

TOTAL S.A.

Publication des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux effectuée en application du Code AFEP-MEDEF de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées.

1. Rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017

Le Conseil d'Administration de la Société, réuni le 7 février 2018 a déterminé, sur proposition du Comité des Rémunérations et en application de la politique de rémunération approuvée par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 15 mars 2017, la rémunération de M. Patrick Pouyanné due au titre de son mandat de Président-Directeur Général pour l'exercice 2017.

Elle se compose d'un traitement de base (part fixe) de 1 400 000 euros et d'une part variable (versée en 2018) d'un montant de 2 400 300 euros, correspondant à 171,45 % de sa rémunération fixe.

Le versement au Président-Directeur Général de la part variable due au titre de l'exercice 2017 telle qu'arrêtée par le Conseil d'Administration est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire de la Société, réunie le 1^{er} juin 2018, des éléments de rémunération du Président-Directeur Général dans les conditions prévues aux articles L.225-37-2, L. 225-100 et R. 225-29-1 du Code de Commerce (décret n° 2017-340 du 16 mars 2017 entré en vigueur le 18 mars 2017).

Pour la détermination de la part variable du Président-Directeur Général due au titre de l'exercice 2017, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 7 février 2018, a examiné le niveau d'atteinte des paramètres économiques en fonction des objectifs fixés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 15 mars 2017. Le Conseil d'Administration a également apprécié la contribution personnelle du Président-Directeur Général au regard des quatre critères ciblés, objectifs et de nature opérationnelle fixés lors de sa réunion du 15 mars 2017.

Rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2017 (exprimée en % du traitement de base)	% maximum	% attribué
Paramètres économiques	140%	131,45%
- Sécurité	20 %	20 %
- Rentabilité des Capitaux Propres (ROE)	30 %	21,45 %
- Ratio d'endettement	40 %	40 %
- Résultat Net Ajusté, par comparaison (RNA)	50 %	50 %
Contribution Personnelle	40 %	40 %
- Pilotage de la stratégie et succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs	10 %	10 %
- Atteinte des objectifs en matière de production et de réserves	10 %	10 %
- Performance et perspectives ouvertes aux activités Aval	10 %	10 %
- Performance <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR)	10 %	10 %
Total	180 %	171,45 %

Le Conseil d'Administration a apprécié l'atteinte des objectifs fixés pour les paramètres économiques de la façon suivante :

- le critère de sécurité a été apprécié en fonction de la réalisation d'un objectif annuel relatif au TRIR (*Total Recordable Injury Rate*), en fonction du nombre de décès accidentels constaté par million d'heures travaillées FIR (*Fatality Incident Rate*) par comparaison avec ceux de quatre grandes compagnies pétrolières¹, ainsi qu'en fonction de l'évolution de l'indicateur *Tier 1 + Tier 2*. Le Conseil d'Administration a relevé que l'objectif d'un TRIR inférieur à 1 en 2017 avait été pleinement atteint. Il a par ailleurs relevé que le nombre de décès accidentels constaté par million d'heures travaillées, FIR (*Fatality Incident Rate*) était le meilleur du panel des majors et que le nombre d'incidents *Tier 1 + Tier 2* était inférieur à 130. Il a ainsi déterminé la part attribuée au titre du critère de sécurité à 20 % de la rémunération fixe (sur un maximum de 20%) ;
- pour le critère de rentabilité des capitaux propres (ROE)², le Conseil d'Administration a constaté qu'en 2017, le ROE s'était établi à un niveau de 10,15%, ce qui a conduit à déterminer la part attribuée au titre de ce critère à 21,45 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2017 (sur un maximum de 30%) ;
- pour le critère lié au ratio d'endettement (dette nette sur capitaux propres)³, le Conseil d'Administration a observé qu'en 2017, le ratio d'endettement du Groupe est inférieur à 30%, ce qui a conduit à déterminer la part attribuée au titre de ce critère à 40 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2017 (sur un maximum de 40%) ;
- le critère lié à l'évolution du résultat net ajusté (RNA) du Groupe a été apprécié par comparaison avec ceux des quatre grandes compagnies pétrolières¹. Le Conseil d'Administration a constaté que la progression de la moyenne triennale du RNA du Groupe a été meilleure que celle observée pour le panel⁴, ce qui a conduit à déterminer la part attribuée au titre de ce critère à 50 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2017 (sur un maximum de 50%).

Concernant la contribution personnelle du Président-Directeur Général, le Conseil d'Administration a considéré que les objectifs fixés avaient été largement atteints, en particulier les objectifs liés aux pilotage de la stratégie et succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs (à hauteur de 10%, correspondant au maximum), à l'atteinte des objectifs en matière de production et de réserves (à hauteur de 10%, correspondant au maximum), à la performance et aux perspectives ouvertes aux activités Aval (à hauteur de 10%, correspondant au maximum). La performance CSR a par ailleurs été jugée pleinement satisfaisante, en raison notamment de la prise en compte de la problématique du climat dans la stratégie du Groupe et de la réputation du Groupe dans le domaine de la responsabilité sociétale (à hauteur de 10%, correspondant au maximum). Concernant les agences de notation extra-financière, il a été observé que TOTAL avait maintenu sa présence dans les principaux indices ESG (DJSI World et Europe ; FTSE4Good) et ses notations (MSCI ; CDP Climate Change et CDP Water), et qu'il figurait pour la 1ère fois en 31ème position dans le classement

¹ ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP et Chevron.

² Le Groupe évalue le ROE en rapportant le résultat net ajusté de l'ensemble consolidé à la moyenne des capitaux propres retraités du début et de fin de période. Les capitaux propres retraités pour l'exercice 2017 sont calculés après distribution d'un dividende de 2,48 euros par action, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 1er juin 2018. En 2016, le ROE était de 17,1%.

³ Pour ses besoins de gestion interne et de communication externe, le Groupe évalue un ratio d'endettement rapportant sa dette financière nette à ses capitaux propres retraités. Les capitaux propres retraités 2017 sont calculés après distribution d'un dividende de 2,48 euros par action, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 1er juin 2018. En 2017, le ratio d'endettement est de 13,8%. En 2016, il était de 27,1%.

⁴ Les résultats ajustés se définissent comme les résultats au coût de remplacement, hors éléments non récurrents et hors effet des variations de juste valeur. Les RNA annuels de chaque pair utilisés pour le calcul sont déterminés en prenant la moyenne des RNA publiés par un panel de six analystes financiers : UBS, Crédit Suisse, Barclays, Bank of America Merrill Lynch, JP Morgan, Deutsche Bank. Dans le cas où l'un de ces analystes ne serait pas en mesure de publier au titre d'une année les résultats d'un ou de plusieurs pairs, il serait remplacé, pour l'année considérée et pour le ou les pairs concernés, dans l'ordre d'énumération, par un analyste figurant dans la liste complémentaire suivante : Jefferies, HSBC, Société Générale, Goldman Sachs, Citi. Les RNA retenus seront figés avec les dernières publications de ces analystes deux jours ouvrés après la publication du communiqué de presse des « résultats du quatrième trimestre et de l'année concernée » du dernier pair.

Global 100 des « *Most sustainable companies* » de Corporate Knights, ainsi qu'à la 3ème place du secteur extractif et à la 1ère place de son secteur « Oil&Gas » dans le premier classement du Corporate Human Rights Benchmark publié en 2017.

La contribution personnelle du Président-Directeur Général a été ainsi déterminée à 40% de la rémunération fixe (sur un maximum de 40%).

La rémunération due à M. Patrick Pouyanné au titre de l'exercice 2017 est ainsi composée d'un traitement de base annuel fixe de 1 400 000 euros et d'une part variable de 2 400 300 euros (versée en 2018), soit un total de 3 800 300 euros.

Par ailleurs, et à titre de rappel, dans le cadre de l'autorisation de l'Assemblée Générale Mixte de la Société du 24 mai 2016 (vingt-quatrième résolution), le Conseil d'Administration de la Société, réuni le 26 juillet 2017, avait décidé, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'attribuer au profit de Monsieur Patrick Pouyanné, Président-Directeur Général de TOTAL S.A., 60 000 actions de performance. Ces actions sont des actions existantes de la Société, correspondant à 0,0024 % du capital social.

L'attribution de ces actions de performance au Président-Directeur Général s'inscrit dans le cadre plus large d'un plan d'attribution décidé par le Conseil d'administration du 26 juillet 2017 portant sur 0,23 % du capital au bénéfice de plus de 10 000 bénéficiaires.

L'attribution définitive de la totalité des actions est subordonnée à une condition de présence continue du bénéficiaire pendant la période d'acquisition et à des conditions de performance.

La juste valeur des actions attribuées correspond à un montant de 2 134 200 euros, déterminée sur la base du cours de l'action au jour de l'attribution, soit 43,22 euros, diminué du montant total estimé des dividendes susceptibles d'être versés pendant la période d'acquisition des droits, soit une juste valeur unitaire de 35,57 euros, en application de la norme IFRS 2.

Enfin, M. Patrick Pouyanné a bénéficié au cours de l'exercice 2017 d'un véhicule de fonction. Il bénéficie également d'un régime de prévoyance et de retraite supplémentaire à la charge de la Société, tel que détaillé dans la publication effectuée à l'issue des réunions du Conseil du 16 décembre 2015.

En vertu des articles R. 225-29-1, L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de Commerce, la part variable annuelle, seul élément variable ou exceptionnel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017, ne pourra être versée qu'après l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer en 2018 sur les comptes de l'exercice 2017.

2. Politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2018

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 14 mars 2018, a procédé à l'adoption de la politique de rémunération du Président-Directeur Général applicable pour l'exercice 2018, telle que présentée ci-après. Cette politique doit être soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires réunie le 1^{er} juin 2018, en application des dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce (vote *ex ante*).

Lors de cette même réunion, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des rémunérations, a également décidé que le montant de la part fixe de la rémunération du Président-Directeur Général, le pourcentage maximum de la part variable de sa rémunération, ainsi que le nombre annuel d'actions de performance attribuées en 2018 au Président-Directeur Général ne

seront pas modifiés pendant toute la durée de son prochain mandat de Président et de Directeur Général, après renouvellement par le Conseil d'Administration, soit jusqu'à l'Assemblée générale statuant en 2021 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

a) Traitement de base du Président-Directeur Général (rémunération fixe)

Le Conseil d'Administration a décidé de maintenir le traitement de base annuel (rémunération fixe) de M. Pouyanné au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général pour l'exercice 2018 à **1 400 000 euros** (montant inchangé par rapport à la part fixe due au titre de l'exercice 2017).

Le positionnement de la rémunération fixe du Président-Directeur Général a été fixé au regard des responsabilités assumées et en tenant compte de niveaux de rémunération pratiqués pour les dirigeants de sociétés comparables (notamment des sociétés du CAC 40).

b) Part variable annuelle du Président-Directeur Général

Le Conseil d'Administration a également décidé de maintenir le montant maximum de la part variable susceptible d'être versée au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2018 à 180% du traitement de base (pourcentage inchangé par rapport à l'exercice 2017). Ce plafond a été fixé en tenant compte du niveau pratiqué par un échantillon de référence incluant des sociétés évoluant dans les secteurs de l'énergie.

La formule de calcul de la part variable du Président-Directeur Général pour l'exercice 2018 fait intervenir, comme en 2017, des paramètres économiques se référant à des objectifs quantifiables traduisant la performance du Groupe, ainsi que la contribution personnelle du Président-Directeur Général permettant une appréciation qualitative de son management.

Rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2018 (exprimée en % du traitement de base) :

	% maximum
Paramètres économiques (objectifs quantifiables) :	140%
Sécurité	20%
- TRIR	12%
- FIR, par comparaison	4%
- Evolution du nombre d'incidents Tier 1+Tier 2	4%
ROE	30%
Ratio d'endettement (a)	40%
RNA, par comparaison	50%
Contribution personnelle (critères qualitatifs) :	40%
- pilotage de la stratégie et succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs	15%
- atteinte des objectifs en matière de production et de réserves	
- performance et perspectives ouvertes aux activités Aval (Raffinage - Chimie / Marketing & Services)	10%
- stratégie de croissance gaz-électricité-renouvelables du Groupe	
- performance <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR)	15%
Total	180%

(a) dette nette sur capitaux propres + dette nette avant impact IFRS 16.

Les paramètres retenus comprennent :

- l'évolution de la sécurité pour un maximum de 20%, appréciée en fonction de la réalisation d'un objectif annuel relatif au TRIR (*Total Recordable Injury Rate*), du nombre de décès accidentels constaté par million d'heures travaillées, FIR (*Fatality Incident Rate*) par comparaison avec ceux des quatre grandes compagnies pétrolières concurrentes (ExxonMobil, BP, Royal Dutch Shell et Chevron) ainsi que de l'évolution de l'indicateur *Tier1+ Tier2*,⁵
- la rentabilité des capitaux propres (ROE) telle que publiée par le Groupe à partir du bilan et du compte de résultat consolidé, pour un maximum de 30% du traitement de base (sans changement par rapport à 2017),
- le ratio d'endettement (dette nette sur capitaux propres + dette nette avant impact IFRS 16⁶) tel que publié par le Groupe à partir du bilan et du compte de résultat consolidé, pour un maximum de 40% du traitement de base,
- l'évolution du résultat net ajusté (RNA), pour un maximum de 50% du traitement de base, établi sur la base des comptes publiés par le Groupe (selon les normes comptables en vigueur au moment de l'arrêté des comptes des exercices concernés) et comparé au RNA des pairs⁷ établi sur la base d'estimations calculées par un groupe d'analystes financiers de premier rang⁸ (sans changement par rapport à 2017). Pour l'indicateur RNA, une moyenne glissante sur trois années de l'évolution du RNA pour chacune des quatre sociétés du panel serait effectuée, la moyenne arithmétique de ces quatre moyennes étant ensuite calculée et comparée à l'évolution pour Total de son RNA.

La contribution personnelle du Président-Directeur Général, pouvant représenter un maximum de 40% du traitement de base, sera évaluée à partir des critères suivants :

- pilotage de la stratégie et succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs et atteinte des objectifs en matière de production et de réserves, pour un total maximum de 15% pour ces 2 critères (contre 10 + 10%, soit 20% en 2017),
- performance et perspectives ouvertes aux activités Aval (Raffinage-Chimie / Marketing & Services) et stratégie de croissance gaz-électricité-renouvelables du Groupe, pour un maximum de 10% (niveau identique à 2017),
- performance CSR, notamment la prise en compte du climat dans la stratégie du Groupe, la réputation du Groupe dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises, ainsi que la politique de diversité dans toutes ses dimensions, pour un maximum de 15% (contre 10% en 2017).

En vertu des articles R. 225-29-1, L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de Commerce, la part variable annuelle, seul élément variable ou exceptionnel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2018, ne pourra être versée qu'après l'approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer en 2019 sur les comptes de l'exercice 2018.

⁵ Tier 1 et Tier 2 : indicateur du nombre de pertes de confinement à conséquences plus ou moins importantes telles que définies dans les normes API 754 (pour l'aval) et IOGP 456 (pour l'amont). Hors actes de sabotage et vols.

⁶ Au lieu de dette nette sur capitaux propres en 2017 ; les bornes ont été ajustées en conséquence.

⁷ Exxon Mobil, BP, Royal Dutch Shell et Chevron.

⁸ Les RNA annuels de chaque pair utilisés pour le calcul seraient déterminés en prenant la moyenne des RNA publiés par un panel de six analystes financiers: UBS, Crédit Suisse, Barclays, Bank of America Merrill Lynch, JP Morgan, Deutsche Bank. Dans le cas où l'un de ces analystes ne serait pas en mesure de publier au titre d'une année les résultats d'un ou de plusieurs pairs, il serait remplacé, pour l'année considérée et pour le ou les pairs concernés, dans l'ordre d'énumération, par un analyste figurant dans la liste complémentaire suivante : Jefferies, HSBC, Société Générale, Goldman Sachs, Citi. Les RNA retenus seront figés avec les dernières publications de ces analystes 2 jours ouvrés après la publication du communiqué de presse des « résultats du quatrième trimestre et de l'année concernée » du dernier pair.

c) Actions de performance

Les attributions d'actions de performance au Président-Directeur Général constituent la composante long-terme de sa rémunération totale. Elles sont structurées sur une période de cinq ans : une période d'acquisition de trois ans suivie par une période de conservation des actions de deux ans. L'attribution définitive des actions est soumise à une condition de présence et à des conditions de performance appréciées au terme de la période d'acquisition de trois ans.

Les attributions d'actions de performance au Président-Directeur Général s'effectuent chaque année dans le cadre de plans qui ne lui sont pas spécifiques et qui concernent plus de 10 000 salariés, en très large majorité des salariés non cadres dirigeants (97% des bénéficiaires en 2017).

La politique de rémunération proposée pour l'exercice 2018 intègre une attribution d'actions de performance pouvant être effectuée au cours de l'exercice 2018. A titre d'information, cette attribution qui avait lieu habituellement au mois de juillet de chaque année depuis l'année 2012, pourrait intervenir de façon anticipée afin de la faire coïncider avec les augmentations de salaires, qui interviennent généralement en mars de chaque année.

Le nombre maximal d'actions susceptibles d'être attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, en vertu de la vingt-quatrième résolution approuvée par l'Assemblée Générale Mixte du 24 mai 2016, ne peut par ailleurs pas excéder 0,01% du capital social existant au jour où le Conseil en décide l'attribution, ce qui correspond, à ce jour, à 133 607 actions pour un capital social composé de 2 536 077 520 actions compte tenu des 60 000 actions attribuées le 27 juillet 2016 et des 60 000 actions attribuées le 26 juillet 2017 au Président-Directeur Général.

Dans ce cadre, le Conseil d'Administration du 14 mars 2018 a décidé d'attribuer 72 000 actions de performance au Président-Directeur Général (nombre d'actions en hausse de 20% par rapport à 2017) dans le cadre d'un plan 2018 qui ne lui est pas spécifique, afin de tenir compte de sa performance au cours de l'exercice 2017. La hausse du nombre d'actions attribuées à M. Patrick Pouyanné prend également en compte le fait que ses mandats de Président et de Directeur Général sont susceptibles d'être renouvelés par le Conseil qui se tiendra à l'issue de l'Assemblée générale du 1^{er} juin 2018 pour une durée de 3 ans soit jusqu'en 2021 (si la dite Assemblée approuve le renouvellement du mandat d'administrateur de M. Pouyanné). Le Conseil d'Administration a également décidé que le nombre d'actions de performance susceptibles d'être attribuées annuellement par le Conseil d'Administration au Président-Directeur Général jusqu'à l'échéance de son prochain mandat en 2021 resterait stable chaque année. Les actions de performance attribuées seraient soumises aux mêmes dispositions que celles applicables aux autres bénéficiaires cadres dirigeants des plans d'attribution.

Les conditions de performance applicables aux actions de performance attribuées en 2018 sont fondées, d'une part, sur le taux de rendement pour l'actionnaire TSR (*Total Shareholder Return*) et, d'autre part, sur la variation annuelle du *cash-flow* net par action comparés relatifs aux exercices 2018 à 2020, appliqués de la manière suivante :

- le classement de la Société par rapport à ses pairs (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP et Chevron) pendant les trois années d'acquisition (2018, 2019, 2020) selon le critère du TSR sera effectué chaque année, en utilisant la moyenne des cours de clôture de bourse exprimés en dollar sur un trimestre au début et à la fin de chaque période de trois ans (T4 année N vs / T4 année N-3). Le dividende sera considéré réinvesti sur la base du dernier cours de bourse à la date de détachement des dividendes. $TSR\ N = (moyenne\ des\ cours\ T4\ N - moyenne\ des\ cours\ T4\ N-3 + dividendes\ réinvestis) / (moyenne\ des\ cours\ T4\ N-3)$.
- le classement de la Société par rapport à ses pairs (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP et Chevron) pendant les trois années d'acquisition (2018, 2019, 2020) sera effectué chaque année en utilisant le critère de la variation annuelle du *cash-flow* net par action exprimé en dollar. Le *cash-flow* net est défini comme le flux de trésorerie d'exploitation – le flux de trésorerie d'investissement incluant les acquisitions et les cessions. Ces données exprimées en dollar seront issues des tableaux de flux de trésorerie consolidés issus des comptes consolidés annuels de la Société et de ses pairs relatifs aux exercices concernés (selon les normes comptables en vigueur

au moment de l'arrêté des comptes des exercices). Le nombre d'actions retenu pour calculer le *cash-flow* net par action sera le nombre moyen pondéré dilué d'actions pour la Société et chacun de ses pairs.

En fonction du classement, un taux d'attribution sera déterminé pour chaque année : 1^{er} : 180 % de l'attribution ; 2^{ème} : 130 % de l'attribution ; 3^{ème} : 80 % de l'attribution ; 4^{ème} et 5^{ème} : 0 %. Pour chacun des critères, la moyenne des trois taux d'attribution obtenue (sur chacun des trois exercices sociaux sur lesquels sont appréciées les conditions de performance) sera arrondie au 0,1 pour-cent entier le plus proche (0,05% étant arrondi à 0,1%) et plafonnée à 100%. Chaque critère pèsera pour 50 % dans le taux d'attribution définitif. Le taux d'attribution définitif sera arrondi au 0,1 pour-cent entier le plus proche (0,05% étant arrondi à 0,1%). Le nombre d'actions attribuées définitivement, après constatation des conditions de performance, sera arrondi au nombre entier supérieur d'actions en cas de rompu.

A l'issue de la période d'acquisition de trois années, les actions attribuées devraient être conservées pendant une période de deux années suivant leur attribution définitive.

d) Engagements pris par la Société au profit du Président-Directeur Général

Lors de sa séance du 14 mars 2018 et sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de maintenir inchangés les engagements pris au profit du Président-Directeur Général. Ces engagements portent sur les régimes de retraite, l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de départ à verser en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie, ainsi que sur les régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé. Ils ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2015 et par l'Assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2016, puis par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 8 février 2017. Ils sont présentés ci-après et seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 1er juin 2018, conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce.

Il est rappelé que M. Pouyanné bénéficiait déjà de l'ensemble de ces dispositions lorsqu'il était salarié de la Société, à l'exception de l'engagement de versement d'une indemnité de départ en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. Il est également rappelé que M. Pouyanné, entré dans le Groupe le 1^{er} janvier 1997, a mis fin par démission à son contrat de travail qui le liait précédemment à TOTAL S.A. au moment de sa nomination en qualité de Directeur Général le 22 octobre 2014.

1. Régimes de retraite

Le Président-Directeur Général bénéficie, conformément à la législation applicable du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, des régimes complémentaires ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Il bénéficie également du régime interne de retraite à cotisations définies applicable à l'ensemble des salariés de TOTAL S.A., dénommé RECO SUP (Régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies), visé à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. L'engagement de la Société est limité au versement de sa quote-part de cotisation auprès de la compagnie d'assurance qui gère le régime. Au titre de ce régime de retraite, la charge comptabilisée par TOTAL S.A. au titre de l'exercice 2017 au bénéfice du Président-Directeur Général s'est élevée à 2 354 euros.

Le Président-Directeur Général bénéficie également d'un régime supplémentaire de retraite à prestations définies, visé à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, mis en place et financé par la Société, approuvé par le Conseil d'Administration du 13 mars 2001, et dont la gestion est externalisée auprès de deux compagnies d'assurance, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2012. Ce

régime, concerne l'ensemble des salariés de TOTAL S.A. dont la rémunération excède un montant égal à 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) fixé à 39 228 euros pour 2017 (soit 313 824 euros), montant au-delà duquel il n'existe pas de système de retraite conventionnel.

Pour bénéficier de ce régime supplémentaire de retraite, les bénéficiaires doivent avoir une ancienneté d'au moins cinq ans, avoir au moins 60 ans et avoir liquidé la retraite de la sécurité sociale. Le bénéfice de ce régime supplémentaire est subordonné à une condition de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au moment où il fait valoir ses droits. Cette condition de présence ne s'applique toutefois pas dans les cas d'invalidité ou de départ d'un bénéficiaire de plus de 55 ans à l'initiative de la Société.

L'ancienneté acquise par M. Pouyanné au titre de ses précédentes fonctions salariées exercées dans le Groupe depuis le 1^{er} janvier 1997 a été maintenue pour le bénéfice de ce régime.

La rémunération prise en compte pour le calcul de la retraite supplémentaire est la moyenne des rémunérations annuelles brutes (part fixe et part variable) des trois dernières années d'activité. Le montant versé au titre de ce régime de retraite est égal à la somme de 1,8% de la partie de la rémunération comprise entre 8 et 40 fois le PASS et de 1% pour la partie de la rémunération comprise entre 40 et 60 fois le PASS, multipliée par le nombre d'années d'ancienneté limité à 20 ans, sous réserve de la condition de performance ci-après s'appliquant au dirigeant mandataire social.

Le cumul des montants annuels versés au titre de ce régime de retraite supplémentaire et des autres régimes de retraites (autres que celles constituées à titre individuel et facultatif) ne peut excéder 45% de la rémunération moyenne brute (part fixe et part variable) des trois dernières années. Si ce plafond était dépassé, le montant de la retraite supplémentaire serait diminué à due concurrence. Le montant de la retraite supplémentaire ainsi déterminée est indexé sur la valeur du point ARRCO.

La retraite supplémentaire fait l'objet d'une clause de réversion aux ayants droit à hauteur de 60% de son montant en cas de décès après le départ en retraite.

Afin de soumettre l'acquisition de droits supplémentaires à retraite, dans le cadre de ce régime de retraite à prestations définies, à des conditions de performance à définir conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce modifiées par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le Conseil d'Administration a constaté l'existence des droits à retraite du Directeur Général dans le cadre du régime de retraite précité, immédiatement avant sa nomination comme Président, sur la période du 1^{er} janvier 1997 au 18 décembre 2015.

Les droits conditionnels octroyés pour la période allant du 1^{er} janvier 1997 jusqu'au 18 décembre 2015 (inclus), acquis sans condition de performance, correspondent à un taux de remplacement égal à 34,14% pour la part de la rémunération de référence comprise entre 8 et 40 PASS et à un taux de remplacement égal à 18,96% pour la part de la rémunération de référence comprise entre 40 et 60 PASS.

Les droits conditionnels octroyés, au titre de la période allant du 19 décembre 2015 au 31 décembre 2016, subordonnés au respect de la condition de performance ci-dessous décrite, correspondent à un taux maximum de remplacement égal à 1,86% pour la part de la rémunération de référence comprise entre 8 et 40 PASS et à un taux de remplacement égal à 1,04% pour la part de la rémunération de référence comprise entre 40 et 60 PASS.

Ces engagements portant sur le régime de retraite supplémentaire ont été soumis à la procédure des conventions réglementées prévue à l'article L. 225-38 du Code de commerce, l'Assemblée Générale de la Société ayant, lors de sa réunion du 24 mai 2016, approuvé ces engagements.

Le Conseil d'Administration a décidé, lors de sa réunion du 16 décembre 2015 et conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, de soumettre l'acquisition de ces droits conditionnels pour la période allant du 19 décembre 2015 au 31 décembre 2016, à une condition liée à la performance du bénéficiaire considérée comme remplie si la part variable de la rémunération du Président-Directeur Général, versée en 2017 au titre de l'exercice 2016, atteint 100% du traitement

de base dû au titre de l'exercice 2016. Dans l'hypothèse où la part variable n'atteindrait pas 100% du traitement de base, le calcul des droits octroyés sera effectué au *pro rata*.

Le Conseil d'Administration du 8 février 2017 a relevé que la condition de performance prévue était pleinement satisfaite, et a ainsi constaté l'acquisition par M. Pouyanné de droits supplémentaires à retraite au titre de la période allant du 19 décembre 2015 au 31 décembre 2016.

M. Pouyanné ne peut plus acquérir de droits supplémentaires à retraite dans le cadre de ce régime, compte tenu des modalités de détermination des droits à pension prévues par ce régime et de l'ancienneté de plus de 20 ans acquise par M. Pouyanné au 31 décembre 2017.

Les droits conditionnels octroyés à M. Patrick Pouyanné pour la période allant du 1^{er} janvier 1997 jusqu'au 31 décembre 2016 sont désormais égaux à un taux de référence de **36%** appliqué à la part de rémunération de référence comprise entre 8 et 40 PASS et de **20%** appliqué à la part de la rémunération de référence comprise entre 40 et 60 PASS.

Les engagements pris par TOTAL S.A. à l'égard de son Président-Directeur Général au titre des régimes supplémentaires de retraite à prestations définies et assimilés représenteraient ainsi, au 31 décembre 2017, une pension brute annuelle de retraite estimée à 608 819 euros basée sur l'ancienneté acquise au 31 décembre 2017 (plafonnée à 20 ans), correspondant à 16,02 % de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné composée de la part fixe annuelle de 2017 (soit 1 400 000 euros) et de la part variable à verser⁹ en 2018 au titre de l'exercice 2017 (soit 2 400 300 euros).

Les engagements de TOTAL S.A. au titre de ces régimes supplémentaires de retraite et assimilés (en ce compris l'indemnité de départ à la retraite) sont externalisés pour l'ensemble des bénéficiaires auprès de compagnies d'assurance pour la quasi-totalité de leur montant, le solde non externalisé étant apprécié annuellement et faisant l'objet d'un ajustement par provision dans les comptes. Le montant de ces engagements s'élève, au 31 décembre 2017, à 17,4 millions d'euros pour le Président-Directeur général (17,7 millions d'euros pour le Président-Directeur général, les mandataires sociaux et les anciens mandataires sociaux bénéficiant de ces régimes). Ces montants correspondent à la valeur brute des engagements de TOTAL S.A. vis-à-vis de ces bénéficiaires basée sur les pensions brutes annuelles de retraite estimées au 31 décembre 2017, ainsi que sur une espérance de vie statistique des bénéficiaires.

Le cumul des montants de tous les régimes de retraite confondus dont bénéficie M. Pouyanné représenterait, au 31 décembre 2017, une pension brute annuelle estimée à 704 550 euros basée sur l'ancienneté acquise au 31 décembre 2017, correspondant à 18,54 % de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné définie ci-dessus (part fixe annuelle de 2017 et part variable à verser en 2018 au titre de l'exercice 2017).

2. Indemnité de départ à la retraite

Le Président-Directeur Général bénéficie d'un engagement de versement d'une indemnité de départ à la retraite d'un montant égal à celui prévu pour les salariés du Groupe concernés par la convention collective nationale de l'industrie du pétrole. Cette indemnité est égale à 25% de la rémunération annuelle fixe et variable perçue au cours des 12 mois précédant le départ en retraite.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de Commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits :

⁹ Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire du 1^{er} juin 2018.

- la moyenne des ROE (*return on equity*) des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social atteint au moins 10% ;
- la moyenne des ratios d'endettement des trois dernières années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30% ; et
- le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz de TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance de quatre sociétés pétrolières (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP et Chevron) au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.

L'indemnité de départ à la retraite n'est pas cumulable avec l'indemnité de départ décrite ci-après.

3. Indemnité de départ

Le Président-Directeur Général bénéficie d'un engagement de versement d'une indemnité égale à deux années de rémunération brute, en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. La base de référence de cette indemnité est la rémunération brute (fixe et variable) des 12 derniers mois précédant la date de la révocation ou du non renouvellement du mandat social.

L'indemnité de départ ne sera versée qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. Elle ne sera pas due en cas de faute grave ou lourde, ou si le Président-Directeur Général quitte la Société à son initiative, change de fonctions à l'intérieur du Groupe ou peut faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite à taux plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ est soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui seront considérées comme remplies si deux au moins des critères définis ci-dessous sont satisfaits :

- la moyenne des ROE (*return on equity*) des trois années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social atteint au moins 10% ;
- la moyenne des ratios d'endettement des trois dernières années précédant l'année de départ du dirigeant mandataire social est inférieure ou égale à 30% ; et
- le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz de TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance de quatre sociétés pétrolières (ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP et Chevron) au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.

4. Régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé

Le Président-Directeur Général bénéficie des régimes de prévoyance décrits ci-après souscrits auprès d'organismes de prévoyance :

- Un régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » applicable à l'ensemble des salariés, en partie à la charge de la Société, et qui prévoit, en cas de décès du salarié marié, deux options : soit le versement d'un capital égal à 5 fois la rémunération annuelle dans la limite de 16 fois le PASS, correspondant à un maximum de 3 178 560 euros en 2018, majoré en cas d'enfant à charge, soit le versement d'un capital égal à 3 fois la rémunération annuelle dans la limite de 16 fois le PASS, complété par des rentes de conjoint et d'éducation.
- Un second régime de prévoyance « infirmité, décès » entièrement à la charge de la Société, applicable aux dirigeants mandataires sociaux et cadres dirigeants dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 16 fois le PASS. Ce contrat, souscrit le 17 octobre 2002 avec

avenants du 28 janvier et du 16 décembre 2015, garantit au bénéficiaire le versement d'un capital, en cas de décès, de deux ans de rémunération définie comme étant la rémunération annuelle brute de référence base France correspondant à 12 fois le traitement de base mensuel brut du dernier mois d'activité précédant le décès ou l'arrêt de travail, auquel s'ajoute le montant le plus élevé en valeur absolue de la part variable perçue au cours de l'une des cinq dernières années d'activité, capital porté à trois ans en cas de décès accidentel et, en cas d'infirmité permanente accidentelle, un capital proportionnel au taux d'infirmité. Le capital décès est majoré de 15% par enfant à charge.

Le capital éventuellement dû au titre de ce régime est versé sous déduction du capital éventuellement versé au titre du régime susmentionné applicable à l'ensemble des salariés.

Le Président-Directeur Général bénéficie également d'une voiture de fonction et du régime de remboursement des frais de santé applicable à l'ensemble des salariés.

En cohérence avec les principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux fixés par le Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère, le Conseil d'Administration a tenu compte de l'avantage que représente le bénéfice des régimes de retraites pour la détermination de la politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2018.