

G.3 Rémunérations et actionnariat des mandataires sociaux

G.3.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

G.3.1.1 Principes généraux de la rémunération des mandataires sociaux

1. Détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux est proposée par le Comité des Nominations et des Rémunérations, approuvée par le Conseil d'Administration et soumise au vote de l'Assemblée Générale.

Le rôle et les missions du Comité des Nominations et des Rémunérations dans le cadre de la détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération sont précisés dans le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (cf. paragraphe G.2.4.4).

Détermination de la politique de rémunération

La rémunération du Président du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des administrateurs est fixée par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, et soumise au vote de l'Assemblée Générale.

Le Conseil d'Administration définit les éléments d'analyse qu'il souhaite se voir présenter par le Comité des Nominations et des Rémunérations à l'appui de ses recommandations et détermine l'horizon de temps à prendre en compte pour fixer la rémunération des dirigeants.

Les principes qui régissent la détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont établis dans le cadre du Code AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère.

La rémunération doit en particulier avoir pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de la Société, pour assurer sa croissance et la création de valeur durable pour ses actionnaires, ses employés, et toutes ses parties prenantes.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations veille ainsi à la compétitivité de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, en pratiquant régulièrement des enquêtes de rémunération, et recommande une structure de rémunération dans le respect de l'intérêt social de la Société, en veillant à ce qu'aucun élément la composant ne soit disproportionné. Les éléments ainsi définis sont motivés et appréciés de manière cohérente avec les éléments de rémunération des dirigeants et salariés du Groupe.

Conformément à l'intérêt social de la Société, la structure de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est conçue selon une approche de « pay-for-performance », privilégiant une part variable significative associée à des horizons annuels et pluriannuels.

La rémunération variable est subordonnée à la réalisation d'objectifs précis, exigeants et mesurables, qui sont en lien direct avec les objectifs du plan stratégique du Groupe tels que régulièrement communiqués aux actionnaires, et en lien avec la stratégie sociétale et environnementale de la Société. Aucun minimum de versement n'est garanti et, en cas de

surperformance, la rémunération variable due ou attribuée est plafonnée.

L'approche retenue en matière de structure de rémunération offre au dirigeant mandataire social un cadre transparent, compétitif et motivant pour réaliser les ambitions du Groupe, et permet à la Société de n'être engagée que sur une part limitée de la rémunération globale dans le cas où la performance de la Société, à court ou moyen terme, s'avérerait insuffisante.

La politique de rémunération contribue ainsi à la stratégie et à la pérennité de la Société dans le respect de l'intérêt social.

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue au moins tous les trois ans, au terme des plans stratégiques de l'entreprise, notamment pour évaluer son efficacité.

Lors de cette revue, le Comité des Nominations et des Rémunérations prend en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société pour formuler ses recommandations et ses propositions au Conseil d'Administration.

La politique de rémunération des mandataires sociaux peut également être réévaluée chaque année par le Conseil d'Administration. A cet effet, il a régulièrement recours à des études de sociétés comparables et des opinions juridiques préparées notamment par des tiers, conformément au Règlement Intérieur du Conseil qui l'y autorise. Cette pratique permet de prévenir les conflits d'intérêts qui pourraient éventuellement survenir dans le cadre de la préparation des réunions du Comité des Nominations et des Rémunérations et du Conseil d'Administration.

La dernière réévaluation de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs a été réalisée en décembre 2019, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, qui a pris acte des conséquences résultant de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 conduisant au gel et à la fermeture du régime de retraite supplémentaire à prestations définies.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'Administration conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale. Sur les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe, au début de chaque semestre, les objectifs associés à chacun des critères de performance sous-tendant la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et définit les courbes d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction de l'avancée du plan stratégique. Sur les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe également la rémunération pluriannuelle en titres au regard de la performance de la Société et des ambitions du Groupe.

2. Méthode d'évaluation des critères de performance

Les critères de performance retenus pour la rémunération variable annuelle en numéraire et la rémunération variable pluriannuelle en titres sont tous mesurables. Aucun critère ne requiert ainsi une appréciation subjective du Conseil d'Administration. La rémunération variable repose en effet sur des critères financiers ou des critères RSE dont la réalisation est auditée dans le cadre de la publication du Document d'Enregistrement Universel ou dans le cadre des publications des organismes externes.

3. Gestion des conflits d'intérêts

La Société respecte les conditions édictées par le Code AFEP-MEDEF relatives à la gestion des conflits d'intérêts. Ainsi, la charte de l'administrateur de la Société précise les devoirs et obligations de l'administrateur qui visent aussi à prévenir tout conflit d'intérêts dans l'exercice de sa mission (cf. paragraphe G.2.3.10). Il y est notamment prévu que le mandataire social s'efforce d'éviter tout conflit pouvant exister entre ses intérêts moraux et matériels et ceux de la Société. Sans préjudice des formalités d'autorisation préalable et de contrôle prescrites par la loi et les statuts, il informe le Président de tout conflit d'intérêts, même potentiel, dans lequel il pourrait être, directement ou indirectement, impliqué. Dans les cas où il ne peut éviter de se trouver en conflit d'intérêts, il s'abstient de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées. Le Président peut lui demander de ne pas assister à la délibération. Le Président du Conseil d'Administration, en application du Règlement Intérieur du Conseil, arbitre tout conflit d'intérêts susceptible de concerner un administrateur.

En cas de survenance d'un sujet de gouvernance ou d'éthique concernant le dirigeant mandataire social exécutif, qui pourrait concerner notamment sa rémunération, qui mérite un examen approfondi, la Société peut avoir recours à l'avis d'un Collège de déontologues extérieurs à l'entreprise. Ce collège est composé de deux magistrats honoraires et un professeur de droit agissant en toute indépendance, et peut être consulté, conformément à sa charte, par le Président du Conseil d'Administration, l'Administratrice Référente ou le Secrétaire Général sur des sujets de gouvernance, de conformité et d'éthique. Un rapport du Collège des déontologues est ensuite présenté au Conseil d'Administration de la Société.

En outre, le Conseil d'Administration de la Société veille au respect du nombre suffisant d'administrateurs indépendants composant son Conseil d'Administration, en particulier au regard du Code AFEP-MEDEF.

4. Critères de répartition de la somme annuelle allouée aux membres du Conseil d'Administration

Conformément à la résolution votée par les actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2019, l'enveloppe annuelle des rémunérations d'administrateur (termes qui se substituent à ceux de « jetons de présence ») a été fixée à 800 000 euros pour les membres du Conseil d'Administration pour l'exercice 2019 et pour les exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Les règles de répartition des rémunérations d'administrateur sont établies par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations. En complément

de l'augmentation de l'enveloppe, le Conseil, lors de sa réunion tenue le 18 mars 2019, a décidé de revoir les principes de répartition de l'enveloppe des rémunérations d'administrateur au regard des objectifs suivants :

- (i) augmentation de la part variable de la rémunération dont le paiement dépend de la présence des administrateurs aux réunions ;
- (ii) meilleure rémunération des Présidents des différents comités, en particulier du Président du Comité des Comptes.

En application des principes décidés, pour l'année 2019, et pour les exercices suivants jusqu'à la modification de la politique de rémunération sur ce point, la répartition du montant global des rémunérations d'administrateurs obéit aux règles suivantes :

- pour le Conseil d'Administration :
 - une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste,
 - l'Administrateur Référent reçoit une rémunération fixe supplémentaire de 20 000 euros par an,
 - le censeur reçoit une rémunération fixe annuelle de 10 000 euros ainsi qu'une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle il assiste ;
- pour les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions :
 - Président du Comité des Comptes : 3 000 euros par réunion,
 - Présidents des autres comités (Comité de Nominations et des Rémunérations, Comité RSE) : 2 000 euros par réunion,
 - autres membres des comités : 1 000 euros par réunion ;
- le Conseil pourra considérer que les réunions successives tenues le même jour équivalent à une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur ;
- le Conseil pourra considérer l'existence d'une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur dans l'hypothèse où plusieurs réunions, tenues des jours différents mais dans des délais rapprochés, sont connexes ;
- le ou les administrateurs représentant les salariés ne reçoivent pas de rémunération à ce titre.

Les administrateurs bénéficient des remboursements des frais exposés dans le cadre de leur mandat, notamment de déplacement et d'hébergement.

5. Modification de la politique de rémunération

La politique de rémunération votée par l'Assemblée Générale des actionnaires au titre de l'année 2019 doit être modifiée afin de tenir compte d'un certain nombre d'événements intervenus depuis le dernier vote de l'Assemblée Générale :

- la démission de Monsieur Thierry Breton, Président-Directeur Général, à effet du 31 octobre 2019 ;
- la nomination de Monsieur Bertrand Meunier en tant que Président du Conseil d'Administration ;
- la nomination de Monsieur Elie Girard en tant que Directeur Général et administrateur ;

- la publication de l'ordonnance et du décret du 27 novembre 2019 relatifs à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées ;
- la publication de la loi du 22 mai 2019, dite loi PACTE, et de l'ordonnance du 3 juillet 2019, relatives aux régimes de retraite supplémentaire.

Il résulte de la démission de Monsieur Thierry Breton que les fonctions de Président non-exécutif du Conseil d'Administration et de Directeur Général ont été dissociées, à compter du 1^{er} novembre 2019, et attribuées respectivement à Messieurs Bertrand Meunier et Elie Girard.

La dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général n'étant pas prévue dans la politique de rémunération, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration, dans le respect de l'intérêt social de la Société, et au regard du caractère exceptionnel de la situation, a alloué une rémunération fixe au Président non-exécutif du Conseil d'Administration.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale de modifier la politique de rémunération en augmentant la rémunération fixe du Directeur Général en raison de la suppression du régime de retraite supplémentaire à prestations définies et de la perte des droits afférents, à compter du 1^{er} janvier 2020.

La modification de la politique de rémunération a tenu compte des votes les plus récents des actionnaires sur la politique de rémunération puisque, sous la réserve de la modification susvisée, la structure d'ensemble des composantes de la rémunération est comparable à celle qui avait été approuvée par les actionnaires à plus de 91% au titre des 17^e et 26^e résolutions lors de l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019.

6. Politique de rémunération des mandataires sociaux nouvellement nommés

Si un Président du Conseil d'Administration est nommé, la politique de rémunération applicable à l'actuel Président non-exécutif du Conseil d'Administration sera appliquée, en tenant compte des missions supplémentaires que le Conseil d'Administration pourrait lui confier notamment au titre du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration.

Si un Directeur Général est nommé, la politique de rémunération applicable à l'actuel Directeur Général sera appliquée.

Si un nouvel administrateur est nommé, la politique de rémunération applicable aux actuels administrateurs sera appliquée.

Toutefois, la situation particulière de chaque mandataire social et les responsabilités de sa fonction pourront être prises en compte par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations.

Pour toute autre nomination, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, tiendra compte de la situation particulière de l'intéressé et des responsabilités conférées par sa fonction.

En cas de recrutement externe d'un nouveau dirigeant mandataire social et notamment un Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration pourra décider d'accorder un montant (en numéraire ou en titres) visant à compenser le nouveau dirigeant mandataire social de la perte de rémunération liée au départ de son précédent poste. Dans tous les cas, le versement ou l'attribution d'une telle rémunération sera conditionné à l'approbation préalable par l'Assemblée Générale ou soumis à une clause de remboursement notamment en cas de départ anticipé.

G.3.1.2 Politique de rémunération des administrateurs

1. Principes généraux et mandat

Le mandat des administrateurs est confié pour une durée de trois années, sous réserve des dispositions statutaires concernant la limite d'âge et la mise en place du renouvellement par tiers chaque année des mandats d'administrateurs qui peut justifier des mandats d'un ou deux ans. Les administrateurs sont rééligibles sous les mêmes réserves.

Le mandat des administrateurs représentant les salariés est confié pour une durée de trois années renouvelables une seule fois. Le mandat des administrateurs représentant les salariés actionnaires est confié pour une durée de trois années.

Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale. En revanche, les administrateurs représentant les salariés sont révocables pour faute dans l'exercice de leur mandat. La fonction d'administrateur représentant les salariés prend fin automatiquement par anticipation en cas de rupture de son contrat de travail ou en cas de sortie du Groupe Atos de la société qui l'emploie.

Les contrats de travail dont bénéficient certains administrateurs peuvent être rompus conformément aux dispositions applicables en droit du travail (démission, rupture conventionnelle ou licenciement ou toute autre mesure équivalente) en respectant les durées de préavis et les indemnités régies par les dispositions du Code du travail et les conventions collectives.

2. Rémunération au titre de l'exercice 2020

Pour l'année 2020, les membres du Conseil d'Administration percevront :

- une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur ;
- une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste.

L'Administrateur Référent reçoit une rémunération fixe supplémentaire de 20 000 euros par an.

Le Censeur reçoit une rémunération fixe annuelle de 10 000 euros ainsi qu'une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle il assiste.

En ce qui concerne les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions :

- le Président du Comité des Comptes perçoit 3 000 euros par réunion ;
- les Présidents des autres comités (Comité de Nominations et des Rémunérations, Comité RSE) reçoivent 2 000 euros par réunion ;
- les autres membres des comités perçoivent 1 000 euros par réunion.

Le ou les administrateurs représentant les salariés ne reçoivent pas de rémunération à ce titre.

Les administrateurs bénéficient des remboursements des frais exposés dans le cadre de leur mandat, notamment de déplacement et d'hébergement.

Aucun administrateur ne perçoit une rémunération au titre de ses mandats éventuels exercés dans d'autres sociétés du Groupe

que la Société Mère Atos SE, à l'exception des administrateurs salariés ou représentant les salariés actionnaires. Les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les salariés actionnaires perçoivent en effet, au titre de leur contrat de travail de la part de la filiale de la Société, un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat d'administrateur de la Société.

G.3.1.3 Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration

1. Principes généraux et mandat de Président non-exécutif du Conseil d'Administration

Monsieur Bertrand Meunier a été nommé Président du Conseil d'Administration avec effet au 1^{er} novembre 2019, à la suite de la décision du Conseil d'Administration de dissocier les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général.

Le mandat du Président du Conseil d'Administration est d'une durée de deux années qui prendra fin à l'Assemblée Générale annuelle réunie en 2021 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos en 2020.

Il peut être mis fin au mandat du Président du Conseil d'Administration à tout moment par le Conseil d'Administration.

Monsieur Bertrand Meunier n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

Le Conseil d'Administration n'avait pas pris de décision arrêtant la rémunération du Président du Conseil d'Administration lors de sa nomination en l'absence de politique le concernant.

Le Conseil d'Administration s'est réuni le 16 décembre 2019 et le 18 février 2020 et a approuvé sur les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations la politique de rémunération applicable au Président non-exécutif du Conseil

d'Administration, laquelle est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale annuelle qui se réunira en 2020. Le Conseil d'Administration a tenu compte des missions supplémentaires, qu'il a confiées au Président du Conseil d'Administration au titre de son Règlement Intérieur après avoir recueilli l'avis d'un comité ad hoc du Conseil d'Administration.

La politique de rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'Administration a pour objectif d'offrir une rémunération globale lisible et transparente, compétitive et motivante en cohérence avec les pratiques de marché. Pour préserver son indépendance de jugement sur l'action de la Direction Générale de la Société, sa rémunération ne comprend aucune composante variable en fonction de la performance à court ou long terme.

Après examen des mandats comparables parmi les sociétés du CAC 40, le Conseil d'Administration a tenu compte pour la détermination de la structure et du montant de la rémunération du Président non-exécutif :

- de l'absence de mandat de dirigeant mandataire social exécutif préexistant ;
- des missions particulières confiées au Président du Conseil en complément de ses missions légales.

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, les principes suivants ont été arrêtés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations :

Ce que nous faisons

- Une rémunération annuelle fixe unique fondée sur les pratiques de marché comparables.
- Mise à disposition d'un secrétariat et d'un bureau.
- Remboursement des frais exposés dans le cadre de sa mission.

Ce que nous ne faisons pas

- Pas de rémunération d'administrateur supplémentaire.
- Pas de rémunération exceptionnelle.
- Pas d'indemnité ou avantage dû ou susceptible d'être dû à raison de la cessation ou du changement de fonction des dirigeants mandataires sociaux.
- Pas d'engagement correspondant à des indemnités en contrepartie d'une clause de non-concurrence.
- Pas de jetons de présence au titre des fonctions et mandats exercés dans des sociétés du Groupe.
- Pas de régime de retraite supplémentaire au-delà des régimes de base et complémentaires obligatoires.

2. Rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'Administration, au titre de l'exercice 2020

En application des principes généraux de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration, le Conseil d'Administration, réuni le 18 février 2020, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations a fixé la rémunération du Président non-exécutif du Conseil d'Administration applicable au titre de l'exercice 2020 laquelle sera versée avec effet rétroactif lors de l'approbation de

la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration par l'Assemblée Générale annuelle qui se réunira en 2020.

Rémunération fixe

Une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 400 000 euros, versée en douze mensualités.

Rémunération variable

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne percevra pas de rémunération variable.

**Rémunération long terme**

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne percevra pas de rémunération long terme.

Avantages accordés

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration disposera d'un secrétariat et d'un bureau ainsi que du remboursement des frais exposés dans le cadre de sa mission.

Rémunération au titre du mandat d'administrateur

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne percevra pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur en 2020.

Autres éléments de rémunération

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucun régime de protection sociale complémentaire en vigueur au sein d'ATOS.

Indemnité de cessation de fonction

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune indemnité de cessation de fonction.

Indemnité de non-concurrence

Le Président non-exécutif du Conseil d'Administration ne percevra pas d'indemnité de non-concurrence.

G.3.14 Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général s'applique au Directeur Général actuel, Monsieur Elie Girard, ainsi qu'à tout nouveau dirigeant mandataire social exécutif qui serait nommé (en qualité de Directeur Général ou de Directeur Général Délégué).

1. Principes généraux et mandat du Directeur Général :

Monsieur Elie Girard a été nommé Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019 et administrateur le 16 décembre 2019. Son mandat d'administrateur sera soumis à la ratification par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle qui se tiendra en 2020 et son mandat expirera à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui se tiendra en 2022. La durée de son mandat de Directeur Général sera alignée sur la durée de son mandat d'administrateur. Le Directeur Général est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration. Monsieur Elie Girard n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

La politique de rémunération du Directeur Général a pour objectif d'accompagner la stratégie de l'entreprise et d'aligner ses intérêts avec ceux des actionnaires en :

- offrant une rémunération globale transparente, compétitive et motivante en cohérence avec les pratiques de marché ;
- établissant un lien étroit entre la performance et la rémunération à court terme et à long terme ;
- intégrant des critères RSE, participant directement à la stratégie sociétale et environnementale de l'entreprise, dans la rémunération variable à long terme ;
- fidélisant et impliquant les collaborateurs dans la performance à long terme de l'entreprise.

La structure de la rémunération globale est ainsi conçue selon une approche de « pay-for-performance », privilégiant une part variable significative associée à des horizons annuels et pluriannuels.

Conformément aux objectifs de la politique de rémunération, les principes suivants ont été arrêtés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations :

Ce que nous faisons

- Prépondérance d'éléments variables à court terme et à long terme.
- Nature et pondération des critères de performance en fonction des priorités stratégiques.
- Critères précis, simples et en ligne avec les objectifs communiqués aux actionnaires.
- Pas de rémunération variable lorsque les seuils minimaux de réalisation ne sont pas atteints.
- Plafonnement de la rémunération variable en cas de surperformance.
- Equilibre entre rémunération en numéraire et rémunération en titres.
- Association des premières lignes managériales, collaborateurs clés et experts aux plans d'incitation à long terme dont les dirigeants mandataires sociaux bénéficient.
- Règle de conservation, pendant toute la durée du mandat, d'une partie des actions acquises ou des actions issues de la levée d'options, définie à chaque attribution d'une rémunération en titres.
- Interdiction de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet d'une attribution, durant toute la durée du mandat.

Ce que nous ne faisons pas

- Pas de rémunération exceptionnelle.
- Pas d'indemnité ou avantage dû ou susceptible d'être dû à raison de la cessation ou du changement de fonction des dirigeants mandataires sociaux.
- Pas d'engagement correspondant à des indemnités en contrepartie d'une clause de non-concurrence.
- Pas de rémunération d'administrateur supplémentaire au titre des fonctions et mandats exercés dans des sociétés du Groupe.
- Pas de régime de retraite supplémentaire au-delà des régimes de base et complémentaires obligatoires.
- Pas de cumul mandat/contrat de travail.

La rémunération globale du Directeur Général comprend ainsi exclusivement une rémunération en numéraire, incluant une partie fixe et une partie variable, une rémunération variable pluriannuelle en titres et des avantages en nature.

Pour la fixation de la structure cible de la rémunération globale et du niveau des éléments qui la composent, les recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations s'appuient sur des études de positionnement marché, pour des fonctions similaires dans les sociétés du CAC 40 et prennent également en compte les pratiques des principaux concurrents du Groupe en France et à l'étranger ainsi que les pratiques internes applicables aux cadres supérieurs et dirigeants. Les études de positionnement marché sont réalisées par des cabinets internationaux spécialisés en rémunération des dirigeants.

Rémunération fixe

La rémunération fixe a pour objectif de reconnaître l'importance et la complexité des responsabilités ainsi que l'expérience et le parcours de carrière du Directeur Général.

Rémunération variable

La rémunération variable annuelle a pour objectif d'inciter le Directeur Général à atteindre les objectifs annuels de performance qui lui sont fixés par le Conseil d'Administration en lien étroit avec les ambitions du Groupe telles que régulièrement présentées aux actionnaires. Elle repose sur des critères de performances opérationnels lisibles et exigeants, de nature exclusivement quantitative et financière.

Le niveau cible est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe. Afin de suivre au plus près les performances de l'entreprise et de l'accompagner d'une façon proactive dans le suivi de son plan stratégique, la sélection et la pondération des critères de performance peuvent être revues chaque année. La fixation des objectifs associés à chacun de ces critères et la revue qui en découle sont réalisées sur une base semestrielle. Ainsi, les objectifs du premier semestre sont fixés sur la base du budget approuvé par le Conseil d'Administration en décembre et les objectifs du second semestre sur la base du budget actualisé « Full Year Forecast 2 » approuvé en juillet.

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

- un objectif cible en ligne avec le plan stratégique (budget), dont l'atteinte constitue un taux de réalisation de 100% permettant l'obtention de la rémunération variable cible liée à cet indicateur ;
- une valeur plancher qui détermine le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable liée à cet indicateur n'est due ;
- une valeur plafond qui détermine le seuil à partir duquel le montant de la rémunération variable liée à cet indicateur est plafonné à 130% de son montant cible ;
- une courbe d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction de l'avancée du plan stratégique.

Les objectifs budgétaires sous-jacents sont établis par le Conseil d'Administration afin de conduire à bien la réalisation des objectifs financiers communiqués au marché.

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

Générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos.

Rémunération variable pluriannuelle en titres

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

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

La rémunération en titres s'opère au travers de plans d'actions de performance et/ou de plans de souscription ou d'achat d'actions. Les dispositifs utilisés ne garantissent pas d'attribution ou de gain minimum au profit des bénéficiaires.

L'acquisition des titres dans le cadre de plans d'actions de performance est intégralement subordonnée à l'atteinte de conditions de performance, à remplir sur une période d'au moins trois ans, fondées sur les facteurs clés de la stratégie du Groupe et portant sur des critères simples et mesurables. Les indicateurs de performance retenus incluent la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

L'acquisition des titres dans le cadre de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions est intégralement subordonnée à l'atteinte de conditions de performance externe et boursière, à remplir sur une période d'au moins trois ans.

L'acquisition des titres (actions et/ou options de souscription ou d'achat d'actions) est, de plus, conditionnée par la présence effective du Directeur Général à la date d'acquisition, exception faite du décès, de l'invalidité ou de la retraite. En cas de retraite, l'acquisition des titres reste soumise à la réalisation des conditions de performance.

Obligation de conservation

Lors d'une décision d'attribution, le Conseil d'Administration fixe le pourcentage de titres acquis que le dirigeant mandataire social exécutif doit conserver pour une période expirant à la date de cessation de leurs fonctions de dirigeant mandataire social exécutif. Ce pourcentage ne peut être inférieur à 15% de l'attribution. Le Conseil a également fixé une règle générale de conservation des titres Atos SE applicable au Directeur Général à hauteur de 15% des actions lui ayant été attribuées depuis le début de son mandat, indépendamment des règles habituellement fixées lors de chaque attribution.

Couverture

Lors d'une décision d'attribution, le Directeur Général doit prendre acte de l'interdiction faite par la Société de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat social, et s'engager à la respecter. Les opérations financières visées par cette interdiction sont notamment les ventes à terme, les ventes à découvert, l'achat d'options de vente ou la vente d'options d'achat.

Avantages de toute nature

Le Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur. Par ailleurs, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur dans l'entreprise dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

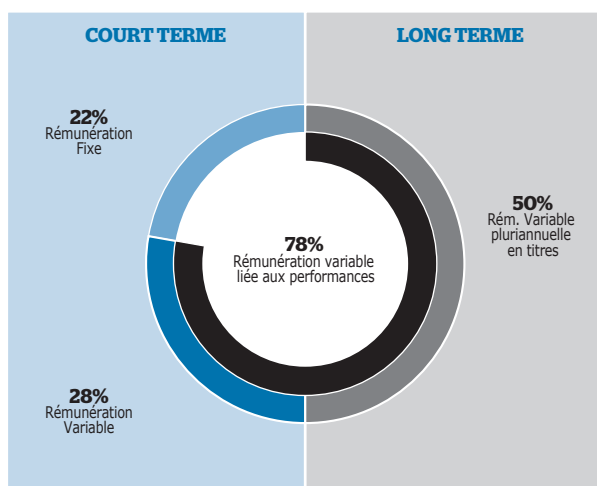
Autres éléments de rémunération

Le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'est lié par aucun contrat de travail et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Le Directeur Général ne bénéficie pas de régime de retraite supplémentaire et doit faire son affaire personnelle de la constitution d'une retraite au-delà des régimes de base et complémentaires obligatoires.

2. Rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2020

En application des principes généraux de la politique de rémunération, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations a fixé la rémunération du Directeur Général applicable au titre de l'exercice 2020.

La structure cible de la rémunération du Directeur Général est la suivante :



Rémunération fixe

Une rémunération fixe annuelle brute d'un montant de 950 000 euros, versée en douze mensualités.

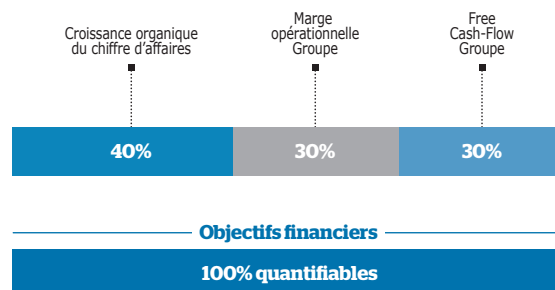
Cette rémunération prend en compte le fait que Monsieur Elie Girard ne bénéficie plus du régime de retraite supplémentaire avec effet dès le 1^{er} janvier 2020.

Rémunération variable

Une rémunération variable annuelle, selon objectifs, dont la cible est égale à 125% de la rémunération fixe (soit une rémunération variable annuelle cible de 1 187 500 euros), avec un paiement maximum limité à 130% de la rémunération variable annuelle cible en cas de surperformance et sans paiement minimum.

Pour l'année 2020, le Conseil d'Administration a décidé de conserver les trois indicateurs clés du plan stratégique pour la détermination de la rémunération variable du Directeur Général : croissance organique du chiffre d'affaires ; marge opérationnelle Groupe ; flux de trésorerie disponible Groupe, avant variations de capital, dividendes versés aux actionnaires et acquisitions et cessions.

Le Conseil d'Administration a décidé de modifier la pondération de ces indicateurs de performance afin de relever à 40% le poids de l'objectif de croissance organique dans la rémunération variable :



Les objectifs budgétaires sous-jacents à cette rémunération variable, seront établis par le Conseil d'Administration, sur une base semestrielle, afin de conduire à bien la réalisation des objectifs financiers communiqués au marché (cf. E.2 du Document d'Enregistrement Universel).

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, définit, au début de chaque semestre, les courbes d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction du niveau d'atteinte de chacun des objectifs.

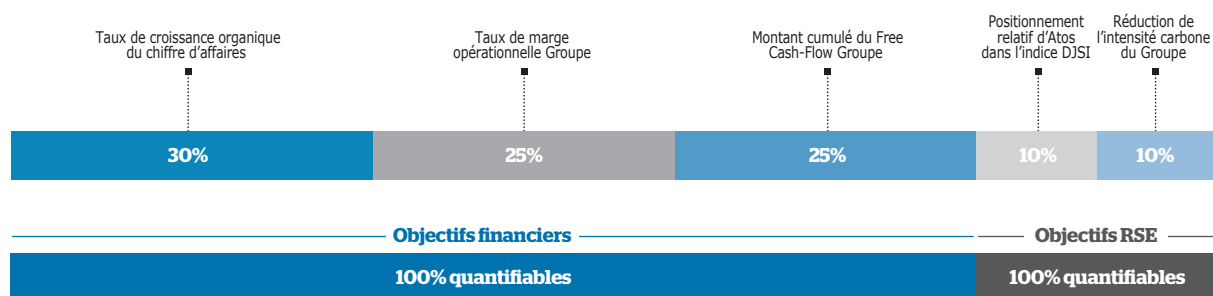
Rémunération variable pluriannuelle en titres

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

Après avoir consulté le Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration envisage l'attribution d'actions de performance au Directeur Général et à une sélection d'environ 1,2% des salariés du Groupe, dans un objectif de croissance et de création de valeur durable pour les actionnaires, les employés, et toutes les parties prenantes, selon les mêmes modalités que celles approuvées par l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires réunie le 30 avril 2019, sous réserve de l'ajout d'un nouvel indicateur de performance environnementale interne. Précisément, l'attribution 2020 d'actions de performance, prévue en juillet 2020, serait régie par les caractéristiques et conditions suivantes :

- une durée d'acquisition maintenue à trois ans, à compter de la date d'attribution ;
- trois indicateurs internes de performance financière et deux conditions de performance, une externe et une interne, liées à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, dont la réalisation mesurée sur trois années conditionne l'acquisition de tout ou partie des titres ;
- l'obligation de conserver la qualité de mandataire social par le bénéficiaire pendant la période d'acquisition, sauf en cas de décès, d'invalidité ou de retraite.

Les indicateurs seraient en lien avec les facteurs clés de la stratégie du Groupe :



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

L'indicateur RSE externe serait fondé sur le positionnement relatif de l'Entreprise dans l'indice DJSI pendant la période de performance et l'indicateur RSE interne mesurerait la réduction de l'intensité carbone du Groupe rapportée au chiffre d'affaires, à la fin de la période de performance.

Une courbe d'élasticité relative à chaque indicateur de performance en fonction de son niveau d'atteinte à l'issue de la période de trois ans permettrait d'accélérer à la hausse comme à la baisse le pourcentage de l'attribution définitive des actions de performance.

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

Mesure des indicateurs	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Taux de croissance organique du chiffre d'affaires :	Valeur plancher	30%
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur 3 ans (2020-2022) (« A »)	Cible	100%
	Valeur plafond	150%
Taux de marge opérationnelle :	Valeur plancher	50%
Taux moyen de marge opérationnelle sur 3 ans (2020-2022) (« B »)	Cible	100%
	Valeur plafond	130%
Free Cash-Flow cumulé :	Valeur plancher	50%
Montant cumulé du FCF à la fin des 3 ans (en 2022) (« C »)	Cible	100%
	Valeur plafond	130%
Indice DJSI (Monde ou Europe) :	Valeur plancher	50%
Moyenne des résultats annuels DJSI (Monde ou Europe) d'Atos vs. les autres entreprises, sur la période de 3 ans (« D »)	Cible	100%
	Valeur plafond	150%
Réduction de l'intensité carbone du Groupe	Valeur plancher	50%
Pourcentage de variation des tonnes d'équivalent CO ₂ (tCO ₂ e) par million d'euros de chiffre d'affaires à la fin des 3 ans (2022) (« E »)	Cible	100%
	Valeur plafond	150%
A * 30% + B * 25% + C * 25% + D * 10% + E * 10% = Taux d'Acquisition Moyen		
<i>(Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%.)</i>		

Lors de la décision d'attribution, le Conseil d'Administration fixera le pourcentage (au moins 15%) d'actions acquises que le Directeur Général devra conserver jusqu'à la fin de son mandat. Il sera demandé au Directeur Général de prendre acte de l'interdiction faite par la Société de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat social, et de s'engager lui-même à s'y conformer.

Avantages de toute nature

Le Directeur Général bénéficie d'une voiture de fonction avec chauffeur ainsi que des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables aux salariés français. Il ne bénéficie plus d'aucun engagement de retraite supplémentaire de la Société depuis la décision du Conseil d'Administration du 16 décembre 2019.

A titre informatif, le montant des avantages de toute nature pour l'année 2020 est estimé à environ 25 000 euros.

G.3.2 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 aux mandataires sociaux de la Société, soumis au vote des actionnaires

En application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, les montants et éléments présentés ci-dessous, résultant de la mise en œuvre des politiques de rémunération approuvées par l'Assemblée Générale annuelle de la Société le 30 avril 2019,

sont soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 2019. Ils font partie intégrante du rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise.

G.3.2.1 Eléments de la rémunération due ou attribuée aux membres du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2019

Les rémunérations d'administrateur dues au titre de l'exercice 2019 et celles payées en 2019 au titre de l'exercice 2018 aux membres du Conseil d'Administration sont présentées ci-après.

(en euros)	2019	
	Payée ^a	Due ^b
Vivek Badrinath	N/A	25 979
Nicolas Bazire	45 500	47 500
Valérie Bernis	36 500	43 500
Thierry Breton	-	-
Roland Busch	32 000	36 000
Jean Fleming ¹	35 000	38 000
Jean-Louis Georgelin	N/A	14 240
Elie Girard	N/A	-
Marie Christine Lebert ²	N/A	N/A
Farès Louis ³	N/A	N/A
Bertrand Meunier	49 250	98 333 ⁴
Colette Neuville	39 500	37 500
Aminata Niane	41 000	62 500
Lynn Paine	41 750	49 000
Pasquale Pistorio	59 000	-
Vernon Sankey	48 500	66 500
TOTAL	428 000	519 052

N/A Non applicable.

a Rémunération payée au cours de l'exercice 2019, au titre de l'année 2018.

b Rémunération due au titre de l'année 2019.

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

2 Madame Marie-Christine Lebert, administrateur représentant les salariés jusqu'au 25 avril 2019, était salariée du Groupe Atos. L'administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de rémunération à ce titre.

3 Monsieur Farès Louis, administrateur représentant les salariés à compter du 25 avril 2019, est salarié du Groupe Atos. L'administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de rémunération à ce titre.

4 Le montant alloué à M. Meunier tient compte de son mandat d'administrateur, membre du Comité des Comptes, membre du Comité des Nominations et des Rémunérations et de son mandat de Président non exécutif du Conseil d'Administration.

Messieurs Thierry Breton et Elie Girard ont renoncé à percevoir leurs rémunérations d'administrateur pour l'année 2019.

Le montant de la rémunération d'administrateur allouée à Monsieur Bertrand Meunier tient compte :

- (i) de la rémunération d'administrateur perçue au titre de son mandat d'administrateur, membre du Comité des Comptes et membre du Comité des Nominations et des Rémunérations ; et
- (ii) de la rémunération exceptionnelle s'élevant à 43 833 euros, prélevée sur l'enveloppe des rémunérations d'administrateur, et versée à Monsieur Bertrand Meunier au titre des activités supplémentaires liées à sa nomination en qualité de Président du Conseil d'Administration non exécutif au cours deux derniers mois de l'année 2019.

La part variable de la rémunération des administrateurs représente en 2019 la majorité de celle-ci (53,6%), ce qui est conforme à l'article 21.1 du Code AFEP-MEDEF.

Les membres du Conseil d'Administration n'ont reçu, en 2019, aucune autre rémunération de la part d'Atos SE ou de ses filiales à l'exception de :

- (i) M. Thierry Breton, Président-Directeur Général jusqu'au 31 octobre 2019 ;
- (ii) M. Elie Girard, Directeur Général depuis le 1^{er} novembre 2019 ;
- (iii) Mme Jean Fleming, administrateur représentant les salariés actionnaires, et Mme Marie-Christine Lebert à laquelle a succédé M. Farès Louis au cours de l'année 2019 en qualité d'administrateur représentant des salariés, qui ont chacun perçu en 2019 une rémunération au titre de leur contrat de travail avec le Groupe.

G.3.2.2 **Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Bertrand Meunier, Président du Conseil d'Administration à compter du 1^{er} novembre 2019**

Monsieur Bertrand Meunier a été nommé Président du Conseil d'Administration avec effet au 1^{er} novembre 2019, à la suite de la décision du Conseil d'Administration de dissocier les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général.

Le Conseil d'Administration n'avait pas pris de décision arrêtant la rémunération du Président du Conseil d'Administration lors de sa nomination en l'absence de politique le concernant, bien que l'article L. 225-37-2 du Code de commerce prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration peut déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Sur ce fondement, le Conseil d'Administration, réuni le 16 décembre 2019, a décidé d'attribuer à Monsieur Bertrand Meunier une rémunération exceptionnelle, prélevée sur l'enveloppe des rémunérations d'administrateur de l'année 2019, s'élevant à 43 833 euros en raison des activités supplémentaires liées à sa nomination de Président du Conseil d'Administration non exécutif pour les deux derniers mois de l'année 2019.

Monsieur Bertrand Meunier n'a perçu aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle au titre de 2019 et il n'a bénéficié d'aucun avantage en nature ou autres éléments de rémunération.

Au titre de son mandat d'administrateur, Monsieur Bertrand Meunier a perçu la somme de 54 500 euros.

Ratio de rémunération et autres indicateurs

Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a souhaité présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié.

Compte tenu du statut de société européenne d'Atos, de son ancrage profondément européen (plus de la moitié de ses effectifs en Europe, présente dans 26 pays européens), et de ses deux sièges à Bezons (France) et Munich (Allemagne), l'Europe constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la Société Atos SE. Par ailleurs, Atos emploie très largement une population d'ingénieurs et de « digital technologists » hautement qualifiés. Compte tenu de l'hétérogénéité salariale de cette population entre les différentes zones géographiques où le Groupe est actif, le resserrement du périmètre considéré à l'Europe est pertinent.

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est celui de l'ensemble des sociétés Atos International, qui rassemble les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Elles sont basées en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse. Elles emploient un échantillon représentatif d'environ 800 personnes dont la moitié en France. Dans la mesure où le Groupe emploie une majorité de cadres, diplômés d'universités ou d'écoles supérieures, ce périmètre est considéré comme représentatif pour l'Europe.

Le ratio de rémunération est fondé sur les rémunérations annuelles totales en numéraire cibles et les rémunérations en titres, à la date d'attribution, valorisées conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

La performance de la Société est ici mesurée au travers de deux indicateurs :

- un indicateur de profitabilité mesuré par la marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires ;
- un indicateur de création de valeur mesuré à partir de la variation annuelle de la moyenne mobile à 3 ans de la valeur d'entreprise.



Performance Entreprise

	Rémunération du Président	Rémunération moyenne des salariés	Ratio sur rémunération moyenne	Ratio sur rémunération médiane	Profitabilité	Création de valeur*
2019	290 000	149 913 euros	1,9	2,8	10,3%	6,6%

* La valeur d'entreprise pour 2019 tient compte de la distribution en nature d'une partie du capital social de Worldline aux actionnaires Atos pour un montant de 2,3 milliards d'euros.

G.3.2.3 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Thierry Breton, Président-Directeur Général jusqu'au 31 octobre 2019

Monsieur Thierry Breton a été nommé Président du Directoire le 16 novembre 2008 et a exercé le mandat de Président-Directeur Général du 10 février 2009 au 31 octobre 2019, date de sa démission de ses mandats (pour faire valoir ses droits à retraite) au sein de la Société constatée par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration du 31 octobre 2019 a pris acte, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, des conditions de la cessation de ses fonctions conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019 sous la 17^e résolution, telles que reflétées dans le tableau ci-après.

(en euros)

	2019
Rémunération fixe	1 166 667
Rémunération variable	0
Avantages de toute nature	11 773
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0
TOTAL	1 178 440
Part relative de la rémunération fixe	100%
Part relative de la rémunération variable*	-
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a

* Monsieur Thierry Breton a renoncé à l'ensemble de sa rémunération variable due ou potentielle.

Rémunération fixe

La rémunération fixe versée au Président-Directeur Général couvre la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2019 et correspond au dix douzièmes de la rémunération fixe telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale annuelle de la Société du 30 avril 2019 sous la 17^e résolution.

Rémunération variable

Monsieur Thierry Breton a indiqué au Conseil d'Administration qu'il souhaitait renoncer à toute rémunération variable due ou potentielle au titre de l'année 2019.

Avantages de toute nature

Conformément à la politique de rémunération votée par l'Assemblée Générale annuelle, Monsieur Thierry Breton a bénéficié pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2019, d'une voiture de fonction avec chauffeur.

Rémunération variable pluriannuelle en titres

Le Conseil d'Administration, lors de la réunion du 24 juillet 2019, avait décidé sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 40 300 actions de performance et de 40 300 options de souscription ou d'achat d'actions au profit du Président-Directeur Général, dans le cadre des autorisations données par

l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2019 dans ses 21^e et 22^e résolutions.

Pour rappel, l'acquisition de tout ou partie des actions et options de souscription ou d'achat d'actions est conditionnée par la réalisation de conditions de performance sur une période de trois ans ainsi que par la présence du bénéficiaire en tant que mandataire social, sauf en cas de départ à la retraite ou de décès.

Monsieur Thierry Breton ayant liquidé sa retraite au titre des régimes obligatoires à effet du 1^{er} novembre 2019, la démission de ses mandats n'impliquait pas la perte des droits attribués au titre de ces plans, dont l'acquisition restait subordonnée à la réalisation des conditions de performance.

Monsieur Thierry Breton a néanmoins fait savoir au Conseil d'Administration qu'il souhaitait renoncer à ces droits ainsi qu'à ceux attribués au titre de plans antérieurs et restant à acquérir. Le Conseil d'Administration a donc pris acte de sa renonciation aux droits à actions au titre des plans d'action de performance du 24 juillet 2017 (dont l'acquisition définitive était fixée au 31 juillet 2020) et du 24 juillet 2019 (dont l'acquisition définitive était fixée au 25 juillet 2022) ainsi que les options de souscription ou d'achat d'actions au titre du plan du 24 juillet 2019 (dont l'acquisition définitive était fixée au 25 juillet 2022), à compter de sa nomination effective en qualité de Commissaire Européen.

Autres éléments de rémunération

Pour rappel, Monsieur Thierry Breton ne percevait pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'était lié par aucun contrat de travail et ne bénéficiait d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Il avait, par ailleurs, renoncé à percevoir sa rémunération d'administrateur (jetons de présence).

Retraite supplémentaire

Le Président-Directeur Général bénéficie du dispositif de retraite supplémentaire applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale.

Cet engagement qui avait déjà été ratifié par les Assemblées Générales du 28 mai 2015 et du 30 décembre 2016, a été de nouveau approuvé par l'Assemblée Générale le 30 avril 2019, sous la 14^e résolution, à l'occasion de la proposition de renouvellement de son mandat.

Pour rappel, l'acquisition de droits est soumise à des conditions de performance déterminées annuellement. En outre, l'attribution d'un complément de rente suppose qu'au moins deux tiers des années aient été validées au titre des conditions de performance pendant la durée de présence de Monsieur Thierry Breton au sein du Comité Exécutif sous l'exercice de ses différents mandats.

Le Conseil d'Administration réuni le 31 octobre 2019 a constaté que ces conditions de performances susmentionnées avaient été largement réalisées et a écarté l'année 2019, car non encore achevée, dans la détermination du complément de retraite. Celui-ci a donc été calculé sur la base des droits acquis jusqu'au 31 décembre 2018, selon les modalités approuvées par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019 et reprises ci-dessous :

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

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

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

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

Plafonnement du complément de retraite du dirigeant mandataire social

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

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

Autres modalités

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

Le montant annuel brut de la rente, réversible à un taux de 60% au profit de son épouse, s'élève ainsi à 627 586 euros. Le complément de retraite est soumis aux charges sociales suivantes à la charge exclusive du bénéficiaire : CSG/CRDS (8,8%), cotisation maladie (1%), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (0,30%), et une contribution spécifique de l'ordre de 14%. En outre, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu. L'employeur acquitte une contribution annuelle au taux de 32% sur le complément de retraite versé. Les rentes sont versées par un organisme assureur auprès duquel Atos verse des primes en fonction des besoins de financement apparaissant au fur et à mesure des départs en retraite des bénéficiaires.

Monsieur Thierry Breton ayant fait savoir qu'il renonçait au versement de sa retraite supplémentaire durant tout l'exercice de son mandat à la Commission Européenne, à savoir – sauf fin anticipée de ce mandat – jusqu'à fin 2024, aucun complément de retraite n'est à ce jour versé et les arrérages dus durant cette période seront définitivement perdus pour l'intéressé.

Ratio de rémunération et autres indicateurs

Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a souhaité présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié.

Compte tenu du statut de société européenne d'Atos, de son ancrage profondément européen (plus de la moitié de ses effectifs en Europe, présente dans 26 pays européens), et de ses deux sièges à Bezons (France) et Munich (Allemagne), l'Europe constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE. Par ailleurs, Atos emploie très largement une population d'ingénieurs et de « digital technologists » hautement qualifiés. Compte tenu de l'hétérogénéité salariale de cette population entre les différentes zones géographiques où le Groupe est actif, le resserrement du périmètre considéré à l'Europe est pertinent.

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est celui de l'ensemble des sociétés Atos International, qui rassemble les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Elles sont basées en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse. Elles emploient un échantillon représentatif d'environ 800 personnes dont la moitié en France. Dans la mesure où le Groupe emploie une majorité de cadres, diplômés d'universités ou d'écoles supérieures, ce périmètre est considéré comme représentatif pour l'Europe.

Le ratio de rémunération est fondé sur les rémunérations annuelles totales en numéraire cibles et les rémunérations en titres, à la date d'attribution, valorisées conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

La performance de la Société est ici mesurée au travers de deux indicateurs :

- un indicateur de profitabilité mesuré par la marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires ;
- un indicateur de création de valeur mesuré à partir de la variation annuelle de la moyenne mobile à 3 ans de la valeur d'entreprise.

Performance Entreprise

	Rémunération du Président-Directeur Général (en euros)	Rémunération moyenne des salariés (en euros)	Ratio sur rémunération moyenne	Ratio sur rémunération médiane	Profitabilité	Création de valeur*
2019	3 064 127	149 913	20,4	29,2	10,3%	6,6%
2018	3 068 500	157 601	19,5	29,1	10,3%	10,3%
2017	3 056 354	149 569	20,4	30,3	10,2%	29,1%
2016	5 163 183	144 319	35,8	50,6	9,4%	22,8%
2015	4 849 002	144 816	33,5	48,5	8,3%	11,0%

* La valeur d'entreprise pour 2019 tient compte de la distribution en nature d'une partie du capital social de Worldline aux actionnaires Atos pour un montant de 2,3 milliards d'euros.

Les rémunérations du Président-Directeur Général figurant dans le tableau ci-dessus tiennent compte de la renonciation de l'intéressé à ses droits à actions ou à options de souscription

d'actions en cours d'acquisition (pour 2019 et 2017) ainsi que de la perte des droits à actions pour l'année 2018.

G.3.2.4 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Elie Girard, Directeur Général Délégué puis Directeur Général

Monsieur Elie Girard a été nommé Directeur Général Délégué à effet du 2 avril 2019, puis Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019 à la suite de la mise en œuvre du plan de succession du dirigeant mandataire social exécutif de la Société.

1. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Elie Girard, en qualité de Directeur Général Délégué

Monsieur Elie Girard a occupé les fonctions de Directeur Général Délégué du 2 avril au 31 octobre 2019. La politique de

rémunération le concernant en qualité de Directeur Général Délégué a été approuvée par l'Assemblée Générale annuelle le 30 avril 2019 annuelle sous la 26^e résolution. Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Monsieur Elie Girard sont conformes à cette politique.

(en euros)	2019*
Rémunération fixe	347 727
Rémunération variable	316 230
Avantages de toute nature	3 479
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	106 101
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	751 180
TOTAL	1 524 717
Part relative de la rémunération fixe	23,0%
Part relative de la rémunération variable	77,0%
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a

* Montants correspondants à la période du 2 avril au 31 octobre 2019. Ces montants n'incluent pas la rémunération versée à M. Elie Girard au titre de ses fonctions salariées dans le Groupe Atos pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2019. A titre d'information, M. Elie Girard a perçu sur cette période, au titre de 2019, une rémunération fixe de 102 478 euros, une rémunération variable de 70 000 euros et un montant d'avantages en nature de 1 612 euros. Lors de la démission de son contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés, acquis au titre de 2019 et d'années antérieures, d'un montant de 37 016 euros lui a par ailleurs été versée.

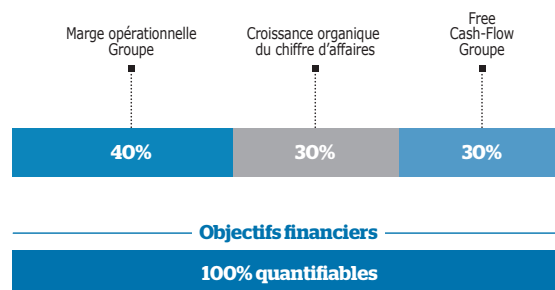
Rémunération fixe

La rémunération fixe versée à Monsieur Elie Girard en sa qualité de Directeur Général Délégué correspond au prorata de la rémunération fixe annuelle (600 000 euros), telle qu'approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019 sous la 26^e résolution, pour la période allant du 2 avril au 31 octobre 2019.

Rémunération variable

La rémunération variable due s'élève à 316 230 euros au titre de la période et correspond à l'application du taux d'atteinte des objectifs de 90,4% au montant prorata temporis de rémunération variable cible (350 000 euros, soit sept douzièmes de la rémunération annuelle cible 600 000 euros).

Pour rappel, la nature et la pondération de chacun des indicateurs composant la rémunération variable 2019 du Directeur Général Délégué sont les suivantes :



La réalisation de ces critères et le montant de rémunération variable qui en découle ont été validés au cours des réunions du 24 juillet 2019 et du 18 février 2020 par le Conseil d'Administration. La rémunération variable du Directeur Général Délégué, s'est établie à 117 570 euros au titre du premier semestre 2019, soit 78,4% de sa rémunération variable cible prorata temporis (150 000 euros), et à 198 660 euros au titre du deuxième semestre 2019, soit 99,3% de sa rémunération variable cible prorata temporis pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 octobre 2019 (200 000 euros).

Indicateurs	Premier semestre		Second semestre	
	2019		2019	
	Poids	Païement ¹	Poids	Païement ¹
Marge opérationnelle Groupe	40%	>100%	40%	<100%
Flux de trésorerie disponible Groupe ²	30%	<100%	30%	>100%
Croissance organique du chiffre d'affaires	30%	>100%	30%	<100%
Païement en % de la rémunération variable cible		78,4%		99,3%

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

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

Les réalisations budgétaires sont indiquées ci-dessous :

Budget	2019
Marge opérationnelle Groupe	98,1%
Flux de trésorerie disponible Groupe*	100,7%
Croissance organique du chiffre d'affaires	99,9%

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

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

Avantages de toute nature

Pour la période du 2 avril au 31 octobre 2019, Monsieur Elie Girard a bénéficié d'une voiture de fonction sans chauffeur.

Rémunération variable pluriannuelle en titres

Le Conseil d'Administration, lors de la réunion du 24 juillet 2019, a décidé sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, de procéder à l'attribution de 15 900 actions de performance et de 15 900 options de souscription ou d'achat d'actions au profit du Directeur Général Délégué.

Ces attributions ont été décidées conformément à l'approbation donnée par l'Assemblée Générale Mixte du 30 avril 2019 sous la

26^e résolution (« Say on Pay ex ante »), dans le cadre des autorisations données par cette même Assemblée Générale Mixte sous ses 21^e et 22^e résolutions.

Pour rappel, l'acquisition définitive au 25 juillet 2022 de tout ou partie des actions de performance et des droits d'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions est conditionnée par la réalisation de conditions de performance sur une période de trois ans ainsi que par la présence du bénéficiaire à cette date en tant que mandataire social, sauf en cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès.

Le nombre d'Actions de Performance définitivement acquises par chaque bénéficiaire sera fonction du « taux d'acquisition moyen » calculé suivant les réalisations et niveaux d'atteinte de chacun des indicateurs de performance, et de leur pondération respective, tels que ressortant du tableau de synthèse suivant :

Indicateurs & Mesure	Poids de l'indicateur	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Taux de croissance organique du chiffre d'affaires :	30%	Valeur plancher : +1,75%	30%
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur 3 ans (2019-2021) (« A »)		Cible : +2,5%	100%
		Valeur plafond : +3,0%	150%
Taux de marge opérationnelle :	25%	Valeur plancher : 10,5%	50%
Taux moyen de marge opérationnelle sur 3 ans (2019-2021) (« B »)		Cible : 10,8%	100%
		Valeur plafond : 11,1%	130%
Free Cash-Flow cumulé :	25%	Valeur plancher : 2 milliards d'euros	50%
Montant cumulé du FCF à la fin du plan à 3 ans (en 2021) (« C »)		Cible : 2,25 milliards d'euros	100%
		Valeur plafond : 2,4 milliards d'euros	130%
Indice DJSI (Monde ou Europe) :	20%	Valeur plancher : 70 ^e percentile	50%
Moyenne des résultats annuels DJSI (Monde ou Europe) d'Atos vs. les autres entreprises, sur la période de 3 ans (« D »)		Cible : 80 ^e percentile	100%
		Valeur plafond : 90 ^e percentile	150%
A * 30% + B * 25% + C * 25% + D * 20% = Taux d'Acquisition Moyen			
<i>(Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%.)</i>			

Le prix d'exercice des options est égal à 79,86 euros (moyenne du cours d'ouverture du titre Atos SE sur la période de 20 jours de bourse précédant la date d'attribution, majorée de 5%).

Le droit d'exercer tout ou partie des options de souscription d'actions ou d'achat d'actions sera subordonné à la réalisation d'un indicateur de performance de marché mesuré au cours de la période 2019-2021.

Cet indicateur sera évalué sur la base de la performance relative de l'action Atos SE par rapport à la performance moyenne d'un panier composé d'indices boursiers (pour 40%) et d'entreprises dans le même secteur d'activité (pour 60%) :

- indice CAC 40 : 20% – Indice STOXX Europe 600 Technology : 20% ;
- IBM : 10% – DXC : 10% – Capgemini : 10% – Accenture : 10% – Sopra Steria : 10% – CGI Group : 10%.

La performance du titre Atos SE et des actions ou indices du panier sera calculée à partir de la moyenne des cours d'ouverture (dividendes réinvestis) observés sur les jours de

bourse du trimestre civil précédant la date d'attribution et la date d'acquisition du droit d'exercice des options.

- Aucune stock-option ne sera acquise si la performance relative de l'action Atos SE est inférieure à 100% de la performance moyenne du panel sur une période de trois ans.
- 80% des stock-options seront acquises si la performance relative de l'action Atos SE est égale à 100%.
- 100% des stock-options seront acquises si la performance relative de l'action Atos SE est égale à 115%.

Pour une performance relative entre ces points : le pourcentage de stock-options acquis sera déterminé par interpolation linéaire.

La valorisation des actions de performance et des options de souscription ou d'achat d'actions est déterminée, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni le montant qui pourrait être payé au bénéficiaire lors de

l'acquisition de ces actions ou options, si elles deviennent acquises.

Autres éléments de rémunération

Pour rappel, Monsieur Elie Girard ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'est lié par aucun contrat de travail et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Il ne reçoit pas de rémunération d'administrateur (jetons de présence).

Régime de protection sociale

Monsieur Elie Girard a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance complémentaire invalidité décès en vigueur au sein d'Atos.

Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de prévoyance complémentaire s'élève à 2 444 euros. Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de frais de santé s'élève à 2 968 euros.

Retraite supplémentaire

Monsieur Elie Girard bénéficiait en 2019 du dispositif de retraite supplémentaire applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. L'application de ce régime de retraite au Directeur Général Délégué a été autorisée par le Conseil d'Administration le 18 mars 2019, et a été approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019 sous la 25^e résolution. Les modalités d'application de ce régime de retraite sont identiques à celle décrites à la section précédente G.3.2.3. Monsieur Elie Girard ne bénéficie plus d'aucun engagement de retraite supplémentaire de la Société depuis la décision du Conseil d'Administration du 16 décembre 2019.

Ratio de rémunération et autres indicateurs

Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a souhaité

présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié.

Compte tenu du statut de société européenne d'Atos, et de son ancrage profondément européen (plus de la moitié de ses effectifs en Europe, présente dans 26 pays européens), de ses deux sièges à Bezons (France) et Munich (Allemagne), l'Europe constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE. Par ailleurs, Atos emploie très largement une population d'ingénieurs et de « digital technologists » hautement qualifiés. Compte tenu de l'hétérogénéité salariale de cette population entre les différentes zones géographiques où le Groupe est actif, le resserrement du périmètre considéré à l'Europe est pertinent.

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est celui de l'ensemble des sociétés Atos International, qui rassemble les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Elles sont basées en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse. Elles emploient un échantillon représentatif d'environ 800 personnes dont la moitié en France. Dans la mesure où le Groupe emploie une majorité de cadres, diplômés d'universités ou d'écoles supérieures, ce périmètre est considéré comme représentatif pour l'Europe.

Le ratio de rémunération est fondé sur les rémunérations annuelles totales en numéraire cibles et les rémunérations en titres, à la date d'attribution, valorisées conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

La performance de la Société est ici mesurée au travers de deux indicateurs :

- un indicateur de profitabilité mesuré par la marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires ;
- un indicateur de création de valeur mesuré à partir de la variation annuelle de la moyenne mobile à 3 ans de la valeur d'entreprise.

Performance Entreprise

	Rémunération du Directeur Général Délégué (en euros)	Rémunération moyenne des salariés (en euros)	Ratio sur rémunération moyenne	Ratio sur rémunération médiane	Profitabilité	Création de valeur*
2019	2 120 920	149 913	14,1	20,2	10,3%	6,6%

* La valeur d'entreprise pour 2019 tient compte de la distribution en nature d'une partie du capital social de Worldline aux actionnaires Atos pour un montant de 2,3 milliards d'euros.

2. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2019 à Monsieur Elie Girard, en qualité de Directeur Général

Monsieur Elie Girard a été nommé Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019. Le Conseil d'Administration du 31 octobre 2019 a arrêté, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, les conditions de rémunération de Monsieur Elie Girard en qualité de Directeur Général, pour 2019, dans le respect de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019 sous la 17^e résolution.

Pour formuler ses recommandations en matière de conditions de rémunération, le Comité des Nominations et des Rémunérations s'est appuyé sur une étude de positionnement marché, pour des fonctions similaires dans les sociétés du CAC 40, réalisée par un cabinet spécialisé indépendant. Il a tenu compte de plusieurs autres facteurs dont notamment le parcours et le profil du nouveau Directeur Général, la complexité et l'étendue des responsabilités de la fonction en lien avec les ambitions stratégiques du Groupe et les projets internes de transformation à conduire. Sur ces bases et en conformité avec la politique de rémunération, le Comité des Nominations et des Rémunérations a proposé d'aligner la rémunération globale du Directeur Général sur la médiane du marché, avec une partie fixe alignée sur le

premier quartile, privilégiant ainsi la rémunération variable dans le package de rémunération. La part maximale de rémunération en titres à environ 50% de la rémunération globale a été

maintenue pour conserver les équilibres entre incitations à court terme et à long terme.

(en euros)

2019*

Rémunération fixe	150 000
Rémunération variable	183 430
Avantages de toute nature	994
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0
TOTAL	334 424
Part relative de la rémunération fixe	45,2%
Part relative de la rémunération variable	54,8%
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation de fonctions	n/a

* Montants correspondants à la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2019.

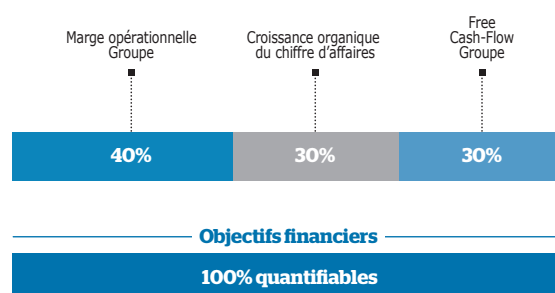
Rémunération fixe

La rémunération fixe versée à Monsieur Elie Girard en sa qualité de Directeur Général correspond au montant prorata temporis de la rémunération fixe annuelle (900 000 euros) arrêtée par le Conseil d'Administration.

Rémunération variable

La rémunération variable due s'élève à 183 430 euros au titre de la période et correspond à l'application du taux d'atteinte des objectifs de 99,3% au montant prorata temporis de rémunération variable cible (184 667 euros, soit deux douzièmes de la rémunération annuelle cible de 1 108 000 euros).

Pour rappel, la nature et la pondération de chacun des indicateurs composant la rémunération variable 2019 du Directeur Général sont les suivantes :



La réalisation de ces critères et le montant de rémunération variable qui en découle ont été validés au cours de la réunion du 18 février 2020 par le Conseil d'Administration.

Indicateurs	Second semestre 2019	
	Poids	Païement ¹
Marge opérationnelle Groupe	40%	<100%
Flux de trésorerie disponible Groupe ²	30%	>100%
Croissance organique du chiffre d'affaires	30%	<100%
Païement en% de la rémunération variable cible		99,3%

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

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

Les réalisations budgétaires sont indiquées ci-dessous :

Budget	2019
Marge opérationnelle Groupe	98,1%
Flux de trésorerie disponible Groupe*	100,7%
Croissance organique du chiffre d'affaires	99,9%

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

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

Avantages de toute nature

Pour la période du 1^{er} novembre au 31 décembre 2019, Monsieur Elie Girard a bénéficié d'une voiture de fonction sans chauffeur.

Rémunération variable pluriannuelle en titres

Monsieur Elie Girard n'a bénéficié d'aucune attribution d'instruments de capitaux propres (actions de performance ou options de souscription ou d'achat d'options) depuis le 1^{er} novembre 2019.

Autres éléments de rémunération

Monsieur Elie Girard ne perçoit pas de rémunération exceptionnelle ou d'éléments de rémunération ou avantages attribuables en raison de son mandat en provenance d'Atos SE ou d'autres sociétés du Groupe. Il n'est lié par aucun contrat de travail et ne bénéficie d'aucune indemnité de départ ni d'aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence en cas de cessation de son mandat. Il ne reçoit pas de rémunération d'administrateur (jetons de présence).

Régime de protection sociale

Monsieur Elie Girard a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance complémentaire invalidité décès en vigueur au sein d'Atos.

Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de prévoyance complémentaire s'élève à 2 444 euros. Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de frais de santé s'élève à 2 968 euros.

Retraite supplémentaire

Monsieur Elie Girard bénéficiait en 2019 du dispositif de retraite supplémentaire applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS relevant de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale.

Dans l'hypothèse où Monsieur Elie Girard aurait pu bénéficier du complément de retraite à compter du lendemain de la clôture de l'exercice, le montant annuel brut de sa rente, sans réversion au profit de son épouse, serait estimé à 276 milliers d'euros. Le complément de retraite serait soumis aux charges sociales suivantes à la charge exclusive du bénéficiaire : CSG/CRDS (8,8%), cotisation maladie (1%), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (0,30%), et une contribution spécifique de l'ordre de 14%. En outre, la rente serait soumise à l'impôt sur le revenu. L'employeur acquitterait une contribution annuelle au taux de 32% sur le complément de retraite versé.

Faisant suite à la nomination de Monsieur Elie Girard en qualité de Directeur Général, le Conseil d'Administration d'Atos SE, tenu le 31 octobre 2019, avait décidé que le Directeur Général continuerait à bénéficier du dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies relevant de l'article 137-11 du Code de la sécurité sociale applicable aux membres du Comité Exécutif du Groupe achevant leur carrière au sein d'Atos SE ou d'Atos International SAS, tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale.

Lors de sa réunion tenue le 16 décembre 2019, le Conseil d'Administration d'Atos SE, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a pris acte des conséquences sur ce dispositif résultant de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, conduisant au gel des droits et à la fermeture du régime pour de nouveaux entrants.

Après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration entend supprimer à effet du 1^{er} janvier 2020 l'application de ce régime de retraite supplémentaire à prestations définies au profit du Directeur Général qui perdra donc tout droit au titre de ce dispositif. Monsieur Elie Girard ne bénéficie plus de ce régime de retraite depuis la décision du Conseil d'Administration du 16 décembre 2019.

Ayant considéré les effets économiques de cette suppression et en particulier qu'elle conduira le Directeur Général à faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite supplémentaire, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, entend ajuster les éléments de rémunération du Directeur Général à compter du 1^{er} janvier 2020 par rapport aux éléments fixés le 31 octobre 2019 et proposer dans ce contexte la nouvelle politique susvisée de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Ratio de rémunération et autres indicateurs

Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a souhaité présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié.

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est celui de l'ensemble des sociétés Atos International. Ces sociétés sont situées en France, en Allemagne, en Suisse, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Elles emploient environ 800 personnes dont la moitié en France.

Ce périmètre est représentatif de la société Atos SE, étant donné sa dimension internationale tant sur le plan géographique que sur le plan de la nature des fonctions qui sont occupées par ses salariés.

Le ratio de rémunération est fondé sur les rémunérations totales en numéraire cibles, annualisées le cas échéant, et les rémunérations en titres, valorisées, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

Compte tenu du statut de société européenne d'Atos, et de son ancrage profondément européen (plus de la moitié de ses effectifs en Europe, présente dans 26 pays européens), de ses deux sièges à Bezons (France) et Munich (Allemagne), l'Europe constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE. Par ailleurs, Atos emploie très largement une population d'ingénieurs et de « digital technologists » hautement qualifiés. Compte tenu de l'hétérogénéité salariale de cette population entre les différentes zones géographiques où le Groupe est actif, le resserrement du périmètre considéré à l'Europe est pertinent.

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est celui de l'ensemble des sociétés Atos International, qui rassemble les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Elles sont basées en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse. Elles emploient un échantillon représentatif d'environ 800 personnes dont la moitié en France. Dans la mesure où le Groupe emploie une majorité de cadres, diplômés d'universités ou d'écoles supérieures, ce périmètre est considéré comme représentatif pour l'Europe.

Le ratio de rémunération est fondé sur les rémunérations annuelles totales en numéraire cibles et les rémunérations en titres, à la date d'attribution, valorisées conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés.

A noter que le Directeur Général ayant été nommé au 1^{er} novembre 2019, il n'a pas bénéficié d'attribution de titres en 2019 au titre de ce mandat.

La performance de la Société est ici mesurée au travers de deux indicateurs :

- un indicateur de profitabilité mesuré par la marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires ;
- un indicateur de création de valeur mesuré à partir de la variation annuelle de la moyenne mobile à 3 ans de la valeur d'entreprise.

Performance Entreprise						
	Rémunération du Directeur Général	Rémunération moyenne des salariés	Ratio sur rémunération moyenne	Ratio sur rémunération médiane	Profitabilité	Création de valeur*
2019	2 008 000 euros	149 913 euros	13,4	19,1	10,3%	6,6%

* La valeur d'entreprise pour 2019 tient compte de la distribution en nature d'une partie du capital social de Worldline aux actionnaires Atos pour un montant de 2,3 milliards d'euros.

Le Directeur Général n'a bénéficié d'aucune attribution d'instruments de capitaux propres (actions de performance ou options de souscription ou d'achat d'options) depuis le

1^{er} novembre 2019 (date de sa nomination). La rémunération annualisée figurant dans le tableau ci-dessus n'inclut donc aucun montant au titre de cet élément de rémunération.

G.3.2.5 Conformité de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux aux recommandations du Code AFEP-MEDEF

La Société s'est engagée en 2008 à mettre en œuvre les recommandations du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, relatif notamment aux conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, et à en assurer le suivi. Le Conseil d'Administration s'est réuni le 16 décembre 2019 pour l'examen annuel du suivi de la bonne application par la Société de ces principes de gouvernance. A l'issue de cette réunion à laquelle ont été invités à participer des représentants salariés du Conseil d'entreprise de la Société, le

Conseil d'Administration a considéré que les pratiques de gouvernance de la Société, notamment en ce qui concerne la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Le détail des éléments d'appréciation du Conseil sur l'application des recommandations AFEP-MEDEF, tel que revu et mis à jour par le Conseil, est consultable dans son intégralité sur le site Internet d'Atos.

G.3.2.6 Détail des rémunérations dues ou versées aux dirigeants mandataires sociaux - Tableaux AMF n° 1 et n° 2

Tableau AMF n° 1 (en euros)

	2019	2018
Thierry Breton, Président-Directeur Général jusqu'au 31 octobre 2019		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	1 178 440	2 723 321
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	0
TOTAL	1 178 440	2 723 321
Bertrand Meunier, Président du Conseil d'Administration à compter du 1^{er} novembre 2019		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	98 333	
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	
TOTAL	98 333	
Elie Girard, Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019		
Directeur Général Délégué du 2 avril au 31 octobre 2019*		
Rémunérations dues au titre de l'exercice	1,001,860	
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	106 101	
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	751 180	
TOTAL	1 859 141	

* Montants correspondants à la période du 2 avril au 31 décembre 2019. Ces montants n'incluent pas la rémunération versée à M. Elie Girard au titre de ses fonctions salariées dans le Groupe Atos pour la période du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2019. A titre d'information, M. Elie Girard a perçu sur cette période, au titre de 2019, une rémunération fixe de 102 478 euros, une rémunération variable de 70 000 euros et un montant d'avantages en nature de 1 612 euros. Lors de la démission de son contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés, acquis au titre de 2019 et d'années antérieures, d'un montant de 37 016 euros lui a par ailleurs été versée.

A chaque date d'attribution, la juste valeur des actions de performance et/ou des options de souscription d'actions est déterminée conformément à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés. Les actions de performance et options de souscription d'actions attribuées sont valorisées à partir de cette juste valeur. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur

historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni le montant qui pourrait être payé au bénéficiaire lors de l'acquisition de ces actions de performance ou options de souscription d'actions, si elles deviennent acquises.

Tableau AMF n° 2 (en euros)	2019		2018	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Thierry Breton, Président-Directeur Général jusqu'au 31 octobre 2019				
Rémunération fixe	1 166 667	1 166 667	1 400 000	1 400 000
Rémunération variable	0	1 304 821	1 304 821	815 430
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Jetons de présence Atos SE	-	-	-	-
Avantages en nature	11 773	11 773	18 500	18 500
TOTAL	1 178 440	2 483 261	2 723 321	2 233 930
Bertrand Meunier, Président du Conseil d'Administration à compter du 1^{er} novembre 2019				
Rémunération fixe	-	-		
Rémunération variable	-	-		
Rémunération exceptionnelle	43 833	-		
Jetons de présence Atos SE	54 500	49 250		
Avantages en nature	-	-		
TOTAL	98 333	49 250		
Elie Girard, Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019 – Directeur Général Délégué du 2 avril au 31 octobre 2019				
Rémunération fixe	497 727	497 727		
Rémunération variable	499 660	0		
Rémunération exceptionnelle	-	-		
Jetons de présence Atos SE	-	-		
Avantages en nature	4 473	4 473		
TOTAL	1 001 860	502 200		

G.3.2.7 Tableau AMF n° 11

Dirigeant Mandataire Social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou de changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Thierry Breton				
Président du Directoire				
16 novembre 2008 – 10 février 2009				
Président-Directeur Général				
10 février 2009 au 31 octobre 2019	NON	OUI	NON	NON
Bertrand Meunier				
Président du Conseil d'Administration à compter du 1 ^{er} novembre 2019	NON	NON	NON	NON
Elie Girard				
Directeur Général à compter du 1 ^{er} novembre 2019 – Directeur Général Délégué du 2 avril au 31 octobre 2019	NON	NON*	NON	NON

* Monsieur Elie Girard ne bénéficie plus d'aucun engagement de retraite supplémentaire de la Société depuis la décision du Conseil d'Administration du 16 décembre 2019.

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

[GRI102-35]

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

Les 2 857 280 droits à actions de performance restants, présentés sous deux tableaux distincts ci-après compte tenu de la modification importante de leurs caractéristiques en 2019, représentaient 2,6% du capital social d'Atos au 31 décembre 2019.

PLANS D' ACTIONS DE PERFORMANCE ANTÉRIEURS À 2019

	Plan du 28/07/2015	Plan du 26/07/2016	Plan du 24/07/2017	Plan du 25/07/2017	Plan du 27/03/2018	Plan du 22/07/2018
Date d'autorisation par l'Assemblée Générale	27/05/2014	26/05/2016	26/05/2016	24/07/2017	24/07/2017	24/05/2018
Date du Conseil d'Administration	28/07/2015	26/07/2016	24/07/2017	25/07/2017	27/03/2018	22/07/2018
Nombre de bénéficiaires	851	983	1	1 088	1	1 231
Plan France	241					
Plan International	610					
Nombre total d'actions de performance attribuées	868 00	947 885	43 000	777 910	8 500	891 715
dont mandataire sociaux	55 000	56 500	43 000	-	-	51 350
Président Directeur Général	55 000	56 500	43 000	-	-	51 350
Plan France	393 400					
Plan International	474 600					
Date d'acquisition						
Plan France	02/01/2018	26/07/2019	31/07/2020	31/07/2020	27/03/2021	31/07/2021
Plan International	02/01/2020					
Fin de période de conservation	02/01/2020	26/07/2019	31/07/2020	31/07/2020	27/03/2021	31/07/2021
Conditions de performance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Réalisation des conditions de performance	Oui	Oui	Oui			
Ajustement des droits à actions ¹	131 428	254 254	13 301	163 587	1 972	207 703
Nombre d'actions acquises au 31/12/2019	322 310	1 066 285	-	-	-	-
Plan France	322 060					
Plan International	250 ²					
Nombre d'actions annulées ou radiées au 31/12/2019	137 007	135 854	56 301	276 922	2 125	323 944
Plan France	28 840					
Plan International	108 167					
Changement de plan suite à mobilité internationale	-					
Plan France	-42 500					
Plan International	42 500					
Actions de performance restantes au 31/12/2019	540 111	-	-	664 575	8 347	774 934
Plan France	-					
Plan International	540 111					

1 Ajustement des droits à actions après la réalisation de l'opération de distribution exceptionnelle en nature d'actions Worldline, intervenue le 7 mai 2019.

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

Depuis 2016, les caractéristiques du plan France et du plan International mis en place chaque année sont en tous points identiques (mêmes dates d'acquisition).

Conditions de performance	Plan du 28/07/2015	Plan du 26/07/2016	Plan du 24/07/2017 ²
Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes pour l'année concernée, est au moins égal à :	(i) 85% du montant du Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes, figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée, ou bien (ii) le montant du Free Cash-Flow Groupe (Flux de trésorerie disponible), avant dividende et résultat acquisitions/ventes, de l'année précédente, augmenté de 10%.		
Et			
Marge opérationnelle Groupe pour l'année concernée est au moins égale à :	(i) 85% du montant de la marge opérationnelle Groupe figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée, ou bien (ii) le montant de la marge opérationnelle Groupe de l'année précédente, augmenté de 10%.		
Et			
Croissance du chiffre d'affaires pour l'année concernée est au moins égale à :	(i) Taux de croissance figurant dans le budget de la Société pour l'année concernée moins un pourcentage fixé par le Conseil d'Administration, ou (ii) Taux de croissance annuel par référence aux objectifs de croissance du Groupe.		85% de l'objectif de progression de croissance fixé comme objectif par le Conseil d'Administration en début d'année, en ligne avec le budget de la Société pour l'année concernée.
Et			
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale.	Au titre de chacune des années concernées, Atos doit au moins obtenir la qualification « GRI Standards Comprehensive » ou faire partie du Dow Jones Sustainability Index (Europe ou World) (évaluation annuelle).		
Années concernées	2015, 2016 et 2017 ¹	2016, 2017 et 2018	2017, 2018 et 2019

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

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

- à la performance du Groupe, sur les 3 années, mesurée au travers de la moyenne du « Multiplicateur Groupe » sous-tendant la rémunération variable des managers du Groupe y compris celle du Président-Directeur Général ; le « Multiplicateur Groupe Moyen » doit être supérieur à 85% ;
- à la moyenne sur 3 ans des scores obtenus dans l'indice DJSI (Europe ou World) ; le score moyen doit être supérieur ou égal à 75 sur 100.

Conditions de performance	Plan du 25/07/2017 ¹	Plan du 27/03/2018 ¹	Plan du 22/07/2018
Bénéfice net par action pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année, et pour l'année 2018, en augmentation d'au moins 10% au second semestre (en excluant les coûts liés à l'acquisition de Syntel Inc.), en accélération après une hausse de 7% au premier semestre.		
Et			
Marge opérationnelle Groupe pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année.		
Et			
Taux de croissance organique du chiffre d'affaires pour l'année concernée est au moins :	En ligne avec les objectifs financiers annuels annoncés par la Société en début d'année, et pour l'année 2018, mais pour 75% seulement des actions de performance attribuées à chaque bénéficiaire, en ligne avec l'objectif financier annuel révisé pour 2018 ² .		
Et			
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale.	Atos doit faire partie du Dow Jones Sustainability Index (World ou Europe) ou recevoir d'Ecovadis au moins la certification Silver.		
Années concernées	2017, 2018 et 2019	2018, 2019 et 2020	2018, 2019 et 2020

- 1 Dans le contexte d'acquisitions significatives décidées en 2018, en particulier la signature le 20 juillet 2018 de l'acquisition de Syntel Inc., le Conseil d'Administration de la Société Atos SE, réuni le 22 juillet 2018, a décidé de remplacer dans le cadre de ces deux plans d'actions de performance, à compter de 2018, la condition de performance relative au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible par une nouvelle condition de performance portant sur le bénéfice net par action, sous réserve de la réalisation de l'acquisition de Syntel Inc. L'acquisition de Syntel Inc., en particulier, a été financée par recours à l'emprunt bancaire et obligataire, pour un montant supérieur à 3 milliards d'euros. Atos attend de cette acquisition une relution du bénéfice net par action à deux chiffres dès 2019. Le Conseil d'Administration, sur le conseil de la Direction Générale, a jugé indispensable un engagement fort des principaux cadres du Groupe bénéficiaires du plan (au nombre de 1 230) pour s'assurer que cette transaction se traduise par cet effet relatif pour les actionnaires. C'est pour cette raison que l'indicateur de performance financière Bénéfice par Action s'est substitué au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible dès lors que l'acquisition de Syntel Inc. a été réalisée le 9 octobre 2018. Néanmoins, il est précisé que le Groupe a réalisé en 2018 un taux de conversion supérieur à 57% de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible, en ligne avec la cible du plan à 3 ans « Ambition 2019 ». Pour l'année 2017, le plan du 25 juillet 2017 est resté soumis à la condition de performance relative au taux de conversion de la marge opérationnelle en flux de trésorerie disponible ; l'atteinte de cette condition de performance avait été vérifiée par le Conseil d'Administration réuni le 20 février 2018.
- 2 Pour tenir compte de la révision à la baisse de l'objectif financier annuel de chiffre d'affaires, ressortant du communiqué de presse relatif à la performance du troisième trimestre 2018, le Conseil d'Administration, réuni le 22 octobre 2018, a décidé de modifier, pour l'année 2018, mais pour 75% seulement du nombre total d'actions de performance attribuées à chaque bénéficiaire, le libellé du taux d'atteinte de cet indicateur de performance interne. Cette modification n'est pas applicable au Président-Directeur Général dont l'attribution d'actions de performance décidée le 22 juillet 2018 est restée conditionnée à l'atteinte de l'objectif annuel de chiffre d'affaires annoncé en début d'année.

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

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

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

PLANS D'ACTIONS DE PERFORMANCE DÉCIDÉS EN 2019

	Plan du 24/07/2019	Plan du 23/10/2019
Date d'autorisation par l'Assemblée Générale	30/04/2019	30/04/2019
Date du Conseil d'Administration	24/07/2019	23/10/2019
Nombre de bénéficiaires	1 249	1
Nombre total d'actions de performance attribuées	907 500	12 000
dont mandataires sociaux	56 200	
Président-Directeur Général	40 300	
Directeur Général Délégué	15 900	
Date d'acquisition	25/07/2022	23/10/2022
Fin de période de conservation	25/07/2022	23/10/2022
Conditions de performance	Oui	Oui
Réalisation des conditions de performance		
Nombre d'actions acquises au 31/12/2019	1 000*	-
Nombre d'actions annulées ou radiées au 31/12/2019	49 187	-
Actions de performance restantes au 31/12/2019	857 313	12 000

* Actions acquises par anticipation à la suite d'un décès ou d'une invalidité.

Les conditions de performance et pourcentages d'acquisition des plans 2019 sont résumées ci-dessous :

Indicateurs et mesure	Poids de l'indicateur	Courbes d'élasticité	% d'acquisition
Taux de croissance organique du chiffre d'affaires :	30%	Valeur plancher :	30%
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur 3 ans (2019-2021) (« A »)		+1,75%	
		Cible : +2,5%	100%
		Valeur plafond :	150%
		+3,0%	
Taux de marge opérationnelle :	25%	Valeur plancher :	50%
Taux moyen de marge opérationnelle sur 3 ans (2019-2021) (« B »)		10,5%	
		Cible : 10,8%	100%
		Valeur plafond :	130%
		11,1%	
Free Cash-Flow cumulé :	25%	Valeur plancher :	50%
Montant cumulé du FCF à la fin du plan à 3 ans (en 2021) (« C »)		2Mds	
		Cible : 2.25Mds	100%
		Valeur plafond :	130%
		2.4Mds	
Indice DJSI (Monde ou Europe) :	20%	Valeur plancher :	50%
Moyenne des résultats annuels DJSI (Monde ou Europe) d'Atos vs. les autres entreprises, sur la période de 3 ans (« D »)		70 ^e percentile	
		Cible :	100%
		80 ^e percentile	
		Valeur plafond :	150%
		90 ^e percentile	
A * 30% + B * 25% + C * 25% + D * 20% = Taux d'Acquisition Moyen			
(Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%.)			

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

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

dans le cadre de ce plan demeurerait soumise à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 26 juillet 2019.

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

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

A la suite de la demande de Monsieur Thierry Breton de renoncer à ses droits à actions au titre du plan d'attribution du 24 juillet 2017, le Conseil d'Administration a rendu caducs l'ensemble de ces droits.

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 25 juillet 2017 ont été vérifiées pour l'année 2017, pour l'année

2018 sur la base du taux de croissance organique révisé, et pour l'année 2019. L'acquisition définitive de 75% des actions de performance attribuées dans le cadre de ce plan demeure soumise à la vérification de la condition de présence à la date d'acquisition, soit le 31 juillet 2020.

Flux de trésorerie disponible Groupe	2019	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	n/a	n/a	103,6%
Validation du Critère	n/a	n/a	OUI
Bénéfice Net Par Action	2019	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	101,9%	105,5%	n/a
Validation du critère	OUI	OUI	n/a
Marge opérationnelle Groupe	2019	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	102,6%	100,5%	102,8%
Validation du critère	OUI	OUI	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2019	2018	2017
Réalisation de l'objectif (%)	100,6%	118,7%	100,9%
Validation du critère	OUI	OUI	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2019	2018	2017
Validation du critère*	OUI	OUI	OUI
Validation des conditions de performance	OUI		

* En 2019, Atos est classé numéro 1 du secteur des services informatiques et logiciels dans les indices du Dow Jones Sustainability Index (DJSI World & Europe en 2019) et s'est vu décerner par EcoVadis le niveau « Gold » dans son évaluation annuelle des performances de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

Les conditions de performance des plans d'attribution d'actions du 27 mars 2018 et du 22 juillet 2018 ont été vérifiées pour l'année 2018 sur la base du taux de croissance organique révisé, et pour l'année 2019. L'acquisition définitive de 75% des actions de performance attribuées dans le cadre de ces plans demeure

soumise à la réalisation des conditions de performance pour l'année 2020, ainsi qu'à la vérification de la condition de présence aux dates d'acquisition respectives, soit le 27 mars 2021 et le 30 juillet 2021.

Flux de trésorerie disponible Groupe	2019	2018
Réalisation de l'objectif (%)	n/a	n/a
Validation du Critère	n/a	n/a
Bénéfice Net Par Action	2019	2018
Réalisation de l'objectif (%)	101,9%	105,5%
Validation du critère	OUI	OUI
Marge opérationnelle Groupe	2019	2018
Réalisation de l'objectif (%)	102,6%	100,5%
Validation du critère	OUI	OUI
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2019	2018
Réalisation de l'objectif (%)	100,6%	118,7%
Validation du critère	OUI	OUI
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2019	2018
Validation du critère*	OUI	OUI
Validation des conditions de performance	Soumise à la validation des conditions pour 2020	

* En 2019, Atos est classé numéro 1 du secteur des services informatiques et logiciels dans les indices du Dow Jones Sustainability Index (DJSI World & Europe en 2019) et s'est vu décerner par EcoVadis le niveau « Gold » dans son évaluation annuelle des performances de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

Les conditions de performance des plans d'attribution d'actions du 24 juillet 2019 et du 23 octobre 2019, ainsi que du plan d'options d'achat ou de souscription d'actions du 24 juillet 2019, sont fondées sur des indicateurs mesurés sur trois ans. Les taux

d'atteinte de ces indicateurs et le pourcentage final d'acquisition seront communiqués dans le Document d'Enregistrement Universel pour l'exercice clos au 31 décembre 2021.

G.3.3.3 Actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ou devenues disponibles durant l'exercice - Tableaux AMF n° 6 et n°7

Le tableau ci-dessous présente les actions de performance qui ont été attribuées au Président-Directeur Général et au Directeur Général Délégué durant l'exercice clos, ainsi que celles qui sont devenues définitivement acquises au cours de l'exercice. Les

conditions de performance relatives à chacun des plans indiqués ci-dessous sont résumées dans le paragraphe précédent relatif à l'historique des attributions d'actions de performance.

TABLEAU AMF N° 6

	Date du plan	Nombre d'actions	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Valorisation des actions (en euros) ³
Président-Directeur Général	26 juillet 2016	71 620 ¹	26 juillet 2019	26 juillet 2019	2 456 445
	24 juillet 2019	40 300 ²	25 juillet 2022	25 juillet 2022	0
Directeur Général Délégué	24 juillet 2019	15 900	25 juillet 2022	25 juillet 2022	751 180

- 1 Après ajustement pour préservation des droits à actions à la suite de la réalisation de l'opération de distribution exceptionnelle en nature d'actions Worldline tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale annuelle du 30 avril 2019.
- 2 A la suite de la démission de l'ensemble de ses mandats, le Président-Directeur Général a fait savoir au Conseil d'Administration qu'il souhaitait renoncer à l'ensemble de ses droits à actions non encore acquis. Les droits attribués dans le cadre du plan du 24 juillet 2019 sont ainsi devenus caducs.
- 3 Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans la Société à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre d'IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition.

Au cours de l'année 2019, les actions de performances attribuées le 28 juillet 2015 sont également devenues disponibles.

TABLEAU AMF N° 7

	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité*
Président-Directeur Général	28 juillet 2015	55 000	2 janvier 2018	31 octobre 2019

* La date de disponibilité initialement prévue le 2 janvier 2020 a été avancée au 31 octobre 2019 sur décision du Conseil d'Administration sur la recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations.

G.3.3.4 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions au 31 décembre 2019 - Tableau AMF n° 8

Le tableau ci-dessous reprend l'historique des attributions d'options accordées au cours des dix dernières années.

	Plan du 31/12/2010			Plan du 24/07/2019
Date d'autorisation par l'Assemblée Générale	26/05/2009			30/04/2019
Date du Conseil d'Administration	31/12/2010			24/07/2019
Nombre de bénéficiaires	18			23
Nombre d'options consenties	124 842	124 830	124 828	209 200
dont mandataires sociaux				56 200
Président-Directeur Général				40 300
Directeur Général Délégué				15 900
Date de début d'exercice	01/07/2011	01/07/2012	01/07/2013	25/07/2022
Date d'expiration	30/06/2019	30/06/2019	30/06/2019	24/07/2029
Prix d'exercice (en euros)	40,41	48,11	57,74	79,86
Nombre d'options exercées au 31/12/2019	124 842	121 497	118 162	-
Nombre d'options annulées ou expirées au 31/12/2019	-	3 333	6 666	40 300
Options de souscription d'actions restantes au 31/12/2019	0	0	0	168 900

Les conditions de performance et règles d'acquisition du plan du 24 juillet 2019 sont résumées ci-dessous :

Indicateur

Performance relative du titre Atos SE par rapport à la performance d'un panier*, composé d'actions et d'indices, mesurée à partir de la moyenne des cours d'ouverture (dividendes réinvestis) observés sur les jours de bourse du trimestre civil précédant la date d'attribution et la date d'acquisition du droit d'exercice des options.

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

- Aucune stock-option ne sera acquise si la performance relative de l'action Atos SE est inférieure à 100% de la performance moyenne du panel sur une période de trois ans ;
- 80% des stock-options seront acquises si la performance relative de l'action Atos SE est égale à 100% ;
- 100% des stock-options seront acquises si la performance relative de l'action Atos SE est égale à 115%.

Pour une performance relative entre ces points : le pourcentage de stock-options acquis sera déterminé par interpolation linéaire.

* Panier : 20% indice CAC 40 + 20% indice STOXX Europe 600 Technology + 10% IBM + 10% DXC + 10% Capgemini + 10% Accenture + 10% Sopra Steria + 10% CGI Group.

G.3.3.5 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à, ou levées par les dirigeants mandataires sociaux durant l'exercice - Tableaux AMF n° 4 et n° 5

Le tableau ci-dessous présente les droits à options de souscription qui ont été attribuées au Président-Directeur Général et au Directeur Général Délégué en 2019.

TABLEAU AMF N° 4

	Date du plan	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice (en euros)	Période d'exercice	Valorisation des options (en euros) ²
Président-Directeur Général	24 juillet 2019	40 300 ¹	79,86	Du 25 juillet 2022 au 24 juillet 2029	0
Directeur Général Délégué	24 juillet 2019	15 900	79,86	Du 25 juillet 2022 au 24 juillet 2029	106 101

1 A la suite de la démission de l'ensemble de ses mandats, le Président-Directeur Général a fait savoir au Conseil d'Administration qu'il souhaitait renoncer à l'ensemble de ses droits à options non encore acquis. Les droits attribués dans le cadre du plan du 24 juillet 2019 sont ainsi devenus caducs.

2 Valeur des options lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2.

Le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué ne détenaient aucune option exerçable en 2019.

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

TABLEAU AMF N° 9

	Nombre total d'options attribuées / d'actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré (en euros)	Plans
Options consenties, durant l'exercice, aux dix salariés dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé (information globale)	89 000	79,86	Plan du 24/07/2019
Options détenues sur l'émetteur levées durant l'exercice, par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé (information globale)	25 467	52,22	Plan du 31/12/2010