

DASSAULT SYSTEMES

ELEMENTS DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Publications en application du Code AFEP-MEDEF et des articles L.225-42-1 et R.225-34-1 du Code de Commerce (loi « TEPA »)

Rémunération du Président

Le Conseil d'administration réuni le 26 mai 2014 a décidé de renouveler, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection, le mandat de Président du Conseil d'administration de Monsieur Charles Edelstenne et de maintenir inchangée sa rémunération au titre de l'exercice 2014 telle que fixée par le Conseil d'administration du 21 mars 2014 (soit 982 000 euros).

Rémunération du Directeur Général

Le Conseil d'administration réuni le 26 mai 2014 a décidé de renouveler, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection, le mandat de Directeur Général de Monsieur Bernard Charlès et de maintenir inchangés sa rémunération au titre de l'exercice 2014 telle que fixée par le Conseil d'administration du 21 mars 2014 (soit 2 116 000 euros, dont 1 058 000 euros au titre de la rémunération fixe et 1 058 000 euros au titre de la rémunération variable cible) et ses avantages en nature (mise à disposition d'un véhicule de fonction).

Indemnité loi T.E.P.A.

A l'occasion du renouvellement du mandat du Directeur Général, le Conseil d'administration du 26 mai 2014 a autorisé, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection et conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce, le renouvellement de la convention relative aux engagements pris par la Société au bénéfice de Bernard Charlès, correspondant à des indemnités dues à raison de la cessation de ses fonctions de Directeur Général, selon les termes adoptés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 27 mai 2010.

Le versement de cette indemnité est prévu en cas de changement de contrôle ou de stratégie dûment constaté par le Conseil d'administration, ayant pour conséquence un départ contraint du Directeur Général dans les douze mois suivants. Elle pourrait également être versée dans l'hypothèse d'un départ contraint qui ne serait pas lié à de mauvais résultats du Groupe ou à une faute de gestion du dirigeant, le Conseil d'administration pouvant alors décider d'octroyer tout ou partie de l'indemnité de départ. Le Conseil a décidé de prévoir ce cas supplémentaire de droit éventuel à indemnité de départ par rapport aux recommandations du Code AFEP-MEDEF compte tenu de l'actionnariat de Dassault Systèmes SA et de l'ancienneté du Directeur Général dans le Groupe.

En revanche, cette indemnité ne serait pas due dans l'hypothèse où le dirigeant quitterait à son initiative le Groupe pour exercer de nouvelles fonctions, changerait de fonctions à l'intérieur du Groupe ou encore, s'il avait la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite. En outre, en cas d'évènements exceptionnels portant gravement atteinte à l'image ou aux résultats du Groupe et impactant de manière significative à la baisse, selon l'appréciation du Conseil, le cours de bourse de l'action, ou en cas de faute séparable de ses fonctions et incompatible avec l'exercice normal de son mandat, le Conseil pourra constater que l'indemnité n'est pas due.

Le montant de l'indemnité due au Directeur Général à raison de la cessation de ses fonctions serait équivalent au maximum à deux ans de rémunération et dépendrait de la satisfaction des conditions de performance établies pour le calcul de sa rémunération variable. Le montant versé serait calculé au prorata du pourcentage de rémunération variable versé pendant les trois années précédant le départ par rapport à la rémunération variable cible de ces mêmes années, en application de la formule suivante :

- total des rémunérations brutes (en ce compris les rémunérations variables mais en excluant les avantages en nature et jetons de présence) dues au titre de son mandat pour les deux exercices clos avant la date du départ ;
- multiplié par le chiffre résultant de la division (i) du montant des rémunérations variables effectivement versées durant les trois exercices clos avant la date du départ au titre de leur année de référence respective (numérateur), par (ii) le montant des rémunérations variables cibles décidées pour chacune de ces mêmes années par le Conseil d'administration en fonction de l'atteinte des objectifs fixés pour le Groupe (dénominateur).

L'indemnité est ainsi soumise à des conditions de performance liées à la réalisation des objectifs fixés au titre de la rémunération variable.

Pour davantage d'informations concernant les rémunérations du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2014, voir pages 143 et suivantes du Document de référence pour l'exercice 2013 déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers le 28 mars 2014 et disponible sur le site internet de Dassault Systèmes à l'adresse <http://www.3ds.com> (rubrique Investisseurs).

* * *