

G.3 Rémunérations et actionnariat des dirigeants

G.3.1 Jetons de présence

[GRI102-35][GRI102-51]

Conformément à la résolution votée par les actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Mixte du 24 mai 2018, l'enveloppe annuelle des jetons de présence a été fixée à 500 000 euros pour les membres du Conseil d'Administration pour l'exercice 2018.

Les règles de répartition des jetons de présence sont établies par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. Pour l'année 2018, les jetons de présence ont été alloués selon les principes suivants :

- pour le Conseil d'Administration : une rémunération fixe de 20 000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 1 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste. L'administrateur Référent perçoit une rémunération supplémentaire de 1 500 euros par réunion du Conseil à laquelle il assiste ;
- pour les Comités : la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions : 1 500 euros par réunion à laquelle le Président du Comité assiste et, s'agissant des

autres membres du Comité, 750 euros par réunion à laquelle chaque membre assiste ;

- les réunions successives tenues le même jour équivalent à une réunion dans le cadre des jetons de présence ;
- en matière de jetons de présence, le Conseil pourra considérer l'existence d'une seule réunion, dans l'hypothèse où plusieurs réunions, tenues des jours différents mais dans des délais rapprochés, sont connexes.

Comme pour les années précédentes, Thierry BRETON a renoncé à percevoir ses jetons de présence. En outre, conformément aux statuts, l'administrateur représentant des salariés ne perçoit pas de jetons de présence.

A l'exception de (i) Thierry BRETON, Président-Directeur général, (ii) Jean FLEMING, administrateur représentant les salariés actionnaires, et (iii) Marie-Christine LEBERT, l'administrateur représentant des salariés, les membres du Conseil d'Administration n'ont reçu, en 2018, aucune autre rémunération de la part d'Atos SE ou de ses filiales.

G.3.1.1 Montant des jetons de présence payés et dus aux administrateurs, en fonction de leur présence aux réunions du Conseil d'Administration et des Comités en 2018

(en euros)	2018		2017	
	Payés ^a	Dus ^b	Payés ^c	Dus ^d
Nicolas Bazire	51 500	45 500	44 000	51 500
Valérie Bernis	45 500	36 500	33 500	45 500
Thierry Breton	-	-	-	-
Roland Busch	38 000*	32 000*	29 750*	38 000*
Jean Fleming ¹	39 500*	35 000*	35 000*	39 500*
Marie Christine Lebert ²	N/A	N/A	N/A	N/A
Bertrand Meunier	54 500*	49 250*	47 000*	54 500*
Colette Neuville	44 000	39 500	38 000	44 000
Aminata Niane	47 750*	41 000*	43 250*	47 750*
Lynn Paine	44 750*	41 750*	38 000*	44 750*
Pasquale Pistorio	74 750*	59 000*	47 750*	74 750*
Vernon Sankey	53 000*	48 500*	48 500*	53 000*
TOTAL	493 250	428 000	404 750	493 250

N/A Non applicable

* Ces montants alloués à des administrateurs résidant à l'étranger correspondent aux montants avant retenue fiscale à la source, versés ou dus par Atos SE.

a Jetons de présence payés au cours de l'exercice 2018, au titre de l'année 2017.

b Jetons de présence dus au titre de l'année 2018.

c Jetons de présence payés au cours de l'exercice 2017, au titre de l'année 2016.

d Jetons de présence dus au titre de l'année 2017.

1 Madame Jean Fleming, administrateur représentant les salariés actionnaires, est salariée du groupe Atos.

2 Madame Marie-Christine Lebert, administrateur représentant les salariés, est salariée du groupe Atos. L'administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de jetons de présence.

La part variable des jetons de présence représente la majorité du montant total des jetons de présence (53,3%) ce qui est conforme à l'article 20.1 du Code AFEP-MEDEF.

G.3.2 Rémunération du mandataire social exécutif

[GRI102-35]

Monsieur Thierry Breton a été nommé Président du Directoire le 16 novembre 2008 et est Président-Directeur général depuis le 10 février 2009. Son mandat de Président-Directeur général d'Atos SE a été reconduit par le Conseil d'Administration, réuni à l'issue de l'Assemblée Générale des Actionnaires d'Atos du 30 décembre 2016, laquelle a renouvelé par anticipation son

mandat d'administrateur pour une durée de trois ans, alignée sur la durée du plan stratégique 2017-2019. Le mandat actuel d'administrateur fera l'objet d'une proposition de renouvellement lors de l'Assemblée Générale qui aura lieu en 2019, statuant sur les comptes de l'exercice 2018.

G.3.2.1 Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération du dirigeant mandataire social de la Société, soumis au vote des actionnaires

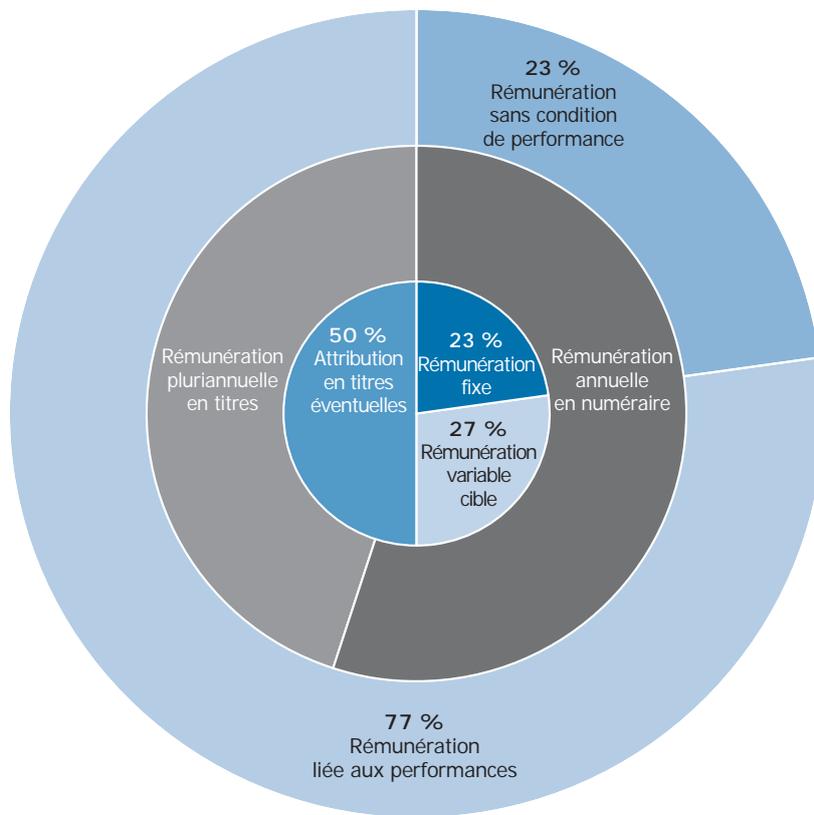
Les principes de la rémunération du mandataire social exécutif sont proposés par le Comité des Nominations et des Rémunérations, approuvés par le Conseil d'Administration et soumis au vote de l'Assemblée Générale des Actionnaires. Ainsi, en application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires statuant sur les comptes 2018 les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables, long-termes et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président-Directeur général en raison de l'exercice de son mandat pour l'exercice 2019 et constituant la politique de rémunération le concernant. Ces principes et critères arrêtés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations présentés ci-après font partie intégrante du rapport sur le gouvernement d'entreprise de la Société adopté par le Conseil d'Administration.

Les principes qui régissent la détermination de la rémunération du Président-Directeur général sont établis dans le cadre du Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère :

- principe d'équilibre : le Comité des Nominations et des Rémunérations veille à ce qu'aucun élément composant la rémunération du Président-Directeur général ne soit disproportionné ;
- principe de compétitivité : le Comité des Nominations et des Rémunérations veille également à la compétitivité de la rémunération du dirigeant mandataire social, en pratiquant régulièrement des enquêtes de rémunération.

- Lien avec la performance : la rémunération du Président-Directeur général est étroitement liée aux performances de l'Entreprise, notamment au moyen d'une rémunération variable subordonnée à la réalisation d'objectifs précis, simples et mesurables, qui sont étroitement liés aux objectifs du Groupe tels qu'ils sont régulièrement communiqués aux actionnaires. Afin de développer une communauté d'intérêts avec les actionnaires du Groupe et d'associer les dirigeants et le Président-Directeur général à la performance et aux résultats financiers à long terme, une partie de leur rémunération est constituée d'attribution en titres, et notamment d'actions de performance. Enfin, la politique de rémunération du Président-Directeur général reflète l'engagement d'Atos en matière de responsabilité sociétale. Dans ce cadre, les plans d'actions de performance intègrent des indicateurs de performance liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'Entreprise.

En application des principes généraux de rémunération, le Conseil d'Administration, réuni le 24 novembre 2016, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations a fixé la rémunération du Président-Directeur général applicable au plan stratégique 2017-2019 en s'appuyant sur une comparaison avec des références nationales, européennes, internationales et sectorielles, et en tenant compte notamment de l'historique de rémunération du Président-Directeur général au regard de la performance de l'Entreprise sous ses différents mandats. Pour rappel, la rémunération du Président-Directeur général était restée inchangée entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2016.



Cette rémunération résulte donc d'un équilibre entre les performances du Président-Directeur général, l'intérêt social d'Atos SE, et les pratiques du marché.

Ces éléments comprennent depuis le 1^{er} janvier 2017 :

1. Rémunération fixe

Une rémunération annuelle fixe d'un montant de 1,4 million d'euros.

2. Rémunération variable

Une rémunération variable, selon objectifs, dont la cible annuelle est de 1,65 million d'euros, avec un paiement maximum limité à 130% de la rémunération variable cible en cas de surperformance et sans paiement minimum.

La rémunération variable du Président-Directeur général est une rémunération conditionnelle, reposant sur des critères de performances opérationnels lisibles et exigeants, de nature exclusivement quantitative et financière. Ces objectifs sont étroitement alignés avec les ambitions du Groupe telles que régulièrement présentées aux actionnaires.

Afin de suivre au plus près les performances de l'Entreprise et de l'accompagner d'une façon proactive dans le suivi de son plan stratégique, la fixation des objectifs de performance pour le Président-Directeur général, et la revue qui en découle sont semestrielles. Ainsi, les objectifs du premier semestre sont fixés sur la base du budget approuvé par le Conseil d'Administration en décembre et les objectifs du second semestre sur la base du « Full Year Forecast 2 » approuvé en juillet.

Pour les deux semestres 2018 et 2019, la nature et la pondération de chacun des indicateurs sur lesquels repose la rémunération variable du Président-Directeur général sont les suivants :

- marge opérationnelle Groupe (40%) ;
- flux de trésorerie disponible Groupe, avant variations de capital, dividendes versés aux actionnaires et acquisitions et cessions (30%) ;
- croissance organique du chiffre d'affaires (30%).

Le Conseil d'Administration décline à travers ces objectifs semestriels conditionnant la rémunération variable du Président-Directeur général, les objectifs financiers du plan stratégique à trois ans portant sur la marge opérationnelle, le flux de trésorerie disponible et la croissance organique du chiffre d'affaires. Les objectifs budgétaires sous-jacents à cette rémunération variable sont établis par le Conseil d'Administration afin de conduire à bien la réalisation des objectifs financiers communiqués au marché (cf. E.2 du Document de Référence 2017 et 2018).

Ainsi pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'Administration fixe :

- un objectif cible, aligné sur le plan stratégique (budget), dont l'atteinte constitue un taux de réalisation de 100% permettant l'obtention de la rémunération variable cible liée à cet indicateur ;
- une valeur plancher qui détermine le seuil en-deçà duquel aucune rémunération variable liée à cet indicateur n'est due ;
- une valeur plafond qui détermine le seuil à partir duquel le montant de la rémunération variable liée à cet indicateur est plafonné à 130% de son montant cible.



La courbe d'élasticité établie permet d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction du niveau d'atteinte de chacun des objectifs.

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable au titre du premier et du second semestre est conditionné à l'approbation par l'Assemblée appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos.

3. Rémunération variable pluriannuelle en titres

Atos s'est engagé dans une démarche qui vise à associer ses collaborateurs à la performance et aux résultats financiers à long terme de l'Entreprise, par l'intermédiaire notamment de plans d'incitation long terme. Ces derniers bénéficient généralement aux premières lignes managériales et aux experts d'Atos, y compris au dirigeant mandataire social.

La rémunération en titres totale du Président-Directeur général, telle qu'évaluée à partir de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés, est limitée à environ 50% de la rémunération globale du Président-Directeur général.

Lors de la décision d'attribution, le Conseil d'Administration fixe le pourcentage (au moins 15%) de titres acquis que le dirigeant mandataire social doit conserver jusqu'à la fin de son mandat. Le Conseil a également fixé une règle générale de conservation des titres Atos SE applicable au Président-Directeur général à hauteur de 15% des actions lui ayant été attribuées depuis le début de son mandat, indépendamment des règles habituellement fixées lors de chaque attribution. Lors de chaque attribution, il est demandé au Président-Directeur général, de prendre acte de l'interdiction faite par la Société de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat social, et de s'engager à la respecter.

L'acquisition des titres (actions et/ou options de souscription ou d'achat d'actions) est subordonnée à l'atteinte de conditions de performance, à remplir sur une période d'au moins trois ans, fondées sur les facteurs clés de la stratégie du Groupe et portant sur des critères opérationnels et mesurables et sur des indicateurs de performance liés à la responsabilité sociale et environnementale de l'Entreprise.

Sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration envisage, pour l'attribution 2019 de titres au Président-Directeur général et aux membres du Comité Exécutif, de définir une nouvelle structure de plans de performance combinant, des actions de performance et des options sur actions, afin d'introduire un critère de performance boursière pour renforcer l'alignement avec les intérêts des actionnaires sur le long terme.

Précisément, l'attribution 2019 de titres au Président-Directeur général, prévue en juillet, serait constituée, en volume, pour moitié d'options sur actions et pour moitié d'actions de performance et serait régie par les principales caractéristiques et conditions suivantes (lesquelles seront précisées dans le rapport du Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale du 30 avril 2019) :

● options sur actions :

- un prix d'exercice des options égal à la moyenne du cours de clôture du titre Atos SE sur la période de 20 jours de bourse précédant la date d'attribution, majorée de 5%,

- une durée d'acquisition de trois ans, à compter de la date d'attribution,
- une acquisition du droit d'exercer tout ou partie des options conditionnée par la réalisation d'un critère de performance relative financier visant à comparer la croissance du taux de rentabilité du titre Atos SE (Total Shareholder Return – « TSR ») avec celle du TSR d'un panier composé de sociétés concurrentes et d'indices boursiers, sur une période de 3 ans,
- l'obligation de conserver la qualité de mandataire social par le bénéficiaire pendant la période d'acquisition des droits d'exercice, sauf en cas de décès, d'invalidité ou de retraite,
- une durée de vie des options de 10 ans.

Aucune option sur actions ne serait exerçable si la performance relative du titre Atos SE est inférieure à 100% de la performance moyenne du panier sur une période de 3 ans.

La performance du titre Atos SE et des actions ou indices du panier serait calculée à partir de la moyenne des cours de clôture (dividendes réinvestis) observés sur les jours de bourse du trimestre civil précédant la date d'attribution et la date d'acquisition du droit d'exercice des options ;

● actions de performance :

- une durée d'acquisition maintenue à trois ans, à compter de la date d'attribution,
- trois Indicateurs internes de Performance Financière et une condition de performance externe liée à la responsabilité sociale et environnementale de l'Entreprise, dont la réalisation mesurée sur 3 années conditionne l'acquisition de tout ou partie des titres,
- l'obligation de conserver la qualité de mandataire social par le bénéficiaire pendant la période d'acquisition, sauf en cas de décès, d'invalidité ou de retraite.

Les trois Indicateurs Internes de Performance Financière seraient en lien avec les facteurs clés de la stratégie du Groupe tels qu'énoncés dans le plan stratégique « ADVANCE 2021 » : (i) le taux de croissance organique du chiffre d'affaires conditionnant 30% de l'attribution, et (ii) le taux de marge opérationnelle conditionnant 25% de l'attribution, et (iii) le montant de flux de trésorerie disponible conditionnant 25% de l'attribution.

Ces indicateurs seraient calculés sur une base consolidée en tenant compte des éventuelles variations de périmètre et des variations de taux de change.

Leurs niveaux d'atteinte cible seraient déterminés en ligne avec les objectifs du plan « ADVANCE 2021 ». Une courbe d'élasticité permettrait d'accélérer à la hausse comme à la baisse le pourcentage de l'attribution relative à chaque indicateur de performance en fonction de son niveau d'atteinte à l'issue de la période de trois ans.

La condition externe liée à la responsabilité sociale et environnementale d'Entreprise, basée sur l'indice Dow Jones Sustainability Index (« DJSI ») (World ou Europe), conditionnerait quant à elle 20% de l'attribution. Le niveau d'atteinte cible serait fondé sur la comparaison de la moyenne des scores obtenus par le Groupe pendant la période de performance, à la moyenne des scores réalisés par les autres sociétés composant l'indice DJSI sur la même période.

Le nombre final de titres acquis ne pourra en aucun cas être supérieur au nombre initialement attribué.

4. Avantages de toute nature

Les avantages en nature octroyés au Président-Directeur général lors de sa nomination, sont restés inchangés et consistent en une voiture de fonction avec chauffeur.

5. Autres éléments de rémunération

Le Président-Directeur général renonce pour l'année 2019, comme pour les années précédentes, à percevoir ses jetons de présence. Le Président-Directeur général ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'est lié par aucun contrat de travail et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Il n'y a pas d'autre rémunération variable pluriannuelle que celle mentionnée au paragraphe 3 ci-dessus et il n'y a pas lieu de verser de rémunération, indemnité ou avantage dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise de fonction.

6. Engagements mentionnés au premier et sixième alinéa de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce

Retraite supplémentaire : le Président-Directeur général bénéficie du dispositif de retraite supplémentaire applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. La catégorie retenue est donc plus large que le seul cercle des mandataires sociaux.

L'application de ce régime de retraite à l'actuel Président-Directeur général a été autorisée par le Conseil d'Administration le 26 mars 2009, approuvée par l'Assemblée Générale le 26 mai 2009 sous la 4^e résolution, puis confirmée par le Conseil d'Administration le 17 décembre 2009.

Les sociétés Atos SE et Atos International se sont penchées fin 2014 et début 2015 sur l'opportunité de durcir les conditions d'acquisition des droits en les soumettant notamment à la réalisation de conditions de performance.

C'est dans ce cadre que sur le rapport et les préconisations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration de la Société a autorisé le 26 mars 2015, la révision du régime collectif existant de retraite supplémentaire à prestations définies bénéficiant aux membres du Comité Exécutif achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS, en ce qu'il s'applique au Président-Directeur général. Ces modifications ont été approuvées par l'Assemblée Générale de la Société le 28 mai 2015 sous la 10^e résolution.

Dans le contexte du renouvellement du mandat du Président-Directeur général, conformément à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, le 24 novembre 2016, le Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a constaté la conformité de l'engagement aux dispositions de la loi dite « Macron » (plafonnement des droits, conditions de performance) et autorisé le maintien au profit du Président-Directeur général de ce régime collectif de retraite supplémentaire. Le maintien de cet engagement a été approuvé par l'Assemblée Générale le 30 décembre 2016 sous la 2^e résolution, adoptée à 89,68%.

Conditions de performance pour l'acquisition de droits au titre du régime de retraite supplémentaire

En vertu des nouvelles règles, l'acquisition de droits au titre du régime de retraite supplémentaire est désormais soumise à des conditions de performance déterminées annuellement par le Conseil d'Administration qui peut notamment se référer aux conditions de performance contenues dans les plans de stock-options ou d'attribution gratuite d'actions ou à toute autre condition qu'il juge plus pertinente.

A l'issue de chaque année, le Conseil d'Administration se réunit afin de vérifier la réalisation, au cours de l'année passée, des conditions de performance.

Les trimestres civils complets afférents à des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2015 ne sont pris en compte dans la détermination du montant du complément de retraite que s'ils se rattachent à une année au cours de laquelle les conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration ont été réalisées. A défaut, les trimestres correspondants ne sont pas pris en compte dans la détermination du complément de retraite.

Les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2015 sont également soumises à des conditions de performance et ne sont, de la même façon, prises en compte pour la détermination du montant du complément de retraite que si, pour chaque année, les conditions de performances alors arrêtées par le Conseil d'Administration, soit pour l'acquisition du plan de stock-options, soit pour l'acquisition des plans d'actions de performance, avaient été réalisées.

Ainsi, en l'absence de toute condition de performance mesurée au titre de l'année 2008, aucun trimestre civil complet se rattachant à cette année n'est pris en compte dans la détermination du montant du complément de retraite.

En outre, l'attribution d'un complément de rente suppose qu'au moins deux tiers des années aient été validés au titre des conditions de performance pendant la durée d'appartenance de Monsieur Thierry Breton au Comité Exécutif sous l'exercice de ses différents mandats. Le Conseil d'Administration se réunira à la fin du mandat de l'intéressé pour vérifier que cette condition des deux tiers est satisfaite. Si tel est le cas, Monsieur Thierry Breton bénéficiera alors automatiquement du complément de retraite. A défaut, aucun complément de rente ne lui sera versé.

Le Conseil d'Administration, réuni le 20 février 2018, a décidé de soumettre l'acquisition des droits pour l'année 2018 aux mêmes conditions de performance que celles retenues pour le plan d'actions de performance du 24 juillet 2017.

Pour l'année 2019, le Conseil d'Administration a décidé le 20 février 2019 de soumettre l'acquisition des droits au titre du régime de retraite supplémentaire aux mêmes conditions de performance que celles retenues pour ce même plan d'actions de performance du 24 juillet 2017.

Modalités de détermination du montant du complément de retraite du dirigeant mandataire social

Le montant annuel du complément de retraite s'élève à 0,625% de la rémunération de référence par trimestre civil complet d'ancienneté reconnue au sein du régime. La rémunération de référence est la moyenne des soixante dernières rémunérations mensuelles multipliée par douze.

Pour la détermination de cette rémunération de référence, sont uniquement pris en compte :

- le traitement de base du dirigeant mandataire social ;
- la prime annuelle d'objectifs effectivement versée au dirigeant mandataire social à l'exclusion de toute autre forme de rémunération variable. Cette prime annuelle est prise en compte dans la limite de 130% du traitement de base.

Plafonnement du complément de retraite du dirigeant mandataire social

Le montant annuel du complément de retraite versé dans le cadre du présent régime au Président-Directeur général ne pourra être supérieur à la différence entre :

- 33% de la rémunération de référence mentionnée ci-dessus ; et
- le montant annuel de ses retraites de base, complémentaires et supplémentaires.

Autres modalités

Un minimum de cinq années de présence au sein du Comité Exécutif est requis. L'âge minimum pour bénéficier du régime est aligné sur l'âge légal de départ à la retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale (soit entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance en l'état de la législation en vigueur) et l'âge de liquidation du complément de retraite, sur l'âge auquel la personne est en mesure de liquider sa pension de vieillesse du régime général à taux plein. Cet âge de liquidation ne pouvant être, en tout état de cause, inférieur à celui visé à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale, étant précisé qu'une pension de réversion est prévue en cas de décès intervenu avant ou après la liquidation des droits.

G.3.2.2 **Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 au dirigeant mandataire social de la Société, soumis au vote des actionnaires**

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables, long-termes et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président-Directeur général en raison de l'exercice de son mandat pour l'exercice 2018 et constituant la politique de rémunération le concernant ont été soumis à l'approbation des actionnaires et approuvés par l'Assemblée Générale de la Société le 24 mai 2018 sous la 11^e résolution.

En application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, les montants et éléments présentés ci-dessous, résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères, sont soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2018. Ils font partie intégrante du rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise.

Éléments de la rémunération	Montants	Commentaires																													
Rémunération fixe	1 400 000 euros	La rémunération fixe versée au Président-Directeur général a été approuvée par l'Assemblée Générale de la Société le 24 mai 2018 sous la 11 ^e résolution.																													
Rémunération variable	1 304 821 euros au titre de l'exercice 2018 soit 79,1% de la rémunération variable cible annuelle	<p>Pour rappel, la nature et la pondération de chacun des indicateurs composant la rémunération variable 2018 du Président-Directeur général sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • marge opérationnelle Groupe (40%) ; • Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes (30%) ; • croissance organique du chiffre d'affaires (30%). <p>La réalisation de ces critères et le montant de rémunération variable qui en découle ont été validés au cours des réunions du 22 juillet 2018 et 20 février 2019 par le Conseil d'Administration : la rémunération variable du Président-Directeur général, au titre du premier semestre 2018 s'est établie à 507 953 euros, soit 61,6% de sa rémunération variable cible semestrielle, et à 796 868 euros soit 96,6% de sa rémunération variable cible semestrielle au titre du second semestre 2018.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Indicateurs</th> <th colspan="2">Premier semestre 2018</th> <th colspan="2">Second semestre 2018</th> </tr> <tr> <th>Poids</th> <th>Paiement*</th> <th>Poids</th> <th>Paiements*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Marge opérationnelle Groupe</td> <td>40%</td> <td>< 100%</td> <td>40%</td> <td>< 100%</td> </tr> <tr> <td>Flux de trésorerie disponible Groupe¹</td> <td>30%</td> <td>< 100%</td> <td>30%</td> <td>> 100%</td> </tr> <tr> <td>Croissance organique du chiffre d'affaires</td> <td>30%</td> <td>< 100%</td> <td>30%</td> <td>< 100%</td> </tr> <tr> <td>Paiement en % de la rémunération variable cible semestrielle</td> <td></td> <td>61,6%</td> <td></td> <td>96,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Indicateurs	Premier semestre 2018		Second semestre 2018		Poids	Paiement*	Poids	Paiements*	Marge opérationnelle Groupe	40%	< 100%	40%	< 100%	Flux de trésorerie disponible Groupe ¹	30%	< 100%	30%	> 100%	Croissance organique du chiffre d'affaires	30%	< 100%	30%	< 100%	Paiement en % de la rémunération variable cible semestrielle		61,6%		96,6%
Indicateurs	Premier semestre 2018			Second semestre 2018																											
	Poids	Paiement*	Poids	Paiements*																											
Marge opérationnelle Groupe	40%	< 100%	40%	< 100%																											
Flux de trésorerie disponible Groupe ¹	30%	< 100%	30%	> 100%																											
Croissance organique du chiffre d'affaires	30%	< 100%	30%	< 100%																											
Paiement en % de la rémunération variable cible semestrielle		61,6%		96,6%																											

* Après application de la courbe d'élasticité plafonnée à 130%.

¹ Flux de trésorerie disponible, avant dividende et résultat acquisitions/ventes.

Les réalisations budgétaires sont indiquées ci-dessous :

Budget	2018
Marge opérationnelle Groupe	92,7%
Flux de trésorerie disponible Groupe ¹	94,4%
Croissance organique du chiffre d'affaires	52,8%

Les objectifs budgétaires fixés chaque semestre sont en ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société à chaque début d'année.

Éléments de la rémunération	Montants	Commentaires
Avantages de toute nature	18 500 euros	Thierry Breton, Président-Directeur général, bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur.
Rémunération variable pluriannuelle en titres	0 euro Aucune attribution de stock-options 51 350 actions de performance valorisées à 0 euro Valorisation des actions à partir de la juste valeur déterminée selon la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés	Le Conseil d'Administration, lors de la réunion du 22 juillet 2018, a décidé sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 51 350 actions de performance au profit du Président-Directeur général. Cette attribution a été décidée conformément à l'approbation donnée par l'Assemblée Générale Mixte du 24 mai 2018 à la 11 ^e résolution (« Say on Pay ex ante »), dans le cadre de l'autorisation donnée pour trente-huit mois par cette même Assemblée Générale Mixte dans sa 21 ^e résolution. La non-réalisation de l'objectif de taux de croissance organique du chiffre d'affaires au titre de l'année 2018 a rendu caduque l'attribution de 51 350 actions de performance au profit du Président-Directeur général.
Autres éléments de rémunération	N/A	Pour rappel, le Président-Directeur général ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'est lié par aucun contrat de travail et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Le Président-Directeur général a, par ailleurs, renoncé à percevoir ses jetons de présence.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Sans objet	Le Président-Directeur général bénéficie du dispositif de retraite supplémentaire applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE et d'Atos International SAS relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. Cet engagement de retraite qui a fait l'objet d'une confirmation par les actionnaires lors du vote d'une résolution spécifique à l'Assemblée Générale du 30 décembre 2016 est décrit à la section G.3.2.1 du Document de Référence. Le 20 février 2019, le Conseil d'Administration a constaté la réalisation des conditions de performance au titre de l'année 2018, avec au moins deux des trois indicateurs financiers internes réalisés, et ainsi confirmé la validation de droits au titre des quatre trimestres de 2018.

Marge opérationnelle Groupe	2018
Réalisation du budget (%)	92,7%
Critère de 85% du budget ou +10% vs année précédente satisfait	OUI
Flux de trésorerie disponible Groupe	2018
Réalisation du budget (%)	94,4%
Critère de 85% du budget ou +10% vs année précédente satisfait	OUI
Croissance organique du chiffre d'affaires Groupe	2018
Réalisation du budget (%)	52,8%
Critère de 85% de l'objectif de progression de croissance fixé comme objectif par le Conseil d'Administration en début d'année, en ligne avec le budget de la Société pour l'année concernée	NON
Responsabilité sociale et environnementale²	2018
Obtenir la qualification « GRI Standards Comprehensive » ou faire partie du Dow Jones Sustainability Index (World ou Europe)	OUI ¹

Dans l'hypothèse où le Président-Directeur général aurait pu bénéficier du complément de retraite à compter du lendemain de la clôture de l'exercice, le montant annuel brut de sa rente serait estimé à 711 milliers d'euros. Le complément de retraite sera soumis aux charges sociales suivantes à la charge exclusive du bénéficiaire : CSG/CRDS (8,8%), cotisation maladie (1%), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (0,30%), et une contribution spécifique pouvant atteindre 14%. En outre, la rente sera soumise à l'impôt sur le revenu. L'employeur acquittera une contribution annuelle au taux de 32% sur le complément de retraite versé. Les rentes sont versées par un organisme assureur auprès duquel Atos verse des primes en fonction des besoins de financement apparaissant au fur et à mesure des départs en retraite des bénéficiaires.

¹ En 2018, Atos a été classé numéro 1 dans le numérique par l'indice Dow Jones Sustainability World et Europe (Niveau Gold).

G.3.2.3 Conformité de la rémunération globale du dirigeant mandataire social aux recommandations du Code AFEP-MEDEF

La Société s'est engagée en 2008 à mettre en œuvre les recommandations du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, relatif notamment aux conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, et à en assurer le suivi.

Le Conseil d'Administration s'est réuni le 17 décembre 2018 pour l'examen annuel du suivi de la bonne application par la Société de ces principes de gouvernance. A l'issue de cette réunion à laquelle ont été invités à participer des représentants salariés du

Conseil d'Entreprise de la Société, le Conseil d'Administration a considéré que les pratiques de gouvernance de la Société, notamment en ce qui concerne la rémunération du dirigeant mandataire social, sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le détail des éléments d'appréciation du Conseil sur l'application des recommandations AFEP-MEDEF, tel que revu et mis à jour par le Conseil, est consultable dans son intégralité sur le site Internet d'Atos.

G.3.2.4 Détail des rémunérations dues ou versées au dirigeant mandataire social – Tableaux AMF n°1 et n°2

Tableau AMF n°1

	2018 (en euros)	2017 (en euros)
Rémunérations dues au titre de l'exercice	2 723 321	3 246 764
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	2 876 186
TOTAL	2 723 321	6 122 950

A chaque date d'attribution, la juste valeur des actions de performance est déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés. Les actions de performance attribuées sont valorisées à partir de cette juste valeur. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni le

montant qui pourrait être payé au bénéficiaire lors de l'acquisition de ces actions de performance, si elles deviennent acquises. Les actions de performance attribuées en 2018 sont caduques et perdues en totalité en raison de la non-atteinte de l'un des critères de performance interne au titre de 2018 (cf. § G.3.2.2) et sont par conséquent évaluées à zéro.

Tableau AMF n°2	2018 (en euros)		2017 (en euros)	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Rémunération fixe	1 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération variable	1 304 821	815 430	1 840 410	1 824 383
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence Atos SE	-	-	-	-
Avantages en nature	18 500	18 500	6 354	6 354
TOTAL	2 723 321	2 233 930	3 246 764	3 230 737

La rémunération variable due reflète les montants dus au titre du premier et du second semestre de l'année considérée. La rémunération variable versée correspond aux montants versés au titre du second semestre de l'année précédente, et du premier semestre qui suit. Pour rappel, conformément aux dispositions de la loi Sapin 2, le versement de la rémunération variable à compter du second semestre 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos. La rémunération variable versée en 2018 correspond ainsi à la rémunération variable du second semestre 2017, approuvée par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018 dans le cadre de la 10^e résolution (« Say on Pay ex-post »).

En 2017, le niveau d'atteinte des objectifs a généré un paiement à hauteur de 124,2% de la rémunération variable cible du premier semestre et 98,8% de la rémunération variable cible du second semestre. Au total, la rémunération variable annuelle 2017, due au Président-Directeur général, correspond à 111,5% de sa rémunération variable annuelle cible.

En 2018, le niveau d'atteinte des objectifs s'est traduit par une rémunération variable égale à 61,6% de la rémunération variable cible du premier semestre et 96,6% de la rémunération variable cible du second semestre. Au total, la rémunération variable annuelle 2018, due au Président-Directeur général, correspond à 79,1% de sa rémunération variable annuelle cible.

G.3.2.5 Tableau AMF n°11

Dirigeant Mandataire Social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou de changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Thierry Breton Président du Directoire 16 novembre 2008 -10 février 2009 Président-Directeur général 10 février 2009 à ce jour	NON	OUI	NON	NON

G.3.3 Plans d'options de souscription d'actions et plans d'attribution d'actions de performance

[GRI102-35]

Atos s'est engagé dans une démarche qui vise à associer ses collaborateurs à la performance et aux résultats financiers à long terme du Groupe, par l'intermédiaire notamment de plans d'incitation long terme. Ces derniers bénéficient généralement aux premières lignes managériales et aux experts d'Atos, y compris au dirigeant mandataire social.

Dans le cadre du plan stratégique 2014-2016, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, avait décidé la mise en place de plans d'actions de

performance fondés sur des critères de performance reflétant les facteurs clés de la stratégie du Groupe, dans le but d'associer les premières lignes managériales et d'experts d'Atos à la réussite du Groupe. Le Conseil d'Administration a souhaité poursuivre cette démarche à l'occasion des plans stratégiques suivants.

L'historique des attributions d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achat d'actions au Président-Directeur général sont détaillés dans les paragraphes suivants.

G.3.3.1 Historique des attributions d'actions de performance – Tableau AMF n° 10

Les 2 594 916 droits à actions de performance restants représentaient 2,4% du capital social d'Atos au 31 décembre 2018.

	Plan du 28/07/2014	Plan du 28/07/2015	Plan du 26/07/2016	Plan du 24/07/2017	Plan du 25/07/2017	Plan du 27/03/2018	Plan du 22/07/2018
Date d'autorisation par l'Assemblée Générale	29/05/2013	27/05/2014	26/05/2016	26/05/2016	24/07/2017	24/07/2017	24/05/2018
Date du Conseil d'Administration	28/07/2014	28/07/2015	26/07/2016	24/07/2017	25/07/2017	27/03/2018	22/07/2018
Nombre de bénéficiaires	684	851	983	1	1 088	1	1 231
Plan France	169	241					
Plan International	515	610					
Nombre total d'actions de performance attribuées	691 000	868 000	947 885	43 000	777 910	8 500	891 715
dont mandataire social	46 000	55 000	56 500	43 000	-	-	51 350
Plan France	301 195	393 400					
Plan International	389 805	474 600					
Date d'acquisition							
Plan France	28/07/2016	02/01/2018	26/07/2019	31/07/2020	31/07/2020	27/03/2021	31/07/2021
Plan International	28/07/2018	02/01/2020					
Fin de période de conservation	28/07/2018	02/01/2020	26/07/2019	31/07/2020	31/07/2020	27/03/2021	31/07/2021
Conditions de performance	Oui ¹	Oui ¹	Oui ¹	Oui ¹	Oui ¹	Oui ¹	Oui ¹
Réalisation des conditions de performance	Oui	Oui	Oui				
Nombre d'actions acquises au 31/12/2018	591 145	322 310	400²	-	-	-	-
Plan France	280 195	322 060					
Plan International	310 950	250 ²					
Nombre d'actions annulées ou radiées au 31/12/2018	99 855	103 450	48 485	-	199 698	2 125	265 086
Plan France	17 750	28 840					
Plan International	82 105	74 610					
Changement de plan suite à mobilité internationale	-	-					
Plan France	-3 250	-42 200					
Plan International	3 250	42 200					
Actions de performance restantes au 31/12/2018	-	442 240	899 000	43 000	578 213	6 375	626 089
Plan France	-	-					
Plan International	-	442 240					

¹ Le tableau ci-dessous présente les conditions de performance de chacun des plans.

² Actions acquises par anticipation à la suite d'un décès.

Depuis le plan du 26/07/2016, les caractéristiques du plan France et du plan International sont en tous points identiques (mêmes dates d'acquisition).

Conditions de performance	Plan du 28/07/2014	Plan du 28/07/2015	Plan du 26/07/2016	**Plan du 24/07/2017
Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes pour l'année concernée, est au moins égal à :	(i) 85% du montant du Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes, figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée, ou bien (ii) le montant du Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes, de l'année précédente, augmenté de 10%.			
Et				
Marge opérationnelle Groupe pour l'année concernée est au moins égale à :	(i) 85% du montant de la marge opérationnelle Groupe figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée, ou bien (ii) le montant de la marge opérationnelle Groupe de l'année précédente, augmenté de 10%.			
Et				
Croissance du chiffre d'affaires pour l'année concernée est au moins égale à :	(i) Taux de croissance figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée moins un pourcentage fixé par le Conseil d'Administration, ou (ii) Taux de croissance annuel par référence aux objectifs de croissance du Groupe.			85% de l'objectif de progression de croissance fixé comme objectif par le Conseil d'Administration en début d'année, en ligne avec le budget de la Société pour l'année concernée.
Et				
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale.	Au titre de chacune des années concernées, Atos doit au moins obtenir la qualification « GRI Standards Comprehensive » ou faire partie du Dow Jones Sustainability Index (Europe ou World) (évaluation annuelle).			
Années concernées	2014 et 2015	2015, 2016 et 2017*	2016, 2017 et 2018	2017, 2018 et 2019

* Premier semestre pour les conditions de performance internes et année complète pour la condition externe dans le cas où elle n'aurait pas été remplie sur l'année 2015 ou l'année 2016.

** Conditions permettant l'acquisition de 70% des actions de performance. Dans l'hypothèse où ces conditions sont remplies, les 30% additionnels sont soumis :

- A la performance du Groupe, sur les 3 années, mesurée au travers de la moyenne du « Multiplicateur Groupe » sous-tendant la rémunération variable des managers du Groupe y compris celle du Président-Directeur général ; le « Multiplicateur Groupe Moyen » doit être supérieur à 85%.

- A la moyenne sur 3 ans des scores obtenus dans l'indice DJSI (Europe ou World) ; le score moyen doit être supérieur ou égal à 75 sur 100.

Conditions de performance	Plan du 25/07/2017*	Plan du 27/03/2018*	Plan du 22/07/2018
Bénéfice net par action pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année, et pour l'année 2018, en augmentation d'au moins 10% au second semestre (en excluant les coûts liés à l'acquisition de Syntel Inc.), en accélération après une hausse de 7% au premier semestre.		
Et			
Marge opérationnelle Groupe pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année.		
Et			
Taux de croissance organique du chiffre d'affaires pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année, et pour l'année 2018, mais pour 75% seulement des actions de performance attribuées à chaque bénéficiaire, en ligne avec l'objectif financier annuel révisé pour 2018 **.		
Et			
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale.	Atos doit faire partie du Dow Jones Sustainability Index (World ou Europe) ou recevoir d'Ecovadis au moins la certification Silver.		
Années concernées	2017, 2018 et 2019	2018, 2019 et 2020	2018, 2019 et 2020

* Dans le contexte d'acquisitions significatives décidées en 2018, en particulier la signature le 20 juillet 2018 de l'acquisition de Syntel Inc., le Conseil d'Administration de la société Atos SE, réuni le 22 juillet 2018, a décidé de remplacer dans le cadre de ces deux plans d'actions de performance, à compter de 2018, la condition de performance relative au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible par une nouvelle condition de performance portant sur le bénéfice net par action, sous réserve de la réalisation de l'acquisition de Syntel Inc. L'acquisition de Syntel Inc., en particulier, a été financée par recours à l'emprunt bancaire et obligataire, pour un montant supérieur à 3 milliards d'euros. Atos attend de cette acquisition une relution du bénéfice net par action à deux chiffres dès 2019. Le Conseil d'Administration, sur le conseil de la Direction Générale, a jugé indispensable un engagement fort des principaux cadres du Groupe bénéficiaires du plan (au nombre de 1 230) pour s'assurer que cette transaction se traduise par cet effet relatif pour les actionnaires. C'est pour cette raison que l'indicateur de performance financière Bénéfice par Action s'est substitué au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible dès lors que l'acquisition de Syntel Inc. a été réalisée le 9 octobre 2018. Néanmoins, il est précisé que le Groupe a réalisé en 2018 un taux de conversion supérieur à 57% de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible, en ligne avec la cible du plan à 3 ans « Ambition 2019 ». Pour l'année 2017, le plan du 25 juillet 2017 est resté soumis à la condition de performance relative au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible ; l'atteinte de cette condition de performance avait été vérifiée par le Conseil d'Administration réuni le 20 février 2018.

** Pour tenir compte de la révision à la baisse de l'objectif financier annuel de chiffre d'affaires, ressortant du communiqué de presse relatif à la performance du troisième trimestre 2018, le Conseil d'Administration, réuni le 22 octobre 2018, a décidé de modifier, pour l'année 2018, mais pour 75% seulement du nombre total d'actions de performance attribuées à chaque bénéficiaire, le libellé du taux d'atteinte de cet indicateur de performance interne. Cette modification n'est pas applicable au Président-Directeur général dont l'attribution d'actions de performance décidée le 22 juillet 2018 est restée conditionnée à l'atteinte de l'objectif annuel de chiffre d'affaires annoncé en début d'année.

**% de l'attribution en cas de présence du bénéficiaire à la date d'acquisition**

Plan du 28/07/2014	100% si au moins deux des conditions de performance internes sont atteintes pour chacune des années, sachant que la condition qui ne serait éventuellement pas réalisée la première année deviendrait obligatoire pour l'année suivante, et que la condition externe est atteinte pour chacune des années concernées. 0% autrement.
Plan du 28/07/2015	100% si au moins deux des conditions de performance internes sont atteintes pour chacune des années, sachant que la condition qui ne serait éventuellement pas réalisée en 2015 deviendrait obligatoire pour l'année suivante, et que la condition externe est validée pour au moins deux années. 0% autrement.
Plan du 26/07/2016	100% si au moins deux des conditions de performance internes sont atteintes pour chacune des années, sachant que la condition qui ne serait éventuellement pas réalisée en 2016 ou 2017 deviendrait obligatoire pour l'année suivante, et que la condition externe est validée pour chacune des années concernées. 0% autrement.
Plan du 24/07/2017	Entre 70% et 100% si au moins deux des conditions de performance internes sont atteintes pour chacune des années, sachant que la condition qui ne serait éventuellement pas réalisée en 2017 ou 2018 deviendrait obligatoire pour l'année suivante, et que la condition externe est validée pour au moins deux années. 0% autrement. Dans le cadre d'une acquisition entre 70% et 100%, le pourcentage final d'attribution dépend de la réalisation des deux conditions additionnelles : 70% + 15% si le score moyen obtenu dans l'indice DJSI Monde ou Europe est au moins égal à 75 sur 100 (0% sinon) + 15% si le « Multiplicateur Groupe Moyen » est au moins égal à 100% (0% s'il est inférieur ou égal à 85% et progression linéaire entre 0% et 15% s'il est compris entre 85% et 100%).
Plan du 25/07/2017	75%* si toutes les conditions de performance sont atteintes pour la dernière année. 0% autrement.
Plan du 27/03/2018	75%* si toutes les conditions de performance sont atteintes pour chacune des deux dernières années. 0% autrement.
Plan du 22/07/2018	

* En raison de la constatation par le Conseil d'Administration du 20 février 2019 de la non-atteinte de la condition initiale de chiffre d'affaires au titre de 2018 s'appliquant à 25% des actions attribuées, le nombre d'actions maximum pouvant être définitivement attribué à l'issue de la durée d'acquisition du plan s'est trouvé réduit à 75% (à l'exception du Président-Directeur général dont les actions attribuées le 22 juillet 2018 ont été définitivement perdues).

G.3.3.2 Validation des conditions de performance des plans d'attribution d'actions de performance en cours d'acquisition ou acquis au cours de l'exercice

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 26 juillet 2016 ont été vérifiées pour chacune des années 2016, 2017 et pour l'année 2018 avec au moins deux des trois indicateurs financiers internes réalisés. L'acquisition définitive

des actions de performance attribuées dans le cadre de ce plan demeure soumise à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 26 juillet 2019.

Flux de trésorerie disponible Groupe	2018	2017	2016
Réalisation du budget (%)	94,4%	103,6%	104,8%
Validation du Critère	OUI	OUI	OUI
Marge opérationnelle Groupe	2018	2017	2016
Réalisation du budget (%)	92,7%	102,8%	102,4%
Validation du critère	OUI	OUI	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2018	2017	2016
Réalisation du budget (%)	52,8%	100,9%	100,5%
Validation du critère	NON	OUI	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2018	2017	2016
Validation du critère*	OUI	OUI	OUI
Validation des conditions de performance	OUI		

* En 2018, Atos a été classé numéro 1 dans le numérique par l'indice Dow Jones Sustainability World et Europe (Niveau Gold)

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 24 juillet 2017 ont été vérifiées pour l'année 2017 et pour l'année 2018 avec au moins deux des trois indicateurs financiers internes réalisés. L'acquisition définitive de tout ou partie des actions de performance attribuées dans le cadre de ce plan

demeure soumise à la réalisation des conditions de performance pour l'année 2019 et, en particulier, à la réalisation de la condition afférente à la croissance organique qui devient obligatoire. Elle suppose, de plus, la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 31 juillet 2020.

Flux de trésorerie disponible Groupe	2018	2017
Réalisation du budget (%)	94,4%	103,6%
Validation du Critère	OUI	OUI
Marge opérationnelle Groupe	2018	2017
Réalisation du budget (%)	92,7%	102,8%
Validation du critère	OUI	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2018	2017
Réalisation du budget (%)	52,8%	100,9%
Validation du critère	NON	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2018	2017
Validation du critère*	OUI	OUI
Validation des conditions de performance	Soumise à la validation des conditions pour 2019	

* En 2018, Atos a été classé numéro 1 dans le numérique par l'indice Dow Jones Sustainability World et Europe (Niveau Gold)

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 25 juillet 2017 ont été vérifiées pour l'année 2017 et pour l'année 2018, sur la base du taux de croissance organique révisé. L'acquisition définitive de 75% des actions de

performance attribuées dans le cadre de ce plan demeure soumise à la réalisation des conditions de performance pour l'année 2019 ainsi qu'à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 31 juillet 2020.

Flux de trésorerie disponible Groupe	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	n/a	103,6%
Validation du Critère	n/a	OUI
Bénéfice Net Par Action	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	105,5%	n/a
Validation du critère	OUI	n/a
Marge opérationnelle Groupe	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	100,5%	102,8%
Validation du critère	OUI	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	118,7%	100,9%
Validation du critère	OUI	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2018	2017
Validation du critère*	OUI	OUI
Validation des conditions de performance	Soumise à la validation des conditions pour 2019	

* En 2018, Atos a été classé numéro 1 dans le numérique par l'indice Dow Jones Sustainability World et Europe (Niveau Gold)

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 22 juillet 2018 ont été vérifiées pour l'année 2018, sur la base du taux de croissance organique révisé. L'acquisition définitive de 75% des actions de performance attribuées dans le cadre de ce plan demeure soumise à la réalisation des conditions de performance pour les années 2019 et 2020, ainsi qu'à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 30 juillet 2021. Ce tableau ne s'applique pas à l'attribution

octroyée au Président Directeur Général, devenue caduque en raison de la non-atteinte de l'objectif initial de croissance organique du chiffre d'affaires en 2018 (cf. § G.3.2.2). La condition de croissance organique du chiffre d'affaires au titre de 2018 a été modifiée par le Conseil d'Administration pour les bénéficiaires du plan du 22 juillet 2018 à l'exception du Président-Directeur général (cf. § G.3.3.1).

Flux de trésorerie disponible Groupe	2018
Réalisation de l'objectif (%)	n/a
Validation du Critère	n/a
Bénéfice Net Par Action	2018
Réalisation de l'objectif (%)	105,5%
Validation du critère	OUI
Marge opérationnelle Groupe	2018

Réalisation de l'objectif (%)	100,5%
Validation du critère	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2018
Réalisation de l'objectif (%)	118,7%
Validation du critère	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2018
Validation du critère*	OUI
Validation des conditions de performance	Soumise à la validation des conditions pour 2019 et 2020

* En 2018, Atos a été classé numéro 1 dans le numérique par l'indice Dow Jones Sustainability World et Europe (Niveau Gold)

G.3.3.3 Actions de performance attribuées au Président-Directeur général ou devenues disponibles durant l'exercice

Le tableau ci-dessous présente les actions de performance qui ont été attribuées au Président-Directeur général durant l'exercice clos, ainsi que celles qui sont devenues définitivement acquises au cours de l'exercice. Les conditions de performance relatives à chacun des plans indiqués ci-dessous sont résumées dans le paragraphe précédent relatif à l'historique des attributions d'actions de performance.

Tableau AMF n° 6	Date du plan	Nombre d'actions	Date d'acquisition	Date de disponibilité*	Valorisation des actions (en euros)**
Président-Directeur général	28 juillet 2015	55 000	2 janvier 2018	2 janvier 2020	2 142 282
	22 juillet 2018	51 350 ¹	31 juillet 2021	31 juillet 2021	0

* Le Président-Directeur général est soumis à une obligation de conservation pendant toute la durée de ses fonctions à hauteur de 15% des actions de performance acquises.

** Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans la Société à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre d'IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition.

¹ L'intégralité des actions attribuées est devenue caduque au 31 décembre 2018.

Au cours de l'année 2018, les actions de performances attribuées le 28 juillet 2014, dans le cadre du plan France, sont devenues disponibles. Le Président-Directeur général est l'un des bénéficiaires de ce plan. Les conditions d'acquisition sont détaillées dans le paragraphe relatif à l'historique des attributions d'actions de performance.

Tableau AMF n° 7	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité*
Président-Directeur général	28 juillet 2014	46 000	28 juillet 2016	28 juillet 2018

* Le Président-Directeur général est soumis à une obligation de conservation pendant toute la durée de ses fonctions à hauteur de 15% des actions de performance acquises.

G.3.3.4 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions au 31 décembre 2018 – Tableau AMF n° 8

Depuis le plan d'options de souscription d'actions émis le 31 décembre 2010, Atos n'a plus procédé à l'émission de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions au profit du dirigeant mandataire social ou de salariés. Le tableau ci-dessous reprend l'historique des attributions d'options accordées au cours des dix dernières années.

Date d'Assemblée	Date du Directoire ou Conseil d'Administration	Date de début de la période d'exercice	Date de fin de la période d'exercice	Prix d'exercice en euros	Nombre d'options consenties	Dont aux membres du Conseil d'Administration*	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'options exercées	Nombre options annulées & expirées	Situation au 31 Dec. 2018	Valeur des options en circulation (en millions d'euros)
23/05/07	10/03/08	10/03/14	10/03/18	34,73	190 000	0	3	50 000	140 000	0	0,0
23/05/07	22/07/08	22/07/11	22/07/18	34,72	5 000	0	1	5 000	0	0	0,0
23/05/07	22/07/08	22/07/12	22/07/18	34,72	2 500	0	1	2 500	0	0	0,0
23/05/07	23/12/08	01/04/10	31/03/18	18,40	459 348	233 334	24	456 013	3 335	0	0,0
23/05/07	23/12/08	01/04/11	31/03/18	22,00	459 326	233 333	24	452 660	6 666	0	0,0
23/05/07	23/12/08	01/04/12	31/03/18	26,40	459 326	233 333	24	449 327	9 999	0	0,0
23/05/07	26/03/09	01/07/10	30/06/18	20,64	611 714	0	74	568 377	43 337	0	0,0
23/05/07	26/03/09	01/07/11	30/06/18	24,57	611 643	0	74	533 313	78 330	0	0,0
23/05/07	26/03/09	01/07/12	30/06/18	29,49	611 643	0	74	509 982	101 661	0	0,0
26/05/09	03/07/09	01/07/10	30/06/18	25,00	481 414	0	438	432 226	49 188	0	0,0
26/05/09	03/07/09	01/07/11	30/06/18	30,00	481 108	0	438	388 387	92 721	0	0,0
26/05/09	03/07/09	01/07/12	30/06/18	35,00	480 978	0	438	369 561	111 417	0	0,0
26/05/09	04/09/09	01/07/10	30/06/18	34,28	86 347	0	24	82 844	3 503	0	0,0
26/05/09	04/09/09	01/07/11	30/06/18	40,81	86 334	0	24	79 500	6 834	0	0,0
26/05/09	04/09/09	01/07/12	30/06/18	48,97	86 319	0	24	78 490	7 829	0	0,0
26/05/09	31/12/10	01/07/11	30/06/19	40,41	124 842	0	18	121 341	0	3 501	0,1
26/05/09	31/12/10	01/07/12	30/06/19	48,11	124 830	0	18	113 197	3 333	8 300	0,4
26/05/09	31/12/10	01/07/13	30/06/19	57,74	124 828	0	18	104 496	6 666	13 666	0,8
					5 487 500	700 000		4 797 214	664 819	25 467	1,3

* Conseil d'Administration actuel.

G.3.3.5 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à, ou levées par le Président-Directeur général durant l'exercice – Tableaux AMF n° 4 et n° 5

Au cours de l'année 2018, le Président-Directeur général n'a bénéficié d'aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société. Par ailleurs, le Président-Directeur général ne détient plus d'options donnant droit à la souscription d'actions depuis le 1^{er} janvier 2016.

G.3.3.6 Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers - Tableau AMF n° 9

	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré	Plans
Options consenties, durant l'exercice, aux dix salariés dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé (information globale)		Aucune attribution de stock-options Atos depuis 2011	
Options détenues sur l'émetteur levées durant l'exercice, par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (information globale)	229 525	31,59 euros	Plans du : 10 mars 2008, 23 décembre 2008, 26 mars 2009, 3 juillet 2009 et 4 septembre 2009