

4.3 Rémunérations et actionnariat des mandataires sociaux

4.3.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

4.3.1.1 Principes généraux de la rémunération des mandataires sociaux

4.3.1.1.1 Détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération

Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est fixée par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, et soumise au vote de l'Assemblée Générale.

Le rôle et les missions du Comité des Rémunérations dans le cadre de la détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération sont précisés dans le Règlement intérieur du Conseil d'Administration (cf. section 4.2.4.5).

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

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

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

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

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

La rémunération variable est subordonnée à la réalisation d'objectifs précis, exigeants et mesurables, qui sont en lien direct avec les objectifs du Groupe tels que régulièrement communiqués aux actionnaires, et en lien avec la stratégie extra-financière de la Société. Aucun minimum de versement n'est garanti et, en cas de surperformance, la rémunération variable due ou attribuée est plafonnée.

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

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

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue périodiquement, notamment pour évaluer son efficacité. Lors de cette revue, le Comité des Rémunérations prend en compte l'évolution des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société avant de formuler ses recommandations et ses propositions au Conseil d'Administration.

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

La dernière réévaluation de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs a été réalisée en octobre 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, compte tenu des changements de gouvernance, notamment la réunion des rôles de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général à compter du 1^{er} février 2025, et de la nécessité de prendre en compte le contexte actuel du Groupe et d'aligner la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec la stratégie du Groupe.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise en œuvre par le Conseil d'Administration conformément aux résolutions votées par l'Assemblée Générale. Sur les recommandations du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration fixe préalablement les objectifs associés à chacun des critères de performance sous-tendant la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et définit les courbes d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction des trajectoires définies pour l'atteinte des cibles à moyen terme du Groupe.

4.3.1.1.2 Méthode d'évaluation des critères de performance

Les critères de performance retenus pour la rémunération variable annuelle et la rémunération long terme pluriannuelle sont pertinents, en lien avec les objectifs stratégiques et sont principalement quantifiables. La rémunération variable repose sur des critères financiers ou non financiers, y compris liés à la RSE, dont la réalisation peut être audité dans le cadre de la publication du Document d'Enregistrement Universel ou dans le cadre des publications des organismes externes, ainsi que des critères qualitatifs objectivement prédéfinis.

4.3.1.1.3 Gestion des conflits d'intérêts

La Société respecte les conditions édictées par le Code AFEP-MEDEF relatives à la gestion des conflits d'intérêts. En particulier, l'Administrateur Référent a pour mission de prévenir et gérer les conflits d'intérêts, en portant à l'attention du Conseil d'Administration les éventuels conflits d'intérêts qu'il aurait identifiés ou qui lui auraient été signalés.

La Charte de l'administrateur de la Société précise les devoirs et obligations de l'administrateur qui visent aussi à prévenir tout conflit d'intérêts dans l'exercice de sa mission (cf. sections 4.2.3.8 et 4.2.3.9). Il y est notamment prévu que les mandataires sociaux ou les administrateurs s'efforcent d'éviter tout conflit pouvant exister entre leurs intérêts moraux et matériels et ceux de la Société. Sans préjudice des formalités d'autorisation préalable et de contrôle prescrites par la loi et les statuts, il informe le Président de tout conflit d'intérêts, même potentiel, dans lequel il pourrait être, directement ou indirectement, impliqué. Dans les cas où il ne peut éviter de se trouver en conflit d'intérêts, il s'abstient de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées. Le Président peut lui demander de ne pas assister à la délibération. Le Président du Conseil d'Administration, en application du Règlement intérieur du Conseil, arbitre tout conflit d'intérêts susceptible de concerner un administrateur, en lien avec l'Administrateur Référent.

En cas de survenance d'un sujet de gouvernance ou d'éthique concernant le dirigeant mandataire social exécutif, qui pourrait concerner notamment sa rémunération, qui mérite un examen approfondi, la Société peut avoir recours à l'avis d'un Collège de déontologues extérieurs à l'entreprise. Ce Collège est composé de deux magistrats honoraires et un professeur de droit agissant en toute indépendance, et peut être consulté, conformément à sa charte, par le Président du Conseil d'Administration ou le Secrétaire Général sur des sujets de gouvernance, de conformité et d'éthique. Un rapport du Collège des déontologues serait ensuite présenté au Conseil d'Administration de la Société. En outre, le Conseil d'Administration de la Société veille au respect du nombre suffisant d'administrateurs indépendants composant son Conseil d'Administration, en particulier au regard du Code AFEP-MEDEF.

4.3.1.1.4 Modification de la politique de rémunération

Les politiques de rémunération applicables aux administrateurs et au Président du Conseil d'Administration pour 2024, votées lors de l'Assemblée Générale du 31 janvier 2025, sous les 24^e et 25^e résolutions, ont été approuvées respectivement par 88,27% et 99,50% des voix des actionnaires.

Le Conseil d'Administration réuni le 21 décembre 2024 et le 27 mars 2025 a décidé, sur proposition du Comité des Rémunérations, de soumettre à la prochaine Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 prévue le 13 juin 2025, une modification de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour 2025 afin, entre autres :

- de réduire cette enveloppe à 1 000 000 d'euros pour l'exercice 2025 et les exercices ultérieurs jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement ;
- de revoir les règles d'allocation de l'enveloppe pour la rémunération des administrateurs.

Toutes les modifications proposées sont détaillées de manière précise et exhaustive dans les sections suivantes (cf. section 4.3.1.2 pour la politique de rémunération des administrateurs).

L'Assemblée Générale Annuelle du 31 janvier 2025 a également approuvé les politiques de rémunération applicables au Directeur Général pour 2024 (26^e résolution) et au Président-Directeur Général pour 2025 (27^e résolution) respectivement à 93,64% et 92,49% des voix des actionnaires.

4.3.1.1.5 Dérégulation

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, peut déroger à la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Les circonstances exceptionnelles peuvent résulter notamment d'une évolution, voire d'une modification substantielle de l'économie, des conditions de marché du Groupe ou du contexte concurrentiel, d'une modification sensible du périmètre du Groupe telle qu'une opération transformante (fusion, cession, etc.), de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante, d'un changement de méthode/norme comptable.

Dans ce cadre, le Conseil d'Administration peut, après recommandation du Comité des Rémunérations, ajuster les critères et conditions de performance de la rémunération variable et de la rémunération pluriannuelle, étant précisé que les plafonds de ces rémunérations ne pourront en aucun cas être modifiés.

Ces ajustements seront dûment justifiés et strictement mis en œuvre. Ces rémunérations seront soumises au vote ex post de l'Assemblée Générale et ne pourront être versées qu'en cas de vote positif de cette dernière. Ces modifications devront nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires. Il en serait rendu compte de manière détaillée par le Conseil d'Administration aux actionnaires.

4.3.1.1.6 Politique de rémunération des mandataires sociaux nouvellement nommés

Si un nouveau Président-Directeur Général, un Directeur Général ou un Directeur Général Délégué est nommé, la politique de rémunération applicable à l'actuel Président-Directeur Général sera appliquée.

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

Toutefois, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations pourra prendre en compte la situation particulière de chaque mandataire social et les responsabilités spécifiques de sa fonction dans la définition des composantes de sa politique de rémunération.

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

En cas de recrutement externe d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif, le Conseil d'Administration pourra décider d'accorder un montant (en numéraire ou en titres) visant à compenser le nouveau dirigeant mandataire social de la perte de rémunération liée au départ de son précédent poste, éventuellement soumis à une clause de remboursement notamment en cas de départ anticipé. Dans tous les cas, le versement d'une telle rémunération sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale au titre de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

4.3.1.2 Politique de rémunération des administrateurs

4.3.1.2.1 Principes généraux et mandat

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

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

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

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

Le mandat des censeurs est confié pour une durée d'une année, prenant fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de censeur. Les censeurs sont rééligibles deux fois.

4.3.1.2.2 Politique de rémunération applicable

Au titre de l'exercice 2024

Conformément à la 23^{ème} résolution votée par les actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Annuelle du 31 janvier 2025, **l'enveloppe annuelle** des rémunérations d'administrateurs a été fixée à 1 400 000 euros pour l'exercice 2024. Cette enveloppe, précédemment fixée à 800 000 euros, a été augmentée au cours de cette Assemblée afin :

- pour les exercices 2024, 2025 et jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement, d'inclure dans cette enveloppe une rémunération supplémentaire au Vice-Président du Conseil d'Administration nommé le 14 octobre 2023, à hauteur de 125 000 euros, pour tenir compte des responsabilités accrues et l'accroissement de la charge de travail associées à cette fonction ; et
- pour l'exercice 2024, de tenir compte du contexte de transformation stratégique majeure et des défis accrus auxquels le Groupe a fait face, associé à une intensification du rôle des administrateurs, un engagement exceptionnel de leur part et un accroissement conséquent du nombre de réunions du Conseil et de ses comités (121 instances tenues en 2024).

La **politique de rémunération** applicable aux administrateurs pour 2024 a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle du 31 janvier 2025 dans sa 24^{ème} résolution. Au titre de cette politique, il a été décidé :

- d'augmenter le montant global de la rémunération annuelle globale des administrateurs, actuellement fixé à 800 000 euros pour le porter à 1 400 000 euros, tel que proposé à l'Assemblée Générale au titre de la 23^{ème} résolution rappelée ci-dessus ;
- d'accorder au Vice-Président une rémunération fixe annuelle brute de 125 000 euros, sans préjudice de sa rémunération au titre de son mandat d'administrateur ;
- de renouveler pour 2024 les règles de répartition entre les membres du Conseil d'Administration utilisées en 2023, à l'exception de la rémunération allouée au Vice-Président telle que précisée ci-avant.

Les **règles de répartition** de la rémunération allouée aux administrateurs sont établies par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations. Pour l'exercice 2024, les règles de répartition du montant global des rémunérations des administrateurs obéissent aux règles suivantes :

- pour le Conseil d'Administration :
 - une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste,
 - le Vice-Président, si le Conseil d'Administration décide d'en nommer un parmi ses membres, reçoit une rémunération fixe supplémentaire de 125 000 euros par an,
 - l'administrateur référent, si le Conseil d'Administration décide d'en nommer un parmi ses membres, reçoit une rémunération fixe supplémentaire de 20 000 euros par an ;
- pour les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions :
 - Président du Comité des Comptes : 3 000 euros par réunion,
 - Présidents des autres comités : 2 000 euros par réunion,
 - pour les autres membres des comités : 1 000 euros par réunion par membre ;
- le Conseil pourra considérer que les réunions successives tenues le même jour équivalent à une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur ;
- le Conseil pourra considérer l'existence d'une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur dans l'hypothèse où plusieurs réunions, tenues des jours différents mais dans des délais rapprochés, sont connexes ;
- les consultations écrites ne sont pas rémunérées ;
- les administrateurs bénéficient des remboursements des frais exposés dans le cadre de leur mandat, notamment de déplacement et d'hébergement.

Les administrateurs ne perçoivent aucune autre forme de rémunération que celles mentionnées ci-avant. Plus particulièrement, aucun administrateur ne perçoit une rémunération au titre de ses mandats éventuels exercés dans d'autres sociétés du Groupe que la société mère Atos SE, à l'exception des administrateurs salariés ou représentant les salariés actionnaires. Ces derniers perçoivent en effet au titre de leur contrat de travail de la part de la filiale de la Société, un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat d'administrateur de la Société.

Au titre de l'exercice 2025

Au titre de l'exercice 2025, le Conseil d'Administration réuni le 21 décembre 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de proposer à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 prévue le 13 juin 2025, de **réduire l'enveloppe annuelle des rémunérations d'administrateurs de 1 400 000 euros à 1 000 000 d'euros** pour l'exercice 2025 et les exercices ultérieurs jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement conformément à ce qui a été annoncé lors de l'Assemblée Générale du 31 janvier 2025.

Par la suite, le Conseil réuni le 24 mars 2025 a procédé à la **revue de la politique de rémunération des administrateurs**, sur recommandation du Comité des Rémunérations. Après avoir constaté sur la base d'un *benchmark* que la part variable de la rémunération des administrateurs, fonction de la participation au Conseil et aux Comités, était inférieure à la moyenne et à la médiane des rémunérations des administrateurs des sociétés industrielles comparables, le Conseil a décidé qu'il était souhaitable de modifier la politique de rémunération des administrateurs afin de continuer à attirer les meilleurs talents. Dans ce contexte, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé de proposer à l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 prévue le 13 juin 2025 de **modifier les règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs** conformément aux règles suivantes :

- pour le Conseil d'Administration :
 - maintien d'une rémunération fixe annuelle de **20 000 euros** par administrateur (*demeurant inchangée par rapport à 2024*) ;
 - maintien d'une rémunération fixe annuelle supplémentaire de **20 000 euros** pour l'administrateur référent, si le Conseil d'Administration décide d'en nommer un parmi ses membres (*demeurant inchangée par rapport à 2024*) ;
 - revue à la baisse pour le Vice-Président, si le Conseil d'Administration décide d'en nommer un parmi ses membres, de la rémunération fixe annuelle supplémentaire de 125 000 euros à 100 000 euros par an ;
 - augmentation de la rémunération variable des administrateurs de 2 500 euros à **3 500 euros** pour l'exercice 2025 par réunion à laquelle l'administrateur assiste ;

- pour les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions :
 - Président du Comité des Comptes : une augmentation de la rémunération variable de 3 000 euros à **6 000 euros** par réunion,
 - Présidents des autres comités : une augmentation de la rémunération variable de 2 000 euros à **5 000 euros** par réunion,
 - Membres des comités (hors Président) : une augmentation de la rémunération variable de 1 000 euros à **3 000 euros** par réunion.

Le Conseil d'Administration réuni le 6 mars 2025 et sur recommandation du Comité des Rémunérations a également décidé de proposer aux actionnaires lors de l'Assemblée Générale d'attribuer une rémunération aux censeurs, conformément à ce que les statuts et le Règlement intérieur autorisent, et que le ou les censeurs bénéficient de 50% des sommes relatives aux règles de rémunération susvisées.

Il est précisé que les règles suivantes demeurent pleinement applicables :

- le Conseil pourra considérer que les réunions successives tenues le même jour équivalent à une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur ;
- le Conseil pourra considérer l'existence d'une seule réunion pour le calcul des rémunérations d'administrateur dans l'hypothèse où plusieurs réunions, tenues des jours différents mais dans des délais rapprochés, sont connexes ;
- les consultations écrites ne sont pas rémunérées ; et
- les administrateurs bénéficient des remboursements des frais exposés dans le cadre de leur mandat, notamment de déplacement et d'hébergement.

Les administrateurs ne perçoivent aucune autre forme de rémunération que celles mentionnées ci-avant. Plus particulièrement, aucun administrateur ne perçoit une rémunération au titre de ses mandats éventuels exercés dans d'autres sociétés du Groupe que la Société Mère Atos SE, à l'exception des administrateurs salariés ou représentant les salariés actionnaires. Ces derniers perçoivent en effet au titre de leur contrat de travail de la part de la filiale de la Société, un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat d'administrateur de la Société.

La politique de rémunération des administrateurs pour 2025 sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

4.3.1.3 Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

A la suite de la nomination de Philippe Salle en tant que 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. Le Conseil d'Administration, réuni le 21 décembre 2024 puis le 6 mars 2025, a fixé, sur recommandation du Comité des Rémunérations et du Comité RSE, les objectifs de la rémunération annuelle variable pour 2025.

L'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025 a approuvé, dans le cadre de la 27^e résolution et en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général pour 2025.

Cette politique de rémunération s'applique au Président-Directeur Général actuel et également à tout nouveau dirigeant mandataire social exécutif qui serait nommé (en qualité de Président-Directeur Général, Directeur Général ou de Directeur Général Délégué).

La politique de rémunération n'est pas applicable à Jean-Pierre Mustier, en sa qualité de Directeur Général du 14 octobre 2024 au 31 janvier 2025, celui-ci ayant informé le Conseil d'Administration de sa volonté de ne recevoir aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

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 du Conseil d'Administration, ni en tant qu'administrateur.

4.3.1.3.1 Principes généraux et mandat des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Conseil d'Administration, réuni le 14 octobre 2024, a décidé de nommer Philippe Salle en qualité de Président-Directeur Général à compter du 1^{er} février 2025. Le Président-Directeur Général est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Philippe Salle n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2025 vise à soutenir la mise en œuvre de la stratégie décidée, en particulier dans le contexte du refinancement et de la transformation du Groupe, pour aligner les intérêts à long terme des dirigeants avec ceux des parties prenantes, en :

- offrant une rémunération globale transparente, compétitive et motivante en cohérence avec les pratiques de marché et la situation économique et financière de la Société ;
- établissant un lien fort entre la performance et la rémunération à court terme et à long terme ;
- intégrant des critères RSE dans la rémunération variable court terme, dont un critère en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise, participant directement à la stratégie de responsabilité sociale de la Société ;
- fidélisant et impliquant les collaborateurs dans la performance à long terme de l'entreprise ;
- liant une partie de la rémunération du Président-Directeur Général aux enjeux et à la stratégie du Groupe.

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

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

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
• Prépondérance d'éléments variables soumis à performance à court terme et à long terme • Transparence et pondération des critères de performance en fonction des priorités stratégiques • Critères quantifiables prédominants et cumul d'objectifs financiers et extra-financiers • Objectifs précis, simples et exigeants, en ligne avec la communication de la Société au marché • Plafonnement de la rémunération variable en cas de surperformance • Equilibre entre rémunération en numéraire et rémunération en titres • Règle de conservation, pendant toute la durée du mandat, d'une partie des actions Atos acquises ou des actions issues de la levée d'options, définie à chaque attribution d'une rémunération en titres • Interdiction de conclure toute opération financière de couverture sur les titres faisant l'objet d'une attribution, durant toute la durée du mandat • Eventuelle indemnité de non-concurrence et éventuelle indemnité de prise de fonction	• Pas de rémunération variable lorsque les seuils minimaux de réalisation par critère ne sont pas atteints • Pas d'indemnité de départ, c'est-à-dire d'indemnités ou de droits dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonction des dirigeants de la Société • Pas de rémunération d'administrateur supplémentaire au titre des fonctions et mandats exercés dans des sociétés du Groupe • Pas de régime de retraite complémentaire • Pas de cumul d'un mandat et d'un contrat de travail

Ainsi, la rémunération globale des dirigeants proposée par le Conseil et approuvée par les actionnaires se compose d'une rémunération en numéraire, incluant une partie fixe et une partie variable soumise à des conditions de performance, d'une rémunération variable incitative pluriannuelle en titres également soumise à une condition de performance, et d'une rémunération exceptionnelle conditionnée au refinancement anticipé de la dette d'Atos, dans les conditions décrites ci-après.

Structure cible de la rémunération 2025

La rémunération proposée, selon les principes susmentionnés, est équilibrée, tenant compte de la nomination du nouveau Président-Directeur Général et de la révision de sa rémunération globale, avec 80% de la rémunération cible soumise à des conditions de performance. La rémunération variable annuelle cible est maintenue à 100% du montant de la rémunération fixe et la rémunération variable pluriannuelle en titres

annualisée⁽¹⁾ 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.

La structure de rémunération, et notamment la répartition entre court et long termes, est alignée sur le contexte difficile actuel, sur son horizon temporel et sur l'importance de préserver les intérêts du Groupe, en impliquant le nouveau Président-Directeur Général dans la performance à long terme, en garantissant un alignement sur l'intérêt social et les intérêts des parties prenantes.

Pour la fixation de la structure cible de la rémunération globale et du niveau des éléments qui la composent, les recommandations du Comité des Rémunérations prennent en compte la situation spécifique d'Atos et la nécessité de garantir la continuité des activités du Groupe tout en poursuivant sa stratégie de transformation.

¹⁾ Attribution annualisée, représentant une valeur de marché totale de 3 937 500 euros (voir la section « Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 » pour plus de détails)

4.3.1.3.2 Rémunération du Président-Directeur Général pour l'année 2025

Rémunération annuelle fixe pour 2025

La rémunération fixe du Président-Directeur Général a pour objectif de reconnaître l'importance et la complexité de ses responsabilités, et est également corrélée à l'expérience, au parcours professionnel et à la situation particulière du Président-Directeur Général.

En appliquant ces principes, en tenant compte 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. La rémunération fixe sera versée au prorata de son temps de présence en tant que 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. Le Conseil a pris en compte, dans sa décision, la très vaste expérience de Philippe Salle dans des fonctions similaires de haut niveau, ainsi que son leadership stratégique et son expertise opérationnelle dans plusieurs secteurs, dont le secteur des technologies, ainsi que son expertise financière, qui sont indispensables pour répondre aux besoins stratégiques du Groupe à l'issue de la mise en œuvre des opérations de restructuration. Ces critères pour le profil d'un nouveau Président-Directeur Général ont été identifiés comme déterminants dans le cadre des travaux du Comité des Nominations et de Gouvernance en charge du plan de succession, ainsi que la nécessité de confier cette responsabilité à un leader expérimenté, qui a démontré dans ses précédentes fonctions un ensemble de compétences pouvant permettre à Atos de se projeter dans l'avenir.

La rémunération fixe prend également en considération la nécessité d'attirer, de motiver et de retenir un dirigeant de haut niveau, en prenant en compte la nécessité de sauvegarder les activités du Groupe et de relever les défis actuels, et de prendre en considération les conditions et circonstances exceptionnelles du recrutement et de la nomination de Philippe Salle en tant que Président-Directeur Général.

Rémunération annuelle variable pour 2025

Principes généraux de la rémunération annuelle variable

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a structuré une rémunération variable annuelle conditionnelle visant à encourager le Président-Directeur Général à atteindre les objectifs de performance annuels fixés par le Conseil d'Administration en lien étroit avec la stratégie et les enjeux du Groupe tels que régulièrement communiqués aux actionnaires, conformément aux principes généraux suivants.

La rémunération variable annuelle est basée sur des critères de performance prédéfinis, lisibles et exigeants, essentiellement quantitatifs, avec des critères financiers et non financiers. Le niveau cible est fixé en pourcentage de la rémunération fixe.

Afin de suivre au plus près les performances de la Société et de l'accompagner d'une façon proactive dans le suivi de son ambition et de sa stratégie, le choix et la pondération des critères de performance peuvent être revues chaque année

dans le cadre de la révision et de l'approbation annuelle de la politique de rémunération.

Pour 2025, les objectifs liés à chacun des critères de performance sélectionnés et la révision qui en découle sont fixés par le Conseil d'Administration sur une base annuelle. Pour chaque indicateur de performance, le Conseil d'Administration fixe :

- un objectif, dont l'atteinte constitue un taux de réalisation de 100% permettant l'obtention de la rémunération variable cible liée à cet indicateur ;
- une valeur plancher qui détermine le seuil en deçà duquel aucune rémunération variable liée à cet indicateur n'est due ;
- une valeur plafond qui détermine le seuil à partir duquel le montant de la rémunération variable liée à cet indicateur est plafonné à 150% de son montant cible en cas de surperformance ;
- une courbe d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction de la trajectoire définie pour l'atteinte de la cible à moyen terme du Groupe.

Les objectifs sous-jacents sont établis par le Conseil d'Administration afin de mener à bien la réalisation des objectifs financiers communiqués au marché. Les objectifs extra-financiers qui seraient fixés sur une base qualitative sont prédéfinis par le Conseil d'Administration de manière objective, de sorte que la mesure de leur réalisation est indiscutable.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration pourra exercer son pouvoir discrétionnaire concernant la détermination de la rémunération variable court terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, en cas de survenance de circonstances particulières qui pourraient justifier que le Conseil d'Administration ajuste à la hausse ou à la baisse l'un ou plusieurs des objectifs ou critères composant sa rémunération, de façon à s'assurer que les résultats de l'application des critères décrits ci-dessus reflètent tant la performance des dirigeants mandataires sociaux que celle du Groupe. Cet ajustement serait effectué sur la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations, dans la limite du plafond de 150% de la rémunération variable annuelle cible applicable en cas de surperformance. Il en serait rendu compte de manière détaillée par le Conseil d'Administration aux actionnaires.

En application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce, le versement de la rémunération variable au Président-Directeur Général au titre de l'année est conditionné à l'approbation par l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos.

Rémunération variable annuelle pour 2025

Le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 14 octobre 2024, a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de fixer la part variable annuelle de la rémunération du Président-Directeur Général, en fonction d'objectifs, avec une cible fixée à 100% de la rémunération fixe de 1 200 000 euros (soit une rémunération variable annuelle cible de 1 200 000 euros) pour l'année entière, avec un paiement maximum limité à 150% de la rémunération variable annuelle cible en cas de surperformance (soit une rémunération variable annuelle maximum de 1 800 000 euros) et aucun paiement minimum, de sorte que le montant maximum de sa rémunération fixe et variable serait en 2025, de 3 000 000 euros.

Le plafond de la partie annuelle variable de la rémunération est fixé à 150% de sa rémunération fixe, de façon identique à la

politique de rémunération du Directeur Général pour 2024. Le plafond proposé pour la partie variable annuelle qui est aligné sur les pratiques de marché actuelles tant sur le marché français que dans l'industrie des technologies correspond à la nécessité d'atteindre des résultats et des performances exceptionnels pour préserver l'entreprise et mettre en œuvre la stratégie.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations et du Comité RSE, le Conseil d'Administration a décidé que la rémunération variable annuelle de 2025 sera basée sur des critères financiers et non financiers comme suit :

- 30% basé sur l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe ;
- 30% basé sur la variation nette de la trésorerie du Groupe ;
- 20% basé sur l'exécution du plan de transformation, soumis à des indicateurs de performance clés qui ont été définis par le Conseil d'Administration pour chaque volet du plan et qui sont mesurables et suivis en conséquence par le Conseil d'Administration ;
- 20% basé sur des objectifs de responsabilité sociétale d'entreprise, incluant :
 - pour 10%, un critère lié aux objectifs climatiques du Groupe, à savoir la réduction de toutes les émissions de carbone (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2025 par rapport au niveau de référence de 2019 ; et
 - pour 10%, un critère lié à la rétention des personnes clés.

Les objectifs qui sous-tendent cette rémunération variable, tels que déterminés annuellement par le Conseil d'Administration, sont jugés pertinents et exigeants au regard du contexte actuel et des enjeux financiers et stratégiques du Groupe.

Dans le contexte actuel, où l'objectif est d'assurer la viabilité à long terme de la Société, dans l'intérêt des salariés, des clients et des actionnaires, le Conseil d'Administration a proposé de retenir deux indicateurs extra-financiers et quantifiables pour la politique de rémunération 2025, d'une part, la réduction de toutes les émissions de carbone (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2025 par rapport au niveau de référence de 2019, et, d'autre part, la politique de capital humain du Groupe (rétention des personnes clés). Les personnes clés sont des personnes identifiées comme étant des talents de premier plan, des scientifiques de haut niveau, des leaders critiques ou des détenteurs de certifications techniques clés.

Les taux de réalisation enregistrés par le Conseil d'Administration à la fin de la période considérée seront communiqués dans le Document d'Enregistrement Universel pour l'exercice 2025.

Si le Président-Directeur Général quitte le Groupe durant l'année, le montant de la partie variable de sa rémunération pour l'année sera calculé au prorata de son temps de présence durant la période concernée.

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

Le versement de cette rémunération sera subordonné à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, en application de l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025

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 sous la forme d'attribution gratuite d'actions de performance de la Société, le nombre d'actions définitivement attribuées étant fonction de l'évolution du cours de bourse sur une période de quatre ans s'achevant le 31 décembre 2028.

Compte tenu de la situation particulière du Groupe et de sa restructuration financière, le Conseil d'Administration a jugé que cette condition de performance unique, appréciée sur une période de quatre ans, associée à une obligation de conservation des actions issues de l'attribution gratuite d'actions jusqu'au 31 décembre 2030, était exigeante et pertinente au regard de la stratégie et des enjeux du Groupe, en permettant d'associer le Président-Directeur Général aux performances à long terme, d'être récompensé en cas d'évolution positive du cours de l'action Atos SE, en garantissant un alignement avec l'intérêt social de la Société et les intérêts des actionnaires.

Ce critère de performance lié à la croissance annualisée du cours de l'action a été considéré comme **particulièrement pertinent et adapté à la situation de la Société**, en particulier pour les raisons suivantes :

- Permettre une corrélation entre le gain des actionnaires et ceux du bénéficiaire d'actions de performance : la stratégie de développement d'Atos SE doit, à moyen-long terme, se traduire par une création de valeur pour les actionnaires. L'acquisition des actions doit donc être directement proportionnelle à la croissance du cours de l'action, donc au gain de l'actionnaire, ce critère de performance étant le mieux à même de partager la création de valeur.
- Permettre une réelle prise en compte des performances de la Société à long terme : la performance est mesurée sur une période de quatre ans. Le nombre d'actions reçues par le Président-Directeur Général reflète ainsi les gains qu'aurait réalisés sur un horizon de moyen-long terme un actionnaire ayant investi dans le cadre de l'augmentation de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription dans le cadre de la restructuration financière de la Société. Cette période de mesure de la performance permet également d'intégrer la volatilité des marchés boursiers et entend favoriser une performance durable en évitant les prises de risques excessives et « court-termistes ».
- Assurer une transparence et une simplicité : avec un critère de performance lié à la croissance annualisée du cours de l'action, la performance peut être mesurée en temps réel (dans la mesure où il s'agit de calculer la croissance annualisée du cours de l'action entre deux périodes).

Par ailleurs, le critère de performance lié à la croissance annualisée du cours de l'action a été considéré comme **particulièrement exigeant**, en particulier pour les raisons suivantes :

- Ce critère de performance a été fixé en prenant en considération d'autres restructurations récentes de sociétés.
- Au cours de 0,0037 euro ⁽¹⁾, la capitalisation boursière de la Société s'élève à environ 750 millions d'euros. Ainsi, doubler cette valeur de référence, seuil en dessous duquel aucune action de performance ne serait acquise, impliquerait de créer 750 millions d'euros de valeur supplémentaire, un objectif ambitieux compte tenu du contexte opérationnel et des défis auxquels l'entreprise est confrontée.

1) Etant précisé qu'à date, le cours est sensiblement inférieur à la valeur de référence, ce qui suppose d'augmenter d'autant la valorisation boursière.

- Enfin, la volatilité récente du cours de l'action d'Atos SE a sans doute été accentuée par la prise en compte par le marché des augmentations de capital réalisées en application du plan de sauvegarde accélérée de la Société et par une valeur de cotation de 0,0001 euro qui accentue mécaniquement les variations quotidiennes du cours. Ces deux éléments contribuent à l'image d'une volatilité excessive qui devrait s'atténuer notamment par le regroupement d'actions qui sera mis en œuvre par la Société.
- Dans ce contexte, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a considéré que le critère lié à la croissance annualisée du cours de l'action, dans les conditions décrites ci-après, est particulièrement exigeant.

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, le Conseil d'Administration a considéré, sur recommandation du Comité des Rémunérations, que cette rémunération était une **rémunération appropriée et proportionnée dans le contexte difficile du Groupe**, soumise à une **condition de performance exigeante**, une **condition de présence continue** à satisfaire à chaque date d'acquisition et une **période de conservation prolongée**, à même de satisfaire les objectifs prévus par le Code AFEP-MEDEF de permettre une réelle prise en compte des performances de la Société à long terme, de garantir l'engagement des dirigeants sur le long terme et de favoriser l'alignement de leurs intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

La rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 est plus amplement décrite ci-dessous :

- 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 droit préférentiel de souscription telle que mise en œuvre dans le cadre du plan de sauvegarde accélérée d'Atos, soit 0,0037 euro (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), 33,33% du Total des Actions Attribuées 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 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

Le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de prévoir le principe d'une rémunération exceptionnelle du Président-Directeur Général conditionnée au refinancement anticipé de la dette d'Atos.

Le Conseil d'Administration a considéré que cette rémunération exceptionnelle constituait une rétribution appropriée et proportionnée, compte tenu des circonstances très particulières et aux défis posés par le financement du groupe Atos, à l'issue de sa restructuration financière. Le critère fixé, relatif au refinancement anticipé de la dette d'Atos avant le 31 décembre 2026 ou avant le 31 décembre 2027, est hautement exigeant, fondé sur un rationnel et un événement précis, destiné à encourager et récompenser la réalisation stratégique d'un refinancement anticipé, qui contribuerait à accélérer la stabilité financière et la pérennité du groupe.

Ainsi, cette approche vise à aligner l'intérêt du dirigeant avec celui de l'entreprise et de ses parties prenantes, tout en reflétant l'importance de ce refinancement dans un contexte marqué par des circonstances très particulières. Il s'agit donc d'une rétribution strictement conditionnée, à la hauteur des enjeux et des responsabilités uniques qui incombent au Président-Directeur Général.

Ainsi, 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 »⁽¹⁾), 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 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.

Indemnités 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.

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. Les frais de transport du Président-Directeur Général seront pris en charge par la Société.

Contrat de travail

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Président-Directeur Général n'est lié par aucun contrat de travail.

¹⁾ 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).

4.3.2 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2023 aux mandataires sociaux de la Société, soumis au vote des actionnaires

A l'exception des éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Yves Bernaert, Directeur Général jusqu'au 14 janvier 2024 qui ont déjà fait l'objet¹⁾ d'une approbation lors de l'Assemblée Générale Annuelle le 31 janvier 2025 statuant sur les comptes de l'exercice 2023, les montants et éléments présentés ci-dessous, résultant de la mise en œuvre des politiques de

rémunération approuvées par l'Assemblée Générale Annuelle le 31 janvier 2025, sont soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 2024 prévue le 13 juin 2025 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

Ils font partie intégrante du rapport du Conseil d'Administration sur le gouvernement d'entreprise.

4.3.2.1 Éléments de la rémunération due ou attribuée aux membres du Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2024 (Say on pay ex post)

Il est tout d'abord rappelé que la politique de rémunération applicable en 2024 aux membres du Conseil d'Administration, arrêtée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle le 31 janvier 2025 sous les 23^e et 24^e résolutions (approuvées respectivement à 88,33% et 88,27%).

Conformément à la politique de rémunération applicable en 2024 :

- le montant de la rémunération annuelle globale des administrateurs, fixé à 800 000 euros pour 2023, a été porté à 1 400 000 euros pour l'exercice 2024, afin notamment de tenir compte du contexte de transformation stratégique majeure et des défis accrus auxquels le Groupe a fait face, associé à une intensification du rôle des administrateurs, un engagement exceptionnel de leur part et un accroissement conséquent du nombre de réunions du Conseil et de ses comités (121 instances tenues au 21 décembre 2024) ;
- le Vice-Président du Conseil d'Administration nommé le 14 octobre 2023, perçoit en particulier une rémunération fixe à hauteur de 125 000 euros pour l'exercice 2024, pour tenir compte des responsabilités accrues et de l'accroissement de la charge de travail associées à cette fonction ;
- les règles de répartition entre les membres du Conseil d'Administration demeurent inchangées en 2024, à l'exception de la rémunération allouée au Vice-Président telle que précisée ci-avant, et obéissent aux règles suivantes :
 - pour le Conseil d'Administration :
 - une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur, ainsi qu'une rémunération variable de 2 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste,
 - l'administrateur référent, si le Conseil d'Administration décide d'en nommer un parmi ses membres, reçoit une rémunération fixe supplémentaire de 20 000 euros par an.
 - pour les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions :
 - une rémunération variable de 3 000 euros par réunion pour le Président du Comité des Comptes et de 2 000 euros par réunion pour les Présidents des autres comités, et
 - une rémunération variable de 1 000 euros par réunion par membre pour les autres membres des comités.

1) M. Yves Bernaert ayant démissionné le 14 janvier 2024, le Conseil d'Administration a décidé de soumettre les éléments de la rémunération attribués et versés à M. Yves Bernaert au titre de l'année 2024 à l'Assemblée Générale Annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 2023 qui a eu lieu le 31 janvier 2025 (21^e résolution adoptée à 94,74% des voix).

Le tableau ci-dessous présente les rémunérations individuelles perçues par les membres du Conseil d'Administration (parties fixe et variable confondues) en contrepartie de leur mandat d'administrateur au titre des exercices 2023 et 2024.

(en euros) ⁽¹⁾	Année 2024	Année 2023
Carlo d'Asaro Biondo	N/A	33 707
Vesela Asparuhova	N/A	70 182
Vivek Badrinath	N/A	33 213
Valérie Bernis	1 899,82	79 363
Sujatha (Suja) Chandrasekaran	98 132,44	N/A
Laurent Collet-Billon	268 531,60	51 875
Alain Crozier	77 868,73	N/A
Katrina Hopkins ⁽²⁾	109 415,50	67 713
David Layani	.. ⁽³⁾	N/A
Helen Lee Bouygues	40 180,83	N/A
Farès Louis	25 483,50 ⁽⁴⁾	.. ⁽⁴⁾
Monika Maurer	99 245,14	N/A
Françoise Mercadal-Delasalles	111 971,26	N/A
Mandy Metten	97 421,04	N/A
Bertrand Meunier	N/A	.. ⁽⁵⁾
Jean-Jacques Morin	136 079,76	N/A
Jean-Pierre Mustier	.. ⁽⁶⁾	.. ⁽⁶⁾
Aminata Niane	81,07	54 608
Lynn Paine	N/A	14 891
Edouard Philippe	N/A	31 897
René Proglio	N/A	53 560
Caroline Ruellan	N/A	42 768
Philippe Salle	.. ⁽⁷⁾	N/A
Vernon Sankey	81,07	89 192
Astrid Stange	145 021,90	82 639
Elizabeth Tinkham	152 069	94 289
Total	1 363 482,68	799 897

N/A : Non applicable.

- Montants bruts avant impôts.
- Katrina Hopkins, administratrice représentant les salariés actionnaires entre le 18 mai 2022 et le 31 janvier 2025, est salariée du Groupe Atos.
- David Layani a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur au titre de l'année 2024.
- En 2023, Farès Louis a renoncé à son droit de percevoir une rémunération pour son mandat d'administrateur salarié. Au titre de l'exercice 2024, Farès Louis a également renoncé à percevoir toute rémunération d'administrateur, sauf lorsque les réunions du Conseil d'Administration se sont tenues un week-end, un jour férié ou pendant ses vacances, réunions pour lesquelles il a perçu la part variable de sa rémunération d'administrateur.
- Bertrand Meunier a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour l'année 2023.
- Jean-Pierre Mustier a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour les années 2023 et 2024.
- Philippe Salle a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour l'année 2024.

La part variable de la rémunération des administrateurs représente au titre de 2024 la majorité de celle-ci (82%), ce qui est conforme à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF.

En 2024, les membres du Conseil d'Administration n'ont reçu aucune autre rémunération de la part d'Atos SE ou de ses filiales à l'exception de :

- Katrina Hopkins, administratrice représentant les salariés actionnaires,
- Farès Louis et Mandy Metten, administrateurs salariés

Ils ont chacun perçu en 2024 une rémunération au titre de leur contrat de travail au sein du Groupe.

Il est précisé que le Conseil d'Administration étant composé conformément aux dispositions du premier alinéa de

l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, le versement de la rémunération attribuée aux administrateurs n'a pas été suspendu.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés aux membres du Conseil d'Administration en 2024 sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, constituant la politique de rémunération des administrateurs telle que votée par l'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée. La Société n'a pas dérogé à l'application de la politique de rémunération.

4.3.2.2 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Jean-Pierre Mustier, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 14 octobre 2024

M. Jean-Pierre Mustier a occupé la fonction de Président du Conseil d'Administration du 14 octobre 2023 au 14 octobre 2024, date de sa démission en tant que Président du Conseil d'Administration.

La politique de rémunération applicable en 2024 à M. Jean-Pierre Mustier, en tant que Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2024 au 14 octobre 2024, a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle le 31 janvier 2025 sous la 25^e résolution (approuvée à 99,50%).

Cette politique prévoit pour seule composante une rémunération fixe annuelle brute d'un montant annuel de 250 000 euros.

Néanmoins, M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas percevoir sa rémunération au titre de son mandat. Les montants correspondants seront versés par le Groupe au programme RSE de la Société en Inde qui finance la scolarisation d'enfants défavorisés, pour un montant de 196 900 euros calculé prorata temporis du 1^{er} janvier au 14 octobre 2024.

Jean-Pierre Mustier

(en euros)	2024		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe*	0	0	0	0
Rémunération variable	-	-	-	-
Avantages de toute nature	-	-	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Total	0	0	0	0
Part relative de la rémunération fixe	n/a	n/a	n/a	n/a
Part de la rémunération variable sur la rémunération totale (fixe et variable)	n/a	n/a	n/a	n/a
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a	n/a	n/a	n/a

(*) Aucune rémunération fixe n'a été versée en 2023 et 2024 à M. Jean-Pierre Mustier qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré. Un montant de 196 900 euros au titre de 2024 sera versé par le Groupe au programme RSE de la société en Inde qui finance la scolarisation d'enfants défavorisés. Pour rappel en 2023, le montant versé au programme RSE de la société en Inde était de 75 995 euros.

Tableau récapitulatif – vote des actionnaires sur les éléments de la rémunération du Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier au 14 octobre 2024, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice

Eléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024 ou valorisation comptable	Présentation des éléments de rémunération
Rémunération fixe ⁽¹⁾	0 €	0 €	4.3.2.3
Rémunération variable annuelle		-	4.3.2.3
Actions de performance		-	4.3.2.3
Rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle		-	4.3.2.3
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽²⁾	0 €	0 €	4.3.2.3
Avantages accessoires à la rémunération		-	4.3.2.3

- Aucune rémunération n'a été versée à M. Jean-Pierre Mustier qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré. Un montant de 196 900 euros sera versé par le Groupe au programme RSE de la société en Inde qui finance la scolarisation d'enfants défavorisés.
- M. Jean-Pierre Mustier a refusé de recevoir une rémunération au titre de son mandat d'Administrateur pour l'exercice 2024.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés à M. Jean-Pierre Mustier en tant que Président du Conseil d'Administration en 2024 sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, constituant la politique de rémunération du Président du Conseil telle que votée par l'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée. La Société n'a pas dérogé à l'application de la politique de rémunération.

4.3.2.3 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Philippe Salle, Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024

M. Philippe Salle a été nommé Président du Conseil d'Administration le 14 octobre 2024.

La politique de rémunération applicable en 2024 à M. Philippe Salle, en qualité de Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024, a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle le 31 janvier 2025 sous la 25^e résolution (approuvée à 99,50%).

Cette politique prévoit pour seule composante une rémunération fixe annuelle brute d'un montant annuel de 250 000 euros.

Néanmoins, M. Philippe Salle a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas percevoir sa rémunération au titre de son mandat.

En conséquence, aucune rémunération n'a été versée pour l'exercice 2024 à M. Philippe Salle, y compris au titre de son mandat d'administrateur depuis sa nomination le 14 octobre 2024, M. Philippe Salle ayant également renoncé à percevoir cette rémunération.

Philippe Salle

(en euros)	2024		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe*	0	0	-	-
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Avantages de toute nature	-	-	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Total	0	0	-	-
Part relative de la rémunération fixe	n/a	n/a	-	-
Part de la rémunération variable sur la rémunération totale (fixe et variable)	n/a	n/a	-	-
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a	n/a	-	-

(*) M. Philippe Salle a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration en 2024.

Tableau récapitulatif – vote des actionnaires sur les éléments de la rémunération du Président du Conseil d'Administration depuis le 14 octobre 2024 versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024 ou valorisation comptable	Présentation des éléments de rémunération
Rémunération fixe ⁽¹⁾	0 €	0 €	4.3.2.3
Rémunération variable annuelle		-	4.3.2.3
Actions de performance		-	4.3.2.3
Rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle		-	4.3.2.3
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽²⁾	0 €	0 €	4.3.2.3
Avantages accessoires à la rémunération		-	4.3.2.3

1. Aucune rémunération fixe n'a été versée à M. Philippe Salle qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré.

2. M. Philippe Salle a refusé de recevoir une rémunération au titre de son mandat d'Administrateur pour l'exercice 2024.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés à M. Philippe Salle en tant que Président du Conseil d'Administration en 2024 sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, constituant la politique de rémunération du Président du Conseil telle que votée par l'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée. La Société n'a pas dérogé à l'application de la politique de rémunération.

4.3.2.4 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Yves Bernaert, Directeur Général jusqu'au 14 janvier 2024

M. Yves Bernaert a démissionné de son mandat de Directeur Général avec effet au 14 janvier 2024.

La politique de rémunération applicable en 2024 à M. Yves Bernaert, en qualité de Directeur Général, a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle du 28 juin 2023 sous la 16^e résolution.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à M. Yves Bernaert sont conformes à cette politique.

Les éléments de la rémunération attribués et versés à M. Yves Bernaert au titre de l'année 2024 figurent en page 157 du Document d'enregistrement universel 2023.

M. Yves Bernaert ayant démissionné le 14 janvier 2024, le Conseil d'Administration a décidé de soumettre les éléments de la rémunération attribués et versés à M. Yves Bernaert au titre de l'année 2024 à l'Assemblée Générale Annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 2023 qui a eu lieu le 31 janvier 2025 (21^e résolution adoptée à 94,74% des voix).

4.3.2.5 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Paul Saleh, Directeur Général du 14 janvier 2024 jusqu'au 23 juillet 2024

M. Paul Saleh a été nommé Directeur Général à effet du 14 janvier 2024 et a démissionné de son mandat de Directeur Général avec effet au 23 juillet 2024.

La politique de rémunération applicable en 2024 à M. Paul Saleh en qualité de Directeur Général a été approuvée par l'Assemblée Générale Annuelle du 31 janvier 2025 (26^e résolution adoptée à 93,64%).

Rémunération fixe

Politique de rémunération

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 28 juin 2023, pour la période courant du 14 janvier 2024, date de sa nomination, au 31 mai, M. Paul Saleh a perçu une rémunération annuelle fixe de 600.000 euros bruts, payée prorata temporis.

L'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, sur proposition du Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a fixé la rémunération fixe annuelle brute de M. Paul Saleh à 1 200 000 euros avec effet rétroactif à compter du 1^{er} juin pour l'exercice 2024, au titre de son mandat de Directeur Général.

Rémunération attribuée ou perçue

En conséquence, la rémunération fixe de M. Paul Saleh a été versée prorata temporis à compter du 14 janvier 2024 jusqu'au 23 juillet 2024 soit un montant de 403 226 euros bruts au titre de l'exercice 2024.

Rémunération variable

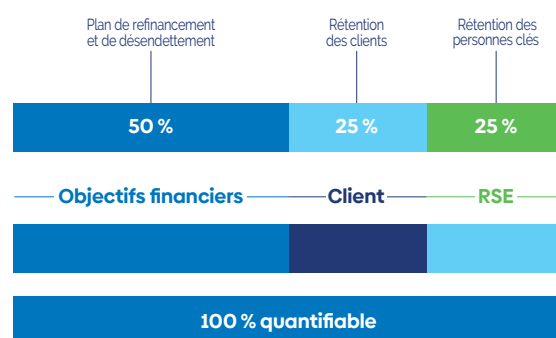
Politique de rémunération

L'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, sur proposition du Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a fixé la part variable annuelle de la rémunération de M. Paul Saleh, en qualité de Directeur Général, à 100% de la part fixe de sa rémunération présentée à l'Assemblée Générale Annuelle (soit 1 200 000 euros bruts) à objectifs atteints à 100%, cette part pouvant aller au maximum jusqu'à 150% de ce montant (soit 1 800 000 euros bruts) en cas de dépassement des objectifs, sans plancher garanti.

Elle est composée de trois conditions de performance jugées pertinentes et exigeantes par le Conseil d'Administration au regard du contexte actuel et des défis financiers et stratégiques auxquels le Groupe a fait face.

Ces critères ci-dessous exposés comptent respectivement pour 50%, 25% et 25% :

- La conclusion d'un accord avec les actionnaires et les créanciers sur le plan de refinancement et de désendettement de l'entreprise, cohérent avec son intérêt social, permettant le déploiement du plan stratégique tel que validé par le Conseil d'Administration le 8 avril 2024 et modifié le cas échéant au cours de l'exercice ;
- La rétention des 50 clients les plus importants ;
- La rétention des employés clés.



La rémunération variable effectivement attribuée pour l'exercice 2024 est payée prorata temporis.

Rémunération attribuée ou perçue

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration réuni le 6 mars 2025 a constaté la réalisation des objectifs comme suit, pour déterminer la rémunération variable de M. Paul Saleh en qualité de Directeur Général au titre de l'exercice 2024 :

- objectif du plan de refinancement et de désendettement atteint à 75% ;
- objectif de rétention des 50 top clients atteint à 100% ; et
- objectif de rétention des personnes clés atteint à 150%.

Performance globale

Indicateurs	Année 2024			
	Poids	Taux de réalisation ⁽¹⁾	Part variable attribuée (en % de la part fixe ⁽²⁾)	Montant variable attribué prorata temporis
Plan de refinancement et de désendettement	50%	75%	37,5%	237 097 euros
Rétention des clients	25%	100%	25%	158 064 euros
Rétention des personnes clés	25%	150%	37,5%	237 097 euros
Total de la rémunération variable attribuée	100%		100%	632 258 euros

- Après application des courbes d'élasticité permettant d'accélérer à la hausse comme à la baisse le montant de la rémunération variable due en fonction du niveau d'atteinte de chacun des objectifs et plafonnées à 150% pour chaque indicateur.
- % de la part fixe d'un montant de 1 200 000 euros.

La part variable totale au titre de 2024 de la rémunération de M. Paul Saleh en qualité de Directeur Général, calculée prorata temporis, en prenant en compte le début de son mandat le 14 janvier 2024 jusqu'à sa démission à effet du 23 juillet 2024, s'est élevée à 632 258 euros, correspondant à un pourcentage de réalisation de 100 %.

En application de la loi, le montant de rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024 prévue le 13 juin 2025 conformément à l'article L. 22-10-34, II du Code de commerce.

Au total, au titre de l'exercice 2024, la rémunération globale (fixe et variable) de M. Paul Saleh en qualité de Directeur Général s'est élevée à 1 035 484 euros.

Rémunération variable pluriannuelle

Politique de rémunération

L'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, sur proposition du Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a fixé une rémunération variable conditionnelle à long terme. Cette rémunération en numéraire, et plafonnée à 1 millions d'euros, a pour objectif de valoriser l'engagement exceptionnel du Directeur Général, si la viabilité à long terme du Groupe est assurée. Il s'agit d'une rémunération long terme sur deux ans, sous réserve d'une condition de présence continue au 31 décembre 2025, en qualité de mandataire social et d'une condition de performance liée à la mise en œuvre d'une stratégie permettant le maintien d'un mix d'activités demeurant attractif pour les employés, les clients, les créanciers financiers et les actionnaires, assurant la pérennité du groupe.

La seule exception à la condition de présence concerne des circonstances particulières : en cas d'une révocation du Directeur Général liée à un changement de gouvernance, lié directement à la mise en place du plan de restructuration, intervenue avant le 31 décembre 2024, auquel cas M. Paul Saleh aurait pu percevoir une rémunération égale à 500 000 euros, quelle que soit la date de la fin de son mandat, sous réserve de satisfaire pleinement à cette date la condition de performance.

Rémunération attribuée ou perçue

A la suite de sa démission du Groupe le 23 juillet 2024, la condition de présence n'est pas satisfaite et les circonstances particulières susvisées n'étant pas applicables, M. Paul Saleh a perdu tout droit à percevoir la rémunération variable pluriannuelle.

Autres éléments de rémunération

Avantages de toute nature

M. Paul Saleh a bénéficié du régime de frais de santé applicables aux salariés du groupe.

Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de frais de santé s'élève à 7 676 euros.

M. Paul Saleh ne bénéficiait d'aucun engagement de retraite supplémentaire de la Société et devait faire son affaire personnelle de la constitution d'une retraite au-delà des régimes de base et complémentaires obligatoires.

Indemnités de cessation de fonction et de non-concurrence

M. Paul Saleh n'a bénéficié d'aucune indemnité dans le cadre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général.

Les tableaux ci-après présentent l'ensemble des montants attribués ou versés à M. Paul Saleh en qualité de Directeur Général :

Paul Saleh

(en euros)	2024		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	403 226	403 226	-	-
Rémunération variable	632 258	0	-	-
Avantages de toute nature	7 676	7 676	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	0	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	0*	-	-	-
Total	1 043 160	410 902	-	-
Part relative de la rémunération fixe	40%	100%	-	-
Part de la rémunération variable sur la rémunération totale (fixe et variable)	60%	0%	-	-
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a	n/a	-	-

(*) A la suite de sa démission du Groupe le 23 juillet 2024, M. Paul Saleh a perdu tout droit à percevoir toute rémunération variable pluriannuelle (voir la section 4.3.2.5, « Rémunération variable pluriannuelle »), la condition de présence n'étant pas satisfaite et les circonstances particulières susvisées n'étant pas applicables.

Tableau récapitulatif – vote des actionnaires sur les éléments de la rémunération de Paul Saleh, Directeur Général du 15 janvier 2024 au 23 juillet 2024, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024 ou valorisation comptable	Présentation des éléments de rémunération
Rémunération fixe ⁽¹⁾	403 226 €	403 226 €	4.3.2.5
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	632 258 € ⁽²⁾	-	4.3.2.5
Actions de performance	-	-	4.3.2.5
Rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle et rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	0 € ⁽³⁾	-	4.3.2.5
Avantages accessoires à la rémunération ⁽¹⁾	7 676 €	7 676 €	4.3.2.5

1. Cf. supra en 4.3.2.4.

2. Soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 2024.

3. A la suite de sa démission du Groupe le 23 juillet 2024, M. Paul Saleh a perdu tout droit à percevoir toute rémunération variable pluriannuelle (voir la section 4.3.2.5, « Rémunération variable pluriannuelle »), la condition de présence n'étant pas satisfaite et les circonstances particulières susvisées n'étant pas applicables.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés à M. Paul Saleh en tant que Directeur Général en 2024 sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, constituant la politique de rémunération du Directeur Général telle que votée par l'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée. La Société n'a pas dérogé à l'application de la politique de rémunération.

4.3.2.6 Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2024 à M. Jean-Pierre Mustier, Directeur Général, du 23 juillet 2024 au 31 décembre 2024

M. Jean-Pierre Mustier qui avait été nommé Directeur Général⁽¹⁾ à effet du 23 juillet 2024 a démissionné de son mandat de Directeur Général à effet du 31 janvier 2025.

L'Assemblée Générale Annuelle du 31 janvier 2025 sous la 26^e résolution a approuvé la politique de rémunération applicable en 2024 au Directeur Général (approuvée à 93,64%). Néanmoins, M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas percevoir de rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

Jean-Pierre Mustier

(en euros)	2024		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe*	0	0	-	-
Rémunération variable*	0	-	-	-
Avantages de toute nature*	0	0	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Total*	0	0	-	-
Part relative de la rémunération fixe	n/a	n/a	-	-
Part de la rémunération variable sur la rémunération totale (fixe et variable)	n/a	n/a	-	-
Autres éléments de rémunération et indemnités ou avantages dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	n/a	n/a	-	-

(*) M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de sa volonté de ne recevoir aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

Avantages de toute nature

M. Jean-Pierre Mustier n'a bénéficié d'aucun avantage au titre de son mandat de Directeur Général.

M. Jean-Pierre Mustier ne bénéficie d'aucun engagement de retraite supplémentaire de la Société et doit faire son affaire personnelle de la constitution d'une retraite au-delà des régimes de base et complémentaires obligatoires.

Indemnités de cessation de fonction et de non-concurrence

M. Jean-Pierre Mustier n'a bénéficié d'aucune indemnité dans le cadre de la cessation de ses fonctions de Directeur Général le 31 janvier 2025.

Tableau récapitulatif – vote des actionnaires sur les éléments de la rémunération de Jean-Pierre Mustier, Directeur Général depuis le 23 juillet 2024, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2024 ou valorisation comptable	Présentation des éléments de rémunération
Rémunération fixe*	0 €	0 €	4.3.2.6
Rémunération variable annuelle*	0 €	0 €	4.3.2.6
Actions de performance	-	-	4.3.2.6
Rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle et rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur*	0 €	0 €	4.3.2.6
Avantages accessoires à la rémunération*	0 €	0 €	4.3.2.6

(*) Cf. supra en 4.3.2.4. M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de sa volonté de ne recevoir aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

1) Il est rappelé que M. Jean-Pierre Mustier a cumulé cette fonction avec celle de Président du Conseil et était donc Président-Directeur Général, du 23 juillet 2024 au 14 octobre 2024.

Les éléments de la rémunération attribués ou versés à M. Jean-Pierre Mustier en qualité de Directeur Général en 2024 sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, constituant la politique de rémunération du Directeur Général telle que votée par l'Assemblée Générale Annuelle réunie le 31 janvier 2025.

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par les actionnaires dans le cadre de l'Assemblée Générale susmentionnée. La Société n'a pas dérogé à l'application de la politique de rémunération.

4.3.2.7 Ratio de rémunération

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, les ratios permettant de mesurer les écarts entre les rémunérations des mandataires sociaux et celles des salariés de l'entreprise sont présentés dans le tableau ci-dessous. Les ratios ont été établis conformément aux lignes directrices de l'AFEP dont la dernière mise à jour date de février 2021.

Méthodologie

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio est en ligne avec le rapport publié en 2023. Il inclut l'ensemble des sociétés du Groupe Atos basées en France, ainsi que l'ensemble des sociétés Atos International (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse) qui regroupent les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Ainsi, le périmètre considéré représente plus de 9 800 salariés du Groupe Atos, dont 95% situés en France et constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE dont l'ancrage est profondément européen avec deux sièges à Bezons (France) et Munich (Allemagne).

Comme la Société n'emploie aucun salarié, il n'y a pas lieu de présenter les ratios prévus par l'article L. 22-10-9 I 6° du Code de commerce sur la base du périmètre des « salariés de la société ». A défaut, ce tableau présente le ratio d'équité sur la base d'un périmètre jugé représentatif par la Société.

Les rémunérations sous-jacentes à la détermination des ratios correspondent aux rémunérations brutes totales versées au cours de l'exercice. Elles incluent l'ensemble des éléments de rémunération en numéraire (salaire de base, primes d'objectifs, primes exceptionnelles, avantages en nature) ainsi que les éléments de rémunération en titres valorisés à partir de leur juste valeur, à la date d'attribution, telle que reconnue dans les comptes consolidés conformément à la norme IFRS 2. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par les bénéficiaires lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces titres.

Le périmètre des salariés retenu inclut uniquement les salariés présents de manière continue au cours des exercices concernés. Pour les salariés à temps partiel, les rémunérations ont été établies sur la base d'équivalents temps plein.

En ce qui concerne les mandataires sociaux, le tableau présente le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général, ainsi que le Directeur Général Délégué dont la fonction a pris fin le 3 octobre 2023. Conformément aux lignes directrices de l'AFEP, la rémunération présentée dans le tableau ci-dessous est associée à la fonction de mandataire social et non à la personne exerçant cette fonction, de sorte qu'un changement de mandataire social n'affecte pas la présentation de l'information.

4. Gouvernance d'entreprise

Rémunérations et actionnariat des mandataires sociaux

	2024	2023	2022	2021	2020
Performance de la Société					
Profitabilité : marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires	2,1%	4,4%	3,1%	3,5%	9,0%
Création de valeur : variation annuelle de la moyenne mobile à trois ans de la valeur d'entreprise – Evolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	-62%	-34,4%	-37,1%	-16,4%	-10,8%
Ratio de rémunération du Président du Conseil d'Administration¹					
Evolution (en %) de la rémunération du Président du Conseil d'Administration	-37,5%	0%	0%	-14,6%	n/a
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-5,6%	-0,9%	8,4%	-6,2%	+1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	4,0	6,0	6,0	6,5	7,1
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-33,8%	0,9%	-7,7%	-9,0%	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	5,0	7,8	7,8	8,0	9,2
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-35,9%	0%	-2,9%	-13,2%	n/a
Ratio de rémunération du Directeur Général²					
Evolution (en %) de la rémunération du Directeur Général	-56%	95,3%	-32,9%	-40,4%	-15,8%
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-5,6%	-0,9%	8,4%	-6,2%	+1,7%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	15,3	32,8	16,6	26,9	42,3
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-53,4%	97,2%	-38,1%	-36,4%	-17,2%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	19	42,1	21,6	33,2	54,7
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	-54,9%	95,2%	-35%	-39,3%	-16,7%
Ratio de rémunération du Directeur Général Délégué³					
Evolution (en %) de la rémunération du Directeur Général Délégué	n/a	164,8%	n/a	n/a	n/a
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	n/a	-0,9%	8,4%	n/a	n/a
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	n/a	32	12	n/a	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	167,3%	n/a	n/a	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	n/a	41	15,5	n/a	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	164,6%	n/a	n/a	n/a

- En 2024, le mandat de Président du Conseil a été exercé par M. Jean-Pierre Mustier jusqu'au 14 octobre 2024, puis par M. Philippe Salle à compter du 14 octobre 2024. La rémunération du Président du Conseil d'Administration prise en compte dans le tableau pour 2024 a été calculée sur la base de la politique de rémunération votée pour le Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2024.
- En 2024, le mandat de Directeur Général a été exercé successivement par M. Yves Bernaert jusqu'au 14 janvier 2024, puis par M. Paul Saleh du 14 janvier 2024 au 23 juillet 2024, puis par M. Jean-Pierre Mustier à compter du 23 juillet 2024. La rémunération du Directeur Général prise en compte dans le tableau pour 2024 a été calculée sur la base de la politique de rémunération applicable pour l'exercice 2024 votée par les actionnaires le 31 janvier 2025. Il correspond à la somme du salaire fixe annuel (600 000 euros pour la période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 mai 2024 et 1 200 000 euros pour la période allant du 1^{er} juin 2024 au 31 décembre 2024) et des avantages de toute nature calculées prorata temporis du mandat de chaque Directeur Général. La rémunération variable pluriannuelle octroyée au cours de l'exercice, qui n'est plus applicable compte tenu de la non-satisfaction de la condition de présence et des circonstances particulières la justifiant, n'est pas prise en compte dans le tableau pour 2024.
- En 2023, le mandat de Directeur Général Délégué a été exercé par M. Philippe Oliva jusqu'au 3 octobre 2023. La rémunération du Directeur Général Délégué indiquée dans le tableau pour 2023 a été annualisée.

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

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

Les pratiques de gouvernance de la Société sont totalement conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF dans sa version applicable de décembre 2022, à l'exception de la recommandation du Code AFEP-MEDEF détaillée à la section 4.2.1.1, qui n'est pas strictement suivie dans la politique de rémunération applicable au Président-Directeur Général pour l'exercice 2025, et pour laquelle des explications sont données dans cette section.

4.3.2.9 Détail des rémunérations dues ou versées aux dirigeants mandataires sociaux – Tableaux AMF n° 1 et n° 2

Tableau AMF n°1 (en euros)	2024	2023
Jean-Pierre Mustier, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 14 octobre 2024		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽¹⁾	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	-	-
Philippe Salle, Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽²⁾	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	-	-
Yves Bernaert, Directeur Général jusqu'au 14 janvier 2024		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽²⁾	22 039	229 361
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	412 200
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
TOTAL	22 039	641 561
Paul Saleh, Directeur Général du 14 janvier 2024 jusqu'au 23 juillet 2024		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice	1 043 160	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme ⁽³⁾	-	-
TOTAL	1 043 160	-
Jean-Pierre Mustier, Directeur Général à compter du 23 juillet 2024		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽⁴⁾	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme ⁽⁴⁾	-	-
TOTAL	-	-

1. Aucune rémunération n'a été versée à M. Jean-Pierre Mustier qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré. Au titre de l'exercice 2023, un montant de 75 995 euros a été versé par le groupe au programme RSE de la société en Inde qui finance la scolarisation d'enfants défavorisés. Le montant à verser au titre de 2024 est de 196 900 euros.
2. M. Philippe Salle a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré au titre de son mandat de Président et membre du Conseil d'Administration en 2024.
3. A la suite de sa démission du Groupe le 23 juillet 2024, M. Paul Saleh a perdu tout droit à percevoir toute rémunération variable pluriannuelle (voir la section 4.3.2.5, « Rémunération variable pluriannuelle »), la condition de présence n'étant pas satisfaite et les circonstances particulières susvisées n'étant pas applicables.
4. M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de sa volonté de ne recevoir aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

4. Gouvernance d'entreprise

Rémunérations et actionnariat des mandataires sociaux

Tableau AMF n°2 (en euros)	2024		2023	
	Dues	Versées	Dues	Versées
Jean-Pierre Mustier, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 14 octobre 2024				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽¹⁾	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-
Philippe Salle, Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024				
Rémunération fixe ⁽²⁾	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽²⁾	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-
Yves Bernaert, Directeur Général jusqu'au 14 janvier 2024				
Rémunération fixe	21 739	21 739	145 455	145 455
Rémunération variable annuelle	-	-	82 173	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature	300	300	1 733	1 733
TOTAL	22 039	22 039	229 361	147 188
Paul Saleh, Directeur Général du 14 janvier 2024 jusqu'au 23 juillet 2024				
Rémunération fixe	403 226	403 226	-	-
Rémunération variable annuelle	632 258		-	-
Rémunération exceptionnelle			-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur			-	-
Avantages en nature	7 676	7 676	-	-
TOTAL	1 043 160	410 902	-	-
Jean-Pierre Mustier, Directeur Général à compter du 23 juillet 2024				
Rémunération fixe ⁽³⁾	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle ⁽³⁾	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽³⁾	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽³⁾	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-

1. Aucune rémunération n'a été versée à M. Jean-Pierre Mustier qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré. Au titre de l'exercice 2023, un montant de 75 995 euros a été versé par le groupe au programme RSE de la société en Inde qui finance la scolarisation d'enfants défavorisés. Le montant à verser au titre de 2024 est de 196 900 euros.
2. Aucune rémunération fixe n'a été versée à M. Philippe Salle qui a informé le Conseil d'Administration de son souhait de ne pas être rémunéré.
3. M. Jean-Pierre Mustier a informé le Conseil d'Administration de sa volonté de ne recevoir aucune rémunération au titre de son mandat de Directeur Général.

4.3.2.10 Tableau AMF n° 11

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Jean-Pierre Mustier				
Président du Conseil d'Administration jusqu'au 14 octobre 2024	Non	Non	Non	Non
Philippe Salle ⁽¹⁾				
Président du Conseil d'Administration à compter du 14 octobre 2024	Non	Non	Non	Non
Yves Bernaert				
Directeur Général jusqu'au 14 janvier 2024	Non	Non	Non	Oui ²
Paul Saleh ⁽¹⁾				
Directeur Général du 14 janvier 2024 jusqu'au 23 juillet 2024	Non	Non	Oui ²	Non
Jean-Pierre Mustier ⁽¹⁾				
Directeur Général à compter du 23 juillet 2024	Non	Non	Oui ²	Non

- Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, MM. Philippe Salle, Paul Saleh et Jean-Pierre Mustier n'avaient pas de contrat de travail à la date de leur nomination.
- MM. Yves Bernaert, Paul Saleh et Jean-Pierre Mustier n'ont bénéficié d'aucune indemnité dans le cadre de la cessation de leur fonction de Directeur Général.

4.3.3 Plans d'options de souscription d'actions et plans d'attribution d'actions de performance

4.3.3.1 Historique des attributions d'actions de performance – Tableau AMF n° 9

Les 1 508 840 droits à actions de performance restants, présentés ci-après, représentaient 0,001% du capital social d'Atos au 31 décembre 2024.

Historique des attributions d'actions de performance - Tableau AMF n°9

	Plan du 27/07/2021	Plan 1 du 18/05/2022	Plan 2 du 18/05/2022	Plan 1 du 18/06/2022	Plan 1 du 28/06/2023	Plan 2 du 28/06/2023	Plan 1 du 16/11/2023
Date d'autorisation par l'Assemblée Générale	12/05/2021	18/05/2022	18/05/2022	18/05/2022	28/06/2023	28/06/2023	16/11/2023
Date du Conseil d'Administration	27/07/2021	18/05/2022	18/05/2022	13/06/2022	28/06/2023	28/06/2023	16/11/2023
Nombre de bénéficiaires	1 004	12	1 027	2	32	493	1
Nombre total d'actions de performance attribuées	862 100	313 500 ³	929 055	39 000	672 875 ³	1 125 834	100 000
dont mandataires sociaux	-	99 000	-	39 000	278 000		100 000
Directeur Général : M. Rodolphe Belmer ¹		99 000					
Directeur Général Délégué : M. Nourdine Bihmane ²				19 500			
Directeur Général : M. Nourdine Bihmane ^{1 2}					139 000		
Directeur Général Délégué : M. Philippe Oliva ^{1 2}				19 500	139 000		
Directeur Général : M. Yves Bernaert ¹							100 000
Date d'acquisition	29/07/2024	18/05/2025	18/05/2025	18/06/2025	28/06/2026	28/06/2026 et 28/06/2025	16/11/2026
Fin de période de conservation	29/07/2024	18/05/2025	18/05/2025	18/06/2025	28/06/2026	28/06/2026 et non pour 2025 oui pour 2026	16/11/2026
Conditions de performance	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Réalisation des conditions de performance	oui	-	-	-	-	-	-
Nombre d'actions acquises au 31/12/2024	483 419		214 052				
Nombre d'actions annulées ou radiées au 31/12/2024	378 681	235 500	342 519	39 000	432 700	307 653	100 000
Actions de performance restantes au 31/12/2024	-	78 000	372 484	-	240 175	818 181	-

1. Les actions de performance attribuées à M. Rodolphe Belmer au titre du plan du 18 mai 2022 ont été radiées après son départ le 13 juillet 2022. Toutes les actions de performance attribuées au titre des plans 2022 et 2023 à M. Philippe Oliva et M. Nourdine Bihmane ont été radiées suite à leur départ le 31 décembre 2023 et le 29 mars 2024. Les actions de performance attribuées à M. Yves Bernaert le 16 novembre 2023 ont été radiées suite à son départ le 14 janvier 2024.

2. MM. Bihmane et Oliva ont bénéficié au titre de leur contrat de travail d'attributions d'actions de performance antérieurement à leur nomination en tant que dirigeants mandataires sociaux. Ces actions ont été radiées suite à leur départ du Groupe.

3. Nombre d'actions en cas de superperformance et d'atteinte à 130% des objectifs de performance.

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

Concernant le plan attribué le 27 juillet 2021, le calcul du niveau de performance atteint a été validé par le Conseil d'Administration du 4 avril 2024 sur la base des résultats de l'année 2023.

Conditions de performance	Plan du 27/07/2021*
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur 3 ans (2021-2023)	Au-dessus de l'objectif fixé par le Conseil d'Administration
Et	
Taux moyen de marge opérationnelle sur 3 ans (2021-2023)	Au-dessus de l'objectif fixé par le Conseil d'Administration
Et	
Montant cumulé du Free Cash-Flow à la fin du plan à 3 ans (fin 2023)	Au-dessus de l'objectif fixé par le Conseil d'Administration
Et	
Condition externe de responsabilité sociale et environnementale	Au-dessus de l'objectif fixé par le Conseil d'Administration
Et	
Condition interne de responsabilité sociale et environnementale	En dessous de l'objectif fixé par le Conseil d'Administration

Années concernées 2021, 2022 et 2023

(*) Les conditions de performance des plans d'actions de performance de l'année 2021 ont été ajustées par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 26 juillet 2022.

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

Plan du 27/07/2021	100%
--------------------	------

Conditions de performance	Plans du 18/05/2022 et plan du 13/06/2022	Plans du 28/06/2023 et plan du 16/11/2023
	Plancher : 100% Cible : 110% Plafond : 125%	
Performance* boursière relative de l'action Atos sur la période de 3 ans (2022-2024)		
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur la période de 3 ans (plans 2022 et 2023)	En ligne avec les objectifs financiers 2022 et 2023 du Groupe présentés au marché le 14 juin 2022	En ligne avec les objectifs révisés du Groupe présentés au marché le 28 juillet 2023
Taux moyen de marge opérationnelle sur la période de 3 ans (Plans 2022 et 2023)		
Moyenne des résultats annuels d'Atos dans le DJSI (Monde ou Europe) comparés aux autres entreprises, sur la période de 3 ans	Valeur plancher : 70e percentile Valeur cible et plafond : 85e percentile	
Pourcentage de variation des émissions de CO ₂ rapporté au chiffre d'affaires (tCO ₂ /M€) sur la période 3 ans	Valeur plancher : -31,9% Valeur cible et plafond : -34,1%	
Atteindre un taux de formation d'au moins 90% pour tous les collaborateurs du Groupe Atos sur le Code d'éthique d'Atos, la cybersécurité d'Atos, la sécurité d'Atos et le système de gestion environnementale d'Atos (2024-2025)		Plancher : 90% Cible : 98%
Améliorer (a) le taux de rétention d'Atos (6,25%) et (b) le taux de satisfaction des collaborateurs sur la base d'enquêtes régulières (6,25%) (2024-2025)		(a) Plancher : 81% Cible : 84% (b) Plancher : 60% Cible : 70%
Période concernée	2022-2024	2023-2025

(*) Ce critère ne concerne que le Plan 1 des 18 mai et 13 juin 2022.

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

Chaque indicateur de performance conditionne un pourcentage de l'attribution initiale. Des courbes d'élasticité permettent d'accélérer à la hausse comme à la baisse le pourcentage de l'attribution relative à chaque indicateur de performance en fonction de son niveau d'atteinte à l'issue de la période de trois ans. Le pourcentage d'acquisition final dépend ainsi du « Taux d'Acquisition Moyen » calculé suivant les réalisations et niveaux d'atteinte de chacun des indicateurs de performance, et de leur pondération.

	Indicateur de performance	Poids de l'indicateur	% attribution selon niveau d'atteinte		
Plan 1 du 18 mai 2022 et du 13 juin 2022	Performance boursière relative de l'Action Atos sur la période de 3 ans (2022-2024) par rapport à la médiane de la performance boursière d'un panier composé de concurrents du même secteur d'activité (« A »)	20%	Valeur plancher	100%	65%
			Cible	110%	100%
			Valeur plafond	125%	130%
	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur la période de 3 ans (2022-2024) (« B »)	20%	Valeur plancher	-1,2%	30%
			Cible	-0,7%	100%
			Valeur Plafond	-0,22%	150%
	Taux moyen de la marge opérationnelle sur la période de 3 ans (2022-2024) (« C »)	20%	Valeur plancher	3,9%	50%
			Cible	4,4%	100%
			Valeur plafond	5,4%	130%
	Montant cumulé en millions d'euros des Flux de trésorerie disponible à la fin des trois ans (fin 2024) (« D »)	20%	Valeur plancher	-2 045	50%
			Cible	-1 704	100%
			Valeur plafond	-1 227	130%
	Moyenne des scores annuels DJSI (Monde ou Europe) d'Atos vs. les autres entreprises, sur la période de 3 ans (2022-2024)* (« E »)	10%	Valeur plancher	70e percentile	50%
			Cible	85e percentile	100%
	Pourcentage de réduction des émissions de CO2 (eq. CO2) à la fin de 2024 (par rapport à la base de référence 2021) (« F »)	10%	Valeur plancher	-31,9% vs 2021	50%
			Cible	-34,1 vs 2021	100%
	A * 20% + B * 20% + C * 20% + D * 20% + E * 10% + F * 10% = Taux d'Acquisition Moyen (Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 130% sauf pour les mandataires sociaux dont le taux d'acquisition ne pourra excéder 100%)				

	Indicateur de performance	Poids de l'indicateur	% attribution selon niveau d'atteinte		
Plan 2 du 18 mai 2022	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur la période de 3 ans (2022-2024) (« A »)	25%	Valeur plancher	-1,2%	30%
			Cible	-0,7%	100%
			Valeur plafond	-0,22%	150%
	Taux moyen de la marge opérationnelle sur la période de 3 ans (2022-2024) (« B »)	25%	Valeur plancher	3,9%	50%
			Cible	4,4%	100%
			Valeur plafond	5,4%	130%
	Montant cumulé en millions d'euros des Flux de trésorerie disponible à la fin des trois ans (fin 2024) (« C »)	25%	Valeur plancher	-2 045	50%
			Cible	-1 704	100%
			Valeur plafond	-1 227	130%
	Moyenne des scores annuels DJSI (Monde ou Europe) d'Atos vs. les autres entreprises, sur la période de 3 ans (2022-2024)* (« D »)	12,5%	Valeur plancher	70e percentile	50%
			Cible	85e percentile	100%
	Pourcentage de réduction des émissions de CO2 (eq. CO2) à la fin de 2024 (par rapport à la base de référence 2021) (« E »)	12,5%	Valeur plancher	-31,9% vs 2021	50%
			Cible	-34,1% vs 2021	100%
	A * 25% + B * 25% + C * 25% + D * 12,5% + E * 12,5% = Taux d'Acquisition Moyen (Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%)				

(*) Pour 2024, l'indicateur de performance utilisé est le 2024 S&P Global Corporate Sustainability Assessment.

	Indicateur de performance	Poids de l'indicateur	% attribution selon niveau d'atteinte	
Plan 1* du 28 juin 2023 et du 16 novembre 2023 et, Plan 2** du 28 juin 2023	Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur la période de 3 ans (2023-2025) (« A »)	25%	Valeur plancher	2,7% 30%
			Cible	3,2% 100%
			Valeur plafond	3,7% 150%
	Taux moyen de marge opérationnelle sur la période de 3 ans (2023-2025) (« B »)	25%	Valeur plancher	5,8% 50%
			Cible	6,3% 100%
			Valeur plafond	6,8% 130%
	Montant cumulé en du flux de trésorerie disponible à la fin des trois ans (fin 2025) (« C »)	25%	Valeur plancher	-108 millions d'euros 50%
			Cible	-8 millions d'euros 100%
			Valeur plafond	92 millions d'euros 130%
	Atteindre un taux de formation d'au moins 90% pour tous les collaborateurs du Groupe Atos sur le Code d'éthique d'Atos, la cybersécurité d'Atos, la sécurité d'Atos et le système de gestion environnementale d'Atos (2023-2025) (« D »)	12,5%	Valeur plancher	90% 50%
			Cible	98% 100%
Améliorer (a) le taux de rétention d'Atos (6,25%) et (b) le taux de satisfaction des collaborateurs sur la base d'enquêtes régulières (6,25%) (2024-2025) (« E »)	12,5%	Valeur plancher	81% 50%	
		Cible	84% 100%	
		Valeur plancher	60% 50%	
		Cible	70% 100%	
A * 25% + B * 25% + C * 25% + D * 12,5% + E * 12,5% = Taux d'Acquisition Moyen				
(*Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 130% sauf pour les mandataires sociaux dont le taux d'acquisition ne pourra excéder 100%)				
(**Le Taux d'Acquisition Moyen ne pourra excéder 100%)				

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

Les conditions de performance du plan d'attribution d'actions du 18 mai 2022 sont fondées sur des indicateurs mesurés sur trois ans. Les conditions de performance de ce plan ont été atteintes partiellement, avec un taux d'acquisition de 10% des

actions de performance pour le Plan #1 et 12,5% d'acquisition des actions de performance pour le Plan #2. Les actions seront définitivement acquises sous réserve de satisfaire à la condition de présence s'achevant le 18 mai 2025.

Sur la base d'objectifs sur 3 ans

Performance boursière relative de l'Action Atos*	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	Non Atteint
Validation du critère	En-dessous du seuil
Croissance du chiffre d'affaires Groupe	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	-1,6%
Validation du critère	En dessous de l'objectif
Marge opérationnelle Groupe	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	3,2%
Validation du critère	En dessous de l'objectif
Flux de trésorerie disponible Groupe	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	-3 498
Validation du critère	En dessous de l'objectif
Condition externe liée à la performance sociale et environnementale	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	>90 percentile
Validation du critère	Au-dessus. de l'objectif
Condition interne liée à la performance sociale et environnementale	2022 - 2024
Réalisation de l'objectif (%)	-16%
Validation du critère	En dessous de l'objectif
Validation des conditions de performance – Plan #1	10%
Validation des conditions de performance – Plan #2	12,5%

(*) Ce critère s'applique uniquement au Plan #1.

Plan d'actions de performance 2023

Les conditions de performance des plans des 28 juin et 16 novembre 2023 sont basées sur des indicateurs mesurés

sur une période de trois ans. Les taux d'atteinte de ces indicateurs ainsi que le taux d'acquisition final seront communiqués dans le Document d'Enregistrement Universel relatif à l'exercice 2025.

4.3.3.3 Actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ou devenues disponibles durant l'exercice – Tableaux AMF n° 6 et n° 7

Au cours de l'exercice 2024, M. Yves Bernaert, en sa qualité de Directeur Général, M. Paul Saleh, en sa qualité de Directeur Général et M. Jean-Pierre Mustier, en leur qualité de Directeur Général, n'ont bénéficié d'aucune attribution d'actions de performance.

Tableau AMF n° 6	Date du plan	Plan	Nombre d'actions	Date d'acquisition	Date de disponibilité
Pas d'actions de performance attribuées au cours de l'exercice 2024					

M. Yves Bernaert, M. Paul Saleh et M. Jean-Pierre Mustier n'ont pas acquis au cours de l'exercice 2024 d'actions de performance en leur qualité de dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Tableau AMF n° 7	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles	Date d'acquisition	Date de disponibilité
Yves Bernaert	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Paul Saleh	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Jean-Pierre Mustier	Non applicable	Non applicable	Non applicable	Non applicable

4.3.3.4 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions au 31 décembre 2024 – Tableau AMF n° 8

Les dirigeants mandataires sociaux et les salariés ne détiennent aucune option exerçable au 31 décembre 2024.

Tableau AMF n° 8 – Non applicable

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

Au cours de l'année 2024, aucun droit à options de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribué aux mandataires sociaux. Ceux-ci ne détiennent aucune option exerçable au 31 décembre 2024.

Tableau AMF n° 4 – Non applicable

Tableau AMF n° 5 – Non applicable

4.3.3.6 Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non-mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers durant l'exercice

Aucun droit à options de souscription ou d'achat d'actions n'a été consenti aux salariés en 2024. Les salariés ne détenaient par ailleurs aucune option exerçable en 2024.

4.3.3.7 Historique des rémunérations variables pluriannuelles en espèces des dirigeants mandataires sociaux au 31 décembre 2024 – Tableau AMF n° 10

Au cours de l'année 2024, M Paul Saleh a bénéficié d'un plan de rémunération pluriannuelle.

Tableau AMF n° 10	Date du plan	Conditions de performance	Période de Performance	Montant brut à objectif atteint (100%)
Paul Saleh*	18 avril 2024	Oui	2024-2025	1 000 000 €

(*) M. Paul Saleh a perdu le droit à percevoir la rémunération variable pluri-annuelle. En quittant la Société le 23 juillet 2024, il ne respecte plus la condition de présence de ce plan.