

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 en juin 2018 (le « Code »).
Le terme « Document de Référence » renvoie au Document de Référence 2018.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
1	Les missions du Conseil d'Administration		
	1.1	<p>Considération des enjeux sociaux et environnementaux</p> <p>Le Conseil s'attache à promouvoir la création de valeur par l'entreprise à long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.</p>	<p>Oui. Les actionnaires d'Atos, lors de l'Assemblée Générale du 30 avril 2019, ont approuvé la raison d'être de la Société en prenant en se référant à son rôle dans la société, et notamment à sa responsabilité sociale spécifique. Les questions sociales et environnementales d'Atos, qui font depuis longtemps partie de la stratégie de la Société, sont déterminées par le Conseil d'Administration assisté du Comité RSE (créé en 2018 et qui s'est réuni trois fois en 2019). Ce Comité est actuellement composé des membres suivants du Conseil d'administration : Mme Valérie BERNIS (Présidente), Mme Lynn PAINE et M. Vernon SANKEY. La RSE est également un élément important du plan ADVANCE de la Société pour 2021. Ce plan inclut la stratégie Ressources Humaines 2021 qui s'appuie sur cinq programmes majeurs : <i>My future, Be digital, My Experience, Value Sharing</i> et <i>Entrepreneurship</i>. Atos s'est également fixé des objectifs à moyen terme, notamment en se concentrant sur la satisfaction de ses clients grâce à des solutions durables et innovantes et sur son objectif de réduire encore d'ici 2021 de 7 à 20 % les émissions de CO2 par unité de chiffre d'affaires (tonne de CO2 par million d'€). Une description complète des mesures et initiatives de la Société en matière de responsabilité sociale d'entreprise figure dans la partie D du document de référence et dans le rapport intégré sur la responsabilité sociale de l'entreprise.</p>
	1.2	<p>Orientations stratégiques</p>	<p>Oui. Conformément aux statuts, le Conseil d'administration fixe les orientations de l'activité de la Société et contrôle leur mise en œuvre. Il a constitué trois comités internes (Comité d'Audit, Comité des Nominations et des Rémunérations et Comité RSE) et décide sur la base des recommandations de ces comités.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		La détermination des orientations stratégiques est la première mission du Conseil. Il examine et décide les opérations importantes, éventuellement après étude au sein d'un comité ad hoc.	
	1.3	<p>Principales missions du Conseil</p> <p>Le Conseil nomme et révoque les dirigeants mandataires sociaux, fixe leur rémunération, choisit le mode d'organisation de sa gouvernance (dissociation ou unicité des fonctions de président et de directeur général), contrôle la gestion et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires ainsi qu'aux marchés.</p>	<p>Oui. Conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur, le Conseil exerce l'ensemble de ces missions (s'agissant du mode d'organisation de la gouvernance cf. art. 3.1-3.2-3.4 ci-dessous).</p>
	1.4	<p>Information du Conseil</p> <p>Le Conseil est informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.</p>	<p>Oui. Les administrateurs sont régulièrement informés des évolutions du marché et de la situation des concurrents, soit pendant les séances du Conseil et des comités, soit au travers de communication épisodique.</p>
	1.5	<p>Analyse des risques</p> <p>Le Conseil examine régulièrement les opportunités et les risques – financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux – ainsi que les mesures prises en conséquence. A cette fin, le Conseil reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de cette mission, notamment de la part des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>Oui. Le Comité des comptes entend régulièrement des synthèses sur les contrats à risque, les principaux litiges en cours et le rapport de l'audit interne sur ses activités. Il communique ces informations au Conseil. De plus, le secrétaire du Conseil présente chaque année au Conseil une revue des performances de la Société en matière de responsabilité sociale et environnementale. Une description complète des facteurs de risque est présentée en partie F du Document de Référence.</p>
	1.6	<p>Dispositif contre la corruption et le trafic d'influence</p> <p>Le Conseil s'assure, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.</p>	<p>Oui. Le Groupe Atos a validé le 15 septembre 2017 une nouvelle politique Ethique et Compliance définissant les objectifs en matière de droit de la concurrence, corruption, contrôles des exportations d'articles militaires et à double usage, protection des données personnelles, droits de l'homme, sanctions internationales, blanchiment d'argent et financement du terrorisme, conflits d'intérêt, fraude, sécurité et éthique sur le lieu de travail. Le Code d'Ethique du groupe Atos, constituant l'un des piliers de cette politique, a été approuvé par le Conseil</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			<p>d'administration. Le Secrétaire Général du Groupe présente également chaque année au Conseil d'administration un rapport interne annuel de Compliance « <i>Atos compliance annual review</i> ». La description complète du Programme Ethique et Compliance figure en partie D.4.2 du Document de Référence.</p>
	<p>1.7</p>	<p>Politique de non-discrimination et de diversité</p> <p>Le Conseil s'assure que les mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.</p>	<p>Oui. Atos a déployé un programme Diversité à l'échelle mondiale afin de prendre en considération et diffuser les meilleures pratiques internationales en matière d'égalité des sexes, de handicap, d'ancienneté et d'autres indicateurs de diversité. Atos s'est engagé à augmenter le nombre de femmes salariées au-dessus de 29,42% (32% des embauches en 2018 concernent des femmes), et a mis en place des programmes et des mesures en ce sens. « <i>Women who succeed</i> » fait partie des nouvelles initiatives de 2018, qui propose des conversations ciblées avec les membres du Comité Exécutif et les femmes cadres supérieurs afin d'offrir des ressources complémentaires, de nouer des contacts et de suivre d'éventuelles formations, en vue de les positionner pour leur promotion. En 2018, le pourcentage de femmes au sein du Comité Exécutif a atteint 15,48%, contre 11,60% en 2017. Par ailleurs, Atos a décidé de publier dans le Document de Référence l'augmentation de 2017 à 2018 du nombre de femmes occupant des postes à haute responsabilité (EVP, SVP, VP et GCM7+). Au 31 décembre 2018, le Conseil d'Administration était composé de 50% de femmes. Au 16 décembre 2019, compte tenu de l'évolution de la composition du Conseil et de la nouvelle réglementation recommandant d'exclure du calcul les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires, le Conseil est composé de 40% de femmes. Le Conseil a pour objectif maintenir une parité conforme aux recommandations AFEP-MEDEF. Par ailleurs, compte tenu la composition des comités du Conseil au 16 décembre 2019, tous les comités comprennent une ou plusieurs administratrices.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	1.9	<p>Règlement intérieur du Conseil d'administration</p> <p>Le règlement intérieur précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les cas d'approbation préalable déterminés par le Conseil, qui peuvent 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 fait l'objet d'une approbation préalable par le Conseil ; - Les règles selon lesquelles le Conseil est informé de la situation financière, de la situation de trésorerie et des engagements de la société. <p>Ces règles portent sur les opérations externes d'acquisition ou de cession, sur les investissements importants de croissance organique ou sur les opérations significatives de restructuration interne.</p> <p>Le Conseil est informé en temps utile de la situation de liquidité de la société afin de prendre, le cas échéant, les décisions relatives à son financement et à son endettement.</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration a adopté un règlement intérieur qui est résumé et publié chaque année dans le Document de Référence et est disponible sur le site internet de la société.</p> <p>Les cas nécessitant l'approbation préalable du Conseil d'administration sont mentionnés dans le règlement intérieur du Conseil et dans le Document de Référence. Le règlement intérieur précise également les règles d'information du Conseil.</p>
2	Le Conseil d'Administration : Instance collégiale		
	2.2	<p>Composition, organisation et fonctionnement du Conseil</p> <p>L'organisation des travaux du Conseil comme sa composition doivent être appropriées à la composition de l'actionnariat, à la dimension et à la nature de l'activité de chaque entreprise comme aux circonstances particulières qu'elle traverse. La principale responsabilité du Conseil est d'adopter le mode d'organisation et de fonctionnement qui lui permet d'accomplir au mieux ses missions. Son organisation et son fonctionnement sont décrits dans le règlement intérieur qu'il établit et qui est publié en tout ou partie sur le site Internet de la société ou dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Oui. Au 31 décembre 2018 le Conseil d'administration était composé pour moitié d'administrateurs de nationalités non-françaises. A la suite des changements de gouvernance intervenus fin 2019, le pourcentage des administrateurs de nationalités non-françaises est de 41,67% au 16 décembre 2019. Le Conseil attache beaucoup d'importance à ce que sa composition reflète la dimension internationale du groupe.</p> <p>Oui. Le Conseil d'administration a adopté un règlement intérieur décrivant l'organisation et le fonctionnement du Conseil. Le règlement intérieur est résumé</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			et publié chaque année dans le Document de Référence et est disponible sur le site internet de la société.
	2.3	<p>Limitation de représentation d'intérêts spécifiques dans le Conseil</p> <p>Le Conseil agissant dans l'intérêt social de l'entreprise, il convient d'éviter, en dehors des cas prévus par la loi, de multiplier en son sein la représentation d'intérêts spécifiques.</p>	<p>Oui. La charte de l'administrateur, qui est annexée au règlement intérieur et résumée dans le Document de Référence, rappelle que chaque administrateur représente l'ensemble des actionnaires et doit agir, en toute circonstance dans l'intérêt social de la Société.</p>
	2.4	<p>Responsabilité de l'actionnaire majoritaire</p> <p>Lorsqu'une société est contrôlée par un actionnaire majoritaire, celui-ci assume une responsabilité propre à l'égard des autres actionnaires, directe et distincte de celle du conseil d'administration. Il veille avec une attention particulière à prévenir les éventuels conflits d'intérêts et à tenir compte de tous les intérêts.</p>	<p>N/A. La société n'est pas contrôlée.</p>
3	La diversité des modes d'organisation de la gouvernance		
	3.1 3.2 3.4	<p>Option entre dissociation et unicité des fonctions</p> <p>Les sociétés à Conseil d'administration ont le choix entre la dissociation et l'unicité des fonctions de président et de directeur général. La loi ne privilégie aucune formule et donne compétence au Conseil d'administration pour choisir entre les deux modalités d'exercice de la direction générale. Il appartient au Conseil de se prononcer et d'expliquer sa décision. Le Conseil peut désigner un administrateur référent parmi les administrateurs indépendants, notamment lorsqu'il a été décidé de l'unicité des fonctions. En cas de dissociation des fonctions de président et de directeur général, les missions confiées, le cas échéant, au président du Conseil en sus de celles conférées par la loi, sont décrites.</p> <p>La formule retenue et les motivations sont portées à la connaissance des actionnaires et des tiers.</p>	<p>Oui. La motivation du choix du mode de gouvernance au regard de la situation de la Société est expliquée dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise, inclus dans le Document de Référence en section G.2.2. Depuis le 1^{er} novembre 2019, les fonctions du Président du Conseil et du Directeur Général sont dissociées. A la suite de la démission de l'ancien Président Directeur Général, le Conseil a décidé de séparer les deux fonctions conformément au plan de succession proposé par le Comité des Nominations et des Rémunérations : le Document de Référence de 2019 contiendra la motivation de ce mode de gouvernance. Le Conseil a également maintenu le mandat de l'administrateur référent dont le rôle a été confirmé par le Conseil depuis 2010 avec les mêmes missions et l'activité telles que décrites dans le Document de Référence (section G.2.3.3).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	3.3	<p>L'administrateur référent</p> <p>Lorsque le conseil décide de confier des missions particulières à un administrateur, notamment en qualité d'administrateur référent, en matière de gouvernance ou de relations avec les actionnaires, ces missions ainsi que les moyens et prérogatives dont il dispose, sont décrits dans le règlement intérieur.</p>	<p>Oui. Lors de sa réunion tenue immédiatement après l'Assemblée Générale annuelle 2019, le 30 avril 2019, le Conseil d'administration a renouvelé M^{me} Aminata NIANE, administrateur indépendant, en qualité d'administrateur référent et a confirmé ses missions. Le règlement intérieur du Conseil d'administration décrit les missions, les moyens et les prérogatives dont dispose l'administrateur référent.</p>
4	Le Conseil d'administration et la communication avec les actionnaires et les marchés		
	4.1 4.2	<p>Communication avec le marché</p> <p>Chaque société doit avoir une politique très rigoureuse de communication avec le marché et les analystes. Toute communication doit permettre à chacun d'accéder en même temps à la même information.</p>	<p>Oui. Les communiqués de presse sont publiés sur le site internet de la Société et transmis aux diffuseurs (via un 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>
	4.3	<p>L'information des actionnaires et des investisseurs</p> <p>Le Conseil veille à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la Société ainsi que sur ses perspectives à long terme.</p>	<p>Oui. Depuis 2008, Atos communique sur sa stratégie au travers de plans triennaux. Le 30 janvier 2019, dans le cadre de la « Journée Investisseurs », Atos a présenté son plan triennal « ADVANCE 2021 ».</p> <p>Les présentations établies pour les <i>roadshows</i>, les journées investisseurs ou les assemblées générales sont régulièrement mises en ligne sur le site internet de la Société. Le Document de Référence d'Atos SE est parfois cité en exemple s'agissant de la présentation de l'activité comme représentant un effort de pédagogie envers les investisseurs.</p>
	4.4	<p>Relations actionnaire / Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise</p> <p>Les relations des actionnaires avec le Conseil notamment sur les sujets de gouvernement d'entreprise peuvent être confiées au président du Conseil ou, le cas échéant, à l'administrateur référent. Celui-ci rend compte au Conseil de cette mission.</p>	<p>Oui. Le Président Directeur Général échangeait régulièrement avec les actionnaires. En outre, conformément au règlement intérieur, l'administrateur référent est chargé de veiller à l'engagement continu et l'application des meilleures normes de gouvernement d'entreprise par le Conseil. A ce titre, comme l'indique le Document de Référence (Section G.2.3.3), l'administrateur référent est régulièrement sollicité sur les questions de fonctionnement du Conseil.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	4.5	<p>Identification, contrôle et évaluation des risques et engagements</p> <p>Chaque société cotée dispose en son sein de procédures fiables d'identification, de contrôle et d'évaluation de ses engagements et risques, et assure aux actionnaires et investisseurs une information pertinente en ce domaine.</p> <p>Le rapport annuel doit indiquer 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> <p>Les notations de l'entreprise par les agences de notation financière ainsi que les changements intervenus au cours de l'exercice doivent être publiés.</p>	<p>Oui. Les informations relatives aux engagements hors bilan sont bien reprises dans le Document de Référence sous l'annexe 13 des comptes consolidés.</p> <p>En 2018, le Conseil d'administration s'est réuni pour discuter de l'examen des engagements hors bilan (cf. Document de Référence, partie G.2.4.2).</p> <p>Les risques et les systèmes de gestion des risques sont présentés à la partie F du Document de Référence.</p> <p>L'entreprise communiquerait, le cas échéant, tout changement de sa notation financière.</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 lieu de décision dans les domaines fixés par la loi ainsi qu'un moment privilégié de communication de la société avec ses actionnaires. Elle est non seulement le moment où les organes de direction rendent compte de l'activité de l'entreprise ainsi que du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés, mais aussi l'occasion d'un échange avec les actionnaires.</p>	<p>Oui. Atos tient à assurer une discussion ouverte avec ses actionnaires.</p> <p>Au cours des Assemblée générales annuelles, un temps important est consacré à la présentation synthétique de l'activité du Conseil et de ses comités, afin de préparer une discussion ouverte sur ces questions. La présentation est suivie d'un dialogue fructueux avec les actionnaires, au cours duquel la direction répond aux questions posées avant ou pendant l'Assemblée Générale.</p> <p>Par ailleurs, des <i>roadshows</i> réguliers organisées avec des analystes en matière de gouvernance et des discussions avec des agences de notation RSE, notamment dans le cadre de la préparation de l'Assemblée Générale annuelle, permettent d'écouter les attentes des investisseurs.</p>
	5.3 5.4	<p>Cession de plus de la moitié des actifs de la société</p> <p>Lorsqu'est envisagée une cession, en une ou plusieurs opérations, portant sur la moitié au moins des actifs de la société sur les deux derniers exercices, le Conseil d'administration et la Direction générale qui apprécient l'intérêt stratégique de l'opération, s'assurent que le processus se déroule dans le respect</p>	<p>N/A. Jusqu'à présent, la Société n'a jamais été dans une telle situation, mais dans l'éventualité où une telle situation se produirait, la Société appliquerait ces règles.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>de l'intérêt social, en particulier en mettant en place des moyens et des procédures permettant d'identifier et d'encadrer d'éventuels conflits d'intérêts. A ce titre, ils peuvent solliciter des avis externes notamment sur l'intérêt de l'opération, sa valorisation et les modalités envisagées. Il est également recommandé que le Conseil institue un comité <i>ad hoc</i> composé d'au moins deux tiers d'administrateurs indépendants, la participation de dirigeants mandataires sociaux exécutifs étant exclue.</p> <p>Préalablement à la réalisation de cette cession, le Conseil présente à l'Assemblée Générale un rapport sur le contexte et le déroulement des opérations. Cette présentation est suivie d'un vote consultatif des actionnaires aux conditions de quorum et de majorité de l'Assemblée Générale ordinaire. Si l'Assemblée émet un avis négatif, le Conseil se réunit dans les meilleurs délais et publie immédiatement sur le site de la société un communiqué sur les suites qu'il entend donner à l'opération.</p>	
6	La composition du Conseil d'administration : les principes directeurs		
	6.1	<p>Les qualités essentielles des administrateurs</p> <p>Il est attendu de tout administrateur qu'il agisse dans l'intérêt social et qu'il ait en outre les qualités essentielles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une qualité de jugement, en particulier des situations, des stratégies et des personnes, qui reposent notamment sur son expérience ; - une capacité d'anticipation lui permettant d'identifier les risques et les enjeux stratégiques ; - être intègre, présent, actif et impliqué. 	<p>Oui. Les administrateurs d'Atos SE ont une grande expérience professionnelle dans divers secteurs d'activité, à des postes de haut niveau, et sont ou ont été administrateurs ou mandataires sociaux dans d'autres sociétés françaises ou étrangères, dont certaines sont cotées en bourse. Ils rassemblent toutes les compétences et l'expérience requises pour exercer leur fonction. Leur implication se traduit par un fort taux de participation aux séances du Conseil en 2018 (84.44%).</p>
	6.2	<p>Composition du Conseil d'administration</p> <p>Chaque Conseil s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des comités qu'il constitue en son sein, notamment en termes de diversité</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration est composé à 40 % de femmes depuis le 16 décembre 2019 et a toujours maintenu un pourcentage de femmes égal ou supérieur aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Par ailleurs, la proportion</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		(représentation des femmes et des hommes, nationalités, âge, qualifications et expériences professionnelles ...). Il rend publiques dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise une description de la politique diversité appliquée aux membres du Conseil ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé	d'administrateurs de nationalité étrangère atteint 41,67 %, ce qui est en adéquation avec la dimension internationale du Groupe.. La diversité des compétences se reflète également dans la variété des profils des administrateurs qui ont des expériences et des formations diverses d'ingénieurs, de financiers, ou bien encore en matière d'éducation, de gestion, de responsabilité sociale d'entreprise, etc. La politique de diversité appliquée aux membres du Conseil, incluant ses objectifs, modalités de mise en œuvre et ses résultats, est débattue et validée chaque année par le Conseil, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations. La politique de diversité est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document de Référence (cf. G.2.3.1). De plus, Atos a placé la diversité au cœur de sa stratégie de ressources humaines pour soutenir son plan triennal ADVANCE 2021 (cf. ci-dessus).
7	La représentation des actionnaires salariés et des salariés		
	<p>7.1</p> <p>7.2</p> <p>7.3</p>	<p>Droits et obligations des administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés</p> <p>Dans un groupe, les administrateurs représentant les salariés élus ou désignés en application des exigences légales siègent au Conseil de la société qui déclare se référer aux dispositions du présent code dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise. Lorsque plusieurs sociétés du groupe appliquent ces dispositions, les conseils déterminent la ou les sociétés éligibles à cette recommandation.</p> <p>Les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ont voix délibérative au Conseil d'administration, et ils peuvent participer à des comités.</p> <p>Ils 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>Oui. M. Farès LOUIS a été désigné en qualité d'administrateur représentant les salariés en avril 2019 conformément à l'article L225-27-1 du Code de Commerce et aux statuts de la Société et siège au sein du Conseil d'administration d'Atos SE, se référant aux dispositions du Code AFEP-MEDEF.</p> <p>Les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés sont expressément nommés membres du Conseil dans les statuts. A ce titre, ils participent aux séances et délibérations du Conseil. Ils sont soumis aux mêmes obligations que tout autre administrateur, y compris la confidentialité, à l'exception de l'obligation de détenir au moins 500 actions de la société. De plus, la société prévoit, lors de sa prochaine Assemblée Générale, de soumettre aux actionnaires la modification de ses statuts afin de se conformer avec la loi PACTE et ainsi de prévoir la nomination d'un deuxième administrateur salarié dès lors que plus de huit administrateurs siègent au Conseil d'administration.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre d'un accord du 14 décembre 2012 relatif à la création du Conseil d'Entreprise d'Atos SE, le Conseil d'Entreprise d'Atos a désigné un Comité Participatif composé de quatre personnes (parmi ses membres ou au sein</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
			<p>des salariés d'Atos), pour un mandat renouvelable d'un an. Le Comité Participatif a pour objet discuter lors de réunions avec des membres du Conseil d'administration de la Société sur les sujets inscrits à l'ordre du jour des séances du Conseil. Les réunions se tiennent en principe après les séances du Conseil d'administration, en présence des représentants du Conseil, du Comité 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 séance plénière du Conseil d'administration, qui correspond à la séance relative à l'examen 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 séance du Conseil d'administration portant sur l'évolution stratégique du groupe Atos, en complément de la réunion annuelle de décembre 2015. En novembre 2016, le Comité Participatif a été invité à participer à la séance du Conseil portant sur le plan triennal « Ambition 2019 », de même qu'en décembre 2016 et en décembre 2017 aux les séances du Conseil portant sur la revue de conformité des pratiques de la Société avec les règles de gouvernement d'entreprise. Le Président du Conseil a également réuni en novembre 2018 le Comité participatif dans le cadre de la préparation du prochain plan stratégique de l'entreprise.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
8	Les administrateurs indépendants		
	<p>8.3</p> <p>8.4</p>	<p>L'indépendance des administrateurs</p> <p>La part des administrateurs indépendants doit être de la moitié des membres du Conseil dans les sociétés au capital dispersé et dépourvues d'actionnaires de contrôle.</p> <p>La qualification d'administrateur indépendant est débattue par le Comité des Nominations au regard des critères énoncés au § 8.5 et arrêtée par le Conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'occasion de la nomination d'un administrateur ; - et annuellement pour l'ensemble des administrateurs. <p>Les conclusions de cet examen sont portées à la connaissance des actionnaires.</p> <p>Le Conseil d'administration peut estimer qu'un administrateur, bien que remplissant les critères énoncés au § 8.5, ne doit pas être qualifié d'indépendant compte tenu de sa situation particulière ou de celle de la société, eu égard à son actionnariat ou pour tout autre motif. Inversement, le conseil peut estimer qu'un administrateur ne remplissant pas lesdits critères est cependant indépendant.</p>	<p>Oui. La qualification d'administrateur indépendant est revue chaque année par le Conseil d'administration, sur la base des travaux préliminaires effectués par le Comité des Nominations et des Rémunérations, conformément aux recommandations du Code.</p> <p>Les conclusions du Conseil d'administration du 17 décembre 2018 ont été retranscrites dans le Document de Référence. Il est précisé que huit des dix membres du Conseil d'administration devant être comptabilisés¹ (soit 80%) 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 son examen annuel au cours de sa séance du 16 décembre 2019, le Conseil a constaté que 80 % de ses administrateurs étaient considérés comme indépendants (huit membres sur dix à prendre en compte pour calculer le ratio d'administrateurs indépendants²), soit Vivek BADRINATH, Nicolas BAZIRE, Valérie BERNIS, Bertrand MEUNIER, Aminata NIANE, Colette NEUVILLE, Lynn PAINE et Vernon SANKEY. Plus particulièrement, le Conseil a considéré que même si Vernon SANKEY a servi pendant quatorze ans en qualité de membre du Conseil de surveillance et membre du Conseil d'administration de la Société, son indépendance n'a pas été affectée à ce jour en raison de la modification de la structure de gouvernance de la Société en 2009 (d'une structure dualiste à une structure moniste) et, de façon plus significative, de la modification de l'identité du Président Directeur Général en 2008. Par conséquent, il a été considéré que M. SANKEY avait exercé un mandat durant onze ans à ce jour dans le cadre de la</p>

¹ Conformément à l'article 8.3 du Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir les pourcentages d'administrateurs indépendants.

² Conformément à l'article 8.3 du Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir les pourcentages d'administrateurs indépendants.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	8.5.3	<p>Critère d'indépendance relatif au caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société.</p> <p>Pour être considéré comme indépendant, un administrateur doit, entre autres, ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - significatif de la société ou de son groupe ; - ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité. <p>L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>précédente structure de gouvernance. Pour rappel, la structure de gouvernance a de nouveau évolué le 1^{er} novembre 2019 à la suite de la dissociation entre les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général et de la nomination d'un nouveau Directeur Général. En outre, il est rappelé que M. SANKEY a été nommé Président du Comité des comptes le 18 février 2015. Ceci sera indiqué dans le Document de Référence de l'année 2019.</p> <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 16 décembre 2019, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a retenu les mêmes critères que ceux utilisés l'année précédente, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) un critère quantitatif, à savoir le chiffre d'affaires consolidé de 1% réalisé par la Société avec un groupe au sein duquel un administrateur d'Atos 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 ; (ii) des critères qualitatifs, à savoir : (i) la durée et la continuité de la relation commerciale (l'ancienneté de la relation ou l'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...).
9	L'évaluation du Conseil d'administration		
	9.1 9.2 9.3	<p>Évaluation des travaux du Conseil</p> <p>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 périodiquement sa composition, son organisation et son fonctionnement (ce qui implique aussi une revue des comités du Conseil).</p>	<p>Oui. Chaque année Atos SE évalue les travaux du Conseil d'administration, sous la supervision de l'administrateur référent (qui est un administrateur indépendant membre du Comité des Nominations et des Rémunérations) et publie également le suivi cette évaluation. Pour l'exercice 2019, le Conseil a procédé à une évaluation formelle de ses travaux et l'a présentée lors de sa séance du 16 décembre 2019. Atos SE a publié les résultats de cette évaluation dans son Document de Référence.</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>L'évaluation vise trois objectifs : faire le point sur les modalités de fonctionnement du Conseil ; vérifier que les questions importantes sont convenablement préparées et débattues ; apprécier la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil.</p> <p>L'évaluation est effectuée selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une fois par an, le Conseil débat de son fonctionnement ; - une évaluation formalisée est 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 sont informés chaque année dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise de la réalisation des évaluations et, le cas échéant, des suites données à celles-ci. 	

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
10	Les séances du Conseil et les réunions des comités		
	10.1	<p>Le nombre de séances du Conseil et de réunions des comités et participation</p> <p>Le nombre des séances du Conseil d'administration et des réunions des comités du conseil tenues au cours de l'exercice écoulé est indiqué dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui donne également aux actionnaires toute information utile sur la participation individuelle des administrateurs à ces séances et réunions.</p>	<p>Oui. Le Document de Référence indique le nombre de réunions et le taux de participation au cours de l'exercice 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) le Conseil d'administration a tenu 15 séances. Le taux d'assiduité de l'ensemble des Administrateurs s'est élevé à 84,44% en moyenne ; (ii) le Comité des Comptes a tenu 6 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble de ses membres à ces réunions s'est élevé à 87,50% en moyenne. (iii) le Comité des Nominations et des Rémunérations a tenu 5 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble de ses membres à ces réunions s'est élevé à 93,33%. <p>Afin de renforcer la prise en compte de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, le Conseil, lors de sa réunion du 17 décembre 2018, a décidé de créer un comité dédié aux questions de responsabilité sociale et environnementale. Le Comité RSE s'est réuni 3 fois en 2019. Le taux de présence de l'ensemble de ses membres à ces réunions a été de 100%.</p> <p>La moyenne globale ainsi que le taux individuel de participation aux réunions du Conseils et des comités sont mentionnés dans le Document de Référence.</p>
	10.2	<p>Fréquence</p> <p>La périodicité et la durée des séances du Conseil d'administration sont telles qu'elles permettent un examen et une discussion approfondis des matières relevant de la compétence du Conseil. Il en va de même en ce qui concerne les réunions des comités du Conseil (Comité d'audit, des rémunérations, des nominations...).</p>	<p>Oui. En 2018, le Conseil s'est réuni 15 fois ce qui a permis un examen très régulier des affaires de la Société. Les séances ne sont pas limitées en termes de durée, et les points à l'ordre du jour sont discutés sur la base d'une documentation complète, revue le cas échéant par les comités, dont la qualité est saluée par les administrateurs (comme attestée à l'occasion de la session d'évaluation des travaux du Conseil).</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
	10.3	<p>Réunion en l'absence des dirigeants mandataires sociaux</p> <p>Il est recommandé d'organiser chaque année au moins une réunion hors la présence des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>Oui. Au moins deux fois par an, les administrateurs tiennent des réunions informelles, en l'absence du dirigeant mandataire social exécutif, pendant lesquelles ils discutent des affaires de la Société.</p> <p>De plus, le Comité des Nominations et des Rémunérations s'est réuni hors la présence du Président Directeur Général pour évaluer ses résultats à l'occasion de l'attribution de sa rémunération variable. Le Comité des Nominations et des Rémunérations communique au Conseil d'administration l'évaluation des résultats du Président Directeur Général.</p> <p>De même, l'évaluation annuelle des travaux du Conseil d'administration (cf. §9 ci-dessus), menée sous la direction de l'administrateur référent indépendant, a donné à chaque administrateur l'occasion de s'exprimer hors la présence du Président Directeur Général, ce qui permet une évaluation collective des résultats du Président Directeur Général.</p> <p>Il en sera de même pour le Directeur Général récemment nommé.</p>
	10.4	<p>Les procès-verbaux des séances</p> <p>Le procès-verbal de séance résume les débats et les questions soulevées, mentionne les décisions prises et les réserves émises.</p>	<p>Oui. Ces règles sont précisées dans le règlement intérieur et appliquées dans le cadre de la rédaction de tous les procès-verbaux.</p>
11	L'accès à l'information des administrateurs		
	11.1	<p>Le droit de communication et l'obligation de confidentialité</p> <p>Les modalités d'exercice du droit de communication consacré par la loi et les obligations de confidentialité qui lui sont attachées sont précisées par le règlement intérieur du Conseil d'administration.</p>	<p>Oui. Le règlement intérieur du Conseil précise les modalités du droit à l'information des administrateurs et de leur obligation de confidentialité.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	11.2	<p>Information permanente</p> <p>Les sociétés fournissent également à leurs administrateurs l'information utile à tout moment de la vie de la société entre les séances du Conseil, si l'importance ou l'urgence de l'information l'exigent. Cette information permanente comprend également toute information pertinente, y compris critique, concernant la société, notamment articles de presse et rapports d'analyse financière.</p>	<p>Oui. Ce droit à l'information permanente est mentionné dans le règlement intérieur du Conseil d'administration. Sur ce fondement, les administrateurs sont régulièrement informés, entre les séances, par le biais de communications envoyées par le secrétariat du Conseil, sur des sujets tels que les évolutions du marché, la situation des concurrents ou les rapports des analystes.</p>
	11.4	<p>Réunions avec les principaux dirigeants</p> <p>Les administrateurs doivent pouvoir rencontrer les principaux dirigeants de la société, y compris hors la présence des dirigeants mandataires sociaux. Dans ce dernier cas, ceux-ci doivent en avoir été informés au préalable.</p>	<p>Oui. Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration, les membres de comités peuvent entrer en contact avec les principaux cadres dirigeants de la Société après en avoir informé le Conseil d'administration ou le Président. En pratique, les principaux cadres dirigeants de la Société assistent aux réunions du Conseil et des comités en tant qu'invités, ce qui permet aux administrateurs de discuter facilement des affaires de la Société avec eux.</p>
12	La formation des administrateurs		
	12.1	<p>La formation des administrateurs</p> <p>Chaque administrateur bénéficie, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités de l'entreprise, ses métiers, son secteur d'activité et ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale.</p>	<p>Oui. Lors de la nomination d'un nouvel administrateur, différentes sessions sont proposées avec les principaux cadres dirigeants du groupe sur l'activité, l'organisation et la gouvernance de celui-ci.</p>
	12.2	<p>La formation des membres du Comité d'audit</p> <p>Les membres du comité d'audit bénéficient, lors de leur nomination, d'une information sur les particularités comptables, financières ou opérationnelles de l'entreprise.</p>	<p>Oui. M. Bertrand MEUNIER et Mme Lynn PAINE, membres du comité des comptes nommés le plus récemment, ont l'expertise nécessaire en raison de leur formation initiale et de leurs parcours professionnels. En outre, ils ont été formés par le Président Directeur Général, le Président du Comité des Comptes, le Directeur Financier groupe et le Directeur Juridique groupe sur les particularités comptables, financières ou opérationnelles et la gouvernance de l'entreprise. Ces formations seront mises en œuvre à l'occasion de toute nouvelle nomination au</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			Comité des Comptes. Des présentations détaillées des nombreuses initiatives de la société en matière de RSE ont été dispensées à tous les membres du Comité RSE depuis sa création en décembre 2018.
	12.3	<p>La formation des administrateurs représentant les salariés ou représentant les actionnaires salariés</p> <p>Les administrateurs représentant les salariés ou représentant les actionnaires salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat.</p>	<p>Oui. Lors de sa nomination au Conseil d'administration, M. Farès LOUIS a reçu une formation sur des sujets tels que la gouvernance d'entreprise et les règles de fonctionnement d'une société cotée. Il a reçu la documentation de la Société en matière de gouvernance (les statuts, le règlement intérieur du Conseil, la charte de l'administrateur) et il a été sensibilisé aux obligations issues de la réglementation boursière qui s'appliquent aux administrateurs des sociétés cotées. De plus, un plan de formation complet est en cours d'élaboration et M. LOUIS a été informé des possibilités de formation prévues par la loi, et notamment de celles proposées au sein de la société sur des sujets tels que la finance ou la comptabilité.</p>
13	La durée des fonctions des administrateurs		
	13.1 13.2	<p>Durée et échelonnement des mandats des administrateurs</p> <p>La durée du mandat de chaque administrateur ne doit pas excéder quatre ans. L'échelonnement des mandats est organisé de façon à éviter un renouvellement en bloc.</p>	<p>Oui. Conformément aux recommandations du Code, et en application des statuts, la durée du mandat des administrateurs n'a jamais excédé trois ans et les mandats des administrateurs prennent fin chaque année pour un tiers d'entre eux, permettant un échelonnement des mandats.</p>
	13.3 13.4	<p>Information sur les administrateurs</p> <p>Le rapport sur le gouvernement d'entreprise indique précisément les dates de début et d'expiration du mandat de chaque administrateur de manière à faire apparaître l'échelonnement existant. 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>Lorsque l'assemblée générale est saisie de la nomination ou du renouvellement d'un administrateur, la brochure ou l'avis de convocation adressé aux</p>	<p>Oui. Ces informations figurent dans les biographies et dans la présentation des membres du Conseil d'administration figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document de Référence.</p> <p>De même, des renseignements biographiques sur les candidats au poste d'administrateur sont inclus dans la brochure fournie à l'Assemblée Générale annuelle. A l'occasion des prochains renouvellements ou de toute nouvelle proposition de nomination, le rapport à l'assemblée générale indiquera les raisons pour lesquelles la candidature est proposée à l'assemblée. Une présentation à</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		actionnaires comporte, outre les prescriptions légales, une notice biographique décrivant les grandes lignes de son <i>curriculum vitae</i> ainsi que les raisons pour lesquelles sa candidature est proposée à l'assemblée générale.	l'assemblée générale sera également faite par le Président du Comité des nominations et des rémunérations.
Les comités du Conseil : principes généraux			
	14.1	Composition des comités Il convient d'éviter la présence dans les comités d'administrateurs croisés.	Oui. Il n'y a pas d'administrateurs croisés au sein des comités.
	14.2	Attribution des comités Il convient d'insister sur la qualité des comptes rendus d'activités établis par les comités au Conseil et sur les règles qui doivent permettre à ce dernier d'être pleinement informé, facilitant ainsi ses délibérations et sur l'inclusion dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise d'un exposé sur l'activité des comités au cours de l'exercice écoulé.	Oui. Le Document de Référence contient une description détaillée de l'activité des comités. Préalablement aux séances du Conseil, les administrateurs reçoivent des présentations détaillées rédigées par les comités pour fonder et faciliter les décisions du Conseil.
	14.3	Les modalités de fonctionnement des comités Les comités du Conseil peuvent solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de leur compétence. Chaque comité est 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.	Oui. Le règlement intérieur du Conseil d'administration intègre les modalités de fonctionnement des comités. Conformément au règlement intérieur, les comités du Conseil sont en effet autorisés à demander des études techniques externes, sous réserve d'une information préalable au Président du Conseil.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
15	Le Comité d'audit		
	15	<p>Existence</p> <p>Chaque Conseil se dote 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>	<p>Oui. Le Conseil d'administration est doté d'un Comité des Comptes.</p>
	15.1	<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 d'audit, doit être au moins de deux tiers et le comité ne doit comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.</p> <p>La nomination ou la reconduction du Président du Comité d'Audit, proposée par le Comité des Nominations, fait l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil.</p>	<p>Oui. Au 31 décembre 2018, le Comité d'Audit était composé de quatre membres, dont trois étaient indépendants : Vernon SANKEY (Président), Roland BUSCH, Lynn PAINE, et Bertrand MEUNIER.</p> <p>Pendant la séance du Conseil qui s'est tenue le 17 décembre 2018, le Conseil a considéré que, bien que Vernon SANKEY ait été pendant quatorze ans membre du Conseil de surveillance et du Conseil d'administration de la Société, son indépendance ne s'en trouvait pas affectée en raison des modifications de la structure de gouvernance de la Société intervenues en 2008.</p> <p>Par conséquent, au 31 décembre 2018, le Comité était composé d'au moins deux tiers de membres indépendants et présidé par un administrateur indépendant.</p> <p>Vernon SANKEY, Président du Comité des Comptes, a des compétences financières et comptables, acquises pendant les années passées en qualité de Directeur Général, de Président et d'administrateur de plusieurs sociétés situées en Suisse et au Royaume-Uni. Bertrand MEUNIER a une connaissance approfondie de la comptabilité et de la finance d'entreprise résultant de sa grande expérience en qualité de dirigeant de fonds d'investissement. Lynn PAINE et Roland BUSCH possèdent également les compétences requises en raison de leurs formations et leurs expériences professionnelles.</p>
	15.2	<p>Attributions</p> <p>En complément des attributions qui lui sont conférées par la loi, le Comité d'Audit, lorsqu'il suit le processus d'élaboration de l'information financière, s'assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables, en</p>	<p>Oui. Comme indiqué dans la partie G.2.4.3. Du Document de Référence, le règlement intérieur du Conseil d'administration inclut le champ d'application prévu par le Code s'agissant des attributions du Comité des Comptes. Le règlement intérieur a également été modifié lors de la réunion du Conseil tenue le 17</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>particulier pour traiter les opérations significatives. Il est également souhaitable que lors de l'examen des comptes, le Comité se penche sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.</p> <p>Dans le cadre du suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et, le cas échéant, de l'audit interne concernant les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et extra-financière, le Comité entend les responsables de l'audit interne et du contrôle des risques et donne son avis sur l'organisation de leurs services. Il est informé du programme d'audit interne et est destinataire des rapports d'audit interne ou d'une synthèse périodique de ces rapports.</p> <p>Le Comité examine les risques et les engagements hors bilan significatifs, apprécie l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le Conseil, le cas échéant.</p> <p>L'examen des comptes doit être accompagné d'une présentation par la direction décrivant l'exposition aux risques, y compris de nature sociale et environnementale, et les engagements hors bilan significatifs de la société ainsi que les options comptables retenues.</p> <p>Enfin, il examine le périmètre des sociétés consolidées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses.</p>	<p>décembre 2018 afin d'intégrer les nouvelles attributions de nature sociale et environnementale du Comité des Comptes. Le Comité des Comptes revoit annuellement l'exercice de cartographie des risques (<i>ERM</i>) présenté par le Directeur de l'Audit Interne et du Contrôle Interne ; le Président du Comité des comptes le présente ensuite en réunion du Conseil avec la documentation afférente.</p>
	<p>15.3</p>	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Les délais de mise à disposition des comptes et de leur examen doivent être suffisants.</p> <p>Le comité entend les commissaires aux comptes notamment lors des réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes. Il entend également les directeurs financiers, comptables, de la trésorerie et de l'audit interne.</p>	<p>Oui. Les membres du Comité des Comptes reçoivent la documentation relative aux réunions du Comité plusieurs jours avant leur tenue, ce qui leur permet d'avoir un délai suffisant pour examiner les documents. De plus, les membres du Comité des Comptes gardent des contacts étroits avec la Société sur les sujets relatifs au Comité.</p> <p>Les méthodes de travail du Comité des Comptes et l'intervention du Directeur Financier, du Directeur de l'audit interne et des Commissaires aux comptes sont décrits dans le Document de Référence. (cf. partie G.2.4.3).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
16	Le Comité en charge des nominations		
	16	<p>Existence</p> <p>Chaque conseil constitue en son sein un comité des nominations des administrateurs et dirigeants mandataires sociaux, qui peut être ou non distinct du comité des rémunérations.</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration a un comité des rémunérations qui est aussi en charge des nominations (Comité des Nominations et des Rémunérations)</p>
	16.1	<p>Composition</p> <p>Il ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>Oui. La composition du comité est conforme s'agissant de la proportion d'administrateurs indépendants. Le Comité n'inclut pas le dirigeant mandataire social exécutif, qui est seulement associé aux travaux du Comité des Nominations et des Rémunérations relatifs aux nominations.</p>
	16.2	<p>Attributions</p> <p>Ce Comité a la charge de faire des propositions au Conseil après avoir examiné de manière circonstanciée tous les éléments à prendre en compte dans sa délibération, notamment au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la société, pour parvenir à une composition équilibrée du Conseil : représentation entre les femmes et les hommes, nationalité, expériences internationales, expertises, etc. En particulier, il organise une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants et réalise ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers.</p> <p>Le Comité des nominations (ou un comité <i>ad hoc</i>) établit un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.</p>	<p>Oui. En ce qui concerne les nominations, le Comité des Nominations et des Rémunérations a pour compétence générale de rechercher et d'examiner toute candidature à un poste de membre du Conseil d'administration ou à une fonction de dirigeant mandataire social, et de formuler un avis sur ces candidatures et/ou une recommandation au Conseil d'administration. Dans cette optique, il prend en compte l'équilibre souhaitable au sein du Conseil d'administration en termes de diversité.</p> <p>Le Comité des Nominations et des Rémunérations a examiné aussi le plan de succession du Président Directeur Général et l'a revu régulièrement avant sa mise en œuvre le 1^{er} novembre 2019 suite à sa démission.</p>
	16.3	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du Comité des Nominations.</p>	<p>Oui. Comme évoqué au §16.1, le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du Comité des Nominations et des Rémunérations pour les questions en matière de nominations.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
17	Le Comité en charge des rémunérations		
	17.1	<p>Composition</p> <p>Il ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p> <p>Il est recommandé que le Président du comité soit indépendant et qu'un administrateur salarié en soit membre.</p>	<p>Oui. Les conditions liées à la composition du Comité s'agissant de la proportion d'administrateurs indépendants sont pleinement respectées. Le Comité n'inclut pas le dirigeant mandataire social qui est seulement associé aux travaux du Comité en matière de nominations.</p> <p>Oui. Le Président du Comité est indépendant et le Conseil d'administration a choisi de désigner l'administrateur représentant les salariés actionnaires en tant que membre du Comité des nominations et rémunérations.</p>
	17.2	<p>Attributions</p> <p>Le Comité des rémunérations a la charge d'étudier et de proposer au Conseil l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux. Il émet également une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition des jetons de présence alloués aux administrateurs.</p> <p>Par ailleurs, le Comité est informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants non mandataires sociaux. A cette occasion, le comité associe à ses travaux les dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>Oui. En matière de rémunération, le Comité des Nominations et des Rémunérations a pour champ de compétence générale de formuler des propositions quant à la rémunération du Président du Conseil et du Directeur Général, et l'attribution d'intéressement à long-terme aux mandataires sociaux ainsi que des principaux cadres dirigeants non mandataires sociaux. Il examine aussi le montant global des jetons de présence et les modalités de leur répartition, et formule des recommandations à ce sujet.</p>
	17.3	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Lors de la présentation du compte rendu des travaux du Comité des rémunérations, il est nécessaire que le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.</p>	<p>Oui. Aux séances du Conseil, le Président Directeur Général n'a pas participé aux débats des questions relatives à sa rémunération qui sont conduites par le Président du Comité des Nominations et des Rémunérations. Le Président Directeur Général s'abstient de voter. Cette règle s'appliquera également au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général récemment nommés.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
18	Le nombre de mandats des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs		
	<p>18.1 à 18.5</p>	<p>Autres mandats d'administrateurs</p> <p>Un dirigeant mandataire social exécutif ne doit pas exercer plus de deux autres mandats d'administrateur dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris étrangères. Il doit en outre recueillir l'avis du Conseil avant d'accepter un nouveau mandat social dans une société cotée.</p> <p>Un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe, y compris étrangères. Cette recommandation s'applique lors de la nomination ou du prochain renouvellement du mandat de l'administrateur.</p> <p>L'administrateur tient informé le Conseil des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris sa participation aux comités du conseil de ces sociétés françaises ou étrangères.</p>	<p>Oui. Au 31 décembre 2018, à la suite de l'expiration de son mandat d'administrateur au sein de la société singapourienne Sats, le Président Directeur Général exerçait deux mandats d'administrateur dans des sociétés cotées extérieures au groupe Atos, l'une d'entre elles étant située à l'étranger : Carrefour (France) et Sonatel (Sénégal). Le Directeur Général récemment nommé n'exerce aucun mandat d'administrateur dans des sociétés cotées.</p> <p>Oui. L'ensemble des mandats exercés par chaque administrateur est précisé dans le Document de Référence. Le Document de Référence indique par deux astérisques les mandats exercés dans des sociétés cotées, y compris étrangères. Aucun administrateur n'exerce plus de quatre mandats dans des sociétés cotées extérieures à son groupe. Cette règle s'appliquera également au Président du Conseil d'administration et au Directeur général nouvellement nommé.</p> <p>Oui. 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. Cette règle s'appliquera également au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général récemment nommés.</p>
19	La déontologie de l'administrateur		
	<p>19</p>	<p>Tout administrateur d'une société cotée est tenu aux obligations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant d'accepter ses fonctions, l'administrateur s'assure qu'il a pris connaissance des obligations générales ou particulières de sa charge. Il prend notamment connaissance des textes légaux ou réglementaires, des statuts, des présentes recommandations et des compléments que chaque Conseil peut leur avoir apportés ainsi que des règles de fonctionnement 	<p>Oui. Tous les administrateurs respectent les règles déontologiques fixées par l'article 19 du Code AFEP-MEDEF, citées dans le règlement intérieur du Conseil d'administration. En particulier, les administrateurs doivent détenir 500 actions de la Société³.</p> <p>Le 26 juillet 2012, le Conseil d'administration a créé un Collège des déontologues composé de professionnels externes à l'entreprise, indépendants et très respectés.</p>

³ Sauf pour l'administrateur représentant des salariés et l'administrateur représentant des actionnaires salariés.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>interne dont ce Conseil s'est doté ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et, en application des dispositions des statuts ou du règlement intérieur, posséder un nombre minimum d'actions, significatif au regard des jetons de présence alloués. L'administrateur communique cette information à la société qui la fait figurer dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise; - l'administrateur est mandaté par l'ensemble des actionnaires et doit agir en toute circonstance dans l'intérêt social de l'entreprise ; - l'administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts même potentiel et s'abstient d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante ; - l'administrateur est assidu et participe à toutes les séances du Conseil et réunions des comités auxquels il appartient le cas échéant ; il assiste également aux réunions de l'Assemblée Générale des actionnaires ; - l'administrateur a l'obligation de s'informer ; - s'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de ses fonctions, l'administrateur est astreint à une véritable obligation de confidentialité qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes ; - l'administrateur respecte les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière de déclaration des transactions et d'abstention d'intervention sur les titres de la société. 	<p>Les rapports d'activité de ce Collège sont présentés ponctuellement au Conseil d'administration.</p>
20	La rémunération des administrateurs		
	20.1 to 20.4	<p>Il est rappelé que le mode de répartition de cette rémunération, dont le montant global est décidé par l'Assemblée Générale, est arrêté par le Conseil d'administration. Il tient compte, selon les modalités qu'il définit, de la</p>	<p>Oui. Toutes les informations sont bien reprises dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et dans la partie « Jetons de présence » du Document de Référence (cf. G.3.1).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>participation effective des administrateurs au Conseil et dans les comités, et comporte donc une part variable prépondérante.</p> <p>La participation des administrateurs à des comités spécialisés peut donner lieu à l'attribution d'un montant supplémentaire de jetons de présence. De même, l'exercice de missions particulières telles que celles de vice-président ou d'administrateur référent peut donner lieu à une telle attribution ou au versement d'une rémunération exceptionnelle soumis alors au régime des conventions réglementées.</p> <p>Les règles de répartition des jetons de présence et les montants individuels des versements effectués à ce titre aux administrateurs sont exposés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Les règles de répartition sont définies par le Conseil d'administration de la Société et précisées dans le Document de Référence.</p> <p>Comme l'année précédente, les règles d'allocation des jetons de présence pour les séances du Conseil d'administration et des comités tenues en 2018 sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Pour le Conseil d'administration : une rémunération fixe de 20.000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 1.500 euros par séance à laquelle l'administrateur assiste. L'administrateur référent perçoit une rémunération supplémentaire de 1.500 euros par séance du Conseil à laquelle il assiste ; (ii) Pour les Comités : la rémunération est uniquement fonction de la participation aux séances : 1.500 euros par séance à laquelle le Président du Comité assiste et, s'agissant des autres membres du Comité, 750 euros par séance à laquelle chaque membre assiste.
21	La cessation du contrat de travail en cas de mandat social		
	21.1	<p>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.</p>	<p>Oui. Il est indiqué dans le Document de Référence que l'ancien Président Directeur Général, n'ayant jamais été un salarié d'Atos, n'était pas lié par aucun contrat de travail (cf. G.3.2.1(5)). Comme indiqué dans le rapport du Conseil d'administration sur les résolutions de l'Assemblée générale du 30 avril 2019, M. Elie GIRARD a mis fin à son contrat de travail le 2 avril 2019, préalablement à sa nomination comme Directeur Général Délégué (voir Rapport à l'Assemblée Générale Mixte sur la résolution 26 (5)). Ainsi, lorsqu'il a été nommé Directeur Général le 1er novembre 2019, il n'était lié par aucun contrat de travail.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
22	L'obligation de détention d'actions des dirigeants mandataires sociaux		
	22	<p>Le Conseil d'administration fixe une quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat.</p> <p>Tant que cet objectif de détention d'actions n'est pas atteint, les dirigeants mandataires sociaux consacrent à cette fin une part des levées d'options ou des attributions d'actions de performance telle que déterminée par le Conseil. Cette information figure dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société.</p>	<p>Oui. L'ensemble des obligations de conservation d'actions incombant au dirigeant mandataire social figure dans le Document de Référence.</p> <p>S'agissant en particulier des actions de performance, un seuil de détention minimum est défini par 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 l'obligation de conserver, pendant toute la durée de son mandat, ce seuil minimum défini par chaque plan d'attribution. Cette règle s'applique également au Directeur Général nommé le 1^{er} novembre 2019.</p> <p>Le Conseil a également fixé une règle générale de conservation des titres Atos SE applicable au Président Directeur Général ainsi qu'au Directeur Général Délégué 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. Cette règle s'applique également au Directeur Général nommé le 1^{er} novembre 2019.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
23	La conclusion d'un accord de non-concurrence avec un dirigeant mandataire social		
	<p>23.2 23.3 23.4 23.5</p>	<p>Conclusion d'un accord de non-concurrence</p> <p>Dans le cadre de la procédure des conventions réglementées, le Conseil autorise la conclusion de l'accord de non-concurrence, la durée de l'obligation de non-concurrence et le montant de l'indemnité, en tenant compte de la portée concrète et effective de l'obligation de non-concurrence. La décision du Conseil est rendue publique.</p> <p>Le conseil prévoit une stipulation l'autorisant à renoncer à la mise en œuvre de cet accord lors du départ du dirigeant.</p> <p>Le conseil prévoit également que le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.</p> <p>La conclusion d'un accord de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social alors qu'aucune clause n'avait été préalablement stipulée, doit être exclue.</p>	<p>Oui. L'ancien Président Directeur Général n'a bénéficié d'aucune indemnité de non concurrence. Le Document de Référence en fait état (cf. G.3.2.1(5)). Comme indiqué dans le rapport du Conseil d'Administration sur les résolutions de l'Assemblée Générale du 30 avril 2019, M. Elie GIRARD n'e bénéficiait d'aucune indemnité due au titre d'une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué (voir rapport sur la résolution 26 (5)). Par conséquent, en tant que Directeur Général nouvellement nommé, il ne bénéficie d'aucune clause de non-concurrence.</p>
	<p>23.6</p>	<p>Plafond de l'indemnité</p> <p>L'indemnité de non-concurrence ne doit pas excéder un plafond de deux ans de rémunération (fixe + variable annuelle). Lorsqu'une indemnité de départ est en outre versée, le cumul des deux indemnités ne peut dépasser ce plafond. L'indemnité de non-concurrence doit faire l'objet d'un paiement échelonné pendant sa durée.</p>	<p>N/A. L'ancien Président Directeur Général n'a bénéficié d'aucune indemnité de non-concurrence ou de départ (cf. G.3.2.1(5)). Comme indiqué dans le rapport sur les résolutions de l'Assemblée Générale annuelle de 2019, M. Elie GIRARD n'a reçu aucune indemnité de non-concurrence ou de départ au titre de son mandat de Directeur Général Délégué (voir rapport sur la résolution 26 (5)). Par conséquent, en tant que Directeur Général nouvellement nommé, il ne perçoit aucune indemnité de non-concurrence ou de départ.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
24	La rémunération des dirigeants mandataires sociaux		
	24.1	Principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et rôle du Conseil d'administration	
	<p>24.1.1</p> <p>24.1.2</p>	<p>Le Conseil débat des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, hors la présence des intéressés.</p> <p>La rémunération de ces dirigeants doit être compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de l'entreprise et doit avoir notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme en intégrant un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale</p> <p>La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs relève de la responsabilité du conseil 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) Equilibre entre les éléments de la rémunération (iii) Comparabilité (iv) Cohérence (v) Intelligibilité des règles (vi) Mesure <p>Le Conseil motive ses décisions prises en la matière.</p>	<p>Oui. La politique générale de rémunération applicable au dirigeant mandataire social exécutif est débattue au sein du Comité des Nominations et des Rémunérations, hors la présence du dirigeant mandataire social exécutif, avant d'être soumise au Conseil d'administration.</p> <p>Le dirigeant mandataire social ne participe pas aux délibérations du Conseil sur les questions relatives à sa rémunération qui sont conduites sous l'autorité du Président du Comité des Nominations et des Rémunérations et s'abstient de voter.</p> <p>Les politiques de rémunération respectives de l'ancien Président Directeur Général et de l'ancien Directeur Général Délégué, nommé Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019, sont présentées dans le Document de Référence (cf. G.3.2.1.) et dans le rapport du Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale de 2019 qui décrivent la façon dont les principes d'équilibre, de compétitivité, et de lien avec la performance et l'engagement sociétal sont appliqués au sein d'Atos. La rémunération variable pluriannuelle en titres intègre bien un critère lié à la responsabilité sociale et environnementale (indicateur de performance lié à la responsabilité sociale et environnementale de l'Entreprise).</p>
	24.2	Principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs	
		<p>La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'administration qui les nomme et se fonde sur les propositions du Comité des Rémunérations. Le Conseil motive ses décisions prises en la matière.</p>	<p>Oui. La Société n'avait, jusqu'à présent, pas de mandataires sociaux non-exécutifs. A la suite de la démission de M. Thierry BRETON et à la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, M. Bertrand MEUNIER a été nommé Président non-exécutif du Conseil le 1^{er} novembre 2019.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		L'attribution d'une rémunération variable, d'options d'actions ou d'actions de performance n'est pas souhaitable.	Le Conseil d'administration déterminera sa rémunération fixe sur les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations.
	24.3	Eléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs	
	24.3.1	<p>Rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long. Si toutefois l'entreprise fait le choix d'une évolution annuelle de la rémunération fixe, cette évolution doit être modérée et respecter le principe de cohérence mentionné au § 24.1.2. En cas d'augmentation significative de la rémunération, les raisons de cette augmentation sont explicitées.</p>	<p>Oui. Pour rappel, à l'occasion de la présentation du nouveau plan stratégique pour la période 2019-2021, Atos a soumis au vote de ses actionnaires, lors de l'Assemblée Générale Mixte qui s'est tenue le 30 avril 2019, une résolution spécifique relative aux éléments détaillés de la rémunération respective du Président Directeur Général et du Directeur Général Délégué.</p> <p>Le 18 mars 2019, le Conseil d'administration a décidé de nommer M. Elie Girard en qualité de Directeur Général Délégué afin d'assister le Président Directeur Général, avec effet au 2 avril 2019. La structure de la rémunération applicable au Président Directeur Général ainsi qu'au Directeur Général Délégué, incluant notamment le montant de la rémunération fixe, est présentée respectivement dans la partie G.3.2 du Document de Référence pour le Président Directeur Général et dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale annuelle tenue en 2019 pour le Directeur Général Délégué.</p>
	24.3.2	<p>Rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>Le Conseil peut décider d'attribuer une rémunération variable annuelle dont le paiement peut, le cas échéant, être différé. Les règles de fixation de cette rémunération doivent être cohérentes avec l'évaluation faite annuellement des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et avec la stratégie de l'entreprise. Elles dépendent de la performance du dirigeant et du progrès réalisé par l'entreprise.</p> <p>Les modalités de la rémunération variable annuelle doivent être intelligibles pour l'actionnaire et donner lieu chaque année à une information claire et exhaustive dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Oui. La structure des rémunérations respectives de l'ancien Président Directeur Général ainsi que du Directeur Général Délégué, incluant le détail de la rémunération variable, est présentée dans la partie G.3.2 du Document de Référence pour le Président Directeur Général et dans le rapport du Conseil d'Administration à l'Assemblée Générale de 2019 pour le Directeur Général Délégué. Le Conseil d'administration fixe préalablement les objectifs à atteindre pour le semestre calendaire suivant.</p> <p>La partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est en effet exprimée en pourcentage (bonus cible égal respectivement à 100% d'un montant égal à 1,65 millions d'euros pour l'ancien Président-Directeur Général et</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Le Conseil définit les critères permettant de déterminer la rémunération variable annuelle ainsi que les objectifs à atteindre. Ceux-ci doivent être précis et bien entendu préétablis. Il doit être procédé à un réexamen régulier de ces critères dont il faut éviter les révisions trop fréquentes.</p> <p>Les critères quantifiables, qui ne sont pas nécessairement financiers, doivent être simples, pertinents et adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ils doivent être pondérés.</p> <p>S'il est retenu, le cours de bourse ne doit pas constituer le seul critère quantifiable et peut être apprécié de manière relative (comparaison avec des pairs ou des indices).</p> <p>Les critères qualitatifs doivent être définis de manière précise. Au sein de la rémunération variable annuelle, lorsque des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative.</p> <p>Le maximum de la rémunération variable annuelle doit être déterminé sous forme d'un pourcentage de la rémunération fixe et être d'un ordre de grandeur proportionné à cette partie fixe.</p> <p>Sauf exception motivée, l'attribution d'une rémunération variable annuelle ne doit pas être réservée aux seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>600.000 euros pour le Directeur Général Délégué, pouvant être porté à 130% maximum de ce montant en cas de surperformance).</p> <p>La partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est uniquement basée sur des critères quantitatifs précisément mesurables et exigeants. Une information sur le taux de réalisation des critères pour l'année 2018 est reprise dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document de Référence (partie G.3.2.2).</p>
	<p>24.3.3</p>	<p>Rémunérations de long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p><i>Principes généraux</i></p> <p>Les mécanismes de rémunération de long terme peuvent consister en l'attribution d'instruments tels que les options d'actions ou les actions de performance ou encore faire l'objet d'une attribution de titres ou d'un versement en espèces, dans le cadre de plans de rémunérations variables pluriannuelles.</p>	<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, 28 juillet 2015, 26 juillet 2016, 24 juillet 2017 (plan applicable au mandataire social exécutif), 25 juillet 2017 (plan applicable aux premières lignes managériales du groupe), 22 juillet 2018 et 24 juillet 2019 combinent des conditions de performance internes et externe.</p> <p>Par ailleurs, Atos France a signé le 11 juin 2012 un nouvel accord de participation</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>De tels plans ne sont pas réservés aux seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs et peuvent bénéficier à tout ou partie des salariés de l'entreprise.</p> <p>Ils doivent être simples et compréhensibles aussi bien pour les intéressés eux-mêmes que pour les actionnaires.</p> <p>Le conseil peut prévoir lors de leur attribution une stipulation l'autorisant à statuer sur le maintien ou non des plans de rémunérations de long terme non encore acquis, des options non encore levées ou des actions non encore acquises au moment du départ du bénéficiaire.</p> <p>Ces plans, dont l'attribution doit être proportionnée à la partie fixe et variable annuelle, doivent prévoir des conditions de performance exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives. Ces conditions peuvent être des conditions de performance internes à l'entreprise ou relatives, c'est-à-dire liées à la performance d'autres entreprises, d'un secteur de référence... S'il est retenu, le cours de bourse peut être apprécié de manière relative (comparaison avec des pairs ou des indices). Lorsque cela est possible et pertinent, ces conditions de performance internes et relatives sont combinées.</p> <p>Seules des circonstances exceptionnelles (modification substantielle du périmètre, évolution imprévue du contexte concurrentiel, perte de la pertinence d'un indice de référence ou d'un groupe de comparaison...) justifient que les conditions de performance puissent être modifiées au cours de la période considérée. Dans ce cas, ces modifications sont rendues publiques après la réunion du Conseil les ayant arrêtées. La modification des conditions de performance doit maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.</p>	<p>dérogatoire avec les organisations syndicales représentatives applicable dès l'exercice fiscal 2012, confirmé par un avenant du 29 juin 2016, et qui est toujours en vigueur.</p>
		<p><i>Dispositions spécifiques aux options d'actions et actions de performance</i></p> <p>Le Conseil doit veiller à procéder à des attributions aux mêmes périodes calendaires, par exemple après la publication des comptes de l'exercice précédent et de préférence chaque année.</p>	<p>Oui. A quelques exceptions près, la Société favorise l'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance, le cas échéant, pendant la deuxième moitié de l'année civile.</p> <p>Conformément aux dispositions légales sur les opérations d'initiés et aux recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers et du Code, Atos a fixé, dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, des périodes dites</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Des périodes précédant la publication des comptes annuels et intermédiaires doivent être fixées, pendant lesquelles l'exercice des options d'actions n'est pas possible. Il appartient au Conseil d'administration ou de surveillance de fixer ces périodes et, le cas échéant, de déterminer la procédure que doivent suivre les bénéficiaires avant d'exercer des options d'actions, pour s'assurer qu'ils ne disposent pas d'informations susceptibles d'empêcher cet exercice.</p> <p>S'agissant des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de veiller à ce que les options d'actions et les actions de performance valorisées selon la méthode retenue pour les comptes consolidés représentent un pourcentage proportionné de l'ensemble des rémunérations, options et actions qui leur sont attribuées. Les conseils doivent fixer le pourcentage de rémunération que ne doivent pas dépasser ces attributions ; - d'éviter qu'ils bénéficient d'une trop forte concentration de l'attribution. Il appartiendra aux conseils, en fonction de la situation de chaque société (taille de la société, secteur d'activité, champ d'attribution plus ou moins large, nombre de dirigeants...), de définir le pourcentage maximum d'options et d'actions de performance pouvant être attribuées 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 ; - d'être cohérent avec les pratiques antérieures de l'entreprise pour la valorisation des options et des actions de performance attribuées. <p>Aucune décote ne doit être appliquée lors de l'attribution des options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux.</p> <p>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</p>	<p>« fermées » durant lesquelles toute personne ayant un accès régulier ou occasionnel à des informations privilégiées (c'est-à-dire les cadres dirigeants et certains salariés susceptibles d'avoir accès à des informations financières ou aux comptes avant leur publication) doit s'abstenir d'intervenir sur les titres Atos SE (y compris l'exercice d'options de souscription, l'acquisition ou la vente de titres).</p> <p>Ces périodes sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les 6 semaines précédant la publication des résultats financiers annuels ; - les 30 jours précédant la publication des résultats financiers semestriels ; - les 4 semaines précédant la publication de l'information financière pour le 1^{er}, le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre. <p>S'agissant du Président Directeur Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a fixé, conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, la part maximale de la rémunération en titres dans la rémunération totale du Président Directeur Général et dans le cadre des pratiques de marché présentées dans les documents de référence des sociétés du CAC 40 et du SBF 120. Ainsi, pour la période couverte par le plan stratégique 2019-2021, la rémunération totale en titres du Président-Directeur Général était limitée, sur la base de la juste valeur déterminée par référence à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés, à environ 50 % de la rémunération globale du Président Directeur Général. Ce plafond d'environ 50 % est apprécié sur la durée du plan stratégique 2019-2021. - Le Document de Référence (et son actualisation le cas échéant) précise la fraction (de l'ensemble des actions de performance attribuées) attribuée au dirigeant mandataire social au cours de l'exercice et des exercices antérieurs. Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la 21^{ème} résolution adoptée par l'Assemblée Générale du 30 avril 2019, portant autorisation au Conseil d'administration d'attribuer des actions de performance, prévoyait un sous plafond d'attribution de 0,08% du capital

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		sur les actions issues des 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.	social aux dirigeants mandataires sociaux dans la limite du plafond global d'attribution fixé à 0,9% du capital social à la date de l'assemblée. Aucune décote n'est appliquée lors de l'attribution d'options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux. Les règles des plans d'actions de performance et d'options d'actions prévoient que les bénéficiaires ne peuvent pas participer à des opérations de couverture de risques sur les actions Atos SE qui sont attribuées pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mandat social. Dans ce contexte, le Président Directeur Général et le Directeur Général Délégué, à l'occasion de l'attribution d'actions de performance du 24 juillet 2019, ont pris acte de l'interdiction qui était faite aux mandataires sociaux exécutifs par la Société de réaliser des opérations de couverture de risques sur les actions faisant l'objet de l'attribution pendant toute la durée de leur mandat social et se sont formellement engagés à la respecter.
	24.3.4	<p>Rémunérations exceptionnelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>Seules des circonstances très particulières peuvent donner lieu à une rémunération exceptionnelle. Le versement de cette rémunération doit être motivé et la réalisation de l'évènement ayant conduit à son versement doit être explicitée.</p>	N/A. Aucune rémunération extraordinaire n'a été accordée au Président Directeur Général (cf. G.3.2.1(5)). Le Directeur Général Délégué n'a perçu aucune rémunération exceptionnelle (cf. rapport du Conseil d'administration sur la résolution 26 (5) de l'Assemblée générale annuelle 2019). À la suite de sa nomination en qualité de Directeur Général le 1 ^{er} novembre 2019, cette règle continuera de s'appliquer.
	24.4	Prise de fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs	
		<p>Une indemnité de prise de fonctions ne peut être accordée qu'à un nouveau dirigeant mandataire social exécutif venant d'une société extérieure au groupe.</p> <p>Le versement de cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant. Il doit être explicité et son montant doit être rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé.</p>	Oui. Aucune indemnité de prise de fonction n'a été octroyée au Président Directeur Général à sa nomination (cf. G.3.2.1(5)). Le Directeur Général Délégué n'a perçu aucune indemnité de prise de fonctions (cf. rapport du Conseil d'administration sur la résolution 26 (5) de l'Assemblée générale annuelle 2019). À la suite de sa nomination en qualité de Directeur Général le 1 ^{er} novembre 2019, il n'a perçu également aucune indemnité de prise de fonctions.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	24.5	Départ des dirigeants mandataires sociaux	
	24.5.1	<p>Dispositions générales</p> <p>La loi donne un rôle majeur aux actionnaires en soumettant ces indemnités prédéfinies, versées à la cessation des fonctions de dirigeant mandataire social, à la procédure des conventions réglementées. Elle impose une transparence totale et soumet les indemnités de départ à des conditions de performance.</p> <p>Les conditions de performance fixées par les conseils pour ces indemnités doivent être appréciées sur deux exercices au moins. Elles doivent être exigeantes et n'autoriser l'indemnisation d'un dirigeant qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ.</p> <p>Le versement d'indemnités de départ à un dirigeant mandataire social doit être exclu s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur d'un groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.</p> <p>L'indemnité de départ ne doit pas excéder, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle).</p>	<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 (cf. G.3.2.1(5)). Cette règle s'applique également au Directeur Général nommé le 1^{er} novembre 2019.</p>
	24.5.2	<p>Règles d'information</p> <p>Lorsqu'un dirigeant mandataire social quitte la société, les conditions financières de son départ sont détaillées de manière exhaustive.</p>	<p>Oui. La société s'est conformée à cette obligation lors de la démission de M. Thierry Breton de son mandat de Président Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019.</p>
	24.6	Régimes de retraite supplémentaires des dirigeants mandataires sociaux	
	24.6.1	<p>Principes généraux</p> <p>L'attribution d'un régime de retraite supplémentaire à un dirigeant mandataire social doit obéir aux principes de détermination des rémunérations énoncés au § 24.1.2. Sauf lorsqu'elle a pour objet de compenser la perte de droits potentiels dont le bénéficiaire a déjà été soumis à des conditions de performance,</p>	<p>Oui. Le régime de retraite applicable à l'ancien Président Directeur Général respecte ces principes. Au cours de sa réunion du 16 décembre 2019, le Conseil d'administration n'a pas maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		l'attribution d'avantages ou de rémunérations destinés à constituer un régime de retraite supplémentaire est soumise à de telles conditions.	
	<p>24.6.2</p>	<p>Régimes de retraite supplémentaires à prestations définies relevant de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale</p> <p>Les retraites supplémentaires sont soumises à la condition que le bénéficiaire soit mandataire social ou salarié de l'entreprise lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite en application des règles en vigueur.</p> <p>Afin de prévenir tout abus, et en complément des règles légales, il est nécessaire de fixer les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le groupe des bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que les seuls dirigeants mandataires sociaux ; - les bénéficiaires doivent satisfaire à des conditions raisonnables d'ancienneté dans l'entreprise, d'au minimum deux ans, fixées par le Conseil d'administration pour bénéficier des prestations d'un régime de retraite à prestations définies ; - les conditions de performance permettant de définir annuellement l'acquisition des droits conditionnels, applicables selon la législation en vigueur, doivent être exigeantes ; - la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années et toute augmentation artificielle de la rémunération sur cette période à la seule fin d'augmenter le rendement du régime de retraite est à proscrire ; - les systèmes donnant droit immédiatement, ou au terme d'un petit nombre d'années, à un pourcentage élevé de la rémunération totale de fin de carrière sont de ce fait à exclure ; - le pourcentage maximum du revenu de référence auquel donnerait droit le régime de retraite supplémentaire ne saurait être supérieur à 45 % du 	<p>Oui. Atos SE se conforme à toutes ces recommandations. L'acquisition de droits au titre du régime de retraite supplémentaire est soumise à des conditions de performance déterminées annuellement par le Conseil d'Administration d'Atos SE 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. Toutes les informations concernant le régime collectif de retraite à prestations définies sont bien mises à disposition dans le Document de Référence (cf. G.3.2.1(6)) pour l'ancien Président-Directeur Général et le rapport à l'Assemblée Générale de 2019 pour le Directeur Général Délégué). Au cours de sa réunion du 16 décembre 2019, le Conseil d'administration n'a pas maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		revenu de référence (rémunérations fixes et variables annuelles dues au titre de la période de référence).	
25	L'information sur les rémunérations des mandataires sociaux et les politiques d'attribution d'options d'actions et d'actions de performance		
	25	Les sociétés doivent faire figurer dans leur rapport sur le gouvernement d'entreprise ou, le cas échéant, dans une rubrique spécifique de leur rapport de gestion, la rémunération totale et les avantages de toute nature versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social, ainsi que le montant des rémunérations et avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçus durant l'exercice de la part des sociétés du groupe. Une information très complète est donnée aux actionnaires afin que ces derniers aient une vision claire, non seulement de la rémunération individuelle versée aux dirigeants mandataires sociaux, mais aussi de la politique de détermination des rémunérations qui est appliquée.	Oui. Les parties G.3.2.1 et G.3.2.2 du Document de Référence relatives à la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif, et auxquelles renvoie le rapport sur le gouvernement d'entreprise, exposent clairement la politique de rémunération applicable à l'ancien Président Directeur Général ainsi que la rémunération reçue pour l'exercice précédent.
	25.1	Information permanente	
		Tous les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux sont rendus publics immédiatement après la réunion du Conseil les ayant arrêtés.	Oui. La Société applique cette recommandation du Code AFEP-MEDEF. Dans ce cadre, la société a publié sur son site internet des précisions à la suite de la démission de M. Thierry BRETON et de la nomination de M. Elie GIRARD en qualité de Directeur Général le 1 ^{er} novembre 2019.
	25.2	Information annuelle	
		Le rapport sur le gouvernement d'entreprise comporte un chapitre, établi avec le concours du Comité des Rémunérations, consacré à l'information des actionnaires sur les rémunérations perçues par les mandataires sociaux. Ce chapitre prévoit une présentation détaillée de la politique de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Il est recommandé de	Oui. La partie G.3 du Document de Référence relatives à la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif expose clairement la politique de rémunération applicable à l'ancien Président Directeur Général ainsi que la rémunération reçue pour l'exercice précédent. Le Document de Référence contient des tableaux récapitulatifs recommandés par le Code, le cas échéant.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>suivre la présentation standardisée (figurant en annexe 3) de tous les éléments de rémunération des dirigeants et incluant les éléments évoqués ci-après :</p>	<p>La politique de rémunération du Directeur Général Délégué est détaillée dans le rapport du Conseil d'Administration sur la résolution 26 (Assemblée Générale Annuelle de 2019) et s'est appliquée du 1^{er} mars 2019 au 1^{er} novembre 2019, date de nomination de M. Elie GIRARD au poste de Directeur Général.</p>
		<p>Rémunération variable</p> <p>Les règles d'attribution de la partie variable annuelle. Sans remettre en cause la confidentialité pouvant s'attacher à certains éléments de détermination de la rémunération variable, cette présentation doit indiquer la répartition des critères qualitatifs ou quantifiables sur lesquels cette partie variable est établie et leurs poids respectifs, 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. Elle précise en outre, le cas échéant, si le versement de cette part variable annuelle est pour partie différé et indique les conditions et modalités de ce versement différé.</p>	<p>Oui. Les 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 de l'ancien Président Directeur Général (cf. G.3). L'ensemble de la rémunération variable dépend de la réalisation de critères strictement quantitatifs.</p>
		<p>Rémunération variable pluriannuelle</p> <p>Les règles d'attribution de la rémunération variable pluriannuelle. Il est indiqué la répartition des critères qualitatifs ou quantifiables sur lesquels cette rémunération est établie et leurs poids respectifs et, lors du versement de la partie variable pluriannuelle, comment ces critères ont été appliqués.</p>	<p>N/A. L'ancien Président Directeur Général n'a pas reçu de rémunération variable pluriannuelle autre que la rémunération variable pluriannuelle en titres mentionnées en partie G.3.2.1(3) du Document de Référence (cf. G.3.2.1(5)).</p>
		<p>Politique d'attribution d'options d'actions</p> <p>Une description de la politique d'attribution d'options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux. En particulier, sont précisées la nature des options (options d'achat ou de souscription), la périodicité des plans, les conditions arrêtées par le conseil pour l'exercice des options. Un tableau récapitulatif fait apparaître l'ensemble des données pertinentes des plans d'options en vigueur, telles que prévues pour le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Oui. La description des plans d'options et l'impact des attributions d'options d'actions en termes de dilution sont mentionnés dans le Document de Référence, en parties G.3.3 et G.5.7.7 pour l'ancien Président-Directeur Général.</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 en partie G.3.3 s'agissant de l'ancien Président Directeur Général.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>La politique d’attribution d’actions</p> <p>Une description de la politique d’attribution d’actions aux dirigeants mandataires sociaux, les conditions et, le cas échéant, les critères fixés par le Conseil d’administration. Comme pour les options d’actions, un tableau récapitulatif fait apparaître l’ensemble de ces données et en particulier le nombre d’actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social.</p>	<p>Oui. La description des plans d’actions de performance, la réalisation des conditions de performance, le nombre d’actions de performance attribuées à l’ancien Président Directeur Général, et l’impact des attributions des actions de performance en termes de dilution sont mentionnés dans le Document de Référence aux parties G.3.3 et G.5.7.7.</p>
		<p>La valorisation des options d’actions et actions de performance</p> <p>Sont également indiquées 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, le cas échéant, à ces dirigeants mandataires sociaux, et la part (rapportée au capital) attribuée à chacun d’entre eux.</p>	<p>Oui. L’évaluation des options d’actions et des actions de performance attribuées à l’ancien Président Directeur Général, selon la méthode utilisée pour les comptes consolidés, est mentionnée dans les tableaux relatifs aux plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et aux plans d'actions de performance attribués au dirigeant mandataire social en partie G.3 du Document de Référence.</p>
		<p>Une présentation de la rémunération comparée à celle de l’exercice précédent</p> <p>Une présentation détaillée de la rémunération individuelle de chaque dirigeant mandataire social comparée à celle de l’exercice précédent, et ventilée par masses entre partie fixe et parties variables. 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>	<p>Oui. Le Document de Référence contient les tableaux récapitulatifs des rémunérations, attributions d'actions et d'options au dirigeant mandataire social (G.3.2.4.) au titre de l'exercice en cours et des exercices précédents.</p>
		<p>Jetons de présence</p> <p>Le montant global et individuel des jetons de présence versés aux administrateurs et les règles de répartition entre ceux-ci, ainsi que les règles de perception des jetons de présence alloués le cas échéant à l’équipe de direction générale à raison des mandats sociaux détenus dans les sociétés du groupe.</p>	<p>Oui. Le Document de Référence indique les sommes versées globalement et individuellement à chaque administrateur, ainsi que les règles d'attribution, étant précisé que l’ancien Président Directeur Général ne perçoit pas de jeton de présence. Des informations sont disponibles en partie G.3.1 du Document de Référence.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Régime de retraite</p> <p>Des informations sur les systèmes de retraite. Compte tenu de leur grande variété, il convient de mentionner si les dirigeants mandataires sociaux bénéficient du même régime de retraite que celui des cadres dirigeants du groupe ou s'ils bénéficient d'un dispositif de retraite spécifique, de décrire les principales caractéristiques de ces régimes et en particulier leurs modalités de calcul.</p>	<p>Oui. Cette information est présentée dans le Document de Référence pour l'ancien Président Directeur Général (cf. G.3.2.1(6)). Au cours de sa réunion du 16 décembre 2019, le Conseil d'administration n'a pas maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué.</p>
26	La consultation des actionnaires sur la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux		
	26.1	<p>Le Conseil présente à l'Assemblée Générale ordinaire annuelle la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Cette présentation 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 impératif des actionnaires. Lorsque l'Assemblée Générale ordinaire émet un avis négatif, le Conseil doit se réunir dans un délai raisonnable après l'Assemblée Générale et examiner les raisons de ce vote et les attentes exprimées par les actionnaires.</p> <p>Après cette consultation et sur les recommandations du Comité des Rémunérations, le Conseil statue sur les modifications à apporter à la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos ou à la politique de rémunération future. Il publie immédiatement sur le site internet de la société un communiqué mentionnant les suites données au vote de l'Assemblée Générale et en fait rapport lors de l'assemblée suivante.</p>	<p>Oui. Conformément à la recommandation du Code AFEP-MEDEF, et comme pour les années précédentes, la Société a soumis au vote des actionnaires, lors de l'Assemblée Générale annuelle de la Société, la rémunération due ou allouée aux dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice clos.</p>
27	La mise en œuvre des préconisations		
	27.1	<p>La mise en œuvre de la règle « appliquer ou expliquer »</p> <p>Les sociétés cotées qui se réfèrent au présent Code de gouvernement d'entreprise font état de manière précise, dans leur rapport sur le gouvernement</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.2.1 de son Document de Référence, à laquelle renvoie le rapport sur le gouvernement d'entreprise, le</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
		d'entreprise, de l'application des présentes recommandations et fournissent une explication lorsqu'elles écartent, le cas échéant, l'une d'entre elles.	tableau « appliquer ou expliquer » indiquant les recommandations du Code AFEP-MEDEF écartées par la Société et les justifications afférentes.