

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

Objectif : Analyse de l'application par Atos SE des dispositions du Code AFEP-MEDEF tel que modifié en janvier 2020 (le « Code »).
Le terme « Document d'Enregistrement Universel » renvoie au Document d'Enregistrement Universel 2019.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
1	Les missions du Conseil d'Administration		
	1.1	<p>Considération des enjeux sociaux et environnementaux</p> <p>Le Conseil s'attache à promouvoir la création de valeur par l'entreprise à long terme en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.</p>	<p>Oui. Les questions sociales et environnementales d'Atos, qui font depuis longtemps partie de la stratégie de la Société, sont déterminées par le Conseil d'Administration assisté du Comité RSE. Ce Comité est actuellement composé des membres suivants du Conseil d'administration : Mme Valérie BERNIS (Présidente), Mme Lynn PAINE, M. Vernon SANKEY et Mme Colette NEUVILLE, depuis le 1^{er} décembre 2020.</p> <p>La raison d'être du groupe, adoptée par les actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle 2019, est structurée autour des trois piliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) garantir la sûreté, la sécurité et la confiance dans l'espace informationnel ; (ii) contribuer à la transition environnementale ; (iii) promouvoir l'excellence scientifique et technologique. <p>Le Conseil d'administration donne des orientations et examine régulièrement l'évolution des travaux de l'entreprise au sujet de sa raison d'être. Ainsi, des groupes de travail se sont réunis en 2020 pour préciser l'ambition de la raison d'être du Groupe, s'agissant tant d'indicateurs de mesure possibles de son action et son impact, que de recensement d'initiatives nouvelles ou à renforcer, en cohérence avec la raison d'être. Les produits de ces travaux ont été présentés au Conseil lors de la réunion du 24 octobre 2020.</p> <p>La RSE est un élément clé des orientations à moyen terme de la Société. L'ambition d'Atos est de devenir le leader du Numérique Sécurisé et Décarboné</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			<p>et le Groupe a annoncé s’engager à atteindre l’objectif « zéro émission nette » d’ici à 2035.</p> <p>Dans ce cadre, le Groupe s’engage à réduire de moitié toutes les émissions sous son contrôle direct d’ici 2025 (champs d’application 1 & 2 du Protocole des gaz à effet de serre GHGP) et à atteindre le même niveau de réduction pour les émissions sous son influence d’ici 2030 (champ d’application 3 complet du Protocole des gaz à effet de serre GHGP). Pour les émissions sous son contrôle, Atos va continuer de compenser 100% de ses émissions résiduelles via des projets certifiés de compensation carbone. Quant aux émissions sous son influence, Atos va progressivement les inclure dans son programme mondial de compensation, afin d’atteindre la neutralité carbone d’ici 2035.</p> <p>Ces orientations à moyen terme ont été soumises au vote consultatif des actionnaires lors de l’assemblée générale tenue le 27 octobre 2020, et largement plébiscitées par un vote positif à hauteur à 99,99%.</p> <p>En réponse à ses initiatives, le Groupe a été classé en 2020 Numéro 1 du secteur des services informatiques dans les indices de développement durable DJSI Monde et Europe (DJSI World & Europe), pour la seconde année consécutive.</p>
	1.2	<p>Orientations stratégiques</p> <p>La détermination des orientations stratégiques est la première mission du Conseil. Il examine et décide les opérations importantes, éventuellement après étude au sein d’un comité ad hoc.</p>	<p>Oui. Conformément aux statuts, le Conseil d’administration fixe les orientations de l’activité de la Société et contrôle leur mise en œuvre. Il a constitué quatre comités internes (Comité des Comptes, Comité des Nominations et de Gouvernance, Comité des Rémunérations et Comité RSE) et décide sur la base des recommandations de ces comités. Le Comité des Nominations et de Gouvernance et le Comité des Rémunérations sont issus de la séparation du Comité des Nominations et des Rémunérations décidée par le Conseil le 1^{er} décembre 2020.</p>
	1.3	<p>Principales missions du Conseil</p> <p>Le Conseil nomme et révoque les dirigeants mandataires sociaux, fixe leur rémunération, choisit le mode d’organisation de sa gouvernance (dissociation ou unicité des fonctions de président et de directeur général), contrôle la</p>	<p>Oui. Conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur, le Conseil exerce l’ensemble de ces missions (s’agissant du mode d’organisation de la gouvernance cf. art. 3.1-3.2-3.4 ci-dessous).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		gestion et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires ainsi qu'aux marchés.	
	1.4	<p>Information du Conseil</p> <p>Le Conseil est informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.</p>	<p>Oui. Les administrateurs sont régulièrement informés des évolutions du marché et de la situation des concurrents, soit pendant les séances du Conseil et des comités, soit au travers de communications ponctuelles.</p>
	1.5	<p>Analyse des risques</p> <p>Le Conseil examine régulièrement les opportunités et les risques – financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux – ainsi que les mesures prises en conséquence. A cette fin, le Conseil reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de cette mission, notamment de la part des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>Oui. Le Comité des Comptes reçoit un rapport sur les activités d'audit interne au moins six fois par an, des rapports trimestriels sur les litiges et sur les contrats présentant des risques importants et des mises à jour périodiques sur le contrôle interne et la gestion des risques. Il communique ces informations au Conseil. De plus, les performances de la Société en matière de responsabilité sociale et environnementale sont discutées par le Conseil à l'occasion notamment des comptes-rendus de la Présidente du Comité RSE au Conseil. Une description complète des facteurs de risques, et de la gestion de ceux-ci par la Société, est présentée en partie F du Document d'Enregistrement Universel.</p>
	1.6	<p>Dispositif contre la corruption et le trafic d'influence</p> <p>Le Conseil s'assure, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.</p>	<p>Oui. Le Groupe Atos a validé le 8 août 2020 une nouvelle politique Ethique et Compliance définissant les objectifs et responsabilités en matière de droit de la concurrence, corruption, contrôles des exportations d'articles militaires et à double usage, protection des données personnelles, droits de l'homme, sanctions internationales, blanchiment d'argent et financement du terrorisme, conflits d'intérêt, fraude, sécurité et éthique sur le lieu de travail. Le Code d'Ethique du Groupe Atos constituant l'un des piliers de cette politique, est en cours de révision : le projet de nouvelle version a été présenté au Conseil d'administration le 24 juillet 2020, et la procédure de consultation des instances représentatives du personnel est en cours. Le Code d'Ethique est renforcé à cette occasion par une annexe spécifique à la lutte contre la corruption. La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ainsi que son plan d'actions ont été présentés au Comité des Comptes. Le Secrétaire Général du Groupe présente également chaque</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			année au Conseil d'administration un rapport de Compliance (« <i>Atos compliance annual review</i> »).
	<p>1.7</p>	<p>Politique de non-discrimination et de diversité</p> <p>Le Conseil s'assure que les mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.</p>	<p>Oui. Atos est fortement convaincu de l'importance de la diversité en tant que facteur clé de la croissance et de la compétitivité du Groupe, et à ce titre a déployé un programme Diversité à l'échelle mondiale afin de prendre en considération et diffuser les meilleures pratiques internationales en matière d'égalité des sexes, de handicap, d'ancienneté et d'autres indicateurs de diversité. Ce programme est détaillé en partie D.2.4.3 du Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>S'agissant de la parité hommes/femmes, Atos s'est engagé à augmenter le nombre de femmes salariées (33% des embauches en 2019 concernent des femmes), et a mis en place des programmes et des mesures en ce sens. A ce titre, le programme « <i>Women who succeed</i> » propose des conversations ciblées avec les membres du Comité de Direction Générale et les femmes cadres supérieurs afin d'offrir des ressources complémentaires, de nouer des contacts et de suivre d'éventuelles formations, en vue de les positionner pour leur promotion.</p> <p>Par ailleurs, Atos a décidé de publier dans le Document d'Enregistrement Universel l'augmentation de 2018 à 2019 du nombre de femmes occupant des postes à haute responsabilité (SVP et VP).</p> <p>Au 31 décembre 2019, le Conseil d'Administration était composé de 40% de femmes. La composition du Conseil a évolué au cours de l'année 2020 mais conformément aux objectifs que le Conseil s'était assignés, la part des femmes au sein du Conseil d'administration est restée la même et représentait 40% au 14 décembre 2020, tenant compte de la réglementation. Le Conseil a pour objectif de maintenir une parité conforme aux recommandations AFEP-MEDEF.</p> <p>Enfin, à la suite de la séparation du Comité des Nominations et des Rémunérations intervenue le 1^{er} décembre 2020, la composition du Comité des Rémunérations nouvellement créé est entièrement féminine (comprenant Mesdames NIANE, BERNIS et FLEMING). A l'issue de la revue de la composition des autres comités</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			du Conseil, intervenue le 1 ^{er} décembre 2020, tous les comités comprennent une ou plusieurs administratrices.
	1.9	<p>Règlement intérieur du Conseil d'administration</p> <p>Le règlement intérieur précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les cas d'approbation préalable déterminés par le Conseil, qui peuvent être différents selon les branches concernées de l'entreprise ; - Le principe selon lequel toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise fait l'objet d'une approbation préalable par le Conseil ; - Les règles selon lesquelles le Conseil est informé de la situation financière, de la situation de trésorerie et des engagements de la société. <p>Ces règles portent sur les opérations externes d'acquisition ou de cession, sur les investissements importants de croissance organique ou sur les opérations significatives de restructuration interne.</p> <p>Le Conseil est informé en temps utile de la situation de liquidité de la société afin de prendre, le cas échéant, les décisions relatives à son financement et à son endettement.</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration a adopté un règlement intérieur qui est résumé et dans le Document d'Enregistrement Universel et publié sur le site internet de la société.</p> <p>Les cas nécessitant l'approbation préalable du Conseil d'administration sont mentionnés dans le règlement intérieur du Conseil et dans le Document d'Enregistrement Universel. Le règlement intérieur précise également les règles d'information du Conseil.</p>
2	Le Conseil d'Administration : Instance collégiale		
	2.2	<p>Composition, organisation et fonctionnement du Conseil</p> <p>L'organisation des travaux du Conseil comme sa composition doivent être appropriées à la composition de l'actionnariat, à la dimension et à la nature de l'activité de chaque entreprise comme aux circonstances particulières qu'elle traverse. La principale responsabilité du Conseil est d'adopter le mode d'organisation et de fonctionnement qui lui permet d'accomplir au mieux ses missions. Son organisation et son fonctionnement sont décrits dans le</p>	<p>Oui. Au 14 décembre 2020, six nationalités étaient représentées au Conseil d'administration (allemande, américaine, britannique, bulgare, française, sénégalaise), et le Conseil comportait deux administrateurs bi-nationaux. Le Conseil attache beaucoup d'importance à ce que sa composition reflète la dimension internationale du groupe.</p> <p>Oui. Le Conseil d'administration a adopté un règlement intérieur décrivant l'organisation et le fonctionnement du Conseil. Le règlement intérieur est résumé</p>

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

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	3.3	<p>L'administrateur référent</p> <p>Lorsque le conseil décide de confier des missions particulières à un administrateur, notamment en qualité d'administrateur référent, en matière de gouvernance ou de relations avec les actionnaires, ces missions ainsi que les moyens et prérogatives dont il dispose, sont décrits dans le règlement intérieur.</p>	<p>Oui. Depuis le 1^{er} novembre 2019, les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général sont dissociées. Tenant compte de cette nouvelle structure de gouvernance, et de la moindre pertinence des fonctions d'administrateur référent dans ce nouveau contexte, le Conseil d'administration, réuni le 1^{er} décembre 2020, a décidé de ne pas maintenir ce mandat. Les missions exercées antérieurement par l'administrateur référent, non reprises par le Président du Conseil d'administration, ont été conférées au nouveau Comité des Nominations et de Gouvernance, créé lors de la même réunion.</p>
4	Le Conseil d'administration et la communication avec les actionnaires et les marchés		
	4.1 4.2	<p>Communication avec le marché</p> <p>Chaque société doit avoir une politique très rigoureuse de communication avec le marché et les analystes. Toute communication doit permettre à chacun d'accéder en même temps à la même information.</p>	<p>Oui. Les communiqués de presse sont publiés sur le site internet de la Société et transmis aux diffuseurs (via un diffuseur professionnel), les rendant ainsi disponibles à l'ensemble des investisseurs en même temps. Les conférences téléphoniques sont accessibles en réécoute sur le site internet.</p>
	4.3	<p>L'information des actionnaires et des investisseurs</p> <p>Le Conseil veille à ce que les actionnaires et les investisseurs reçoivent une information pertinente, équilibrée et pédagogique sur la stratégie, le modèle de développement, la prise en compte des enjeux extra-financiers significatifs pour la Société ainsi que sur ses perspectives à long terme.</p>	<p>Oui. Le 24 juin 2020, dans le cadre de la « Journée Analystes 2020 », Atos a présenté ses ambitions à moyen-terme. Ces ambitions à moyen-terme ont été soumises au vote consultatif des actionnaires lors de l'assemblée générale tenue le 27 octobre 2020.</p> <p>Les présentations établies pour les <i>roadshows</i>, les journées analystes ou les assemblées générales sont régulièrement mises en ligne sur le site internet de la Société. Le Document d'Enregistrement Universel d'Atos SE vise à être une référence de communication stratégique, financière et extra-financière permettant aux parties prenantes d'avoir une vue d'ensemble sur l'activité de l'émetteur au cours de l'exercice écoulé ainsi que ses objectifs et cibles à court et moyen terme.</p>
	4.4	<p>Relations actionnaire / Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise</p> <p>Les relations des actionnaires avec le Conseil notamment sur les sujets de gouvernement d'entreprise peuvent être confiées au président du Conseil ou, le</p>	<p>Oui. En complément de ses missions traditionnelles, le Président du Conseil est notamment chargé des relations avec les actionnaires. Par ailleurs, les missions en matière de gouvernement d'entreprise, préalablement exercées par l'administrateur référent, sont désormais confiées au Comité des Nominations et</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		cas échéant, à l'administrateur référent. Celui-ci rend compte au Conseil de cette mission.	de Gouvernance, issu de la séparation de l'ancien Comité des Nominations et de Rémunérations.
	4.5	<p>Identification, contrôle et évaluation des risques et engagements</p> <p>Chaque société cotée dispose en son sein de procédures fiables d'identification, de contrôle et d'évaluation de ses engagements et risques, et assure aux actionnaires et investisseurs une information pertinente en ce domaine.</p> <p>Le rapport annuel doit indiquer les procédures internes mises en œuvre pour l'identification et le contrôle des engagements hors bilan, ainsi que pour l'évaluation des risques significatifs de l'entreprise.</p> <p>Les notations de l'entreprise par les agences de notation financière ainsi que les changements intervenus au cours de l'exercice doivent être publiés.</p>	<p>Oui. Les informations relatives aux engagements hors bilan sont bien reprises dans le Document d'Enregistrement Universel à l'annexe 15 des états financiers consolidés.</p> <p>En 2019, le Conseil d'administration s'est réuni pour discuter de l'examen des engagements hors bilan (cf. Document d'Enregistrement Universel, partie G.2.4.2).</p> <p>Les risques et les systèmes de gestion des risques sont présentés à la partie F du Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>L'entreprise communiquerait, le cas échéant, tout changement de sa notation financière.</p>
5	Le Conseil d'administration et l'Assemblée générale des actionnaires		
	5.2	<p>Communication avec les actionnaires</p> <p>L'Assemblée générale est un lieu de décision dans les domaines fixés par la loi ainsi qu'un moment privilégié de communication de la société avec ses actionnaires. Elle est non seulement le moment où les organes de direction rendent compte de l'activité de l'entreprise ainsi que du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités spécialisés, mais aussi l'occasion d'un échange avec les actionnaires.</p>	<p>Oui. Atos tient à assurer une discussion ouverte avec ses actionnaires. Le 24 juin 2020, dans le cadre de la « Journée Analystes 2020 », Atos a présenté ses ambitions à moyen-terme. Ces ambitions à moyen terme ont été soumises au vote consultatif des actionnaires lors de l'assemblée générale tenue le 27 octobre 2020.</p> <p>Par ailleurs, au cours des assemblée générales annuelles, un temps important est consacré à la présentation synthétique de l'activité du Conseil et de ses comités, afin de préparer une discussion ouverte sur ces questions. La présentation est suivie d'un dialogue fructueux avec les actionnaires, au cours duquel la direction répond aux questions posées avant ou pendant l'Assemblée Générale.</p> <p>Enfin, des <i>roadshows</i> réguliers organisées avec des analystes en matière de gouvernance et des discussions avec des agences de notation RSE, notamment dans le cadre de la préparation de l'assemblée générale annuelle, permettent d'être à l'écoute des attentes des investisseurs.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	<p>5.3</p> <p>5.4</p>	<p>Cession de plus de la moitié des actifs de la société</p> <p>Lorsqu'est envisagée une cession, en une ou plusieurs opérations, portant sur la moitié au moins des actifs de la société sur les deux derniers exercices, le Conseil d'administration et la Direction générale qui apprécient l'intérêt stratégique de l'opération, s'assurent que le processus se déroule dans le respect de l'intérêt social, en particulier en mettant en place des moyens et des procédures permettant d'identifier et d'encadrer d'éventuels conflits d'intérêts. A ce titre, ils peuvent solliciter des avis externes notamment sur l'intérêt de l'opération, sa valorisation et les modalités envisagées. Il est également recommandé que le Conseil institue un comité <i>ad hoc</i> composé d'au moins deux tiers d'administrateurs indépendants, la participation de dirigeants mandataires sociaux exécutifs étant exclue.</p> <p>Préalablement à la réalisation de cette cession, le Conseil présente à l'Assemblée Générale un rapport sur le contexte et le déroulement des opérations. Cette présentation est suivie d'un vote consultatif des actionnaires aux conditions de quorum et de majorité de l'Assemblée Générale ordinaire. Si l'Assemblée émet un avis négatif, le Conseil se réunit dans les meilleurs délais et publie immédiatement sur le site de la société un communiqué sur les suites qu'il entend donner à l'opération.</p>	<p>N/A. Jusqu' à présent, la Société n'a jamais été dans une telle situation, mais dans l'éventualité où une telle situation se produirait, la Société appliquerait ces règles.</p>
6	La composition du Conseil d'administration : les principes directeurs		
	<p>6.1</p>	<p>Les qualités essentielles des administrateurs</p> <p>Il est attendu de tout administrateur qu'il agisse dans l'intérêt social et qu'il ait en outre les qualités essentielles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une qualité de jugement, en particulier des situations, des stratégies et des personnes, qui reposent notamment sur son expérience ; 	<p>Oui. Les administrateurs d'Atos SE ont une grande expérience professionnelle dans divers secteurs d'activité, à des postes de haut niveau, et sont ou ont été administrateurs ou mandataires sociaux dans d'autres sociétés françaises ou étrangères, dont certaines sont cotées en bourse. Ils rassemblent toutes les compétences et l'expérience requises pour exercer leur fonction. Leur implication se traduit par un fort taux de participation aux séances du Conseil en 2019 (85.12%).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<ul style="list-style-type: none"> - une capacité d'anticipation lui permettant d'identifier les risques et les enjeux stratégiques ; - être intègre, présent, actif et impliqué. 	
	<p>6.2</p>	<p>Composition du Conseil d'administration</p> <p>Chaque Conseil s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des comités qu'il constitue en son sein, notamment en termes de diversité (représentation des femmes et des hommes, nationalités, âge, qualifications et expériences professionnelles ...). Il rend publiques dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise une description de la politique diversité appliquée aux membres du Conseil ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration est composé à 40% de femmes depuis le 16 décembre 2019 et a toujours maintenu un pourcentage de femmes égal ou supérieur aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. Au 14 décembre 2020, six nationalités étaient représentées au Conseil d'administration (allemande, américaine, britannique, bulgare, française, sénégalaise), et le Conseil comportait deux administrateurs bi-nationaux, en adéquation avec la dimension internationale du Groupe. La diversité des compétences se reflète également dans la variété des profils des administrateurs qui ont des expériences et des formations diverses d'ingénieurs, de financiers, ou bien encore en matière d'éducation, de gestion, de responsabilité sociale d'entreprise, etc. La politique de diversité appliquée aux membres du Conseil, incluant ses objectifs, modalités de mise en œuvre et ses résultats, est débattue et validée chaque année par le Conseil, sur recommandation du Comité des Nominations et de Gouvernance (précédemment du Comité des Nominations et des Rémunérations). La politique de diversité est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document d'Enregistrement Universel (cf. G.2.3.1).</p> <p>De plus, Atos a placé la diversité au cœur de sa stratégie de ressources humaines. Les mesures prises pour encourager la diversité sont détaillées en partie D.2.4.3 du Document d'Enregistrement Universel.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
7	Politique de mixité femmes / hommes au sein des instances dirigeantes		
	<p>7.1</p> <p>7.2</p>	<p>Sur proposition de la direction générale, le conseil détermine des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes.</p> <p>Le conseil décrit, dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, la politique de mixité appliquée aux instances dirigeantes ainsi que les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en œuvre, les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, en incluant le cas échéant, les raisons pour lesquelles les objectifs n'auraient pas été atteints et les mesures prises pour y remédier.</p>	<p>Oui. Les objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes sont présentés au Conseil d'administration. Le Groupe a intégré dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, publié dans le Document d'Enregistrement Universel, et a choisi de présenter l'amélioration du ratio de femmes chez les <i>Senior Vice Presidents</i> et les <i>Vice Presidents</i> d'Atos (partie D.2.4.3). L'objectif d'Atos est de doubler le pourcentage de femmes présentes aux postes de direction d'ici 2021, tout en réduisant l'inégalité des salaires hommes femmes de 3% chaque année (cf. page 35 du rapport intégré 2019 d'Atos).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
8		La représentation des actionnaires salariés et des salariés	
		<p>Droits et obligations des administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés</p> <p>Dans un groupe, les administrateurs représentant les salariés élus ou désignés en application des exigences légales siègent au Conseil de la société qui déclare se référer aux dispositions du présent code dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise. Lorsque plusieurs sociétés du groupe appliquent ces dispositions, les conseils déterminent la ou les sociétés éligibles à cette recommandation.</p> <p>Les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ont voix délibérative au Conseil d'administration, et ils peuvent participer à des comités.</p> <p>Ils disposent des mêmes droits, sont soumis aux mêmes obligations, notamment en matière de confidentialité, et encourent les mêmes responsabilités que les autres membres du Conseil.</p>	<p>Oui. M. Farès LOUIS en avril 2019, et Mme Vesela ASPARUHOVA en octobre 2020, ont été désignés en qualité d'administrateurs salariés conformément à l'article L225-27-1 du Code de Commerce et aux statuts de la Société et siègent au sein du Conseil d'administration d'Atos SE, se référant aux dispositions du Code AFEP-MEDEF. La désignation d'un second administrateur représentant les salariés est intervenue à la suite de la modification des statuts décidée par l'assemblée générale annuelle 2020 conformément aux nouvelles dispositions légales en vigueur (loi PACTE).</p> <p>Les administrateurs salariés et les administrateurs représentant les actionnaires salariés sont expressément nommés membres du Conseil dans les statuts. A ce titre, ils participent aux séances et délibérations du Conseil. Ils ont les mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que tout autre administrateur, y compris la confidentialité, à l'exception de l'obligation de détenir au moins 500 actions de la société.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre d'un accord du 14 décembre 2012 relatif à la création du Conseil d'Entreprise d'Atos SE, le Conseil d'Entreprise d'Atos a désigné un Comité Participatif composé de quatre personnes (parmi ses membres ou au sein des salariés d'Atos), pour un mandat renouvelable d'un an. Le Comité Participatif a pour objet discuter lors de réunions avec des membres du Conseil d'administration de la Société sur les sujets inscrits à l'ordre du jour des séances du Conseil. Les réunions se tiennent en principe après les séances du Conseil d'administration, en présence des représentants du Conseil, du Comité Participatif, du Secrétaire du Conseil, du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur Juridique.</p> <p>Une fois par an, le Comité Participatif est invité à une séance plénière du Conseil d'administration, qui correspond à la séance relative à l'examen de la conformité des pratiques de la Société avec les règles de gouvernement d'entreprise.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
9	Les administrateurs indépendants		
	<p>9.3</p> <p>9.4</p>	<p>L'indépendance des administrateurs</p> <p>La part des administrateurs indépendants doit être de la moitié des membres du Conseil dans les sociétés au capital dispersé et dépourvues d'actionnaires de contrôle.</p> <p>La qualification d'administrateur indépendant est débattue par le Comité des Nominations au regard des critères énoncés au § 8.5 et arrêtée par le Conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'occasion de la nomination d'un administrateur ; - et annuellement pour l'ensemble des administrateurs. <p>Les conclusions de cet examen sont portées à la connaissance des actionnaires.</p> <p>Le Conseil d'administration peut estimer qu'un administrateur, bien que remplissant les critères énoncés au § 8.5, ne doit pas être qualifié d'indépendant compte tenu de sa situation particulière ou de celle de la société, eu égard à son actionnariat ou pour tout autre motif. Inversement, le conseil peut estimer qu'un administrateur ne remplissant pas lesdits critères est cependant indépendant.</p>	<p>Oui. La qualification d'administrateur indépendant est revue chaque année par le Conseil d'administration, sur la base des travaux préliminaires effectués par le Comité des Nominations et de Gouvernance (précédemment le Comité des Nominations et des Rémunérations), conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.</p> <p>Les conclusions du Conseil d'administration du 16 décembre 2019 ont été retranscrites dans le Document d'Enregistrement Universel. Il est précisé que huit des dix membres du Conseil d'administration devant être comptabilisés¹ (soit 80%) ont été qualifiés d'indépendants à l'occasion de cette évaluation annuelle de leur indépendance. Le rapport comporte en outre une liste nominative des membres qui ne sont pas qualifiés d'indépendants.</p> <p>Dans le cadre de son examen annuel lors de sa séance du 14 décembre 2020, le Conseil a constaté que 60% de ses administrateurs étaient considérés comme indépendants (six membres sur dix à prendre en compte pour calculer le ratio d'administrateurs indépendants²), soit Vivek BADRINATH, Valérie BERNIS, Colette NEUVILLE, Aminata NIANE, Lynn PAINE et Edouard PHILIPPE.</p>
	9.5.3	Critère d'indépendance relatif au caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société.	<p>Oui. Dans le cadre de l'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 14 décembre 2020, sur recommandation du Comité des Nominations et</p>

¹ Conformément à l'article 9.3 du Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir les pourcentages d'administrateurs indépendants.

² Conformément à l'article 9.3 du Code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir les pourcentages d'administrateurs indépendants.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Pour être considéré comme indépendant, un administrateur doit, entre autres, ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - significatif de la société ou de son groupe ; - ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité. <p>L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>de Gouvernance, a retenu les mêmes critères que ceux utilisés l'année précédente, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) un critère quantitatif, à savoir le chiffre d'affaires consolidé de 1% réalisé par la Société avec un groupe au sein duquel un administrateur d'Atos exerce une fonction et/ou un mandat. Ce critère a été fixé au regard des spécificités de l'activité du groupe Atos, en particulier des procédures rigoureuses de soumission aux appels d'offres ; (ii) des critères qualitatifs, à savoir : (i) la durée et la continuité de la relation commerciale (l'ancienneté de la relation ou l'impact d'éventuels renouvellements de contrats...), (ii) l'importance ou l'intensité de la relation (éventuelle dépendance économique), et (iii) l'organisation de la relation (liberté d'intérêts de l'administrateur...).
10	L'évaluation du Conseil d'administration		
	<p>10.1</p> <p>10.2</p> <p>10.3</p>	<p>Évaluation des travaux du Conseil</p> <p>Le Conseil procède à l'évaluation de sa capacité à répondre aux attentes des actionnaires qui lui ont donné mandat d'administrer la société, en passant en revue périodiquement sa composition, son organisation et son fonctionnement (ce qui implique aussi une revue des comités du Conseil).</p> <p>L'évaluation vise trois objectifs : faire le point sur les modalités de fonctionnement du Conseil ; vérifier que les questions importantes sont convenablement préparées et débattues ; apprécier la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil.</p> <p>L'évaluation est effectuée selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une fois par an, le Conseil débat de son fonctionnement ; - une évaluation formalisée est réalisée tous les trois ans au moins. Elle peut être mise en œuvre, sous la direction du comité en charge de la 	<p>Oui. Chaque année, le Conseil d'administration d'Atos SE évalue ses travaux. Jusqu'en 2019, l'évaluation était effectuée sous la supervision de l'administrateur référent. Depuis la dissociation du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations et de Gouvernance intervenue en décembre 2020, le Comité des Nominations et de Gouvernance est en charge de cette supervision. La Société publie le suivi et les résultats de cette évaluation dans le Document d'Enregistrement Universel. Pour l'exercice 2019, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 23 octobre 2019, a décidé d'améliorer encore l'évaluation formalisée en faisant appel à un consultant externe pour l'assister dans ce processus. Pour l'exercice 2020, le Conseil a procédé à une évaluation formelle de ses travaux et l'a présentée lors de sa séance du 14 décembre 2020.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>sélection ou des nominations ou d'un administrateur indépendant, avec l'aide d'un consultant extérieur ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les actionnaires sont informés chaque année dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise de la réalisation des évaluations et, le cas échéant, des suites données à celles-ci. 	
11	Les séances du Conseil et les réunions des comités		
	11.1	<p>Le nombre de séances du Conseil et de réunions des comités et participation</p> <p>Le nombre des séances du Conseil d'administration et des réunions des comités du conseil tenues au cours de l'exercice écoulé est indiqué dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, qui donne également aux actionnaires toute information utile sur la participation individuelle des administrateurs à ces séances et réunions.</p>	<p>Oui. Le Document d'Enregistrement Universel indique le nombre de réunions et le taux de participation au cours de l'exercice 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) le Conseil d'administration a tenu 10 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble des Administrateurs s'est élevé à 85,12% en moyenne ; (ii) le Comité des Comptes a tenu 7 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble de ses membres à ces réunions s'est élevé à 92,86% en moyenne ; (iii) le Comité des Nominations et des Rémunérations a tenu 5 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble de ses membres à ces réunions s'est élevé à 86,67% ; (iv) le Comité RSE a tenu 3 réunions. Le taux d'assiduité de l'ensemble de ses membres à ces réunions s'est élevé à 100%. <p>La moyenne globale ainsi que le taux individuel de participation aux réunions du Conseils et des comités sont mentionnés dans le Document d'Enregistrement Universel.</p>
	11.2	<p>Fréquence</p> <p>La périodicité et la durée des séances du Conseil d'administration sont telles qu'elles permettent un examen et une discussion approfondis des matières relevant de la compétence du Conseil. Il en va de même en ce qui concerne les réunions des comités du Conseil (Comité d'audit, des rémunérations, des</p>	<p>Oui. En 2019, le Conseil d'administration s'est réuni 10 fois, ce qui a permis un examen très régulier des affaires de la Société. La durée des séances n'est pas limitée en durée, et les points à l'ordre du jour sont discutés sur la base d'une documentation complète, revue le cas échéant par les comités, dont la qualité est saluée par les administrateurs (comme attestée à l'occasion de la session</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		nominations...).	d'évaluation des travaux du Conseil).
	11.3	<p>Réunion en l'absence des dirigeants mandataires sociaux</p> <p>Il est recommandé d'organiser chaque année au moins une réunion hors la présence des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>Oui. Le Directeur Général est excusé des parties des réunions du Conseil où ses performances ou sa rémunération sont discutées.</p> <p>De plus, au cours des exercices 2019 et 2020, le Comité des Nominations et des Rémunérations s'est réuni hors la présence du Directeur Général pour évaluer ses résultats à l'occasion de l'attribution de sa rémunération variable. Le Comité des Nominations et des Rémunérations a communiqué au Conseil d'administration l'évaluation des résultats du Directeur Général. Le Comité des Rémunérations poursuivra cette pratique lors des prochains exercices.</p> <p>De même, l'évaluation annuelle des travaux du Conseil d'administration (cf. §9 ci-dessus), menée jusqu'à cette année, sous la direction de l'administrateur référent indépendant, donne à chaque administrateur l'occasion de s'exprimer hors la présence du Directeur Général, ce qui permet une évaluation collective des résultats du Directeur Général.</p>
	11.4	<p>Les procès-verbaux des séances</p> <p>Le procès-verbal de séance résume les débats et les questions soulevées, mentionne les décisions prises et les réserves émises.</p>	<p>Oui. Ces règles sont précisées dans le règlement intérieur et appliquées dans le cadre de la rédaction de tous les procès-verbaux.</p>
12	L'accès à l'information des administrateurs		
	12.1	<p>Le droit de communication et l'obligation de confidentialité</p> <p>Les modalités d'exercice du droit de communication consacré par la loi et les obligations de confidentialité qui lui sont attachées sont précisées par le règlement intérieur du Conseil d'administration.</p>	<p>Oui. Le règlement intérieur du Conseil précise les modalités du droit à l'information des administrateurs et de leur obligation de confidentialité.</p>

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

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	13.3	<p>La formation des administrateurs représentant les salariés ou représentant les actionnaires salariés</p> <p>Les administrateurs représentant les salariés ou représentant les actionnaires salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat.</p>	<p>Oui. Lors de leur nomination au Conseil d'administration, M. Farès LOUIS et Mme Vesela ASPARUHOVA ont reçu une formation sur des sujets tels que la gouvernance d'entreprise et les règles de fonctionnement d'une société cotée. Ils ont reçu la documentation de la Société en matière de gouvernance (les statuts, le règlement intérieur du Conseil, la charte de l'administrateur) et ont été sensibilisés aux obligations issues de la réglementation boursière qui s'appliquent aux administrateurs de sociétés cotées. De plus, des formations externes spécifiques sont prévues pour M. LOUIS et Mme ASPARUHOVA, qui ont été informés des possibilités de formation prévues par la loi, et notamment de celles proposées au sein de la société sur des sujets tels que la finance ou la comptabilité.</p>
14	La durée des fonctions des administrateurs		
	14.1 14.2	<p>Durée et échelonnement des mandats des administrateurs</p> <p>La durée du mandat de chaque administrateur ne doit pas excéder quatre ans. L'échelonnement des mandats est organisé de façon à éviter un renouvellement en bloc.</p>	<p>Oui. Conformément aux recommandations du Code, et en application des statuts, la durée du mandat des administrateurs n'a jamais excédé trois ans et les mandats des administrateurs prennent fin chaque année pour un tiers d'entre eux, permettant un échelonnement des mandats.</p>
	14.3 14.4	<p>Information sur les administrateurs</p> <p>Le rapport sur le gouvernement d'entreprise indique précisément les dates de début et d'expiration du mandat de chaque administrateur de manière à faire apparaître l'échelonnement existant. Il mentionne également pour chaque administrateur, outre la liste des mandats et fonctions exercés dans d'autres sociétés, sa nationalité, son âge, la principale fonction qu'il exerce et fournit la composition nominative de chaque comité du Conseil.</p> <p>Lorsque l'assemblée générale est saisie de la nomination ou du renouvellement d'un administrateur, la brochure ou l'avis de convocation adressé aux actionnaires comporte, outre les prescriptions légales, une notice biographique</p>	<p>Oui. Ces informations figurent dans les biographies et dans la présentation des membres du Conseil d'administration figurant dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>De même, des renseignements biographiques sur les candidats au poste d'administrateur sont inclus dans la brochure fournie à l'Assemblée Générale annuelle. A l'occasion des renouvellements de mandats ou de toute nouvelle proposition de nomination, le rapport à l'assemblée générale indique les raisons pour lesquelles la candidature est proposée à l'assemblée. Une présentation à l'assemblée générale est également faite par le Président du Comité des Nominations et des Rémunérations. Cette présentation sera effectuée par le Président du Comité des Nominations et de Gouvernance désormais. .</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		décrivant les grandes lignes de son <i>curriculum vitae</i> ainsi que les raisons pour lesquelles sa candidature est proposée à l'assemblée générale.	
15	Les comités du Conseil : principes généraux		
	15.1	Composition des comités Il convient d'éviter la présence dans les comités d'administrateurs croisés.	Oui. Il n'y a pas d'administrateurs croisés au sein des comités.
	15.2	Attribution des comités Il convient d'insister sur la qualité des comptes rendus d'activités établis par les comités au Conseil et sur les règles qui doivent permettre à ce dernier d'être pleinement informé, facilitant ainsi ses délibérations et sur l'inclusion dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise d'un exposé sur l'activité des comités au cours de l'exercice écoulé.	Oui. Le Document d'Enregistrement Universel contient une description détaillée de l'activité des comités. Préalablement ou pendant les séances du Conseil, les administrateurs reçoivent des présentations détaillées préparées par les comités pour fonder et faciliter les décisions du Conseil.
	15.3	Les modalités de fonctionnement des comités Les comités du Conseil peuvent solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de leur compétence. Chaque comité est doté d'un règlement précisant ses attributions et ses modalités de fonctionnement. Les règlements des comités, qui doivent être approuvés par le Conseil, peuvent être intégrés au règlement intérieur du conseil ou faire l'objet de dispositions distinctes.	Oui. Le règlement intérieur du Conseil d'administration intègre les modalités de fonctionnement des comités. Conformément au règlement intérieur, les comités du Conseil sont en effet autorisés à demander des études techniques externes, sous réserve d'une information préalable au Président du Conseil d'administration.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
16	Le Comité d'audit		
	16	<p>Existence</p> <p>Chaque Conseil se dote d'un comité d'audit dont la mission n'est pas séparable de celle du Conseil d'administration qui a l'obligation légale d'arrêter les comptes sociaux annuels et d'établir les comptes consolidés annuels.</p>	<p>Oui. Le Conseil d'administration est doté d'un Comité des Comptes.</p>
	16.1	<p>Composition</p> <p>Les membres du Comité d'Audit doivent avoir une compétence financière ou comptable.</p> <p>La part des administrateurs indépendants dans le comité d'audit, doit être au moins de deux tiers et le comité ne doit comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.</p> <p>La nomination ou la reconduction du Président du Comité d'Audit, proposée par le Comité des Nominations, fait l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil.</p>	<p>Oui. Lors de sa réunion tenue le 1^{er} décembre 2020, le Conseil a décidé de modifier la composition du Comité des Comptes. Le Comité des Comptes est désormais composé de trois membres, dont deux indépendants (sur le fondement de l'évaluation d'indépendance réalisée au cours de la réunion du Conseil tenue le 14 décembre 2020) : Vivek BADRINATH, administrateur indépendant, nommé Président du Comité (succédant à M. Vernon SANKEY), Lynn PAINE, administratrice indépendante, et Vernon SANKEY.</p> <p>Par conséquent, au 31 décembre 2020, le Comité était composé d'au moins deux tiers de membres indépendants et présidé par un administrateur indépendant.</p> <p>Vivek BADRINATH, Président du Comité des Comptes, a des compétences financières et comptables acquises dans le cadre de ses mandats de direction au sein des groupes Vodafone, Accor, Orange et Thomson. Il a également exercé le mandat de membre du Comité d'Audit de Nokia.</p> <p>Les compétences financières de Vernon SANKEY résultent des années passées en qualité de Directeur Général, de Président et d'administrateur de plusieurs sociétés situées en Suisse et au Royaume-Uni. Il a exercé également le mandat de Président du Comité des Comptes de la Société entre novembre 2014 et décembre 2020.</p> <p>Lynn PAINE possède également les compétences requises en raison de sa formation et de son expérience professionnelle.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	16.2	<p>Attributions</p> <p>En complément des attributions qui lui sont conférées par la loi, le Comité d’Audit, lorsqu’il suit le processus d’élaboration de l’information financière, s’assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables, en particulier pour traiter les opérations significatives. Il est également souhaitable que lors de l’examen des comptes, le Comité se penche sur les opérations importantes à l’occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d’intérêts.</p> <p>Dans le cadre du suivi de l’efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et, le cas échéant, de l’audit interne concernant les procédures relatives à l’élaboration et au traitement de l’information comptable, financière et extra-financière, le Comité entend les responsables de l’audit interne et du contrôle des risques et donne son avis sur l’organisation de leurs services. Il est informé du programme d’audit interne et est destinataire des rapports d’audit interne ou d’une synthèse périodique de ces rapports.</p> <p>Le Comité examine les risques et les engagements hors bilan significatifs, apprécie l’importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le Conseil, le cas échéant.</p> <p>L’examen des comptes doit être accompagné d’une présentation par la direction décrivant l’exposition aux risques, y compris de nature sociale et environnementale, et les engagements hors bilan significatifs de la société ainsi que les options comptables retenues.</p> <p>Enfin, il examine le périmètre des sociétés consolidées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n’y seraient pas incluses.</p>	<p>Oui. Comme indiqué dans la partie G.2.4.3 du Document d’Enregistrement Universel, le règlement intérieur du Conseil d’administration inclut le champ d’application prévu par le Code s’agissant des attributions du Comité des Comptes. Le règlement intérieur a également été modifié lors de la réunion du Conseil d’administration tenue le 17 décembre 2018 afin d’intégrer les nouvelles attributions de nature sociale et environnementale du Comité des Comptes. Le Comité des Comptes revoit chaque année les travaux d’actualisation de la cartographie des risques du Groupe présentés par le Directeur de l’Audit Interne et du Contrôle Interne ; le Président du Comité des Comptes les présente ensuite en réunion du Conseil avec la documentation afférente.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
	16.3	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Les délais de mise à disposition des comptes et de leur examen doivent être suffisants.</p> <p>Le comité entend les commissaires aux comptes notamment lors des réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes. Il entend également les directeurs financiers, comptables, de la trésorerie et de l'audit interne.</p>	<p>Oui. Les membres du Comité des Comptes reçoivent la documentation relative aux réunions du Comité plusieurs jours avant leur tenue, ce qui leur permet d'avoir un délai suffisant pour examiner les documents. De plus, les membres du Comité des Comptes gardent des contacts étroits avec la Société sur les sujets relatifs au Comité.</p> <p>Les méthodes de travail du Comité des Comptes et l'intervention du Directeur Financier, du Directeur de l'audit interne et des Commissaires aux comptes sont décrits dans le Document d'Enregistrement Universel. (cf. partie G.2.4.3).</p>
17	Le Comité en charge des nominations		
	17	<p>Existence</p> <p>Chaque conseil constitue en son sein un comité des nominations des administrateurs et dirigeants mandataires sociaux, qui peut être ou non distinct du comité des rémunérations.</p>	<p>Oui. Depuis le 1^{er} décembre 2020, la Société est dotée d'un Comité des Nominations et de Gouvernance et d'un Comité des Rémunérations qui sont désormais dissociés, ce qui facilitera les travaux du Conseil d'administration.</p>
	17.1	<p>Composition</p> <p>Il ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>Oui. La composition du Comité des Nominations et de Gouvernance nouvellement créé est conforme s'agissant de la proportion d'administrateurs indépendants. Le Comité n'inclut pas le dirigeant mandataire social exécutif, qui est seulement associé aux travaux du Comité des Nominations et de Gouvernance.</p>
	17.2	<p>Attributions</p> <p>Ce Comité a la charge de faire des propositions au Conseil après avoir examiné de manière circonstanciée tous les éléments à prendre en compte dans sa délibération, notamment au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la société, pour parvenir à une composition équilibrée du Conseil : représentation entre les femmes et les hommes, nationalité, expériences internationales, expertises, etc. En particulier, il organise une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants et</p>	<p>Oui. Le Comité des Nominations et de Gouvernance (issu de la séparation du Comité des Nominations et des Rémunérations) a pour compétence générale de rechercher et d'examiner toute candidature à un poste de membre du Conseil d'administration ou à une fonction de dirigeant mandataire social, et de formuler un avis sur ces candidatures et/ou une recommandation au Conseil d'administration. Dans cette optique, il prend en compte l'équilibre souhaitable au sein du Conseil d'administration en termes de diversité.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>réalise ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers.</p> <p>Le Comité des nominations (ou un comité <i>ad hoc</i>) établit un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.</p>	<p>Le Comité des Nominations et de Gouvernance est également en charge d'examiner le plan de succession du Directeur Général. La mise en œuvre du dernier plan de succession a entraîné un changement de structure de gouvernance avec la séparation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général, et la nomination de M. Bertrand MEUNIER en tant que Président du Conseil d'administration et de M. Elie GIRARD en tant que Directeur Général.</p>
	17.3	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du Comité des Nominations.</p>	<p>Oui. Comme évoqué au §17.1, le dirigeant mandataire social exécutif est associé aux travaux du Comité des Nominations et de Gouvernance.</p>
18	Le Comité en charge des rémunérations		
	18.1	<p>Composition</p> <p>Il ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p> <p>Il est recommandé que le Président du comité soit indépendant et qu'un administrateur salarié en soit membre.</p>	<p>Oui. Depuis le 1^{er} décembre 2020, la Société est dotée d'un Comité des Nominations et de Gouvernance et d'un Comité des Rémunérations qui sont désormais dissociés afin de faciliter les travaux du Conseil d'administration.</p> <p>La composition du Comité des Rémunérations nouvellement créé est conforme à aux recommandations du Code AFEP-MEDEF s'agissant de la proportion d'administrateurs indépendants et d'une présidence confiée à un administrateur indépendant.</p> <p>Oui. Le Président du Comité est indépendant et le Conseil d'administration a choisi de désigner l'administrateur représentant les salariés actionnaires en tant que membre du Comité des Rémunérations.</p>
	18.2	<p>Attributions</p> <p>Le Comité des rémunérations a la charge d'étudier et de proposer au Conseil l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants</p>	<p>Oui. Le Comité des Rémunérations, issu de la dissociation du Comité des Nominations et des Rémunérations, a pour champ de compétence générale de formuler des propositions quant à la rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur Général, et l'attribution d'intéressement à long-terme aux mandataires sociaux ainsi qu'aux principaux cadres dirigeants non</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>mandataires sociaux. Il émet également une recommandation sur l'enveloppe et les modalités de répartition des rémunérations alloués aux administrateurs.</p> <p>Par ailleurs, le Comité est informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants non mandataires sociaux. A cette occasion, le comité associe à ses travaux les dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	<p>mandataires sociaux. Il examine aussi le montant global des rémunérations allouées aux administrateurs et les modalités de leur répartition, et formule des recommandations à ce sujet.</p>
	<p>18.3</p>	<p>Modalités de fonctionnement</p> <p>Lors de la présentation du compte rendu des travaux du Comité des rémunérations, il est nécessaire que le Conseil délibère sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors la présence de ceux-ci.</p>	<p>Oui. Aux séances du Conseil, le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général n'ont pas participé aux débats des questions relatives à leur rémunération respective. Le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général s'abstiennent de voter lorsqu'une décision est prise sur leur rémunération.</p>
<p>19</p>	<p>Le nombre de mandats des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs</p>		
	<p>19.1 à 19.5</p>	<p>Autres mandats d'administrateurs</p> <p>Un dirigeant mandataire social exécutif ne doit pas exercer plus de deux autres mandats d'administrateur dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris étrangères. Il doit en outre recueillir l'avis du Conseil avant d'accepter un nouveau mandat social dans une société cotée.</p> <p>Un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe, y compris étrangères. Cette recommandation s'applique lors de la nomination ou du prochain renouvellement du mandat de l'administrateur.</p> <p>L'administrateur tient informé le Conseil des mandats exercés dans d'autres sociétés, y compris sa participation aux comités du conseil de ces sociétés françaises ou étrangères.</p>	<p>Oui. Au 31 décembre 2019, le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général n'exerçaient aucun autre mandat dans une société cotée. Le Président du Conseil d'administration est également administrateur de la société Suez depuis le 28 octobre 2020.</p> <p>Oui. L'ensemble des mandats exercés par chaque administrateur est précisé dans le Document d'Enregistrement Universel. Le Document d'Enregistrement Universel indique par deux astérisques les mandats exercés dans des sociétés cotées, y compris étrangères. Aucun administrateur n'exerce plus de quatre mandats dans des sociétés cotées extérieures à son groupe.</p> <p>Oui. Le règlement intérieur du Conseil prévoit que le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général sollicitent l'avis du Conseil avant d'accepter de nouveau mandat social dans une société cotée, française ou étrangère, extérieure au groupe.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
20	La déontologie de l'administrateur		
	20	<p>Tout administrateur d'une société cotée est tenu aux obligations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avant d'accepter ses fonctions, l'administrateur s'assure qu'il a pris connaissance des obligations générales ou particulières de sa charge. Il prend notamment connaissance des textes légaux ou réglementaires, des statuts, des présentes recommandations et des compléments que chaque Conseil peut leur avoir apportés ainsi que des règles de fonctionnement interne dont ce Conseil s'est doté ; - l'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et, en application des dispositions des statuts ou du règlement intérieur, posséder un nombre minimum d'actions, significatif au regard des rémunérations qui lui ont été alloués. L'administrateur communique cette information à la société qui la fait figurer dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise; - l'administrateur est mandaté par l'ensemble des actionnaires et doit agir en toute circonstance dans l'intérêt social de l'entreprise ; - l'administrateur a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts même potentiel et s'abstient d'assister au débat et de participer au vote de la délibération correspondante ; - l'administrateur est assidu et participe à toutes les séances du Conseil et réunions des comités auxquels il appartient le cas échéant ; il assiste également aux réunions de l'Assemblée Générale des actionnaires ; - l'administrateur a l'obligation de s'informer ; - s'agissant des informations non publiques acquises dans le cadre de ses fonctions, l'administrateur est astreint à une véritable obligation de confidentialité qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les 	<p>Oui. Tous les administrateurs respectent les règles déontologiques fixées par l'article 19 du Code AFEP-MEDEF, citées dans le règlement intérieur du Conseil d'administration. En particulier, les administrateurs doivent détenir 500 actions de la Société³.</p> <p>Le 26 juillet 2012, le Conseil d'administration a créé un Collège des déontologues composé de professionnels externes à l'entreprise, indépendants et très respectés. Les rapports d'activité de ce Collège sont présentés ponctuellement au Conseil d'administration.</p>

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

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>textes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'administrateur respecte les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière de déclaration des transactions et d'abstention d'intervention sur les titres de la société. 	
21	La rémunération des administrateurs		
	<p>21.1 to 21.4</p>	<p>Il est rappelé que le mode de répartition de cette rémunération, dont le montant global est décidé par l'Assemblée Générale, est arrêté par le Conseil d'administration. Il tient compte, selon les modalités qu'il définit, de la participation effective des administrateurs au Conseil et dans les comités, et comporte donc une part variable prépondérante.</p> <p>La participation des administrateurs à des comités spécialisés, leur présidence ou encore l'exercice de missions particulières telles que celles de vice-président ou d'administrateur référent peut donner lieu à l'attribution d'une rémunération supplémentaire. L'exercice de missions ponctuelles confiées à un administrateur peut donner lieu au versement d'une rémunération soumise alors au régime des conventions réglementées.</p> <p>Les règles de répartition de ces rémunérations et les montants individuels des versements effectués à ce titre aux administrateurs sont exposés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Oui. Toutes les informations sont bien reprises dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise et dans la partie G.3.2.1 du Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Les règles de répartition sont définies par le Conseil d'administration de la Société et précisées dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Les règles d'allocation des rémunérations allouées aux administrateurs pour les séances du Conseil d'administration et des comités tenues en 2020 sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Pour le Conseil d'administration : une rémunération fixe de 20.000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 2.500 euros par séance à laquelle l'administrateur assiste. L'administrateur référent a perçu au titre de 2020 une rémunération fixe supplémentaire de 20.000 euros ; (ii) Pour les Comités : la rémunération est uniquement fonction de la participation aux séances : le Président du Comité des Comptes perçoit une rémunération de 3.000 euros par réunion. Le Président des autres comités (Comité des Nominations et des Rémunérations, avant la dissociation de ce comité, et Comité RSE) reçoit 2.000 euros par réunion. Les autres membres des comités perçoivent 1.000 euros par réunion ; <p>Il convient de noter que les administrateurs salariés ne reçoivent pas de rémunération pour l'exercice de leur mandat.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
22	La cessation du contrat de travail en cas de mandat social		
	22.1	<p>Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la société ou à une société du groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission.</p>	<p>Oui. Comme indiqué dans le rapport du Conseil d'administration sur les résolutions de l'Assemblée générale du 30 avril 2019, M. Elie GIRARD a mis fin à son contrat de travail le 2 avril 2019, préalablement à sa nomination comme Directeur Général Délégué (voir Rapport à l'Assemblée Générale Mixte sur la résolution 26). Ainsi, lorsqu'il a été nommé Directeur Général le 1^{er} novembre 2019, il n'était lié par aucun contrat de travail.</p>
23	L'obligation de détention d'actions des dirigeants mandataires sociaux		
	23	<p>Le Conseil d'administration fixe une quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat.</p> <p>Tant que cet objectif de détention d'actions n'est pas atteint, les dirigeants mandataires sociaux consacrent à cette fin une part des levées d'options ou des attributions d'actions de performance telle que déterminée par le Conseil. Cette information figure dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise de la société.</p>	<p>Oui. L'ensemble des obligations de conservation d'actions incombant au dirigeant mandataire social figure dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>S'agissant en particulier des actions de performance, un seuil de détention minimum est défini par chaque plan d'attribution. Lors de l'attribution d'actions de performance par le Conseil d'administration dans le cadre de ces plans, le Directeur Général est soumis à l'obligation de conserver, pendant toute la durée de son mandat, ce seuil minimum défini par chaque plan d'attribution.</p> <p>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.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
24	La conclusion d'un accord de non-concurrence avec un dirigeant mandataire social		
	24.2 24.3 24.4 24.5	<p>Conclusion d'un accord de non-concurrence</p> <p>Dans le cadre de la procédure des conventions réglementées, le Conseil autorise la conclusion de l'accord de non-concurrence, la durée de l'obligation de non-concurrence et le montant de l'indemnité, en tenant compte de la portée concrète et effective de l'obligation de non-concurrence. La décision du Conseil est rendue publique.</p> <p>Le conseil prévoit une stipulation l'autorisant à renoncer à la mise en œuvre de cet accord lors du départ du dirigeant.</p> <p>Le conseil prévoit également que le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.</p> <p>La conclusion d'un accord de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social alors qu'aucune clause n'avait été préalablement stipulée, doit être exclue.</p>	<p>Oui. Comme indiqué dans le Document d'Enregistrement Universel, le Directeur Général ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence ou de départ (partie G.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel).</p>
	24.6	<p>Plafond de l'indemnité</p> <p>L'indemnité de non-concurrence ne doit pas excéder un plafond de deux ans de rémunération (fixe + variable annuelle). Lorsqu'une indemnité de départ est en outre versée, le cumul des deux indemnités ne peut dépasser ce plafond. L'indemnité de non-concurrence doit faire l'objet d'un paiement échelonné pendant sa durée.</p>	<p>N/A. Comme indiqué dans le Document d'Enregistrement Universel, le Directeur Général ne bénéficie d'aucune indemnité de non-concurrence ou de départ (partie G.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel).</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
25	La rémunération des dirigeants mandataires sociaux		
	25.1	Principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et rôle du Conseil d'administration	
	<p>25.1.1</p> <p>25.1.2</p>	<p>Le Conseil débat des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, hors la présence des intéressés.</p> <p>La rémunération de ces dirigeants doit être compétitive, adaptée à la stratégie et au contexte de l'entreprise et doit avoir notamment pour objectif de promouvoir la performance et la compétitivité de celle-ci sur le moyen et long terme en intégrant un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale</p> <p>La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs relève de la responsabilité du conseil et se fonde sur les propositions du comité des rémunérations, en prenant en compte les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Exhaustivité (ii) Equilibre entre les éléments de la rémunération (iii) Comparabilité (iv) Cohérence (v) Intelligibilité des règles (vi) Mesure <p>Le Conseil motive ses décisions prises en la matière.</p>	<p>Oui. La politique générale de rémunération applicable au dirigeant mandataire social exécutif est débattue au sein du Comité des Rémunérations (précédemment au sein du Comité des Nominations et des Rémunérations), hors la présence du dirigeant mandataire social exécutif, avant d'être soumise au Conseil d'administration.</p> <p>Le dirigeant mandataire social ne participe pas aux délibérations du Conseil sur les questions relatives à sa rémunération qui sont conduites sous l'autorité du Président du Comité des Rémunérations et s'abstient de voter.</p> <p>La politique de rémunération du Directeur Général est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel (cf. G.3.1.4,) qui décrit la façon dont les principes d'équilibre, de compétitivité, et de lien avec la performance et l'engagement sociétal sont appliqués au sein d'Atos. La rémunération variable pluriannuelle en titres intègre bien un critère lié à la responsabilité sociale et environnementale (indicateur de performance lié à la responsabilité sociale et environnementale de l'Entreprise).</p>
	25.2	Principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs	
		<p>La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'administration qui les nomme et se fonde sur les propositions du Comité des Rémunérations. Le Conseil motive ses décisions prises en la matière.</p>	<p>Oui. La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration est fixée par le Conseil sur proposition du Comité des Rémunérations (précédemment du Comité des Nominations et des Rémunérations). Elle est présentée en partie G.3.1.3 du Document d'Enregistrement Universel.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		L'attribution d'une rémunération variable, d'options d'actions ou d'actions de performance n'est pas souhaitable.	
	25.3	Eléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs	
	25.3.1	<p>Rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>La rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long. Si toutefois l'entreprise fait le choix d'une évolution annuelle de la rémunération fixe, cette évolution doit être modérée et respecter le principe de cohérence mentionné au § 25.1.2. En cas d'augmentation significative de la rémunération, les raisons de cette augmentation sont explicitées.</p>	<p>Oui. Le 1^{er} novembre 2019, le Conseil d'administration a décidé de nommer M. Elie GIRARD en qualité de Directeur Général. La structure de la rémunération applicable au Directeur Général, incluant notamment le montant de la rémunération fixe, est présentée dans la partie G.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel.</p>
	25.3.2	<p>Rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>Le Conseil peut décider d'attribuer une rémunération variable annuelle dont le paiement peut, le cas échéant, être différé. Les règles de fixation de cette rémunération doivent être cohérentes avec l'évaluation faite annuellement des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et avec la stratégie de l'entreprise. Elles dépendent de la performance du dirigeant et du progrès réalisé par l'entreprise.</p> <p>Les modalités de la rémunération variable annuelle doivent être intelligibles pour l'actionnaire et donner lieu chaque année à une information claire et exhaustive dans le Rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p> <p>Le Conseil définit les critères permettant de déterminer la rémunération variable annuelle ainsi que les objectifs à atteindre. Ceux-ci doivent être précis et bien entendu préétablis. Il doit être procédé à un réexamen régulier de ces critères dont il faut éviter les révisions trop fréquentes.</p>	<p>Oui. La structure de rémunération du Directeur Général, incluant le détail de la rémunération variable, est présentée dans la partie G.3.1.4 du Document d'Enregistrement Universel. Le Conseil d'administration fixe préalablement les objectifs à atteindre pour le semestre calendaire suivant.</p> <p>La partie variable de la rémunération du Directeur Général est en effet exprimée en pourcentage de la rémunération fixe. Le bonus cible est égal à 125% de la rémunération fixe, avec un paiement maximum limité à 130% de la rémunération variable annuelle cible en cas de surperformance et sans paiement minimum.</p> <p>La partie variable de la rémunération du Directeur Général est uniquement basée sur des critères quantitatifs précisément mesurables et exigeants. Une information sur le taux de réalisation des critères pour l'année 2019 est reprise dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document d'Enregistrement Universel (partie G.3.2.4).</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Les critères quantifiables, qui ne sont pas nécessairement financiers, doivent être simples, pertinents et adaptés à la stratégie de l'entreprise. Ils doivent être prépondérants.</p> <p>S'il est retenu, le cours de bourse ne doit pas constituer le seul critère quantifiable et peut être apprécié de manière relative (comparaison avec des pairs ou des indices).</p> <p>Les critères qualitatifs doivent être définis de manière précise. Au sein de la rémunération variable annuelle, lorsque des critères qualitatifs sont utilisés, une limite doit être fixée à la part qualitative.</p> <p>Le maximum de la rémunération variable annuelle doit être déterminé sous forme d'un pourcentage de la rémunération fixe et être d'un ordre de grandeur proportionné à cette partie fixe.</p> <p>Sauf exception motivée, l'attribution d'une rémunération variable annuelle ne doit pas être réservée aux seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs.</p>	
	<p>25.3.3</p>	<p>Rémunérations de long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p><i>Principes généraux</i></p> <p>Les mécanismes de rémunération de long terme peuvent consister en l'attribution d'instruments tels que les options d'actions ou les actions de performance ou encore faire l'objet d'une attribution de titres ou d'un versement en espèces, dans le cadre de plans de rémunérations variables pluriannuelles.</p> <p>De tels plans ne sont pas réservés aux seuls dirigeants mandataires sociaux exécutifs et peuvent bénéficier à tout ou partie des salariés de l'entreprise.</p> <p>Ils doivent être simples et compréhensibles aussi bien pour les intéressés eux-mêmes que pour les actionnaires.</p>	<p>Oui. Des conditions de performance sérieuses et exigeantes ont été fixées pour l'exercice des options de souscription ou d'achat d'actions et pour l'acquisition définitive des actions de performance ; ces conditions sont reproduites en détail dans le Document d'Enregistrement Universel.</p> <p>Les plans d'actions de performance décidés par le Conseil d'administration les 25 juillet 2017, 22 juillet 2018, 24 juillet 2019 et 24 juillet 2020 combinent des conditions de performance internes et externe.</p> <p>Par ailleurs, Atos France a signé le 11 juin 2012 un nouvel accord de participation dérogatoire avec les organisations syndicales représentatives applicable dès l'exercice fiscal 2012, toujours en vigueur.</p>

N°	Art Code	<i>Recommandations AFEP-MEDEF</i>	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Le conseil peut prévoir lors de leur attribution une stipulation l'autorisant à statuer sur le maintien ou non des plans de rémunérations de long terme non encore acquis, des options non encore levées ou des actions non encore acquises au moment du départ du bénéficiaire.</p> <p>Ces plans, dont l'attribution doit être proportionnée à la partie fixe et variable annuelle, doivent prévoir des conditions de performance exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives. Ces conditions peuvent être des conditions de performance internes à l'entreprise ou relatives, c'est-à-dire liées à la performance d'autres entreprises, d'un secteur de référence... S'il est retenu, le cours de bourse peut être apprécié de manière relative (comparaison avec des pairs ou des indices). Lorsque cela est possible et pertinent, ces conditions de performance internes et relatives sont combinées.</p> <p>Seules des circonstances exceptionnelles (modification substantielle du périmètre, évolution imprévue du contexte concurrentiel, perte de la pertinence d'un indice de référence ou d'un groupe de comparaison...) justifient que les conditions de performance puissent être modifiées au cours de la période considérée. Dans ce cas, ces modifications sont rendues publiques après la réunion du Conseil les ayant arrêtées. La modification des conditions de performance doit maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.</p>	
		<p><i>Dispositions spécifiques aux options d'actions et actions de performance</i></p> <p>Le Conseil doit veiller à procéder à des attributions aux mêmes périodes calendaires, par exemple après la publication des comptes de l'exercice précédent et de préférence chaque année.</p> <p>Des périodes précédant la publication des comptes annuels et intermédiaires doivent être fixées, pendant lesquelles l'exercice des options d'actions n'est pas possible. Il appartient au Conseil d'administration ou de surveillance de fixer ces périodes et, le cas échéant, de déterminer la procédure que doivent suivre les bénéficiaires avant d'exercer des options d'actions, pour s'assurer qu'ils ne disposent pas d'informations susceptibles d'empêcher cet exercice.</p>	<p>Oui. A quelques exceptions près, la Société favorise l'attribution d'options d'actions ou d'actions de performance, le cas échéant, pendant la deuxième moitié de l'année civile.</p> <p>Conformément aux dispositions légales sur les opérations d'initiés et aux recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers et du Code, Atos a fixé, dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, des périodes dites « fermées » durant lesquelles toute personne ayant un accès régulier ou occasionnel à des informations privilégiées (c'est-à-dire les cadres dirigeants et certains salariés susceptibles d'avoir accès à des informations financières ou aux comptes avant leur</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>S'agissant des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, il convient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de veiller à ce que les options d'actions et les actions de performance valorisées selon la méthode retenue pour les comptes consolidés représentent un pourcentage proportionné de l'ensemble des rémunérations, options et actions qui leur sont attribuées. Les conseils doivent fixer le pourcentage de rémunération que ne doivent pas dépasser ces attributions ; - d'éviter qu'ils bénéficient d'une trop forte concentration de l'attribution. Il appartiendra aux conseils, en fonction de la situation de chaque société (taille de la société, secteur d'activité, champ d'attribution plus ou moins large, nombre de dirigeants...), de définir le pourcentage maximum d'options et d'actions de performance pouvant être attribuées aux dirigeants mandataires sociaux par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires. La résolution d'autorisation du plan d'attribution proposée au vote de l'assemblée générale doit mentionner ce pourcentage maximum sous forme d'un sous-plafond d'attribution pour les dirigeants mandataires sociaux ; - d'être cohérent avec les pratiques antérieures de l'entreprise pour la valorisation des options et des actions de performance attribuées. <p>Aucune décote ne doit être appliquée lors de l'attribution des options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux.</p> <p>Les dirigeants mandataires sociaux qui sont bénéficiaires d'options d'actions et/ou d'actions de performance doivent prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce, jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.</p>	<p>publication) doit s'abstenir d'intervenir sur les titres Atos SE (y compris l'exercice d'options de souscription, l'acquisition ou la vente de titres).</p> <p>Ces périodes sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les 6 semaines précédant la publication des résultats financiers annuels ; - les 30 jours précédant la publication des résultats financiers semestriels ; - les 4 semaines précédant la publication de l'information financière pour le 1^{er} et le 3^{ème} trimestre. <p>S'agissant du Directeur Général :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a fixé, conformément aux dispositions du Code AFEP-MEDEF, la part maximale de la rémunération en titres dans la rémunération totale du Directeur Général et dans le cadre des pratiques de marché présentées dans les documents de référence des sociétés du CAC 40 et du SBF 120. Ainsi, la rémunération totale en titres du Directeur Général est limitée, sur la base de la juste valeur déterminée par référence à la norme IFRS 2 reconnue dans les comptes consolidés, à environ 50% de la rémunération globale du Directeur Général. - Le Document d'Enregistrement Universel (et son actualisation le cas échéant) précise la fraction (de l'ensemble des actions de performance attribuées) attribuée au dirigeant mandataire social au cours de l'exercice et des exercices antérieurs. Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la 32^{ème} résolution adoptée par l'Assemblée Générale du 16 juin 2020, portant autorisation au Conseil d'administration d'attribuer des actions de performance, prévoyait un sous plafond d'attribution de 0,09% du capital social aux dirigeants mandataires sociaux dans la limite du plafond global d'attribution fixé à 0,9% du capital social à la date de l'assemblée. <p>Aucune décote n'est appliquée lors de l'attribution d'options d'actions aux dirigeants mandataires sociaux. Les règles des plans d'actions de performance et d'options</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
			d'actions prévoient que les bénéficiaires ne peuvent pas participer à des opérations de couverture de risques sur les actions Atos SE qui sont attribuées pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mandat social. Dans ce contexte, le Directeur Général, à l'occasion de l'attribution d'actions de performance du 24 juillet 2020, a pris acte de l'interdiction qui lui était faite par la Société de réaliser des opérations de couverture de risques sur les actions faisant l'objet de l'attribution pendant toute la durée de son mandat social et s'est formellement engagé à la respecter.
	25.3.4	<p>Rémunérations exceptionnelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs</p> <p>Seules des circonstances très particulières peuvent donner lieu à une rémunération exceptionnelle. Le versement de cette rémunération doit être motivé et la réalisation de l'évènement ayant conduit à son versement doit être explicitée.</p>	N/A. Aucune rémunération exceptionnelle n'a été accordée au Directeur Général (cf. G.3.1.4).
	25.4	Prise de fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs	
		<p>Une indemnité de prise de fonctions ne peut être accordée qu'à un nouveau dirigeant mandataire social exécutif venant d'une société extérieure au groupe.</p> <p>Le versement de cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant. Il doit être explicité et son montant doit être rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé.</p>	Oui. Aucune indemnité de prise de fonction n'a été octroyée au Directeur Général à sa nomination (cf. G.3.1.4.)
	25.5	Départ des dirigeants mandataires sociaux	
	25.5.1	<p>Dispositions générales</p> <p>La loi donne un rôle majeur aux actionnaires en soumettant ces indemnités prédéfinies, versées à la cessation des fonctions de dirigeant mandataire social,</p>	Oui. Aucune indemnité de départ d'aucune sorte n'a été mise en place en faveur du dirigeant mandataire social d'Atos SE. Le Document d'Enregistrement Universel mentionne l'absence d'indemnité de départ en sa faveur (cf. G.3.1.4).

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>à la procédure des conventions réglementées. Elle impose une transparence totale et soumet les indemnités de départ à des conditions de performance.</p> <p>Les conditions de performance fixées par les conseils pour ces indemnités doivent être appréciées sur deux exercices au moins. Elles doivent être exigeantes et n'autoriser l'indemnisation d'un dirigeant qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ.</p> <p>Le versement d'indemnités de départ à un dirigeant mandataire social doit être exclu s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur d'un groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.</p> <p>L'indemnité de départ ne doit pas excéder, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle).</p>	
	25.5.2	<p>Règles d'information</p> <p>Lorsqu'un dirigeant mandataire social quitte la société, les conditions financières de son départ sont détaillées de manière exhaustive.</p>	<p>Oui. La société s'est conformée à cette obligation lors de la démission de M. Thierry Breton de son mandat de Président Directeur Général à compter du 1^{er} novembre 2019.</p>
	25.6	<p>Régimes de retraite supplémentaires des dirigeants mandataires sociaux</p>	
	25.6.1	<p>Principes généraux</p> <p>L'attribution d'un régime de retraite supplémentaire à un dirigeant mandataire social doit obéir aux principes de détermination des rémunérations énoncés au § 25.1.2. Sauf lorsqu'elle a pour objet de compenser la perte de droits potentiels dont le bénéficiaire a déjà été soumis à des conditions de performance, l'attribution d'avantages ou de rémunérations destinés à constituer un régime de retraite supplémentaire est soumise à de telles conditions.</p>	<p>Oui. Le régime de retraite applicable à l'ancien Président Directeur Général respecte ces principes. Au cours de sa réunion du 16 décembre 2019, le Conseil d'administration n'a pas maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué.</p>
	25.6.2	<p>Régimes de retraite supplémentaires à prestations définies relevant de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale</p>	<p>Oui. La politique de rémunération du Directeur Général d'Atos ne comporte pas de droit à un régime de retraite supplémentaire à prestations définies. Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 16 décembre 2019, n'a en effet pas</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Les retraites supplémentaires sont soumises à la condition que le bénéficiaire soit mandataire social ou salarié de l'entreprise lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite en application des règles en vigueur.</p> <p>Afin de prévenir tout abus, il est nécessaire de fixer les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le groupe des bénéficiaires potentiels doit être sensiblement plus large que les seuls dirigeants mandataires sociaux ; - les bénéficiaires doivent satisfaire à des conditions raisonnables d'ancienneté dans l'entreprise, d'au minimum deux ans, fixées par le Conseil d'administration pour bénéficier des prestations d'un régime de retraite à prestations définies ; - les conditions de performance permettant de définir annuellement l'acquisition des droits conditionnels, applicables selon la législation en vigueur, doivent être exigeantes ; - la période de référence prise en compte pour le calcul des prestations doit être de plusieurs années et toute augmentation artificielle de la rémunération sur cette période à la seule fin d'augmenter le rendement du régime de retraite est à proscrire ; - les systèmes donnant droit immédiatement, ou au terme d'un petit nombre d'années, à un pourcentage élevé de la rémunération totale de fin de carrière sont de ce fait à exclure ; - le pourcentage maximum du revenu de référence auquel donnerait droit le régime de retraite supplémentaire ne saurait être supérieur à 45 % du revenu de référence (rémunérations fixes et variables annuelles dues au titre de la période de référence). 	<p>maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué. Atos SE se conforme à toutes ces recommandations pour l'acquisition de droits au titre du régime de retraite supplémentaire qui a été clos en 2020 pour tout nouvel entrant et dont les droits acquis ont été gelés au 31 décembre 2020. Toutes les informations concernant les droits au titre du régime collectif de retraite à prestations définies ont bien été mises à disposition dans le Document d'Enregistrement Universel (cf. G.3.2.3) pour l'ancien Président-Directeur Général.</p>
26	L'information sur les rémunérations des mandataires sociaux et les politiques d'attribution d'options d'actions et d'actions de performance		
	26	<p>Les sociétés doivent faire figurer dans leur rapport sur le gouvernement d'entreprise ou, le cas échéant, dans une rubrique spécifique de leur rapport de</p>	<p>Oui. Les parties G.3.1 et G.3.2 du Document d'Enregistrement Universel relatives à la rémunération des mandataires sociaux, et auxquelles renvoie le rapport sur le</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		gestion, la rémunération totale et les avantages de toute nature versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social, ainsi que le montant des rémunérations et avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçus durant l'exercice de la part des sociétés du groupe. Une information très complète est donnée aux actionnaires afin que ces derniers aient une vision claire, non seulement de la rémunération individuelle versée aux dirigeants mandataires sociaux, mais aussi de la politique de détermination des rémunérations qui est appliquée.	gouvernement d'entreprise, exposent clairement la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux ainsi que la rémunération reçue pour l'exercice précédent.
	26.1	<p>Information permanente</p> <p>Tous les éléments de rémunération potentiels ou acquis des dirigeants mandataires sociaux sont rendus publics immédiatement après la réunion du Conseil les ayant arrêtés.</p>	Oui. La Société applique cette recommandation du Code AFEP-MEDEF.
	26.2	<p>Information annuelle</p> <p>Le rapport sur le gouvernement d'entreprise comporte un chapitre, établi avec le concours du Comité des Rémunérations, consacré à l'information des actionnaires sur les rémunérations perçues par les mandataires sociaux.</p> <p>Ce chapitre prévoit une présentation détaillée de la politique de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Il est recommandé de suivre la présentation standardisée (figurant en annexe 3) de tous les éléments de rémunération des dirigeants et incluant les éléments évoqués ci-après :</p>	Oui. La partie G.3 du Document d'Enregistrement Universel relatives à la rémunération des mandataires sociaux expose clairement la politique de rémunération applicable à compter de 2020 aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration et au Directeur Général ainsi que la rémunération reçue pour l'exercice précédent, en distinguant dans des sections dédiées chaque mandat successif exercé par M. Elie GIRARD durant le même exercice 2019. Le Document d'Enregistrement Universel contient des tableaux récapitulatifs et la présentation standardisée préconisée par le Code, le cas échéant.

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Rémunération variable</p> <p>Les règles d’attribution de la partie variable annuelle. Sans remettre en cause la confidentialité pouvant s’attacher à certains éléments de détermination de la rémunération variable, cette présentation doit indiquer la répartition des critères qualitatifs ou quantifiables sur lesquels cette partie variable est établie et leurs poids respectifs, comment ils ont été appliqués par rapport à ce qui avait été prévu au cours de l’exercice et si les objectifs personnels ont été atteints. Elle précise en outre, le cas échéant, si le versement de cette part variable annuelle est pour partie différé et indique les conditions et modalités de ce versement différé.</p>	<p>Oui. Les critères de détermination de la partie variable et l’information sur l’application des critères sont bien repris dans la partie du Document d’Enregistrement Universel dédiée à la rémunération des mandataires sociaux (G.3). L’ensemble de la rémunération variable dépend de la réalisation de critères strictement quantitatifs.</p>
		<p>Rémunération variable pluriannuelle</p> <p>Les règles d’attribution de la rémunération variable pluriannuelle. Il est indiqué la répartition des critères qualitatifs ou quantifiables sur lesquels cette rémunération est établie et leurs poids respectifs et, lors du versement de la partie variable pluriannuelle, comment ces critères ont été appliqués.</p>	<p>N/A. Le Directeur Général ne reçoit pas de rémunération variable pluriannuelle autre que la rémunération variable pluriannuelle en titres mentionnées en partie G.3.1.4 du Document d’Enregistrement Universel.</p>
		<p>Politique d’attribution d’options d’actions</p> <p>Une description de la politique d’attribution d’options d’actions aux dirigeants mandataires sociaux. En particulier, sont précisées la nature des options (options d’achat ou de souscription), la périodicité des plans, les conditions arrêtées par le conseil pour l’exercice des options. Un tableau récapitulatif fait apparaître l’ensemble des données pertinentes des plans d’options en vigueur, telles que prévues pour le rapport sur le gouvernement d’entreprise.</p>	<p>Oui. La description des plans d’options et l’impact des attributions d’options d’actions en termes de dilution sont mentionnés dans le Document d’Enregistrement Universel, en parties G.3.3 et G.4.7.7.</p> <p>La politique d’attribution à l’ancien Président Directeur Général et au Directeur Général, et les tableaux standardisés pour les options de souscription ou d’achat d’actions leur ayant été attribuées durant l’exercice figurent dans le Document d’Enregistrement Universel en partie G.3.3.</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>La politique d’attribution d’actions</p> <p>Une description de la politique d’attribution d’actions aux dirigeants mandataires sociaux, les conditions et, le cas échéant, les critères fixés par le Conseil d’administration. Comme pour les options d’actions, un tableau récapitulatif fait apparaître l’ensemble de ces données et en particulier le nombre d’actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social.</p>	<p>Oui. La description des plans d’actions de performance, la réalisation des conditions de performance, le nombre d’actions de performance attribuées à l’ancien Président Directeur Général et au Directeur Général, et l’impact des attributions des actions de performance en termes de dilution sont mentionnés dans le Document d’Enregistrement Universel aux parties G.3.3 et G.4.7.7.</p>
		<p>La valorisation des options d’actions et actions de performance</p> <p>Sont également indiquées la valorisation au moment de leur attribution et selon la méthode retenue pour les comptes consolidés, tant des options d’actions que des actions de performance attribuées, le cas échéant, à ces dirigeants mandataires sociaux, et la part (rapportée au capital) attribuée à chacun d’entre eux.</p>	<p>Oui. L’évaluation des options d’actions et des actions de performance attribuées à l’ancien Président Directeur Général et au Directeur Général, selon la méthode utilisée pour les comptes consolidés, est mentionnée dans les tableaux relatifs aux plans d’options de souscription ou d’achat d’actions et aux plans d’actions de performance attribués aux dirigeants mandataires sociaux en partie G.3 du Document d’Enregistrement Universel.</p>
		<p>Une présentation de la rémunération comparée à celle de l’exercice précédent</p> <p>Une présentation détaillée de la rémunération individuelle de chaque dirigeant mandataire social comparée à celle de l’exercice précédent, et ventilée par masses entre partie fixe et parties variables.</p>	<p>Oui. Le Document d’Enregistrement Universel contient les tableaux récapitulatifs des rémunérations, attributions d’actions et d’options aux dirigeants mandataires sociaux au titre de l’exercice en cours et des exercices précédents.</p>
		<p>Rémunérations versées aux administrateurs</p> <p>Le montant global et individuel des rémunérations versées aux administrateurs et les règles de répartition entre ceux-ci, ainsi que les règles de perception des rémunérations allouées le cas échéant à l’équipe de direction générale à raison des mandats sociaux détenus dans les sociétés du groupe.</p>	<p>Oui. Le Document d’Enregistrement Universel indique les sommes versées globalement et individuellement à chaque administrateur, ainsi que les règles d’attribution, étant précisé que le Directeur Général ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d’administrateur. Des informations sont disponibles en partie G.3.2.1 du Document d’Enregistrement Universel</p>

N°	Art Code	Recommandations AFEP-MEDEF	Mise en œuvre par Atos SE
		<p>Régime de retraite</p> <p>Des informations sur les systèmes de retraite. Compte tenu de leur grande variété, il convient de mentionner si les dirigeants mandataires sociaux bénéficient du même régime de retraite que celui des cadres dirigeants du groupe ou s'ils bénéficient d'un dispositif de retraite spécifique, de décrire les principales caractéristiques de ces régimes et en particulier leurs modalités de calcul.</p>	<p>Oui. Cette information est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel pour l'ancien Président Directeur Général (cf. G.3.2.3). Au cours de sa réunion du 16 décembre 2019, le Conseil d'administration n'a pas maintenu les droits de l'actuel Directeur Général dont il bénéficiait dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire en sa qualité de Directeur Général Délégué.</p>
		<p>Ratios d'équité</p> <p>Des informations sur les ratios permettant de mesurer les écarts entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et celle des salariés de la société. Les sociétés qui n'ont pas ou peu de salariés par rapport à l'effectif global en France, prennent en compte un périmètre plus représentatif par rapport à la masse salariale ou les effectifs en France des sociétés dont elles ont le contrôle exclusif au sens de l'article L.233-16 II du code de commerce.</p>	<p>Oui. La Société a présenté dans son Document d'Enregistrement Universel une information très complète sur les ratios permettant de mesurer les écarts entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et celle des salariés de la Société. Ces ratios ont été déclinés sur les rémunérations reçues par les dirigeants mandataires sociaux sous l'ancienne structure de gouvernance (ancien Président Directeur Général et ancien Directeur Général Délégué) et sous la nouvelle (actuel Président du Conseil d'administration et Directeur Général). En complément des résultats, la méthode de calcul retenue est expliquée en détail (partie G.3.2 du Document d'Enregistrement Universel).</p>
27		La mise en œuvre des préconisations	
	27.1	<p>La mise en œuvre de la règle « appliquer ou expliquer »</p> <p>Les sociétés cotées qui se réfèrent au présent Code de gouvernement d'entreprise font état de manière précise, dans leur rapport sur le gouvernement d'entreprise, de l'application des présentes recommandations et fournissent une explication lorsqu'elles écartent, le cas échéant, l'une d'entre elles.</p>	<p>Le présent tableau relatif à l'application du Code AFEP-MEDEF est mis en ligne sur le site internet de la Société et ainsi disponible pour l'ensemble des investisseurs. La Société a également inséré en partie G.2.1 de son Document d'Enregistrement Universel, à laquelle renvoie le rapport sur le gouvernement d'entreprise, le tableau « appliquer ou expliquer » indiquant les recommandations du Code AFEP-MEDEF écartées par la Société et les justifications afférentes.</p>