

## 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 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 mandataires sociaux.

Les principes qui régissent la détermination de la rémunération des 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 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 aux dirigeants mandataires sociaux 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.

Les dernières réévaluations des politiques de rémunération des mandataires sociaux ont été réalisées, sur recommandation du comité des rémunérations, lors du conseil d'administration du 17 décembre 2025 pour la politique de rémunération applicable au président-directeur général pour 2026, et lors du conseil d'administration du 5 mars 2026 pour la politique de rémunération aux administrateurs pour 2026, telles que ces politiques seront présentées à la prochaine assemblée générale.

###### 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 sont pertinents, en lien avec les objectifs stratégiques et sont mesurables ; les objectifs combinent des critères financiers et 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. Le critère de performance retenu pour la rémunération long terme pluriannuelle (correspondant à l'évolution du cours de bourse sur une période de quatre ans s'achevant le 31 décembre 2028) est pertinent, exigeant, adapté à la situation du Groupe et mesurable en temps réel.

#### 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 l'administrateur s'efforce d'éviter tout conflit pouvant exister entre ses intérêts moraux et matériels et ceux de la société. Sans préjudice des formalités d'autorisation préalable et de contrôle prescrites par la loi et les statuts, il informe le président de tout conflit d'intérêts, même potentiel, dans lequel il pourrait être, directement ou indirectement, impliqué. Dans les cas où il ne peut éviter de se trouver en conflit d'intérêts, il s'abstient de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées. Le président peut lui demander de ne pas assister à la délibération. En application du règlement intérieur du conseil, le président-directeur général 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-directeur général 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

##### Administrateurs

La politique de rémunération applicable aux administrateurs pour 2025, votées lors de l'assemblée générale du 13 juin 2025, sous les 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> résolutions, a été approuvée respectivement par 99,67 % et 99,57 % des voix des actionnaires.

Le conseil d'administration réuni le 5 mars 2026 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 2025, une modification de la politique de rémunération applicable aux administrateurs pour 2026 afin 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 la section 4.3.1.2 relative à la politique de rémunération des administrateurs.

##### Président-directeur général

La politique de rémunération applicable au président-directeur général pour 2025, votée lors de l'assemblée générale du 31 janvier 2025, sous la 27<sup>e</sup> résolution, a été approuvée par 92,49 % des voix des actionnaires.

Le conseil d'administration du 17 décembre 2025 a décidé, sur recommandation du comité des rémunérations et du comité RSE réunis en sessions conjointes le 5 et le 17 décembre 2025, de soumettre à l'assemblée générale la reconduction, en 2026, de la politique de rémunération 2025 applicable au président-directeur général, sous réserve de la définition de nouveaux critères de performance pour la rémunération variable annuelle 2026, tel que détaillés ci-après. Les autres éléments sont inchangés.

Toutes les modifications proposées sont détaillées de manière précise et exhaustive dans la section 4.3.1.3 relative à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

#### 4.3.1.1.5 Dérogation

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 exécutif 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. Ce mandat est renouvelable.

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 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 de censeur 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. Un censeur est rééligible deux fois.

#### 4.3.1.2.2 Politique de rémunération applicable

##### 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 du 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 la précédente assemblée générale du 31 janvier 2025.

Le montant de l'enveloppe a été approuvé par l'assemblée générale annuelle le 13 juin 2025 sous la 13<sup>e</sup> résolution (approuvée à 99,67%).

Concernant la politique de rémunération des administrateurs, le conseil d'administration réuni le 24 mars 2025 a procédé à la revue de cette politique au titre de 2025. Cette politique de rémunération des administrateurs a été approuvée par l'assemblée générale annuelle le 13 juin 2025 sous la 14<sup>e</sup> résolution (approuvée à 99,57%).

La politique de rémunération 2025 et notamment les règles de répartition 2025 de la rémunération allouée aux administrateurs sont les suivantes :

- pour le conseil d'administration :
  - maintien d'une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur (inchangée par rapport à 2024) ;
  - maintien d'une rémunération fixe annuelle supplémentaire de 20 000 euros pour l'administrateur référent, s'il en existe un (inchangée par rapport à 2024) ;
  - revue à la baisse pour le vice-président, s'il en existe un, 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.

Par ailleurs, 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.

#### Au titre de l'exercice 2026

Au titre de l'exercice 2026, le conseil d'administration réuni le 5 mars 2026, sur proposition du comité des rémunérations, a décidé de maintenir à 1 000 000 euros l'enveloppe annuelle de rémunération globale des administrateurs. Concernant la politique de rémunération des administrateurs pour 2026, le conseil d'administration a procédé la revue des règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs.

Les règles de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs proposées pour 2026 sont ainsi les suivantes :

- pour le conseil d'administration :
  - maintien d'une rémunération fixe annuelle de 20 000 euros par administrateur (inchangée par rapport à 2025) ;
  - revalorisation de la rémunération fixe annuelle supplémentaire à 40 000 euros pour l'administrateur référent, s'il en existe un (au lieu de 20 000 euros en 2025) ;
  - suppression de la rémunération spécifique attachée au rôle de vice-président, s'il en existe un (100 000 euros en 2025).

#### 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<sup>er</sup> février 2025, le conseil d'administration d'Atos SE, réuni le 14 octobre 2024, 21 décembre 2024 puis le 6 mars 2025 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.

L'assemblée générale annuelle réunie le 31 janvier 2025 a approuvé, dans le cadre de la 27<sup>ème</sup> 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.

- maintien de la rémunération variable des administrateurs à 3 500 euros par réunion à laquelle l'administrateur assiste (inchangée par rapport à 2025) ;
- pour les comités, la rémunération est uniquement fonction de la participation aux réunions (inchangée par rapport à 2025) :
  - président du comité des comptes : une rémunération variable de 6 000 euros par réunion ;
  - présidents des autres comités : une rémunération variable de 5 000 euros par réunion ;
  - membres des comités (hors président) : une rémunération variable de 3 000 euros par réunion.

Par ailleurs, le ou les censeurs bénéficient de 50% des sommes relatives aux règles de rémunération susvisées (inchangé par rapport à 2025).

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 2026 sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le 17 décembre 2025, le conseil d'administration a décidé, sur recommandation du comité des rémunérations et du comité RSE réunis en sessions conjointes le 5 et le 17 décembre 2025, de reconduire pour 2026 la politique de rémunération 2025 applicable au président-directeur général, sous réserve de la définition de nouveaux critères de performance pour la rémunération variable annuelle 2026, tel que détaillés ci-après. Cette politique de rémunération 2026 sera soumise à l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La politique de rémunération du président-directeur général s'applique au président-directeur général actuel et à tout nouveau dirigeant mandataire social exécutif qui serait nommé (en qualité de président-directeur général, directeur général ou de directeur général délégué).

Il est précisé qu'aucune politique de rémunération n'a été appliquée 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 également précisé qu'au titre de ses fonctions de président du conseil d'administration 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<sup>er</sup> 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 2026 s'inscrit dans la continuité de la politique de rémunération 2025. Elle vise à soutenir la mise en œuvre du nouveau plan stratégique et de transformation "Genesis" 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.

Il est précisé que le président-directeur général bénéficie d'une rémunération 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. L'attribution maximale conditionnelle est intervenue le 6 mars 2025 au bénéfice du président-directeur général ; il ne se verra attribuer aucune autre rémunération en titres avant le 31 décembre 2028 conformément à la politique de rémunération 2025. Par conséquent, la politique de rémunération applicable au président-directeur général en 2026 ne prévoit pas de « nouvelle » rémunération variable conditionnelle à long terme.

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

- 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
- Eventuelle indemnité de prise de fonction

##### Ce que nous ne faisons pas

- 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

\* Voir ci-dessous la structure cible pour 2026. Une rémunération variable pluriannuelle sous forme de titres, également soumise à une condition de performance, a été approuvée dans le cadre de la politique de rémunération 2025, sans nouvelle attribution avant le 31 décembre 2028.

### Structure cible de la rémunération 2026

La rémunération globale du président-directeur général proposée par le conseil est équilibrée et se compose des éléments suivants :

- une rémunération en numéraire, incluant une partie fixe et une partie variable soumise à des conditions de performance et dont le montant cible est égale à 100 % du montant de la part fixe ;
- une rémunération variable incitative pluriannuelle en titres également soumise à une condition de performance (étant rappelée que celle-ci a déjà été approuvée dans le cadre de la politique de rémunération 2025, sans nouvelle attribution avant le 31 décembre 2028). La rémunération variable pluriannuelle en titres annualisée<sup>1</sup> correspond à 136 % 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 ;
- une rémunération exceptionnelle conditionnée au refinancement anticipé de la dette d'Atos.

La rémunération globale du président-directeur général n'est pas modifiée par rapport à la politique de rémunération applicable en 2025, sous réserve de la définition de nouveaux critères de performance pour la rémunération variable annuelle 2026, tel que détaillés ci-après.

#### 4.3.1.3.2 Rémunération du président-directeur général pour 2026

##### Rémunération annuelle fixe pour 2026

La rémunération fixe du président-directeur général pour l'année 2026 a été fixée par le conseil d'administration à 1200 000 euros, montant identique à celui défini dans la politique de rémunération 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 nouveau 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 1200 000 euros pour l'exercice 2026, au titre de son mandat de président-directeur général.

Ce niveau de rémunération fixe reflète les défis exceptionnels auxquels le Groupe est actuellement confronté et le leadership indispensable requis pour naviguer dans cet environnement complexe, en particulier dans le rôle de président-directeur général. Ce montant, défini lors de la nomination de Philippe Salle et reflétant son expertise reconnue dans des postes de direction de haut niveau, sa maîtrise stratégique, opérationnelle et financière, ainsi que son expérience dans les secteurs pertinents pour Atos, est considéré comme toujours pertinent aujourd'hui.

### Rémunération annuelle variable pour 2026

#### 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, tous 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 revus chaque année dans le cadre de la révision et de l'approbation annuelle de la politique de rémunération.

Pour 2026, 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 fixés en fonction de résultats mesurables 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

1) Attribution annualisée représentant une valeur totale de 4 075 728 euros. La valorisation des actions de performance est déterminée, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2, et reconnue dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces actions (voir la section « Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 » pour plus de détails).

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 2026 est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

#### **Rémunération variable annuelle pour 2026**

Le conseil d'administration, lors de sa réunion du 17 décembre 2025, a décidé, sur recommandation du comité des rémunérations et du comité RSE réunis en sessions conjointes le 5 et le 17 décembre 2025, 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 2026 de 3 000 000 euros.

Le plafond de 150 % proposé pour la partie variable annuelle est sans changement par rapport à la politique 2025. Il est aligné sur les pratiques de marché actuelles, tant sur le marché français que dans l'industrie des technologies, et correspond à la nécessité d'atteindre des résultats et des performances exceptionnels pour préserver l'entreprise et mettre en œuvre la stratégie.

Le conseil d'administration du 17 décembre 2025 a décidé que la rémunération variable annuelle de 2026 sera basée sur des critères financiers et non financiers comme suit :

- 30 % basé sur l'évolution de la marge opérationnelle du Groupe ;
- 25 % basé sur la variation nette de trésorerie du Groupe avant remboursement de la dette ;
- 25 % basé sur le chiffre d'affaires du Groupe ;
- 20 % basé sur des objectifs de responsabilité sociétale d'entreprise, incluant :
  - pour 10 %, un critère lié aux objectifs climatiques du Groupe, à savoir une réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Atos en 2026 (scopes 1, 2 et 3) par rapport à un niveau de référence fixé pour 2025, conformément au plan de transition du Groupe ; et
  - pour 10 %, un critère relatif à la formation et à l'employabilité de tous les employés dans le domaine de l'intelligence artificielle.

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.

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 2026.

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 2026**

En 2026, le président-directeur général ne bénéficiera d'aucune rémunération variable pluriannuelle en titres. Il est en effet rappelé que la politique de rémunération applicable au président-directeur général pour 2025 prévoyait un système de rémunération variable conditionnelle à long terme sur quatre ans, 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 s'achevant le 31 décembre 2028.

A ce titre, le 6 mars 2025, le président-directeur général a bénéficié d'une attribution de 4 256 750 000 actions (soit 425 675 actions après le regroupement d'actions réalisé le 24 avril 2025) au titre du plan d'actions de performance 2025-2028.

Ainsi, le président-directeur général ne se verra attribuer aucune autre rémunération variable pluriannuelle en titres avant le 31 décembre 2028 et la présente politique de rémunération applicable au président-directeur général pour 2026 ne prévoit pas de rémunération variable pluriannuelle long-terme.

L'ensemble des éléments de la rémunération variable pluriannuelle pour 2025, dont son critère de performance, ses périodes d'acquisition et sa période de conservation, est décrit dans la section 4.3.1.3.2 du Document d'Enregistrement Universel 2024 (section "Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025").

#### **Rémunération exceptionnelle**

Une rémunération exceptionnelle figurait déjà dans la politique de rémunération 2025 votée par les actionnaires lors de l'assemblée générale mixte du 31 janvier 2025. De façon identique, le conseil d'administration a décidé, sur recommandation du comité des rémunérations, de reconduire le principe de cette 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 constitue une rétribution appropriée et proportionnée, compte tenu des circonstances très particulières et aux défis posés par le financement du Groupe, 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 »<sup>1)</sup>, 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.

#### Indemnité de départ

Le président-directeur général ne bénéficiera d'aucune indemnité de départ.

#### Indemnité de non-concurrence

Le président-directeur général recevra une indemnité mensuelle égale à un douzième de sa rémunération brute annuelle (fixe plus variable), calculée sur la base des douze derniers mois précédant la cessation de ses fonctions, pour s'être engagé, pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans à compter de la cessation de ses fonctions, à ne pas détenir ou exercer directement ou

indirectement, toute fonction de salarié, de dirigeant ou de mandataire social, ou toute activité de conseil pour le compte de sociétés opérant dans le secteur des services et produits numériques liés au traitement de l'information, à l'ingénierie et à la sécurité des systèmes informatiques, y compris toute activité d'étude ou de recherche et développement s'y rapportant, en France, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis.

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

Le conseil d'administration peut décider de renoncer à l'application de l'engagement de non-concurrence.

#### Autres éléments de rémunération

##### **Complément de retraite au titre du régime de retraite 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 bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables aux salariés français. 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.

## 4.3.2 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 aux mandataires sociaux de la société, soumis au vote des actionnaires

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 pour le président-directeur général et le 13 juin 2025 pour les administrateurs sont soumis à l'approbation des

actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle statuant sur les comptes de l'exercice 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 Eléments de la rémunération due ou attribuée aux membres du conseil d'administration au titre de l'exercice 2025 (Say on pay ex post)

Il est tout d'abord rappelé que la politique de rémunération applicable en 2025 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 13 juin 2025 sous les 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> résolutions (approuvées respectivement à 99,67 % et 99,57 %).

La politique de rémunération 2025 et les règles de répartition 2025 de la rémunération allouée aux administrateurs sont rappelées à la section 4.3.1.2.2 ci-avant.

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 atosgroup.com.

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 2024 et 2025.

(en euros) <sup>1</sup>	Année 2025	Année 2024
Valérie Bernis	N/A	1 899,82
Sujatha (Suja) Chandrasekaran	118 912,91	98 132,44
Surojit Chatterjee	31 954,76	N/A
Laurent Collet-Billon	210 945,12	268 531,60
Alain Crozier	4 737,04	77 868,73
Joanna Dziubak	100 102,04	N/A
Katrina Hopkins <sup>2</sup>	10 659,91	109 415,50
David Layani	N/A	.. <sup>3</sup>
Helen Lee Bouygues	N/A	40 180,83
Farès Louis <sup>4</sup>	113 445,65	25 483,50
Monika Maurer	7 926,28	99 245,14
Françoise Mercadal-Delasalles	103 877,94	111 971,26
Mandy Metten	38 614,08	97 421,04
Jean-Jacques Morin	109 800,81	136 079,76
Hildegard Müller	89 167,52	N/A
Jean-Pierre Mustier	.. <sup>5</sup>	.. <sup>5</sup>
Aminata Niane	N/A	81,07
Philippe Salle	.. <sup>7</sup>	.. <sup>6</sup>
Vernon Sankey	N/A	81,07
Astrid Stange	1 547,81	145 021,90
Elizabeth Tinkham	58 304,96	152 069
<b>Total</b>	<b>999 996,80</b>	<b>1 363 482,68</b>

N/A : Non applicable.

1. Montants bruts avant impôts.

2. Katrina Hopkins, administratrice représentant les salariés actionnaires entre le 18 mai 2022 et le 31 janvier 2025, est salariée du Groupe.

3. David Layani a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur au titre de l'année 2024.

4. Au titre de l'exercice 2024, Farès Louis a 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. En 2025, Farès Louis a demandé à percevoir l'intégralité de sa rémunération d'administrateur.

5. Jean-Pierre Mustier a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour les années 2024 et 2025.

6. Philippe Salle a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour l'année 2024.

7. Philippe Salle a renoncé à son droit de percevoir une rémunération d'administrateur pour la période du 1<sup>er</sup> au 31 janvier 2025 pendant laquelle il était président du conseil d'administration. A compter du 1<sup>er</sup> février 2025, Philippe Salle, en qualité de président-directeur général, n'a perçu aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur conformément à la politique de rémunération applicable au président-directeur général pour 2025.

La part variable de la rémunération des administrateurs représente au titre de 2025 la majorité de celle-ci (soit 75 %), ce qui est conforme à l'article 22.1 du code AFEP-MEDEF.

En 2025, 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 Farès Louis (administrateur salarié) et Mandy Metten (censeure et salariée du Groupe). Ils ont chacun perçu en 2025 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 2025 sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations, constituant les politiques de rémunération des administrateurs telles que votées par l'assemblée générale annuelle réunie les 31 janvier 2025 et 13 juin 2025.*

*La société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre des politiques de rémunération telles qu'approuvées par les actionnaires dans le cadre des assemblées générales susmentionnées. La société n'a pas dérogé à l'application de ces politiques de rémunération.*

#### 4.3.2.2 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 à Philippe Salle, président du conseil d'administration du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025

Philippe Salle a occupé la fonction de président du conseil d'administration du 14 octobre 2024 au 31 janvier 2025, avant de devenir président-directeur général à compter du 1<sup>er</sup> février 2025.

Au titre de ses fonctions de président du conseil d'administration 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.

Ainsi, au titre de l'exercice 2025, aucune politique de rémunération n'a été appliquée à Philippe Salle en sa qualité de président du conseil d'administration du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025. Ainsi, aucune résolution ne sera soumise au vote des actionnaires concernant le mandat de Philippe Salle en tant que président du conseil d'administration du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025.

##### ● ● Philippe Salle

(en euros)	2025		2024	
	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	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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 2024 à Philippe Salle qui a informé le conseil d'administration de son souhait de ne pas être rémunéré.

### 4.3.2.3 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 à Jean-Pierre Mustier, directeur général du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025

Jean-Pierre Mustier qui avait été nommé directeur général à effet du 23 juillet 2024 a démissionné de son mandat de directeur général à effet du 31 janvier 2025.

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 en 2025.

Ainsi, au titre de l'exercice 2025, aucune politique de rémunération n'a été appliquée à Jean-Pierre Mustier en sa qualité de directeur général du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025. Ainsi, aucune résolution ne sera soumise au vote des actionnaires concernant le mandat de Jean-Pierre Mustier en tant que directeur général du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 janvier 2025.

#### ● ● Jean-Pierre Mustier

(en euros)	2025		2024	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe*	0	0	0	0
Rémunération variable*	0	0	0	-
Avantages de toute nature*	0	0	0	0
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
<b>TOTAL*</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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

\* 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

Jean-Pierre Mustier n'a bénéficié d'aucun avantage au titre de son mandat de directeur général.

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.

#### Rémunération en qualité d'administrateur

Jean-Pierre Mustier n'a perçu aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur en 2025.

#### Indemnités de cessation de fonction et de non-concurrence

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.

#### 4.3.2.4 Eléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2025 à Philippe Salle, président-directeur général à compter du 1<sup>er</sup> février 2025

Philippe Salle a été nommé président-directeur général à compter du 1<sup>er</sup> février 2025. La politique de rémunération qui lui est applicable au titre de l'exercice 2025 a été approuvée par l'assemblée générale annuelle du 31 janvier 2025, dans le cadre de la 27<sup>e</sup> résolution, adoptée à 92,49 %.

##### ● Philippe Salle

(en euros)	2025		2024	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Rémunération fixe	1 100 000	1 100 000	-	-
Rémunération variable annuelle <sup>1</sup>	1 100 000	0	-	-
Avantages de toute nature	10 185	10 185	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>2 3</sup>	16 302 913	0	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>18 513 098</b>	<b>1 110 185</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Part relative de la rémunération fixe	6 %	100 %	n/a	n/a
Part de la rémunération variable sur la rémunération totale (fixe et variable)	94 %	0 %	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

- En application des critères, la rémunération variable du président-directeur général, s'établit à 1 275 010 euros au titre de l'exercice 2025, soit 115,91 % de sa rémunération variable cible. Toutefois, afin de tenir compte du contexte de redressement et de transformation du Groupe, le président-directeur général a décidé de renoncer volontairement à une partie de cette rémunération variable, de sorte que le montant effectivement versé est plafonné à 100 % de sa rémunération variable annuelle cible, soit 1 100 000 euros au titre de l'exercice 2025 (calculée prorata temporis).
- Conformément à la politique de rémunération 2025, le président-directeur général ne se verra pas attribuer d'autres rémunérations en titres avant le 31 décembre 2028.
- La valorisation des actions de performance est déterminée, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2, et reconnue dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces actions (voir la section « Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 » pour plus de détails).

##### Rémunération fixe

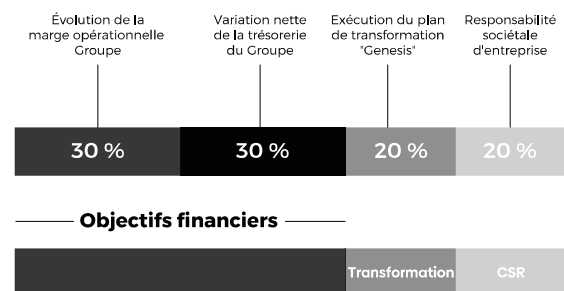
La rémunération fixe de Philippe Salle a été versée prorata temporis à compter du 1<sup>er</sup> février 2025 jusqu'au 31 décembre 2025, soit un montant de 1 100 000 euros bruts versé au titre de l'exercice 2025.

##### Rémunération variable

La rémunération variable cible de Philippe Salle pour 2025 est fonction d'objectifs, avec une cible égale à 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.

La rémunération variable cible du président-directeur général, calculée prorata temporis, s'est établie à 1 100 000 euros pour une rémunération variable annuelle cible de 1 200 000 euros au titre de l'année 2025, en prenant en compte le début de son mandat le 1<sup>er</sup> février 2025.

Pour rappel, la nature et la pondération de chacun des indicateurs composant la rémunération variable 2025 du président-directeur général est la suivante :



La réalisation de ces critères et le montant de rémunération variable qui en découle ont été validés au cours de la réunion du 5 mars 2026 par le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations et du comité des comptes réunis en session conjointe le 4 mars 2026.

En application des critères, la rémunération variable du président-directeur général, s'établit à 1 275 010 euros au titre de l'exercice 2025, soit 115,91 % de sa rémunération variable cible. Toutefois, afin de tenir compte du contexte de redressement et de transformation du Groupe, le président-directeur général a décidé de renoncer volontairement à une partie de cette rémunération variable, de sorte que le montant effectivement versé est plafonné à 100 % de sa rémunération variable annuelle cible, soit 1 100 000 euros au titre de l'exercice 2025 (calculée prorata temporis).

● ● Performance globale

Indicateurs	Année 2025	
	Poids <sup>1</sup>	Paiement
Evolution de la marge opérationnelle du Groupe	30 %	24,66 %
Variation nette de la trésorerie du Groupe	30 %	33,75 %
Exécution du plan de transformation « Genesis »	20 %	30 %
Responsabilité sociétale d'entreprise	20 %	27,50 %
<b>Paiement en % de la rémunération variable cible</b>	<b>100 %</b>	<b>115,91,%<sup>2</sup></b>

1. Après application des courbes d'élasticité plafonnées à 150 % pour chaque indicateur.
2. Toutefois, afin de tenir compte du contexte de redressement et de transformation du Groupe, le président-directeur général a décidé de renoncer volontairement à une partie de cette rémunération variable, de sorte que le montant effectivement versé est plafonné à 100 % de sa rémunération variable annuelle cible, soit 1 100 00 euros au titre de l'exercice 2025 (calculée prorata temporis).

**Exécution du plan de transformation Genesis**

Le plan stratégique et de transformation « Genesis » sur quatre ans doit permettre à Atos de capitaliser sur ses forces et renouer avec une croissance rentable et durable. Ce plan repose sur 7 piliers clés<sup>1</sup> pour lesquels des objectifs spécifiques ont été définis avec des résultats visés pour 2025. Sur recommandation du comité des rémunérations, le conseil d'administration a validé les objectifs liés au plan Genesis pour 2025 le 6 mars 2025.

Le 5 mars 2026, sur recommandation du comité des rémunérations et du comité des comptes réunis en session conjointe le 4 mars 2026, le conseil d'administration a évalué chacun des objectifs définis pour les piliers du plan, afin de déterminer le niveau d'atteinte globale sur la mise en œuvre du plan de transformation « Genesis » sur l'exercice 2025. Ainsi, le conseil d'administration a conclu que le taux d'atteinte s'élevait à 150 % pour le critère d'exécution du plan de transformation Genesis, soulignant le succès du déploiement du plan au cours de l'exercice.

**Responsabilité sociale d'entreprise**

Indicateurs	Poids	Paiement
Objectifs climatiques du Groupe (Réduction de toutes les émissions de carbone (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2025 par rapport au niveau de référence de 2019)	10 %	15 %
Rétention des personnes clés	10 %	12,5 %
Taux Global - Responsabilité sociétale d'entreprise	20 %	27,5 %

Le niveau de performance a été évalué par le conseil d'administration le 5 mars 2026 sur recommandation du comité des rémunérations et du comité RSE.

Le versement de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 est conditionné à un vote favorable au cours de l'assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025 conformément à l'article L. 22-10-34, II du code de commerce.

**Rémunération variable pluriannuelle**

Le conseil d'administration, lors de la réunion du 6 mars 2025, a décidé sur la recommandation du comité des rémunérations, d'attribuer au titre du plan d'actions de performance 2025-2028, 4 256 750 000 actions au bénéfice du président-directeur général (soit 425 675 actions après le regroupement d'actions réalisées le 24 avril 2025).

Cette attribution a été décidée conformément à l'approbation donnée par l'assemblée générale annuelle du 31 janvier 2025 sous la 27<sup>e</sup> résolution (« politique de rémunération applicable au président-directeur général »), dans le cadre de l'autorisation donnée par cette même assemblée générale annuelle sous la 39<sup>e</sup> résolution.

Toutes les actions acquises par le président-directeur général doivent être conservées jusqu'au 31 décembre 2030 et ne peuvent être vendues avant cette date. Par ailleurs, le président-directeur général devra conserver,

sous forme nominative, 30 % des actions ainsi acquises pendant toute la durée de son mandat. Le président-directeur général ne pourra pas conclure d'opération financière de couverture sur les actions faisant l'objet de l'attribution durant toute la durée de son mandat.

Cette attribution représente 22,8 % du nombre total d'actions de performance attribuées en 2025 et 2,19 % du capital social au 31 décembre 2025.

Pour rappel, l'acquisition de tout ou partie des actions de performance est soumise à une condition de performance liée à l'augmentation du cours de l'action Atos SE sur une période de quatre ans et à une condition de présence continue en tant que mandataire social, sauf en cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès à chaque date d'acquisition (telle que définie ci-dessous).

L'acquisition définitive des actions de performance est soumise à un indicateur de performance lié à l'augmentation du cours de l'action Atos SE par rapport au 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 37 euros (ajusté à la suite du regroupement d'actions réalisé le 24 avril 2025). L'augmentation du cours de l'action est calculée sur la base de la moyenne pondérée en fonction des volumes des cours des trois derniers mois.

1) Les 7 piliers figurent dans la présentation des résultats semestriels 2025 d'Atos SE communiqués le 1<sup>er</sup> août 2025.

L'attribution des actions au président-directeur général deviendra définitive :

- le 31 décembre 2026 pour la première tranche représentant 33,33 % de l'attribution, nombre arrondi au nombre entier inférieur ;
- le 31 décembre 2027 pour la deuxième tranche représentant 33,33 % de l'attribution, nombre arrondi au nombre entier supérieur<sup>1</sup> ;
- le 31 décembre 2028 pour la troisième tranche représentant 33,34 % de l'attribution<sup>2</sup>.

Pour acquérir 100 % du total des actions de performance au 31 décembre 2028, le cours de l'action (calculé en prenant la moyenne pondérée en fonction des volumes des cours des 3 derniers mois), devra être au moins égal à quatre fois le prix initial de l'action de 37 euros (le « **Prix Initial de l'Action** »).

- A chaque date d'acquisition 2026, 2027 et 2028, si le prix de l'action calculé sur la base de la moyenne pondérée en fonction des volumes des 3 derniers mois précédents :
  - est inférieur au double du Prix Initial de l'Action, aucune action ne sera acquise ;
  - est le double du Prix Initial de l'Action, 68 % des actions de cette tranche seront acquises ;
  - est trois fois supérieur au Prix Initial de l'Action, 80 % des actions de cette tranche seront acquises ;
  - est quatre fois (ou plus) supérieur au Prix Initial de l'Action, 100 % des actions de cette tranche seront acquises.

À chaque Date d'Acquisition, si le prix de l'action est inférieur au double du Prix Initial de l'Action, aucune action ne sera acquise.
- 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 %. Lorsque le cours de l'action à une date d'acquisition se situe entre ces points, le pourcentage d'acquisition sera déterminé par interpolation linéaire.
- Par ailleurs, en vertu d'un mécanisme de rattrapage (*catch up*), si les deux premières tranches 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.

Le conseil se prononcera sur la réalisation de l'indicateur de performance et la détermination du pourcentage d'acquisition après avoir recueilli l'avis du comité des

rémunérations. Les taux d'acquisition et les pourcentages d'acquisition seront rendus publics dans les Documents d'Enregistrement Universel pour les exercices 2026, 2027, et 2028 mis à disposition des actionnaires à l'occasion de l'assemblée générale annuelle.

La valorisation des actions de performance est déterminée à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2, et reconstruite dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces actions.

Philippe Salle 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 le 6 mars 2025.

## Autres éléments de rémunération

### Avantages de toute nature

Philippe Salle a bénéficié des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables aux salariés français du Groupe.

Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de prévoyance complémentaire s'élève à 4 552 euros. Le montant annuel de la contribution patronale au titre du régime de frais de santé s'élève à 5 633 euros

Philippe Salle 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

Philippe Salle ne bénéficie d'aucune indemnité de cessation de fonctions en cas de départ

Philippe Salle pourra bénéficier d'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 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.

### Rémunération en qualité d'administrateur

Philippe Salle n'a reçu aucune rémunération comme administrateur en 2025.

1) Hors mécanisme de catch-up détaillé ci-après.

2) Hors mécanisme de catch-up détaillé ci-après.

● ● **Tableau récapitulatif – vote des actionnaires sur les éléments de la rémunération du président-directeur général depuis le 1<sup>er</sup> février 2025 versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice**

Éléments de la rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2025 ou valorisation comptable	Montants versés au titre de 2025 ou valorisation comptable	Présentation des éléments de rémunération
Rémunération fixe	1 100 000	1 100 000	4.3.2.4
Rémunération variable annuelle <sup>1</sup>	1 100 000	-	4.3.2.4
Actions de performance <sup>2 3</sup>	16 302 913	-	4.3.2.4
Rémunération variable pluriannuelle, rémunération exceptionnelle	-	-	4.3.2.4
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	4.3.2.4
Avantages accessoires à la rémunération	10 185	10 185	4.3.2.4

1. En application des critères, la rémunération variable du président-directeur général, s'établit à 1 275 010 euros au titre de l'exercice 2025, soit 115,91 % de sa rémunération variable cible. Toutefois, afin de tenir compte du contexte de redressement et de transformation du Groupe, le président-directeur général a décidé de renoncer volontairement à une partie de cette rémunération variable, de sorte que le montant effectivement versé est plafonné à 100 % de sa rémunération variable annuelle cible, soit 1 100 00 euros au titre de l'exercice 2025 (calculée prorata temporis).
2. La politique de rémunération 2025 prévoit que le président-directeur général ne se verra pas attribuer d'autres rémunérations en titres avant le 31 décembre 2028.
3. La valorisation des actions de performance est déterminée, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2, et reconnue dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces actions (voir la section « Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 » pour plus de détails).

*Les éléments de la rémunération attribués ou versés à Philippe Salle en tant que président-directeur général en 2025 sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité des rémunérations, constituant la politique de rémunération du président-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.*

### 4.3.2.5 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 dirigeants 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 décembre 2022.

#### Méthodologie

Le périmètre retenu pour le calcul du ratio demeure inchangé par rapport à celui défini et présenté dans le Document d'Enregistrement Universel 2023. Il inclut l'ensemble des sociétés du Groupe 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 en Europe. Ainsi, le périmètre considéré représente plus de [7 500 salariés du Groupe], dont 96,7 % 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 | 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 dirigeants mandataires sociaux, le tableau présente le président-directeur général ainsi que le président du conseil d'administration et le directeur général dont les fonctions ont été unifiées à compter du 1<sup>er</sup> février 2025, 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.

Pour les dirigeants mandataires sociaux, l'ensemble des éléments de rémunération versés ou attribués au cours ou au titre de l'exercice considéré, soumis au vote de l'assemblée générale des actionnaires (say-on-pay ex post), est retenu, à savoir :

- la rémunération fixe versée au cours de l'exercice considéré ;
- la rémunération variable annuelle attribuée au titre du même exercice ;
- le cas échéant, la rémunération exceptionnelle versée au cours du même exercice ;
- les instruments de rémunération de long terme attribués au cours du même exercice (options sur actions, actions de performance et/ou unités de performance) valorisés à leur valeur IFRS à la date d'attribution ;
- les avantages accessoires à la rémunération (voiture de fonction, régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé) octroyés au cours du même exercice (valeur comptable) ;
- étant précisé que les dirigeants mandataires sociaux ne se voient pas octroyer de rémunération liée à l'exercice de mandat d'administrateur au sein du Groupe.

	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Performance de la société</b>					
Profitabilité : marge opérationnelle du Groupe en pourcentage de son chiffre d'affaires	4,4%	2,1 %	4,4 %	3,1 %	3,5 %
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	-1 %	-62 %	-34,4 %	-37,1 %	-16,4 %
<b>Ratio de rémunération du président-directeur général<sup>1</sup></b>					
Evolution (en %) de la rémunération du président-directeur général	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-0,6 %	n/a	n/a	n/a	n/a
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	301,8	n/a	n/a	n/a	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	373,1	n/a	n/a	n/a	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Ratio de rémunération du président du conseil d'administration<sup>2</sup></b>					
Evolution (en %) de la rémunération du président du conseil d'administration	n/a	-37,5 %	0 %	0 %	-14,6 %
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	n/a	-5,6 %	-0,9 %	8,4 %	-6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	n/a	4,0	6,0	6,0	6,5
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	-33,8 %	0,9 %	-7,7 %	-9,0 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	n/a	5,0	7,8	7,8	8,0
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	-35,9 %	0 %	-2,9 %	-13,2 %
<b>Ratio de rémunération du directeur général<sup>3</sup></b>					
Evolution (en %) de la rémunération du directeur général	n/a	-56 %	95,3 %	-32,9 %	-40,4 %
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	n/a	-5,6 %	-0,9 %	8,4 %	-6,2 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	n/a	15,3	32,8	16,6	26,9
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	-53,4 %	97,2 %	-38,1 %	-36,4 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	n/a	19	42,1	21,6	33,2
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	-54,9 %	95,2 %	-35 %	-39,3 %
<b>Ratio de rémunération du directeur général délégué<sup>4</sup></b>					
Evolution (en %) de la rémunération du directeur général délégué	n/a	n/a	164,8 %	n/a	n/a
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	n/a	n/a	-0,9 %	8,4 %	n/a
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	n/a	n/a	32	12	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	n/a	167,3 %	n/a	n/a
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	n/a	n/a	41	15,5	n/a
Evolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	n/a	n/a	164,6 %	n/a	n/a

1. En 2025, le mandat de président-directeur général a été exercé par Philippe Salle à compter du 1<sup>er</sup> février 2025. La rémunération du président-directeur général prise en compte dans le tableau pour 2025 a été calculée sur la base de la politique de rémunération votée pour le président-directeur général pour l'exercice 2025.

2. La fonction de président du conseil d'administration a été occupée par Bertrand Meunier du 1<sup>er</sup> novembre 2019 au 14 octobre 2023, Jean-Pierre Mustier du 14 octobre 2023 au 23 juillet 2024 et Philippe Salle du 14 octobre 2024 au 31 janvier 2025. En 2025, le mandat de président du conseil d'administration a été exercé par Philippe Salle jusqu'au 31 janvier 2025. Aucune politique de rémunération n'a été appliquée pour le président du conseil d'administration en 2025, Philippe Salle a fait part de son souhait de ne percevoir aucune rémunération au titre de son mandat de président du conseil d'administration.

3. La fonction de directeur général a été exercée par Elie Girard du 1<sup>er</sup> novembre 2019 au 22 octobre 2021, Pierre Barnabé du 23 octobre 2021 au 31 décembre 2021 (par intérim), Rodolphe Belmer du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 13 juillet 2022, Nouridine Bihmane du 13 juillet 2022 au 3 octobre 2023, Yves Bernaert du 3 octobre 2023 au 14 janvier 2024, Paul Saleh du 14 janvier 2024 au 23 juillet 2024 et Jean-Pierre Mustier du 14 octobre 2024 au 31 janvier 2025. En 2025, le mandat de directeur général a été exercé par Jean-Pierre Mustier jusqu'au 31 janvier 2025. Il est précisé qu'aucune politique de rémunération n'a été appliquée à Jean-Pierre Mustier en sa qualité de directeur général, celui-ci ayant informé le conseil d'administration de ne percevoir aucune rémunération au titre de son mandat de directeur général.

4. La fonction de directeur général délégué a été exercée par Adrian Gregory du 23 octobre 2021 au 31 décembre 2021, Nouridine Bihmane du 14 juin 2022 au 13 juillet 2022 et Philippe Oliva du 14 juin 2022 au 3 octobre 2023. En 2021, Adrian Grégory a exercé cette fonction par intérim, sans qu'aucune rémunération ne lui soit versée au titre de cette fonction.

#### 4.3.2.6 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.

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

Tableau AMF n°1 (en euros)	2025	2024
<b>Philippe Salle, président du conseil d'administration jusqu'au 31 janvier 2025</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice <sup>1</sup>	0	0
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	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Philippe Salle, président-directeur général à compter du 1<sup>er</sup> février 2025</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice	2 210 185	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>2</sup>	16 302 913	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>18 513 098</b>	<b>-</b>
<b>Jean-Pierre Mustier, directeur général jusqu'au 31 janvier 2025</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice <sup>3</sup>	0	0
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	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1. Aucune rémunération n'a été versée à Philippe Salle qui a informé le conseil d'administration de son souhait de ne pas être rémunéré.
2. La politique de rémunération 2025 prévoit que 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 d'actions attribuées le 6 mars 2025. Par conséquent, sur une base annuelle, l'attribution représente une valeur de marché totale de 4 075 728 euros, ce qui correspond à 136 % 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 valorisation des actions de performance est déterminée, à la date d'attribution, conformément à la norme IFRS 2, et reconnue dans les comptes consolidés. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur actuelle de marché, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces actions (voir la section « Rémunération variable pluriannuelle en titres pour 2025 » pour plus de détails).
3. 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.

Tableau AMF n°2 (en euros)	2025		2024	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
<b>Philippe Salle, président du conseil d'administration jusqu'au 31 janvier 2025</b>				
Rémunération fixe <sup>1</sup>	0	0	-	-
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur <sup>1</sup>	0	0	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	-	-
<b>Philippe Salle, président-directeur général à compter du 1<sup>er</sup> février 2025</b>				
Rémunération fixe	1 100 000	1 100 000	-	-
Rémunération variable annuelle	1 100 000	0	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature	10 185	10 185	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2 210 185</b>	<b>1 110 185</b>	-	-
<b>Jean-Pierre Mustier, directeur général jusqu'au 31 janvier 2025</b>				
Rémunération fixe <sup>2</sup>	0	0	0	0
Rémunération variable annuelle <sup>2</sup>	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur <sup>2</sup>	0	0	0	0
Avantages en nature <sup>2</sup>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

1. Aucune rémunération n'a été versée à Philippe Salle qui a informé le conseil d'administration de son souhait de ne pas être rémunéré.
2. 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.

#### 4.3.2.8 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
Philippe Salle président du conseil d'administration jusqu'au 31 janvier 2025	Non	Non	Non	Non
Philippe Salle <sup>1</sup> président-directeur général à compter du 1 <sup>er</sup> février 2025	Non	Non	Non	Oui
Jean-Pierre Mustier <sup>2</sup> directeur général jusqu'au 31 janvier 2025	Non	Non	Non <sup>2</sup>	Non

1. Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, Philippe Salle n'avait pas de contrat de travail à la date de sa nomination.
2. Jean-Pierre Mustier n'a bénéficié d'aucune indemnité dans le cadre de la cessation de sa fonction de directeur général.

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

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

Les 1 862 675 droits à actions de performance restants, présentés ci-après, représentaient 9,60 % du capital social d'Atos au 31 décembre 2025.

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

	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	Plan du 06/03/2025	Plan du 25/09/2025	Plan du 17/12/2025
Date d'autorisation par l'assemblée générale	18/05/2022	18/05/2022	18/05/2022	28/06/2023	28/06/2023	16/11/2023	31/01/2025	31/01/2025	31/01/2025
Date du conseil d'administration	18/05/2022	18/05/2022	13/06/2022	28/06/2023	28/06/2023	16/11/2023	06/03/2025	25/09/2025	17/12/2025
Nombre de bénéficiaires	12	1 027	2	32	493	1	1	220	7
Nombre total d'actions de performance attribuées	313 500 <sup>1,2</sup>	929 055 <sup>2</sup>	39 000 <sup>2</sup>	672 875 <sup>1,2</sup>	1 125 834 <sup>2</sup>	100 000 <sup>2</sup>	425 675 <sup>3</sup>	1 412 000	28 000
dont mandataires sociaux	99 000 <sup>2</sup>	-	39 000 <sup>2</sup>	278 000 <sup>2</sup>		100 000 <sup>2</sup>			
DC :Rodolphe Belmer	99 000 <sup>2</sup>								
DGD :Nourdine Bihmane			19 500 <sup>2</sup>						
DC : Nourdine Bihmane				139 000 <sup>2</sup>					
DGD : Philippe Oliva			19 500 <sup>2</sup>	139 000 <sup>2</sup>					
DC : Yves Bernaert						100 000 <sup>2</sup>			
PDG : Philippe Salle							425 675		
							31/12/2026 et 31/12/2027	31/12/2026 et 31/12/2027	31/12/2026 et 21/12/2027
Date d'acquisition	18/05/2025	18/05/2025	18/06/2025	28/06/2026	28/06/2026	16/11/2026	31/12/2028	31/12/2028	31/12/2028
								31/12/2027 et 31/12/2028	31/12/2027 et 31/12/2028
Fin de période de conservation	18/05/2025	18/05/2025	18/06/2025	28/06/2026	28/06/2026	16/11/2026	31/12/2029	31/12/2029	31/12/2029
Conditions de performance	oui	oui	oui	oui	non pour 2025 oui pour 2026	oui	oui	oui	oui
Réalisation des conditions de performance	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre d'actions acquises au 31/12/2025	0	214 052 <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'actions annulées ou radiées au 31/12/2025	313 500 <sup>2</sup>	715 003 <sup>2</sup>	39 000 <sup>2</sup>	672 875 <sup>2</sup>	1 125 834 <sup>2</sup>	100 000 <sup>2</sup>		3 000	
Actions de performance restantes au 31/12/2025 <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	425 675	1 409 000	28 000

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

2. Nombre d'actions avant la mise en oeuvre du regroupement d'actions devenu effectif le 24 avril 2025.

3. Le nombre d'actions attribuées le 6 mars 2025 était de 4 256 750 000 actions, soit 425 675 actions après le regroupement d'actions devenu effectif le 24 avril 2025.

### Plans d'actions de performance 2022 et 2023

Les caractéristiques des plans France et des plans Internationaux mis en place chaque année sont en tous points identiques (mêmes dates d'acquisition).

Concernant les plans attribués le 18 mai 2022, le calcul du niveau de performance atteint a été validé par le conseil d'administration du 6 mars 2025 sur la base des résultats de l'année 2024.

Conditions de performance	Plans du 18/05/2022 <sup>1</sup>
Performance boursière de l'action Atos sur la période de trois ans (2022-2024) <sup>1</sup>	En dessous de l'objectif fixé par le conseil d'administration
Et	
Taux moyen de croissance organique du chiffre d'affaires sur trois ans (2022-2024)	En dessous de l'objectif fixé par le conseil d'administration
Et	
Taux moyen de marge opérationnelle sur 3 ans (2022-2024)	En dessous de l'objectif fixé par le conseil d'administration
Et	
Montant cumulé des flux de trésorerie disponible à la fin des trois ans (fin 2024)	En dessous 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	2022, 2023 et 2024

1. Ce critère s'applique uniquement pour le Plan 1.

% de l'attribution en cas de présence du bénéficiaire à la date d'acquisition	Plans du 18/05/2022
• Plan 1	10 %
• Plan 2	12,5 %

#### % 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.

Les objectifs de performance relatifs aux plans 2022 et 2025 sont détaillés ci-dessous.

### Plan d'actions de performance 2022

	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	70 <sup>e</sup> percentile 50 %	
		Cible	85 <sup>e</sup> percentile 100 %	
Pourcentage de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> (eq. CO <sub>2</sub> ) 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 %)				

\* 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 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 trois ans (2022-2024)* (« D »)	12,5 %	Valeur plancher	70 <sup>e</sup> percentile 50 %
Cible			85 <sup>e</sup> percentile 100 %	
Pourcentage de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> (eq. CO <sub>2</sub> ) 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.

A la suite du regroupement d'actions devenu effectif le 24 avril 2025, les plans 2022 et 2023 d'actions de performance en cours d'acquisition ont été ajustés et arrondis à l'entier inférieur conformément aux dispositions légales et fiscales. Certains salariés ont informé la société de leur souhait de renoncer à leurs droits conformément au règlement du plan.

Au cours de l'exercice 2025, aucune action de performance n'a été livrée au titre des plans 2022 et 2023. Au 31 décembre 2025, tous les droits des bénéficiaires au titre des plans 2023 ont été radiés. Aucune action de performance ne sera livrée au titre des plans 2023 en 2026.

### Plan d'actions de performance 2025

Le 31 janvier 2025, l'assemblée générale a voté la mise en place d'un plan d'actions de performance au titre de la 39<sup>ème</sup> résolution, selon lequel l'ensemble des bénéficiaires recevront 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'acquisition définitive des actions de performance est soumise à un indicateur de performance lié à l'augmentation du cours de l'action Atos SE par rapport au 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 37 euros (ajusté à la suite du regroupement d'actions réalisé le 24 avril 2025) (le « Prix Initial de l'Action »). L'augmentation du cours de l'action est calculée sur la base de la moyenne pondérée en fonction des volumes des cours des 3 derniers mois.

- L'attribution des actions à leurs bénéficiaires deviendra définitive :
  - Le 31 décembre 2026 pour la première tranche représentant 33,33 % de l'attribution ;
  - Le 31 décembre 2027 pour la deuxième tranche représentant 33,33 % de l'attribution ; et
  - Le 31 décembre 2028 pour la troisième tranche représentant 33,34 % de l'attribution.
- A chaque date d'acquisition, si le prix de l'action est inférieur au double du Prix Initial de l'Action, aucune action ne sera acquise. Si 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 acquises de cette tranche sera déterminé de manière linéaire entre 68 %, 80 % et 100 %. 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 %.
- Par ailleurs, en vertu d'un mécanisme de rattrapage (*catch up*), si les deux premières tranches 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.

### 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

#### Plan d'actions de performance 2022

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.

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

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

#### Plan d'actions de performance 2025

La condition de performance du plan d'action de performance des 6 mars, 25 septembre et 17 décembre 2025 est basée sur un indicateur basé sur la progression de la valeur de l'action sur une période de quatre ans. Les taux d'atteinte de cet indicateur ainsi que le taux

d'acquisition pour chaque tranche seront communiqués dans les Documents d'Enregistrement Universel relatifs à l'exercice 2026 pour la 1<sup>ère</sup> tranche du plan, à l'exercice 2027 pour la 2<sup>e</sup> tranche du plan et à l'exercice 2028 pour la 3<sup>ème</sup> tranche de ce plan.

### 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 2025, Philippe Salle, en sa qualité de président-directeur général a bénéficié de l'attribution d'actions de performance. Jean-Pierre Mustier, en sa qualité de directeur général, n'a bénéficié d'aucune attribution d'actions de performance.

Tableau AMF n° 6	Date du plan	Nombre d'actions <sup>1</sup>	Plan	Date	
				d'acquisition	Date de disponibilité
Philippe Salle	6 mars 2025	141 877	2025 Tranche 1	31 décembre 2026 <sup>2</sup>	1 janvier 2030
Philippe Salle	6 mars 2025	141 877	2025 Tranche 2	31 décembre 2027 <sup>2</sup>	1 janvier 2030
Philippe Salle	6 mars 2025	141 921	2025 Tranche 3	31 décembre 2028	1 janvier 2030

1. Le conseil d'administration a attribué au titre du plan d'actions de performance 2025-2028, 4 256 750 000 actions au bénéfice du président-directeur général, soit 425 675 actions après le regroupement d'actions devenu effectif le 24 avril 2025.
2. 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 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 aient été atteintes à la troisième date d'acquisition.

Philippe Salle et Jean-Pierre Mustier n'ont pas acquis au cours de l'exercice 2025 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
Philippe Salle	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 2025 – Tableau AMF n° 8

Les dirigeants mandataires sociaux et les salariés ne détiennent aucune option exerçable au 31 décembre 2025.

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 2025, aucun droit à options de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribué aux dirigeants mandataires sociaux. Ceux-ci ne détiennent aucune option exerçable au 31 décembre 2025.

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 2025. Les salariés ne détenaient par ailleurs aucune option exerçable en 2025.

### 4.3.3.7 Historique des rémunérations variables pluriannuelles en espèces des dirigeants mandataires sociaux au 31 décembre 2025 – Tableau AMF n° 10

Aucun droit à une rémunération variable pluriannuelle n'a été consenti aux dirigeants mandataires sociaux en 2025. Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficiaient d'aucune rémunération variable pluriannuelle versable en 2025.

Tableau AMF n° 10 – Non applicable