



Rémunération du Président-directeur général

Patricia Barbizet

Je vous propose maintenant de vous décrire les éléments de la rémunération de votre Président-directeur général.

Résolution n°11

Approbation des éléments de la **rémunération versée ou attribuée** au titre de l'**exercice 2017**

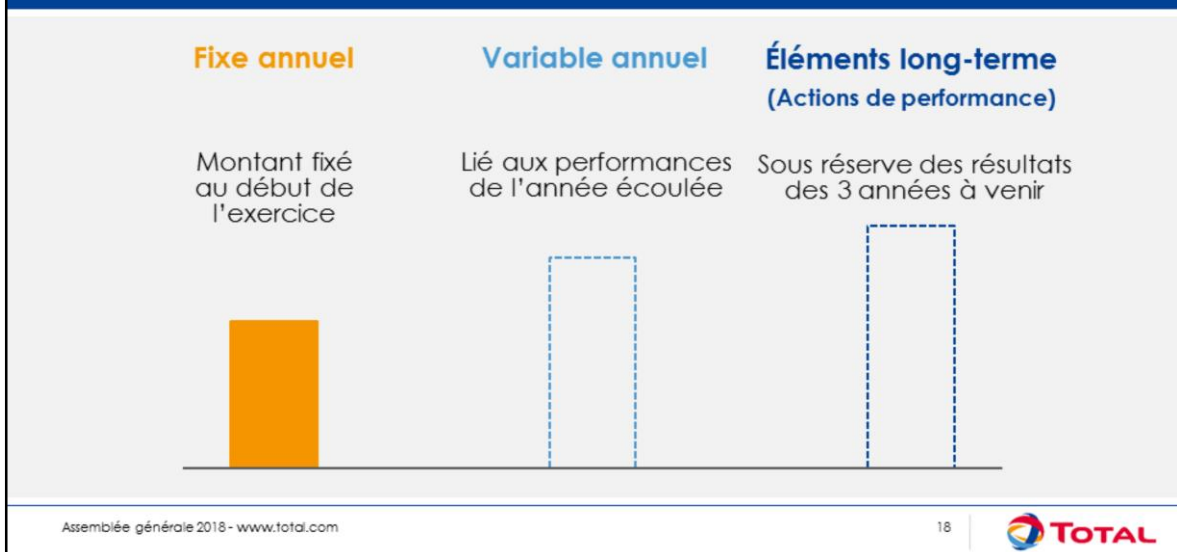
Résolution n°12

Approbation de la **politique de rémunération** relative à l'**exercice 2018**

Deux résolutions vous sont soumis :

- Dans la onzième résolution, il vous est demandé d'approuver les éléments de la rémunération versée ou attribuée au Président-directeur général au titre de l'année 2017;
- Et dans la douzième résolution, vous pouvez approuver la politique de rémunération du Président-directeur général relative à l'exercice 2018.

Les composantes de la politique de rémunération du Président-directeur général



Avant d'aborder les données chiffrées, laissez moi vous présenter les 3 composantes qui forment la politique de rémunération du Président directeur-général.

Elle est constituée d'un montant fixe défini en début d'exercice, d'une rémunération variable annuelle basée sur des critères liés aux performances de l'année écoulée, et d'une composante long-terme via l'attribution d'actions de performance sous réserve des résultats des 3 années à venir.

Les composantes de la rémunération 2017 du Président-directeur général - Résolution n°11



En application de la **politique de rémunération votée à l'AG 2017** (résolution n°12)

Au titre de l'année 2017, et en application de la politique de rémunération votée à l'AG 2017, votre Président-directeur général a perçu une rémunération fixe de 1 400 000 euros.

La part variable a atteint 2 400 300 euros comme je vais vous l'expliquer et il lui a été attribué 60 000 actions de performance.

Les actions de performance s'inscrivent dans le cadre d'un plan plus large destiné à plus de 10 000 salariés.

Leur attribution définitive ne peut intervenir que dans 3 ans, sous réserve de conditions de performance prédéfinies qui seront évaluées sur les exercices 2017, 2018 et 2019.

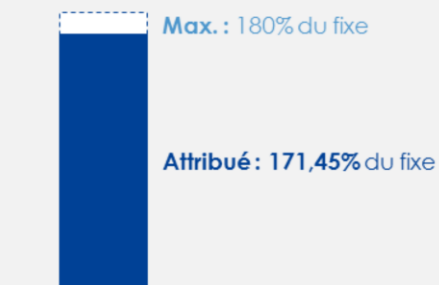
Ces conditions incluent notamment le taux de rendement de l'action Total, et la variation annuelle de cash flow net par action, en comparaison avec ceux de ses principaux concurrents.

Rémunération variable 2017 du Président directeur général

Le versement de la part variable est conditionné à l'approbation de la résolution n°11

Part variable

2 400 300 €



Critères pris en compte

| | Max. (% du fixe) | Attribué (% du fixe) |
|--|---------------------|-------------------------|
| Objectifs quantifiables (sécurité, ROE, endettement et résultat net ajusté par action) | 140% | 131,45% |
| Contribution personnelle (mise en œuvre stratégie Amont, perspectives Aval, performance CSR) | 40% | 40% |

Examinons maintenant dans le détail la part variable dont le versement est conditionné par votre approbation de la résolution N°11 et dont le montant maximum était équivalent à 180% du salaire fixe.

Sur base des objectifs quantifiés, 131,45% de la rémunération fixe ont été attribués à Patrick Pouyanné sur un maximum de 140%.

Les objectifs concernant la sécurité, le taux d'endettement et la progression du résultat net ajusté ont été pleinement atteints.

La rentabilité sur capitaux propres, qui s'est établie à 10,1%, a pour sa part été inférieure à l'objectif de 13%, d'où une attribution sur ce critère inférieure au maximum proposé.

Pour ce qui est de la contribution personnelle, les critères pris en compte ont été :

- les succès dans le pilotage de la stratégie Amont et les négociations stratégiques;
- l'augmentation de la production et des réserves d'hydrocarbures ;
- la performance et les perspectives ouvertes aux activités Aval ;
- la performance CSR, notamment la prise en compte de la problématique du climat.

Le Conseil a jugé ces objectifs pleinement atteints, et a décidé d'attribuer à Patrick Pouyanné le maximum de 40% proposé pour la contribution personnelle.

Ainsi, au global, 171,45% de sa rémunération fixe ont été attribués à Patrick Pouyanné au titre de 2017, soit 2 400 300 euros.

Politique de rémunération 2018

Principes et critères proposés par la résolution n°12



Assemblée générale 2018 - www.total.com

7



Concernant la politique de rémunération 2018 soumise au vote de la résolution 12, elle est constituée des mêmes 3 composantes qu'en 2017.

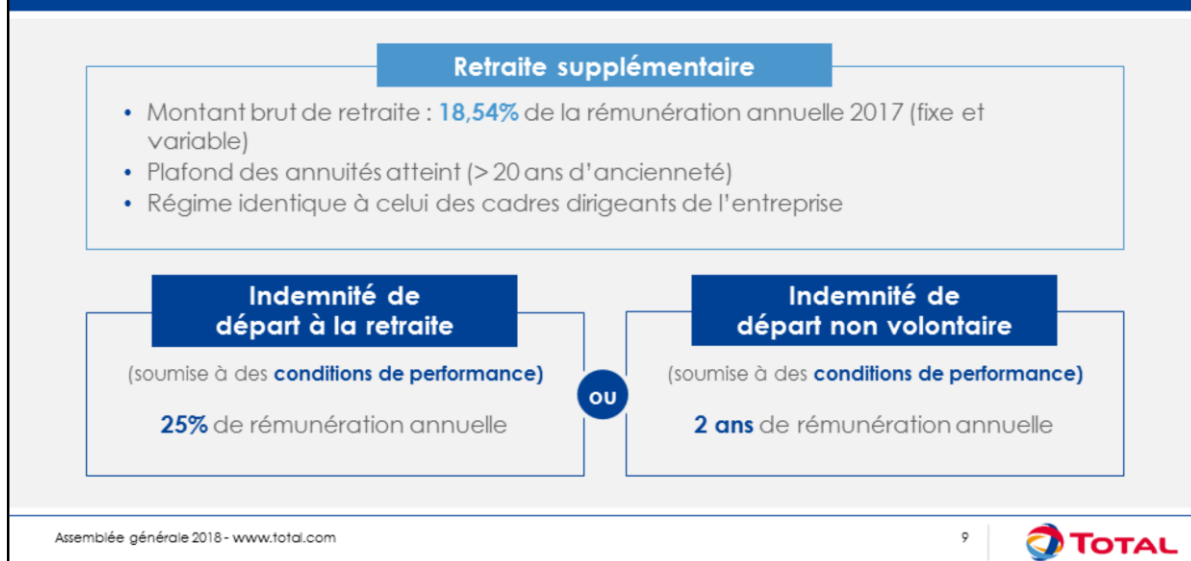
Par ailleurs, le Conseil d'administration sur proposition du comité des rémunérations a également décidé que **les montants fixés ne seront pas modifiés pendant toute la durée du nouveau mandat du PDG.**

Elle se compose ainsi de :

- Une part fixe de 1 400 000 euros identique depuis 2016 – et qui restera identique jusqu'en 2020.
- Une part variable, pouvant atteindre au maximum 180% de la part fixe, comme en 2017, et conditionnée à l'atteinte de critères précis avec pour principale différence, l'augmentation du poids de la performance CSR.

- Des actions de performance, 72 000 ayant été attribuées en mars 2018, dans le cadre du plan global d'attribution dont bénéficie 10 000 salariés du Groupe, et qui sont conditionnées à des critères de performance.

Ce montant de 72 000 actions restera identique pour les trois années 2018, 2019 et 2020.



Enfin, votre Président-directeur général bénéficie du régime de retraite applicable à l'ensemble des salariés de Total, et d'un régime supplémentaire commun aux cadres-dirigeants de la Société. Ce dernier régime prévoit l'accumulation d'un maximum de 1,8% de la rémunération fixe et variable chaque année, dans la limite de 20 ans d'ancienneté.

Patrick Pouyanné ayant dépassé cette ancienneté, il a désormais atteint le plafond des annuités.

A fin 2017, le montant brut estimé de l'ensemble des régimes de retraite applicables à Patrick Pouyanné s'élevait à 18,54% de sa rémunération annuelle.

Quant aux indemnités de départ, il en existe deux catégories exclusives l'une de l'autre, et soumises à conditions de performance.

Les premières, qui s'élèvent à 25% de la rémunération fixe et variable des douze derniers mois, s'appliquent en cas de départ à la retraite.

Les secondes, qui correspondent à deux années de rémunération fixe et variable, s'appliquent en cas de départ non volontaire.

Pour conclure mon intervention et avant que votre PDG n'intervienne, je vous propose de regarder une vidéo de présentation de Maersk Oil dont l'intégration au Groupe est effective depuis le 8 mars dernier.