

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 2016

Le Conseil d'Administration de la Société, réuni le 8 février 2017 a déterminé, sur proposition du Comité des Rémunérations, la rémunération de M. Patrick Pouyanné due au titre de son mandat de Président-Directeur Général pour l'exercice 2016.

Elle se compose d'un traitement de base (part fixe) de 1 400 000 euros, à la suite de la décision du Conseil d'Administration du 16 décembre 2015 de nommer Patrick Pouyanné Président-Directeur Général de TOTAL S.A., et d'une part variable (versée en 2017) d'un montant de 2 339 400 euros, correspondant à 167,10 % de sa rémunération fixe. Le salaire fixe de Patrick Pouyanné a été augmenté de 1 200 000 € pour l'exercice 2015 à 1 400 000 euros pour l'exercice 2016 suite à l'élargissement de ses responsabilités de Directeur Général à Président – Directeur Général lors du Conseil d'Administration du 16 décembre 2015.

Pour la détermination de la part variable du Président-Directeur Général due au titre de l'exercice 2016, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 8 février 2017, a examiné le niveau d'atteinte des paramètres économiques en fonction des objectifs fixés par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 16 décembre 2015. 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 16 décembre 2015.

Rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2016 (exprimée en % du traitement de base)	% maximum	% attribué
Paramètres économiques	140%	127,10%
- Sécurité, par comparaison	20 %	20 %
- Rentabilité des Capitaux Propres	30 %	17,1 %
- Ratio d'endettement	40 %	40 %
- Résultat Net Ajusté, par comparaison	50 %	50 %
Contribution Personnelle	40 %	40 %
- Transition managériale	10 %	10 %
- Atteinte des objectifs en matière de production et de réserves	10 %	10 %
- Négociations stratégiques avec les pays producteurs	10 %	10 %
- Performance Corporate Social Responsibility (CSR)	10 %	10 %
Total	180 %	167,1 %

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*) et 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. Le Conseil d'Administration a relevé que l'objectif d'un TRIR inférieur à 1,15 en 2016 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. Il a ainsi déterminé la part attribuée au titre de ce critère 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 2016, le ROE s'était établi à un niveau de 8,7%, ce qui a conduit à déterminer la part attribuée au titre de ce critère à 17,10 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2016 (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 2016, 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 2016 (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 2016 (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 à l'accroissement des productions d'hydrocarbures (+4,5% en 2016 par rapport à 2015), au succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs (prise d'une participation dans le champ géant d'Al-Shaheen pour une durée de 25 ans au Qatar, signature avec la compagnie nationale iranienne d'un protocole d'accord en vue de développer la phase 11 de South Pars, alliance stratégique avec Petrobras au Brésil) et au succès de la transition managériale (mise en oeuvre du projet « One Total, one ambition » ; acquisition de la société Saft Groupe permettant d'intégrer dans le portefeuille d'activités du Groupe des solutions de stockage d'électricité, et de la société Lampiris dans la distribution de gaz ; cession de la société Atotech ; renouvellement du COMEX au 1er septembre 2016). La performance CSR a par ailleurs été jugée pleinement satisfaisante, en raison d'une

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 2016 sont calculés après distribution d'un dividende de 2,45 euros par action, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2017. En 2015, le ROE était de 11,5%.

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 2016 sont calculés après distribution d'un dividende de 2,45 euros par action, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires du 26 mai 2017. En 2016, le ratio d'endettement est de 27,1%. En 2015, il était de 28,3%.

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.

baisse des émissions de CO₂ par le Groupe (-7% en 2016 par rapport à 2015) et de l'amélioration du rang occupé par le Groupe dans les classements des agences de notation extra-financière. 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 2016 est donc ainsi composée d'un traitement de base annuel fixe de 1 400 000 euros et d'une part variable de 2 339 400 euros (versée en 2017), soit un total de 3 739 400 euros.

M. Patrick Pouyanné a par ailleurs bénéficié au cours de l'exercice 2016 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 présente publication ainsi que celles effectuées à l'issue des réunions du Conseil du 16 décembre 2015 et du 10 février 2016.

2. Politique de rémunération du Président-Directeur Général pour l'exercice 2017

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a fixé, lors de sa réunion du 15 mars 2017, la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017, telle que présentée ci-après.

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

Le Conseil d'Administration a décidé de fixer le traitement de base annuel (rémunération fixe) de M. Pouyanné au titre de ses fonctions de Président-Directeur Général pour l'exercice 2017 à **1 400 000 euros** (montant inchangé par rapport à la part fixe due au titre de l'exercice 2016).

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 fixer le montant maximum de la part variable susceptible d'être versée au Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017 à 180% du traitement de base (pourcentage inchangé par rapport à l'exercice 2016). 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 2017 fait intervenir, comme en 2016, des paramètres économiques se référant à des objectifs quantitatifs traduisant la performance du Groupe, ainsi que la contribution personnelle du Président-Directeur Général permettant une appréciation qualitative de son management.

Rémunération variable annuelle du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017 (exprimée en % du traitement de base)	% maximum
Paramètres économiques :	140%
– Sécurité, par comparaison	20%
– Rentabilité des capitaux propres (ROE)	30%
– Ratio d'endettement	40%
– Résultat net ajusté (RNA), par comparaison	50%
Contribution personnelle :	40%
– pilotage de la stratégie et succès dans les négociations stratégiques avec les pays producteurs	10%
– atteinte des objectifs en matière de production et de réserves	10%
– performance et perspectives ouvertes aux activités aval	10%
– performance Corporate Social Responsibility (CSR)	10%
Total	180%

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 millions 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) 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 pairs⁶ établi sur la base d'estimations calculées par un groupe d'analystes financiers de premier rang,

Les niveaux de réalisation attendus des objectifs quantitatifs pour la détermination de la part variable du Président-Directeur Général tels que proposés ci-dessus, ne seront pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

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, pour un maximum de 10% ;
- atteinte des objectifs en matière de production et de réserves, pour un maximum de 10% ;

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).

⁶ Exxon Mobil, BP, Royal Dutch Shell et Chevron

- performance et perspectives ouvertes aux activités Aval pour un maximum de 10%;
et
- performance CSR, pour un maximum de 10%, notamment la prise en compte de la problématique du climat dans la stratégie du Groupe, ainsi que la réputation du Groupe dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises.

Le versement au Président-Directeur Général de la part variable due au titre de l'exercice 2017, seul élément variable ou exceptionnel de la politique de rémunération du Président-Directeur Général au titre de l'exercice 2017 telle qu'arrêtée par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 15 mars 2017, est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Ordinaire de la Société, réunie en 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).

c) Attribution d'actions de performance

Le Président-Directeur Général est susceptible de bénéficier chaque année d'une attribution d'actions de performance dans le cadre plus large des plans d'attribution décidés par le Conseil d'Administration au profit de certains salariés du Groupe. Les actions de performance attribuées sont soumises aux mêmes dispositions que celles applicables aux autres bénéficiaires des plans d'attribution.

En 2017, il sera proposé que le Conseil d'Administration étudie, comme les années précédentes, la mise en place d'un plan d'attribution gratuite d'actions de performance dont le Président-Directeur Général sera l'un des bénéficiaires. Les conditions de performance seraient fondées d'une part, sur le classement de la Société par rapport à ses pairs⁷ effectué chaque année, pendant les trois années d'acquisition (2017, 2018, 2019) selon le critère du TSR (*Total Shareholder Return*), et d'autre part sur le classement de la Société par rapport à ses pairs effectué chaque année pendant les trois années d'acquisition (2017, 2018, 2019) en utilisant le critère de la variation annuelle du cash flow net par action exprimé en dollar. 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 (article L. 225-102-1, alinéa 3 du Code de commerce)

Lors de sa séance du 15 mars 2017, le Conseil d'Administration a décidé que les engagements pris au profit du Président-Directeur Général, ne seraient pas susceptibles d'être modifiés avant la prochaine échéance du mandat d'Administrateur 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. Ils sont présentés ci-après.

⁷ ExxonMobil, BP, Royal Dutch Shell et Chevron

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 2016 au bénéfice du Président-Directeur Général s'est élevée à 2 317 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'assurances, 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 38 616 euros pour 2016 (soit 308 928 euros), montant au-delà duquel il n'existe pas de système de retraite conventionnel.

Ce régime supplémentaire de retraite prévoit une condition d'ancienneté de cinq ans ainsi qu'une condition de présence 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. 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, ont été 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.

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*.

La part variable de la rémunération du Président-Directeur Général ayant atteint un niveau supérieur à 100 % au traitement de base, soit 167,10 %, le Conseil d'Administration, lors de sa réunion 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.

Le Conseil d'Administration a par ailleurs constaté que 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 20 ans acquise par M. Pouyanné au 31 décembre 2016.

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 2016, une pension brute annuelle de retraite estimée à 599 320 euros basée sur l'ancienneté acquise au 31 décembre 2016 (soit une ancienneté de 20 ans), correspondant à 16,03 % de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné composée de la part fixe annuelle de 2016 (soit 1 400 000 euros) et de la part variable versée en 2017 au titre de l'exercice 2016 (soit 2 339 400 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 auprès de

compagnies d'assurances 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 2016, à 16,1 millions d'euros pour le Président-Directeur Général (16,4 millions d'euros pour le Président-Directeur Général et les 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 2016, 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 2016, une pension brute annuelle estimée à 690 600 euros basée sur l'ancienneté acquise au 31 décembre 2016 (soit une ancienneté de 20 ans), correspondant à 18,47 % de la rémunération brute annuelle de M. Pouyanné définie ci-dessus (part fixe annuelle de 2016 et part variable versée en 2017 au titre de l'exercice 2016).

2. Indemnités 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 :

- 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 3 138 240 euros en 2017, 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 aux 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 2017.