

TOTAL S.A.

Publication des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux effectuée en application du code AFEP-MEDEF (article 24.1) et de l'autorisation du Conseil d'administration relative aux engagements pris par la Société à l'égard du Président-Directeur Général, en application des articles L.225-42-1 al. 3 et R. 225-34-1 du Code de commerce.

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 16 décembre 2015, en application de l'article 15 des Statuts, a décidé, à compter du 19 décembre 2015, de réunifier les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général et de nommer, à compter de cette date, M. Patrick Pouyanné, Président-Directeur Général, dont il a fixé la politique de rémunération pour l'exercice 2016 (cf. I.).

Il a, par ailleurs, en application de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, autorisé les engagements pris au bénéfice du Président-Directeur Général en matière de régime de retraite, d'indemnité de départ à la retraite, d'indemnité de départ et de régime de prévoyance, dans les conditions et selon les modalités précisées ci-après, après avoir considéré que l'intérêt de la Société était justifié, eu égard aux éléments qu'ils lui ont été présentés. (cf. II.)

Il est rappelé que M. Patrick Pouyanné, entré dans le Groupe en tant que salarié le 1^{er} janvier 1997, a mis fin au contrat de travail qui le liait à la Société, par démission, lors de sa nomination en qualité de Directeur Général le 22 octobre 2014.

I. Rémunération du Président-Directeur Général

Le Conseil d'Administration a, sur proposition du Comité des Rémunérations, fixé la politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2016.

a) Traitement de base

Le Conseil d'Administration a décidé de fixer le traitement de base annuel (rémunération fixe) de M. Pouyanné à **1 400 000 €**, à compter du 1^{er} janvier 2016, du fait de sa nomination en qualité de Président-Directeur Général.

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 et des émetteurs évoluant dans les secteurs de l'énergie).

b) Part variable pour l'exercice 2016

Le Conseil d'Administration a également décidé de fixer le montant maximum de la part variable susceptible d'être versée au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2016 à 180% du traitement de base. 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 2016 fait intervenir des paramètres se référant à des objectifs quantitatifs traduisant la performance du Groupe, ainsi que la contribution personnelle du Directeur Général permettant une appréciation qualitative de son management.

Le Conseil d'Administration a fixé le poids respectif des différents critères d'attribution de la part variable du Président-Directeur Général pour l'exercice 2016 de la façon suivante.

	% maximum du traitement de base
Sécurité par comparaison	20 %
ROE	30 %
Ratio d'endettement	40 %
RNA par comparaison	50 %
Contribution Personnelle	40 %
	180 %

Les paramètres retenus comprennent :

- l'évolution de la sécurité pour un maximum de **20%**, appréciée notamment en fonction de la réalisation d'un objectif annuel relatif au TRIR (*Total Recordable Injury Rate*) et du nombre de décès accidentels constaté par millions d'heures travaillées, FIR (*Fatality Incident Rate*). La performance sécurité est notamment appréciée par comparaison avec celle des quatre grandes compagnies pétrolières concurrentes.
- la rentabilité des capitaux propres (ROE) tel que publié par le Groupe à partir du bilan et du compte de résultat consolidé, pour un maximum de **30%** du traitement de base.
- le ratio d'endettement (dette nette sur capitaux propres) 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 pairs établi sur la base d'estimations calculées par un groupe d'analystes financiers de premier rang.

Les niveaux de réalisation attendus des objectifs quantitatifs des paramètres pour la détermination de la part variable du Président-Directeur Général ont été établis de manière précise, mais ne sont rendus publics pour des raisons de confidentialité.

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

- le succès de la transition managériale, pour un maximum de **10%**,
- l'atteinte des objectifs en matière de production et de réserves, pour un maximum de **10%**,
- le succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs, pour un maximum de **10%**,
- la performance *Corporate Social Responsibility* (CSR), pour un maximum de **10%**, mesurée notamment en fonction de la réalisation des objectifs d'émission de CO₂, d'efficacité énergétique, ainsi que par le rang occupé par le Groupe dans les classements des agences de notation extra-financières.

Le Président-Directeur Général ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle ou différée. Le Président-Directeur Général bénéficie par ailleurs d'un véhicule de fonction.

II. Pensions et autres engagements pris par la Société au profit du Président-Directeur Général

a) Régimes de retraite

En application de l'article L. 225-42-1 du Code du commerce, le Conseil d'Administration a décidé de continuer de faire bénéficier le Président-Directeur Général, conformément à la législation applicable du régime d'assurance vieillesse, de la sécurité sociale, des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, du régime interne de retraite à cotisations définies RECO SUP, ainsi que du régime supplémentaire de retraite à prestations définies mis en place et financé par la Société.

Ce régime supplémentaire de retraite prévoit une condition d'ancienneté de cinq ans ainsi qu'une condition de présence dans le Groupe au moment du départ en retraite. Il est toutefois prévu un maintien des droits dans le cas d'un départ d'un bénéficiaire à l'initiative de la Société à partir de 55 ans et dans le cas d'invalidité si la condition d'ancienneté de cinq ans est remplie. L'ancienneté acquise par M. Patrick Pouyanné au titre de ses précédentes fonctions salariées exercées dans le Groupe depuis le 1er 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'activités. 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 huit et quarante fois le plafond annuel de la sécurité sociale et de 1 % pour la partie de la rémunération comprise entre 40 et 60 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, multipliée par le nombre d'années d'ancienneté limité à vingt ans, sous réserve des nouvelles dispositions prises 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 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)¹, acquis sans condition de performance, correspondent à un taux de remplacement égal à 34,14 %² pour la part de la rémunération de référence comprise entre huit et quarante plafonds annuels de la sécurité sociale et à un taux de remplacement égal à 18,96 %³ pour la part de la rémunération de référence comprise entre quarante et soixante plafonds annuels de la sécurité sociale.

¹ Du 1^{er} janvier 1997 au 18 décembre 2015 (inclus), il s'est écoulé 18 années et 352 jours en 2015 (sur 365).

² $1,8\% \times (18 + 352/365) = 1,8\% \times (18 + 0,9643) = 34,14\%$.

³ $1\% \times (18 + 352/365) = 1\% \times (18 + 0,9643) = 18,96\%$.

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, correspondant à un taux maximum de remplacement égal à 1,86 %⁴ pour la part de la rémunération de référence comprise entre huit et quarante plafonds annuels de la sécurité sociale et à un taux de remplacement égal à 1,04 %⁵ pour la part de la rémunération de référence comprise entre quarante et soixante plafonds annuels de la sécurité sociale.

Le Conseil d'Administration a décidé conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, que l'acquisition de ces droits conditionnels pour la période allant du 19 décembre 2015 au 31 décembre 2016, sera soumise 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 serait effectué au *pro rata*.

Les engagements portant sur le régime de retraite supplémentaire seront soumis à la procédure des conventions réglementées prévue à l'article L. 225-38 du Code de commerce.

En cohérence avec les principes du code AFEP-MEDEF, l'avantage que représente le bénéfice des régimes de retraite dont bénéficie M. Pouyanné a été pris en compte pour la détermination de la politique de rémunération du Président-Directeur Général.

b) Indemnités de départ à la retraite

Le Conseil d'Administration a approuvé le fait que le Président-Directeur Général continue de bénéficier de l'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 douze mois précédant le départ en retraite de la personne concernée.

Cet engagement portant sur l'indemnité de départ à la retraite sera soumis à la procédure des conventions réglementées définie à l'article L. 225-38 du Code de commerce.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite sera soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui serait considérée comme remplie 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 %,
- le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz du Groupe TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance des quatre sociétés : ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP, Chevron, au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.

c) Indemnités de départ

Le Conseil d'Administration a approuvé le maintien des engagements pris au profit de M. Patrick Pouyanné, à compter de sa nomination en tant que Président-Directeur Général, en matière de régime d'indemnités en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie.

Ces engagements seront soumis à la procédure des conventions réglementée prévue à l'article L. 225-38 du Code de commerce.

⁴ $1,8\% \times (1 + 13/365) = 1,8\% \times (1 + 0,0356) = 1,86\%$.

⁵ $1\% \times (1 + 13/365) = 1\% \times (1 + 0,0356) = 1,04\%$.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de l'indemnité de départ sera soumis à des conditions liées à la performance du bénéficiaire qui serait considérée comme remplie 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 %,
- le taux de croissance de la production de pétrole et du gaz du Groupe TOTAL est supérieur ou égal à la moyenne du taux de croissance des quatre sociétés : ExxonMobil, Royal Dutch Shell, BP, Chevron, au cours des trois années précédant l'année de départ du dirigeant social.

d) Régime de prévoyance et de remboursement complémentaire de frais de santé

Enfin, le Conseil d'Administration a décidé de continuer, à compter du 19 décembre 2015, à faire bénéficier le Président-Directeur Général des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé dont il bénéficiait en tant que Directeur Général, soit :

- Un régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » applicable à l'ensemble des salariés 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 plafond annuel de la sécurité sociale, correspondant à un maximum de 3 043 200 euros (en 2015), 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 même plafond annuel la sécurité sociale, complété par des rentes de conjoint et d'éducation.
- Un second régime de prévoyance « infirmité, décès » applicable aux cadres dirigeants dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 16 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ce contrat, souscrit le 17 octobre 2002, garantit au bénéficiaire le versement d'un capital, en cas de décès, de deux ans de rémunération, 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 régime de remboursement des frais de santé applicable à l'ensemble des salariés.

*
* *