

APPLICATION PAR ATOS SE DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE AFEP-MEDEF

Objectif : Analyse de l'application par Atos SE des dispositions du Code AFEP-MEDEF tel que modifié le 16 juin 2013 (le « Code »).
Le terme « Document de Référence » renvoie au Document de Référence 2014.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
1	Le conseil d'administration : Instance collégiale			
	1.3	Composition et organisation L'organisation des travaux du conseil, comme sa composition, doivent être appropriées à la composition de l'actionnariat, à sa dimension et la nature de son activité comme aux circonstances particulières qu'elle traverse.	N/C	Oui. Le conseil est composé pour plus de moitié (54%) d'administrateurs de nationalité étrangère, reflétant ainsi la dimension internationale du groupe.
	1.3	Publication du règlement intérieur Le règlement intérieur du Conseil doit être publié en tout ou partie sur le site internet de la société ou dans le document de référence.	En 2014, 70,3% des sociétés du CAC 40 et 54,8% des sociétés du SBF 120 publiaient en intégralité leur règlement intérieur en légère hausse par rapport à 2013. 29,7% des sociétés du CAC 40 et 45,2% des sociétés du SBF 120 publiaient une synthèse du règlement.	Oui. les termes du règlement intérieur sont inclus chaque année de manière synthétique dans le Document de Référence.
2	Le conseil d'administration et le marché			
	2.1	Communication avec le marché Toute communication doit permettre à chacun	N/C	Oui. Les communiqués de presse sont publiés sur le site internet de la société et transmis aux diffuseurs (via un

¹ Sur la base des statistiques issues du Rapport annuel sur l'application du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées émis par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise en octobre 2015 (107 sociétés du SBF 120 incluant 37 sociétés du CAC 40)

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>d'accéder en même temps à la même information.</p> <p>Le Conseil doit veiller à ce que les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement et les perspectives à long terme.</p>		<p>diffuseur professionnel), les rendant ainsi disponibles à l'ensemble des investisseurs en même temps. Les conférences téléphoniques sont accessibles en réécoute sur le site internet.</p> <p>Depuis 2008, Atos communique sur sa stratégie par ambition triennale et a organisé une « Journée Investisseurs » en novembre 2011 et une « Journée Analystes » en novembre 2013 et juin 2015 présentant les perspectives à 3 ans. Les présentations établies dans le cadre des <i>roadshows</i>, de journées d'investisseurs ou des assemblées générales sont régulièrement mises en ligne sur le site internet de la Société. Le document de référence d'Atos est parfois cité en exemple concernant la présentation de l'activité comme représentant un effort de pédagogie pour les investisseurs.</p>
	2.2	<p>Engagements hors bilan et risques</p> <p>L'AFEP-MEDEF recommande de publier les notations de l'entreprise par les agences de notation financière ainsi que les changements intervenus au cours de l'exercice. Recommandation d'indiquer dans le rapport annuel les procédures internes mises en œuvre pour l'identification et le contrôle des engagements hors bilan, ainsi que pour l'évaluation des risques significatifs de l'entreprise.</p>	N/C	<p>N/A. Atos SE ne fait pas l'objet d'une notation financière.</p> <p>Oui. Les informations relatives aux engagements hors bilan sont bien reprises dans le Document de Référence sous la note annexe 27 des comptes consolidés.</p> <p>En 2014, le Conseil d'Administration s'est réuni pour traiter notamment de l'examen des engagements hors bilan (cf. Document de Référence, section G.3.1.5).</p> <p>Les risques sont présentés à la section F du Document de Référence et le système de gestion des risques, notamment, au G.3.2.3.C du Document de Référence.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
3	La dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général			
	3.2	<p>Option entre dissociation et unicité des fonctions</p> <p>Les actionnaires et les tiers doivent être parfaitement informés de l'option retenue entre la dissociation des fonctions de président et de directeur général et l'unicité de ces fonctions. Le document de référence ou le rapport annuel peuvent être le support de l'information due aux actionnaires, auxquels le Conseil doit exposer les motivations et justifications de ses choix.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 52,3% des sociétés du SBF 120 et 67,6% des sociétés du CAC 40 étaient constituées en 2014, sous la forme d'une Société Anonyme à Conseil d'administration avec unicité des fonctions de Président et de Directeur Général. On constate pour 2014 une progression des sociétés avec dissociation des fonctions pour le SBF 120 et le CAC 40. 11 sociétés du SBF 120 et 3 sociétés du CAC 40 ont changé de mode de direction. Une plus grande proportion de sociétés du CAC 40 explique leur choix de mode de gouvernance, puisque 94,6 % des sociétés du CAC 40 ont intégré cette recommandation en 2014 contre 88,9 % en 2013. Le constat est le même pour les sociétés du SBF 120, puisque cette proportion est de 84,1 % en 2014 contre 75,7% en 2013. 	<p>Oui. La motivation du choix du mode de gouvernance au regard de la situation de la Société est expliquée dans le Rapport du Président sur la gouvernance d'entreprise et le contrôle interne, inclus dans le Document de Référence, tout comme la nomination d'un administrateur référent.</p>
4	Le Conseil d'administration et la stratégie			
	4	<p>Le règlement intérieur</p> <p>Afin d'examiner et de décider des opérations véritablement stratégiques, le conseil doit se doter d'un règlement intérieur. Ce règlement intérieur doit préciser : les cas d'approbation préalable par le conseil d'administration, dont</p>	<ul style="list-style-type: none"> En 2014, la quasi-totalité des sociétés du SBF 120 et toutes les sociétés du CAC 40 ont indiqué que leur conseil d'administration, ou le cas échéant leur conseil de surveillance s'est doté d'un règlement intérieur. 	<p>Oui. Le Conseil d'administration est doté d'un règlement intérieur, dont les termes sont inclus chaque année de manière synthétique dans le Document de Référence.</p> <p>Les cas d'approbation préalable du Conseil</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		il arrête les principes qui peuvent d'ailleurs être différents selon les branches concernées de l'entreprise ; le principe selon lequel toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise doit faire l'objet d'une approbation préalable par le conseil d'administration ; les règles selon lesquelles le conseil d'administration est informé de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements de la société.	<ul style="list-style-type: none"> • Parmi les sociétés du SBF 120, 91,5% (contre 94,6% des sociétés du CAC 40) mentionnent dans leur règlement intérieur les cas d'approbation préalable du conseil. 	<p>d'administration sont mentionnés dans le règlement intérieur du Conseil et repris dans le Document de Référence. Le Règlement intérieur mentionne également les règles d'information du conseil.</p> <p>Le conseil d'administration a tenu une réunion, en mars 2015, portant sur les grandes orientations stratégiques de la Société.</p>
5	Le Conseil d'administration et l'Assemblée générale des actionnaires			
	5.2	<p>Communication avec les actionnaires</p> <p>L'assemblée générale est un moment privilégié de communication de la société avec ses actionnaires. Elle doit non seulement être le moment où les organes de direction rendent compte de l'activité de l'entreprise ainsi que du fonctionnement du conseil d'administration et des comités spécialisés, mais aussi l'occasion d'un dialogue vrai et ouvert avec eux.</p>	N/A.	<p>Oui. Au cours de l'Assemblée générale annuelle, un temps significatif a été consacré à la présentation synthétique de l'activité du conseil et des comités, afin de préparer un débat ouvert avec la salle sur ces questions. Cette présentation a été suivie d'un dialogue fructueux avec les actionnaires.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
6	La composition du Conseil d'administration : les principes directeurs			
	<p>6.3</p> <p>6.4</p>	<p>Composition du Conseil d'administration</p> <p>Chaque conseil doit s'interroger sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des comités qu'il constitue en son sein, notamment dans la représentation des femmes et des hommes, les nationalités et la diversité des compétences, en prenant des dispositions propres à garantir aux actionnaires et au marché que ses missions sont accomplies avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires. Il rend public dans le document de référence, les objectifs, modalités et les résultats de sa politique en ces matières.</p> <p>En matière de représentation des hommes et des femmes, l'objectif est que chaque conseil atteigne puis maintienne un pourcentage d'au moins 20% de femmes d'ici mai 2013 et d'au moins 40% de femmes d'ici mai 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A l'issue des assemblées générales de 2015, la proportion moyenne de femmes au sein des conseils était de 33,8% pour les sociétés du SBF 120 et de 36% dans celles du CAC 40, en constante progression depuis 2010. • A l'issue des assemblées générales de 2015, le nombre moyen d'administrateurs femmes par conseil s'élève à 4 femmes pour les sociétés du SBF 120, et à 4,7 femmes pour les sociétés du CAC 40. • A l'issue des assemblées générales de 2015, 24,3 % des sociétés du SBF 120, dont 29,7% des sociétés du CAC 40, comptent au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance, et respectent en avance le plancher de 40% de femmes préconisé par le Code AFEP-MEDEF. 	<p>Oui. Depuis la nomination, le 15 avril 2015, de Mme Valérie BERNIS en qualité d'administrateur, le Conseil d'administration est composé pour plus de 45% de femmes (5 sur 11), en avance de plus d'un an sur le calendrier d'application des recommandations du Code AFEP-MEDEF et des dispositions de la loi Copé-Zimmerman. Par ailleurs, la proportion d'administrateurs de nationalité étrangère représente 54% en adéquation avec la dimension internationale du groupe. Enfin, la diversité des compétences est aussi bien assurée du fait d'une grande variété des profils des administrateurs qui font bénéficier le Conseil de leurs expériences et formations diverses d'ingénieurs, de financiers, ou bien encore en matière d'éducation et de management.</p>
	<p>6.5</p>	<p>Administrateur référent</p> <p>Lorsque le conseil décide de confier des missions particulières à un administrateur notamment avec le titre d'administrateur référent, en matière de gouvernance ou de relations avec les actionnaires, ces missions ainsi que les moyens et prérogatives dont il dispose, doivent être décrits dans le règlement intérieur.</p>	<p>En 2014, 24,3% des sociétés du SBF 120 et 43,2% des sociétés du CAC 40 ont confié des missions à un administrateur référent. L'ensemble de ces sociétés a indiqué les missions et prérogatives qui lui sont confiées.</p>	<p>Oui. Lors de la réunion du Conseil d'administration tenue à l'issue de l'assemblée générale 2015, le Conseil a renouvelé M. Pasquale PISTORIO dans ses fonctions d'administrateur référent et a confirmé ses missions. Le règlement intérieur du Conseil d'administration intègre les missions, moyens et prérogatives dont dispose l'administrateur référent.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
7	La représentation des salariés			
	7.1	Le code de commerce prévoit la désignation par l'assemblée générale des actionnaires d'un ou plusieurs administrateurs parmi les actionnaires salariés dès lors que la participation des salariés du groupe dépasse le seuil de 3 % du capital social.	A l'issue des assemblées de 2015, les conseils d'administration de 9,3% des sociétés du SBF 120 et 8,1% des sociétés du CAC 40 comprenaient des administrateurs représentant les salariés actionnaires.	Oui. Les statuts de la Société (article 16) prévoient la désignation d'un administrateur représentant les salariés actionnaires s'ils représentent plus de 3% du capital social. Actuellement, Mme Jean Fleming occupe le poste d'administrateur représentant les salariés actionnaires.
	7.2	Le code de commerce prévoit également dans certaines sociétés l'élection ou la désignation d'au moins un ou deux administrateurs représentant les salariés, selon des modalités prévues par les statuts.	A l'issue des assemblées de 2015, les conseils d'administration de 29% des sociétés du SBF 120 et 35,1% des sociétés du CAC 40 comprenaient des administrateurs représentant les salariés.	<p>Non applicable. Au 31 décembre 2014, la Société n'avait pas désigné d'administrateur salarié au sens de l'article L225-27-1 du Code de Commerce car elle n'avait pas d'obligation de mettre en place un comité d'entreprise, condition d'application des dispositions à cette date. La Société examine actuellement les conséquences de la loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015 sur la composition du Conseil d'administration.</p> <p>Toutefois, la Société a mis en place depuis 2012 un dispositif innovant de participation des salariés dans les conditions suivantes :</p> <p>Dans le cadre d'un accord intervenu le 14 décembre 2012 lors de la création du Conseil d'Entreprise d'Atos SE, le Conseil d'Entreprise d'Atos désigne un Comité Participatif composé de 4 personnes (parmi ses membres ou les salariés d'Atos), pour un mandat renouvelable d'un an. Le Comité Participatif a pour objet d'échanger, dans le cadre de réunions, avec les membres du Conseil d'administration de la Société, sur les sujets figurant à l'ordre du jour des Conseils d'administration. Les réunions se tiennent en principe après les Conseils d'administration en présence des représentants du Conseil d'administration, du Comité</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
				<p>Participatif, du Secrétaire du Conseil, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur Juridique.</p> <p>Une fois par an, le Comité Participatif est invité à une réunion plénière du Conseil d'administration, qui correspond à la séance relative à la revue de la conformité des pratiques de la Société avec les règles de gouvernement d'entreprise. En mars 2015, le Comité Participatif a également été invité à participer à la réunion du Conseil d'administration portant sur l'évolution stratégique du groupe Atos.</p>
	<p>7.3 et 7.4</p>	<p>Les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ont, au même titre que les autres administrateurs, voix délibérative au conseil d'administration, instance collégiale, à qui s'impose l'obligation d'agir en toute circonstance dans l'intérêt social de l'entreprise. Comme tout administrateur, ils peuvent être désignés par le conseil pour participer à des comités.</p> <p>Sous réserve des dispositions légales qui leur sont propres, les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés disposent des mêmes droits, sont soumis aux mêmes obligations, notamment en matière de confidentialité, et encourent les mêmes responsabilités que les autres membres du conseil.</p>	<p>N/A</p>	<p>Oui. L'administrateur représentant les actionnaires salariés est explicitement désigné comme membre du conseil dans le règlement intérieur. A ce titre, il participe aux réunions et délibérations du conseil. Il est soumis aux mêmes obligations que tout autre administrateur, notamment de confidentialité, à l'exception de l'obligation de détenir 500 actions de la société.</p> <p>Au 31 décembre 2014, le conseil d'administration de la Société ne comportait pas d'administrateur représentant les salariés (cf. § 7.2 supra).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
8	Les actionnaires minoritaires			
	8	Il n'est pas souhaitable de multiplier au sein du Conseil des représentants de telle ou telle catégorie d'intérêts spécifiques car le conseil risquerait d'être le champ d'affrontements d'intérêts particuliers au lieu de représenter l'ensemble des actionnaires.	N/C	Oui. La Charte de l'administrateur précise dans son premier article que chaque administrateur représente l'ensemble des actionnaires et doit agir en toute circonstance dans l'intérêt de ceux-ci et la Société.
9	Les administrateurs indépendants			
	9.3	<p>Indépendance des administrateurs</p> <p>La qualification d'administrateur indépendant doit être débattue par le comité des nominations et revue chaque année par le Conseil d'administration avant la publication du rapport annuel. Il appartient au Conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations, d'examiner au cas par cas la situation de chacun de ses membres au regard des critères énoncés par le Code AFEP MEDEF, puis de porter à la connaissance des actionnaires dans le rapport annuel et à l'assemblée générale lors de l'élection des administrateurs les conclusions de son examen. La part d'administrateurs indépendants doit être de la moitié des membres du conseil dans les sociétés au capital dispersé et dépourvues d'actionnaires de contrôle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2014, la quasi-totalité des sociétés étudiées du SBF 120, sauf une société hors CAC 40, publient la liste nominative de leurs administrateurs indépendants. La totalité des sociétés donnaient cette information pour l'exercice 2013. • En 2014, 87,9% des sociétés du SBF 120 et 96,8% des sociétés du CAC 40 respectent la recommandation relative à la part d'administrateur d'au moins la moitié des membres du Conseil. 	<p>Oui. La qualification d'administrateur indépendant est revue chaque année par le Conseil d'administration conformément aux recommandations du Code.</p> <p>Les conclusions du Conseil d'administration lors de sa séance tenue le 18 décembre 2014 ont été retranscrites dans le Rapport du Président sur le contrôle interne et le gouvernement d'entreprise relatif à l'exercice 2014. Il est précisé que huit des onze membres du Conseil d'administration ont été qualifiés d'indépendants à l'occasion de cette évaluation annuelle de leur indépendance. Le rapport comporte en outre une liste nominative des membres qui ne sont pas qualifiés d'indépendants.</p> <p>Dans le cadre de sa revue annuelle lors de la séance du 17 décembre 2015, le Conseil a constaté la présence en son sein de onze membres, parmi lesquels huit ont été qualifiés d'indépendants. Il en sera rendu compte dans le cadre du document de référence relatif à l'exercice 2015.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	9.4	<p>Critère d'indépendance relatif au caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société</p> <p>L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe doit être débattue par le conseil et les critères ayant conduit à cette appréciation explicités dans le document de référence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 79,4 % sociétés du SBF 120 et 91,9 % sociétés du CAC 40 ont mentionné en 2014 des liens d'affaires, contre respectivement 48,6 % et 63,9 % en 2013, marquant une nette augmentation. Parmi les sociétés faisant mention de liens d'affaires, 57,6 % des sociétés du SBF 120 et 70,6 % sociétés du CAC 40 précisent les critères ayant conduit à l'appréciation de la significativité ou non de ces liens d'affaires, contre respectivement 40,2 % et 60,6 % en 2013. 	<p>Oui. Dans le cadre de l'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 décembre 2015, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, a retenu :</p> <p>(i) un critère quantitatif, en l'espèce le chiffre d'affaires consolidé de 1% réalisé par la Société avec un groupe au sein duquel un administrateur exerce une fonction et/ou un mandat. Ce critère a été fixé au regard des spécificités de l'activité du groupe Atos, en particulier des procédures rigoureuses de soumission aux appels d'offres ;</p> <p>(ii) des critères qualitatifs, à savoir : (i) la durée et la continuité de la relation commerciale (ancienneté de la relation ou impact d'éventuels renouvellements de contrats...), (ii) l'importance ou l'intensité de la relation (éventuelle dépendance économique), et (iii) l'organisation de la relation (liberté d'intérêts de l'administrateur...).</p>
10	L'évaluation du Conseil d'administration			
	10.1	<p>Évaluation des travaux du conseil</p> <p>Pour une bonne pratique du gouvernement d'entreprise, le conseil procède à l'évaluation de sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires qui lui ont donné mandat d'administrer la société, en passant en revue</p>	<ul style="list-style-type: none"> Au cours de l'exercice 2014, 91,6% des sociétés du SBF 120 (en léger repli) et 97,3% des sociétés du CAC 40 ont procédé à une évaluation de leur conseil (dont 36,7% pour les sociétés du SBF 120 et 19,4% pour les sociétés du CAC 40, sont intervenues sous forme de point à l'ordre du 	<p>Oui. Chaque année Atos SE procède à une évaluation des travaux du conseil, sous la direction de l'administrateur référent (également membre du comité des nominations et rémunérations) et publie également les suites données à cette évaluation. Pour l'exercice 2014, le Conseil d'administration a procédé à une évaluation formalisée de ses travaux lors de sa séance</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>périodiquement sa composition, son organisation et son fonctionnement. Une fois par an, le conseil doit consacrer un point de son ordre du jour à un débat sur son fonctionnement. Une évaluation formalisée doit être réalisée tous les trois ans au moins. Elle peut être mise en œuvre, sous la direction du comité en charge de la sélection ou des nominations ou d'un administrateur indépendant, avec l'aide d'un consultant extérieur. Les actionnaires doivent être informés chaque année dans le rapport annuel de la réalisation des évaluations et, le cas échéant, des suites données à celles-ci.</p>	<p>jour, et dont 69,4% pour les sociétés du SBF 120 et 83,3% pour les sociétés du CAC 40 sont intervenues sous forme d'évaluation formalisée).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La proportion des sociétés ayant procédé à une évaluation sous la forme d'un point à l'ordre du jour a augmenté par rapport aux sociétés ayant procédé à une évaluation formalisée pour les sociétés du SBF 120. Par contre, dans le cas particulier des sociétés du CAC 40, la proportion de sociétés ayant procédé à une évaluation formalisée a considérablement augmenté. • Parmi les sociétés ayant indiqué avoir procédé à l'évaluation de leur conseil d'administration, 89,8% des sociétés du SBF 120 et 94,4% des sociétés du CAC 40 ont publié les suites données à l'évaluation dans leur document de référence. 	<p>du 18 février 2015. Atos SE a publié les suites de cette évaluation dans son Document de Référence.</p>
	<p>10.4</p>	<p>Evaluation du Président Directeur Général</p> <p>Il est recommandé que les administrateurs non exécutifs se réunissent périodiquement hors la présence des administrateurs exécutifs ou internes. Le règlement intérieur du Conseil devrait prévoir une réunion par an de cette nature au cours de laquelle serait réalisée l'évaluation du Président Directeur Général et qui serait l'occasion de réfléchir à l'avenir du management.</p>	<p>En 2014, 52,9 % des sociétés du SBF 120, et 71,9 % des sociétés du CAC 40 ont prévu la tenue d'une réunion hors administrateurs exécutifs ou internes.</p>	<p>Oui. Le Comité des Nominations et des Rémunérations se réunit hors la présence du Président Directeur Général pour l'appréciation de sa performance à l'occasion de l'attribution de sa rémunération variable. Le Comité des Nominations et des Rémunérations formule auprès du Conseil d'administration une appréciation sur la performance du Président Directeur Général. L'évaluation annuelle des travaux du conseil (cf. §10.1 ci-avant) sous la conduite de l'administrateur référent permet à chaque administrateur de s'exprimer hors la présence du Président Directeur Général, conduisant à une évaluation collective de la</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
				performance du Président Directeur Général.
11	Les séances du Conseil et les réunions des comités			
	<p data-bbox="219 491 257 518">11</p> <p data-bbox="300 491 813 547">Informations sur les séances du conseil et les réunions des comités.</p> <p data-bbox="300 568 813 751">Le nombre des séances du conseil et des réunions des comités tenues au cours de l'exercice écoulé doit être indiqué dans le rapport annuel, qui doit également donner aux actionnaires toute information utile sur la participation des administrateurs à ces séances.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="864 491 1377 735">• Le nombre moyen de séances du conseil lors de l'exercice 2014 pour les sociétés du SBF 120 a été de 8,8 et pour les sociétés du CAC 40 de 9,2, en hausse par rapport à 2013. Le taux de participation à ces séances a été de 91,1% pour les sociétés du SBF 120 et de 92,9% pour les sociétés du CAC 40. <li data-bbox="864 756 1377 970">• Le nombre moyen de séances du comité des comptes lors de l'exercice 2014 pour les sociétés du SBF 120 a été de 5,2 et pour les sociétés du CAC 40 de 5,9. Le taux de participation à ces séances a été de 93,7% pour les sociétés du SBF 120 et de 92,1% pour les sociétés du CAC 40. <li data-bbox="864 991 1377 1204">• Le nombre moyen de séances du comité des rémunérations lors de l'exercice 2014 pour les sociétés du SBF 120 a été de 4,6 et pour les sociétés du CAC 40 de 5,1. Le taux de participation à ces séances a été de 95% pour les sociétés du SBF 120 et de 94,3% pour les sociétés du CAC 40. <li data-bbox="864 1225 1377 1374">• Le nombre moyen de séances du comité des nominations lors de l'exercice 2014 pour les sociétés du SBF 120 a été de 3,5 et pour les sociétés du CAC 40 de 4,1. Le taux de participation à ces séances a été de 98% 	<p data-bbox="1431 491 2038 579">Oui. Le Document de Référence indique le nombre de réunions et le taux de présence au cours de l'exercice 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1431 600 2038 687">(i) le Conseil d'administration a tenu 16 réunions. Le taux de présence des Administrateurs aux réunions s'est élevé à 83,5% en moyenne ; <li data-bbox="1431 708 2038 796">(ii) Le Comité des comptes a tenu 7 réunions. Le taux de présence de ses membres à ces réunions s'est élevé à 70,5%. <li data-bbox="1431 817 2038 904">(iii) Le Comité des Nominations et Rémunérations a tenu 5 réunions. Le taux de présence de ses membres à ces réunions s'est élevé à 93,3%. 	

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
			pour les sociétés du SBF 120 et de 97,5% pour les sociétés du CAC 40, en augmentation par rapport à 2013.	
	11	Procès-verbaux des réunions Le procès-verbal de séance doit résumer les débats et préciser les décisions prises. Il doit mentionner les questions soulevées ou les réserves émises.	N/C	Oui. Ces règles sont précisées dans le règlement intérieur et appliquées dans le cadre de la rédaction de l'ensemble des procès-verbaux.
12	L'accès à l'information des administrateurs			
	12	Chaque administrateur doit recevoir les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Les modalités d'exercice de ce droit de communication et les obligations de confidentialité qui lui sont attachées doivent être précisées par le règlement intérieur.	N/C	Oui. Le règlement intérieur prévoit les modalités du droit à l'information des administrateurs et de leur obligation de confidentialité.
13	La formation des administrateurs			
	13	Formation des administrateurs Chaque administrateur doit bénéficier, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités de l'entreprise, ses métiers et son secteur d'activité.	N/C	Oui. Lors de la prise de fonctions d'un nouvel administrateur, différentes sessions sont proposées avec les principaux cadres du groupe sur les métiers et l'organisation de celui-ci.
	13	Formation des membres du Comité d'audit	N/C	Oui. Monsieur Bertrand Meunier, qui a rejoint en septembre 2015 le Comité des comptes de la Société,

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		Les membres du Comité d'audit doivent bénéficier, lors de leur nomination, d'une information sur les particularités comptables, financières ou opérationnelles de l'entreprise.		bénéficie de l'expertise nécessaire en raison de sa formation initiale et de son parcours professionnel ; en outre, il a reçu de la part du Président du Comité des comptes et du Directeur financier du Groupe une formation sur les particularités comptables, financières ou opérationnelles de l'entreprise. Cette formation sera mise en œuvre à l'occasion de toute nouvelle nomination au Comité des Comptes.
	13	<p>Formation des administrateurs représentant les actionnaires salariés</p> <p>Les administrateurs représentant les actionnaires salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat.</p>	N/C	Oui. Cette recommandation, issue de la version révisée du Code AFEP-MEDEF, sera mise en œuvre à l'occasion de toute nouvelle nomination d'un administrateur représentant les actionnaires salariés.
14	La durée des fonctions des administrateurs			
	14	<p>Durée et échelonnement des mandats des administrateurs</p> <p>Sans affecter celle des mandats en cours, la durée du mandat des administrateurs, fixée par les statuts, ne doit pas excéder quatre ans de sorte que les actionnaires soient amenés à se prononcer avec une fréquence suffisante sur leur élection. L'échelonnement des mandats doit être organisé de façon à éviter un renouvellement en bloc et à favoriser un renouvellement harmonieux des administrateurs.</p>	<p>En 2014, 100% des sociétés indiquaient la durée du mandat des administrateurs dans leur document de référence.</p> <p>La durée moyenne des mandats est de 3,7 ans dans les sociétés du SBF 120 et du CAC 40.</p> <p>86,9% des sociétés du SBF 120 et 94,6% des sociétés du CAC 40 ont mis en place un processus d'échelonnement des mandats.</p>	Oui. Conformément aux recommandations du Code, la durée du mandat des administrateurs est de 3 ans et les mandats des administrateurs parviennent à échéance pour un tiers d'entre eux chaque année (cf. approbation d'une modification statutaire par l'Assemblée Générale du 30 mai 2012, 4 ^{ème} résolution), permettant un échelonnement des mandats.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	14	<p>Informations sur les administrateurs</p> <p>Le rapport annuel doit préciser les dates de début et de fin de chaque mandat d'administrateur. Il mentionne également pour chaque administrateur, outre la liste des mandats et fonctions exercés dans d'autres sociétés, sa nationalité, son âge, la principale fonction qu'il exerce, et fournit la composition nominative de chaque comité du conseil.</p> <p>Les statuts ou le règlement intérieur fixent un nombre minimum d'actions de la société que doit détenir personnellement chaque administrateur, lequel doit figurer dans le rapport annuel.</p>	<p>Les sociétés étudiées affichent un très haut niveau de conformité pour cette recommandation, et notamment les sociétés du CAC 40 qui l'ont toutes appliquée. Pour les sociétés du SBF 120, 3 sociétés n'ont pas indiqué la date de début de mandat, 2 sociétés n'ont pas indiqué l'âge des administrateurs, et 3 sociétés n'ont pas indiqué le nombre d'actions détenues par leurs administrateurs.</p>	<p>Oui. L'information est reprise dans les biographies et dans la présentation de la composition du Conseil d'administration incluses dans le Document de Référence.</p> <p>Le Document de Référence indique également le nombre minimum d'actions à détenir par chaque administrateur fixé par les statuts.</p>
15	Les comités du Conseil			
	15	<p>Existence et composition des comités</p> <p>Outre les missions dévolues par la loi au comité d'audit, il est recommandé que la rémunération et les nominations des administrateurs et des dirigeants mandataires sociaux fassent l'objet d'un travail préparatoire par un comité spécialisé du Conseil d'administration.</p> <p>Il convient d'éviter dans les comités la présence d'administrateurs croisés.</p>	<p>Voir statistiques aux points 16 à 18 ci-dessous.</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration est doté d'un Comité des Nominations et Rémunérations, en complément du Comité des Comptes. Il n'y a pas d'administrateur croisé au sein des comités.</p>
	15	<p>Description de l'activité des comités</p>	<p>Voir statistiques au point 11 ci-dessous.</p>	<p>Oui. Le Document de Référence contient une description détaillée de l'activité des comités dans le</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		Le rapport annuel doit contenir une description de l'activité des comités du Conseil		rapport du Président.
	15	<p>Règlement des comités</p> <p>Chaque comité doit être doté d'un règlement précisant ses attributions et ses modalités de fonctionnement. Les règlements des comités, qui doivent être approuvés par le Conseil, peuvent être intégrés au règlement intérieur du conseil ou faire l'objet de dispositions distinctes.</p>	N/C	Oui. Le règlement intérieur du Conseil intègre les modalités de fonctionnement des comités, en complément des attributions qui y étaient déjà mentionnées.
16	Le Comité d'audit			
	16	<p>Existence</p> <p>Chaque conseil doit se doter d'un comité d'audit dont la mission n'est pas séparable de celle du conseil d'administration qui a l'obligation légale d'arrêter les comptes sociaux annuels et d'établir les comptes consolidés annuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% des sociétés du CAC 40 et du SBF 120 indiquent l'existence d'un comité d'audit. 	Oui. Le Conseil d'administration est doté d'un Comité des Comptes.
	16.1	<p>Composition</p> <p>Les membres du comité d'audit doivent avoir une compétence financière ou comptable.</p> <p>La part des administrateurs indépendants dans le comité doit être au moins de deux tiers et le comité ne doit comprendre aucun dirigeant mandataire social.</p> <p>La nomination ou la reconduction du Président</p>	<ul style="list-style-type: none"> En 2014, les comités d'audit étaient composés en moyenne de 4,1 personnes dans les sociétés du SBF 120 contre 4,7 pour celles du CAC 40. 83,2% des sociétés du SBF 120 et 91,9% des sociétés du CAC 40 respectent la proportion d'administrateurs indépendants au sein des comités d'audit, en constante 	<p>Oui. Au 17 décembre 2015, à la suite de la démission de Monsieur Michel PARIS avec effet au 26 mars 2015 et la nomination de Monsieur Bertrand MEUNIER le 29 septembre 2015, le comité est composé de quatre membres, dont trois membres indépendants.</p> <p>La confirmation de la nomination de Monsieur Vernon SANKEY en qualité de Président du Comité des Comptes a fait l'objet d'un examen particulier lors de la séance du Conseil tenue le 18 février 2015.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		du comité d'audit doit faire l'objet d'un examen particulier de la part du conseil.	<p>progression depuis l'exercice 2013.</p> <p>La proportion d'administrateurs indépendants au sein des comités d'audit s'élève en 2014 à 75,3 % pour les sociétés du SBF 120, et à 81,9 % pour les sociétés du CAC 40.</p> <p>Il est à noter que parmi les sociétés ne respectant pas la proportion d'administrateurs indépendants au sein du comité d'audit, sont fournies comme explication, notamment, la présence d'actionnaires de référence au sein du capital, représentés au sein du conseil, ou encore la recherche en premier lieu de membres compétents en matière financière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les sociétés du SBF 120 (98,1 % en 2013 et 96 % en 2012) et toutes les sociétés du CAC 40 (100 % en 2013 et 97 % en 2012) donnent une indication sur la compétence financière ou comptable de leurs membres. 	Le Président du Comité des comptes a des compétences financières et comptables acquises au cours de années dans le cadre de ses mandats de Directeur général, Président et administrateur de plusieurs sociétés situées en Suisse et au Royaume-Uni.
	16.2	<p>Missions</p> <p>Le comité d'audit doit procéder à l'examen des comptes, assurer le suivi de l'élaboration de l'information financière et de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.</p> <p>Le comité doit entendre régulièrement les commissaires aux comptes, y compris hors la présence des dirigeants, et notamment lors des</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 82,2% % des sociétés du SBF 120 et 86,5% des sociétés du CAC 40 signalent l'existence d'une présentation du directeur financier au cours de l'exercice 2014. • 97,2% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 déclarent avoir confié à leur comité d'audit le pilotage de la procédure de sélection des commissaires aux comptes. 	<p>Oui. Le Règlement intérieur intègre déjà le périmètre prévu par le Code. Comme indiqué dans le Document de Référence, les Commissaires aux comptes rendent compte au Comité des Comptes de leurs missions dans le cadre de rapports sur les comptes semestriels et annuels, et sur leurs autres travaux d'audit.</p> <p>La majorité des membres du Comité des Comptes résidant à l'étranger, les réunions du Comité se tiennent préalablement aux réunions du Conseil d'administration,</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes.</p> <p>Le comité examine les risques et engagements hors bilan significatifs, apprécie l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le conseil.</p> <p>Les délais d'examen des comptes doivent être suffisants (au minimum 2 jours avant l'examen par le conseil).</p> <p>L'examen des comptes par le comité d'audit doit être accompagné d'une présentation des CAC soulignant les points essentiels non seulement des résultats de l'audit légal, notamment les ajustements d'audit et les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant les travaux, mais aussi des options comptables retenues. Il doit être accompagné d'une présentation du directeur financier décrivant l'exposition aux risques et les engagements hors bilan significatifs de l'entreprise.</p> <p>Le comité doit piloter la procédure de sélection des commissaires aux comptes et soumettre au conseil d'administration une recommandation sur les propositions de désignation par l'assemblée générale.</p>		<p>le même jour, de façon à faciliter la participation des membres du Comité à l'ensemble des réunions. Néanmoins les membres du Comité des Comptes reçoivent la documentation relative aux réunions du Comité plusieurs jours en avance, leur permettant ainsi un délai d'examen suffisant. Par ailleurs, les membres du Comité des Comptes entretiennent des contacts fréquents avec la Société sur les questions intéressant le Comité.</p>
	16.3	<p>Fonctionnement</p> <p>Le comité d'audit doit entendre les Commissaires aux comptes, mais également</p>	<p>En 2014, le taux de conformité à la recommandation relative aux auditions, par le comité, des commissaires aux comptes, du directeur financier, et du responsable de l'audit</p>	<p>Oui. Les méthodes de travail du Comité des Comptes et l'intervention du directeur financier, du directeur de l'audit interne, des commissaires aux comptes sont spécifiées dans le Rapport du Président inclus dans le</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>les directeurs financiers, comptables et de la trésorerie.</p> <p>S'agissant de l'audit interne et du contrôle des risques, le comité doit entendre le responsable de l'audit interne. Il doit être informé du programme d'audit interne et être destinataire des rapports d'audit interne ou d'une synthèse périodique de ces rapports.</p>	<p>interne est respectivement de 99,1 %, de 91,6 % et de 91,6 % pour les sociétés du SBF 120 et de 100 %, de 97,3 % et de 100% pour les sociétés du CAC 40.</p>	<p>Document de Référence. (cf. section G.3.1.6).</p> <p>Le Comité des Comptes est informé du programme d'audit interne et entend régulièrement le Directeur de l'Audit Interne concernant la synthèse de ses travaux.</p>
17	Le Comité en charge de la sélection ou des nominations			
	17	<p>Chaque Conseil doit constituer en son sein un comité de sélection ou des nominations des administrateurs et dirigeants mandataires sociaux, qui peut être distinct ou non du comité des rémunérations.</p>	<p>98,1% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 sont dotées d'un comité des nominations, étant précisé que dans 30,5% des sociétés du SBF 120 et 51,4% des sociétés du CAC 40 le comité de rémunérations est distinct du comité des nominations.</p>	<p>Oui. Le Comité des rémunérations est également en charge des nominations (Comité des Nominations et des Rémunérations)</p>
	17.1	<p>Composition</p> <p>Ce comité doit être majoritairement composé d'administrateurs indépendants.</p> <p>A la différence de ce qui est prévu pour le comité des rémunérations, le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du comité des nominations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre moyen de membres du comité des nominations est de 4 dans les sociétés du SBF 120 contre 4,3 dans les sociétés du CAC 40. • 56,3% des comités des nominations des sociétés du SBF 120 et 73,7% des comités des nominations des sociétés du CAC 40 sont composés majoritairement d'administrateurs indépendants. • 61,9 % des sociétés du SBF 120 et 64,9 % des sociétés du CAC 40 indiquent que le dirigeant mandataire social exécutif en exercice a été associé aux travaux du 	<p>Oui. La composition du comité est conforme s'agissant de la proportion d'administrateurs indépendants (la totalité de ses membres étant indépendants).</p> <p>Le Président est associé aux travaux du comité des nominations et des rémunérations, s'agissant du sujet des nominations.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
			comité au cours de l'exercice 2014.	
	17.2	<p>Attributions</p> <p>Le Comité a la charge de faire des propositions au Conseil s'agissant de la sélection de nouveaux administrateurs, et en particulier organiser une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants. Il doit établir un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.</p>	N/C	<p>Oui. Le Comité a pour champ de compétence générale de rechercher et d'examiner toute candidature à la nomination à un poste de membre du Conseil d'administration ou a une fonction de dirigeant mandataire social, et de formuler sur ces candidatures, un avis et/ou une recommandation au Conseil d'administration.</p>
18	Le Comité en charge des rémunérations			
	18.1	<p>Composition</p> <p>Ce comité ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social, et doit être composé d'administrateurs majoritairement indépendants. Il doit être présidé par un administrateur indépendant. Il est conseillé qu'un administrateur salarié soit membre du comité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 99,1% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 sont dotées d'un comité des rémunérations. • Le nombre moyen de membres du comité des rémunérations est de 4 dans les sociétés du SBF 120 contre 4,3 dans les sociétés du CAC 40. • 86,8% des comités des rémunérations des sociétés du SBF 120 et 97,3% des comités des rémunérations des sociétés du CAC 40 sont composés majoritairement d'administrateurs indépendants. 	<p>Oui. Tous les membres du Comité des Rémunérations d'Atos SE sont des indépendants. Le Comité ne comprend pas d'administrateur salarié car la Société n'avait pas l'obligation de mettre en place un administrateur salarié au sens de l'article L225-27-1 du Code de Commerce en 2014.</p>
19	Le nombre de mandat des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs			
	19	<p>Dirigeant mandataire social</p> <p>Un dirigeant mandataire social ne doit pas</p>	98,1% des sociétés du SBF 120 et la totalité des sociétés du CAC 40 indiquent dans leur document de référence le nombre de mandats	Au 31 décembre 2014, le Président Directeur Général exerçait deux mandats d'administrateur dans des sociétés cotées extérieures au groupe Atos (Carrefour,

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>exercer plus de deux autres mandats d'administrateurs dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris étrangères. Il doit recueillir l'avis du Conseil avant d'accepter un nouveau mandat social dans une société cotée.</p>	<p>extérieurs au groupe des dirigeants mandataires sociaux (Directeur Général, Président Directeur Général, Président du Directoire, etc.).</p>	<p>Sonatel).</p> <p>Le règlement intérieur du Conseil prévoit que le Président Directeur Général sollicite l'avis du Conseil avant d'accepter de nouveau mandat social dans une société cotée, française ou étrangère, extérieure au groupe. Le Président a accepté le 1^{er} octobre 2015 un troisième mandat en dehors du groupe, en qualité d'administrateur indépendant au sein de la société Sats, cotée à Singapour. Le Conseil d'administration, dûment informé, a approuvé à l'unanimité cette nomination supplémentaire en raison de l'intérêt stratégique pour Atos de développer sa connaissance des affaires en Asie notamment dans les secteurs ou les applications IT, Télécom, Big Data, sécurité, à l'instar du mandat déjà accepté par M. Breton au sein de la Sonatel (pour l'Afrique).</p>
	<p>19</p>	<p>Administrateur</p> <p>Un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe, y compris étrangères.</p> <p>Cette recommandation s'applique lors de la nomination ou du prochain renouvellement du mandat de l'administrateur. L'administrateur doit tenir informé le Conseil des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris sa participation aux comités du conseil de ces sociétés.</p>	<p>N/C</p>	<p>Oui. L'ensemble des mandats exercés par chacun des administrateurs est précisé dans le Document de Référence.</p> <p>Le Document de Référence indique par deux astérisques les mandats exercés dans des sociétés cotées, y compris étrangères.</p> <p>Aucun administrateur n'exerce plus de quatre mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
20	La déontologie de l'administrateur			
	20	L'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et posséder un nombre relativement significatif d'actions au regard des jetons de présence perçus. A défaut de détenir ces actions lors de son entrée en fonction, il doit utiliser ses jetons de présence à leur acquisition.	N/C	Oui. Les administrateurs doivent détenir 500 actions de la Société, représentant, au cours actuel, l'équivalent du montant annuel des jetons de présence, conformément aux pratiques de place.
21	La rémunération des administrateurs			
	21.1	<p>Rémunération des membres du conseil</p> <p>Les règles de répartition des jetons de présence et les montants individuels de versements effectués à ce titre aux administrateurs doivent être exposés dans le rapport annuel. (Voir également infra 24.2).</p> <p>Le mode de répartition doit tenir compte, selon les modalités définies par le conseil, de la participation effective des administrateurs au conseil et dans les comités, et donc comporter une part variable prépondérante.</p> <p>La participation des administrateurs à des comités spécialisés donne lieu à l'attribution d'un montant supplémentaire de jetons de présence.</p> <p>L'exercice de missions particulières telles que celles de vice-président ou d'administrateur référent peuvent donner lieu à une telle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2014, 100% des sociétés du SBF 120 et du CAC 40 indiquaient le montant global et individuel des jetons de présence. • 94,4% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 ont mis en place des règles de répartition des jetons de présence. • 73 sociétés du SBF 120 et 29 sociétés du CAC 40, soit respectivement 68,2 % et 78,4 % des sociétés, se conforment à la recommandation relative à la prépondérance de la part variable. 	<p>Oui. Toutes les informations sont bien reprises dans la partie « Jetons de présence » du Document de Référence (G.4.1).</p> <p>Les règles de répartition sont définies par le Conseil d'administration de la Société et précisées dans le Document de Référence. A ce titre, le Conseil d'administration a estimé qu'une modification des règles de répartition des jetons de présence pour mettre en place une part variable prépondérante, à la suite de la révision du Code AFEP-MEDEF en 2013, ne se justifiait pas en raison de l'excellent taux de participation des administrateurs aux réunions du Conseil (87,91% en 2013, 83,5% en 2014), et sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations, a choisi de reconduire en 2015 les règles de répartition des jetons de présence retenues les années précédentes. Cette position a fait l'objet d'une information dans le cadre du tableau <i>Comply or Explain</i> du Document de Référence (G.3.1.1), conformément</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		attribution ou au versement d'une rémunération exceptionnelle soumis au régime des conventions réglementées.		aux dispositions du Code AFEP-MEDEF. L'administrateur référent perçoit une quote-part supplémentaire de jetons de présence, comme préconisé par le Code.
22	La cessation du contrat de travail en cas de mandat social			
		Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la société ou à une société du groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission.	En 2014, 86,9% des principaux dirigeants mandataires sociaux du SBF 120 ont renoncé à leur contrat de travail (ou n'en avait pas).	Oui. Il est indiqué dans le Document de Référence que le Président Directeur Général, n'ayant jamais été un salarié d'Atos, n'est lié par aucun contrat de travail.
23	Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux			
	23.1	<p>Principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et rôle du conseil d'administration</p> <p>La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux relève de la responsabilité des conseils d'administration et se fonde sur les propositions du comité des rémunérations, en prenant en compte les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) exhaustivité (ii) équilibre (iii) benchmark (iv) cohérence (v) intelligibilité (vi) mesure 		Oui. La politique de rémunération est débattue au sein du Comité des Nominations et Rémunérations, avant d'être soumise au Conseil d'administration. Cette politique est indiquée dans le Document de Référence, notamment à la section G.4.2.1, laquelle décrit la façon dont les principes d'exhaustivité, intelligibilité, benchmark, cohérence, mesure et proportionnalité ont été appliqués au sein d'Atos.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	23.2	<p>Politique de rémunération et d'attribution de stock-options et d'actions de performance</p> <p>La rémunération des dirigeants mandataires sociaux de l'entreprise doit être mesurée, équilibrée, équitable.</p> <p>Si le marché est une référence, il ne peut être la seule. La rémunération d'un dirigeant mandataire social est fonction du travail effectué, des résultats obtenus, mais aussi de la responsabilité assumée. Un dirigeant mandataire social assume la responsabilité ultime de l'équipe de direction, ce qui justifie une rémunération supérieure. La politique générale d'attribution des options d'actions et des actions de performance doit faire l'objet d'un débat au sein du comité des rémunérations, et sur sa proposition, d'une décision du Conseil d'administration.</p> <p>Le conseil doit suivre l'évolution de l'ensemble des composantes de la rémunération sur plusieurs années au regard des performances de l'entreprise. Cette politique est exposée dans le rapport annuel ainsi qu'à l'assemblée générale, lorsque celle-ci est saisie d'une résolution d'autorisation d'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance. (Voir également infra 24.2)</p>	N/C	<p>Oui. La politique générale de rémunération est débattue en Comité des Nominations et Rémunérations, avant proposition en Conseil d'administration. Elle est exposée en partie G.4 du Document de Référence.</p> <p>Par ailleurs, lors de l'assemblée générale 2014, le Conseil d'administration a exposé dans son rapport les principales caractéristiques du plan d'actions de performance soumis au vote des actionnaires.</p>
	23.2.1	<p>Obligation de conservation d'actions</p> <p>Le Président du Conseil, le directeur général,</p>	71,6% des sociétés du SBF 120 et 75,7% des sociétés du CAC 40 mentionnent dans leur document de référence une obligation de	Oui. L'ensemble des obligations de conservation de titres par le dirigeant mandataire social figure dans le document de référence annuel.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>les DGD [...] doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions, un nombre significatif d'actions fixé périodiquement par le Conseil. Le nombre de titres, qui peut provenir de levées d'options d'actions ou d'actions de performance, doit être important et croissant.</p> <p>Quelle que soit la norme retenue, elle devra être compatible avec d'éventuels critères de performance et être périodiquement révisée à la lumière de la situation du dirigeant mandataire social, et au moins à chaque renouvellement du mandat.</p>	conservation des actions sous la forme nominative.	S'agissant en particulier des actions de performance, un seuil minimum de détention est attaché à chaque plan d'attribution. Lors de l'attribution d'actions de performance par le Conseil d'administration dans le cadre de ces plans, le Président Directeur Général est soumis à une obligation de conservation, pendant toute la durée de ses fonctions, de ce seuil minimum attaché à chacun des plans d'attribution..
	23.2.2	<p>Rémunération fixe</p> <p>Elle ne doit en principe être revue qu'à échéance relativement longues (e.g. 3 ans). Sa progression doit tenir compte des évènements affectant l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 86,7% des sociétés du SBF 120 et 96,9% des sociétés du CAC 40 ont indiqué les règles qu'elles appliquent pour l'évolution de la rémunération fixe des dirigeants sociaux, les raisons pour lesquelles elles avaient révisé celle-ci, ou la date de la dernière révision. • Les sociétés qui n'ont pas mentionné de règle d'évolution n'ont pas procédé à une révision de la part fixe entre l'exercice 2013 et l'exercice 2014. 	<p>Oui. Le Document de Référence précise que la rémunération fixe du dirigeant mandataire social, telle que confirmée en mai 2012 s'applique pour 2013, 2014 et 2015.</p> <p>Par ailleurs, l'Assemblée Générale tenue le 27 décembre 2013 a adopté, à 99,63%, une résolution portant sur les principales orientations stratégiques du Groupe pour la période 2014-2016. Cette résolution incluait l'ensemble des éléments composant la rémunération du Président Directeur Général pour la période 2014-2016, tels que décidés par le Conseil d'administration, à l'occasion du renouvellement du mandat du Président Directeur Général à l'issue de l'Assemblée Générale du 30 mai 2012.</p> <p>Aucune révision de la rémunération du dirigeant mandataire social n'est intervenue à la suite du renouvellement de son mandat d'administrateur et de</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
				Président Directeur Général en mai 2015.
	23.2.3	<p>Rémunération variable.</p> <p>Le Conseil peut décider d'attribuer aux dirigeants mandataires sociaux une rémunération variable annuelle et/ou pluriannuelle. Ces différentes rémunérations variables peuvent être cumulées, mais ce cumul doit être décidé au regard de principes fixés par le Code AFEP MEDEF, en particulier ceux d'exhaustivité et de mesure.</p> <p>Les rémunérations variables doivent être fixées par le Conseil pour une période déterminée. Les règles de fixation doivent être cohérentes avec l'évaluation annuelle ou sur plusieurs années des performances.</p> <p>Les modalités des rémunérations variables doivent donner lieu chaque année à une information claire et exhaustive dans le Rapport annuel.</p> <p>Les rémunérations variables consistent en un pourcentage maximum de la partie fixe, adapté au métier de l'entreprise et prédéfini par le Conseil.</p> <p>En outre, au sein de la rémunération variable, lorsque des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative tout en permettant le cas échéant de tenir compte de circonstances exceptionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2014, 91,5% des sociétés du SBF 120 et 94,6% des sociétés du CAC 40 prévoyaient le versement d'une partie variable à leurs principaux dirigeants mandataires sociaux. • 90,7% des sociétés du SBF 120 et 94% des sociétés du CAC 40 qui prévoyaient l'attribution d'une partie variable indiquent la relation de la partie variable à la partie fixe, exprimée en pourcentage maximum de la partie fixe, en forte progression par rapport à 2013. 	<p>Oui. La structure de la rémunération du dirigeant mandataire social est présentée en partie G.4 du Document de Référence. Le Conseil d'administration fixe en avance les objectifs à atteindre pour le semestre calendaire suivant. La partie variable de la rémunération du dirigeant mandataire social est bien exprimée en pourcentage (bonus cible égal à 100% de la partie fixe pouvant être porté à 130% maximum de la partie fixe en cas de surperformance) et est uniquement basée sur des critères quantitatifs précisément mesurables et exigeants.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	23.2.4	Options d'actions et actions de performance		
		<p>Attribution</p> <p>Dans les conditions prévues par la loi, si l'attribution d'options d'actions et d'actions de performance ne bénéficie pas à l'ensemble des salariés, il est nécessaire de prévoir un autre dispositif d'association de ceux-ci aux performances de l'entreprise : intéressement, accord de participation dérogatoire, attribution gratuite d'actions.</p> <p>Le total des plans d'options d'actions et d'actions de performance doit représenter une faible part du capital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En 2014, 43.9% des sociétés du SBF 120 et 40,5% des sociétés du CAC 40 ont attribué des actions de performance En 2014, 12.1% des sociétés du SBF 120 et 13,5% des sociétés du CAC 40 ont attribué des options d'actions, en forte régression depuis plusieurs années. 	<p>Oui. Le Conseil d'administration d'Atos a décidé le 28 juillet 2015 un plan d'attribution d'actions de performance assorti de conditions de performance applicables aux premières lignes managériales du Groupe y compris le dirigeant mandataire social. Les conditions de l'attribution sont précisées dans l'actualisation du Document de Référence.</p> <p>Par ailleurs, Atos France a signé le 11 juin 2012 un nouvel accord de participation dérogatoire avec les organisations syndicales représentatives applicable dès l'exercice fiscal 2012 et toujours en vigueur.</p> <p>Enfin, le total des plans en vigueur d'options d'actions et d'actions de performance représentait au 30 juin 2015 moins de 5% du capital émis.</p>
		<p>Valorisation des options d'actions et des actions de performance.</p> <p>Il est recommandé de veiller à ce que les options d'actions et les actions de performance valorisées aux normes IFRS ne représentent pas un pourcentage disproportionné de l'ensemble des rémunérations, options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social. Il appartiendra au Conseil de fixer le pourcentage de la rémunération que ne doit pas dépasser cette attribution.</p> <p>Il préconise de préciser la valorisation, au moment de leur attribution et selon la méthode</p>	N/C	<p>Oui. Les actions de performance attribuées au Président Directeur Général représentaient une rémunération en titres de 43% de sa rémunération globale annuelle 2011 lors de l'attribution décidée en décembre 2011 et 45% de sa rémunération cible totale lors de l'attribution décidée en juillet 2013, en ligne avec les recommandations de l'AFEP-MEDEF. Les actions de performance attribuées au Président Directeur Général au titre des plans du 28 juillet 2014 et 28 juillet 2015 représentaient une rémunération en actions de moins de 45% de sa rémunération cible totale au titre respectivement des années 2014 et 2015.</p> <p>Lors du Conseil d'administration du 30 mai 2012, le Conseil a arrêté le pourcentage de la rémunération en</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>retenue pour les comptes consolidés, des options d'actions et des actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux. (Voir également infra 24.2)</p> <p>La valorisation des options et des actions de performance attribuées ne doit pas s'écarter des pratiques antérieures de l'entreprise</p>		<p>titres annuelle du Président-directeur général pour les trois années de son nouveau mandat à 45% de sa rémunération annuelle totale. Ce pourcentage n'a fait l'objet d'aucune modification à la suite du renouvellement de son mandat d'administrateur et de Président Directeur Général en mai 2015.</p> <p>La valorisation des options et actions de performance selon la méthode reconnue par les comptes consolidés est mentionnée dans les tableaux de plans d'options d'actions et d'actions de performance attribuées au Top Management.</p>
		<p>Part attribuée à chaque dirigeant mandataire social.</p> <p>L'AFEP-MEDEF recommande d'éviter une trop forte concentration de l'attribution sur les dirigeants mandataires sociaux. Il appartient au Conseil de définir le pourcentage maximum d'options et d'actions de performance pouvant être attribués aux dirigeants mandataires sociaux par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires. La résolution d'autorisation du plan d'attribution proposée au vote de l'assemblée générale doit mentionner ce pourcentage maximum sous forme d'un sous-plafond d'attribution pour les dirigeants mandataires sociaux.</p> <p>Il est également recommandé d'indiquer dans le rapport annuel la part (rapportée au capital) attribuée à chacun des dirigeants mandataires sociaux. (Voir également infra 24.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'agissant des options d'actions : 61,5% des sociétés du SBF 120 et 80% des sociétés du CAC 40 indiquent la part attribuée à chaque dirigeant mandataire social. • S'agissant des actions de performance : 67,4% des sociétés du SBF 120 et 78,6% des sociétés du CAC 40 indiquent la part attribuée à chaque dirigeant mandataire social. • En 2014, 81,25% des sociétés du SBF 120 et 66,7% des sociétés du CAC 40 prévoyaient dans la résolution relative à l'autorisation d'attribution de stock-options un sous-plafond pour les dirigeants mandataires sociaux. En 2014, 81,4% des sociétés du SBF 120 et 92,3% des sociétés du CAC 40 prévoyaient dans la résolution relative à l'autorisation d'attribution d'actions de performance un sous-plafond 	<p>Oui. Le Document de Référence mentionne, dans la partie G.4, la part (rapportée au nombre total d'actions de performance attribuées) attribuée au mandataire social au cours de l'exercice et des exercices antérieurs.</p> <p>De plus, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la 22^{ème} résolution adoptée par l'assemblée générale du 27 mai 2014, portant sur l'autorisation au Conseil d'administration d'attribuer des actions de performance, prévoyait un sous-plafond d'attribution à hauteur de 0,1% du capital social en faveur Président Directeur Général au sein du plafond global de 1% du capital social à la date de l'assemblée.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
			pour les dirigeants mandataires sociaux.	
		<p>Attribution aux mêmes périodes calendaires.</p> <p>L'AFEP-MEDEF préconise de procéder à des attributions aux mêmes périodes calendaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 84,6% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 attribuent les options d'actions aux mêmes périodes calendaires. 81,8% des sociétés du SBF 120 et 93% des sociétés du CAC 40 attribuent des actions de performance aux mêmes périodes calendaires. 	<p>Oui. Sauf exception, la Société privilégie les attributions de stock-options ou d'actions de performance, selon le cas, au cours du 2nd semestre de l'année calendaire.</p>
		<p>Prix.</p> <p>L'AFEP-MEDEF recommande de n'appliquer aucune décote lors de l'attribution des options d'actions.</p>	N/C	<p>Oui. Il n'y a pas de décote appliquée lors des attributions des options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux.</p>
		<p>Opération de couverture des risques.</p> <p>L'AFEP-MEDEF préconise que les dirigeants mandataires sociaux qui sont bénéficiaires d'options d'actions et/ou d'actions de performance doivent prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque tant sur les options que sur les actions issues de levées d'options ou sur les actions de performance et ce jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En 2014, 62,5% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 ayant attribué des options d'actions ont indiqué que leurs dirigeants ont pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture des risques, en forte progression par rapport à 2013. En 2014, 86,4% des sociétés du SBF 120 et 70% des sociétés du CAC 40, ayant attribué des actions de performance, ont indiqué que leurs dirigeants ont pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture des risques, en forte progression par rapport à 2013. 	<p>Oui. Les règlements des plans d'actions de performance stipulent que les bénéficiaires ne peuvent pas conclure des opérations financières de couverture sur les actions Atos SE faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de leur contrat de travail ou mandat social.</p> <p>Dans cet esprit, le Président Directeur Général, lors de l'attribution d'actions de performance le 28 juillet 2015 a pris acte de l'interdiction qui lui était faite par la Société de conclure toute opération financière de couverture sur les actions faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat social.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Conditions de performance</p> <p>L'AFEP MEDEF préconise que lors des attributions, des conditions de performance soient fixées pour l'exercice des options et l'attribution d'actions. L'exercice par les dirigeants mandataires sociaux de la totalité des options et l'acquisition des actions doivent être liés à des conditions de performance sérieuses et exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives, ces conditions pouvant être des conditions internes à l'entreprise ou externe. Lorsque cela est possible ou pertinent, ces conditions de performance internes et externes sont combinées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La totalité des sociétés qui ont attribué des options d'actions à leurs principaux dirigeants mandataires sociaux précisent les conditions de performance auxquelles est subordonné l'exercice des options. • 95,7% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 mentionnent des conditions de performance auxquelles est subordonnée l'acquisition définitive des actions par les dirigeants mandataires sociaux. 	<p>Oui. Des conditions de performance sérieuses et exigeantes ont été fixées pour l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions et pour l'acquisition définitive des actions de performance ; ces conditions sont reproduites en détail dans le Document de Référence.</p> <p>Les plans d'actions de performance décidés par le Conseil d'administration les 24 juillet 2013, 28 juillet 2014 et 28 juillet 2015 combinent des conditions de performance internes et externe.</p>
		<p>Périodes d'interdiction d'exercice. L'AFEP MEDEF préconise de fixer des périodes précédant la publication des comptes annuels et intermédiaires pendant lesquelles les options ne peuvent être exercées.</p>	<p>76,9% des sociétés du SBF 120 et 80% des sociétés du CAC 40 indiquent les périodes d'interdiction d'exercice des options.</p>	<p>Oui. L'interdiction d'exercice des options pendant les périodes précédant la publication des comptes est mentionnée par le Document de Référence dans la présentation du guide pratique de prévention des manquements d'initiés (G.6.4).</p>
	23.2.5	<p>Indemnités de prise de fonctions, de départ et de non-concurrence</p>		
		<p>Indemnités de prise de fonctions</p> <p>Une indemnité de prise de fonctions ne peut être accordée qu'à un nouveau dirigeant mandataire social venant d'une société extérieure au groupe. Dans ce cas, son montant doit être rendu public au moment de sa fixation.</p>	<p>Pour l'exercice 2014, seule une société du SBF 120 a versé une indemnité de prise de fonctions.</p>	<p>Oui. Aucune indemnité de prise de fonction n'a été attribuée au dirigeant mandataire social à sa nomination.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Indemnités de départ</p> <p>Le code AFEP-MEDEF préconise que les conditions de performance dont l'existence est imposée par le code de commerce doivent être appréciées sur deux exercices au moins et être telles qu'elles n'autorisent "indemnisation qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ, et lié à un changement de contrôle ou de stratégie".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 53,3% des sociétés du SBF 120 et 46% des sociétés du CAC 40 indiquent qu'elles prévoient une indemnité de départ au bénéfice de leurs principaux dirigeants mandataires sociaux. • Parmi les sociétés qui prévoient l'attribution d'une indemnité de départ à au moins l'un de leurs principaux dirigeants mandataires sociaux, 42,1 % des sociétés du SBF 120 et 70,6 % des sociétés du CAC 40 indiquent que le versement de l'indemnité ne peut intervenir qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie pour tous les dirigeants bénéficiaires • 79,3% des sociétés du SBF 120 et 76,5% des sociétés du CAC 40 ont appliqué la recommandation relative à l'application des conditions de performance appréciées sur deux exercices au moins. 	<p>Oui. Aucune indemnité de départ d'aucune sorte n'a été mise en place en faveur du dirigeant mandataire social d'Atos SE – le Document de Référence mentionne l'absence d'indemnité de départ en sa faveur.</p>
		<p>Indemnités de non concurrence</p> <p>L'indemnité de non-concurrence ne doit pas excéder, le cas échéant, un plafond de deux ans de rémunération (fixe et variable). Lorsqu'une indemnité de départ doit en outre être versée, le cumul des deux indemnités ne peut dépasser ce plafond.</p>	<p>Parmi les sociétés du SBF 120 qui prévoient une indemnité relative à une clause de non-concurrence au bénéfice de l'un au moins de leurs dirigeants mandataires sociaux, 96,4% indiquent que l'indemnité est comprise dans le plafond de deux années de rémunération (contre 100% pour les sociétés du CAC 40).</p>	<p>Oui. Le dirigeant mandataire social ne bénéficie d'aucune indemnité de non concurrence. Le Document de Référence en fait état (partie G.4.4).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	23.2.6	Régimes de retraite supplémentaires		
		<p>Le chapitre du document de référence consacré aux rémunérations doit prévoir des informations sur les systèmes de retraite ou les engagements provisionnés par la société. (Voir également infra 24.2)</p> <p>En outre, certaines règles complémentaires relatives aux régimes de retraite supplémentaires à prestations définies sont prévues : le groupe des bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que les seuls mandataires sociaux ; les bénéficiaires doivent satisfaire à des conditions raisonnables d'ancienneté dans l'entreprise, d'au minimum deux ans ; l'augmentation des droits potentiels doit être progressive en fonction de l'ancienneté dans le régime et ne doit représenter chaque année qu'un pourcentage limité à 5% de la rémunération du bénéficiaire, cette progressivité devant être décrite ; la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années.</p> <p>En outre, des informations sur les droits potentiel ouverts à titre individuel, notamment le revenu de référence et le pourcentage maximum dudit revenu auquel donnerait droit le régime, doivent être rendues publiques. Ce pourcentage ne saurait être supérieur à 45 % du revenu de référence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur les régimes de retraite – 98,5% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 donnent une information sur les régimes de retraites. • Retraites supplémentaires – 51,4% des sociétés du SBF 120 et 75,7 % des sociétés du CAC 40 prévoient un régime de retraite à prestations définies au bénéfice d'au moins l'un de leurs principaux dirigeants mandataires sociaux. 	<p>Oui. Atos SE est en conformité avec toutes ces recommandations – toutes ces informations concernant le régime collectif de retraite à prestations définies sont bien mises à disposition dans le Document de Référence (cf. G.5.2).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
24	L'information sur les rémunérations des mandataires sociaux et les politiques d'attribution d'options d'actions et d'actions de performance			
	24	Une information très complète doit être donnée aux actionnaires afin que ces derniers aient une vision claire, non seulement de la rémunération individuelle versée aux mandataires sociaux, mais aussi de la politique de rémunération qui est appliquée.	N/C	Oui. La partie G.4.2 du Document de Référence relative à la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif rassemble ces informations.
	24.1	Information permanente Tous les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux doivent être rendus publics immédiatement après la réunion du conseil les ayant arrêtés.	N/C	Oui. La société se conforme à cette recommandation du code AFEP MEDEF.
	24.2	Information annuelle		
		Rémunération variable Le rapport annuel doit indiquer les critères sur lesquels cette partie variable est établie, comment ils ont été appliqués par rapport à ce qui avait été prévu au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints. Il doit en outre, le cas échéant, préciser si le versement de cette part variable est pour partie différé et indiquer les conditions et modalités de ce versement différé. Il doit, le cas échéant, préciser les règles d'attribution de la rémunération variable pluriannuelle, en indiquer les critères, et comment ceux-ci ont	<ul style="list-style-type: none"> • En 2014, 91,5% des sociétés du SBF 120 et 94,6% des sociétés du CAC 40 prévoyaient le versement d'une partie variable à leurs principaux dirigeants mandataires sociaux. • Toutes les sociétés du SBF 120 et du CAC 40, prévoyant une rémunération variable indiquent les critères applicables. • 80,6% des sociétés du SBF 120 et 94,3% des sociétés du CAC 40, prévoyant une rémunération variable, fournissent des informations sur l'application des critères. 	Oui. L'indication des critères de détermination de la partie variable et l'information sur l'application des critères sont bien repris dans la partie du Document de Référence dédiée à la rémunération du dirigeant mandataire social. L'ensemble de la rémunération variable dépend de la réalisation de critères strictement quantitatifs. Aucune rémunération pluri-annuelle n'a été attribuée au Président Directeur Général.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		été appliqués. (voir également supra 23.2.3)		
		<p>Retraite</p> <p>Le rapport annuel doit indiquer des informations sur les systèmes de retraite ou les engagements provisionnés par la société. Il convient d'indiquer si les dirigeants mandataires sociaux bénéficient d'un dispositif spécifique, de décrire leurs principales caractéristiques ou leurs modalités de calcul. (Voir également supra 23.2.6)</p>	98,5% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 donnent une information sur les régimes de retraites.	Oui. Le Document de Référence indique ces informations dans la partie dédiée à la rémunération du dirigeant mandataire social.
		<p>Rémunérations individuelles.</p> <p>Le rapport annuel doit prévoir une présentation détaillée de la rémunération individuelle de chaque dirigeant mandataire social, comparée à celle de l'exercice précédent et ventilée par masses entre parties fixes et parties variables.</p> <p>L'AFEP MEDEF recommande de rattacher la partie variable à l'exercice au titre duquel elle est calculée même si elle n'est versée qu'au cours des exercices suivants.</p> <p>Il est recommandé de communiquer en priorité sur les rémunérations dues au titre de l'exercice et dans un tableau récapitulatif de faire apparaître les montants dus et versés pour l'exercice en cours et les exercices précédents.</p>	N/C	<p>Oui. L'information individuelle sur la rémunération du dirigeant mandataire social est publiée dans un chapitre du Document de Référence dédié à la rémunération du dirigeant mandataire social (G.4).</p> <p>Une comparaison avec l'exercice précédent est présentée en distinguant les rémunérations dues et les rémunérations versées par exercice, ainsi que la ventilation de la partie fixe et de la partie variable.</p> <p>Dans le Document de Référence, l'information développée au sujet de la partie variable de la rémunération du dirigeant mandataire social, et en particulier pour l'appréciation de la performance, porte bien sur le dernier exercice clos.</p>
		Jetons de présence	Voir supra 21.1	Oui. Le Document de Référence contient bien l'ensemble de ces informations en indiquant le montant

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		Le rapport annuel doit indiquer le montant global et individuel des jetons de présence versés aux administrateurs et les règles de répartition (Voir également supra 21.1)		versé, global et individuel par administrateur, ainsi que les règles de répartition.
		<p>Options d’actions</p> <p>Le rapport annuel doit comporter une description de la politique d’option d’actions à l’ensemble des bénéficiaires en exposant de manière séparée, s’il y a lieu, la politique particulière d’attribution aux dirigeants mandataires sociaux. En particulier doivent être précisées la nature des options, les critères de définition des catégories de bénéficiaires, la périodicité des plans, les conditions d’exercice et l’impact de chaque attribution en termes de dilution. (voir également supra 23.2)</p> <p>Un tableau récapitulatif doit faire apparaître l’ensemble des données pertinentes des plans d’options.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 58,3% des sociétés du SBF 120 et 80% des sociétés du CAC 40 qui ont attribué des options d’actions à l’un au moins de leurs premiers dirigeants mandataires sociaux indiquent l’impact des attributions en termes de dilution. • La totalité des sociétés du SBF 120 et du CAC 40 qui ont attribué des options à l’un au moins de leurs dirigeants mandataires sociaux présentent le tableau standardisé. • Parmi les sociétés dont l’un au moins des dirigeants mandataires sociaux a levé des options en 2014, la totalité des sociétés du SBF 120 et du CAC 40 présentent le tableau standardisé. • 96,7% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 qui ont attribué des options présentent le tableau standardisé relatif à l’historique des attributions. 	<p>Oui. La description des plans et l’impact des attributions d’options d’actions en termes de dilution sont mentionnés dans le Document de Référence aux sections G.4.3. et G.7.7.7.</p> <p>La politique d’attribution au dirigeant mandataire social et les tableaux standardisés pour les options de souscription ou d’achat d’actions attribuées durant l’exercice au dirigeant mandataire social figurent dans le Document de Référence, section G.4.3.</p>
		<p>Actions de performance</p> <p>Le rapport annuel doit comporter une description de la politique d’attribution d’actions aux salariés ainsi qu’aux dirigeants mandataires sociaux, les conditions, les critères ainsi que l’impact de chaque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 77,8% des sociétés du SBF 120 et 83,3% des sociétés du CAC 40 qui ont attribué des actions de performance à leurs premiers dirigeants mandataires sociaux indiquent l’impact des attributions en termes de dilution. 	<p>Oui. La description des plans et l’impact des attributions d’actions de performance en termes de dilution sont mentionnés dans le Document de Référence aux sections G.4.3 et G.7.7.7.</p> <p>La politique d’attribution au dirigeant mandataire social et les tableaux standardisés pour les actions de</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>attribution en termes de dilution.</p> <p>Un tableau récapitulatif doit faire apparaître l'ensemble de ces données et en particulier le nombre d'actions de performance attribué à chaque dirigeant mandataire social et le nombre global d'actions attribuées aux principaux bénéficiaires salariés (voir également supra 23.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 97,9% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 ayant attribué des actions de performance à leurs dirigeants mandataires sociaux présentent le tableau standardisé. • 97,1% des sociétés du SBF 120 et 93,3% des sociétés du CAC 40 présentent le tableau standardisé relatif aux actions de performance devenues disponibles au cours de l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social. • 88,9% des sociétés du SBF 120 et 89,6% des sociétés du CAC 40 ayant attribué des actions de performance présentent le tableau standardisé relatif à l'historique des attributions. 	<p>performance attribuées durant l'exercice au dirigeant mandataire social figurent dans le Document de Référence section G.4.3.</p>
		<p>Valorisation des options d'actions et actions de performance et part attribuée aux dirigeants mandataires sociaux</p> <p>Le rapport annuel doit préciser la valorisation, au moment de leur attribution et selon la méthode retenue pour les comptes consolidés, tant des options d'actions que des actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux et la part (rapportée au capital) attribuée à chacun d'entre eux. (Voir également supra 23.2.4)</p>	<p>Voir supra 23.2.4</p>	<p>Voir supra 23.2.4</p>
		<p>Présentation standardisée</p> <p>Le code préconise en outre d'utiliser un tableau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 98,1% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 utilisent un tableau de synthèse des rémunérations et des 	<p>Oui. Le Document de Référence reprend les tableaux de synthèse préconisés par le Code, lorsque cela est applicable, et notamment le tableau de synthèse des</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
		de synthèse des rémunérations et des options et actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social.	<p>options et actions de performance attribuées à chaque mandataire social (Tableau 1).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 99,1 % des sociétés du SBF 120 et 100 % des sociétés du CAC 40 ont présenté le tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (Tableau 2). • La totalité des sociétés du SBF 120 et du CAC 40 présentent les tableaux 4 et 5 relatifs aux options d'actions attribuées et levées au cours de l'exercice. 97,6% des sociétés du SBF 120 et 100% des sociétés du CAC 40 présentent le tableau 8 relatif à l'historique des attributions d'options. • Les tableaux 6, 7 et 9 relatifs aux actions de performance attribuées, devenues disponibles durant l'exercice et à l'historique des attributions des actions de performance ont été présentés respectivement par une très large majorité de sociétés du SBF 120 et du CAC 40. 	rémunérations et des options et actions attribuées au dirigeant mandataire social (G.4.2.3 et G.4.2.4).

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Pratique SBF 120 ¹	Mise en œuvre par Atos SE
	24.3	Consultation des actionnaires sur la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux		
		<p>Le Conseil doit présenter à l'assemblée générale ordinaire annuelle la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Celle-ci porte sur les éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos à chaque dirigeant mandataire social.</p> <p>Cette présentation est suivie d'un vote consultatif des actionnaires. Lorsque l'assemblée générale ordinaire émet un avis négatif, le conseil, sur avis du comité des rémunérations, délibère sur ce sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur le site internet de la société un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires.</p>	<p>En 2015, la totalité des sociétés du SBF 120 et du CAC 40 se sont conformées à la recommandation de soumettre une résolution consultative <i>Say on Pay</i> à leur assemblée générale.</p>	<p>Oui. Conformément à la nouvelle recommandation issue de la version amendée du Code AFEP MEDEF, la Société soumet, depuis deux exercices consécutifs, au vote consultatif des actionnaires, la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos au dirigeant mandataire social, lors de l'assemblée générale annuelle de la Société.</p>
25	La mise en œuvre des préconisations			
	25.1	<p>Mise en œuvre de la règle <i>Comply or Explain</i></p> <p>Les sociétés cotées se référant au Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise doivent faire état de manière précise, dans leur document de référence de l'application des recommandations du Code et fournir une explication lorsqu'elles écartent l'une d'entre elles.</p>	<p>Au cours de l'exercice 2014, 93,5% des sociétés du SBF 120 indiquent à l'aide d'une rubrique ou d'un tableau spécifique les recommandations du Code AFEP-MEDEF qu'elles écartent et les explications y afférentes. Au sein du CAC 40, cette proportion est de 94,6 %.</p>	<p>Le présent tableau relatif à l'application du Code AFEP-MEDEF est mis en ligne sur le site internet de la Société et ainsi disponible pour l'ensemble des investisseurs. La Société a également inséré en partie G.3.1.1 de son Document de Référence le tableau <i>Comply or Explain</i> indiquant la recommandation du Code AFEP-MEDEF écartée par le Société et la justification afférente.</p>