

## **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 tels qu'ils résultent de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi « TEPA »)**

#### **Rémunération du Président**

Le Conseil d'administration réuni le 27 mai 2010, a renouvelé, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection, le mandat de Président du Conseil d'administration de Monsieur Charles Edelstenne et a décidé de maintenir inchangée sa rémunération au titre de l'exercice 2010 telle que fixée par le Conseil d'administration du 26 mars 2010 (soit 866 000 euros).

#### **Rémunération du Directeur Général**

Le Conseil d'administration réuni le 27 mai 2010, a renouvelé, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection, le mandat de Directeur Général de Monsieur Bernard Charlès et a décidé de maintenir inchangée sa rémunération au titre de l'exercice 2010 telle que fixée par le Conseil d'administration du 26 mars 2010 (soit 1 864 000 euros, dont 932 000 euros au titre de la rémunération fixe et 932 000 euros au titre de la rémunération variable cible) ainsi que le maintien des avantages en nature liés à la mise à disposition d'un véhicule de fonction fixés par le même Conseil.

Il a également décidé de maintenir inchangés les critères de performance conditionnant le versement de la rémunération variable du Directeur Général au titre de l'exercice 2010 tels que fixés par le Conseil du 26 mars 2010. Ces critères sont répartis en 5 classes avec la conformité du résultat net par action non IFRS pour l'année 2010 avec les objectifs communiqués par la Société le 11 février 2010, l'évolution de la croissance du chiffre d'affaires de Dassault Systèmes relative comparée à ses concurrents et l'évolution de la part de marché de la Société, l'évaluation des processus d'efficacité de la Société mesurée par son taux de marge opérationnelle et l'évolution de l'organisation et des mutualisations d'infrastructures, la composition du portefeuille de produits ainsi que la mise en œuvre de la stratégie de la Société validée par le Conseil d'administration.

#### **Indemnité loi T.E.P.A.**

A l'occasion du renouvellement du mandat du Directeur Général, le Conseil d'administration du 27 mai 2010, 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 ses réunions des 28 mars 2008 et 27 mars 2009.

Le montant de l'indemnité due sera équivalent au maximum à deux ans de rémunération du Directeur Général et dépendra 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 variable versé pendant les 3 années précédant le départ par rapport au variable cible de ces mêmes années. Le montant dû serait calculé 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 fiscaux clos avant la date du départ,
- multiplié par le chiffre résultant de la division (i) du montant des rémunérations variables versées au Directeur Général durant les trois exercices fiscaux 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 la Société (dénominateur).

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

L'indemnité ne pourra être versée qu'en cas de changement de contrôle ou de stratégie dûment constaté par le Conseil d'administration, ayant pour conséquence un départ contraint dans les 12 mois suivants. Elle pourra également être versée dans l'hypothèse d'un départ contraint qui ne serait pas lié à des mauvais résultats de la société 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.

L'indemnité ne sera pas due dans l'hypothèse où le Dirigeant quitterait à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou 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'événements exceptionnels portant gravement atteinte à l'image ou aux résultats de la société 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 d'administration pourra constater que l'indemnité n'est pas due.

#### **Attribution d'options de souscription d'actions et d'actions gratuites**

En vertu des autorisations de l'Assemblée Générale du 27 mai 2010, le Conseil d'administration de Dassault Systèmes SA réuni ce même jour, a décidé, sur proposition du Comité des Rémunérations et de Sélection, d'accorder des options de souscription d'actions à plus de 500 bénéficiaires dont le Directeur Général, et des actions gratuites (actions de performance) au Directeur Général.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, les attributions au profit du Directeur Général qui portent sur 50 000 options de souscription d'actions et 150 000 actions de performance :

- sont soumises dans leur intégralité à des conditions de performance sur plusieurs exercices (2 exercices pour les actions gratuites et 3 exercices pour les options de souscription), identiques aux conditions de performance retenues pour la détermination de la rémunération variable ;
- pour ce qui concerne les seules options, n'ont fait l'objet d'aucune décote relative au prix de souscription des actions sur exercice des options ;
- sont soumises à une obligation de conservation portant sur au moins 15% de l'ensemble représenté par les actions de performance et les actions issues de la levée des options.

En outre, le Conseil du 27 mai 2010 a décidé que le pourcentage représenté par les options qui seraient attribuées aux dirigeants mandataires sociaux en vertu de l'autorisation de l'Assemblée Générale du 27 mai 2010 ne pourrait représenter plus de 5 % de l'enveloppe globale votée par cette assemblée.

Pour davantage d'informations concernant les rémunérations du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2010, voir pages 77 et suivantes du Document de référence pour l'exercice 2009 déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers le 1<sup>er</sup> avril 2010 et disponible sur le site internet de Dassault Systèmes à l'adresse <http://www.3ds.com> (rubrique Company/Finance/Overview).

\* \* \*