription d'actions attribuées au cours de l'exercice <sup>(2)</sup>	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au titre de l'exercice <sup>(3)</sup>	1 199 973	1 336 080
<b>TOTAL</b>	<b>2 044 288</b>	<b>2 107 807</b>
<i>(1) Monsieur Philippe Berterottière ne bénéficie d'aucun mécanisme de rémunération variable pluriannuelle.</i>		
<i>(2) Monsieur Philippe Berterottière ne bénéficie pas d'options d'achat ou de souscription d'actions.</i>		
<i>(3) Pour information, la charge IFRS au titre de l'exercice était de 700 363 euros pour 2020 et 737 696 pour 2019.</i>		

**Tableau 2 – Ventilations des rémunérations attribuées au Président-Directeur général**

Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées aux dirigeants mandataires sociaux				
En euros	Exercice clos le 31 décembre 2019		Exercice clos le 31 décembre 2020	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
<b>Philippe Berterottière</b> (Président-Directeur général)				
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	400 000	400 000	400 000	400 000
Rémunération variable annuelle	357 642	208 000	281 385	357 642
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Autre rémunération	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur <sup>(2)</sup>	45 750	49 245	50 725	45 750
Avantages en nature <sup>(3)</sup>	40 923	40 923	39 617	39 617
<b>TOTAL</b>	<b>844 315</b>	<b>698 168</b>	<b>771 727</b>	<b>843 009</b>
<i>(1) Le montant brut avant impôt de la rémunération fixe comprend la rémunération fixe perçue par le Président-Directeur général au titre de son mandat social</i>				
<i>(2) Monsieur Philippe Berterottière perçoit une rémunération au titre de ses mandats d'administrateur et de Président du Conseil d'administration.</i>				
<i>(3) Les avantages en nature sont de deux types : (i) assurance perte d'emploi GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise), définie en fonction de la rémunération déclarée et des options choisies, et (ii) véhicule de fonction.</i>				

**Tableau 3 – Récapitulatif des rémunérations de chaque membre du Conseil d'administration**

Se référer à la section 4.2.1.1.2.

**Tableau 4 – Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe**

Au cours de l'exercice 2020, il n'a été procédé à aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions au profit des mandataires sociaux ou des membres du Conseil d'administration par la Société ou par toute société du Groupe.

**Tableau 5 – Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque mandataire social**

Sans objet.



**Tableau 6 – Actions de performance attribuées durant l'exercice à chaque mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe**

Mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Monsieur Philippe Berterottière	AGA 11 – 2 juin 2020	24 000	55,67 €	2 juin 2023	2 juin 2023 *	Évolution positive du résultat net consolidé des exercices 2020, 2021 et 2022.  Augmentation du chiffre d'affaires consolidé des exercices 2020, 2021 et 2022 (hors chiffre d'affaires LNGC, FSRU et FLNG).  Évolution positive de la performance relative du cours de l'action GTT pondéré par rapport à l'indice Stoxx 600 Oil & Gas et à l'indice SBF 120.

\* Le Président-Directeur général devra conserver au nominatif, à compter de la date d'acquisition et jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, 25 % du nombre d'actions ordinaires qui lui auront été définitivement attribuées au titre du Plan d'AGA 11.

**Tableau 7 – Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice 2020 pour chaque mandataire social**

Actions attribuées gratuitement devenues disponibles pour chaque mandataire social	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Monsieur Philippe Berterottière	Plan n° 2 – Série 4	22 733	Aucune autre condition d'acquisition que celles prévues ci-dessus n'a été fixée par le Conseil d'administration lors de l'attribution gratuite des actions au titre du Plan n° 2.
<b>TOTAL</b>		<b>22 733</b>	

\* Ces actions ont été acquises définitivement en 2018 et étaient assorties d'une obligation de conservation de deux ans soit jusqu'au 10 février 2020.

**Tableau 8 – Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions**

Non applicable.

**Tableau 9 – Actions attribuées durant l'exercice 2020 par la Société, et par toute société comprise dans le périmètre d'attribution des actions GTT, aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux attributaires de l'émetteur et de ses sociétés**

Nombre total d'actions attribuées	Valeur de l'action * (en euros)	Société émettrice	
18 200	55,67	GTT	Plan AGA 11

\* Valeur moyenne pondérée, selon la méthode retenue pour les comptes consolidés.

**Tableau 10 – Information sur les actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux à la date de dépôt du présent Document d’enregistrement universel – Historique des attributions d’actions de performance**

	Plan n° 2 (série 4)	Plan n° 9	Plan n° 10	Plan n° 11
<b>Date d’Assemblée générale</b>	10 février 2014	17 mai 2018	14 novembre 2019	2 juin 2020
<b>Date d’attribution par le Conseil d’administration</b>	10 février 2014	25 octobre 2018	29 novembre 2019	2 juin 2020
<b>Nombre total d’actions attribuées au titre du plan concerné</b>	62 500	59 000	53 621	52 000
<b>dont attribuées à Philippe Berterottière (Président-Directeur général)</b>	31 250	25 000	18 121	24 000
<b>Date d’acquisition des droits</b>	10 février 2018	25 octobre 2021	29 novembre 2022	2 juin 2023
<b>Date de fin de période de conservation</b>	10 février 2020	25 octobre 2021	29 novembre 2022	2 juin 2023
<b>▪ Conditions de performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critères de performance liés :</li> <li>▪ à l’accroissement du cours de l’action GTT ;</li> <li>▪ au taux de marge nette de la Société ;</li> <li>▪ à la performance relative du cours de l’action GTT pondéré par rapport à l’indice Stoxx 600 Oil &amp; Gas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critères de performance liés :</li> <li>▪ à l’évolution positive du carnet de commande par rapport à la moyenne des exercices 2018, 2019 et 2020 ;</li> <li>▪ à l’augmentation du chiffre d’affaires relatif aux secteurs « GTT Services » et GNL comme au carburant ;</li> <li>▪ à l’évolution positive de la performance relative du cours de l’action GTT pondéré par rapport à l’indice Stoxx 600 Oil &amp; Gas et à l’indice SBF 120</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critères de performance liés :</li> <li>▪ à l’évolution positive du carnet de commandes par rapport à la moyenne des exercices 2019, 2020 et 2021 ;</li> <li>▪ à l’augmentation du chiffre d’affaires consolidé (hors chiffre d’affaires LNGC, FSRU et FLNG) ;</li> <li>▪ à l’évolution positive de la performance relative du cours de l’action GTT pondéré par rapport à l’indice Stoxx 600 Oil &amp; Gas et à l’indice SBF 120</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Critères de performance liés :</li> <li>▪ à l’évolution positive du résultat net consolidé par rapport à la moyenne des exercices 2020, 2021 et 2022 ;</li> <li>▪ à l’augmentation du chiffre d’affaires consolidé (hors chiffre d’affaires LNGC, FSRU et FLNG) ;</li> <li>▪ à l’évolution positive de la performance relative du cours de l’action GTT pondéré par rapport à l’indice Stoxx 600 Oil &amp; Gas et à l’indice SBF 120</li> </ul>
<b>Nombre d’actions acquises à la date de dépôt du présent Document d’enregistrement universel au titre du plan concerné</b>	34 099	0	0	0
<b>dont nombre définitivement attribué à Philippe Berterottière (Président-Directeur général)</b>	22 733	0	0	0
<b>Nombre cumulé d’actions annulées ou caduques au titre du plan concerné</b>	28 401	13 000	3 500	0
<b>Actions de performance restantes en fin d’exercice</b>	Néant	46 000	50 121	52 000

**Tableau 11 – Tableau récapitulatif des rémunérations variables pluriannuelles de chaque dirigeant mandataire social exécutif**

Sans objet.

**Tableau 12 – Contrats de travail, indemnités de retraite et indemnités en cas de cessation des fonctions des mandataires sociaux dirigeants en date du dépôt du présent Document d'enregistrement universel**

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>Philippe Berterottière</b> (Président-Directeur général)		X <sup>(1)</sup>	X <sup>(2)</sup>		X <sup>(3)</sup>		X <sup>(4)</sup>	

(1) Conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, le Président-Directeur général n'est plus bénéficiaire d'un contrat de travail avec la Société depuis l'introduction en Bourse de la Société.

(2) Le 10 février 2014, le Conseil d'administration de la Société a par ailleurs autorisé le rattachement de Monsieur Philippe Berterottière au régime de retraite supplémentaire. À l'occasion de la proposition du renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018, cette autorisation a été renouvelée par le Conseil d'administration le 12 avril 2018. Ce régime de retraite supplémentaire, dont les principales caractéristiques sont définies au point 4.2.1.2.2, a donné lieu à la comptabilisation d'une charge de 112 262 euros pour l'exercice 2020.

(3) Le 10 février 2014, le Conseil d'administration de la Société a autorisé l'octroi à Monsieur Philippe Berterottière d'une indemnité en cas de départ. Cet engagement, soumis à des conditions de performance, est plus amplement décrit ci-après au point 4.2.1.2.2. À l'occasion de la proposition du renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018, cette autorisation a été renouvelée par le Conseil d'administration le 12 avril 2018.

(4) Le 10 février 2014, le Conseil d'administration de la Société a autorisé, en contrepartie de l'engagement de non-concurrence consenti par Monsieur Philippe Berterottière, le principe du versement, à compter de la cessation de son mandat social, d'une indemnité de non-concurrence mensuelle dont les principales caractéristiques sont définies au point 4.2.1.2.2. À l'occasion de la proposition du renouvellement du mandat de Président-Directeur général de Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018, cette autorisation a été renouvelée par le Conseil d'administration le 12 avril 2018.

#### 4.2.1.3.2 Détail des attributions d'actions de performance

##### ATTRIBUTION EN DATE DU 10 FEVRIER 2014

L'Assemblée générale mixte des actionnaires en date du 10 février 2014 a autorisé, aux termes de la huitième résolution, le Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, à procéder, conformément aux articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions de la Société existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés liées au sens de l'article L. 225-197-2-I alinéa 1<sup>er</sup> du Code de commerce et de certains mandataires sociaux de la Société, dans la limite de 0,69 % du capital social existant au jour de la décision d'attribution par le Conseil d'administration, étant précisé que les actions attribuées gratuitement au Président-Directeur général ne pourront représenter plus de 50 % de l'ensemble des actions attribuées.

Le Conseil d'administration, réuni le 10 février 2014, a décidé, aux termes de la septième décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 10 février 2014 :

**(i) l'attribution gratuite d'actions de la Société aux membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés liées au sens de l'article L. 225-197-2-I alinéa 1<sup>er</sup> du Code de commerce, à l'exclusion des mandataires sociaux.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions GTT 2014, et notamment les conditions et modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 1*).

À la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel et depuis le 10 février 2018, conformément au Plan d'AGA 1, suite à l'expiration d'une période d'indisponibilité de deux ans à compter de l'acquisition définitive des actions, soit le 10 février 2016, les actions attribuées gratuitement au titre du Plan d'AGA 1 peuvent être librement cédées ;

**(ii) l'attribution gratuite d'actions de performance (les Actions de Performance).**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'Actions de Performance GTT 2014, et notamment les conditions et modalités de l'attribution gratuite d'Actions de Performance, la liste des bénéficiaires et le nombre d'Actions de Performance attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 2*).

Au titre du Plan d'AGA 2, cinq personnes, dont le Président-Directeur général, se sont vu attribuer un total de 250 000 Actions de Performance, sous réserve du respect (i) d'une condition de présence, et (ii) de critères de performance (tels que définis ci-dessous – *tableau 10*).

Le Conseil d'administration a décidé que le Président-Directeur général doit conserver au nominatif au moins 25 % (après impôts et taxes) des Actions de Performance qui lui seront attribuées jusqu'à la date de cessation de son mandat social au sein de GTT. Le Président-Directeur général s'est engagé à ne pas recourir à des opérations de couverture sur les Actions de Performance jusqu'à la fin de la période de conservation de ces actions.

Les Actions de Performance attribuées à Monsieur Philippe Berterottière, Président-Directeur général, ne pourront être cédées qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de deux ans courant à compter de l'attribution définitive de ces actions.

Conformément au Plan d'AGA 2 et après constatation de la réalisation de la condition de présence et des critères de performance appréciés à l'issue des exercices clos les 31 décembre 2014 (*Série 1*) et 31 décembre 2015 (*Série 2*), le Conseil d'administration, réuni le 18 février 2016, a constaté l'attribution définitive, le 10 février 2016, des Actions de Performance des Séries 1 et 2, telles que décrites ci-dessous.

Conformément au Plan d'AGA 2 et après constatation de la réalisation de la condition de présence et des critères de performance appréciés à l'issue de l'exercice clos le 31 décembre 2016 (*Série 3*), le Conseil d'administration, réuni le 23 février 2017, a constaté l'attribution définitive, le 10 février 2017, des Actions de Performance de la Série 3, telles que décrites ci-dessous.

Conformément au Plan d'AGA 2 et après constatation de la réalisation de la condition de présence et des critères de performance appréciés à l'issue de l'exercice clos le 31 décembre 2017 (*Série 4*), le Conseil d'administration, réuni le 16 février 2018, a constaté l'attribution définitive, le 10 février 2018, des Actions de Performance de la Série 4, telles que décrites ci-dessous.

À la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel, conformément au Plan d'AGA 2, suite à l'expiration des périodes d'indisponibilité prévues au titre du Plan d'AGA 2 pour les Séries 1, 2 et 3, les actions attribuées gratuitement au titre du Plan d'AGA 2 (Séries 1, 2 depuis le 10 février 2018 et pour la série 3 depuis le 10 février 2019) peuvent être librement cédées sous réserve des développements qui précèdent.

#### **ATTRIBUTION EN DATE DU 18 MAI 2016**

L'Assemblée générale mixte des actionnaires en date du 18 mai 2016 a autorisé, aux termes de la quatorzième résolution, le Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, à procéder, conformément aux articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions de la Société existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés liées au sens de l'article L. 225-197-2-I alinéa 1<sup>er</sup> du Code de commerce et de certains mandataires sociaux de la Société.

Le Conseil d'administration, réuni le 18 mai 2016, a décidé, aux termes de la quatrième décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 18 mai 2016 :

##### **(i) L'attribution gratuite d'actions de performance destinée à des nouveaux membres du Comité exécutif.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 3*).

Le Plan d'AGA 3 prévoit l'attribution de 16 000 actions de performance au profit de deux nouveaux membres du Comité exécutif, sous réserve de conditions de performance équivalentes à celles applicables aux Séries 3 et 4 du Plan d'AGA 2, adopté par le Conseil d'administration du 10 février 2014. Le Conseil d'administration, réuni le 16 février 2018, a constaté l'attribution définitive, le 10 février 2018, des actions attribuables au titre du Plan d'AGA 3.

À la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel et depuis le 10 février 2020, conformément au Plan d'AGA 3, suite à l'expiration des périodes d'indisponibilité prévues au titre du Plan d'AGA 3, les actions attribuées gratuitement au titre du Plan d'AGA 3 peuvent être librement cédées.

##### **(ii) L'attribution gratuite d'actions de performance de la Société destinée à des cadres.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 4*).

Le Plan d'AGA 4 prévoit l'attribution de 15 150 actions au profit de dix cadres, sous réserve de la réalisation de conditions de présence et de conditions de performance.

Sauf cas d'invalidité ou de décès du bénéficiaire, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à l'expiration d'une période d'indisponibilité de deux ans à compter de l'acquisition définitive des actions, soit le 18 mai 2019. Ainsi, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à compter du 18 mai 2020.

##### **(iii) L'attribution gratuite d'actions de la Société à tous les salariés.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 5*).

Le Plan d'AGA 5 prévoit l'attribution de 15 actions au profit de salariés sous réserve d'une condition de présence au 1<sup>er</sup> avril 2019. Il n'est pas prévu de période d'incapacité à compter de l'acquisition définitive des actions, soit le 18 mai 2019.

#### **ATTRIBUTION EN DATE DU 23 FEVRIER 2017**

Le Conseil d'administration, réuni le 23 février 2017, a décidé, aux termes de la 12<sup>e</sup> décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 18 mai 2016 :

##### **(i) L'attribution gratuite d'actions de performance de la Société destinée à de nouveaux membres du Comité exécutif.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 6*).

Le Plan d'AGA 6 prévoit l'attribution de 7 800 actions au profit de collaborateurs salariés du Groupe, sous réserve de la réalisation de conditions de présence et de conditions de performance.

À la date de dépôt du présent Document d'enregistrement universel et depuis le 23 février 2020, conformément au Plan d'AGA 6, suite à l'expiration des périodes d'indisponibilité prévus au titre du Plan d'AGA 6, les actions attribuées gratuitement au titre du Plan d'AGA 6 peuvent être librement cédées.

**(ii) l'attribution gratuite d'actions de performance de la Société destinée à certains managers du Groupe.**

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 7*).

Le Plan d'AGA 7 prévoit l'attribution de 14 200 actions au profit de collaborateurs salariés du Groupe, sous réserve de la réalisation de conditions de présence et de conditions de performance.

Sauf cas d'invalidité ou de décès du bénéficiaire, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à l'expiration d'une période d'indisponibilité d'un an à compter de l'acquisition définitive des actions, soit le 23 février 2020. Ainsi, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à compter du 23 février 2021.

**ATTRIBUTION EN DATE DU 12 AVRIL 2018**

Le Conseil d'administration, réuni le 12 avril 2018, a décidé, aux termes de la 10<sup>e</sup> décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 18 mai 2016, l'attribution gratuite d'actions de performance de la Société destinée à certains salariés du Groupe.

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 8*).

Le Plan d'AGA 8 prévoit l'attribution de 9 200 actions au profit de certains managers du Groupe, sous réserve de la réalisation de conditions de présence et de conditions de performance.

Sauf cas d'invalidité ou de décès du bénéficiaire, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à l'expiration d'une période d'indisponibilité d'un an à compter de l'acquisition définitive des actions, soit le 12 avril 2021. Ainsi, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à compter du 12 avril 2022.

**ATTRIBUTION EN DATE DU 25 OCTOBRE 2018**

Le Conseil d'administration, réuni le 25 octobre 2018, a décidé, aux termes de la 9<sup>e</sup> décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires du 17 mai 2018, l'attribution gratuite d'actions de performance de la Société au profit d'un ou plusieurs salariés et/ou mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 9*).

Au titre du Plan d'AGA 9, huit cadres dirigeants, dont le Président-Directeur général, se sont vu attribuer un total de 59 000 actions de performance, sous réserve du respect (i) d'une condition de présence, et (ii) de critères de performance (tels que définis ci-dessus – tableau 10).

Sauf cas d'invalidité, de départ à la retraite ou de décès du bénéficiaire, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à compter du 25 octobre 2021. Toutefois, (i) chaque bénéficiaire devra conserver au nominatif, à compter de la date d'acquisition et jusqu'à la cessation de ses fonctions, jusqu'à trois mille (3 000) actions ordinaires qui lui auront été définitivement attribuées au titre du Plan d'AGA 9 et (ii) le Président-Directeur général devra conserver au nominatif, à compter de la date d'acquisition et jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, 25 % du nombre d'actions ordinaires qui lui auront été définitivement attribuées au titre du Plan d'AGA 9.

**ATTRIBUTION EN DATE DU 29 NOVEMBRE 2019**

Le Conseil d'administration, réuni le 29 novembre 2019, a décidé, aux termes de la première décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée extraordinaire du 14 novembre 2019, l'attribution gratuite d'actions de performance de la Société au profit d'un ou plusieurs salariés et/ou mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le *Plan d'AGA 10*).

Le Plan d'AGA 10 prévoit l'attribution de 53 621 actions au profit d'un ou plusieurs salariés et/ou mandataires sociaux, sous réserve de la réalisation de (i) la condition de présence et (ii) de critères de performance (tels que définis ci-dessus - tableau 10). La part attribuée au Président-Directeur général est de 18 121 actions. La part réservée aux dirigeants et managers salariés du Groupe (environ 15 % des effectifs en CDI) est de 35 500 actions.

Sauf cas d'invalidité, de départ à la retraite ou de décès du bénéficiaire, les actions attribuées gratuitement pourront être cédées à compter de l'attribution définitive des actions, soit le 29 novembre 2022.

Obligation de conservation : le Président-Directeur général devra conserver au nominatif, à compter de la date d'acquisition et jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, 25 % du nombre d'actions ordinaires qui lui auront été définitivement attribuées au titre du Plan d'AGA 10.

**ATTRIBUTION EN DATE DU 2 JUIN 2020**

Le Conseil d'administration, réuni le 2 juin 2020, a décidé, aux termes de la cinquième décision, et sur délégation donnée par l'Assemblée extraordinaire du 2 juin 2020, l'attribution gratuite d'actions de performance de la Société au profit d'un ou plusieurs salariés et/ou mandataires sociaux.

Le Conseil d'administration a arrêté les termes du règlement du plan d'attribution gratuite d'actions, et notamment les conditions et les modalités de l'attribution gratuite d'actions, la liste des bénéficiaires et le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux (le Plan d'AGA 11) étant précisé que le Président-Directeur général s'est vu déléguer la faculté d'attribuer un maximum de 15 000 actions à des managers salariés du Groupe.

Le Plan d'AGA 11 prévoit l'attribution de 52 000 actions au profit d'un ou plusieurs salariés et/ou mandataires sociaux, sous réserve de la réalisation de conditions de présence et de conditions de performance. La part qui sera attribuée au Président-Directeur général est de 24 000 actions. La part réservée aux dirigeants et managers salariés du Groupe (environ 15 % des effectifs en CDI) est de 28 000 actions.

Le détail des conditions de performance applicable à ce plan figure à la section 4.2.1.2.2.

Obligation de conservation : le Président-Directeur général devra conserver au nominatif, à compter de la date d'acquisition et jusqu'à la cessation de ses fonctions de mandataire social, 25 % du nombre d'actions ordinaires qui lui auront été définitivement attribuées au titre du Plan d'AGA 11.

## 4.2.2 POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Le Conseil d'administration du 18 février 2021, suivant les recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, a revu et approuvé la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021 qui sera soumise, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, à l'autorisation de l'Assemblée générale annuelle dans le cadre des résolutions n° 10 et 11.

Cette politique décrit toutes les composantes de la rémunération des mandataires sociaux et explique le processus de décision suivi par sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre.

### 4.2.2.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

#### Principes généraux et processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration qui s'appuie sur les propositions du Comité des nominations et des rémunérations. Dans ce cadre, le Conseil d'administration et le Comité des nominations et des rémunérations peuvent notamment prendre en compte les études de comparables ainsi que, le cas échéant, les missions confiées au mandataire social concerné en dehors des attributions générales prévues par la loi et/ou sa contribution à la performance de la Société à sa bonne organisation ou à son bon fonctionnement. Le Comité des nominations et des rémunérations propose au Conseil d'administration les éléments de rémunérations des mandataires sociaux, en veillant à la cohérence des règles de détermination de ces rémunérations avec l'évaluation annuelle des performances individuelles des dirigeants mandataires sociaux de la Société qu'il compare aux performances de la Société. Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le Président-Directeur général n'assiste pas aux délibérations relatives à son cas personnel en Comité des nominations et des rémunérations et ne prend pas part au vote y afférent en Conseil d'administration. La section 4.1.3.2 détaille les règles applicables à la gestion des conflits d'intérêts au sein du Conseil d'administration de GTT.

La politique de rémunération est adoptée une fois que le Conseil d'administration s'est assuré, d'une part, de sa conformité à l'intérêt social de la Société et, d'autre part, de sa cohérence avec la stratégie de développement du Groupe telle que reflétée dans le plan d'affaires triennal arrêté annuellement par le Conseil d'administration et communiqué par la Société. À cet effet, le Conseil d'administration s'attache à la revue périodique de la politique de rémunération afin de vérifier si le niveau de rémunération demeure en lien avec les performances réalisées, tant par la Société que par la personne concernée, et à l'attractivité de la politique de rémunération mise en place par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement au sein de sociétés comparables du secteur, en vue d'attirer et de conserver des talents au sein de ses instances dirigeantes.

La politique de rémunération est ensuite soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires aux termes de résolutions distinctes pour chaque catégorie de mandataires sociaux.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre se conforment, dans la mesure où elles sont applicables et pertinentes, aux dispositions des textes suivants :

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « **Code AFEP-MEDEF** ») révisé en janvier 2020 et l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- les dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi dite « **Sapin II** ») ;
- les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi « **Pacte** ») ; et
- les dispositions de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées et du décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 portant transposition de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires.

Le Comité des nominations et des rémunérations est en particulier attentif au respect des recommandations du Code AFEP-MEDEF, auquel la Société se réfère, et veille ainsi au respect des principes fondamentaux suivants :

- comparabilité : les éléments de rémunération sont appréciés dans le contexte du métier et du marché de référence de la Société ;
- globalité et équilibre : l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération sont revus chaque année et leur poids respectif est analysé ;
- simplicité et cohérence : le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente d'un exercice à l'autre ; et
- motivation et performance : le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille à proposer une politique de rémunération adaptée aux responsabilités de chacun et en conformité avec les pratiques des sociétés ayant une activité équivalente à la Société, ainsi qu'à conserver cet équilibre entre motivation et performance.

La politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration, après avoir obtenu des propositions préalables du Comité des nominations et des rémunérations, composé majoritairement d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. Toute révision et mise en œuvre de la politique de rémunération est fixée par le Conseil d'administration se prononçant à la majorité des membres présents et représentés. Les administrateurs sont tenus de respecter les principes édictés dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts (pour une description des règles de gestion du conflit d'intérêts, voir plus haut, section 4.1.3.2 (iii) – *Devoirs des administrateurs*).

Les propositions et les travaux du Comité des nominations et des rémunérations relatifs à la politique de rémunération des mandataires sociaux qui sont soumis au Conseil d'administration reposent sur une prise en compte et une analyse des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de GTT. Ainsi, les critères de performance long terme retenus par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations sont applicables à l'ensemble des bénéficiaires, qui incluent, outre les mandataires sociaux exécutifs, les membres du Comité exécutif ainsi que la grande majorité des managers de la Société (environ 15 % des effectifs) afin d'assurer une cohésion et une mobilisation des équipes vers les objectifs stratégiques prioritaires du Groupe. Soucieux de s'assurer que les conditions de travail de la Société continuent de présenter un très haut niveau de sécurité, le Comité a ainsi recommandé l'inclusion d'un critère de sécurité qui est régulièrement réexaminé.

Enfin, le Comité des nominations et des rémunérations s'appuie sur la Direction des ressources humaines de la Société afin de recueillir les éléments d'information pertinents concernant les conditions de rémunération et d'emploi.

Afin de déterminer dans quelle mesure les mandataires sociaux satisfont aux conditions de performance prévues pour les rémunérations variables monétaires et en actions, le Conseil d'administration s'appuie sur les propositions et travaux du Comité des nominations et des rémunérations qui s'attache à préparer et vérifier le cas échéant, avec l'assistance des Commissaires aux comptes et des services internes de la Société, l'éventuelle atteinte de chacun des critères de performance. Cette vérification est documentée et mise à la disposition des membres du Conseil d'administration.

Les stipulations de la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2020, ont vocation à s'appliquer également aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé lors de l'Assemblée générale.

La présente politique de rémunération applicable au Président-Directeur général s'applique que le dirigeant du Groupe agisse en qualité de Président-Directeur général ou, au cas où les circonstances le nécessiteraient, de Directeur général de la Société. Dans de telles circonstances, le Président dissocié bénéficierait d'une rémunération fixe à l'exclusion de toute rémunération variable.

Par ailleurs, en cas de désignation d'un Directeur général délégué, la politique de rémunération applicable à ce dernier serait déterminée sur la base de la politique applicable au Directeur général de la Société, compte tenu toutefois de la différence de niveau de responsabilité.

En cas de désignation d'un nouveau dirigeant mandataire social, l'attribution d'une indemnité de prise de fonctions pourra être décidée à titre exceptionnel par le Conseil d'administration pour permettre l'arrivée d'un dirigeant issu d'un groupe extérieur à GTT afin de compenser la perte des avantages dont bénéficiait ledit dirigeant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le Conseil d'administration se réserve la faculté, après avoir recueilli l'avis préalable du Comité des nominations et des rémunérations, de déroger temporairement à l'application de la politique de rémunération mise en place, en cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées (telles que le départ imprévu d'un dirigeant mandataire social en cours d'exercice social), dès lors que cette dérogation est conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité et la viabilité du Groupe.

Cette faculté de dérogation offerte au Conseil d'administration peut concerner la rémunération fixe, le pourcentage que représente la rémunération fixe par rapport à la rémunération variable, voire la rémunération exceptionnelle du mandataire social concerné.

Dans une telle situation, les éléments de rémunération ayant fait l'objet d'une dérogation temporaire par le Conseil d'administration à la politique de rémunération dûment mise en place, seront soumis au vote des actionnaires dans le cadre du vote *say on pay ex post*. En tant que de besoin, il est rappelé que cette faculté de dérogation n'a pas été mise en œuvre par le Conseil d'administration en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire.

#### **4.2.2.2 Éléments composant la rémunération des membres du Conseil d'administration**

La politique de rémunération des membres du Conseil d'administration comprend, d'une part, les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés ci-dessus, et, d'autre part, les éléments spécifiques développés ci-après.

La politique de rémunération des membres du Conseil d'administration de GTT a pour objectif de rétribuer la compétence et l'implication de ses membres à hauteur d'un montant en adéquation avec la rareté de profils correspondants dans un secteur d'activité international et hautement concurrentiel.

##### **Montant global de rémunération**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions des statuts de la Société, l'Assemblée générale peut allouer aux membres du Conseil d'administration, en rémunération de leur activité, une somme annuelle globale. Les administrateurs, dont le mandat est de quatre ans, sont exclusivement rémunérés par cette voie.

Dans le cadre de l'assemblée générale du 27 mai 2021, il est proposé aux actionnaires de fixer le montant de la rémunération annuelle globale des membres du Conseil d'administration à 600 000 euros. Cette augmentation est proposée pour tenir compte de l'évolution croissante de la charge de travail des administrateurs tant dans le cadre de la préparation des réunions du Conseil d'administration que des comités, laquelle est reflétée par le nombre de réunions tenues au cours de l'exercice 2020. Par ailleurs, cette augmentation permettrait également d'anticiper sur le recrutement de nouveaux administrateurs indépendants qui pourrait avoir à intervenir en cas de recomposition de l'actionnariat de la Société. Le montant proposé est en ligne avec les résultats d'une étude des rémunérations au sein de conseils d'administration de sociétés comparables par leur taille, leur activité et leur profil financier.

La répartition de la somme annuelle globale entre les administrateurs est décidée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations en application des règles figurant à l'article 23 du règlement intérieur du Conseil d'administration. Cette répartition tient compte des principes suivants :

- une enveloppe pour le Conseil et une enveloppe pour chacun des comités du Conseil ;
- une part fixe et une part variable en fonction de la participation effective aux réunions du Conseil et aux réunions des comités du Conseil ;
- une part variable prépondérante, conformément aux règles énoncées par le Code AFEP-MEDEF, en fonction de critères objectifs définis par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations ; et
- une part fixe et une part variable plus importante pour le Président du Conseil d'administration et les Présidents des comités.

La rémunération allouée aux administrateurs au titre de l'année N est versée en année N+1.

Le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions du I de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Les frais engagés lors des déplacements peuvent être remboursés par la Société.

##### **Rémunérations exceptionnelles**

Conformément à l'article 17.3 des statuts de la Société, le Conseil d'administration peut allouer des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats spécifiques confiés à ses membres.

Ces rémunérations sont déterminées par le Conseil d'administration en prenant en compte la durée et la complexité de la mission après avis du Comité des nominations et des rémunérations.

#### **4.2.2.3 Éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux comprend d'une part les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés à la section 4.2.2.1 ci-dessus, et d'autre part les éléments spécifiques développés ci-après, qui seront, pour chacun des bénéficiaires concernés, soumis chaque année à l'Assemblée générale annuelle. À la date du présent Document d'enregistrement universel, le seul dirigeant mandataire social est Philippe Berterottière, Président-Directeur général. Son mandat a été renouvelé le 17 mai 2018 pour une durée de quatre ans, jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2022, statuant sur les comptes clos le 31 décembre 2021.

La structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux s'inscrit dans la continuité de celle mise en œuvre au cours des exercices passés. Le Conseil d'administration a pris acte des préoccupations exprimées par certains investisseurs et agences de conseil en vote à l'occasion de l'Assemblée générale du 23 mai 2019 et a mandaté le Comité des nominations et des rémunérations à l'effet d'établir et de superviser les actions d'amélioration permettant d'y répondre, en renforçant en particulier les explications relatives aux différents éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et le détail des conditions de performance attachées à la rémunération variable (court terme et long terme).

À la suite de cet examen et des ajustements effectués, le taux d'approbation concernant la politique de rémunération du Président-Directeur général a fortement augmenté, passant de 68,31 % à l'assemblée du 23 mai 2019 à 93,67 % à l'assemblée du 2 juin 2020. Le Conseil d'administration privilégie une approche dans laquelle la part que représente la



rémunération variable (court terme et long terme) dans la rémunération totale soit prédominante et veille également à ce que, au sein de la rémunération variable, la rémunération long terme demeure prépondérante. En effet, la rémunération long terme étant assise sur la réalisation d'objectifs opérationnels et financiers, ainsi que sur la performance boursière de la Société, elle favorise la recherche de création de valeur au bénéfice de toutes les parties prenantes et participe à l'alignement des intérêts du dirigeant avec l'intérêt des actionnaires.

Les évolutions apportées à la politique de rémunération sont les suivantes :

Élément	Commentaires	Évolution en 2021 par rapport à 2020
Rémunération fixe	La rémunération fixe du Président-Directeur général demeure inchangée.	Pas de changement
Rémunération variable	<p>Le Conseil d'administration a décidé d'introduire de nouveaux critères notamment basés sur la performance du Président-Directeur général en matière de RSE, en lien avec les dernières recommandations du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise.</p> <p>Ainsi, à compter de l'exercice 2021, les critères utilisés pour la détermination de la rémunération variable resteront majoritairement quantitatifs (représentant 76 % de la rémunération cible) et seront assis sur la mesure de (i) la performance du Groupe par l'application d'un objectif d'EBITDA, (ii) l'objectif de parts de marché du Groupe dans ses activités cœur de métier, (iii) du chiffre d'affaires réalisé dans les activités de services digitaux, qui constituent un axe stratégique de développement et (iv) un objectif RSE lié à la prise de commandes sur le segment GNL carburant.</p> <p>La composante qualitative sera plafonnée à 24 % de la rémunération cible et intégrera désormais de nouveaux critères de nature à favoriser une croissance long terme. Ces critères sont notamment liés aux initiatives prises en matière de transformation du business model du Groupe et dans les domaines sociaux et environnementaux.</p>	<p>Structure de la rémunération (plafond et pondération critères quantitatifs/qualitatifs) inchangée</p> <p>Ajout de nouveaux critères de performance notamment en matière de RSE</p>
Intéressement long terme	<p>Au titre de 2021, l'acquisition définitive des actions de performance restera soumise à des conditions de présence et de performance appréciées sur une période de trois ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ performance interne : objectif de résultat consolidé par référence à un agrégat financier usuel ;</li> <li>▪ performance RSE : objectif de volume d'activité sur les nouveaux marchés ;</li> <li>▪ performance boursière : taux de rentabilité de l'action GTT (TSR) par rapport à un indice de sociétés comparables.</li> </ul>	Pas de changement

## Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans la Société et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les sociétés de taille comparable et en fonction des recommandations du Code AFEP-MEDEF. Ce montant est établi sur la base d'une analyse des pratiques de marché, menée par un consultant externe spécialisé, incluant des sociétés comparables par leurs activités, leur taille ou leur profil financier.

Ce montant n'est revu qu'à intervalles de temps relativement longs (durée du mandat). Cependant, des circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à sa revue plus fréquemment à la suite de l'évolution du périmètre de responsabilité ou de changements significatifs survenus au sein de la Société ou du marché. Dans ces situations particulières, l'ajustement de la rémunération fixe ainsi que ses motifs seront rendus publics.

Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021 (pas de *say on pay ex post*).

Pour l'exercice 2021, il est envisagé de maintenir la rémunération fixe du Président-Directeur général octroyée au titre de l'exercice 2020, soit 400 000 euros (inchangée depuis l'exercice 2019).

## Rémunération variable

La rémunération variable court terme récompense la performance du dirigeant au titre de l'année écoulée en lien avec la stratégie opérationnelle et la performance du Groupe sur la période considérée.

## Modalités de détermination de la rémunération variable

La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs, fixés en début d'année par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, en fonction de différents critères quantitatifs et qualitatifs, diversifiés et exigeants, précis et préétablis au regard des objectifs du plan d'affaires à trois ans arrêté chaque année par le Conseil, permettant une analyse complète de la performance.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée à un pourcentage de la rémunération fixe, et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. Aucun montant minimal n'est garanti.

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance du Président-Directeur général résultera de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

L'appréciation de l'atteinte de la cible, qui sera réalisée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, avec l'assistance le cas échéant des Commissaires aux comptes et des services internes de la Société, tiendra compte de l'environnement concurrentiel et du contexte économique et pourra requérir, en cas de nécessité ou changements de circonstances (par exemple en lien avec la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19), un ajustement de la mesure de certains critères, notamment pour tenir compte d'éventuelles révisions du plan d'affaires sur la base duquel les objectifs ont été fixés.

Les critères de performance retenus par le Conseil d'administration doivent contribuer aux objectifs de la politique de rémunération, et contribuer à la stratégie de développement du Groupe, notamment *via* une revue périodique permettant de vérifier si le niveau de rémunération demeure en lien avec les performances réalisées, tant par la Société que par la personne concernée, tout en cherchant à demeurer attractif par rapport aux rémunérations pratiquées sur le marché, principalement dans les sociétés comparables par leurs activités et/ou leur profil financier, en vue d'attirer et de conserver des talents au sein de ses instances dirigeantes.

Les critères de performance proposés au titre de la rémunération variable du Président-Directeur général pour l'exercice 2021 sont les suivants :

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>					
Critères quantitatifs financiers					
Objectif d'EBITDA consolidé en norme IFRS (à périmètre et taux de change constants et hors éléments non récurrents)	25 %	33 %	30 %	39,9 %	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. 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 2021/2023 du Groupe et fixé en adéquation avec l'objectif annoncé par GTT au marché. Pour mémoire, l'objectif d'EBITDA de GTT pour 2021 se situe dans une fourchette comprise entre 150 et 170 millions d'euros, tenant compte du niveau de carnet de commandes pour 2021 mais également des efforts engagés par le Groupe pour soutenir la croissance et préparer l'avenir. Un plancher est fixé à la borne basse de la fourchette. L'atteinte de l'objectif correspond à 107 % de la borne basse de la fourchette communiquée au marché. L'atteinte du maximum, en cas surperformance, correspond à la borne haute de la fourchette communiquée au marché. Le montant est calculé par interpolation linéaire entre ces seuils.
Objectif de parts de marché sur les	20 %	26 %	24 %	31,2 %	Cet indicateur a pour objet de refléter l'objectif stratégique de développement du Groupe dans ses

segments LNGC, FSRU, FLNG.					<p>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 2021/2023 du Groupe et a été fixé en tenant compte de la part de marché obtenue par la Société sur ces segments en 2020, 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 94,5 % pour tenir compte du 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 105 %. Le montant est calculé par interpolation linéaire entre ces seuils.</p>
Objectif de chiffre d'affaires réalisé par les sociétés Ascenz, Marorka et OSE Engineering	7 %	10 %	8 %	12 %	<p>Cet indicateur a pour objet de mesurer le développement des activités de services digitaux, un des axes stratégiques de développement 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>
<b>Critère quantitatif RSE</b>					
Objectif de prise de commandes sur le segment GNL carburant	11 %	17,5 %	14 %	21 %	<p>Cet indicateur a pour objet de refléter l'objectif stratégique de développement des activités du Groupe sur le segment du GNL comme carburant, qui permet de réduire les émissions polluantes lors de la propulsion des navires. 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 a été préétabli sur la base du plan d'affaires 2021-2023 du Groupe.</p> <p>Un plancher est fixé si l'objectif est atteint à 67 %. 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 166 %. Le montant est calculé par interpolation linéaire entre ces seuils.</p>
Total critères quantitatifs	63 %	86,5 % (plafonné à 80%)	76 %	104 % (plafonné à 96 %)	
<b>CRITÈRES QUALITATIFS</b>					
Progrès dans la mise en œuvre de nouvelles technologies	7 %	7 %	8 %	8 %	<p>Cet indicateur a pour objet de mesurer la dynamique du Groupe en matière d'innovation, au travers du dépôt de nouveaux brevets.</p> <p>Le critère est atteint à 100 % si le Groupe dépose plus de 60 nouveaux brevets (inclus) en 2021, étant précisé que (i) si le nombre de brevets est inférieur à 50 (inclus), le pourcentage de la rémunération variable basé sur cet objectif sera pondéré par un facteur 0 ; (ii) la pondération sera déterminée par interpolation linéaire entre ces deux seuils.</p> <p>Le caractère exigeant de l'objectif peut se mesurer à l'aune de la performance passée (49 brevets déposés par an en moyenne au cours des cinq</p>

					dernières années, période moyenne de R & D d'une nouvelle solution technique).
Initiative de développement et d'évolution du <i>business model</i>	3 %	3 %	4 %	4 %	Cet indicateur vise la capacité de l'entreprise à prendre des initiatives qui feront évoluer le <i>business model</i> du Groupe ou son portefeuille d'activités afin d'assurer une croissance rentable et durable, notamment par des acquisitions ou par lancement de nouveaux produits ou services.
Développement de la technologie Elogen	2,6 %	2,6 %	3 %	3 %	À la suite de l'acquisition de la société Areva H2Gen, rebaptisée Elogen, cet indicateur vise à mesurer le développement des activités du Groupe dans le secteur de l'hydrogène vert, de nature à accélérer la transition énergétique et environnementale, en adéquation avec la stratégie du Groupe et sa raison d'être.
Ressources humaines	4 %	4 %	5 %	5 %	Cet indicateur mesure l'efficacité de la politique du Groupe en matière de ressources humaines au travers de deux indicateurs : (i) la gestion des talents : la politique mise en place doit viser à retenir les meilleurs profils et (ii) la mise en place d'une enquête sur l'engagement des salariés.
Taux de fréquence des accidents du travail	1,7 %	1,7 %	2 %	2 %	Cet indicateur a pour objet de mesurer l'efficacité des mesures de sécurité mises en œuvre. L'objectif est atteint si le taux de fréquence des accidents du travail au sein de la Société en 2021 est inférieur ou égal à 2,6 (correspondant, sur la base des effectifs de la Société au 31 décembre 2020, à un maximum de 1 accident du travail sur un site industriel).
Gouvernance et conformité	1,7 %	1,7 %	2 %	2 %	Cet indicateur vise à mesurer la mise en œuvre des meilleures pratiques de gouvernance et notamment, la mise en œuvre de la politique de conformité et d'éthique dans toutes les filiales du Groupe.
Total critères qualitatifs	20 %	20 %	24 %	24 %	
<b>TOTAL CRITÈRES QUANTITATIFS + QUALITATIFS</b>	<b>83 %</b>	<b>106,5 % (PLAFONNÉ A 100%)</b>	<b>100 %</b>	<b>128 % (PLAFONNÉ A 120 %)</b>	

Ainsi, au total, les critères RSE représentent 26 % de la rémunération variable annuelle, en lien avec la volonté de l'entreprise de contribuer à la construction d'un monde durable. Au regard des caractéristiques des marchés sur lesquels opère la Société, les niveaux d'objectifs fixés prévus au titre de certains des critères susvisés sont des informations stratégiques et économiquement sensibles qui ne peuvent être rendues publiques. La réalisation à 100 % des objectifs ci-dessus donnerait lieu à une part variable d'un montant annuel brut de 333 000 euros, soit 83 % de la rémunération fixe proposée au titre de 2021. En cas de surperformance, ce montant pourrait être porté jusqu'à un maximum de 400 000 euros (soit 100 % de la rémunération fixe).

#### MODALITES DE DIFFERE DE LA REMUNERATION VARIABLE

Non applicable

#### MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021 d'approuver les éléments de rémunération variable dus ou attribués au titre de l'exercice 2021 et le versement de ces éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.

#### Rémunération exceptionnelle

Aucune rémunération exceptionnelle n'est prévue, sauf circonstances très particulières, par exemple en raison de leur importance pour la Société, de l'implication qu'elles exigent ou des difficultés qu'elles présentent. L'attribution d'une rémunération exceptionnelle serait motivée par le Conseil d'administration et ne pourrait représenter plus de 150 % de la rémunération fixe annuelle. Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à se tenir au cours de l'exercice suivant l'attribution.

#### Rémunérations des activités d'administrateur

Les dirigeants mandataires sociaux également administrateurs perçoivent une rémunération en tant qu'administrateurs de la Société (voir section 4.2.2.2 ci-dessus).

## Avantages de toute nature

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient d'un véhicule de fonction. Le Président-Directeur général bénéficie également d'un abonnement à l'ACF. A compter de 2021, il sera progressivement mis fin à l'assurance perte d'emploi GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise).

## Éléments de rémunération long terme

La Société a inscrit sa politique de rémunération long terme dans une stratégie globale de fidélisation et de motivation de ses dirigeants mandataires sociaux compétitive au regard des pratiques de marchés, en conformité avec les objectifs de la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration, à savoir le respect de l'intérêt social, la contribution à la stratégie et au développement pérenne du Groupe.

Les attributions d'actions de performance sont décidées annuellement par le Conseil d'administration dans les conditions de la délégation qui lui a été consentie par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires du 2 juin 2020. Le nombre total d'actions ainsi attribuées ne pourra excéder un pourcentage déterminé du capital social prévu lors de la délégation consentie par l'Assemblée générale au Conseil (et, en tout état de cause, 1 % du capital social, hors cas d'ajustement). Par ailleurs, le nombre total d'actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourra excéder un pourcentage défini de l'ensemble des attributions effectuées par le Conseil (et en tout état de cause, 50 % de l'ensemble des attributions effectuées sur le fondement d'une autorisation de l'Assemblée générale des actionnaires, hors cas d'ajustement).

La motivation et la fidélisation des dirigeants mandataires sociaux sont prises en compte par le Conseil d'administration qui les considère comme déterminantes pour réaliser les objectifs à moyen terme de la Société, et pour conduire avec succès les évolutions majeures nécessaires au développement du Groupe. En ce sens, le Conseil d'administration s'attache à prévoir une rémunération long terme particulièrement motivante pour les dirigeants mandataires sociaux, notamment le Président-Directeur général, dont les compétences et l'expertise reconnues dans l'industrie dans laquelle la Société intervient ont été décisives dans le développement continu de la Société.

Au titre de l'attribution qui sera faite en 2021, la valeur de marché des actions de performance attribuées au titre de chaque plan aux mandataires sociaux ne pourra excéder un plafond égal à 350 % (similaire à 2020). Toute attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux serait ainsi soumise à un double plafond, en volume et en valeur.

La période d'acquisition qui sera fixée par le Conseil d'administration sera de trois ans minimum et sera, le cas échéant, assortie d'une période de conservation. Le Conseil d'administration pourra également conditionner l'acquisition définitive des actions par tout ou partie des bénéficiaires à une condition de présence effective dans le Groupe à l'expiration de la période d'acquisition.

La détermination du nombre d'actions définitivement acquises par les bénéficiaires sera effectuée à l'issue d'une période d'au moins trois ans, en application de conditions de performance qui seront appréciées sur la même période d'au moins trois ans, l'intégralité des actions ainsi attribuées étant subordonnée au respect des conditions de performance, déterminées au regard d'objectifs quantitatifs de la Société. Les conditions de performance applicables seront exigeantes et concerneront tant les performances financières intrinsèques que boursières du Groupe de nature à contribuer aux objectifs de la politique de rémunération, dès lors qu'il s'agit de conditions exigeantes, de nature à encourager la réalisation des objectifs stratégiques du Groupe notamment dans le domaine des nouveaux marchés liés à la transition énergétique et à favoriser la création de valeur sur le long terme.

Les conditions seront déterminées selon les modalités ci-après :

Critères	Pondération	Taux de réalisation
<p><b>Performance interne</b> : apprécié sur la base d'un objectif de résultat consolidé déterminé par référence à un agrégat financier usuel (EBITDA, résultat net, etc.) apprécié par comparaison à la moyenne atteinte au titre de l'agrégat concerné sur une période de trois exercices consécutifs à compter de l'attribution</p>	40 %	L'acquisition démarre à compter de l'atteinte de la cible. Le taux de réalisation sera déterminé sur la base du plan d'affaires 2021-2023 qui a été arrêté en février 2021. Les taux de réalisation cible et de réalisation maximum (permettant une attribution à 100 % au titre de ce critère) seront exigeants et fixés selon des conditions cohérentes avec celles ressortant du Plan AGA 11 mis en place en juin 2020 et décrit à la section 4.2.1.3.2.
<p><b>Performance RSE</b> : sur la base d'un objectif de volume d'activité (déterminé par référence au chiffre d'affaires ou au carnet de commandes) sur les nouveaux marchés (en particulier, les activités de GNL comme carburant et les services), appréciée par comparaison à la moyenne du volume d'activité constaté sur une période de trois exercices consécutifs à compter de l'attribution.</p> <p>Au regard de la nature même des activités sur ces nouveaux marchés, liés à la transition énergétique et aux obligations de réduction des émissions polluantes, ce critère est directement corrélé à la performance extra-financière du Groupe.</p>	30 %	L'acquisition démarre à compter de l'atteinte de la cible. Le taux de réalisation sera déterminé sur la base du plan d'affaires 2021-2023 qui a été arrêté en février 2021. Les taux de réalisation cible et de réalisation maximum (permettant une attribution à 100 % au titre de ce critère) seront exigeants et fixés selon des conditions cohérentes avec celles ressortant du Plan AGA 11 mis en place en juin 2020 et décrit à la section 4.2.1.3.2.
<p><b>Performance boursière relative</b> : sur la base d'un objectif déterminé en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Société sur une période de 3 ans à compter de l'attribution (le « <b>TSR GTT</b> »), par rapport à la moyenne des rendements de (i) l'indice STOXX 600 Oil &amp; Gas et (ii) de l'indice SBF 120 d'Euronext Paris, appréciés sur la même période (le « <b>TSR de Référence</b> »).</p> <p>Pour les besoins de cette condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le TSR GTT correspond à l'évolution (en pourcentage) entre le cours moyen de l'action de la Société au cours des 20 derniers jours de Bourse du premier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris, et le cours moyen de l'action de la Société au cours des 20 derniers jours de Bourse du dernier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris ;</li> <li>▪ le TSR de Référence correspond à la moyenne arithmétique de l'évolution (en pourcentage) entre les valeurs moyennes des indices de référence, dividendes cumulés compris, au cours des 20 derniers jours de Bourse du premier exercice de la période triennale considérée et les valeurs moyennes des indices de référence des 20 derniers jours de Bourse, du dernier exercice de la période triennale considérée, dividendes cumulés compris.</li> </ul>	30 %	L'acquisition démarre à compter de l'atteinte de la cible. L'acquisition d'actions au titre de cette condition serait déclenchée si le TSR GTT atteint 85 % du TSR de Référence, et plafonnée à hauteur de 30 % de l'attribution totale, si le TSR GTT atteint 110 % du TSR de Référence ; si le TSR GTT est égal au TSR de Référence, les actions acquises représenteraient 20,4 % de l'attribution totale au titre du plan.
<p><i>* Étant précisé que, depuis l'introduction en Bourse de GTT, il n'y a jamais eu d'attribution d'actions au titre de la condition alors que le TSR Cible n'aurait pas été atteint. Il est, par ailleurs, précisé qu'à l'occasion du renouvellement de l'autorisation d'attribution d'actions gratuites qui interviendra en 2022, le conseil d'administration, sur recommandation du comité des nominations et rémunérations réexaminera le critère de performance boursière.</i></p>		

Le niveau d'atteinte des objectifs sera communiqué une fois l'appréciation de la performance établie. Compte tenu des spécificités du marché sur lequel opère la Société, le Conseil déterminera au cas par cas si le niveau d'objectif considéré peut être communiqué sans nuire aux intérêts de la Société, ou s'il constitue une information stratégique et économiquement sensible qui ne peut être rendue publique.

En cas de départ suite à une démission, une révocation pour faute ou un non-renouvellement de mandat d'un dirigeant mandataire social, la totalité des actions de performance dont la période d'acquisition n'est pas terminée à la date de départ seront perdues par l'intéressé.

En cas de départ suite à une révocation pour justes motifs, sans pour autant que ces motifs caractérisent une faute, la condition de présence sera levée pour un nombre d'actions fixé *prorata temporis*, c'est-à-dire à proportion de la période d'acquisition ayant couru jusqu'à la date de départ, étant précisé que les conditions de performance resteront applicables aux actions concernées, et seront mesurées à l'issue de la période d'acquisition.

Par exception à ce qui précède et s'agissant de tous les bénéficiaires du plan, en cas de cessation des fonctions de salarié ou de mandataire suite à une invalidité (à savoir, une incapacité absolue de travailler au sens du 2° ou 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ou toute disposition équivalente en droit étranger), un décès ou un départ à la retraite, la condition de présence sera levée pour la totalité des actions, étant précisé que les conditions de performance resteront applicables aux actions concernées, et seront mesurées à l'issue de la période d'acquisition.

Les dirigeants mandataires sociaux doivent s'engager à ne pas recourir à des opérations de couverture de leurs risques sur les actions de performance qui leur sont attribuées et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions éventuellement fixée par le Conseil d'administration.

#### **OBLIGATION DE CONSERVATION ET DE DETENTION**

Le Conseil d'administration pourra (i) décider que les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être cédées par les intéressés avant la cessation de leurs fonctions, ou (ii) fixer le nombre d'actions de performance qu'ils sont tenus de conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

#### **PERIODES D'ABSTENTION**

Les dirigeants mandataires sociaux sont soumis à des restrictions relatives aux transactions sur les titres GTT, notamment en respectant des périodes d'abstention (ou « fenêtres négatives ») en amont des périodes de publication de résultats <sup>14</sup>. De manière générale, ils doivent s'assurer, avant toute transaction, de ne pas être en situation d'initié.

#### **Indemnités de cessation des fonctions – indemnité de départ**

Le Conseil d'administration peut décider d'octroyer, sous réserve du respect des conditions prévues par l'article R. 22-10-14 du Code de commerce et de l'article 25.5 du Code AFEP-MEDEF, une indemnité en cas de cessation des fonctions d'un dirigeant mandataire social.

En cas de départ contraint lié à un changement de contrôle ou de stratégie, le dirigeant mandataire social aura droit à cette indemnité de départ. À l'inverse, en cas de situations de départ volontaire (démission), départ contraint pour faute lourde ou grave, changement de fonctions à l'intérieur du Groupe ou départ à la retraite, le dirigeant mandataire social n'aura pas droit à cette indemnité de départ.

Les conditions de performance fixées pour cette indemnité sont appréciées sur deux exercices au moins. Elles sont exigeantes, et participent aux objectifs de la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration, à savoir le respect de l'intérêt social et la contribution à la stratégie et au développement pérenne du Groupe.

Pour chaque dirigeant mandataire social, l'indemnité de départ n'excédera pas, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du départ).

Le montant de l'indemnité dont pourrait bénéficier Monsieur Philippe Berterottière est fixé à deux fois le montant de la rémunération brute globale (parts fixe et variable) perçue par ce dernier au titre de ses fonctions exercées au sein de GTT au cours des douze derniers mois précédant la date de son départ.

En outre, le versement de cette indemnité sera subordonné au respect des conditions de performance suivantes :

- un tiers de l'indemnité est lié à l'atteinte par le Président-Directeur général de l'objectif de parts de marché de la Société sur les segments LNGC, FLNG et FSRU fixé au titre de la rémunération variable court terme au cours des deux exercices précédant le départ ;
- un tiers de l'indemnité est lié à l'atteinte par le Président-Directeur général de l'objectif d'EBITDA fixé au titre de la rémunération variable court terme au cours des deux exercices précédant le départ ;
- un tiers de l'indemnité sera versé si la part variable de la rémunération de Monsieur Philippe Berterottière au cours des deux derniers exercices précédant son départ est au moins égale aux deux tiers de son montant maximal.

#### **Indemnité de non-concurrence**

Le Conseil d'administration peut décider d'octroyer une indemnité en contrepartie de l'engagement de non-concurrence du Président-Directeur général.

Le 10 février 2014, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a autorisé, en contrepartie de l'engagement de non-concurrence consenti par Monsieur Philippe Berterottière, le principe du versement, à compter de la cessation de son mandat social, d'une indemnité de non-concurrence mensuelle égale à 5/10 (portée à 6/10 en cas de révocation sauf révocation pour faute lourde) de la moyenne mensuelle des appointements et avantages et gratifications contractuels perçus au cours de ses 12 derniers mois de présence (l'engagement de non-concurrence est d'une durée de deux ans à compter de la date de cessation effective du mandat de Monsieur Philippe Berterottière en qualité de Président-Directeur général).

En cas de cumul de l'application de l'indemnité de départ et de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessus, le cumul de ces deux indemnités ne devra pas excéder deux ans de la rémunération (fixe et variable, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date du départ de Monsieur Philippe Berterottière).

Le Conseil d'administration du 12 avril 2018, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a renouvelé cette autorisation à la suite de la proposition de renouvellement du mandat de Président-Directeur général de

---

<sup>14</sup> Le Règlement Abus de marché prévoit l'interdiction pour toute personne exerçant des responsabilités dirigeantes auprès d'un émetteur de réaliser des transactions se rapportant aux actions ou à des titres de créance de l'émetteur pendant une période d'arrêt de 30 jours calendaires minimum avant la publication des communiqués d'annonce des résultats annuels et semestriels. L'AMF recommande aussi, dans sa position-recommandation sur l'information permanente et la gestion de l'information privilégiée, d'instaurer des fenêtres négatives de 15 jours calendaires minimum avant la publication d'une information financière trimestrielle ou intermédiaire (voire des comptes trimestriels ou intermédiaires).

Monsieur Philippe Berterottière lors de l'Assemblée générale du 17 mai 2018. L'Assemblée générale du 17 mai 2018 a approuvé la poursuite de ces engagements au bénéfice de Monsieur Philippe Berterottière.

La Société, agissant par le biais de son Conseil d'administration, se réserve la faculté, notamment en cas de faute caractérisée ou de difficultés financières majeures, de renoncer unilatéralement à cet engagement de non-concurrence à la date de cessation des fonctions du dirigeant mandataire social, auquel cas ce dernier sera libre de tout engagement et aucune indemnité ne lui sera due à ce titre.

L'engagement de non-concurrence n'est pas applicable/ l'indemnité n'est pas versée dans le cas où le dirigeant mandataire social ferait valoir ses droits à la retraite ou prendrait des fonctions au sein du même Groupe. Dans ce cas, aucune indemnité ne lui sera due.

En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

### **Protection sociale/régime de retraite supplémentaire**

La rémunération globale du Président-Directeur général a été déterminée en prenant en compte, le cas échéant, l'avantage que représente le bénéfice d'un régime supplémentaire de retraite. Le Conseil d'administration a autorisé le rattachement des dirigeants mandataires sociaux aux contrats collectifs mutuelle prévoyance et à un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (« article 83 »).

Ce régime s'applique, plus généralement, aux salariés de la Société ayant une rémunération brute supérieure ou égale à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, et les cotisations affectées au régime sont égales à un pourcentage de la rémunération des salariés concernés.

Ce régime est celui pour lequel l'obligation de la Société se limite uniquement au versement d'une cotisation, mais ne comporte aucun engagement de la Société sur le niveau des prestations fournies. Les cotisations versées constituent des charges de l'exercice.