

INFORMATION SUR LES DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 14 OCTOBRE 2024

A la suite de la nomination de Philippe Salle en tant que (i) Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024, et (ii) Président-Directeur général à compter du 1^{er} février 2025, le Conseil d'Administration d'Atos SE, réuni le 14 octobre 2024, a arrêté, sur proposition du Comité des Rémunérations, les éléments de la politique de rémunération applicable au Président-Directeur général au titre de l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023 (*say on pay ex ante*).

Il est précisé qu'au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration et d'administrateur du 14 octobre 2024 au 31 janvier 2025, Philippe Salle a fait part au Conseil d'Administration de son souhait de ne percevoir aucune rémunération, ni au titre de son mandat de Président, ni en tant qu'administrateur.

Politique de rémunération du Président-Directeur général à compter du 1^{er} février 2025, au titre de l'exercice 2025, applicable à Philippe Salle

Rémunération fixe

Compte tenu de la vaste expérience de Philippe Salle dans des fonctions similaires de haut niveau, ainsi que de son leadership stratégique et de son expertise opérationnelle dans plusieurs secteurs, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de proposer à l'Assemblée Générale Annuelle, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, de fixer la rémunération fixe annuelle brute de Philippe Salle à 1 200 000 euros pour l'exercice 2025, au titre de son mandat de Président-Directeur général.

Cette décision reflète les défis exceptionnels auxquels le groupe Atos est actuellement confronté et le leadership indispensable requis pour naviguer dans cet environnement complexe, en particulier dans le rôle de Président-Directeur général.

La rémunération fixe serait versée au prorata de son temps de présence en tant que Président-Directeur général.

Rémunération variable annuelle

La part variable annuelle de la rémunération du Président-Directeur général a été fixée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, à 100% de la part fixe de sa rémunération annuelle qui sera présentée à l'Assemblée Générale Annuelle (soit 1 200 000 € bruts), dans l'hypothèse d'une réalisation de 100% des objectifs. Cette part peut augmenter jusqu'à un maximum de 150% de ce montant (soit 1 800 000 € bruts) en cas de dépassement des objectifs, sans plancher garanti.

Le Conseil d'Administration fixera des conditions de performance appropriées et exigeantes pour la rémunération variable annuelle de 2025 lors d'une prochaine réunion et communiquera ces conditions immédiatement après.

Le versement de cette rémunération sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Rémunération variable pluriannuelle en titres

Le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de proposer l'introduction d'un nouveau système de rémunération variable conditionnelle à long terme.

L'objectif de cette rémunération est d'impliquer le Président-Directeur général dans la performance à long terme, de favoriser la croissance du cours de l'action et de garantir l'alignement sur l'intérêt social et les intérêts des actionnaires. Le Conseil d'Administration a considéré, sur recommandation du Comité des Rémunérations, que cette rémunération était une rétribution appropriée et proportionnée dans le contexte difficile du Groupe, soumise à une condition de performance exigeante et une période de blocage prolongée.

La rémunération prendra la forme d'une attribution gratuite d'actions de performance soumises à une condition de présence continue à chaque Date d'Acquisition (telle que définie ci-dessous) et à une condition de performance liée à l'augmentation du cours de l'action Atos SE sur une période de quatre ans (l'« **Attribution d'Actions de Performance** »).

- L'Attribution d'Actions de Performance donnera droit au Président-Directeur général à un nombre d'actions (le « **Total des Actions Attribuées** ») calculé pour représenter une valeur de 15,75 millions d'euros sur la base du prix de souscription de l'Augmentation de Capital avec Maintien du DPS¹ (le « **Prix Initial de l'Action** »).
- L'Attribution d'Actions de Performance sera acquise (et le nombre d'actions correspondant sera émis ou transféré au Président-Directeur général) à hauteur d'un maximum de 33,33% du Total des Actions Attribuées le 31 décembre 2026 (première date d'acquisition), le 31 décembre 2027 (deuxième date d'acquisition) et 33,34% du Total des Actions Attribuées le 31 décembre 2028 (troisième date d'acquisition) (dans chaque cas, une « **Date d'Acquisition** »).
- Pour que le Président-Directeur général acquiert 100% du Total des Actions Attribuées au 31 décembre 2028, le cours de l'action à cette date devra être au moins égal à quatre fois le Prix Initial de l'Action. Les conditions d'acquisition et de performance sont les suivantes :
 - À chaque Date d'Acquisition, si le prix de l'action (basé sur la moyenne pondérée en fonction des volumes des trois mois précédents) est inférieur au double du Prix Initial de l'Action, aucune action ne sera acquise. Si le prix de l'action est le double du Prix Initial de l'Action, 68% des actions de cette tranche seront acquises. Si le cours de l'action est trois fois supérieur au Prix Initial de l'Action, 80% des actions de cette tranche seront acquises. Si le cours de l'action est quatre fois (ou plus) supérieur au Prix Initial de l'Action, 100% des actions de cette tranche seront acquises.
 - Lorsque le prix de l'action à une Date d'Acquisition se situe entre deux, trois et quatre fois le Prix Initial de l'Action, le nombre d'actions de la tranche concernée qui sont acquises sera déterminé de manière linéaire entre 68%, 80% et 100%.
 - En vertu d'un mécanisme de rattrapage (*catch up*), si les deux premières tranches de l'Attribution d'Actions de Performance ne sont pas acquises au maximum, la partie non acquise des actions peut être acquise aux deuxième et troisième Dates d'Acquisition, à condition que, pour la deuxième Date d'Acquisition, le prix de l'action ait augmenté par rapport à la première Date d'Acquisition et que les conditions d'acquisition et de performance visées ci-dessus aient été atteintes à la deuxième Date d'Acquisition, et, pour la troisième Date d'Acquisition, le prix de l'action ait augmenté par rapport à la première

¹ Tel que ce terme est défini dans le plan de sauvegarde accélérée de la Société, disponible sur le site Internet de la Société www.atos.net (section *Investisseurs, Restructuration financière*).

et/ou à la deuxième Date d'Acquisition et que les conditions d'acquisition et de performance visées ci-dessus aient été atteintes à la troisième Date d'Acquisition.

- Dans le cas où, pendant la période d'acquisition, Atos procéderait à des opérations financières ayant un impact sur son capital social (et en particulier, comme cela pourrait être le cas à la suite d'un regroupement d'actions après la réalisation de la restructuration financière et/ou d'une éventuelle nouvelle réduction du capital social pour traiter les « penny stock »), le Conseil d'Administration procédera à des ajustements afin de préserver les actions attribuées, dans les conditions légales et réglementaires applicables ou, le cas échéant, selon des stipulations contractuelles usuelles applicables dans le cadre d'opérations financières particulières prévoyant d'autres cas d'ajustement.
- Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et si nécessaire, pourrait modifier la condition de performance ci-dessus en cas de survenance de circonstances imprévisibles et particulières qui le justifient, à condition que la condition de performance reste exigeante et conforme aux objectifs du Groupe et que les autres éléments (condition de présence, période d'acquisition et obligation de détention) restent applicables.
- Toutes les actions acquises dans le cadre de cette rémunération, indépendamment d'une Date d'Acquisition antérieure, doivent être conservées jusqu'au 31 décembre 2030 (la « **Date de Disponibilité** ») et ne peuvent être vendues avant cette Date de Disponibilité. En outre, 30% des actions doivent être détenues sous forme nominative et ne peuvent être vendues avant la Date de Disponibilité ou, si elle est postérieure, la date à laquelle le Président-Directeur général cesse d'occuper cette fonction.
- L'Attribution d'Actions de Performance est soumise à une condition de présence continue à chaque Date d'Acquisition en tant que Président-Directeur général. Si son mandat de Président-Directeur général cesse, il conservera toutes les actions qu'il a déjà acquises dans le cadre de l'Attribution d'Actions de Performance, mais l'attribution deviendra caduque et aucune autre action ne sera acquise.
- Il n'y a pas de minimum garanti en termes d'actions acquises ou de gains.
- Lors de la décision d'attribution, il sera demandé au Président-Directeur général de prendre acte de l'interdiction faite par la Société de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat social, et de s'engager lui-même à s'y conformer.
- Le Président-Directeur général ne se verra pas attribuer d'autres rémunérations en titres avant le 31 décembre 2028. L'Attribution d'Actions de Performance est donc plafonnée au nombre Total d'Actions Attribuées à la date d'attribution.

Par conséquent, sur une base annuelle, l'attribution représente une valeur de marché totale de 3 937 500 euros, ce qui correspond à 131% de la rémunération brute totale maximale du Président-Directeur général (à savoir 3 millions d'euros), de sorte qu'elle ne représente pas une part disproportionnée de celle-ci.

Le versement de cette rémunération sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Rémunération exceptionnelle

Si Atos SE parvenait à refinancer sa dette plus tôt que prévu (étant précisé que la dette refinancée devra inclure la « 1.5 Lien debt »²), le Président-Directeur général recevrait une rémunération exceptionnelle dans les conditions ci-après :

- si la dette d'Atos est refinancée avec succès (tel qu'approuvé par le Conseil d'Administration) avant la fin de l'exercice 2026, le Président-Directeur général recevra une rémunération exceptionnelle égale à trois fois sa rémunération annuelle fixe brute, soit 3,6 millions d'euros ; ou
- si la dette d'Atos est refinancée avec succès (tel qu'approuvé par le Conseil d'Administration) avant la fin de l'exercice 2027, le Président-Directeur général recevra une rémunération exceptionnelle égale à deux fois sa rémunération annuelle fixe brute, soit 2,4 millions d'euros.

Le Conseil d'Administration a considéré, sur recommandation du Comité des Rémunérations, que cette rémunération exceptionnelle constituait une rétribution appropriée et proportionnée compte tenu de la situation très spécifique du groupe Atos et des défis posés par son financement.

Le versement de cette rémunération sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle, conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Contrat de travail

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, Philippe Salle n'a pas de contrat de travail.

Indemnité de départ

Le Président-Directeur général ne bénéficiera d'aucune indemnité de départ.

Indemnité de non-concurrence

Le Président-Directeur général recevra une indemnité mensuelle égale à un douzième de sa rémunération brute annuelle (fixe plus variable), calculée sur la base des douze derniers mois précédant la cessation de ses fonctions, pour s'être engagé, pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans à compter de la cessation de ses fonctions, à ne pas détenir ou exercer directement ou indirectement, toute fonction de salarié, de dirigeant ou de mandataire social, ou toute activité de conseil pour le compte de sociétés opérant dans le secteur des services et produits numériques liés au traitement de l'information, à l'ingénierie et à la sécurité des systèmes informatiques, y compris toute activité d'étude ou de recherche et développement s'y rapportant, en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Aucune indemnité ne sera versée dès lors que le Président-Directeur général fera valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Le Conseil d'Administration peut décider de renoncer à l'application de l'engagement de non-concurrence.

² Pour plus de détails concernant la dette d'Atos, veuillez-vous référer au plan de sauvegarde accélérée de la Société, disponible sur le site Internet de la Société www.atos.net (section *Investisseurs, Restructuration financière*).

Autres éléments de rémunération

Complément de retraite au titre du régime de pension complémentaire

Le Président-Directeur général ne bénéficiera pas d'un régime de retraite complémentaire.

Rémunération en qualité d'administrateur

Le Président-Directeur général ne recevra aucune rémunération à ce titre.

Avantages en nature

Le Président-Directeur général est couvert par le régime d'assurance maladie applicable au sein d'Atos SE.

* * *

Cette politique de rémunération sera détaillée dans la brochure de convocation soumise à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale Annuelle, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.