



45 rue Kléber 92300 Levallois-Perret

## **ATOS SE**

# **Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de ATOS SE, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025**

Forvis Mazars S.A.

S.A. d'expertise comptable et de commissariat aux comptes à Directoire et Conseil de surveillance

45 rue Kléber 92300 Levallois-Perret

S.A. au capital de 8 320 000 euros - RCS Nanterre 784 824 153

## **ATOS SE**

Société européenne  
80 quai Voltaire 95877 Bezons Cedex  
Siren : 323 623 603 RCS Pontoise

# **Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 de ATOS SE, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025**

À l'Assemblée générale de la société ATOS SE,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de ATOS SE. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans les sections 5.1 à 5.6 du rapport sur la gestion du groupe (ci-après le « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L.233-28-4 du code de commerce, ATOS SE est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité de ATOS SE sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par ATOS SE pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par ATOS SE dans le rapport sur la gestion du groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

## Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de ATOS SE, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par ATOS SE en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport sur la gestion du groupe.

Par ailleurs, les informations comparatives relatives à l'exercice 2023 n'ont pas fait l'objet d'un rapport de certification des informations en matière de durabilité au sens de l'article L.821-54 du code de commerce.

## Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par ATOS SE pour déterminer les informations publiées

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par ATOS SE lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

## **Conclusion des vérifications opérées**

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par ATOS SE avec les ESRS.

## **Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière**

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par ATOS SE pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont ATOS SE a mis à jour son analyse de double matérialité sont mentionnées à la section 5.1.3.3 « Révision de l'analyse de double matérialité » du Rapport de durabilité.

Nous avons, par entretien avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- des analyses menées par ATOS SE pour identifier et évaluer les facteurs internes et externes ayant conduit à l'actualisation du processus d'analyse de double matérialité. Ceux-ci incluent notamment la prise en compte du nouveau plan stratégique adopté par le groupe en 2025 ;
- des changements apportés, par rapport à l'exercice précédent, à la liste des impacts, risques et opportunités (« IRO ») matériels déterminés par ATOS SE ;

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs considérés par ATOS SE avec notre connaissance du groupe ;
- apprécier la pertinence des changements matériels réalisés par ATOS SE sur l'appréciation des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés au regard de notre connaissance de l'entité et des analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ;
- apprécier, pour les changements matériels affectant les impacts, risques et opportunités réels et potentiels, la conformité du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par le groupe au regard des critères définis par ESRS 1 ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans la 5.1.3.3 « Révision de l'analyse de double matérialité » du Rapport de durabilité.

## Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par ATOS SE relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

### Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Les informations publiées au titre de la norme ESRS E1, portant sur le changement climatique, sont mentionnées à la note 5.2.1 « changement climatique - [ESRS E1] » du Rapport de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier, sur la base des entretiens menés avec la Responsable du programme environnemental et ses équipes, si la description des politiques, actions et cibles mises en place par ATOS SE couvre les domaines de l'atténuation du changement climatique et de l'adaptation au changement climatique ;
- apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans ce chapitre et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe, notamment pour les éléments qui suivent.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre (note 5.2.1.6 « Empreinte GES 2025 d'Atos Group » du Rapport de durabilité) :

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par ATOS SE visant à la conformité des informations publiées ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul, et apprécié :
  - les principales hypothèses appliquées ;
  - les sources utilisées pour les facteurs d'émissions ;
  - les modalités d'application de ces calculs sur une sélection de catégories d'émissions et de sites.
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons apprécié :
  - la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre ;
  - le processus de collecte d'informations.
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugés structurantes auxquelles ATOS SE a eu recours pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations, apprécié le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique (note 5.2.1.3.3 « Le plan de transition d'Atos Group [ESRS E1-1] » du Rapport de durabilité) :

Avec l'appui de nos spécialistes climat :

- nous avons apprécié si les informations publiées au titre du plan de transition répondent aux prescriptions d'ESRS E1 et décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition.
- nous nous sommes entretenus avec les personnes chargées de l'élaboration et du suivi du plan de transition, pour apprécier si ce plan de transition reflète les engagements pris par le groupe.
- nous avons apprécié la cohérence, entre elles, des principales informations fournies au titre du plan de transition, notamment pour ce qui concerne les informations financières fournies au titre des investissements (CapEX et OpEX) ainsi que les leviers de décarbonation ;

- nous avons apprécié si le plan de transition s'inscrit dans le cadre du plan stratégique tel qu'approuvé par les instances dirigeantes ainsi que la planification financière de l'entité.

## Informations fournies en application de la norme sociale (ESRS S1)

Les informations publiées au titre du personnel de l'entreprise (ESRS S1) figurent en note 5.3.1.4 « Caractéristiques des employés [ESRS S1-6] » du Rapport de durabilité.

Sur la base des entretiens menés avec le département en charge de l'analyse des données des ressources humaines, ainsi que des entretiens complémentaires réalisés auprès d'une sélection d'entités du groupe, nous avons :

- pris connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles portant sur les caractéristiques du personnel du groupe dans le Rapport de durabilité,
- examiné la documentation sous-jacente disponible ;
- mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par le groupe, étant précisé que nous n'avons pas testé la conception et l'efficacité opérationnelle de ces contrôles ;

A partir d'informations sélectionnées, sur la base de sondages, nous avons :

- examiné le périmètre géographique et juridique sur lequel les informations ont été établies ;
- apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par le groupe pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;
- défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée en lien avec les évolutions de l'activité ;
- examiné, sur la base de sondage ou au moyen d'autres méthodes de sélection, les justificatifs avec les informations correspondantes ;
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Nous avons également apprécié le caractère approprié de l'information présentée dans la note 5.1.3.4 du Rapport de durabilité et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance du groupe.

## Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par ATOS SE pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier que les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;

- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

## Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.


## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons considéré qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Le Commissaire aux comptes

**Forvis Mazars SA**

Levallois-Perret, le 6 mars 2026

Signé par :  
  
C7A6F833CA584BD...

**Simon BEILLEVAIRE**

Associé

Signé par :  
  
6E3CC872E3D34E6...

**Bruno POUGET**

Associé

# Rapport de durabilité

## 5.1 Informations générales

### • • Avertissement

Le Groupe déclare que le présent rapport sur les informations en matière de durabilité, faisant partie intégrante du rapport de gestion du Groupe, tel que requis par l'article L. 233-28-4 du code de commerce (ci-après le « rapport de durabilité »), a été préparé et rédigé conformément aux exigences fixées par les normes européennes de reporting en matière de durabilité (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) d'une part, et l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 pour les informations de taxonomie d'autre part, qui sont applicables à la date d'élaboration de ce premier rapport de durabilité.

Ce rapport a été élaboré sur la base des informations et des connaissances disponibles au moment de sa rédaction, dans le cadre de la seconde année d'application des dispositions relatives à la directive CSRD (UE).

Afin de fournir des informations aussi transparentes que possible, différentes sources d'incertitude, approximations, interprétations et hypothèses ont été faites par le Groupe lors de la préparation des « points de données ». Elles concernent notamment les facteurs d'émission et les facteurs de conversion utilisés pour calculer l'empreinte carbone d'Atos Group (tels que décrits en sections 5.2.1.4, et 5.2.1.6), les matériaux entrants (tels que décrits en section 5.2.2.1.4) et les déchets électroniques générés (tels que décrits en section 5.2.2.2.4). Lorsque l'information relative à un point de données est divulguée mais pour un périmètre limité, la précision est indiquée dans la section concernée. Cela concerne notamment les indicateurs en matière de diversité, équité et inclusion (DE&I) en section 5.3.1.8.5, les indicateurs en matière de compétences et développement en section 5.3.1.7.5, et les indicateurs en matière de santé et sécurité en section 5.3.1.5.5.

De plus amples informations concernant les approximations, interprétations, et hypothèses sont présentées dans le présent rapport, en particulier en section 5.1.1.1.2.

Certaines estimations pourront être affinées au cours de reportings ultérieurs, lorsque des informations plus pertinentes seront disponibles. Certaines méthodes d'estimation pourront également être modifiées ou adaptées en fonction de l'évolution des pratiques de marché généralement admises.

Lorsque des points de données étaient disponibles pour des exercices antérieurs utilisant une méthodologie comparable ou très comparable, ils ont été indiqués. Le cas échéant, les changements de méthodologie sont précisés au cas par cas.

Certaines données seront fournies progressivement comme le permettent les normes ESRS, soit parce que l'information n'est pas pertinente pour l'exercice, soit parce qu'elle n'est pas encore disponible dans un format compatible avec les exigences ESRS. À cet égard, certains points de données qui ne sont pas disponibles pour l'exercice 2025 pourront donc être publiés dans les rapports de durabilité ultérieurs. Des travaux sont déjà en cours pour collecter ces données. Plus précisément, cela concerne les points de données relatifs aux risques de transition liés au changement climatique (tels que décrits en section 5.2.1.2.2), le poids et le pourcentage des composants réutilisés ou recyclés, ainsi que le taux de contenu recyclable, dans les produits et les emballages (tels que décrits en section 5.2.2.1.4).

Le rapport de durabilité évoluera dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, en tenant compte des meilleures pratiques de publication des pairs.

De même, le niveau de robustesse du processus de collecte des données continuera à s'améliorer au fur et à mesure des exercices et de l'évolution de l'outil de collecte des données.

Les systèmes de contrôle interne du Groupe relatifs à la préparation des informations de durabilité seront progressivement renforcés sur la base de l'expérience acquise au cours des premières périodes de reporting.

Le Groupe prévoit également de revoir périodiquement son processus d'évaluation de la matérialité des impacts, des risques et des opportunités liés à ses activités.

### 5.1.1 Bases de préparation [ESRS 2 BP-1, BP-2]

#### 5.1.1.1 Base générale de préparation [BP-1]

En cette seconde année de mise en œuvre en droit français<sup>1</sup> de la directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)<sup>2</sup>, le rapport de durabilité d'Atos a été préparé conformément aux exigences fixées par les normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS), telles qu'adoptées par la commission européenne. Les guides de mise en œuvre non obligatoires et FAQs émis par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG) ont également été pris en compte. Pour faciliter la lecture, les références aux normes ESRS sont indiquées entre crochets à côté des informations correspondantes, le cas échéant.

## **Période de référence**

Le présent rapport de durabilité couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025, dans une période comparable (un an) à celle du précédent rapport 2024.

## **Champs d'application du rapport de durabilité**

Le rapport de durabilité est préparé au niveau consolidé, le périmètre de consolidation étant identique à celui utilisé pour les états financiers. Pour l'année 2025, le Groupe est organisé comme indiqué dans la Note 18 – Périmètre de consolidation au 31 décembre 2025 : principales sociétés, qui se trouve dans la section 6.1 de ce document. Aucun impact, risque et opportunité significatif (IRO) n'a été identifié s'agissant d'une entité non consolidée dans les états financiers de la société.

Les filiales du Groupe incluses dans le périmètre de consolidation et franchissant les seuils fixés par la CSRD sont exemptées de rapport individuel de durabilité.

## **Chaîne de valeur**

Lors de la préparation du rapport de durabilité, le Groupe a recueilli et consolidé des données provenant de ses propres activités ainsi que de l'ensemble de sa chaîne de valeur en amont et en aval. Lorsque des indicateurs incluent des données de la chaîne de valeur en amont ou en aval estimées au travers de sources indirectes, le degré d'exactitude de la donnée qui en résulte est indiqué dans la section concernée.

Pour une description de la chaîne de valeur, voir la section relative au modèle économique dans le chapitre 1 – Profil du Groupe.

Veuillez également voir la section ci-dessous 5.1.1.2 s'agissant du degré d'exactitude des données de la chaîne de valeur.

## **Méthodologie d'établissement du rapport**

### **Processus de définition du contenu du rapport**

Le rapport de durabilité du Groupe est fondé sur une analyse de double matérialité, comme le prescrivent la CSRD et les ESRS, qui est présentée en section 5.1.3.1. Cette approche garantit que le rapport de durabilité est pertinent pour toutes les parties prenantes de l'entreprise.

### **Outils**

Pour publier le rapport de durabilité, le Groupe s'est appuyé sur un outil de reporting dédié au développement durable, des outils de reporting opérationnel, des systèmes d'information en matière de ressources humaines et des systèmes de reporting financier.

## **Déclarations de l'entreprise**

La société n'a pas utilisé l'option d'omettre une information spécifique correspondant à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats de l'innovation<sup>3</sup>.

La société n'a pas eu recours à l'exemption de divulgation de développements imminents ou de questions en cours de négociation, comme le prévoient les articles 19a(3) et 29a(3) de la Directive 2013/34/UE<sup>4</sup>.

## **Assurance externe**

---

<sup>1</sup> La directive CSRD telle que définie dans la note de bas de page suivante a été transposée en droit français par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023.

<sup>2</sup> Directive (UE) 2022/2464 du parlement européen et du conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014, la directive 2004/109/CE, la directive 2006/43/CE et la directive 2013/34/UE, en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (« Directive CSRD »).

<sup>3</sup> Conformément à l'ESRS 1, 7.7.

<sup>4</sup> Conformément à la directive 2013/34/UE du parlement européen et du conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du parlement européen et du conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du conseil.

Le rapport de durabilité fait l'objet d'un audit, comme l'exige la réglementation, avec un niveau d'assurance limitée. Voir la section 5.5 de ce document pour le rapport des auditeurs de durabilité sur le rapport de durabilité.

### 5.1.1.2 Déclarations liées à des circonstances spécifiques [BP-2]

#### Estimation de la chaîne de valeur

Le Groupe utilise les facteurs de conversion de l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) (source indirecte) pour estimer l'empreinte carbone de ses fournisseurs lorsque les données réelles ne sont pas disponibles. Lorsque les données sont disponibles, le Groupe utilise l'empreinte carbone réelle des fournisseurs, collectée dans les rapports RSE ou via la plateforme EcoVadis (pour les mesures de CO<sub>2</sub>).

Le Groupe utilise également l'outil *Compliance Catalyst* pour contrôler ses clients/fournisseurs. *Compliance Catalyst* est une base de données compilant des informations sur les entreprises afin de leur attribuer un score de risque (faible, moyen, élevé ou Interdiction).

#### Sources d'estimation et incertitudes de résultats

Les indicateurs et les montants monétaires soumis à un niveau élevé d'incertitude ont été dûment identifiés comme tels et expliqués, le cas échéant, dans la section relative à l'exigence de publication ESRS au sein du rapport de durabilité.

Il peut s'agir :

- A. de l'utilisation de facteurs d'émissions pour les données de consommation d'énergie provenant de sources internationalement reconnues (l'Ademe, le department of environment, food & rural affairs (DEFRA) ou l'agence internationale de l'énergie (AIE)), mais aussi les facteurs de conversion pour le scope 3, comme détaillé dans la section 5.2.1.6.1 – Scopes 1, 2 et 3 bruts et émissions totales de GES ;
- B. du poids total des produits et des matériaux techniques et biologiques utilisés pendant la période de référence tels que précisés en section 5.2.2.1.4 ; et
- C. des déchets électroniques générés par les activités du Groupe tels que précisés en section 5.2.2.4.

Voir les sections dédiées pour plus d'informations sur les modalités de calcul et le niveau d'incertitude.

#### Changements dans la préparation ou la présentation des informations de durabilité

Tout changement dans la présentation des informations de durabilité a été dûment identifié et expliqué, le cas échéant, dans la section relative à l'exigence de publication ESRS au sein du rapport de durabilité. Les indicateurs relatifs aux années précédentes insérés dans le rapport de durabilité à des fins de comparaison sont calculés selon les mêmes méthodes que les indicateurs relatifs à l'exercice 2024.

#### Informations découlant d'autres législations ou de prises de position généralement acceptées en matière d'information de durabilité

Le présent Chapitre 5 contient le rapport de durabilité d'Atos Group, préparé conformément aux exigences fixées par les normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS).

Atos Group se conforme également à d'autres normes de reporting de durabilité généralement acceptées telles que les normes GRI (global reporting initiative) et les normes de comptabilité de durabilité spécifiques à l'industrie pour les logiciels et les services informatiques développées par SASB. Le cas échéant, ces références à des standards internationaux pourront être trouvées en chapitre 5.6.

#### Utilisation de dispositions de mise en œuvre progressive

Conformément aux dispositions de l'appendice C de l'ESRS 1 *Liste des exigences de publication introduites par étapes*, le rapport d'Atos Group ne portera pas sur les sujets significatifs suivants, en s'appuyant sur les dispositions de l'ESRS relatives à la mise en œuvre progressive :

- A. ESRS 2 SBM-3 48(e) *Incidences financières escomptées des risques et opportunités importants de l'entreprise sur sa position financière* ;
- B. E1-9 *Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et des opportunités potentielles liées au changement climatique* ;
- C. S1-7 *Caractéristiques des travailleurs extérieurs faisant partie des effectifs de l'entreprise*.

#### ● ● Comment lire le rapport de durabilité

Conformément aux exigences des ESRS, le rapport de durabilité d'Atos Group est structuré en quatre sections générales : « Informations générales », « Environnement », « Social » et « Gouvernance ». Le rapport de durabilité est retranscrit dans le présent Chapitre 5 du document d'enregistrement universel. Ce Chapitre 5 contient aussi des sous-sections intitulées « Informations hors du périmètre de matérialité » qui rassemblent des informations de durabilité supplémentaires que le Groupe considère comme importantes à fournir à ses parties prenantes. Le contenu de ces sous-sections « Informations hors du périmètre de matérialité » ne fait pas partie du rapport de durabilité.

Le document d'enregistrement universel transcrit le rapport de gestion et le rapport de durabilité, lequel constitue une section spécifique du rapport de gestion. Certaines informations requises par les ESRS ne sont pas incluses dans le rapport de durabilité lui-même mais dans d'autres sections du rapport de gestion. Lorsque c'est le cas, et conformément à la section 9.1 de l'ESRS 1, ces informations sont incorporées par référence dans le rapport de durabilité. Un tableau de références croisées détaillant l'endroit où les exigences de publication des ESRS sont

rapportées dans le rapport de gestion est disponible en annexe au rapport de durabilité (chapitre 5.5 – annexe 1 – Table des exigences de publication et points de données incorporés par référence).

## 5.1.2 Gouvernance de la durabilité [ESRS 2 GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5]

### 5.1.2.1 Rôle et information des organes de gouvernance sur les questions de durabilité [ESRS 2 – GOV-1 & GOV-2].

L'organisation RSE est présente à tous les niveaux de l'entreprise, jusqu'au conseil d'administration, qui est responsable en dernier ressort de la supervision de tous les impacts, risques et opportunités significatifs, ainsi que du suivi de la mise en œuvre de la stratégie RSE. Le conseil d'administration examine les initiatives et les objectifs en matière RSE et présente chaque année les réalisations de la stratégie RSE à l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

Le comité RSE du conseil d'administration est directement impliqué dans la définition de la stratégie et des priorités en matière RSE. Le comité des comptes du conseil d'administration est chargé de suivre le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et la réalisation par les auditeurs de durabilité de la certification des informations en matière de durabilité, sur le fondement des travaux préliminaires et des recommandations du comité RSE du conseil d'administration. Les travaux préliminaires réalisés par le comité RSE du conseil d'administration incluent le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, pour ce qui concerne les procédures relatives à la préparation et au traitement des informations en matière de durabilité.

Pour de plus amples informations sur la composition, le rôle et l'expertise et les compétences des membres du conseil d'administration en matière de développement durable, veuillez vous référer au chapitre 4.2.

Au niveau de l'encadrement supérieur, la directrice des relations investisseurs et de la RSE représente et promeut la RSE au niveau du comité exécutif. La directrice RSE Groupe gère l'ensemble du programme RSE et rend compte à la directrice des relations investisseurs et de la RSE pour les sujets de responsabilité sociétale d'entreprise. Chacune d'elles présente régulièrement au comité RSE du conseil d'administration les dernières réalisations et les objectifs visés, tant au niveau mondial que régional, en ce qui concerne les initiatives environnementales et sociales du Groupe. Elles soulignent les besoins de coopération d'autres fonctions, géographies ou secteurs d'activité pour faire avancer la stratégie RSE. Elles supervisent les communications internes et externes en matière RSE et sont les principales interlocutrices des agences extra-financières et des investisseurs sur les questions RSE.

La fonction RSE du Groupe est dirigée par la directrice RSE Groupe et coordonne et aligne le programme et la stratégie RSE au sein du Groupe. Elle est composée d'une équipe internationale de responsables RSE Groupe qui travaillent en étroite collaboration avec les responsables RSE locaux, les fonctions support et les fonctions commerciales, ainsi que les responsables du Système de Management Environnemental (SME) du Groupe. Des revues hebdomadaires et mensuelles sont organisées pour concevoir, mettre en œuvre et contrôler les principaux axes d'action et les objectifs.

En 2025, le conseil d'administration a revu la pertinence des résultats de l'analyse de double matérialité. À l'issue de cet exercice, des ajustements ont été réalisés sur la liste des impacts, risques et opportunités. En conséquence, le conseil d'administration a pris en compte l'ensemble des impacts, risques et opportunités de l'entreprise identifiés à la section 5.1.3.3. Cette analyse a alimenté les discussions sur la stratégie du Groupe.

Veuillez vous référer au Chapitre 4.2 pour plus de détails sur les informations fournies aux organes de gouvernance et sur les questions de durabilité traitées par ces derniers.

### 5.1.2.2 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation [ESRS 2-GOV-3]

Veuillez vous référer au Chapitre 4.3 s'agissant de l'intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation au cours des dernières années.

Le conseil d'administration fixe les critères liés à la durabilité de la rémunération variable du directeur général, sur le fondement des recommandations du comité des rémunérations et du comité RSE du conseil d'administration.

En 2025, 10 % de la rémunération annuelle variable du directeur général était liée à l'objectif à court terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre (2025) (scopes 1, 2 et 3) par rapport au niveau de référence de 2019.

En 2026, 10 % de la rémunération annuelle variable du directeur général seront basés sur un critère lié aux objectifs climatiques du Groupe, à savoir une réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Atos Group en 2026 (scopes 1, 2 et 3) par rapport à un niveau de référence fixé pour 2025, conformément au plan de transition du Groupe.

### 5.1.2.3 Déclaration sur la diligence raisonnable [ESRS 2-GOV-4]

En 2017, la loi sur le devoir de vigilance est entrée en vigueur en France et a instauré un nouveau cadre juridique aux termes duquel les autorités françaises peuvent tenir les entreprises responsables des impacts majeurs sur les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, résultant des activités d'Atos Group, de ses filiales et des sous-traitants et fournisseurs avec lesquels elle entretient une relation commerciale établie.

En tant que société éligible, Atos Group est tenue de mettre en œuvre un plan de vigilance et de rendre compte des actions menées en conséquence. Le plan présente les caractéristiques clés des systèmes de gestion en place en matière de vigilance, qui comprennent, de façon non exhaustive, la cartographie des risques, les procédures d'évaluation, les actions d'atténuation, les mécanismes d'alerte et les systèmes de suivi de la mise en œuvre effective et efficace des mesures. Le plan de vigilance d'Atos Group est structuré autour des éléments suivants : (i) le périmètre et la gouvernance du plan (ii) les mesures relatives à la cartographie des risques, les procédures d'évaluation et les mesures d'atténuation des activités propres d'Atos Group et de sa chaîne d'approvisionnement, (iii) le mécanisme d'alerte et le dispositif de suivi mis en place pour évaluer la performance du plan. Les risques identifiés dans le cadre du plan de vigilance ont été pris en compte au travers de l'évaluation des impacts, risques et opportunités (IROs) effectuée par l'équipe compliance d'Atos Group. Le plan de vigilance est disponible en section 5.7 – Plan de Vigilance. En outre, une présentation générale de la diligence raisonnable à l'égard des tiers est disponible dans la section 5.4.1.3 c.

En ce qui concerne la gestion des tiers en matière de droits humains, Atos Group a mis en place un solide processus de programme d'évaluation des tiers. En effet, les clients et les prospects, les fournisseurs et les autres partenaires commerciaux ou intermédiaires font l'objet d'un examen approfondi à l'aide de logiciels et de bases de données sur tous les sujets liés à la conformité avant d'être intégrés, ainsi que l'objet de contrôle relatif à leurs engagements stricts en matière d'éthique. Le processus d'examen comprend également des mesures spécifiques pour les partenaires à haut risque (par exemple, un questionnaire spécifique sur des sujets liés à l'intégrité). L'évaluation vise à identifier les tiers soumis à des sanctions internationales (telles que les sanctions mondiales Magnitsky relatives aux droits humains, les interdictions d'importation et d'exportation fondées sur des violations des droits humains, les interdictions d'investissement pour les entreprises chinoises responsables ou complices de violations des droits humains, etc.), en violation de droits (notamment condamnation pour violation des droits humains) ainsi qu'à identifier des abus de droits en matière de droits humains.

En outre, le département achats d'Atos Group a adopté une politique d'achats globale et une politique d'approvisionnement globale comprenant une section complète sur le développement durable afin de gérer les risques liés à l'éthique, aux droits humains et à l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'objectif général de cette politique est de maîtriser les risques lors de la sélection et de l'intégration des fournisseurs. Cette politique couvre toutes les activités d'approvisionnement d'Atos Group et définit les attentes pour tous les fournisseurs de niveau 1 avec lesquels Atos Group s'engage. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la section 5.4.2.1 Gestion de la relation avec les fournisseurs.

#### 5.1.2.4 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

##### Gestion des risques

En complément de l'analyse de double matérialité ayant permis au Groupe d'identifier les risques en matière de durabilité et qui est présentée à la section 5.1.3.1, le Groupe procède à un exercice de cartographie des risques dans le cadre de l'Enterprise Risk Management (gestion des risques de l'entreprise ou ERM) du Groupe, présentée au chapitre 7 – Analyse des risques.

L'analyse de double matérialité et l'ERM diffèrent en termes de périmètre et de méthodologie. L'ERM se concentre sur les risques lorsque l'analyse de double matérialité envisage également les impacts et les opportunités. De plus, l'analyse de double matérialité couvre les effets sur la société et ses parties prenantes alors que l'ERM porte exclusivement sur les effets sur la société. Néanmoins, dans la mesure permise par les ESRS et les FAQs émis par l'EFRAG, la méthodologie de l'analyse de double matérialité a pris en compte certaines caractéristiques de l'ERM, de manière à capitaliser sur les travaux existants et à assurer la cohérence et l'alignement avec l'exercice de gestion des risques de l'ERM. Toutefois, il est précisé que l'ERM prend en compte les risques nets, tandis que l'analyse de double matérialité prend en compte les risques bruts (c'est-à-dire sans tenir compte des mesures d'atténuation). Les membres des équipes ERM ont également été invités à participer à l'analyse de double matérialité, y compris aux actions suivantes : consultation sur la liste des impacts, des risques et des opportunités, plusieurs ateliers dédiés, invitation à des réunions hebdomadaires de suivi de l'avancement de l'évaluation, invitation aux réunions de lancement et de clôture présentant les résultats.

En 2025, les résultats de l'analyse de double matérialité, transcrivant 20 IROs (voir section 5.1.3.3) ont été intégrés dans le cadre de l'ERM afin d'être en cohérence avec les sujets significatifs identifiés par le Groupe dans toute sorte d'analyse de risque. Cela permet un alignement complet des résultats et des mesures d'atténuation.

##### Contrôles internes

Le système de contrôle interne du Groupe englobe toutes les activités, y compris les questions de reporting en matière de durabilité.

En plus de la gouvernance structurée sur les sujets de durabilité décrite à la section 5.1.2.1 de ce document, le reporting en matière de durabilité repose sur :

- A. des objectifs, gouvernance et processus clairs ;
- B. un protocole de reporting de longue date qui définit la méthodologie de collecte, d'analyse et de reporting des informations quantitatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Ce protocole a récemment été mis à jour pour refléter les exigences du CSRD/ESRS. Au-delà de la conformité aux réglementations en matière de durabilité, le protocole de reporting a historiquement un double objectif pour Atos Group :
  - 1) mesurer l'efficacité du programme RSE pour suivre les progrès et évaluer les améliorations de performance,
  - 2) communiquer de manière transparente sur des sujets non-financiers identifiés comme significatifs pour Atos Group via son analyse de matérialité.

- 3) Le protocole de reporting évalue la pertinence, l'exhaustivité, la fiabilité, la neutralité et la clarté des informations ESG afin de garantir l'exactitude du reporting en matière de performance RSE, tout en tenant compte des meilleures pratiques sectorielles lorsque cela est approprié.

La performance en matière RSE est suivie au travers d'indicateurs publiés dans le rapport de durabilité, rendant essentiel un reporting de données fiables, traçables et cohérentes. Cela s'obtient par :

- A. une solution de collecte de données en matière de durabilité, ACROSS, conçue pour soutenir la collecte précise, efficace et conforme d'informations quantitatives et qualitatives pour le reporting RSE. ACROSS facilite le calcul de la consommation d'énergie, des déplacements professionnels, de la production de déchets et d'autres données environnementales à travers l'organisation ;
- B. un processus de collecte de données semestriel couvrant l'ensemble de l'organisation. Un processus dédié de vérification de la cohérence est mis en place au niveau du Groupe afin d'examiner l'exactitude des données reportées au niveau local (pays ou site), d'obtenir des explications aux variations significatives par rapport aux périodes précédentes, et de collecter les preuves soutenant les données collectées.

En réponse à l'évolution de la réglementation en matière de durabilité et aux attentes croissantes des parties prenantes, Atos Group s'engage à renforcer la transparence et l'auditabilité de son reporting extra-financier. L'augmentation rapide du volume de données extra-financières présente à la fois des défis importants et de nouvelles opportunités pour les professionnels et parties prenantes de la durabilité. Une gestion efficace de ces données est essentielle pour garantir la précision, la fiabilité et la confiance des parties prenantes. Pour répondre à ces besoins, Atos Group prévoit de renforcer activement ses systèmes de traitement de données extra-financières, à travers :

- A. un référentiel centralisé et structuré de données d'entreprise, la plateforme de données Atos Octopus (ODP) garantissant la cohérence et la fiabilité des informations. Il consolide les informations provenant de divers systèmes en une seule source de confiance, applique une gouvernance et une validation strictes, et rend les données de haute qualité facilement accessibles pour le reporting et la prise de décision ;
- B. un espace de données RSE, CSR-X, qui associe à ODP, des fonctionnalités puissantes de transformation, d'analyse et de traçabilité des données grâce à vue unifiée des indicateurs RSE.

Le comité RSE et le comité des comptes du conseil d'administration sont régulièrement tenus au courant du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques au travers de mises à jour sur les travaux d'audit en matière de durabilité.

### 5.1.3 Gestion des impacts, risques et opportunités (IROs)

#### 5.1.3.1 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités significatifs [ESRS 2 – IRO-1]

Atos Group soumis à la directive 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, a mené de septembre 2023 à mars 2024 l'analyse de double matérialité décrite dans le présent chapitre. Cette analyse a permis au Groupe d'identifier ses impacts, risques et opportunités (IROs) significatifs ainsi que les informations que, suite à son analyse de double matérialité, il doit inclure dans son Rapport de Durabilité, conformément aux actes délégués (ESRS).

Le Groupe a été assisté dans ce processus par un consultant externe de premier niveau.

L'ensemble du périmètre du Groupe a été pris en compte pour définir le périmètre de l'analyse de double matérialité, périmètre entièrement aligné avec celui considéré pour les rapports financiers. Le Groupe a également pris en compte l'intégralité de sa chaîne de valeur.

Le seul niveau de désagrégation utilisé a été celui des lignes d'activités (Tech Foundations/Eviden). Au cours de la phase de consultation, les parties prenantes ont eu la possibilité d'évaluer les IROs différemment selon la ligne d'activités considérée (Tech Foundations ou Eviden).

Aucun autre niveau de désagrégation (par exemple par pays ou par zone géographique) n'a été utilisé lors de l'analyse de double matérialité, car une telle désagrégation n'a pas été jugée pertinente compte tenu de la structure et des activités du Groupe. Dans le même objectif de prise en compte de l'ensemble du périmètre du Groupe, aucune distinction n'a été effectuée vis-à-vis d'activités, de relations commerciales ou de zones géographiques spécifiques.

La procédure suivie pour réaliser l'analyse de double matérialité a été structurée selon les étapes suivantes :



Les détails de chaque étape sont fournis dans les sections correspondantes. Pour plus de détails concernant la manière dont les exigences de l'IRO-1 ont été prises en compte, se référer à la section 5.1.3.1.4.

##### 5.1.3.1.1 Identification des thèmes de durabilité du Groupe

Une liste de thèmes de durabilité spécifiques au Groupe a été dressée, en tenant compte de la liste des thèmes de durabilité figurant dans l'ESRS 1, annexe A, et notamment de la liste des sous-thèmes et sous-sous-thèmes fournie par l'AR16.

L'objectif était de définir une liste restreinte de thèmes pertinents par rapport au secteur et aux activités du Groupe, de faciliter le processus de consultation, d'assurer la continuité avec les pratiques du Groupe, et de permettre une représentation stratégique des résultats de l'analyse de double matérialité.

Trois sources principales ont été utilisées pour prendre des décisions éclairées concernant cette liste de thèmes de durabilité :

- la matrice de matérialité existante réalisée par le Groupe en 2020,
- la matrice de matérialité de la SASB (Sustainability Accounting Standards Board – Conseil des normes comptables de développement durable) pour garantir l'inclusion de tous les sujets importants pour le secteur des logiciels et services informatiques,
- une comparaison avec des pairs pour s'assurer de l'alignement sur les pratiques du marché.

#### 5.1.3.1.2 Identification des impacts, risques et opportunités (IROs)

Sur la base de la liste des thèmes de durabilité spécifiques au Groupe, une liste d'impacts, de risques et d'opportunités (IROs) a été formalisée, comme base à l'analyse de double matérialité. Pour ce faire :

- une liste préliminaire a été établie sur la base du document d'enregistrement universel 2022 du Groupe, des documents issus du système de gestion des risques de l'entreprise (ERM), des sous-sujets et sous-sous-sujets de l'ESRS et d'une analyse documentaire (études, controverses, articles). Les risques identifiés dans le cadre du plan de vigilance du Groupe ont été pris en compte dans l'évaluation des IROs à l'occasion de l'entretien mené avec les équipes conformité du Groupe ;
- trois ateliers ont été organisés avec les contributeurs internes concernés, afin de valider la liste préliminaire (environnement, social et gouvernance). Au cours de ces ateliers, la liste des IROs a été complétée et adaptée en fonction de l'expertise des contributeurs ;
- pour faciliter le processus d'évaluation compte tenu de la taille du Groupe et de la diversité de ses activités, les IROs ont été identifiés au niveau du Groupe. Toutefois, au cours de la phase de consultation, les parties prenantes ont eu la possibilité d'évaluer les IROs différemment selon la ligne d'activités considérée (Tech Foundations ou Eviden).

Trois règles ont été appliquées lors de la définition de la liste des IROs :

- les IROs listés sont des IROs bruts (par opposition à nets) car l'analyse de double matérialité était une analyse brute. Tous les plans d'action mis en œuvre par le Groupe (actions de prévention, d'atténuation et de remédiation) ont été pris en compte lors de l'évaluation. Par exemple, un risque a été inclus même si des plans d'action efficaces ont déjà été mis en place pour atténuer ce risque ;
- le choix entre une formulation « positive » ou « négative » d'un même impact a eu une influence modérée. Le même principe s'applique à la matérialité financière concernant les risques et les opportunités. Cependant, le même élément ne peut pas apparaître deux fois : un choix a été effectué en fonction de la pertinence pour le Groupe ;
- les risques et les opportunités découlent le plus souvent des impacts. Ainsi, pour chaque impact négatif, la question de la « contrepartie » en termes de risque s'est posée. Il en a été de même pour les impacts positifs qui peuvent avoir leur traduction en tant qu'opportunité. Ces interactions ont été prises en compte et ont guidé le processus de définition des IROs.

**Suite à l'application des étapes et des règles identifiées ci-dessus, une liste finale d'IROs a été validée, comprenant 89 impacts positifs et négatifs, et 107 risques et opportunités.**

#### 5.1.3.1.3 Évaluation

##### 5.1.3.1.3.1 Identification et consultation des parties prenantes

L'analyse de double matérialité mise en œuvre par le Groupe a inclus la consultation des parties prenantes afin de déterminer comment elles peuvent être affectées.

Atos Group a veillé à impliquer des parties prenantes couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur, en faisant appel à des experts internes et externes. Au total, plus de 60 parties prenantes ont été impliquées dans l'analyse.

Plus précisément, les catégories de parties prenantes suivantes ont été impliquées :

- pour couvrir la chaîne de valeur en amont : des représentants des fournisseurs du Groupe, ainsi que des représentants de l'équipe achats du Groupe,
- pour couvrir les opérations du Groupe:
  - pour les employés d'Atos Group : des membres des équipes des ressources humaines ainsi que des responsables opérationnels au niveau du Groupe et des pays,
  - des experts Atos Group issus des différentes lignes d'activités, au niveau du Groupe et des pays,
  - des experts Atos Group issus des fonctions support, notamment des équipes conformité, protection des données, sécurité, environnement, droit des sociétés, logistique et gestion des bâtiments, portefeuille d'offres, innovation numérique, etc. ;
- pour couvrir ouvrir la chaîne de valeur en aval:
  - pour les clients du Groupe: responsables de comptes (employés Atos Group), représentants des clients,
  - pour couvrir les communautés affectées et l'environnement: représentants d'organisations non gouvernementales environnementales et sociétales, membre de la Fondation Atos Prayas (Inde).

Le processus de consultation a consisté en des ateliers et plusieurs entretiens. Au total:

- pour évaluer l'importance en termes d'impact des IROs identifiés, 30 entretiens ont été réalisés et plus de 45 parties prenantes ont été interrogées ;

- pour évaluer l'importance financière des IROs identifiés, 21 entretiens ont été menés et plus de 45 employés et cadres ont été interrogés. Les parties prenantes externes n'ont pas procédé à l'évaluation de l'importance financière, car elles ne sont pas considérées comme ayant la perspective appropriée pour évaluer les effets financiers des risques et des opportunités sur le Groupe.

Afin de garantir la pertinence de l'évaluation, les parties prenantes se sont vues attribuer les thèmes de durabilité en fonction de leur pertinence, de leur position au sein ou en dehors du Groupe et de leur domaine d'expertise. En outre, les parties prenantes ont reçu des documents à lire en amont des entretiens pour se familiariser avec le contexte, la méthodologie et la liste des impacts qu'elles devaient évaluer.

#### Processus de consultation

- Au cours de l'entretien, les parties prenantes ont évalué chaque impact, risque et opportunité en attribuant une note à chaque critère mentionné dans les sections suivantes.
- L'objectif de l'évaluation était de hiérarchiser et de comparer les impacts, les risques et les opportunités.
- Les horizons de temps pris en compte ont été : court/moyen terme (cinq ans ou moins) et long terme (plus de cinq ans), conformément aux recommandations de l'EFRAG.
- Les parties prenantes ont eu la possibilité d'évaluer les impacts, les risques et les opportunités différemment selon la ligne d'activités considérée (Tech Foundations ou Eviden), et ont eu la possibilité de concentrer leur réponse sur la ligne d'activités dans laquelle/avec laquelle elles opèrent.
- Les parties prenantes externes ont été consultées au niveau du thème de durabilité et non au niveau de l'impact. Pour chaque thème de durabilité, les parties prenantes externes ont été invitées à identifier les impacts positifs et/ou négatifs les plus pertinents et à évaluer les différents critères d'évaluation.

#### 5.1.3.1.3.2 Matérialité d'impact

##### Critères d'évaluation

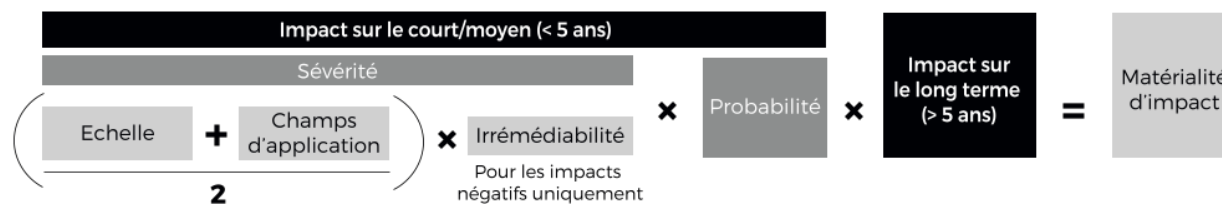
Les critères d'évaluation ont été alignés sur les exigences des ESRS et ont été conçus pour hiérarchiser les impacts négatifs en fonction de leur sévérité, de leur probabilité et de leur irrémédiabilité respectives, et les impacts positifs en fonction de leur sévérité et de leur probabilité respectives.

Les critères d'évaluation utilisés ont été :

- **l'échelle** ;
- **le champ d'application** ;
- **l'irrémédiabilité**. À noter : ce critère n'a pas été évalué par les parties prenantes, mais par le cabinet de conseil externe, sur la base de son expérience des conséquences des sujets de durabilité. Le critère « irrémédiabilité » ne s'applique qu'aux impacts négatifs ;
- **la probabilité** (pour les impacts potentiels uniquement) ;
- **l'impact à long terme**. Un coefficient de 1,2 a été appliqué aux impacts dont l'importance s'accroît sur le long terme, afin de les prioriser. A contrario, un coefficient de 0,8 a été appliqué aux impacts dont l'importance diminue sur le long terme.

##### Méthodologie de calcul

La formule figurant dans l'illustration ci-dessous a été utilisée pour calculer la matérialité d'impact :



Pour traduire les choix qualitatifs des parties prenantes sur chacun des critères en notes ou coefficients à utiliser dans la formule de calcul, les associations suivantes ont été établies :

- la combinaison de ces notes et coefficients a permis d'obtenir une note finale allant de 0 à 3. Pour consolider les notes au niveau de chaque impact, la moyenne des notes attribuées par l'ensemble des parties prenantes internes ayant évalué cet impact a été prise en compte.
- cette moyenne a été pondérée en fonction du rôle des acteurs interrogés. Ainsi, un poids plus important a été accordé aux évaluations des dirigeants en raison de leur vision stratégique (1,5 pour les dirigeants contre 1 pour les employés).

##### Définition du seuil de matérialité d'impact

Les notes consolidées au niveau de l'impact ont été présentées à l'équipe en charge du projet (composée de représentants des équipes RSE, finance et gestion des risques du Groupe) au cours d'un atelier sur la matérialité de l'impact. Deux options de seuil ont été présentées (1,5/3 et 2/3), et les participants ont été invités à examiner les résultats et à se mettre d'accord sur le seuil qui entraînerait la prise en compte de tous les impacts significatifs.

Après discussion, un seuil de 1,5/3 a été retenu, selon une approche qualitative basée sur les critères suivants :

- la pertinence des informations pour les parties prenantes,
- la continuité et l'alignement sur la stratégie du Groupe,
- la continuité et l'alignement avec les précédentes analyses de matérialité.

#### 5.1.3.1.3.3 Matérialité financière

### Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont alignés sur les exigences des ESRS.

Les critères d'évaluation utilisés ont été:

- **effet financier** : L'échelle des effets financiers a été déterminée par les départements finances, risques et contrôle interne, afin de capitaliser sur les travaux existants et d'assurer l'alignement avec les autres exercices de gestion des risques du Groupe. Il convient toutefois de garder à l'esprit que ces autres exercices prennent en compte les risques nets, tandis que l'analyse de double matérialité prend en compte les risques bruts (c'est-à-dire sans tenir compte des mesures d'atténuation),
- **probabilité,**
- **aggravation à long terme.**

### Méthodologie de calcul

La formule figurant dans l'illustration ci-dessous a été utilisée pour calculer la matérialité financière :



Pour traduire les choix qualitatifs des parties prenantes sur chacun des critères en notes ou coefficients à utiliser dans la formule de calcul, les associations suivantes ont été établies:

- la combinaison de ces notes et coefficients a permis d'obtenir une note finale allant de 0 à 3. Pour consolider les notes au niveau de chaque risque/opportunité, la moyenne des notes attribuées par l'ensemble des parties prenantes internes ayant évalué cet impact a été prise en compte.
- cette moyenne a été pondérée en fonction du rôle des acteurs interrogés. Ainsi, un poids plus important a été accordé aux évaluations des dirigeants en raison de leur vision stratégique (1,5 pour les dirigeants contre 1 pour les employés).

### Définition du seuil de matérialité financière

Les notes consolidées au niveau des risques et des opportunités ont été présentées aux experts internes de la gestion des risques et de la finance au cours d'un atelier sur la matérialité financière. Deux options de seuil ont été présentées (1,5/3 et 2/3), et les participants ont été invités à examiner et à se mettre d'accord sur le seuil qui entraînerait la prise en compte de tous les risques et opportunités significatifs.

Après discussion, un seuil de 2/3 a été choisi selon une approche qualitative basée sur les critères suivants:

- la pertinence des informations pour les parties prenantes,
- la continuité et l'alignement sur la stratégie du Groupe,
- la continuité et l'alignement avec les précédentes analyses de matérialité.

#### 5.1.3.1.4 Description du processus d'identification et d'évaluation des IROs significatifs liés aux ESRS environnementaux

La description du processus utilisé pour identifier et évaluer les IROs significatifs liés au changement climatique figure à la section 5.2.1.2.

Pour identifier et évaluer les IROs significatifs relatifs à la pollution (ESRS E2), à l'eau et aux ressources marines (ESRS E3), à la biodiversité et aux écosystèmes (ESRS E4) ainsi qu'à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire (ESRS E5), Atos Group a procédé à un examen de ses actifs et de ses activités afin d'identifier ses impacts, risques et opportunités, réels et potentiels, dans le cadre de ses propres opérations ainsi que de sa chaîne de valeur amont et aval, conformément à l'analyse de double matérialité décrite en section 5.1.3.1 (et sous-sections associées).

Le processus d'analyse de double matérialité a pris en compte l'ensemble du périmètre du Groupe, incluant tous ses sites, et a impliqué des parties prenantes couvrant l'intégralité de la chaîne de valeur du Groupe (amont et aval). Toutefois, cette analyse n'a pas intégré de critères relatifs à la localisation des sites d'Atos Group dans ou à proximité de zones sensibles pour la biodiversité. Le Groupe pourrait envisager d'intégrer ce critère dans sa prochaine analyse de double matérialité.

Pour plus de détails concernant :

- l'identification et l'engagement des parties prenantes, se reporter à la section 5.1.3.1.3.1,
- le processus d'identification des impacts, risques et opportunités, se reporter à la section 5.1.3.1.2.

### ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes

Les IROs identifiés lors de la première étape de l'analyse de double matérialité ont été définis de manière à couvrir les sous-thématiques suivantes : utilisation des terres, utilisation des eaux douces, modification de l'usage de la mer, impact sur les espèces locales et sur les écosystèmes. Leur formulation a été établie en prenant en compte la nature des activités du Groupe.

La consultation des parties prenantes a inclus des entretiens avec des représentants d'une ONG internationale experte en biodiversité, ce qui constituait, au moment de la réalisation de l'analyse de double matérialité, la meilleure approche pour déterminer si les activités du Groupe étaient susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif sur les communautés affectées, en fonction de son utilisation des ressources biologiques partagées et des écosystèmes.

Aucune dépendance vis-à-vis de la biodiversité, des écosystèmes ou des services qu'ils fournissent n'a été identifiée dans le cadre de l'analyse de double matérialité. En outre, cette analyse n'a pas conclu à la nécessité de mettre en œuvre des mesures d'atténuation en matière de biodiversité.

### ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire

Les IROsb identifiés lors de la première étape de l'analyse de double matérialité ont inclus les impacts, risques et opportunités liés aux flux entrants de ressources, aux flux sortants de ressources ainsi qu'aux déchets (y compris la gestion des déchets dangereux et non dangereux).

#### 5.1.3.2 Résultats

Le Groupe n'a pas modifié les résultats obtenus à l'issue du processus d'analyse de double matérialité décrit dans la section précédente, aboutissant à l'identification de 63 IROs significatifs.

Les IROs considérés comme non significatifs pour le Groupe, et les normes thématiques ESRS par conséquent exclues, sont exclusivement ceux ayant obtenu un score inférieur aux seuils de matérialité à l'issue de l'évaluation réalisée dans les conditions décrites dans les sections précédentes.

#### 5.1.3.3 Révision de l'analyse de double matérialité

La pertinence des résultats de l'analyse de double matérialité fait l'objet d'un examen annuel dans le cadre de la préparation du rapport de durabilité. Un examen approfondi sera réalisé après l'entrée en vigueur des normes ESRS révisées, actuellement en cours d'élaboration.

En 2025, conformément à ses engagements, Atos Group a revu la pertinence des résultats de son analyse de double matérialité et a procédé à plusieurs ajustements. Cette démarche s'inscrit dans la nouvelle stratégie présentée lors du Capital Market Day du 14 mai 2025 et vise à garantir la pertinence et l'efficacité des IROs significatifs du Groupe.

La revue s'est également appuyée sur plusieurs sources :

- les enseignements tirés du benchmark des entreprises ayant publié leur rapport de durabilité conformément à la CSRD en 2025 (pour l'exercice 2024),
- les travaux menés par l'équipe RSE Groupe et les parties prenantes internes tout au long de l'année 2025, en tenant compte des évolutions intervenues au sein du Groupe depuis la réalisation de l'analyse de double matérialité.

Au cours de cette revue, le Groupe s'est attaché à maintenir la méthodologie appliquée, les critères de matérialité et les seuils définis dans l'analyse initiale (voir section 5.1.3.1), tout en améliorant la lisibilité des résultats et la gestion des IROs significatifs.

Le processus a été conduit en trois étapes :

- le regroupement thématique des IRO significatifs: L'équipe RSE Groupe a consolidé les IROs portant sur un même sujet sous différents angles (impact négatif, risque, impact positif et/ou opportunité), afin d'en renforcer la clarté et de permettre une gestion cohérente, en évitant la multiplication des politiques, objectifs, plans d'actions et indicateurs portant sur un même sujet. Ces regroupements visent à rationaliser la présentation des résultats, sans effet sur le périmètre des normes ESRS considérées comme significatives ni sur les points de données publiés.
- la fusion et la reformulation de certains IROs: En tenant compte des enseignements issus du benchmark et des évolutions de la situation du Groupe depuis l'analyse initiale, certains IROs ont été fusionnés. Dans ce cas, le score de matérialité le plus élevé parmi les IROs initiaux a été systématiquement conservé pour l'IRO nouvellement constitué.
- la réévaluation des critères de matérialité: Une réévaluation des scores de matérialité a été menée au cas par cas, conduisant au retrait, de la liste des IROs significatifs du Groupe, de certains IROs initiaux liés au contexte spécifique des exercices 2023 et 2024, lorsque leurs scores se situaient en dessous des seuils.

Le Groupe s'est assuré que toutes les parties prenantes internes concernées ont été associées à la revue de la liste des IRO significatifs. La liste révisée proposée par l'équipe RSE Groupe leur a été soumise afin qu'elles puissent exprimer leur avis sur les regroupements thématiques, les fusions et reformulations des IRO, ainsi que sur la réévaluation de certains scores de matérialité.

La liste des IROs significatifs du Groupe, résultant de ce processus de revue, est présentée ci-après. Pour chaque IRO, il est précisé s'il peut comporter des impacts positifs, des impacts négatifs, des risques et/ou des opportunités, reflétant l'interdépendance de ces éléments.

La méthodologie de révision de l'analyse de double matérialité ainsi que ses résultats ont été présentés au comité RSE et au comité des comptes, qui en ont pris connaissance et ont formulé leurs questions et observations. La liste des IROs significatifs du Groupe a ensuite été approuvée par le conseil d'administration en décembre 2025.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS E1 – Changement climatique</b>						
<b>Émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)</b>						
1	Réduction de l'impact environnemental des clients grâce à des solutions et de technologies numériques éco-responsables développées par Atos Group (numérique à faible impact).	X				Aval (clients)
2	Développement de solutions et services numériques de décarbonation pour réduire l'empreinte carbone des clients (offres numériques durables) et résultant dans une augmentation du chiffre d'affaires.	X		X	X	Opérations du Groupe Aval (clients)
3	Les émissions de GES générées par les activités d'Atos Group et sa chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) peuvent avoir un impact négatif sur l'environnement.		X	X		Opérations du Groupe

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
	Atos Group doit viser à réduire ses émissions, à défaut de quoi, son incapacité à répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière d'engagements de réduction des GES, de transparence et de résultats, entraînerait une atteinte à la réputation et une perte de soutien financier.					Amont (fournisseurs) et aval (produits vendus)
<b>Adaptation au changement climatique</b>						
4	Risques d'aléas climatiques aigus et chroniques sur les opérations et la chaîne de valeur d'Atos Group, entraînant des interruptions d'activité, pénuries d'approvisionnement, et des coûts (par exemple, réparations, investissements, pénalités, atteintes à la réputation).			X		Opérations du Groupe Amont (fournisseurs)
<b>ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire</b>						
5	Utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables dans la production de produits et de services Eviden contribuant à l'épuisement des ressources et à la pression sur l'environnement (par exemple, terres et minéraux rares).		X			Opérations du Groupe Amont (fournisseurs)
6	Déchets électroniques générés et gérés dans le cadre des activités du Groupe.		X			Opérations du Groupe
<b>ESRS S1 – Main-d'œuvre propre</b>						
<b>Conditions de travail</b>						
7	Modalités de travail flexibles susceptibles d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la flexibilité et l'autonomie des employés.	X				Opérations du Groupe
8	Environnement de travail susceptible d'avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être des employés.		X			Opérations du Groupe
<b>Compétences et développement</b>						
9	Atos Group a un impact positif sur ses employés en leur offrant des opportunités de développement et d'acquisition de compétences, tout en atténuant et en prévenant les risques d'atteinte à la réputation, de perte de talents clés et d'augmentation des coûts liés à un taux de rotation élevé du personnel.	X		X		Opérations du Groupe
<b>Diversité et inclusion</b>						
10	Créer et promouvoir activement un effectif diversifié et inclusif, ainsi qu'un environnement de travail accessible, en tant que mesure stratégique visant à atténuer le risque de non-conformité aux réglementations locales en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, laquelle pourrait entraîner l'exclusion des appels d'offres, une perte de contrats et des sanctions financières.			X		Opérations du Groupe
<b>ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur and ESRS S3 Communautés affectées</b>						
11	Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les communautés pourraient être exposés à des risques pour la santé et la sécurité, à des violations de leurs droits et à des conditions de vie défavorables en raison d'une mauvaise gestion des substances dangereuses et de l'utilisation de matériaux de conflit.		X			En amont (employés des fournisseurs), En aval (employés des clients), communautés
<b>ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux</b>						
<b>Relation client</b>						
12	En recueillant les retours des clients et en collaborant étroitement avec eux dans le cadre de partenariats de projet, Atos Groupe améliore ses offres, renforce la satisfaction client, identifie de nouvelles opportunités commerciales et élargit sa présence sur le marché.	X			X	En aval (employés, employés des clients, clients des clients)
<b>Accessibilité et inclusion numérique</b>						
13	Contribution à l'accès à l'espace numérique et informationnel ayant un impact sociétal positif par sa contribution au développement des connaissances, à l'éducation et à la recherche.	X				En aval (employés, employés des clients, clients des clients, communautés)
<b>Cybersécurité et confidentialité des données</b>						
14	En tant que leader de la cybersécurité, Atos Group accompagne ses clients dans la lutte contre les cyber-menaces et l'approfondissement des connaissances du marché, tout en assurant sa propre protection et celle de ses clients afin de prévenir les failles de sécurité susceptibles d'interrompre les opérations, de porter atteinte à la confidentialité des données, et de nuire à la réputation et d'engendrer des pertes financières.	X	X	X		En aval (employés, employés des clients, clients des clients)

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS G1 – Conduite des affaires</b>						
<b>Éthique des affaires</b>						
15	Culture d’entreprise favorisant les comportements éthiques parmi les parties prenantes	X				Opérations du Groupe
16	Non-respect des lois et réglementations relatives à la lutte contre la corruption, au droit de la concurrence, à la fraude, aux droits humains et aux sanctions internationales pouvant entraîner des poursuites pénales, des amendes, l’exclusion des appels d’offres, porter atteinte à la réputation du Groupe et résulter en une perte de confiance des parties prenantes à l’égard du Groupe.			X		Opérations du Groupe En amont (fournisseurs), En aval (clients, employés des clients)
17	Non-respect des réglementations sur le contrôle des exportations en particulier celles liées aux pays sous embargo et aux régimes de contrôle des exportations, pouvant entraîner l’utilisation des produits ou services du Groupe de manière préjudiciable à la société, engager la responsabilité du Groupe et conduire à des amendes ou autres sanctions administratives		X	X		Opérations du Groupe, En amont (fournisseurs), En aval (clients, employés des clients)
<b>Conduite des affaires avec la chaîne d’approvisionnement</b>						
18	Exigences en matière d’achats responsables contribuant à renforcer les pratiques responsables tout au long de la chaîne d’approvisionnement	X				Amont (fournisseurs)
19	Retard de paiement entraînant des litiges, des risques pour la réputation, des sanctions administratives et des résiliations de contrats			X		Amont (fournisseurs)
20	Forte dépendance à l’égard des fournisseurs pour les composants ou matériaux/services essentiels, entraînant des retards de production et une perte de qualité, ainsi qu’une capacité de négociation réduite en raison de l’effet de levier important des fournisseurs.			X		Amont (fournisseurs)
I+ : Impact positif, I- : Impact négatif, R : Risque, O : Opportunité.						

#### 5.1.3.4 Structuration des informations de durabilité publiées

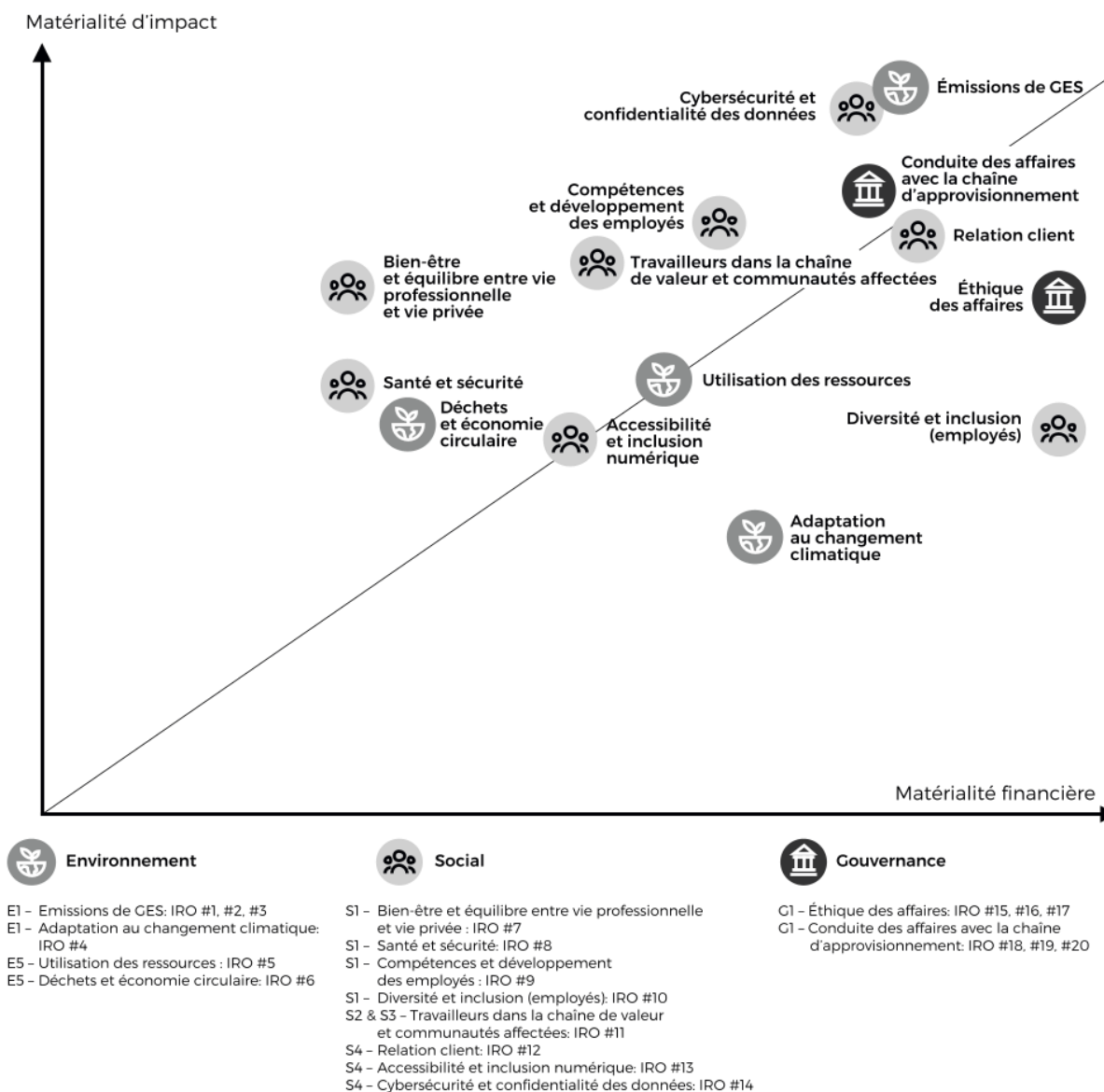
##### Matrice de priorisation stratégique

La priorisation des IROs sous forme de matrice est basée sur la récurrence des thèmes de durabilité (c’est-à-dire le nombre d’IROs liés à ce thème et évalués comme significatifs lors l’analyse de double matérialité) et le score consolidé au niveau du thème de durabilité (basé sur les scores des IROs significatifs liés à ce thème).

Le score consolidé au niveau du thème de durabilité a été calculé sur la base des deux principes suivants :

- les scores élevés des IROs associés (supérieurs à 1,5 pour les impacts et à 2 pour les risques et les opportunités) devraient augmenter le score au niveau du thème ;
- plus le nombre d’IROs significatifs est élevé dans un thème, plus le score de ce thème est élevé.

- **Matrice de hiérarchisation des thèmes de durabilité**



### Liens avec le processus de gestion des risques

Pour plus d'informations sur les liens entre les IROs et le processus de gestion des risques, se référer à la section 5.1.2.4.

### Implication pour le Rapport de Durabilité du Groupe

Sur la base de la liste de ses IRO significatifs, le Groupe a identifié les informations devant être divulguées dans son Rapport de Durabilité en tenant compte des deux éléments d'information clés suivants :

- dès lors qu'un IRO a été évalué comme significatif, la norme ESRS thématique associée au thème de durabilité auquel l'IRO se rapporte devient significative et en conséquence, les exigences de divulgation (« Disclosure requirements » ou « DR ») liées aux politiques, actions et cibles correspondants doivent faire l'objet d'une publication dans le Rapport de Durabilité ;
- les données se rapportant à des thèmes de durabilité non significatifs pour le Groupe ne seront pas incluses dans le Rapport de Durabilité.

Pour consulter la table des exigences auxquelles Atos Group s'est conformée dans son Rapport de Durabilité, ainsi que la table des points de données dérivant d'autres réglementations européennes, se référer à l'Annexe 3.

### 5.1.4 Stratégie RSE [ESRS 2 SBM-1, SBM-2, SBM-3]

### 5.1.4.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur [ESRS 2 SBM-1]

L'objectif d'Atos Group est de contribuer à façonner l'espace informationnel. Sa mission est de permettre à ses clients, employés et membres de la société en général de vivre, travailler et se développer de manière durable, dans un espace informationnel sûr et sécurisé, et sa stratégie est de devenir un partenaire technologique mondial, centré sur l'IA, façonnant des parcours numériques sécurisés et intégrés.

Dans ce contexte général, la stratégie d'Atos Group en matière de durabilité peut être décrite comme suit :

**D'un point de vue environnemental**, Atos Group a atteint son objectif SBTi (Science Based Target initiative) à court terme visant à réduire ses émissions de 2025 de 50 % par rapport à 2019. De plus, Atos Group a confirmé, lors de son Capital Markets Day en mai 2025, son engagement en faveur de la réduction des émissions de GES pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050 par rapport à 2025, tel que défini par la SBTi. Atos Group mobilisera ses ressources pour réduire les émissions de GES dans ses propres opérations (numérique à faible impact) et sa chaîne d'approvisionnement, ainsi que pour développer des solutions et services soutenant les ambitions de décarbonation de ses clients (offres numériques durables).

Pour plus d'informations sur les services et produits significatifs actuels en lien avec les objectifs de durabilité d'Atos Group, veuillez consulter la section 5.2.1.5.3.

**D'un point de vue social**, Atos Group reconnaît que son principal atout et avantage concurrentiel est constitué de ses employés. À ce titre, Atos Group vise à être un employeur de choix, et un lieu où les employés peuvent contrôler leur carrière et se développer dans un environnement de travail sûr, inclusif et accessible, où ils se sentent tous valorisés et habilités à atteindre leur plein potentiel.

Atos Group s'engage à accélérer la diversité et l'inclusion et s'est fixé comme objectif d'atteindre une part de 40 % de femmes parmi les nouvelles recrues d'ici la fin 2025. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés et que l'objectif n'ait pas été pleinement atteint<sup>1</sup>, le Groupe continue de renforcer ses initiatives pour améliorer l'équilibre homme/femme.

De plus, l'ambition d'Atos Group est de contribuer à l'avancement de l'inclusion numérique et de l'accessibilité en renforçant le respect des normes d'accessibilité, la fourniture de technologies d'assistance et en promouvant le développement des connaissances ainsi que la recherche scientifique et technologique grâce à la fourniture d'accès à l'espace informationnel.

**D'un point de vue gouvernance**, Atos Group s'engage pleinement à renforcer la confiance à l'ère de la transformation numérique :

- A.** en se comportant comme un acteur éthique envers sa sphère d'influence et en appliquant ainsi les normes éthiques les plus élevées, du sommet de la Société jusqu'au cœur de ses opérations ;
- B.** en contribuant à la construction d'un espace informationnel de confiance, en concevant des solutions innovantes et sécurisées qui contribuent à maintenir la confiance et la sécurité des personnes (individus, entreprises, Etats) qui évoluent dans l'espace numérique.

Pour mettre en œuvre cette stratégie, la gouvernance des questions de responsabilité sociétale d'entreprise par le Groupe a été renforcée avec un pilotage plus structuré des enjeux RSE.

Pour une description de la stratégie du Groupe, ainsi que pour le modèle économique et la chaîne de valeur, veuillez consulter le Chapitre 1 – Profil du Groupe et le Chapitre 2 – Organisation et offre commerciale.

Pour les groupes de produits/services proposés significatifs ainsi que les marchés et industries importants desservis, voir le Chapitre 1 – Profil du Groupe et le Chapitre 2 – Organisation et offre commerciale. Pour connaître les effectifs par zone géographique, voir le Chapitre 1 – Profil du Groupe. Pour le chiffre d'affaires total, veuillez consulter le Chapitre 6 – États Financiers.

Atos Group n'exerce aucune activité dans le secteur des combustibles fossiles, la production de produits chimiques, les armes controversées et la culture et production de tabac.

### 5.1.4.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes [ESRS 2 SBM-2 ; ESRS S1 ESRS 2 SBM-2 ; ESRS S2 ESRS 2 SBM-2 ; ESRS S3 ESRS 2 SBM-2 ; ESRS S4 ESRS 2 SBM-2].

Atos Group est conscient de l'importance de l'engagement avec ses parties prenantes, correspondant aux groupes et individus externes et internes qui représentent les investisseurs, clients, employés, représentants des employés, les partenaires commerciaux et les fournisseurs, ainsi que les communautés et les autorités publiques.

Atos Group engage un dialogue constant avec ses parties prenantes à tous les niveaux de l'organisation, en utilisant divers canaux d'interaction pour garantir une communication transparente.

Les points de vue et intérêts des parties prenantes concernées sont pris en compte et font l'objet d'un reporting par la directrice RSE Groupe lors des réunions du Comité RSE du conseil d'administration.

Atos Group a également longuement interagi avec ses parties prenantes dans le processus d'analyse de double matérialité. Pour une description de l'engagement des parties prenantes dans le processus d'analyse de double matérialité, veuillez consulter la section 5.1.3.1.3.1 Identification et consultation des parties prenantes. De plus, les intérêts et points de vue des principales parties prenantes d'Atos Group et la manière dont Atos Group prend en compte les attentes pertinentes des parties prenantes pour créer de la valeur et informer sa stratégie et son modèle économique, après interaction avec elles, sont décrits comme suit.

<sup>1</sup> S'agissant de l'objectif fixé lors du Capital Market Day d'atteindre une part de 40% de femme parmi les nouvelles recrues d'ici la fin 2025, les recrutements externes se sont focalisés sur des rôles techniques et liés à la croissance de l'activité, pour lesquels les femmes sont moins nombreuses sur le marché.

## Clients

**Attentes :** Les clients d'Atos Group attendent des solutions numériques innovantes et accessibles qui créent de la valeur en les aidant à optimiser leurs performances opérationnelles et à relever leurs propres défis tels que la lutte contre le changement climatique ou les rapports obligatoires. Ces solutions doivent également garantir des niveaux élevés de sécurité et de protection des données.

**Valeur créée par Atos Group :** Le modèle économique d'Atos Group repose sur la création de valeur pour ses clients et partenaires via : (i) des solutions commerciales innovantes, durables et accessibles qui répondent aux besoins des clients pour performer dans la nouvelle économie numérique, et (ii) l'amélioration continue des produits et services en fonction des besoins des clients et une satisfaction accrue des clients.

**Interaction :** Atos Group interagit régulièrement avec ses clients via les fonctions en contact avec le client (partenaire exécutif client, responsable de la livraison client, chefs de projet) dans la gestion continue de la relation avec le client, y compris la livraison des contrats. De plus, le Groupe interagit avec ses clients à travers des enquêtes de satisfaction client prises en compte dans le processus décisionnel et qui aident Atos Group à améliorer leurs produits et services tout en soutenant la gestion des impacts réels et potentiels sur les clients.

## Employés et représentants des employés

**Attentes :** Les employés d'Atos Group attendent un environnement de travail sûr, équitable et ouvert, où leur contribution est valorisée, leurs données sont protégées, et où leurs ambitions ainsi que leur potentiel de croissance et de développement peuvent être pleinement réalisés au sein de l'entreprise. Les employés s'attendent également à bénéficier de leurs droits de liberté d'association et d'un dialogue social positif et constructif avec leurs représentants.

**Valeur créée par Atos Group :** Atos Group reconnaît qu'être un employeur responsable signifie offrir un environnement de travail sûr, diversifié, inclusif et gratifiant où les différences sont célébrées et l'individualité respectée, tout en préparant ses collaborateurs au lieu de travail de demain. Le Groupe a mis en place des programmes pour former, développer et fidéliser ses employés, ainsi que pour encourager le recrutement et la promotion internes.

**Interaction :** une communication et un dialogue social constructifs et positifs ont lieu à la fois au niveau européen, via le Conseil de la Societas Europaea (societas europaea council ou SEC), et au niveau national, lorsque cela est pertinent, avec des représentants locaux des employés dans les comités d'entreprise et/ou les syndicats. Les échanges ont lieu à diverses fréquences, incluant une interaction continue via des plateformes numériques, des bulletins d'information internes, ainsi que des appels et des mises à jour réguliers de la direction. Une enquête de satisfaction des employés a été réalisée pour la première fois depuis 2022 dans 58 pays. De plus, le conseil d'administration est composé d'un administrateur salarié, qui représente la voix des employés au niveau du Groupe. Le censeur est également actuellement un employé du Groupe. De plus, Atos Group dispose d'un système d'alerte éthique du Groupe<sup>1</sup>, en place pour permettre aux employés dans l'ensemble du Groupe de signaler rapidement et facilement des préoccupations concernant des comportements répréhensibles réels ou suspectés pouvant affecter l'entreprise ou le bien-être des personnes.

## Investisseurs et analystes

**Attentes :** les investisseurs attendent une rentabilité et une efficacité de la part d'Atos Group, conformément à ses engagements en matière d'empreinte carbone et d'efficacité énergétique pour lutter contre le changement climatique. Ils exigent également clarté et transparence concernant la création de valeur et la gestion des ressources.

**Valeur créée par Atos Group :** Atos divulgue ses indicateurs en matière RSE et intègre des facteurs financiers et extra-financiers, fournissant des informations précieuses aux investisseurs.

**Interaction :** Atos Group interagit principalement avec les investisseurs et les analystes à travers la présentation de performances trimestrielles, de journées investisseurs, d'assemblées d'actionnaires, de roadshows et de conférences. Des échanges supplémentaires interviennent par des retours réguliers en matière RSE, incluant des réponses aux questionnaires des analystes et des revues des informations en matière de RSE compilées par les analystes. Ces deux activités visent à aider les investisseurs à prendre des décisions éclairées.

## Partenaires

**Attentes :** la collaboration avec les partenaires est essentielle pour répondre à un secteur de plus en plus façonné par l'adoption de l'IA, les risques en matière de cybersécurité, la pression réglementaire et les exigences en matière de durabilité. Atos Group attend de ses partenaires qu'ils co-conçoivent des solutions, alignent leurs feuilles de route produits et soutiennent la livraison à l'échelle industrielle tout en respectant les standards d'Atos Group en matière de sécurité, conformité, résilience et innovation responsable.

**Valeur créée par Atos Group :** Atos orchestre un écosystème de partenariat sélectif englobant des hyperscalers, des leaders technologiques et des start-ups, connectés via Atos Labs, les Business Technology Innovation Centers et ses programmes d'innovation ouverte. Agissant en tant qu'architecte et intégrateur, Atos Group transforme les technologies partenaires en capacités sécurisées, conformes et reproductibles intégrées à son portefeuille, accélérant ainsi le temps de valorisation pour les clients et renforçant la souveraineté numérique ainsi que la résilience opérationnelle.

**Interaction :** les interactions combinent des alliances stratégiques avec des hyper-scalers et des partenaires technologiques clés (y compris des initiatives conjointes d'ingénierie et de mise sur le marché) avec une collaboration structurée avec des start-ups via l'écosystème d'innovation ouverte d'Atos Group. Des détails supplémentaires sont fournis au Chapitre 2 – Organisation et offres commerciales.

## Fournisseurs et travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement

---

<sup>1</sup> <https://atos.integrityline.app/>

**Attentes** : Les fournisseurs d'Atos Group souhaitent bénéficier de l'accès à de nouveaux marchés, d'une croissance du chiffre d'affaires et de marges équitables. Ils attendent des relations à long terme soutenues par un dialogue continu qui garantit le respect des contrats, des valeurs éthiques partagées et de la confiance. Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group attendent le respect de leur santé et leur sécurité ainsi que de leurs droits humains et fondamentaux.

**Valeur créée par Atos Group** : Le cadre de gouvernance du Groupe utilise l'éthique et la conformité pour piloter les processus organisationnels et les activités, garantissant ainsi une chaîne d'approvisionnement durable. L'entreprise travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent les normes requises en matière d'environnement, de travail et de droits humains, d'éthique et d'approvisionnement durable, protégeant ainsi également les droits fondamentaux et la liberté des travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement.

**Interaction** : Atos Group collabore avec les fournisseurs via son programme de gestion des fournisseurs, via EcoVadis et des questionnaires de diligence raisonnable avant l'intégration des fournisseurs. Plus de détails se trouvent dans les Chapitres 5.3 – Social et 5.4 – Gouvernance.

### Communautés affectées et société

**Attentes** : la société et les communautés locales attendent d'Atos Group qu'il apporte des bénéfices socio-économiques au travers de la création d'emplois, de solutions intelligentes et de nouvelles technologies.

**Valeur créée par Atos Group** : Atos Groupe s'engage à générer une valeur économique qui profite également à la société en répondant aux besoins et défis de ces parties prenantes en impactant les économies locales, en créant de nouveaux emplois et en développant les compétences en informatique. Grâce à ses solutions numériques et à son soutien aux programmes de bénévolat, aux relations universitaires et aux activités de citoyenneté d'entreprise, Atos Group vise à avoir un impact positif et durable sur les économies locales, à soutenir le progrès social et à réduire la fracture numérique, à contribuer à l'accès au numérique et à l'espace informationnel et ainsi à favoriser le développement des connaissances, l'éducation et la recherche.

**Interaction** : les employés peuvent faire du bénévolat pendant les heures de travail pour soutenir des initiatives caritatives contribuant à des causes d'intérêt général. Cela inclut un accompagnement professionnel pour les jeunes issus de milieux défavorisés via The King's Trust, un soutien pour garder les bords de rivières dégagés des déchets, des programmes de mentorat pour les personnes sortant de prison avec des formations et des opportunités d'emploi, ainsi que des programmes d'expérience professionnelle qui offrent aux étudiants une introduction pratique au monde de la technologie.

#### 5.1.4.3 Impacts, risques et opportunités significatifs et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique [ESRS 2 SBM-3]

Une liste des impacts, risques et opportunités (IROs) significatifs d'Atos Group fondée sur l'analyse de double matérialité, et les mises à jour de la liste des IROs par rapport à la période de reporting précédente se trouvent en section 5.1.3.3 Calcul des résultats. Une brève description des IROs figure ci-dessous. En complément des informations ci-dessous, le chapitre 5.3 – Social précise quels IROs sont couverts par des divulgations spécifiques à l'entreprise elle-même.

Suite à l'exercice d'analyse de double matérialité, en 2025 Atos Group a examiné de manière globale comment ses impacts positifs et négatifs significatifs affectent les personnes et l'environnement, si et comment ces impacts proviennent de sa stratégie et de son modèle économique, les effets des risques et opportunités significatifs sur son modèle économique, sa chaîne de valeur et la prise de décision, et enfin si ses activités propres ou ses relations commerciales sont concernées par ces impacts, risques et opportunités significatifs.

**Impacts, risques et opportunités environnementaux** : Atos Group reconnaît que ses activités peuvent avoir à la fois des impacts réels négatifs et des impacts potentiels positifs sur l'environnement et vise prendre sa part afin de limiter le réchauffement climatique et à aider sa chaîne de valeur à faire de même. Atos Group a confirmé sa stratégie visant à poursuivre des objectifs ambitieux de réduction de carbone fondés sur la science et à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, ainsi qu'à développer des solutions et des services visant à réduire les impacts environnementaux de ses clients. Comme décrit à la section 5.2.2, Atos Group peut avoir des impacts négatifs découlant de ses activités de fabrication et des déchets électroniques générés par ses propres opérations. Des actions ont été mises en œuvre tout au long du cycle de vie des produits concernés pour minimiser ces impacts négatifs. Concernant les risques et opportunités liés au climat, comme décrit à la section 5.2.1.2.1, Atos Group peut présenter des risques dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement causés par des perturbations d'activité dues aux dangers climatiques (risques physiques) et peut également risquer une perte d'opportunités commerciales et de revenus s'il ne répond pas aux besoins de ses clients en matière d'offres durables. Le développement de services et de solutions durables peut créer des opportunités pour Atos Group de contribuer à l'empreinte environnementale de ses clients.

**Impacts, risques et opportunités sociaux** : Atos Group a un impact positif sur les employés, les clients et la société en favorisant l'inclusion et l'accessibilité numériques. Le Groupe y parvient en renforçant le respect des normes d'accessibilité, en fournissant des technologies d'assistance et en favorisant la recherche scientifique et technologique qui élargit l'accès au paysage numérique. En favorisant une main-d'œuvre diversifiée et inclusive ainsi qu'un environnement de travail accessible, Atos Group contribue à la représentation et à l'avancement des femmes et des communautés sous-représentées au sein de la société. De plus, Atos Group s'engage à prendre en compte la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de l'entreprise et à atténuer les risques potentiels associés en abordant la diversité de manière proactive. En matière de développement professionnel, Atos Group reconnaît le risque potentiel d'insatisfaction et de démission qui peuvent survenir en cas de programmes de développement des compétences inadéquats. Le Groupe prend des mesures pour garantir l'employabilité durable et à long terme de ses employés en proposant un solide programme de développement de carrière lié à la stratégie de croissance du Groupe ainsi que des conditions de travail flexibles augmentant potentiellement leur équilibre vie professionnelle-vie privée, tout en offrant un environnement de travail où ils se sentent en sécurité, valorisés et soutenus. Atos Group a un impact positif sur les utilisateurs finaux en intégrant les retours clients et les partenariats pour affiner ses offres. Cette évolution augmente la satisfaction client tout en ouvrant simultanément de nouvelles opportunités de marché et une croissance du chiffre d'affaires. C'est le seul IRO entièrement spécifique à l'entité. Enfin, en tant que leader en cybersécurité, Atos Group soutient ses clients dans la lutte contre les menaces informatiques et l'évitement des violations de sécurité pouvant provoquer des interruptions d'activité, des fuites de données, et impacter également la réputation et la situation financière du Groupe.

**Impacts, risques et opportunités en matière de gouvernance** : Le maintien d'une culture d'entreprise forte par Atos Group renforce le comportement éthique de ses parties prenantes, en particulier de ses employés, fournisseurs et partenaires commerciaux, au travers des principes et politiques d'éthique commerciale et de conformité d'Atos Group. De plus, l'approche d'Atos Group en matière de conduite commerciale avec ses fournisseurs – qui sont un élément inhérent à son modèle économique et à sa chaîne de valeur – contribue à renforcer les pratiques responsables dans sa chaîne d'approvisionnement. Les activités d'Atos Group dans plusieurs pays, secteurs et marchés comportent un risque potentiel pour l'entreprise, sa chaîne de valeur en amont et en aval de violations des réglementations anticorruption, concurrence, fraude, droits de l'Homme et contrôle des exportations. Ce risque est contrebalancé par l'amélioration continue de son programme de conformité. La relation d'Atos Group avec ses fournisseurs comporte des risques supplémentaires, tant en lien avec les retards de paiement des fournisseurs qu'en raison de la forte dépendance de l'entreprise envers les fournisseurs pour les composants critiques ou les matériaux/services, ce qui pourrait entraîner des retards de production. Pour éviter les problèmes réputationnels et contractuels ainsi que les amendes administratives potentiellement liées au retard de paiement de ses fournisseurs, l'entreprise a renforcé son approche des pratiques de paiement des fournisseurs.

En 2025, Atos Group a identifié les effets financiers associés aux risques et opportunités significatifs liés à la durabilité durant l'exercice. Ces effets ont été évalués de façon qualitative et considérés comme n'étant pas significatifs pour la situation financière, la performance financière ou les flux de trésorerie de l'entreprise. L'analyse a impliqué les fonctions finance et RSE, lesquelles ont participé à une série d'ateliers avec des experts de l'entreprise sur les risques et opportunités sélectionnés liés au changement climatique, dans le cadre de la mise à jour de l'analyse de double matérialité du Groupe.

Afin d'assurer la résilience de la stratégie et du modèle économique de l'entreprise, en 2025, le Atos Group a œuvré à traiter ses impacts et ses risques significatifs et à saisir ses opportunités significatives au travers de l'adoption et, lorsque possible, la mise en œuvre de politiques, objectifs et actions conformément aux exigences de la directive CSRD telles que décrits au Chapitre 5.2 – Environnement, 5.3 – Social et 5.4 – Gouvernance de ce rapport de durabilité.

## 5.2 Environnement

### 5.2.1 Changement climatique [ESRS E1]

#### 5.2.1.1 Gouvernance environnementale

Depuis sa création en 2018, le conseil d'administration d'Atos Group réunit régulièrement son comité RSE dédié. Ce comité a pour mission d'examiner et de suivre les questions de RSE au sein du Groupe.

La directrice RSE du Groupe gère l'ensemble du programme RSE et informe régulièrement le comité RSE au sujet des dernières initiatives environnementales, des objectifs et des résultats du programme RSE. La directrice RSE du Groupe rend compte à la directrice des relations investisseurs et RSE qui informe régulièrement le directeur général des évolutions stratégiques en matière d'environnement. Concernant l'intégration de la performance climatique dans le système de rémunération du Directeur Général, voir la section 5.1.2.2.

Au sein du programme RSE, le programme environnemental est piloté par le responsable du programme environnemental Groupe, une équipe dédiée et des représentants de toutes les fonctions support et de tous les secteurs d'activité à travers son système de management environnemental.

#### **Le Système de Management Environnemental (SME)**

Un SME basé sur la norme ISO 14001 est en place au niveau du Groupe et dans toutes les zones géographiques d'Atos Group. Les responsables du SME et les responsables RSE locaux supervisent les enjeux environnementaux aux niveaux régional et local.

Le SME contribue à la réalisation des objectifs environnementaux du Groupe grâce à une gouvernance structurée de bout en bout et un processus « Plan-Do-Check-Act » qui permet une évaluation cohérente et une amélioration continue de la performance environnementale.

Depuis 2018, Atos Group a mis en place un processus de certification ISO multisite (MSC) entièrement intégré avec un cycle de vie de trois ans. Cela couvre l'ISO 14001:2015 pour le SME, l'ISO 9001:2015 pour le système de management de la qualité, l'ISO 2000-1:2018 pour le système de management des services de technologie de l'information et l'ISO 27001:2022 pour le système de management de la sécurité de l'information.

Pour assurer une mise en œuvre efficace de son programme environnemental et de son SME, Atos Group a choisi de certifier tous ses principaux sites selon la norme ISO 14001 : 2015. Le suivi de la norme est vérifié de manière indépendante par un organisme de certification externe délivrant chaque année des certificats qui sont disponibles sur le site internet d'Atos Group<sup>1</sup>. Les principaux sites d'Atos Group sont tous les sites de bureaux accueillant plus de 500 employés internes et tous les centres de données stratégiques exploités par Atos Group, ainsi que d'autres sites qui ont rejoint le périmètre Groupe MSC ISO 14001 pour répondre aux besoins commerciaux ou juridiques locaux.

La direction du MSC coordonne, normalise et optimise la certification ISO 14001 grâce à une approche de conformité de bout en bout, allant du niveau Groupe au niveau sites.

Le SME et la certification ISO 14001 des principaux sites du Groupe sont deux outils opérationnels qui permettent à Atos Group :

- de mettre en œuvre et gérer le programme environnemental, sa politique et ses directives opérationnelles à l'échelle pour l'ensemble du Groupe ;

<sup>1</sup> <https://atos.net/en/iso-certification>

- d’assurer un suivi des principaux enjeux du Groupe (énergie, déplacements, émissions carbone, informatique écoresponsable, solutions et services éco-efficaces, résilience face aux risques environnementaux, économie circulaire et déchets) ainsi que des enjeux locaux par l’adoption de plans d’action cohérents et de contrôles audités en interne et en externe ;
- d’éviter les risques de non-conformité avec les réglementations et les exigences des parties prenantes ;
- de conserver ou gagner de nouvelles parts de marchés, la certification ISO 14001 étant de plus en plus fréquemment demandée.

En plus du périmètre MSC ISO, d’autres sites sont certifiés ISO 14001 localement et vérifiés par un organisme de certification externe spécifique, les certificats officiels étant disponibles sur demande.

## 5.2.1.2. IROs significatifs liés au changement climatique

### 5.2.1.2.1 Description des processus d’identification et d’évaluation des IROs significatifs liés au changement climatique [E1-IRO-1]

Suite à la réalisation d’une analyse de double matérialité, mise à jour en 2025 (voir la section 5.1.3.1), les IROs (impacts, risques et opportunités) relatifs au changement climatique sont considérés comme significatifs pour Atos Group. Atos Group a mis en œuvre une méthodologie pour identifier, évaluer et gérer ces IROs à différents niveaux, couvrant l’intégralité du Groupe, des unités opérationnelles, des zones géographiques, des fonctions et des projets, ainsi que la chaîne de valeur en amont et en aval. Atos Group catégorise également ces risques conformément aux recommandations de la TCFD<sup>1</sup>.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur	Catégorie TCFD
<b>ESRS E1 – Changement climatique</b>							
<b>Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)</b>							
1	Réduction de l’impact environnemental des clients grâce à des solutions et de technologies numériques éco-responsables développées par Atos Group (Numérique à faible impact)	X				Aval (clients)	
2	Développement de solutions et de services numériques de décarbonation pour réduire l’empreinte carbone des clients (offres numériques durables) et résultant dans une augmentation du chiffre d’affaires.	X		X	X	Opérations du Groupe Aval (clients)	Risque et opportunité de transition
3	Les émissions de GES générées par les activités d’Atos Group et sa chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) peuvent avoir un impact négatif sur l’environnement. Atos Group doit viser à réduire ses émissions, à défaut de quoi, son incapacité à répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière d’engagements de réduction des GES, de transparence et de résultats, entraînerait une atteinte à la réputation et une perte de soutien financier.		X	X		Opérations du Groupe Amont (fournisseurs) et aval (produits vendus)	Risque de transition
<b>Adaptation au changement climatique</b>							
4	Risques d’aléas climatiques aigus et chroniques sur les opérations et la chaîne de valeur d’Atos Group, entraînant des interruptions d’activité, pénuries d’approvisionnement, et des coûts (par exemple, réparations, investissements, pénalités, atteintes à la réputation).			X		Opérations du Groupe Amont (fournisseurs)	Risque physique

I+ : Impact positif, I- : Impact négatif, R : Risque, O : Opportunité.

En 2025, Atos Group a pleinement intégré ces IROs liés au climat à son processus de gestion des risques d’entreprise (ERM), conformément à la cartographie des risques du Groupe décrite plus en détail dans la section 7.1.1. Tous les IROs liés au climat sont ainsi inclus dans le cadre de l’ERM, et couverts de manière transversale à l’ensemble des fonctions support, des opérations et des lignes de management.

L’évaluation et le suivi des risques climatiques relèvent de la responsabilité conjointe des départements contrôle interne et ERM ainsi que RSE du Groupe. Ces départements évaluent les risques annuellement selon une méthodologie rigoureuse et cohérente, alignée sur les activités d’Atos Group et impliquant d’autres experts internes issus de différentes fonctions du Groupe (finance, logistique et immobilier, gestion des centres de données, SME, assurance, RH, sécurité et continuité d’activité). Le SME d’Atos Group garantit l’identification, le suivi et l’atténuation continus des risques environnementaux locaux.

L’identification et l’évaluation des risques physiques et risques de transition climatiques sont détaillés dans la section 5.2.1.2.2.

### 5.2.1.2.2 Interactions des IROs significatifs liés au changement climatique avec le modèle d’affaire [E1-SBM-3]

#### Les risques physiques climatiques

#### Dans les activités du Groupe

<sup>1</sup> Task Force on Climate Related Financial Disclosures.

Atos Group a réalisé une évaluation de ses risques physiques climatiques à l'aide d'un outil externe afin d'évaluer l'impact potentiel des aléas climatiques aigus et chroniques sur ses activités (bureaux et centres de données). Cet outil a fourni à Atos Group des données d'exposition spécifiques à chaque site pour tous les risques liés à la température, à l'eau, au vent et aux masses solides, tels que définis par la Taxonomie Européenne. L'évaluation a été réalisée selon deux scénarios de trajectoires de concentration représentatives du GIEC : SSP1-2.6 (augmentation inférieure à 2 °C – inflexion des émissions de GES à partir de maintenant, conduisant à une limitation du changement climatique à moins de 2 °C) et SSP5-8.5 (augmentation d'environ 4 °C – statu quo, aucun effort significatif n'est déployé pour limiter les émissions de GES). Trois horizons temporels ont été pris en compte : court terme (de 2021 à 2040), moyen terme (de 2041 à 2060) et long terme (de 2081 à 2100), sur la base de modélisations et de données scientifiques.

Chaque site a été évalué selon les quatre catégories climatiques et s'est vu attribuer un niveau d'exposition allant de faible à extrême, en tenant compte de sa situation actuelle et future. Sur la base des aléas climatiques définis par la taxonomie européenne, Atos Group a identifié ceux auxquels ses sites sont les plus exposés :

- aléas liés à la température : variations de température, stress thermique, vagues de froid et feux de forêt ;
- aléas liés au vent : tornades et cyclones/ouragans ;
- aléas liés à l'eau : stress hydrique.

Les aléas liés aux masses solides n'ont pas été jugés significatifs pour les opérations d'Atos Group.

Grâce aux données d'exposition disponibles, Atos Group a entrepris en 2025 d'évaluer la vulnérabilité de ses principaux sites (centres de données détenus et hébergés en colocation, grands bureaux et sites certifiés ISO 14001) classés comme fortement/extrêmement exposés aux aléas climatiques. L'Inde, les Etats-Unis, l'Allemagne et l'Autriche ont été les premiers pays à faire l'objet de cette analyse de vulnérabilité. Atos Group poursuivra en continu cette analyse pour d'autres pays dans les années à venir.

Atos Group a choisi de concentrer cette analyse de vulnérabilité sur le scénario SSP5-8.5 à court terme (2021-2040), une approche de « pire scénario » visant à garantir la résilience de ses sites et de ses activités, ou à mettre en œuvre des mesures d'adaptation pour atténuer les risques futurs. Cette période a été jugée la plus pertinente pour le secteur informatique, un secteur en constante évolution, et parce qu'Atos Group ne présente pas de dépendances à long terme liées à des actifs ou à l'immobilier.

La méthodologie d'évaluation de vulnérabilité est encore en cours de déploiement et Atos Group vise à l'améliorer continuellement. Elle s'appuie sur une combinaison de facteurs tels que la typologie et les spécificités du site, les aléas climatiques antérieurs et la manière dont la direction du site y a réagi. Elle prend également en compte les mesures d'adaptation existantes et celles prévues pour le site concerné afin de gérer tout risque résiduel. Tout risque persistant lié aux aléas physiques peut être traité par des actions d'adaptation supplémentaires, à mettre en œuvre au niveau du site ou du pays, afin de réduire ce risque résiduel et d'élaborer une stratégie concrète pour renforcer la résilience face aux effets du changement climatique.

Cette analyse de résilience est réalisée localement par une équipe composée d'un responsable du SME, d'un responsable de site et/ou d'un responsable de centre de données, ainsi que de la direction ou des opérations locales, afin d'identifier les contrats clients clés et les besoins en matière de plan de continuité d'activité. La multiplicité des sites d'Atos Group, répartis sur de nombreuses zones géographiques, et la robustesse des plans de continuité d'activité en place permettent de prendre des mesures d'atténuation en cas d'urgence et garantissent la résilience face aux aléas aigus imprévus. Cette analyse et cette évaluation sont également intégrées au SME, qui est conforme à la norme ISO 14001. À ce jour, l'analyse de résilience n'a identifié aucun risque résiduel significatif au-delà des niveaux faibles ou modérés, compte tenu des sites évalués et de l'état actuel de l'analyse. S'appuyant sur ces constats, Atos Group élabore un ensemble de mesures d'adaptation adaptées aux besoins spécifiques de chaque site. Ces mesures contribueront à garantir que les installations et les opérations d'Atos Group soient prêtes à réagir efficacement aux risques identifiés, tout en assurant la continuité de ses activités et en soutenant une démarche de résilience climatique à long terme.

#### **Dans la chaîne de valeur en amont**

Atos Group évalue depuis longtemps les risques RSE de ses fournisseurs et a actualisé ce processus en 2025, comme décrit plus en détail dans le plan de vigilance en section 5.7.4. Atos Group évalue les activités de ses fournisseurs en matière de RSE et plus particulièrement les risques environnementaux avec le tiers expert EcoVadis. L'évaluation d'EcoVadis fournit une vue d'ensemble importante des fournisseurs d'Atos Group sur leur approche de l'environnement et de la RSE, y compris leurs forces, leurs faiblesses et tout comportement contraire à l'éthique signalé dans les médias ou par les ONG. Cela permet au département des achats d'Atos Group d'identifier les risques éventuels et de les atténuer au cas par cas au sein de la chaîne d'approvisionnement (section 5.2.1.5.2 – Scope 3 - leviers de décarbonation).

Concernant les risques environnementaux, en 2025, une part importante des fournisseurs évalués par EcoVadis (44,6 %) disposait d'un système de management environnemental certifié ISO 14001, qui les oblige à identifier et à maîtriser leurs impacts et risques environnementaux (pollution, incidents, conformité réglementaire, etc.). Cela réduit le risque de perturbation opérationnelle pour Atos Group lié à des incidents environnementaux chez ces fournisseurs (mise à l'arrêt d'un site, non-conformité, sanctions, interruptions d'approvisionnement).

#### **Dans la chaîne de valeur en aval**

Compte tenu des principales activités d'Atos Group, la chaîne de valeur en aval est principalement composée de clients « B to B » (business to business) qui utilisent les technologies, services et solutions numériques d'Atos Group. Une perturbation significative affectant des sites importants de clients stratégiques pourrait empêcher Atos Group de fournir ses services. Ce risque est néanmoins perçu comme non significatif au niveau du Groupe en raison de la multiplicité des clients, de la dispersion géographique de leurs sites, et du fait que de nombreux services sont réalisés à distance, à partir de plusieurs points et sans intervention sur site.

#### **Les risques climatiques de transition**

Les risques de transition significatifs identifiés lors de l'analyse de double matérialité et l'identification des IROs sont les suivants pour Atos Group :

Type de risque	Description	Exposition court terme	Exposition moyen terme	Exposition long terme
<b>Risque de transition</b>	<b>(A) Risque de marché</b> : Perte d'activité (contrats clients existants ou nouveaux) en raison du non-respect de la demande des clients en matière de services et de solutions respectueux de l'environnement	X	X	
	<b>(B) Risque réputationnel</b> : Incapacité à répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière d'engagements de réduction des GES, de transparence et de résultats, entraînant un risque réputationnel et une perte de soutien financier			X

Atos Group prévoit de lancer en 2026 une analyse formalisée des risques et opportunités de transition, en tenant compte des spécificités des recommandations de la TCFD, selon des horizons à court, moyen et long terme<sup>1</sup>, et en évaluant la résilience de la stratégie du Groupe face à ces risques et opportunités, ainsi que leur impact financier. Les risques et opportunités de transition identifiés lors de l'analyse de double matérialité affectant Atos Group ont été pris en compte lors de l'élaboration du Plan de transition et de la définition de l'objectif à court terme pour 2030, comme détaillé dans la section 5.2.1.4.2 en considérant des scénarios climatiques alignés avec la limitation du réchauffement climatique à +1,5 °C d'ici 2050.

### 5.2.1.3 Politiques

2025 est une année charnière pour Atos Group. Elle marque l'atteinte de son objectif de réduction des émissions de GES à court terme, inscrit dans le cadre de l'initiative SBTi, et servira d'année de référence pour ses objectifs futurs et son plan de transition. Atos Group présente donc le plan de décarbonation, qui retrace le chemin parcouru jusqu'en 2025, et le plan de transition, qui expose les ambitions futures du Groupe.

#### 5.2.1.3.1 Le plan de décarbonation d'Atos Group

Le plan global de décarbonation d'Atos Group a débuté en 2019 et tient compte de tous les IROs environnementaux significatifs tels qu'identifiés dans l'analyse de double matérialité. Ce plan s'articule autour de trois piliers permettant à Atos Group de renforcer sa résilience face à un avenir à +1,5 °C :

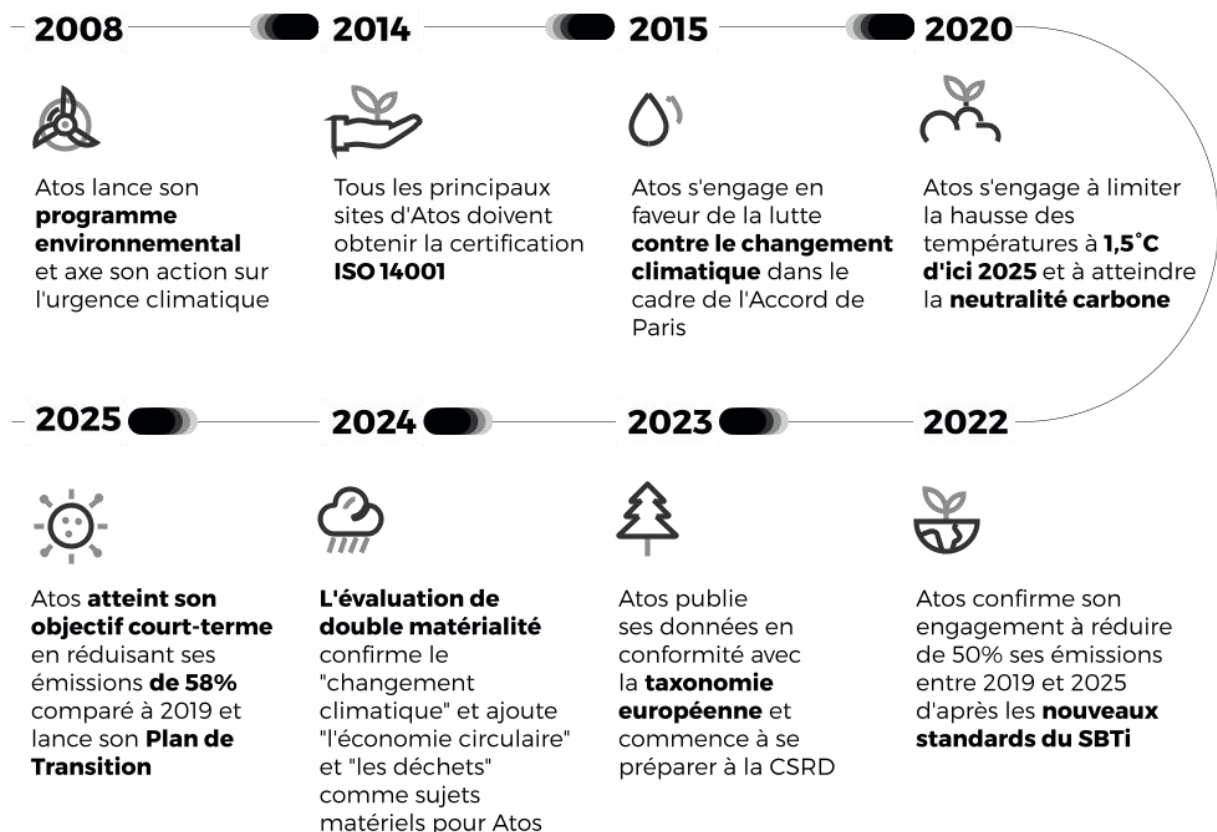
- **la réduction des émissions de GES** : Atos Group a pour objectif de réduire son empreinte GES conformément aux normes scientifiques internationales, de faire sa part pour limiter le réchauffement climatique conformément aux accords de Paris, et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 ;
- **les technologies de l'information à faible impact au profit d'un portefeuille durable** : Atos Group s'efforce de réduire progressivement l'impact environnemental de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement, permettant ainsi au Groupe de développer des solutions informatiques « éco-conçues » et d'accompagner ses clients dans leur démarche de réduction de leur impact environnemental ;
- **le renforcement de la résilience face aux risques environnementaux** : l'évaluation et l'atténuation continue des risques et opportunités environnementaux afin de permettre à Atos Group de mieux s'adapter au changement climatique.

Ce plan de décarbonation s'appuie sur la politique environnementale (section 5.2.1.3.2), l'objectif validé SBTi à court terme (section 5.2.1.4.1) et le plan d'action détaillé (section 5.2.1.5). Fin 2025, une étape clé a été franchie avec l'atteinte de l'objectif scientifique à court terme 2019-2025 et la réduction des émissions de GES d'Atos Group (scopes 1, 2 et 3) de 58 % par rapport à 2019 (voir section 5.2.1.6). En 2026, il deviendra le nouveau plan de transition d'Atos Group (section 5.2.1.3.3).

#### 5.2.1.3.2 Politique environnementale d'Atos Group [ESRS E1-2]

Atos Group a été un pionnier en matière de développement durable et de décarbonation en lançant un programme environnemental dès 2008 et en prenant par le passé des engagements ambitieux en matière de réduction des émissions de carbone avec le SBTi.

<sup>1</sup> Court terme : 0 à 3 ans, ce qui correspond à la vision stratégique d'Atos annoncée lors du capital markets day en mai 202 et est conforme à la méthode d'horizon temporel de la gestion des risques d'entreprise (ERM) du Groupe, permettant ainsi la mise en place rapide de mesures d'atténuation. Moyen terme : 3 à 10 ans, ce qui reflète la trajectoire de réduction des émissions de carbone la plus récente d'Atos. Long terme : 10 à 25 ans, ce qui s'aligne sur la trajectoire à long terme du Groupe pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 et prend en compte les enjeux d'adaptation au changement climatique.



Atos Group a mis en œuvre sa politique environnementale afin de soutenir son plan de décarbonation. Cette politique est validée par la directrice des relations investisseurs et RSE et sous la responsabilité du responsable du programme environnemental Groupe, le département RSE étant responsable de sa mise en œuvre à travers le Groupe. Elle s'applique à toutes les entités et opérations d'Atos Group, à tous les bureaux et centres de données, ainsi qu'aux fournisseurs et sous-traitants par le biais de la charte d'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité<sup>1</sup>. Cette large portée garantit que les considérations climatiques sont systématiquement intégrées à tous les niveaux des opérations d'Atos Group.

La politique environnementale est complétée en interne par des directives environnementales (*book of environmental guidelines*), qui contient des informations régulièrement mises à jour sur le contexte de chaque enjeu environnemental et sur les principales instructions concrètes, ambitions, objectifs ou cibles au niveau du Groupe et/ou au niveau local. La politique environnementale couvre tous les IROs environnementaux et s'applique à tous les leviers et plans d'actions couvrant la chaîne de valeur tels que décrits ci-après. Les principes de la politique sont publiés sur le site internet d'Atos Group<sup>2</sup>.

### 5.2.1.3.3 Le plan de transition d'Atos Group [ESRS E1-1]

En 2025, à l'occasion de l'annonce de sa nouvelle stratégie, Atos Group a lancé son plan de transition afin de poursuivre son plan de décarbonation au-delà de l'objectif initial de 2025.

L'objectif initial à court terme de 2025 étant désormais atteint, Atos Group a approuvé un nouveau plan de transition lui permettant de contribuer à limiter le réchauffement climatique et d'adapter ses activités à la transition vers une économie durable. Le plan de transition d'Atos Group repose sur de nouveaux objectifs à court, long terme et zéro émission nette, définis conformément à la norme SBTi corporate net-zéro<sup>3</sup>, alignés sur l'accord de Paris et sur une trajectoire de 1,5 °C. Ces nouveaux objectifs prendront pour référence les émissions de l'année 2025 et s'étendront jusqu'en 2050, avec des objectifs intermédiaires (ou étapes clés) tous les cinq ans à partir de 2030 (voir section 5.2.1.4.2).

<sup>1</sup> <https://atos.net/content/governance/atos-commitment-integrity-en.pdf>

<sup>2</sup> <https://atos.net/content/assets/csr/atos-environmental-policy-fr.pdf>

<sup>3</sup> <https://sciencebasedtargets.org/net-zero> – Version 1.3, septembre 2025

Pour atteindre ces objectifs, Atos Group continuera de mettre en œuvre les plans d'action identifiés pour chaque levier de décarbonation décrit dans la section 5.2.1.5. Atos Group déploiera ces plans d'action et définira des objectifs et actions locaux au niveau des géographies et des lignes métiers, tout en assurant un suivi des performances au niveau du Groupe afin de garantir l'atteinte des nouveaux objectifs dans les délais impartis.

Le plan de transition a été présenté au comité RSE du conseil d'administration d'Atos Group et validé par ce dernier en octobre 2025. Le déploiement des plans d'action relatifs aux leviers de décarbonation décrits dans la section 5.2.1.5 débutera en 2026. Il est précisé qu'Atos Group n'est pas exclu des benchmarks alignés sur l'accord de Paris et n'est pas exposé aux activités liées au charbon, au pétrole et au gaz. Atos Group n'a pas identifié à ce jour d'émissions bloquées en raison de la nature de ses activités et en comptabilisant en une fois chaque année toutes les émissions de la catégorie 11 du scope 3 (utilisation des produits vendus).

Le plan de décarbonation et le plan de transition nécessitent des ressources liées à des programmes de modernisation et de maintenance d'infrastructures et comprennent des indicateurs financiers (dépenses d'investissement et dépenses d'exploitation) qu'Atos Group communique conformément à la taxonomie européenne (section 5.2.3). Ces indicateurs sont complétés par les coûts de gouvernance climatique et un ensemble limité de programmes explicitement liés aux plans d'action (énergie, centres de données, chaîne d'approvisionnement, outils de gestion). Atos Group privilégie une approche prudente et transparente, en évitant de surestimer ces montants, et prévoit, dans la mesure du possible, d'affiner progressivement la granularité de ces indicateurs dans les années à venir.

À ce jour, Atos Group peut communiquer les dépenses d'exploitation et d'investissement suivantes, engagées en 2025 pour soutenir le plan de décarbonation et les actions décrites dans la section 5.2.1.5. Ces chiffres reposent sur des estimations des ressources humaines en équivalent temps plein (ETP) et sur les coûts réels des outillages, des coûts d'audit et des dépenses d'investissement au titre de la taxonomie européenne.

Levier/plan d'action (en million d'euros)	OpEx	CapEx	Total
Coûts de gouvernance et audit environnemental	1,995	-	1,995
Programme d'achats responsables	0,223	-	0,223
SME et certification ISO 14001	0,794	-	0,794
Optimisation du parc automobile (véhicules électriques/hybrides)	-	5,010	5,010
Efficacité énergétique et réduction de la consommation d'énergie	-	4,750	4,750
<b>TOTAL (EN EUR MILLION)</b>	<b>3,012</b>	<b>9,760</b>	<b>12,773</b>

## 5.2.1.4 Objectifs [ESRS E1-4]

### 5.2.1.4.1 Objectif scientifique actuel à court terme [ESRS E1-4]

En ce qui concerne son programme environnemental d'Atos Group, le principal objectif du Groupe est de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), influençant directement et indirectement sa capacité à atténuer les effets du changement climatique et à s'y adapter. Atos Group s'est fixé un objectif scientifique à court terme de réduction de ses GES, afin de suivre l'efficacité de sa politique environnementale et de ses plans d'action concernant les IROs relatifs aux émissions de GES.

Cet objectif permet à Atos Group de contribuer positivement et de mesurer sa réponse au réchauffement climatique et à la réduction des risques et des impacts négatifs ainsi que la prise en compte des opportunités liées aux émissions de GES.

L'objectif défini était de réduire de 50 % toutes les émissions de carbone du Groupe (GHG protocol scopes 1, 2 et 3) entre la fin de l'année 2019 et fin 2025. Cet objectif se mesure en valeur absolue mesurée en millions de tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> (MtCO<sub>2</sub>e). Il a été défini par rapport à un total d'émissions de GES de 3,303 MtCO<sub>2</sub>e en 2019 (année de référence à partir de laquelle les progrès sont mesurés), couvrant l'ensemble des émissions d'Atos Group que ce soit pour ses propres opérations ou dans sa chaîne de valeur en amont et en aval, et n'excluant aucun pays, aucune ligne de service et aucune activité importante du Groupe.

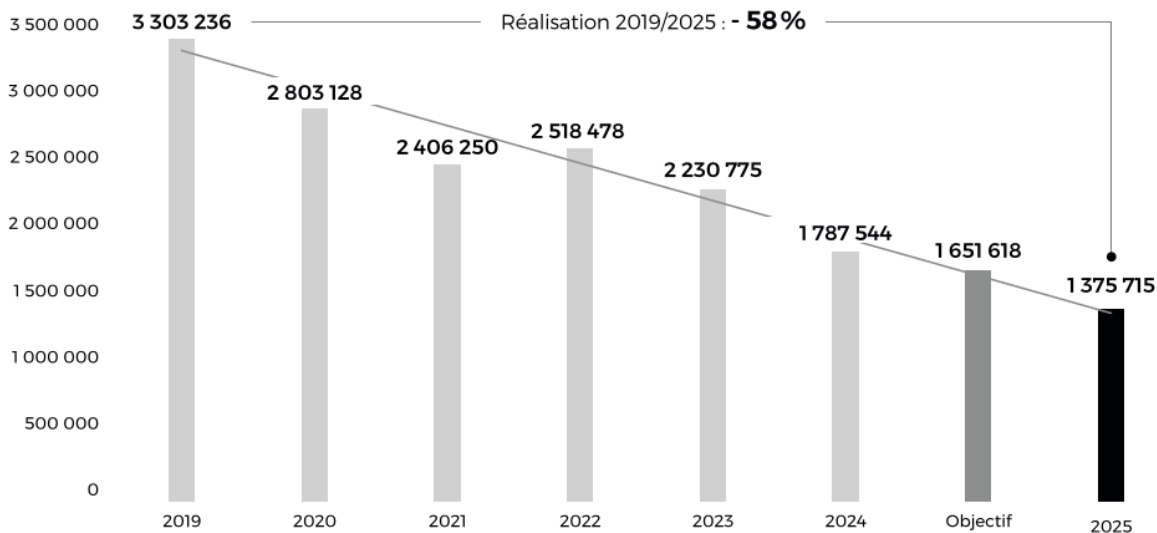
Année de référence	Année cible	Objectif de réduction	Scope	Validé par le SBTi
2019	2025	-50 %	Scopes 1, 2 et 3 (GHG protocol)	Oui (objectif court terme)

Cet objectif :

- couvrait une période de six ans, de 2019 (émissions totales de GES en 2019) à fin 2025 (émissions totales de GES en 2025) ;
- concernait toutes les activités d'Atos Group, y compris ses propres activités et les activités de sa chaîne de valeur en amont et en aval dans toutes les zones géographiques où le Groupe opère ;
- se fondait sur des preuves scientifiques probantes démontrant que les émissions de GES contribuent au réchauffement de la planète et au changement climatique ;
- a été défini à l'aide du GHG Protocol et des critères et méthodologies du net-zéro standard du SBTi alors en vigueur ;
- prenait en compte toutes les sources significatives d'émissions pour les scopes 1, 2 et 3, et, pour le scope 3, toutes les catégories significatives (y compris les catégories 1 et 2 – biens et services/équipements achetés ainsi que la catégorie 11 – utilisation des produits vendus) ;
- a été défini en impliquant les parties prenantes internes (lignes d'activité, zones géographiques, fonctions support) afin de mieux évaluer dans quelle mesure elles pourraient progressivement contribuer à la réduction des émissions de GES d'Atos Group, ainsi que le SBTi et ses auditeurs, en tant que parties prenantes externes ;
- est compatible avec les accords de Paris, dépassant les exigences minimales nécessaires pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C et a été officiellement validé par le SBTi ;

- tenait compte et contribuait aux objectifs de développement durable (ODD) 12 « Action pour le climat » de l’Organisation des Nations Unies.
- Concernant cet objectif, Atos Group avait réalisé, fin 2025, une réduction de 58 % de ses émissions de GES par rapport à 2019 (1,376 MtCO<sub>2</sub>e fin 2025 contre 3,303 MtCO<sub>2</sub>e fin 2019). L’objectif à court terme (SBT) du Groupe pour la période 2019-2025 a donc été atteint.

### ÉMISSIONS GES 2019-2025 (tCO<sub>2</sub>e)



Atteinte de l’objectif court-terme de réduction des GES en 2025

#### 5.2.1.4.2 Futurs objectifs de réduction des GES à court, long et net-zéro d’Atos Group [ESRS E1-4]

Conformément à l’objectif initial fixé pour 2025 et décrit ci-dessus, Atos Group s’engage à poursuivre ses efforts de réduction de ses émissions de GES à partir de 2025. Ces nouveaux objectifs prendront pour référence les émissions de l’année 2025 à un périmètre opérationnel constant et s’étendront jusqu’en 2050, avec des objectifs intermédiaires (ou étapes clés) tous les cinq ans à partir de 2030.

Nouveaux objectifs de décarbonation prévisionnels<sup>1</sup> :

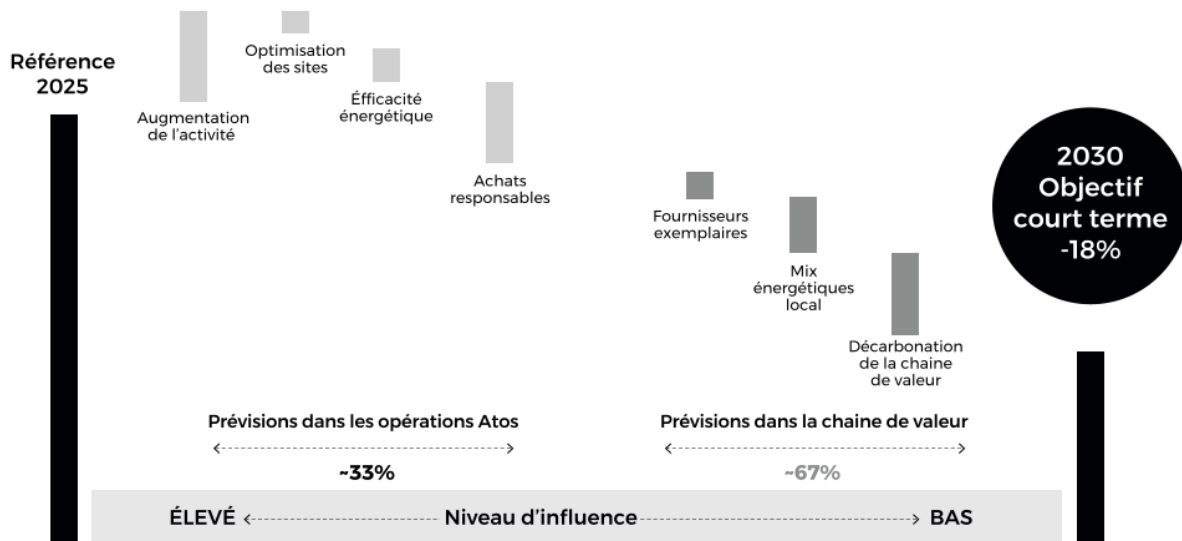
Année de référence	Année cible	Objectif de réduction	Scope	Validé par le SBTi
2025	2030 (court terme) <sup>1</sup>	-18 % (absolu) <sup>2</sup>	Scopes 1, 2 et 3 (GHG protocol)	À soumettre en 2026
2025	2050 (long terme) <sup>1</sup>	-90 % (absolu) <sup>1</sup>	Scopes 1, 2 et 3 (GHG protocol)	À soumettre en 2026
2025	2050 (net-zéro)	Neutralisation des 10 % résiduelles <sup>1</sup>	Scopes 1, 2 et 3 (GHG protocol)	À soumettre en 2026

1. Atos Group suivra les mises à jour de la norme SBTi Corporate Net-Zero et, si nécessaire, adaptera ses objectifs en conséquence (volumes, années cibles ou intensité cible). Conformément aux exigences de l’initiative SBTi, les objectifs de réduction sont exprimés en valeur absolue, l’intensité n’étant pas prise en compte.

2. Les objectifs couvriront toutes les émissions de GES importantes pour Atos, notamment les émissions de scopes 1 et 2 (qui devraient représenter moins de 5 %), ainsi que les émissions de scope 3, catégories 1 à 8 et catégorie 11 (qui devraient représenter plus de 95 %).

Dans le cadre de la stratégie du Groupe visant à réduire ses émissions de GES à long terme et à atteindre la neutralité carbone d’ici 2025-2050, l’objectif à court terme 2025-2030 d’Atos Group intègre la trajectoire d’émissions du Groupe, depuis un scénario de référence 2025 jusqu’à sa trajectoire 2030, en accord avec ses objectifs scientifiques compatibles avec un réchauffement de 1,5 °C. Afin d’isoler les véritables leviers de décarbonation des simples effets de croissance, l’analyse part d’une vision prudente de la croissance de l’activité, fondée sur des hypothèses de volume raisonnables. Ces hypothèses s’appuient sur les scénarios du GIEC, la feuille de route « zéro émission » de l’Agence Internationale de l’Énergie et le scénario de phase V du Réseau pour le verdissement du système financier.

Conformément aux principes de périmètre de reporting constant et aux règles de délimitation de l’initiative SBTi, le scénario de référence 2025 pour l’objectif à court terme 2030 est défini sur le périmètre des activités poursuivies. À la suite de l’offre ferme de l’État français portant sur l’acquisition de l’activité « Advanced Computing » d’Atos Group, dont la finalisation est prévue en 2026, cette activité est considérée comme une activité abandonnée. Elle est donc exclue du scénario de référence 2025 utilisé pour le suivi SBT, car elle ne sera plus consolidée au sein du Groupe à partir de 2027.



Sur la base de ces hypothèses et leviers, le scénario actuel prévoit une réduction des émissions totales de GES d'Atos Group d'au moins 18 % entre 2025 et 2030, à périmètre constant, conformément à l'objectif à court terme du Groupe, fondé sur des données scientifiques. Malgré les incertitudes habituelles liées à la conjoncture macroéconomique, à la demande des clients et aux tendances externes en matière de décarbonation, l'impact combiné de la décarbonation des émissions de scope 1 et 2, des actions menées sur la chaîne d'approvisionnement (scope 3) et des améliorations apportées aux émissions générées par l'utilisation des produits devrait suffire à atteindre l'objectif de -18 % pour la période 2025-2030.

Les plans d'action détaillés et les indicateurs qui sous-tendent ces nouveaux objectifs à court et à long terme seront présentés dans le rapport de développement durable d'Atos Group pour 2026. Ces plans s'inscrivent en grande partie dans la continuité et le renforcement des programmes déjà mis en œuvre entre 2019 et 2025 (efficacité énergétique, approvisionnement en électricité renouvelable, implication de la chaîne d'approvisionnement, diversification du portefeuille, etc.), comme décrit dans la section 5.2.1.5, et qui ont permis au Groupe d'atteindre ses précédents objectifs climatiques. Ils s'appuieront donc sur des leviers éprouvés, tout en rehaussant les ambitions et en élargissant le champ d'application là où cela s'avère nécessaire.

#### 5.2.1.4.3 Note méthodologique sur le calcul de l'empreinte carbone pour l'année de référence 2025

La méthodologie de définition de l'empreinte carbone 2025 pour les objectifs futurs d'Atos Group introduit de nouveaux éléments par rapport au calcul de l'empreinte carbone 2025 présenté dans la section 5.2.1.6. Cette évolution se justifie par les changements intervenus au sein d'Atos Group depuis 2019 et repose sur des techniques de comptabilisation du carbone plus précises et modernes, développées par le Groupe au fil des années.

Atos Group a annoncé son intention de céder son activité *Advanced Computing* à l'Etat français au début de l'année 2026. Cette cession nécessitera une réévaluation du calcul de l'année de référence au titre des lignes directrices de l'initiative SBTi, car la part des émissions de GES liées au calcul avancé est estimée à environ 28 % de l'empreinte carbone totale d'Atos Group. Atos Group exclura donc de son empreinte carbone 2025 de référence les émissions imputables à l'activité de *Advanced Computing* avant de soumettre ses objectifs et méthodes de calcul à l'initiative SBTi. Pour ce faire, Atos Group s'appuiera sur les données suivantes, actuellement estimées, mais qui deviendront définitives une fois l'opération finalisée :

- une liste détaillée de tous les sites du Groupe qui seront totalement ou partiellement (par sous-location) cédés (scopes 1 et 2) ;
- la liste des employés par pays qui quitteront le Groupe (scope 3, catégorie 7) ;
- la liste de toutes les dépenses liées à l'activité de *Advanced Computing* (scope 3, catégories 1, 2, 4, 5, 9 et 12).

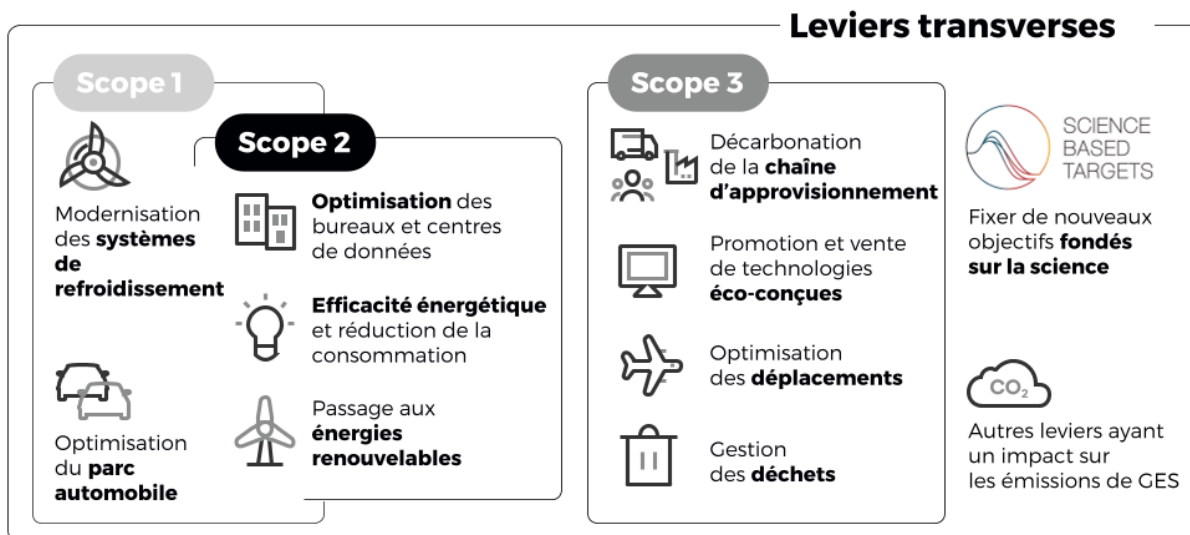
Ces données permettront de déterminer la part réelle de l'empreinte carbone de l'activité cédée (selon la méthodologie de calcul des GES du Groupe) par rapport à l'empreinte carbone totale d'Atos Group en 2025. Elles constitueront le point de référence pour 2025 par rapport auquel Atos Group fixera ses objectifs et les soumettra à l'initiative SBTi.

Pour plus d'informations sur le point de référence 2025, veuillez consulter l'Annexe 5 – Informations complémentaires relatives aux objectifs de décarbonation.

#### 5.2.1.5 Actions [ESRS E1-3]

Pour soutenir la mise en œuvre de sa politique environnementale et pour atteindre son principal objectif environnemental, Atos Group a mis en place un plan d'actions mondial visant à réduire les émissions de GES de ses propres activités et de sa chaîne de valeur en amont et en aval dans toutes les zones géographiques où Atos Group opère.

- **Principales actions visant à réduire les émissions carbone (leviers de décarbonation)**



Ces actions étaient mises en œuvre au cours de l'année 2025 et sont appelées à se poursuivre dans les années à venir dans le futur, ayant prouvé leur efficacité pour réduire les émissions de GES du Groupe. Sauf indication contraire, ces actions ne sont pas liées à une date de fin précise. Elles ont été mises en place en prenant compte des spécificités commerciales du marché informatique, notamment l'évolution de la demande des clients, les impacts à court terme de l'intelligence artificielle et d'autres nouvelles technologies et la pression exercée sur le secteur informatique par les régulateurs pour être plus durable. La mise en œuvre de ces actions a contribué au respect de la politique environnementale d'Atos Group et à la réalisation de son objectif actuel SBTi 2025.

Bien que ces actions concernent l'ensemble d'Atos Group, certaines actions peuvent ne pas s'appliquer en permanence à tous les sites. Des spécificités locales peuvent s'appliquer lorsqu'un pays ou une ligne d'activité n'applique pas une action spécifique (pour des raisons pratiques, budgétaires ou de faisabilité).

### 5.2.1.5.1 Scopes 1 et 2 – leviers de décarbonation

#### Programmes d'optimisation des bureaux et des centres de données

Atos Group a mis en place un programme d'optimisation des bureaux et des centres de données qui vise à réduire progressivement le nombre de sites, et le volume d'espaces utilisés (mètres carrés) afin de réduire la consommation d'énergie.

En 2025, le volume d'espaces utilisés sur les sites d'Atos Group a diminué de 6.4 % par rapport à 2024).

#### Efficacité énergétique et réduction de la consommation d'énergie

Atos Group met en œuvre des activités visant à améliorer progressivement l'efficacité énergétique de ses sites (par exemple, réduction du Power Usage Effectiveness (PUE) dans les centres de données) ou à réduire leur consommation d'énergie (par exemple, limitation de l'amplitude des systèmes de chauffage et de refroidissement, mise en veille ou arrêt automatique des équipements, matériel informatique ou autres installations dans les bureaux et les centres de données).

L'efficacité énergétique des centres de données est mesurée par l'évolution à long terme du PUE. L'équipe de gestion des centres de données tient compte des considérations environnementales lors de la gestion des sites et du renouvellement des infrastructures (alimentation électrique ou refroidissement).

À la fin de l'année 2025, le PUE moyen était de 1,39 pour les centres de données principaux (contre 1,44 depuis 2022) et de 1,54 pour tous les centres de données d'Atos Group. L'évolution du PUE moyen doit être appréciée sur le long terme car elle dépend de l'efficacité énergétique mais aussi d'autres facteurs comme l'occupation des salles.

Comme indiqué dans la section 5.2.3.3.2 Taxonomie CapEx, Atos Group a investi environ 5 million d'euros dans un bâtiment écoénergétique en renouvelant le bail de ses bureaux à Timisoara, en Roumanie.

#### Passage aux énergies renouvelables et/ou à faible teneur en carbone

Atos Group a pour objectif de passer progressivement à l'utilisation d'énergies renouvelables par le biais de contrats d'achat d'énergies renouvelables, d'achat de certificats d'énergie renouvelable (CER) ou d'autoproduction d'énergie (par exemple, panneaux solaires sur les sites). À ce jour, Atos Group s'approvisionne en énergie renouvelable auprès du réseau et ne produit pas d'énergie renouvelable en propre. Atos Group ne dispose d'aucun instrument contractuel relatif à l'énergie renouvelable, tel qu'un contrat d'achat d'électricité ou une garantie d'origine, hormis l'acquisition de CER à Hong Kong pour un montant de 33 594 MWh. Atos Group suit la part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique globale avec pour objectif de l'augmenter.

	2022	2023	2024	2025	Écart 2024/ 2025 (en %)
Consommation d'énergie et mix énergétique [ESRS E1-5]					
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon (en MWh)	0	0	0	0	-
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh)	52 553	69 148	53 870	41 183	-24 %
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	13 923	11 537	9 285	9 821	-6 %
Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles (en MWh)	0	0	0	0	-
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles	195 133	146 823	127 293	83 108	-35 %
<b>Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)</b>	<b>261 609</b>	<b>227 508</b>	<b>190 449</b>	<b>134 112</b>	<b>-30 %</b>
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	50 %	44 %	44 %	38 %	-15 %
Consommation provenant de sources d'origine nucléaire (en MWh)	0	0	0	0	-
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	0 %	0 %	0 %	0 %	-
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.). (en MWh)	0	0	0	0	-
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	262 213	292 996	239 567	220 998	-8 %
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0	0	0	0	-
<b>Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh)</b>	<b>262 213</b>	<b>292 996</b>	<b>239 567</b>	<b>220 998</b>	<b>-8 %</b>
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	50 %	56 %	56 %	62 %	12 %
<b>CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (en MWh)</b>	<b>523 822</b>	<b>520 504</b>	<b>430 016</b>	<b>355 110</b>	<b>-17%</b>

Atos Group n'opère pas dans des secteurs à fort impact climatique tels que définis par la réglementation européenne.

### Modernisation des systèmes de refroidissement

Atos Group fait progressivement évoluer les systèmes de refroidissement des bureaux et des centres de données vers des technologies plus récentes utilisant des réfrigérants à faible potentiel de réchauffement (F-Gas), réduisant ainsi le risque de fuites et les émissions de GES.

	2025	2024	Écart 2024/ 2025 (en %)	2023	2022	2019 référence	Écart 2019/ 2025 (en %)
Émissions GES provenant des systèmes de refroidissement (en tCO <sub>2</sub> e)	7 513	9 214	-18 %	8 976	10 924	11 279	-33 %

### Optimisation du parc automobile d'Atos Group (passage aux voitures électriques/hybrides)

L'ambition d'Atos Group est de faire évoluer progressivement son parc automobile (en visant 100 % du parc automobile d'Atos Group d'ici à la fin de 2030) vers des véhicules hybrides (HV) ou électriques (EV) dans les pays où ces véhicules sont économiquement acceptables et où le mix énergétique local permet des réductions d'émissions carbone avérées.

	2025	2024	Écart 2024/ 2025 (en %)	2023	2022	2019 référence	Écart 2019/ 2025 (en %)
Émissions GES moyennes provenant du parc automobile d'Atos Group (en gCO <sub>2</sub> e/Km)	41,5	44,80	-7 %	60,53	75,17	106	-61 %

Comme indiqué dans la section 5.2.3.3.2 – Informations sur les investissements en capital (Taxonomie CapEx), Atos Group a investi environ 4,8 million d'euros dans l'optimisation de sa flotte automobile.

## 5.2.1.5.2 Scope 3 – leviers de décarbonation

### Décarbonation de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group

En 2025, les émissions de GES d'Atos Group liées au scope 3 représentaient 96,6 % des émissions totales du Groupe. Atos Group a lancé depuis 2020 un vaste plan d'action pour décarboner sa chaîne d'approvisionnement en analysant la notation ESG de ses fournisseurs, sélectionnant les meilleurs fournisseurs de leur catégorie, renforçant les critères de sélection de CO<sub>2</sub> et d'énergie, recueillant l'intensité réelle de CO<sub>2</sub>e des principaux fournisseurs, élaborant des plans de progression dédiés avec les fournisseurs et en promouvant activement les SBT (science based targets) auprès de ses fournisseurs. Depuis janvier 2025, Atos Group utilise le module Carbon Action Manager d'EcoVadis. Chaque fournisseur disposant d'une fiche de score EcoVadis valide possède également une fiche de score carbone qui offre une évaluation claire et facilement compréhensible de sa

maturité en matière de décarbonation, à travers différents niveaux de gestion du carbone (insuffisant, débutant, intermédiaire, avancé et leader). Cela permet à Atos Group d'obtenir instantanément des informations précises sur la performance de ses fournisseurs.

Atos Group utilise le niveau de gestion du carbone fourni par EcoVadis, une évaluation externe alternative lorsqu'elle est disponible, ou la notation interne de décarbonation d'Atos Group pour classer ses principaux fournisseurs et fournisseurs stratégiques comme insuffisants, débutants, intermédiaires, avancés et leaders. En 2025, 99,6 % des fournisseurs évalués ont été notés sur une base externe et seulement 0,4 % ont été notés sur la base de la méthodologie interne de l'équipe achats développement durable d'Atos Group.

#### Niveau de gestion du carbone des fournisseurs

**Les fournisseurs avancés ou leaders** sont matures du point de vue de la stratégie environnementale, tandis que les fournisseurs insuffisants ou débutants doivent s'améliorer dans ce domaine. Les parties prenantes d'Atos Group sont encouragées à orienter leurs investissements et leurs dépenses vers les fournisseurs avancés et leaders, tout en dépensant moins avec les fournisseurs insuffisants ou débutants.

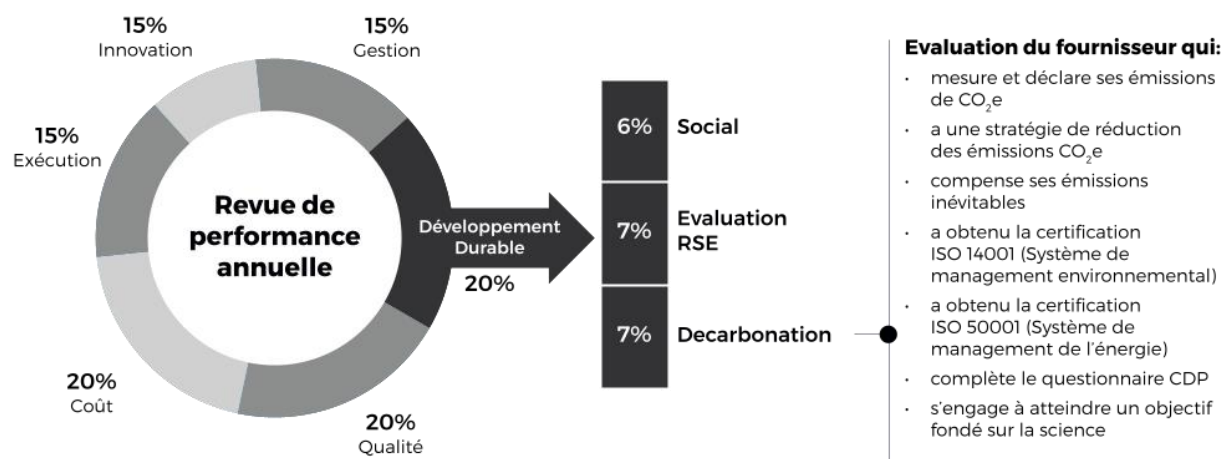
**Les fournisseurs intermédiaires** ne sont pas encore matures d'un point de vue décarbonation, mais ils se sont engagés à améliorer leur stratégie en matière de durabilité et de décarbonation.

**Les fournisseurs insuffisants et débutants** ne sont pas exclus de la base d'approvisionnement d'Atos Group, mais sont encouragés à progresser vers le niveau de gestion de carbone supérieur sur la base des actions correctives fournies par EcoVadis. Les équipes d'Atos Group chargées de la gestion des fournisseurs et de la durabilité des achats accompagnent les fournisseurs insuffisants et débutants et les aident à améliorer leurs performances en matière d'émissions carbone au travers :

- de réunions régulières pour présenter les nouveaux engagements en matière de développement durable et/ou les améliorations continues ;
- du soutien d'un expert pour élaborer un programme d'amélioration.

#### Évaluation interne de la décarbonation des fournisseurs stratégiques par Atos Group

Pour élargir la couverture des dépenses évaluées d'un point de vue RSE, Atos Group a mis en œuvre une méthodologie interne d'évaluation afin d'évaluer la maturité des fournisseurs en termes de décarbonation et afin de les classer selon cinq niveaux : insuffisant, débutant, intermédiaire, avancé et leader, conformément à la classification EcoVadis. Une fois par an, Atos Group procède à un audit complet des performances de ses fournisseurs stratégiques (le « Supplier Performance Management QCDIMS<sup>1</sup> »).



Les fournisseurs doivent fournir des preuves à l'appui de l'évaluation, telles qu'un rapport de gestion, un rapport RSE/de durabilité ou un rapport intégré annuel et publié.

En 2025, 75 % des dépenses totales d'Atos Group seront effectuées auprès de fournisseurs ayant fait l'objet d'une évaluation de leur décarbonation. En 2025, 65 % des dépenses totales d'Atos Group seront effectuées auprès de fournisseurs ayant atteint les niveaux de gestion du carbone intermédiaire, avancé et leader. Au cours de l'année 2025, le pourcentage des dépenses auprès des fournisseurs de niveaux intermédiaire, avancé et leader a augmenté de 1 % par rapport à 2024.

En 2025, Atos Group a estimé avoir consacré des ressources humaines et financières à la gestion de son programme d'achats durables. On estime qu'environ 1,5 équivalent temps plein (ETP) a été nécessaire pour ce programme en 2025, en plus des coûts supplémentaires tels que les licences EcoVadis. Ces dépenses d'exploitation sont détaillées dans la section 5.2.1.3.3.

#### Clauses de décarbonation dans les contrats avec les fournisseurs

Atos Group a pour objectif de travailler avec des fournisseurs qui peuvent soutenir ses propres objectifs SBTi et son parcours de décarbonation.

À cette fin, une clause de décarbonation est proposée dans tous les nouveaux contrats fournisseurs et les contrats renégociés ou renouvelés d'une durée de deux ans ou plus, avec une dépense annuelle d'au moins 2 millions d'euros.

<sup>1</sup> Qualité, coût, livraison, innovation, gestion et durabilité.

En signant cette clause, les fournisseurs s'engagent à respecter l'initiative SBTi et se fixent pour objectif de réduire leur empreinte carbone globale (émissions de GES des scopes 1, 2 et 3) conformément aux objectifs de l'initiative SBTi. À l'issue d'un délai convenu, le fournisseur est également tenu de partager ses données d'émissions avec Atos Group.

Une fois par an ou à chaque anniversaire de l'accord, le fournisseur doit démontrer à Atos Group la diminution de ses émissions de carbone, documentée par des preuves appropriées (par exemple des audits externes de ses émissions carbone).

**Promotion de services, de solutions et de technologies informatiques éco-conçues (« numérique à faible impact »)**

Atos Group entend minimiser progressivement l'impact négatif de ses activités informatiques sur l'environnement en éco-concevant, fabriquant, exploitant et éliminant les solutions et technologies informatiques, les ordinateurs et matériels informatiques d'une manière respectueuse de l'environnement. À cette fin, Atos Group favorise la consommation d'énergie et les composants à faible teneur en carbone, encourage l'éco-conception et la R&D, les analyses du cycle de vie, etc.

En 2025, Atos Group a remporté le prix du Centre de données vert de l'année aux Data Centre World Awards 2025<sup>1</sup> et a reçu une mention honorable pour son rôle de pionnier lors de la 2<sup>e</sup> édition des Siemens Zero-Carbon Pioneer Awards<sup>2</sup>. Ces distinctions soulignent le leadership d'Atos Group dans la fourniture de centres de données et de services Cloud durables, positionnant l'entreprise comme pionnière dans l'intégration du développement durable à ses activités et contribuant à la décarbonation des infrastructures informatiques.

En 2025, Atos Group, par l'intermédiaire de son entité Eviden, possédait 57 supercalculateurs figurant dans le classement TOP500 et deux systèmes dominant le Green500, deux classements listant respectivement les supercalculateurs les plus puissants et les plus économes en énergie au monde<sup>3</sup>. JUPITER a établi de nouvelles normes en matière d'efficacité énergétique : avec plus de 60 milliards d'opérations en virgule flottante par watt, JUPITER est l'ordinateur le plus économe en énergie parmi les systèmes exascale au monde. Alors que les besoins en calcul haute performance (HPC) et en intelligence artificielle (IA) croissent, leurs exigences énergétiques augmentent également de façon exponentielle, soulevant des enjeux cruciaux de durabilité et d'efficacité. Depuis des années, Eviden relève ces défis grâce à une innovation continue dans l'architecture système, le refroidissement liquide direct et l'optimisation logicielle, afin de garantir une croissance évolutive et responsable.

**Décarbonation des voyages et des transports**

Grâce à des actions en faveur de la mobilité verte, aux outils de travail à distance et au travail à domicile, Atos Group s'efforce de réduire les émissions liées aux déplacements et transports.

	2025	2024	Écart 2024/ 2025 (en %)	2023	2022	2019 référence	Écart 2019/ 2025 (en %)
Volume de Kms par collaborateur	1 703	1 615	5 %	1 966	1 384	4 066	-58 %
Émissions liées aux déplacements/transports (en tCO <sub>2</sub> e)	13 737	15 195	-10 %	24 941	17 517	53 592	-74 %

**Décarbonation de la gestion des déchets**

Les actions liées à la gestion des déchets électroniques visant à réduire les émissions liées à la gestion des déchets sont décrites dans la section 5.2.2.2.2 – Actions.

**5.2.1.5.3 Tous les scopes – Autres actions de décarbonation au sein d'Atos Group**

Plusieurs plans d'action transversaux visent à réduire les émissions de GES du Groupe.

**SME et certification ISO 14001.**

Le SME permet et supervise la certification ISO 14001 des principaux sites d'Atos Group (bureaux de plus de 500 salariés et centres de données principaux appartenant à Atos Group, ainsi que d'autres sites plus petits pour des besoins commerciaux ou de conformité). Le SME et la certification ISO 14001 permettent d'évaluer les progrès en matière de réduction de la consommation d'énergie et d'utilisation des énergies renouvelables, de suivre les objectifs d'économies d'énergie et, le cas échéant, de faire réaliser des audits énergétiques locaux et d'encourager les meilleures pratiques et les investissements dans l'innovation pour réduire la consommation d'énergie.

<sup>1</sup> [https://www.techerati.com/news-hub/winners-announced-for-data-centre-world-awards-2025/# :~:text=WINNER %3A%20Atos,decrease%20in%20global%20energy%20consumption.](https://www.techerati.com/news-hub/winners-announced-for-data-centre-world-awards-2025/# :~:text=WINNER%20in%20global%20energy%20consumption.)

<sup>2</sup> [https://atos.net/en/2024/awards\\_2024\\_12\\_19/atos-cloud-computing-recognized-as-pioneer-in-operations-at-siemens-zero-carbon-pioneer-award](https://atos.net/en/2024/awards_2024_12_19/atos-cloud-computing-recognized-as-pioneer-in-operations-at-siemens-zero-carbon-pioneer-award)

<sup>3</sup> <https://eviden.com/fr-fr/actualites/communiques-de-presse/le-supercalculateur-jupiter-concu-par-eviden-classe-comme-le-systeme-le-plus-puissant-deurope-et-4e-au-niveau-mondial/>

En 2025, 86,8 % des principaux sites d'Atos Group étaient certifiés ISO 14001 ou en cours de certification (contre 92,3 % en 2024), soit 99 sites (en comprenant les principaux sites, mais aussi des sites plus petits et des centres de données non centraux qui ont rejoint la certification pour des raisons commerciales ou de conformité).

### Formation et sensibilisation

Pour renforcer la sensibilisation à l'environnement et garantir la mise en œuvre du programme environnemental, un programme interne obligatoire pour tous les employés intègre une formation dédiée aux enjeux environnementaux. Cette formation en ligne « Programme Environnemental et SME » soutient la certification ISO 14001, sensibilise tous les collaborateurs aux sujets de l'efficacité énergétique, du changement climatique, des déchets, de l'eau, de la pollution et de la biodiversité, et promeut les comportements respectueux de l'environnement dans le monde entier.

En 2025, 87,78 % de l'effectif total d'Atos Group (salariés internes actifs), tous sites confondus, a suivi avec succès cette formation en ligne. Celle-ci portait sur le programme environnemental et ses enjeux, et plus particulièrement sur le SME déployé au sein du Groupe, a suivi cette formation (contre 93,66 % en 2024).

En 2025, Atos Group estimait avoir consacré des ressources humaines et financières à la gestion de son SME et à la certification ISO 14001. Les effectifs (ETP) sont répartis entre les sites certifiés et au niveau du Groupe. Les autres dépenses d'exploitation (OpEx) comprennent les coûts d'audit, de formation et de veille juridique nécessaires au bon fonctionnement d'un SME performant à l'échelle du Groupe. Ces OpEx sont détaillées dans la section 5.2.1.3.3.

### Des technologies numériques à faible impact pour répondre aux défis de décarbonation des clients grâce aux technologies numériques

Atos Group a pour objectif de développer, d'améliorer et de fournir en permanence un portefeuille de solutions, de services et de technologies numériques durables pour les clients qui cherchent à réduire leur empreinte environnementale. Ce positionnement est conforté par une reconnaissance externe, le Groupe ayant été désigné comme leader en Europe en matière de durabilité numérique, de solutions et de services informatiques dans l'étude ISG Provider Lens® 2025<sup>1</sup>.

Voici quelques exemples de ces offres :

- **l'EcoDesignCloud** pour les évaluations du cycle de vie fournit un calcul fiable de l'impact environnemental de chaque produit, à chaque étape de son cycle de vie. Grâce à des algorithmes d'intelligence artificielle, EcoDesignCloud fournit une mesure multicritère automatisée de la performance environnementale de n'importe quel produit, en fournissant 16 indicateurs d'impact de l'empreinte environnementale du produit (PEF), y compris les émissions de CO<sub>2</sub>, en tenant compte des activités de la chaîne d'approvisionnement de bout en bout ;
- **les serveurs de calcul à haute performance (HPC)** qui sont utilisés pour travailler sur les prévisions météorologiques à moyen et long terme et sur la modélisation du climat mondial. Ce type de technologie innovante, associée à l'intelligence artificielle, aide les chercheurs à améliorer leur capacité à prévoir l'occurrence et l'intensité des événements météorologiques extrêmes et d'autres nouveaux phénomènes météorologiques déclenchés par le changement climatique ;
- **le Sustainable Digital Workplace** est une suite d'offres visant à aider les clients d'Atos Group à décarboner leur lieu de travail en proposant plusieurs options de remplacement d'appareils à faible émission de carbone, en fournissant aux employés un retour d'information en temps réel sur leur empreinte carbone et en proposant des tableaux de bord avec des recommandations pour les responsables informatiques et les responsables de la RSE ;
- **le Sustainable Software Engineering** intègre le développement durable dès la conception, tout au long du cycle de vie du logiciel, grâce à des architectures bas carbone, un code optimisé, une expérience utilisateur et une intelligence artificielle responsables, ainsi qu'une répartition optimale des charges de travail. S'appuyant sur la solution EviGreen d'Atos Group pour identifier et réduire le code à fortes émissions, elle aide les organisations à diminuer leur consommation d'énergie et leurs émissions de CO<sub>2</sub> tout en favorisant une informatique durable et respectueuse de l'environnement ;
- la solution **CeSaR Performance** couvre des domaines clés tels que l'impact climatique, l'efficacité énergétique, la gestion des déchets, les produits et services durables, les droits humains, la santé et la sécurité au travail, le développement du capital humain, la protection de la vie privée et la transparence des rapports. CeSaR est une plateforme d'IA générative conçue pour simplifier les achats responsables grâce à un système intuitif et automatisé d'évaluation et d'engagement des fournisseurs. Elle automatise la collecte des données fournisseurs, l'évaluation ESG et favorise une collaboration fluide, permettant aux organisations de promouvoir le développement durable avec efficacité et responsabilité.

Pour plus d'informations sur les offres commerciales durables d'Atos Group, veuillez consulter le Chapitre 2 – Organisation et Offre Commerciale.

Atos Group utilise le règlement européen sur la taxonomie comme une feuille de route et un guide pour façonner les offres ou des projets durables pour ses clients et a pour objectif d'augmenter à l'avenir les activités éligibles et alignées sur la taxonomie (plus de détails en section 5.2.3).

## 5.2.1.6 L'empreinte GES 2025 d'Atos Group

### 5.2.1.6.1 Scopes 1, 2 et 3 bruts et émissions totales de GES [ESRS E1-6]

En 2025, les émissions totales du Groupe (scopes 1, 2 et 3) représentent 1,376 MtCO<sub>2</sub>e (contre 3,303 MtCO<sub>2</sub>e en 2019).

<sup>1</sup> [https://atos.net/fr/2026/communiqués-de-presse\\_2026\\_02\\_02/atos-nomme-leader-dans-le-provider-lens-disg-sur-la-durabilite-des-solutions-et-services-informatiques-en-europe](https://atos.net/fr/2026/communiqués-de-presse_2026_02_02/atos-nomme-leader-dans-le-provider-lens-disg-sur-la-durabilite-des-solutions-et-services-informatiques-en-europe)

L'objectif à court terme validé par le SBTi, qui vise à réduire les émissions de GES (tous périmètres confondus) de 50 % en 2025 par rapport à 2019, est donc atteint.

L'empreinte carbone d'Atos Group est publiée dans le cadre des limites du contrôle opérationnel et en vertu de l'approche additive du protocole GHG corporate accounting and reporting standard. Atos Group n'a apporté aucune modification significative modifiant cette méthodologie.

Par conséquent :

- le scope 1 regroupe les émissions directes provenant des combustibles fossiles consommés dans les installations d'Atos Group (en propriété ou en location), du parc automobile d'Atos Group, ainsi que des émissions fugitives provenant des systèmes de climatisation. En 2025 les émissions du scope 1 représentent 13 884 tCO<sub>2</sub>e, soit 1 % des émissions totales d'Atos Group ;
- le scope 2 regroupe les émissions provenant de l'électricité et du chauffage urbain. En 2025 les émissions du scope 2 représentent 32 239 tCO<sub>2</sub>e (en utilisant des facteurs de conversion fondés sur le marché), soit 2.3 % des émissions totales d'Atos Group). En utilisant des facteurs de conversion fondés sur la localisation, reflétant le mix énergétique moyen des pays, les émissions du scope 2 d'Atos Group auraient atteint 89 397 tCO<sub>2</sub>e ;
- les émissions du scope 3 sont divisées en 15 sous-catégories et regroupent les émissions qui se produisent en amont et en aval de la chaîne de valeur et sont, dans une large mesure, calculées sur la base d'un rapport des dépenses annuelles de Groupe préparé par le département des achats durables d'Atos Group, et non sur des données primaires obtenues auprès des fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur. En 2025, le scope 3 représentait 1 329 592 tCO<sub>2</sub>e et 96,6 % de toutes les émissions d'Atos Group.

Atos Group ne produit pas d'émissions biogènes de CO<sub>2</sub>.

● ● **Émissions brutes scopes 1, 2 et 3 et émissions totales de GES en 2025**

	Rétrospective					Écart 2024-2025 (en %)	Écart 2019-2025 (en %)
	2019 référence	2022	2023	2024	2025		
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO <sub>2</sub> e)	3 351 542	2 570 672	2 293 583	1 819 054	1 432 873	-21 %	-57 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (tCO <sub>2</sub> e)	3 303 236	2 518 478	2 230 775	1 787 544	1 375 715	-23 %	-58 %
<b>Scope 1 Émissions de GES</b>							
Émissions brutes de GES du scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	35 489	22 026	20 517	17 313	13 884	-20 %	-61 %
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-	-
<b>Scope 2 Émissions de GES</b>							
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (tCO <sub>2</sub> e)	226 426	142 636	130 787	94 032	89 397	-5 %	-61 %
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (tCO <sub>2</sub> e)	178 120	90 442	67 979	62 523	32 239	-48 %	-82 %
<b>Émissions significatives de GES du scope 3</b>							
Total Émissions brutes indirectes (scope 3) de GES (tCO <sub>2</sub> e)	3 100 906	2 406 010	2 142 279	1 707 709	1 329 592	-22 %	-57 %
Catégorie 1 – Biens et services achetés		1 524 294	1 284 147	999 765	780 655	-22 %	
Catégorie 2 – Biens d'équipement		Inclus dans la catégorie 1	Inclus dans la catégorie 1	37 003	12 156	-67 %	
Catégorie 3 – Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou 2)		19 112	14 757	9 787	8 503	-13 %	
Catégorie 4 – Transport en amont et Catégorie 9 – Transport en aval		31 197	39 839	37 022	25 001	-32 %	
Catégorie 5 – Déchets générés par les opérations et Catégorie 12 – Fin de vie des produits vendus		2 956	2 669	3 155	2 657	-16 %	
Catégorie 6 – Déplacements professionnels des collaborateurs,		10 507	16 391	9 829	9 915	1 %	
Catégorie 7 – Trajets domicile-travail des salariés/télétravail		20 754	26 376	15 181	27 299	80 %	
Catégorie 8 – Actifs loués en amont		Inclus dans la catégorie 1	Inclus dans la catégorie 1	37 955	26 315	-31 %	
Catégorie 9 – Transport en aval,		Inclus dans la catégorie 4	Inclus dans la catégorie 4	Inclus dans la catégorie 4	Inclus dans la catégorie 4	Inclus dans la catégorie 4	
Catégorie 10 – Transformation des produits vendus	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Catégorie 11 – Utilisation des produits vendus (produits d'Atos Group et de fournisseurs).		797 190	758 100	558 012	437 092	-22 %	
Catégorie 12 – Fin de vie des produits vendus		Inclus dans la catégorie 5	Inclus dans la catégorie 5	Inclus dans la catégorie 5	Inclus dans la catégorie 5	Inclus dans la catégorie 5	
Catégorie 13 – Actifs loués en aval	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Catégorie 14 – Franchises	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Catégorie 15 – Investissements	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	

**Note méthodologique relative aux émissions totales de GES d'Atos Group en 2025**

Depuis 2024, Atos Group ne déclare plus les catégories 1, 2 et 8 ensemble, comme c'était le cas les années précédentes.

Atos Group ne déclare aucune émission de catégorie 10 car Atos Group ne fabrique pas de biens nécessitant des traitements, aucune émission de catégorie 13 car Atos Group ne loue aucun bien utilisé par ses clients. Atos Group n'exploite pas de franchises (catégorie 14) et n'a aucun investissement relevant de la catégorie 15.

Par exception au GHG Protocol, Atos Group a regroupé certaines catégories du scope 3 dans ses calculs d'émissions, car ces émissions sont extraites d'un rapport produit par le département achats durables qui récapitule les dépenses 2024 du Groupe, et parce que ces données ne sont pas différenciées pour certaines catégories :

- Atos Group regroupe les catégories de transport 4 et 9 du scope 3, car le rapport des dépenses ne différencie pas les dépenses engagées dans le transport en amont et en aval. Une partie du transport en amont est souvent incluse dans le prix d'achat des marchandises et, dans ce cas, les dépenses sont déclarées dans les catégories 1, 2 et 8 avec une valeur carbone plus élevée ;
- Atos Group regroupe les catégories de déchets 5 et 12 du scope 3, car le rapport des dépenses ne différencie pas les dépenses engagées dans le traitement des déchets en amont et en aval. Une partie des déchets en amont est souvent incluse dans le prix d'achat des propriétés louées, dans les charges du propriétaire et, dans ce cas, les dépenses sont déclarées dans les catégories 1, 2 et 8 avec une valeur carbone plus élevée.

Atos Group reconnaît que toute empreinte carbone est basée sur des estimations et que les niveaux d'incertitude varient en fonction des scopes définis par le GHG protocol.

Pour le scope 1, les incertitudes proviennent principalement de la précision des données de consommation de carburant et des émissions fugitives des systèmes de climatisation, ces dernières étant estimées sur la base de facteurs d'émission moyens plutôt que de mesures directes. Par exemple, les émissions fugitives des systèmes de climatisation font l'objet d'une grande incertitude. L'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) indique que les facteurs d'émission pour les gaz réfrigérants ont une incertitude de  $\pm 50$  %.

Pour le scope 2, l'incertitude réside dans l'utilisation de facteurs de conversion annuels pour l'électricité, qui peuvent ne pas refléter la composition de l'énergie au moment précis de la consommation. Même en utilisant les facteurs de marché fournis par les fournisseurs d'énergie, Atos Group ne peut pas garantir que l'électricité consommée provient exclusivement des sources déclarées.

Pour les scopes 1 et 2, les données énergétiques des sites peuvent être estimées lorsqu'elles ne sont pas ou sont partiellement disponibles.

Pour le scope 3, l'incertitude est plus élevée en raison de la diversité des sources de données et des hypothèses utilisées. L'utilisation de ratios de CO<sub>2</sub>e sur les dépenses des fournisseurs (catégories 1, 2, 4, 5, 8) est basée sur des facteurs de conversion monétaire génériques de l'agence de la transition écologique (ADEME) qui représentent de grandes catégories de biens et de services, ainsi que sur la disponibilité et la fiabilité des données communiquées par les fournisseurs.

Les estimations du travail à domicile et des déplacements domicile-travail des employés (catégories 6 et 7) sont basées sur des moyennes sectorielles et des méthodologies standardisées, sans données individualisées. De même, l'impact de l'utilisation des produits vendus (catégorie 11) est calculé sur la base de la durée de vie moyenne et de la consommation d'énergie des équipements, en intégrant les incertitudes sur leur utilisation réelle.

Atos Group continue d'améliorer la qualité de ses données et de réduire ces incertitudes en affinant ses méthodologies et en encourageant la transparence au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

### **Amélioration de la comptabilité carbone ayant un impact sur les émissions de GES**

Les organisations spécialisées et les experts (GHG Protocol, SBTi, GIEC, ISSB, etc.) publient régulièrement de nouvelles méthodologies pour tenir compte des dernières avancées scientifiques, de la mise à jour des scénarios climatiques, des progrès en matière de comptabilisation carbone, pour réduire les incertitudes et améliorer la fiabilité globale des résultats.

Pour sa part, Atos Group cherche constamment à améliorer la précision et l'exhaustivité du calcul de son empreinte carbone afin de rester en phase avec les développements nécessaires et les meilleures pratiques tout en assurant la stabilité des résultats sur plusieurs années.

Par exemple, entre 2019 et 2025, les calculs du scope 3 d'Atos Group ont évolué, et continueront à évoluer dans les années à venir, pour intégrer un ensemble d'éléments :

- l'impact d'une crise ou d'événements spécifiques (par exemple, l'impact du Covid-19 sur les émissions liées au travail à domicile et aux déplacements domicile-travail) ;
- l'impact de l'inflation sur certains facteurs d'émission monétaires utilisés pour convertir les euros de dépenses en CO<sub>2</sub>e (par exemple, pour les calculs des émissions de la chaîne d'approvisionnement) ;
- la géolocalisation des facteurs d'émission de carbone (par exemple, en tenant compte des lieux d'achat) ;
- le développement de nouvelles bases de données spécialisées ou sectorielles ou la mise à jour des bases de données existantes offrant des facteurs d'émission plus précis ;
- les progrès réalisés dans les méthodologies de comptabilité carbone afin de réduire les niveaux d'incertitude et d'améliorer la qualité des données ;
- l'utilisation d'indicateurs plus pertinents comportant des données d'émissions plus précises pour représenter des catégories cohérentes de biens et de services ;
- l'utilisation des dernières données annuelles sur le carbone publiées par les fournisseurs d'Atos Group (par exemple, auditées et publiées dans leurs propres rapports annuels ou publiées sur des sites externes tels que le CDP) ;
- le niveau de précision des émissions déclarées par de nombreux contributeurs aux émissions du scope 3 d'Atos Group (clients, partenaires, fournisseurs...);
- la capacité des fournisseurs à fournir des données spécifiques pour des biens et services spécifiquement achetés par Atos Group (par exemple, en fonction des nouveaux résultats en matière de CO<sub>2</sub>e issus de nouvelles évaluations de cycles de vie) ;
- le remplacement progressif des produits et services utilisés par Atos Group par de nouveaux produits et services à plus faible empreinte carbone.

### 5.2.1.6.2 Intensité de GES basée sur les recettes nettes

L'intensité GES d'Atos Group en 2024 est calculée sur la base des émissions de GES du Groupe émises pendant l'année sur les scopes 1, 2 et 3, en pourcentage du chiffre d'affaires.

Intensité des GES par chiffre d'affaires net	2023	2024	2025	Écart 2024/2025 (en %)
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (tCO <sub>2</sub> e/millions d'euros)	214,51	189,95	179,08	-6 %
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par revenu net (tCO <sub>2</sub> e/millions d'euros)	208,62	186,66	171,94	-8 %

Le total du chiffre d'affaires net utilisé pour ce calcul figure à la section 6.1.2 – Compte de résultat consolidé.

### 5.2.1.7 Crédits carbone [ESRS E1-7]

En 2025, Atos Group n'a pas financé de projets d'élimination ou d'atténuation des GES par le biais de crédits carbone.

### 5.2.1.8 Prix interne du carbone [ESRS E1-8]

En 2025, Atos Group a lancé un prix interne du carbone fictif (ICP) à l'échelle du Groupe, fixé à 80 euros/TCO<sub>2</sub>e couvrant 100 % des émissions des scopes (1, 2 et 3). Ce prix a été établi par le département Groupe RSE, sur la base du rapport Stern/Stiglitz (2017) et des meilleures pratiques du marché. Il sera révisé périodiquement en tenant compte de l'évolution de la réglementation climatique et des tendances du marché du carbone. Cet ICP n'a aucune incidence sur les décisions d'investissement (Capex) ni sur les décisions d'investissement en R&D.

Fin 2025, cet ICP fictif a été déployé à titre expérimental en Pologne et aux Pays-Bas, via la communauté des contributeurs SME et RSE. Il vise à être intégré aux rapports et projets environnementaux locaux afin de simuler le coût du carbone et d'induire un changement de comportement durable.

À l'échelle mondiale, il sera utilisé comme un outil stratégique pour :

- sensibiliser les collaborateurs aux impacts environnementaux et financiers de l'empreinte carbone du Groupe et influencer les décisions relatives aux enjeux climatiques ;
- encourager la prise de décision en faveur de la réduction des émissions de carbone en matière d'approvisionnement, d'investissement, de développement de produits et d'exploitation, afin de réduire les émissions de scope 3 en amont et en aval ; et
- contribuer à la réalisation des objectifs de réduction des émissions de GES d'Atos Group, ainsi que des politiques et objectifs connexes.

Cet ICP n'entraîne pas de charges financières réelles et n'est donc pas pris en compte dans les états financiers.

## 5.2.2 Économie circulaire et utilisation des ressources [ESRS E5]

Les impacts, risques et opportunités (IROs) identifiés comme significatifs pour Atos Group et liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire sont les suivants :

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Activités manufacturières</b>						
5	Utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables dans la production de produits et de services Eviden contribuant à l'épuisement des ressources et à la pression sur l'environnement (par exemple, terres et minéraux rares).		X			Opérations du Groupe, Amont (fournisseurs)
<b>Déchets</b>						
6	Déchets électroniques générés et gérés dans le cadre des activités du Groupe.		X			Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Les politiques, objectifs, actions et indicateurs actuellement en place reflètent le caractère « nouvellement significatif » de ces sujets (identifiés comme significatifs pour le Groupe uniquement depuis l'analyse de double matérialité).

Pour plus de détails sur la méthodologie de l'analyse de double matérialité et les spécificités liées à l'ESRS E5 (IRO-1), veuillez vous référer aux sections 5.1.3 et 5.1.3.1.4. [ESRS 2 SBM-3].

### 5.2.2.1 Activités manufacturières

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Activités manufacturières</b>						

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
5	Utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables activités manufacturières contribuant à l'épuisement des ressources et à la pression sur l'environnement (par exemple, terres et minéraux rares)		X			Opérations du Groupe, Amont (fournisseurs)

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Les intrants significatifs du Groupe en termes de ressources concernent ses activités manufacturières, portées par la ligne de services Eviden au sein de laquelle les produits sont conçus et fabriqués.

Les équipes recherche et développement, en lien avec les équipes de production, ont mis en place un processus de collecte et d'analyse des intrants pour l'ensemble de leur gamme de produits, y compris les emballages et les composants assemblés, à l'aide d'outils garantissant la traçabilité des matières premières et des substances utilisées dans ces équipements.

Une première analyse et un rapport couvrant 80 % de la gamme de produits ont été réalisés pour identifier les matériaux utilisés dans un équipement. La déclaration complète des matériaux (« FMD » - « Full Material Declaration ») est produite sur la base de la Bill of Material (BOM), qui représente la configuration spécifique de chaque produit fabriqué.

La déclaration complète des matériaux fournit une liste des composants et détaille les substances suivantes :

- substances tracées dans le cadre de la mise en conformité avec les directives REACH : 1,2-diméthoxyéthane ; éther diméthylglycolique d'éthylène glycol (EGDME) 1-Méthyl-2-pyrrolidone (NMP) 4,4'-isopropylidène-diphénol 6,6'-di-tert-butyl-2,2'-méthylène-di-p-crésol Peroxyde de bis (ALPHA, ALPHA-diméthylbenzyle) Cadmium Trioxyde de dibore Plomb Monoxyde de plomb (oxyde de plomb) ;
- matières premières identifiées des composants incorporés dans les équipements : 1,6-Hexane-1,6-Diglycidyléther, 1-PROPENE, 1,1,2,3,3,3-HEXAFLUORO-, OXYDE, POLYMÉRISÉ. 2-BUTANONE 4,4'-Dihydroxy-3,3',5,5'-tetramethyldiphenylmethane diglycidyl éther Ag Anhydride d'antimoine Antimoine (Sb) Araldite GY 250 Arsenic As BADGE (epoxy resin) Be Benzotriazole Beryllium Beryllium, métal Bis (.alpha.,.alpha.- Diméthylbenzyle) peroxyde Bis (alpha-diméthylbenzyle peroxyde Bisphénol A Résine d'éther diglycidyléther de bisphénol A Résine de bisphénol A Résine époxy de type bisphénol A-(épichlorhydrine) Résine de bisphénol A, polymère d'épichlorhydrine Bisphénol F Bisphénol-A-polycarbonate Oxyde de bore Oxyde de bore (B2O3) Trioxyde de bore (B2O3) Butanone Cadmium Co Co3O4 Cobalt Cobalt (Co) Cuivre Cuivre (Cu) Cuivre (Cu) ; Cuivre (Cu) ; Cuivre (métallique) CUIVRE (MÉTALLIQUE) Cuivre Métal Cu Dapsone Trioxyde de dibore Trioxyde de dibore ; Oxyde de bore Trioxyde de dibore ; Oxyde de bore Résine époxy Acrylate époxy Résine époxy Résine époxy (A) Résines époxy Résine époxy Titane (IV) Oxyde d'éthylène diméthacrylate Formaldéhyde FRITS, CHEMICALS/PLUMB BOROSILICATE Furan, tétrahydro- Verre Fritte de verre Fritte de verre (Contient du Pb) Hydroxypropyl Méthacrylate Dérivé d'imidazole Plomb Oxyde de plomb(II) Plomb (Pb) Verre sans plomb Fritte de verre sans plomb Silicate de plomb [Verre] Verre de silicate de plomb Oxyde de plomb(II) ; Oxyde de plomb (PbO) ; C. Monoxyde de plomb ; Oxyde de plomb (2+) Plomb, plomb métallique et alliages de plomb Lithium Manganèse Manganèse (Mn) Dioxyde de manganèse Dioxyde de manganèse (MnO2) Oxyde de manganèse MANGANÈSE TETROXIDE Oxyde de manganèse(II) (MnO) Mercure Méthanol Mg Mn MnO2 Naphtalène (Cat.Carc.3 ; MnO2 ; MnO3 ; MnO4) ; R40) Monoxyde de nickel Oxyde de nickel NiO N-méthyl-2-pyrrolidone Phosphore organique Pb+ PEDOT Phénol Phénol, 4,4'-(1-méthyléthylidène) bis-, polymère avec (chlorométhyl) oxirane phénol,4,4'-(1-méthyléthylidène) bis-, polymère avec 2,2'-[(1-méthyléthylidène) bis (4, 1-phénylèneoxyméthylène)]bis[oxirane] Poly glycidyl end-capped Potassium Titanate Résine Argent Argent (Ag) Argent (Ag) (Placage) Particules d'argent Plaques d'argent [Ag] Poudre d'argent Argent, métal Résine époxy Solide Talc Talc ne contenant pas de fibres asbestiformes Talc en poudre Anhydride tétrahydroéthylphthalique Tétraoxyde de tétramanganèse Tripropylène glycol Diacrylate Vanadium Phosphore Blanc Borate de zinc Composés de zinc.

Ces intrants en termes de ressources sont essentiels pour maintenir la continuité du processus de fabrication.

Les principaux produits issus du processus de production du Groupe en tant que fabricant sont les superordinateurs, les serveurs et les solutions informatiques, ainsi que les produits de cybersécurité (solutions de cryptage) et les systèmes électroniques et de communication critiques et intégrés.

Ces produits sont fabriqués dans deux usines situées à Angers et Aix-en-Provence, en France.

Ils sont conçus en mettant en œuvre les principes de l'économie circulaire tout au long de leur cycle de vie:

- en améliorant le recyclage et la valorisation énergétique des déchets de fabrication à Angers.
- en standardisant les composants et les matières premières sur les différents types de produits afin d'augmenter leur réutilisation, et en privilégiant le carton plutôt que le plastique pour favoriser la réutilisation des emballages.
- en utilisant du métal, au lieu du plastique, pour l'habillage des produits afin d'améliorer leur durabilité.
- en évitant l'utilisation de colle entre les composants et les pièces du produit, et en favorisant les pièces de produits enfichables, afin de faciliter le tri final, la réparation et le démontage.
- en offrant aux clients des services:
  - de collecte des déchets d'emballage à la livraison,
  - de retour des produits vendus inutilisables au site de production d'Angers,
  - de gestion des pièces détachées dans son centre de sécurité et de réparation, pour tous les serveurs vendus afin de développer un modèle d'entreprise plus circulaire et d'assurer leur réutilisation ou leur élimination correcte.
- en réutilisant d'anciennes pièces détachées et des superordinateurs pour construire de petits ensembles qui peuvent être revendus et qui favorisent le reconditionnement et les remises à neuf.
- en concevant ces produits pour qu'ils durent et soient entretenus sur une longue période afin d'assurer leur durabilité.

- en améliorant la réparabilité grâce à l'utilisation des « Field Replacement Unit » (FRU) facilement modifiables, à une approche « plug & play », à la standardisation des composants et à un centre de réparation à Angers.

Pour plus de détails sur les plans d'action, voir la section 5.2.2.1.2 – Actions.

#### 5.2.2.1.1 Politiques [ESRS E5-1]

En raison de l'identification récente de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire comme un sujet significatif pour Atos Group et des actions préparatoires au retrait des activités « Advanced Computing » du périmètre d'Atos Group, le Groupe n'a pas encore adopté de politique pour gérer l'impact lié à l'utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables dans ses activités manufacturières.

À l'issue de l'acquisition par l'Etat français de ces activités (qui devrait être finalisée en 2026), le caractère significatif de cet impact pourra être réévalué.

Néanmoins, Atos Group respecte les réglementations locales, européennes et internationales applicables à ses activités de fabrication.

Par exemple, le processus de conception intègre:

- les directives européennes, telles que la norme de conformité européenne (CE),
- la directive REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) sur l'élimination des polluants,
- la directive sur la restriction des substances dangereuses (Restriction of Hazardous Substances – RoHS), qui vise à éliminer les substances dangereuses,
- le règlement sur les produits biocides (Biocidal Products Regulation – BPR),
- les normes de l'American Society of Heating, Refrigerating, and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) sur la température et l'humidité maximales pour la fonctionnalité des serveurs.

La ligne d'activités en charge des activités manufacturières a également mis en œuvre les actions nécessaires pour assurer la conformité avec le marquage United Kingdom Conformity Assessed (UKCA) qui a remplacé le marquage CE sur le marché britannique depuis janvier 2023.

#### 5.2.2.1.2 Actions [ESRS E5-2]

Pour les raisons précédemment évoquées, Atos Group n'a pas encore défini de plan d'actions consolidé, soutenu par des ressources financières, pour gérer l'impact lié à l'utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables dans ses activités manufacturières.

Néanmoins, Atos Group, et en particulier sa ligne d'activités Eviden, a mis en œuvre plusieurs actions qui contribuent à la gestion de cet IRO, tout au long du cycle de vie des produits qu'il fabrique. Ces actions comprennent l'affectation d'un responsable SME spécifique, mettant en œuvre la norme ISO 14001 sur le site de production.

#### Approvisionnement

En 2025, 74 % des dépenses d'Atos Group auprès de ses fournisseurs sont évaluées via Ecovadis (ou une évaluation alternative), évaluation qui contient des critères évaluant la performance environnementale du fournisseur (pour plus de détails sur cette évaluation, se référer au Chapitre 5.2.1.5.2).

Depuis janvier 2021, conformément à l'article 33 de la directive REACH, les entreprises sont tenues de collecter des informations sur les propriétés et les utilisations des substances qu'elles fabriquent ou importent à raison de plus d'une tonne par an. Elles doivent également évaluer les dangers et les risques potentiels présentés par la substance. La déclaration des substances préoccupantes dans la chaîne d'approvisionnement en aval est basée sur la liste des substances déclarables fournie par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) et mise en œuvre dans les outils BOM (Bill of Material) check ou Silicon Expert. Ces informations sont communiquées à l'ECHA par le biais d'un dossier d'enregistrement<sup>1</sup> contenant des informations sur les dangers et, le cas échéant, une évaluation des risques que l'utilisation de la substance peut poser et de la manière dont ces risques doivent être contrôlés. Atos Group se conforme à ces réglementations.

En outre, depuis le début de l'année 2013, le Groupe s'est engagé dans un processus de consultation avec ses principaux fournisseurs sur l'origine des matières premières qu'ils utilisent, compte tenu de la question des « minerais de conflit » et dans l'intention d'empêcher toute utilisation de ceux-ci dans le processus de fabrication.

Pour minimiser les déchets générés par les produits et l'emballage des produits achetés pour fabriquer ses propres produits, Atos Group évite le suremballage. Il standardise également les composants et les matières premières sur différents types de produits, afin de garantir l'utilisation des stocks de matières premières restants.

#### Conception

Au fil des années de nombreuses actions ont été menées par les équipes de cette ligne d'activités pour intégrer l'évolution des obligations réglementaires environnementales et les attentes des clients concernant les fonctions des produits, la livraison, la qualité, le service et la gestion de la fin de vie:

---

<sup>1</sup> Déclaration SCIP dans la base de données SCIP de l'ECHA conformément à la directive européenne sur les déchets de l'UE.

- mise en œuvre de la norme ECMA 370 dès la phase de conception, afin d'encourager les améliorations environnementales des produits. Cette norme permet d'identifier les attributs environnementaux et les méthodes de mesure conformément aux réglementations, normes, lignes directrices et pratiques actuellement acceptées en utilisant des auto-déclarations environnementales précises et vérifiables.
- utilisation de produits connus pendant la phase de prototypage, afin de limiter le nombre de tests, lorsque cela est possible.
- utilisation du métal, au lieu du plastique, pour le revêtement des produits.
- conception de l'emballage de manière à éviter autant que possible l'utilisation du plastique et à privilégier le carton.
- évitement de l'utilisation de colle entre les composants et les pièces du produit, et utilisation prioritaire de pièces de produits enfichables, afin de faciliter le tri final.

Cependant, ces produits sont soumis à de fortes contraintes techniques en raison des performances (notamment de puissance de calcul) que ces produits doivent délivrer, et de la nécessité d'améliorer régulièrement leur intensité énergétique (rapport entre la puissance délivrée et l'énergie consommée). Ces contraintes, ainsi que le nombre limité de fournisseurs capables d'y répondre, limitent le nombre de leviers pouvant être mis en œuvre sur les matières premières utilisées à ce stade.

### **Fabrication**

Ces produits sont fabriqués en France, principalement dans l'usine d'Angers. Certains produits sont fabriqués dans l'usine située à Aix-en-Provence, mais ils ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indicateur « Poids total global des produits et des matières techniques et biologiques utilisés pendant la période de reporting » car aucune donnée n'est disponible pour 2025, en raison des actions préparatoires au retrait déjà mentionnées.

Le site de production d'Angers, certifié BREEAM « Very Good » (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), est conçu selon une stratégie d'éco-fabrication, permettant d'éviter les déchets lors de la production et d'améliorer les taux de recyclage, entre autres critères environnementaux.

L'équipe de la chaîne d'approvisionnement de cette ligne d'activités travaille à la réduction de l'utilisation des plastiques dans les emballages du Groupe. Ses clients se voient également proposer des services de collecte des déchets d'emballage à la livraison.

### **Phase d'utilisation**

Ces produits sont conçus pour durer et être maintenus sur une longue période (ensemble de la période de commercialisation et de 3 à 5 ans à l'issue de celle-ci). La maintenance est assurée par les services professionnels Atos Group, qui peuvent, à la fin de la période de maintenance contractuelle, fournir une extension, au cas par cas. Les principales contraintes concernant la durabilité de ces produits sont le changement de technologie (y compris, mais sans s'y limiter, la performance énergétique) et la disponibilité des pièces de rechange.

Afin d'améliorer la réparabilité et, par conséquent, de prolonger la durée de vie de ses produits :

- leur conception comprend:
  - l'utilisation de « Field Replacement Unit » (FRU), c'est-à-dire de sous-ensembles permettant une réparation simple et rapide.
  - une approche « plug & play », permettant de changer les pièces de rechange critiques et les composants redondants, afin de maintenir la production, même en cas de panne.
  - la standardisation des composants, afin d'améliorer la réparabilité et la disponibilité des pièces de rechange.
- le site de production à Angers comprend:
  - un centre de réparation, utilisé pour réparer les pièces retournées afin de les remettre à l'état neuf en vue de leur commercialisation.
  - la réutilisation des emballages des fournisseurs de racks pour livrer les racks Atos Group.

### **Fin de vie**

Atos Group, en tant que producteur, est responsable de la fin de vie de ses produits conformément à la directive 2008/98 (modifiée par la directive 2018/851) et à la directive 2012/19/UE (directive relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE). Cette gestion se fait au niveau des pays, conformément aux réglementations locales.

En France, l'activité supercalculateurs a rejoint, depuis 2013, EcoLogic (éco-organisme collectif agréé par le Ministre de la Transition écologique, de la Biodiversité et des Négociations internationales sur le climat et la nature) pour optimiser la fin de vie des supercalculateurs vendus à ses clients. Elle fournit également des conseils à ces derniers pour faciliter le tri des produits et offre la possibilité de retourner les produits vendus au site de production d'Angers pour gérer leur fin de vie.

Les actions suivantes ont été mises en œuvre pour optimiser l'utilisation des matières premières en fin de vie:

- l'offre de gestion du service de pièces détachées, dans son centre de sécurité et de réparation, pour tous les serveurs vendus ;
- la revente ou la réutilisation de pièces détachées ;
- la réutilisation de parties de superordinateurs pour créer de petits ensembles.

#### **5.2.2.1.3 Objectifs [ESRS E5-3]**

Pour les raisons précédemment évoquées, Atos Group n'a pas encore adopté d'objectifs pour gérer l'impact lié à l'utilisation de matières premières primaires (stratégiques et non stratégiques) non renouvelables dans ses activités manufacturières. À l'issue de l'acquisition par l'État français de ces activités (qui devrait être finalisée en 2026), le caractère significatif de cet impact pourra être réévalué.

#### **5.2.2.1.4 Indicateurs [ESRS E5-4, ESRS E5-5]**

**Indicateur 31.a. « Poids total des produits et des matériaux techniques et biologiques utilisés pendant la période de référence »****Méthodologie**

Cet indicateur est calculé au niveau du Groupe.

Pour calculer la valeur de cet indicateur, Atos Group a pris en compte le poids des produits achetés par cette ligne d'activité et livrés dans son usine d'Angers (produits destinés à être utilisés dans le processus de fabrication).

Parmi ces produits:

- 45 % d'entre eux sont transportés par les prestataires de transport du Groupe, qui communiquent des données sur le poids des produits livrés.
- 55 % sont livrés par les fabricants des produits ou leurs fournisseurs de transport. Pour ces produits, aucune donnée de poids n'est disponible à la date de publication du présent rapport de durabilité. Par conséquent, une estimation a été utilisée pour calculer le poids de ces produits.

Pour calculer le poids total des produits livrés à l'usine d'Angers au cours de la période considérée, Atos Group:

- a utilisé les données fournies par ses prestataires de transport (valeur monétaire des produits achetés et poids de ces produits) pour calculer un ratio en euros par kilogramme.
- a appliqué ce ratio pour calculer le poids des produits achetés pour lesquels les données de poids ne sont pas disponibles.

Le poids total des produits livrés à l'usine d'Angers pendant la période de référence est égal à l'addition du poids des produits transportés par les prestataires de transport du Groupe et du poids estimé des produits transportés par d'autres prestataires (fabricants ou leurs prestataires).

Le double comptage est évité en différenciant deux types de produits : transportés par les prestataires d'Atos Group ou transportés par d'autres prestataires (fabricants ou leurs prestataires) et en répartissant les montants achetés en fonction de ces catégories.

**Résultats**

ID	Description	Données réelles	Estimation	Total
31a	Poids total des produits et des matériaux techniques et biologiques utilisés pendant la période de référence (tonnes)	239	292	531

**Indicateur 36.a « Divulgué de la durabilité attendue des produits mis sur le marché, par rapport à la moyenne de l'industrie pour chaque groupe de produits »**

Les produits fabriqués sont conçus pour être maintenus pendant toute leur période de commercialisation et de trois à cinq ans à l'issue de celle-ci. Néanmoins, ces produits sont toujours utilisables après la durée de maintenance et Atos Group peut étudier au cas par cas la prolongation de la maintenance. L'évolution de la technologie et l'indisponibilité des pièces de rechange sont les principaux obstacles à une plus grande durabilité de ces produits.

**Indicateurs non disponibles**

Au moment de la préparation de son rapport de durabilité, Atos Group n'est pas en mesure de divulguer les indicateurs suivants:

- ESRS E5-31c – Poids, en valeur absolue et en pourcentage, des composants secondaires réutilisés ou recyclés, des produits intermédiaires secondaires et des matériaux secondaires utilisés pour fabriquer les produits et services de l'entreprise (y compris les emballages).
- ESRS E5-36c – Taux de contenu recyclable dans les produits et les emballages.

Des recherches complémentaires sont en cours avec les équipes concernées afin d'évaluer comment ces indicateurs pourraient être calculés.

L'indicateur ESRS E5-36b « Produits réparables, en utilisant un système de notation établi, si possible » n'est pas applicable au Groupe en raison de la nature complexe de ces produits qui ne sont pas pris en compte dans un système de notation de réparabilité existant.

**5.2.2.2 Déchets**

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
6	Déchets électroniques générés et gérés dans le cadre des activités du Groupe.		X			Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Les déchets d'Atos Group sont composés de deux catégories principales:

- les déchets électroniques,
- les autres déchets, qui sont communs aux entreprises tertiaires, tels que le papier, le plastique ou la nourriture.

Atos Group opère dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) et a principalement besoin d'équipements informatiques pour mener à bien ses activités. À cet égard, l'analyse de double matérialité a défini les déchets électroniques comme le seul sujet significatif lié aux déchets.

Néanmoins, Atos Group a mis en œuvre des actions pour réduire ses autres types de déchets. Pour plus de détails, voir la section 5.2.4.3 – Autres déchets.

Les déchets électroniques sont répartis en deux catégories:

- les batteries et accumulateurs, soit toute source d'énergie électrique générée par conversion directe d'énergie chimique et constituée d'un ou plusieurs éléments de batterie primaire (non rechargeable) ou constituée d'un ou plusieurs éléments de batterie secondaire (rechargeable).
- les autres types de déchets électroniques (y compris les ordinateurs, les écrans, les fils, les téléphones, les clés USB, etc.).

Compte tenu du nombre d'employés d'Atos Group, du type d'activités exercées par le Groupe (services nécessitant de nombreux équipements électroniques) et de ses activités en tant que fabricant d'équipements électroniques, la gestion des déchets électroniques a été jugée significative du point de vue de l'impact.

#### **5.2.2.2.1 Politiques [ESRS E5-1]**

Atos Group a adopté une **politique environnementale**, applicable à tous ses sites, et placée sous la responsabilité du responsable du programme environnemental Groupe. Elle reconnaît comme principes fondamentaux « l'identification locale des défis spécifiques », y compris les déchets, et « la prévention de la pollution et la protection de l'environnement par l'adoption de procédures appropriées ». Elle a été rédigée conformément au Système de Management Environnemental interne d'Atos Group. Un résumé de cette politique est disponible sur la page RSE du site web d'Atos Group.

En 2025, Atos Group a adopté la « politique de gestion des déchets du Groupe ».

Cette politique s'applique à tous les bureaux et centres de données d'Atos Group dans le monde entier et couvre à la fois les déchets dangereux et non dangereux issus des activités propres d'Atos Group. Elle exclut notamment les déchets électroniques des clients, les biens loués, ainsi que les déchets générés par les produits fabriqués par Atos Group (matériel Eviden), car ils ne font pas partie des déchets d'Atos Group.

La mise en œuvre est supervisée par les fonctions suivantes (niveau Groupe) : le directeur informatique, le directeur des centres de données et la directrice RSE.

L'objectif général de la politique est de gérer les déchets électroniques générés par les activités du Groupe (par exemple, dans les bureaux, les centres de données) conformément aux lois et réglementations environnementales et de sécurité, ainsi que de fournir des lignes directrices pour mettre en œuvre des plans d'actions avec les gestionnaires de déchets (fournisseurs, éco-organismes, bailleurs, etc.) afin de réduire les déchets générés et de gérer les déchets conformément à la hiérarchie des déchets, en privilégiant la valorisation à l'élimination.

Il est prévu de réviser cette politique tous les deux ans, son efficacité étant contrôlée par des responsables désignés et par le biais de contrôles réguliers.

#### **5.2.2.2.2 Actions [ESRS E5-2]**

En raison de l'identification récente des « déchets électroniques générés par les activités du Groupe » comme un impact significatif, et des évolutions en cours de son modèle d'opérations, Atos Group n'a pas encore défini de plan d'actions consolidé, soutenu par des ressources financières, pour gérer cet impact.

Néanmoins, il a mis en œuvre plusieurs actions qui contribuent à la gestion de cet impact significatif:

##### **Concernant les déchets électroniques générés par les employés d'Atos Group dans les bureaux**

Atos Group considère qu'une gestion adéquate de ses déchets électroniques doit tenir compte de l'ensemble du cycle de vie des équipements électroniques et que les principes de l'économie circulaire doivent être mis en œuvre à chaque étape de ce cycle. Les actions mises en œuvre diffèrent selon la propriété des actifs:

##### **Équipements électriques et électroniques appartenant à Atos Group**

Outre sa stratégie visant à intégrer des critères de durabilité dans ses processus d'approvisionnement (voir section 5.2.1.5.2), le Groupe met en œuvre les actions suivantes aux différentes étapes de la vie de ces équipements :

##### **Achats:**

- engagement des fournisseurs à travers la charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'Intégrité. Les fournisseurs s'engagent à:
  - définir, adopter et mettre en œuvre une politique formelle, des objectifs et un plan d'actions intégrant les principes fondamentaux de l'économie circulaire, à savoir refuser, réduire, réutiliser et recycler, dans l'ensemble de leurs activités et dans la fourniture de biens et de services à Atos Group.
  - réduire leurs déchets.
- inclusion de critères environnementaux dans l'appel d'offres lancé pour le remplacement des ordinateurs portables des employés, notamment la capacité du fournisseur à proposer des ordinateurs portables reconditionnés.
- mise en place de tests avec des entreprises proposant des ordinateurs portables reconditionnés.

##### **Prolongation de la durée de vie :**

- prolongation de la durée d'utilisation recommandée de quatre à cinq ans.
- réparation.
- réaffectation des ordinateurs portables au sein du Groupe.

##### **Fin de vie**

Atos Group a pris en compte à la fois la fin de vie des produits achetés (soumis à la réglementation DEEE) et celle des déchets électroniques collectés sur ses sites.

- Concernant les produits achetés:

Atos Group a révisé ses dispositions en matière de gestion des déchets dans ses modèles de contrats d'approvisionnement et dans sa charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité, exigeant de ses fournisseurs qu'ils gèrent les déchets conformément à la réglementation locale applicable et à la hiérarchie des déchets, en privilégiant la valorisation plutôt que l'élimination.

La collecte des appareils électroniques en fin de vie est effectuée au niveau du site. Les départements informatique, et logistique et immobilier y travaillent ensemble pour gérer les déchets électroniques. En fonction du contexte du site, ils assurent la coordination avec le propriétaire ou le prestataire de collecte des déchets afin de garantir que les déchets électroniques et autres types de déchets sont collectés de manière efficace et sûre.

Des accords sont conclus au niveau local avec les gestionnaires de déchets et/ou les éco-organismes afin de garantir une gestion appropriée de ces types de déchets. Des clauses actualisées ont été introduites dans le processus d'appel d'offres pour la sélection de nouveaux gestionnaires de déchets afin d'aligner leurs engagements sur ceux exigés du Groupe par la réglementation européenne.

En France, les déchets électroniques sont collectés dans le cadre du système de collecte défini par l'UE dans la directive DEEE, par des prestataires de collecte sous contrat avec Ecologic, l'un des éco-organismes agréés par l'État français.

- Concernant les produits loués par le Groupe:

Conformément à la définition européenne des déchets électroniques<sup>1</sup> et en conformité avec les législations locales, les biens et actifs loués ne relèvent pas des déchets d'Atos Group et leurs fournisseurs demeurent responsables de la gestion de leur fin de vie. Les prestataires d'Atos Group s'engagent à gérer cette fin de vie conformément aux réglementations locales en signant la charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité.

#### Concernant les équipements électroniques situés dans les centres de données (serveurs et autres équipements électroniques):

Des processus similaires sont appliqués par les équipes gérant les centres de données d'Atos Group. Ces centres gèrent leurs déchets conformément aux réglementations locales.

En outre, les sites certifiés ISO 14001, couvrant 86,8 % des sites principaux d'Atos Group (plus de 500 employés) et des principaux centres de données (colocations exclues) en 2024, font régulièrement l'objet d'un audit externe sur leur gestion des déchets, conformément aux obligations réglementaires locales.

#### **5.2.2.2.3 Objectifs [ESRS E5-3]**

En raison de l'identification récente des « Déchets électroniques générés par les activités du Groupe » comme un sujet significatif pour Atos Group et des évolutions en cours de son modèle d'opérations, le Groupe n'a pas encore adopté d'objectifs en lien avec cet impact, mais prévoit de le faire.

#### **5.2.2.2.4 Indicateurs [ESRS E5-5]**

Dans la mesure où seuls les déchets électriques et électroniques ont été considérés comme significatifs pour le Groupe, les valeurs ci-dessous n'incluent pas les autres types de déchets. Les informations relatives à ces autres types de déchets se trouvent en section 5.2.4.3.

#### **Indicateur 37.a « Déchets électroniques générés par les activités du Groupe ».**

##### **Méthodologie**

Cet indicateur est calculé au niveau du Groupe.

En 2025, les équipes Atos Group ont concentré leurs efforts sur l'amélioration de la qualité des données, en augmentant la proportion de « données réelles » par opposition aux estimations. À la fin de l'année 2025, les données réelles communiquées par les pays couvrent 91,05 % des effectifs du Groupe.

Pour estimer ses déchets électroniques, Atos Group extrapole les données réelles à l'échelle du Groupe en fonction des effectifs (ratio kilogrammes de déchets électroniques par employé).

Le double comptage est évité en différenciant les pays ayant remonté des données réelles, de ceux ne l'ayant pas fait.

##### **Résultats (chiffres arrondis)**

ID	Description	Données réelles	Estimation	Total
	<b>Total des déchets électroniques générés par les activités du Groupe (par exemple, dans les bureaux, les centres de données) (t)</b>			
37a		308	30	338
	<b>Total des déchets électroniques (batteries et accumulateurs et autres déchets électroniques) qui ne sont pas éliminés (t) – incluant :</b>			
37b		226	22	248
37b-1	Préparation en vue du ré-emploi (t)	5	0	5
37b-2	Recyclage (t)	200	20	220
37b-3	Autres opérations de valorisation (t)	21	2	23
	<b>Total des déchets électroniques (batteries et accumulateurs et autres déchets électroniques) éliminés (t) – incluant :</b>			
37c		82	8	90
37c-1	Incinération (t)	0	0	0
37c-2	Mise en décharge (t)	0	0	0

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0019&qid=1718887494610>

ID	Description	Données réelles	Estimation	Total
37c-3	Autres opérations d'élimination (t)	82	8	90
37d-1	<b>Total des déchets électroniques (batteries et accumulateurs et autres déchets électroniques) non recyclés (t)</b>	108	10	118
37d-2	<b>Total des déchets électroniques (batteries et accumulateurs et autres déchets électroniques) non recyclés (%)</b>			35

## 5.2.3 Taxonomie européenne

### 5.2.3.1 Introduction au cadre réglementaire

La réglementation relative à la taxonomie européenne pour les activités durables a introduit un système de classification à l'échelle européenne des activités économiques considérées comme durables du point de vue de l'environnement. En tant que Groupe soumis à l'obligation de publier des informations non financières conformément à la réglementation européenne, Atos Group doit respecter les exigences énoncées dans le Règlement Taxonomie<sup>1</sup>.

#### Périmètre du rapport

Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx) pris en compte dans ce rapport couvrent toutes les activités d'Atos Group et correspondent au périmètre de consolidation tel que décrit dans le Chapitre 6 – États financiers.

#### Méthodologie et aperçu des résultats

Le processus de reporting de la taxonomie est géré par l'équipe RSE d'Atos Group avec le soutien de l'équipe finance durable et des représentants des équipes offres commerciales, opérations, achats responsables, logistique et immobilier et conformité pour l'analyse de l'éligibilité et de l'alignement.

L'analyse et les indicateurs clés de performance de la taxonomie d'Atos Group pour 2025 sont dans l'ensemble en ligne avec les informations de l'année 2024. En 2025, la part du chiffre d'affaires d'Atos Group éligible à la Taxonomie s'élève à 23,1 % du chiffre d'affaires global d'Atos Group. Les activités d'Atos Group éligibles à la Taxonomie se trouvent principalement dans l'activité 8.1 Traitement des données, hébergement et activités connexes de l'objectif d'atténuation du changement climatique (CCM) – lié à l'offre de centres de données. Atos Group déclare 3,2 million d'euros de chiffre d'affaires alignés pour 2025.

En 2025, les CapEx d'Atos Group éligibles à la taxonomie s'élèvent à 58,2 % du total des CapEx consolidés, alors que 9,8 millions d'euros, soit 3,4 %, sont alignés, pour l'objectif CCM dans les catégories 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers pour la flotte de véhicules d'Atos Group et 7.7 **Acquisition et propriété des bâtiments pour les baux des sites du Groupe**.

En ce qui concerne les OpEx au sens de la taxonomie, Atos Group a décidé de se prévaloir, pour 2025, de l'option d'exemption autorisée par le règlement sur la taxonomie. En effet, compte tenu du modèle d'entreprise d'Atos Group et des principaux types de dépenses d'exploitation, les OpEx telles que définies par la taxonomie ne représentent que 5,3 % des OpEx totales d'Atos Group et ne sont donc pas significatives.

La méthodologie mise en œuvre pour l'exercice 2025 est fondée sur le règlement délégué (UE) n°2026/73, notamment par la publication de formats révisés présentant les indicateurs clés de performance (KPI) de la taxonomie et par l'utilisation d'un seuil de matérialité, comme décrit plus en détail ci-dessous.

<sup>1</sup> Le règlement UE 2020/852 du Parlement européen et du Conseil daté du 18 juin 2020 et tous les actes délégués pertinents peuvent être consultés à l'adresse suivante : [https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities\\_en?prefLang=fr](https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities_en?prefLang=fr)

Exercice  
N 2025

Ventilation par objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie															
ICP	Total EUR million	Part d'activités éligibles à la taxonomie	Part d'activités alignées à la taxonomie	Part d'activité alignées à la taxonomie	Part Atténuation du changement climatique	Part Adaptation changement climatique	Economi Eau circulaire	Pollution	Biodiversit é	Part d'activités habilitante s	Part d'activités transitoire s	Activités non évaluées comme significative	Activités alignées sur la taxonomie de l'exercice précédent (N-1)	Part d'activités alignées sur la taxonomie de l'exercice précédent (N-1)	%
Chiffre d'affaires	8 001	23,1 %	3,2	0,0 %	0,0 %	N/A	N/A	0,0 %	N/A	N/A	0,0%	0,0%	1,4 %	1,7	0,0 %
CapEx	285	58,2 %	9,8	3,4 %	3,4 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3,4%	0,0 %	5,7	0,9 %	
OpEx	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

### 5.2.3.2 Analyse des garanties minimales

Atos Group a analysé le critère des garanties minimales en matière de droits humains de droits du travail et de gouvernance. Atos Group s'est engagée à respecter les droits et principes en matière de droits humains reconnus internationalement, partout où le Groupe exerce son activité, et en particulier la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Charte internationale des droits de l'Homme (tels que déclaré expressément dans la déclaration de principes en matière de Droits humains d'Atos Group<sup>1</sup>). Bien qu'il ne soit pas fait spécifiquement référence aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans la documentation publiquement disponible d'Atos Group, Atos Group respecte et a développé de solides processus internes qui adoptent et s'appuient sur les principes couverts dans les principes directeurs de l'OCDE. En sa qualité de Société européenne, Atos Group se conforme aux lois nationales qui couvrent et détaillent la mise en œuvre de ces principes au sein des entreprises privées. De plus amples informations sont disponibles dans ce Chapitre 5 Responsabilité Sociétale d'Entreprise, qui détaille la façon dont Atos Group met en œuvre les 15 recommandations faites par l'OCDE aux entreprises dans ses principes directeurs<sup>2</sup>.

Conformément au rapport final sur les garanties minimales émis par la Plateforme européenne sur la Finance Durable en octobre 2022, le Groupe confirme ce qui suit en soutien de son alignement aux garanties minimales :

<b>Droits humains</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atos Group a mis en place une procédure de due diligence en matière de droits humains (telle que soulignée dans principes directeurs des Nations Unies et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) – voir section 5.3.2.2 – Droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.</li> <li>Atos Group n'a pas causé de violation en matière de droit du travail et de droits humains.</li> <li>Aucun point de pontact national de l'OCDE n'a engagé de procédure à l'encontre d'Atos Group.</li> <li>Le Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme n'a pas émis d'allégation à l'encontre de la société.</li> </ul>
<b>Corruption</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atos Group a mis en place des processus de lutte contre la corruption (voir la section 5.4.1 – Conduite des affaires pour une description complète et le rapport de conformité d'Atos Group qui détaille la mise en œuvre des programmes de conformité chez Atos Group).</li> <li>Ni Atos Group ni ses dirigeants n'ont été condamnés par un tribunal pour corruption (voir l'ICP correspondant).</li> </ul>
<b>Concurrence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atos Group sensibilise ses employés à l'importance du respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de concurrence (Code d'éthique, formation en ligne, formation pour les fonctions « à risque », directives internes).</li> <li>Ni Atos Group ni ses dirigeants n'ont été définitivement condamnés par un tribunal pour violation des lois sur la concurrence, à l'exception d'un cas strictement limité à des activités menées en Espagne et qui remontent à plus de 10 ans. En Espagne, la Commission nationale des marchés et de la concurrence (CNMC) a clos son enquête sur les pratiques de coordination anticoncurrentielle ayant affecté les appels d'offres de services informatiques du secteur public entre 2005 et 2015. Dans le cadre de cette clôture, la CNMC a infligé une sanction aux entreprises participantes, dont 5 millions d'euros ont été attribués à Atos Group, conformément à sa décision finale, et payés en</li> </ul>

<sup>1</sup> <https://atos.net/wp-content/uploads/2025/10/atos-human-rights-policy-statement-october-2025.pdf>

<sup>2</sup> OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, Editions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0e8d35b5-fr> (pages 15-16).

2025. Conformément aux recommandations de la CNMC, un programme local renforcé de conformité au droit de la concurrence et des mesures d'atténuation connexes ont été élaborés et mis en œuvre.

- Fiscalité**
- Atos Group s'engage à respecter pleinement les réglementations et normes fiscales locales et internationales, y compris les lignes directrices de l'OCDE.
  - Des processus spécifiques sont mis en œuvre pour surveiller étroitement et limiter les risques fiscaux.
  - Atos Group n'encourage ni ne promeut les schémas de planification fiscale agressive visant à échapper à l'impôt. Malgré cela, certaines positions du Groupe peuvent être contestées par une administration lors de contrôles fiscaux. Dans ce cas, Atos Group peut être amené à défendre ses intérêts et à mener des procédures contentieuses.

En outre, en termes de chaîne de valeur :

- Atos Group a mis en place un processus de diligence raisonnable à l'égard des tiers dans le cadre duquel les clients, les prospects et les fournisseurs font l'objet d'un examen approfondi à l'aide d'un logiciel de vérification de la conformité et de bases de données avant d'être intégrés dans l'entreprise. L'évaluation vise à identifier les tiers soumis à des sanctions internationales, à des infractions juridiques (condamnations pénales, concurrence, corruption, etc.), ainsi qu'à identifier les violations des droits de l'homme. Ce processus de diligence raisonnable permet également à Atos Group d'identifier et de prévenir toute exposition potentielle à la fabrication ou à la vente d'armes controversées, car Atos Group dispose d'une évaluation du contrôle des exportations pour tous les articles (logiciels, matériel, etc.) inclus dans les transactions commerciales d'Atos Group ;
- les partenaires à haut risque identifiés font l'objet de mesures d'atténuation spécifiques (telles qu'un questionnaire sur l'intégrité, des exigences supplémentaires, etc.) ;
- des contrôles d'intégrité sont également effectués sur les cibles d'acquisition et les bénéficiaires de dons caritatifs, de parrainage ou de mécénat ;
- en ce qui concerne le suivi de la chaîne d'approvisionnement, voir la section 5.3.2.2.3 – Actions. En effet, Atos Group évalue ses fournisseurs principaux par l'intermédiaire d'EcoVadis sur leur performance en matière de responsabilité d'entreprise.

Par conséquent, toutes les activités éligibles à la taxonomie menées par Atos Group satisfont aux critères de garanties minimales fixés par le règlement relatif à la taxonomie.

### 5.2.3.3 Analyse d'éligibilité et d'alignement

#### 5.2.3.3.1 Chiffre d'affaires

##### Analyse et méthodologie

Atos Group a effectué les analyses d'éligibilité et d'alignement de ses activités à la lumière du règlement sur la taxonomie, de toute la documentation pertinente publiée par la Commission Européenne, y compris les questions fréquemment posées sur la taxonomie, les pratiques du marché pour l'industrie informatique ainsi que le document de position de Numeum 2023 pour la taxonomie verte<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les différences méthodologiques pour l'année 2025 :

- Atos Group a continué d'appliquer un seuil de matérialité de 1 million d'euros pour l'analyse des revenus éligibles en vue de leur alignement.
- En 2025, les activités de la ligne d'activité Data & AI et de l'unité commerciale Consulting Advisory n'ont pas été soumises à l'analyse selon le seuil de matérialité introduit par le règlement délégué (UE) 2026/73.
- Ces exclusions représentent au total 1,4 % du chiffre d'affaires d'Atos Groupe.

Les activités génératrices de chiffre d'affaires d'Atos Group qui sont éligibles et/ou alignées sur la taxonomie européenne sont les suivantes :

Objectif	Description de l'activité	Activité d'Atos Group	Statut	Commentaire
<b>Atténuation du changement climatique</b>	<b>8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes :</b> Le stockage, la manipulation, la gestion, la circulation, le contrôle, l'affichage, la commutation, l'échange, la transmission ou le traitement de données par l'intermédiaire de centres de données, y compris le traitement des données à la périphérie (« edge computing »).	Atos Group propose des services de <b>centres de données et d'hébergement de données</b> à ses clients dans ses propres data centers ou dans des data centers en colocation chez des partenaires d'Atos Group.	Partiellement aligné	Certains centres de données en colocation respectent tous les critères de contribution substantielle et ne portent pas atteinte de manière significative aux critères DNSH, selon l'analyse fournie par les partenaires de colocation.
<b>Atténuation du changement climatique</b>	<b>8.2 Solutions fondées sur des données en vue de réductions des émissions de GES :</b> L'élaboration ou l'utilisation de solutions TIC destinées à collecter, transmettre et stocker des données, ainsi qu'à les modéliser et les utiliser lorsque ces activités ont pour	L'offre de <b>calcul haute performance</b> offre des caractéristiques d'efficacité énergétique.	Éligible	Cette activité a été jugée éligible et non alignée sur parce qu'elle n'est pas encore conforme à certains critères de contribution substantielle.

<sup>1</sup> <https://numeum.fr/note-de-position-sur-la-taxinomie-verte>

Objectif	Description de l'activité	Activité d'Atos Group	Statut	Commentaire
	objectif principal l'obtention de données et d'analyses permettant de réduire les émissions de GES. Ces solutions TIC peuvent inclure, entre autres, l'utilisation de technologies décentralisées (à savoir les technologies des registres distribués), l'Internet des objets (IdO), la 5G et l'intelligence artificielle	<p>Les solutions pour <b>véhicules connectés</b> collectent, transfèrent, traitent et stockent à distance les données des capteurs embarqués pendant leur utilisation afin de faciliter la création d'une fiche écologique du conducteur basée sur son comportement de conduite et de fournir des informations sur les émissions de CO<sub>2</sub>, réduisant ainsi les temps d'immobilisation et la consommation de carburant.</p> <p>L'offre <b>Sustainable digital workplace</b> aide les clients à mesurer et à réduire leurs émissions de GES en réduisant, réutilisant et recyclant les appareils des utilisateurs, notamment par la sensibilisation et le changement de comportement de ces derniers.</p>	Éligible	Le manque de données disponibles sur les meilleures pratiques alternatives du marché empêche Eviden de pouvoir finaliser l'analyse d'alignement.
			Partiellement aligné	La solution est conforme aux critères de contribution substantielle et aux critères DNSH applicables à l'activité, sur la base de l'analyse d'alignement réalisée par un partenaire fournisseur d'ordinateurs reconditionnés.
		La plateforme <b>Product Carbon Footprint (PCF)</b> vise à calculer et à déclarer les émissions de GES et autres polluants, la consommation d'énergie et les déchets (déchets industriels et sous-produits nocifs de la fabrication) afin que les clients du Groupe puissent gérer efficacement leurs réductions.	Éligible	Le chiffre d'affaires n'a pas atteint le seuil de matérialité de 1 million d'euros justifiant une analyse d'alignement
		L'offre <b>Low Code</b> développe une plateforme permettant de réaliser des audits de durabilité des fournisseurs des clients, de calculer des scores et d'initier des actions correctives, telles que la réduction des émissions de CO <sub>2</sub> .	Éligible	Le chiffre d'affaires n'a pas atteint le seuil de matérialité de 1 million d'euros justifiant une analyse d'alignement
<b>Économie circulaire</b>	<b>4.1 Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données :</b> L'activité consiste à fabriquer, à développer, à installer, à déployer, à entretenir, à réparer ou à fournir des services professionnels, y compris des conseils techniques pour la conception ou le suivi : (a) des logiciels et des systèmes informatiques ou opérationnels, y compris les solutions fondées sur l'intelligence artificielle (IA), telles que l'apprentissage automatique, construits à des fins de surveillance à distance et de maintenance prédictive [...] (c) des logiciels d'évaluation du cycle de vie à l'appui de l'évaluation du cycle de vie et des déclarations connexes pour les produits, les équipements ou les infrastructures ; [...]	<b>IOT Practice</b> : solutions pour analyser et générer des informations à partir des données collectées à distance sur les actifs pendant l'utilisation et les opérations à des fins de surveillance à distance et de maintenance prédictive de ces actifs, par ex. actifs infrastructurels, produits de consommation.	Éligible	Les solutions ne sont pas encore conformes aux critères DNSH de l'adaptation au changement climatique.
		<b>EcoDesignCloud</b> est un logiciel Cloud développé par Eviden qui utilise les flux de matières premières et les composants du produit pour évaluer les produits selon 16 critères de durabilité, fournissant ainsi un calcul de l'impact environnemental d'un produit, à chaque étape de son cycle de vie.	Aligné	La solution est conforme aux critères applicables de contribution substantielle et de DNSH (analyse d'alignement ci dessous)

EcoDesignCloud utilise une méthodologie d'analyse du cycle de vie basée sur les méthodes d'empreinte environnementale du produit (PEF) (alignées sur les normes ISO 14040:2006 et ISO 14067:2018) afin de générer un « écoscore », l'impact environnemental et les émissions de CO<sub>2</sub> de chaque produit.

S'agissant d'une solution informatique et non d'un produit matériel, les critères de contribution substantielle liés à l'utilisation de matières premières secondaires, à la gestion des déchets, à la réutilisation, à la valorisation ou aux opérations de recyclage en fin de vie ne sont pas applicables.

Les critères DNSH pour l'utilisation durable et la protection de l'eau ne sont pas applicables car le logiciel EcoDesignCloud n'a pas d'impact sur la qualité de l'eau ni sur l'état environnemental des eaux marines. Les critères DNSH pour la prévention et le contrôle de la pollution ne sont pas non plus applicables, car Atos Group ne fournit ni ne contrôle les fonctionnalités de tout matériel pertinent à l'utilisation du logiciel.

Atos Group analyse le DNSH relatif à l'objectif d'adaptation au changement climatique (CCA) pour ses offres considérées comme alignées, à l'exception de ses datacenters colocalisés alignés (pour lesquels l'analyse DNSH CCA repose sur celle du partenaire de colocation). Les principaux sites d'exploitation et/ou de maintenance des offres EcoDesignCloud et Sustainable Digital Workplace ont fait l'objet d'un contrôle d'exposition aux risques physiques liés au climat, conformément au règlement sur la taxonomie. Le cas échéant, un système de management environnemental (SME) certifié ISO 14001 est mis en œuvre afin de garantir un suivi et une amélioration continus des indicateurs de performance environnementale, contribuant ainsi au renforcement de la résilience environnementale.

Comme indiqué dans la section 5.2.1.2.2, sur la base des évaluations des risques et de la vulnérabilité liés au climat réalisées à ce jour, aucun risque résiduel significatif n'a été identifié au-delà des niveaux faibles à modérés. Par ailleurs, tous les sites d'Atos Group dans le monde sont couverts par des plans de continuité d'activité conçus pour garantir la résilience opérationnelle et définir des mesures d'atténuation appropriées en cas d'urgence ou d'événements aigus imprévus. Ceci valide les critères DNSH d'adaptation au changement climatique pour EcoDesignCloud et Sustainable Digital Workplace.

En outre, compte tenu de l'analyse des garanties minimales telles que décrites dans la section 5.2.3.2 et de l'analyse des fournisseurs (le cas échéant), par l'analyse effectuée par EcoVadis, les activités EcoDesignCloud et sustainable digital workplace sont alignées sur la taxonomie.

En raison de ce qui précède et du fait que l'analyse des garanties minimales a été menée au niveau du Groupe, l'offre EcoDesignCloud est alignée sur la taxonomie.

Aucune activité n'a été identifiée à ce jour comme éligible aux autres objectifs : Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, prévention et contrôle de la pollution, et protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

À la suite de l'analyse complète de son portefeuille, Atos Group considère que les activités du Groupe suivantes représentant 76,9 % du chiffre d'affaires total du Groupe, ne sont pas éligibles à la taxonomie conformément au règlement sur la taxonomie tel qu'actuellement en vigueur. La liste suivante d'activités non-éligibles est indicative, et inclut, sans toutefois s'y limiter :

- les produits et solutions de cybersécurité et critiques (Cybersecurity and mission-critical products and solutions) ;
- les produits et solutions de calcul avancé (Advanced computing products and solutions) ;
- les services et solutions d'IA et d'automatisation (AI and Automation services and solutions) ;
- les services applicatifs (Application services) ;
- les services d'infrastructure (Infrastructure services).

Pour plus d'informations sur ces activités, se référer au Chapitre 2 – Organisation & Offre commerciale.

### Indicateur de chiffre d'affaires

Conformément à la réglementation sur la taxonomie, l'indicateur de chiffre d'affaires est calculé comme la part du chiffre d'affaires provenant de produits ou de services associés à des activités économiques éligibles à la taxonomie ou alignées sur la taxonomie le cas échéant tels qu'identifiées dans cette section (numérateur), divisée par le chiffre d'affaires total d'Atos Group (dénominateur) tel que rapporté dans les états financiers consolidés (voir Chapitre 6 – États financiers). Ventilation du chiffre d'affaires d'Atos Group par objectif environnemental :

ICP déclaré	Chiffre d'affaires	Objectif environnemental des activités alignées sur la taxonomie										Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible			
		Exercice N	2025	Part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie	Chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie Circulaire	Pollution		Biodiversité	Activité habilitante	Activité transitoire
(EUR million)	%											%			
Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données	CE 4.1	0,1 %	1,9	0,0 %					0,0 %				E		31,3 %
Traitement de données, hébergement et activités connexes	CCM 8.1	20,1 %	0,1	0,0 %	0,0 %									T	0,0 %
Solutions fondées sur des données en vue de réductions	CCM 8.2	3,0 %	1,2	0,0 %									E		0,5 %

ICP déclaré	Chiffre d'affaires		Objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie										
Exercice N	2025												
Activités économiques des émissions de GES	Code	Part du chiffre d'affaires éligible à la taxinomie	Chiffre d'affaires aligné sur la taxinomie	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxinomie	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie Circulaire	Pollution	Biodiversité	Activité habilitante	Activité transitoire	Part de la taxinomie alignée par rapport à la taxinomie éligible
Somme des alignements par objectif					0,0 %		0,0 %						
<b>CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL</b>		<b>23,1 %</b>	<b>3,2</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>		<b>0,0 %</b>				<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,2 %</b>

### 5.2.3.3.2 Dépenses d'investissement (CapEx)

#### Analyse et méthodologie

Atos Group a identifié et déclare les CapEx liées aux actifs ou aux processus qui sont associés aux activités économiques éligibles à la taxinomie et alignées sur la taxinomie, comme indiqué à la section 5.2.3.3.1 – Chiffre d'affaires.

Atos Group s'est concentré sur l'identification des CapEx qui peuvent être considérées comme individuellement éligibles ou alignées, c'est-à-dire les investissements dans les activités économiques énumérées dans les actes délégués pertinents. Cette analyse a été réalisée à travers plusieurs ateliers avec les départements RSE, finances, achats et immobilier afin d'identifier les activités éligibles dans lesquelles Atos Group a investi des CapEx et de coordonner l'analyse d'alignement avec les fournisseurs concernés. Ces CapEx déclarés ont été vérifiés au niveau du Groupe et du secteur d'activité afin d'éliminer tout double comptage potentiel avec tout autre CapEx éligible ou aligné déclaré comme identifié par la suite.

En ce qui concerne le périmètre, le groupe Atos a utilisé le même seuil de matérialité que l'année dernière, soit 500 000 euros, pour que les nouveaux baux commerciaux ou les baux renouvelés soient examinés en vue d'un alignement.

Les CapEx d'Atos Group qui sont éligibles et/ou alignées sur la taxinomie européenne sont les suivantes :

#### Atténuation du changement climatique

Description de l'activité	Activités d'Atos Group	Statut	Commentaires
<b>6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers :</b> L'achat, le financement, la location, le crédit-bail et l'exploitation de véhicules désignés comme appartenant aux catégories M1 (232) et N1 (233), relevant toutes deux du champ d'application du règlement (CE) no 715/2007 du Parlement européen et du Conseil (234), ou à la catégorie L (véhicules à deux ou trois roues et quadricycles).	Nouveaux leasings de la flotte automobile Atos Group	Partiellement alignée	L'alignement est déclaré sur la base des informations fournies par les partenaires de leasing d'Atos Group au regard du critère de contribution substantielle et des critères DNSH.
<b>7.7 Acquisition et propriété des bâtiments :</b> Achat d'immobilier et exercice de la propriété de cet immobilier	Nouveaux droits d'utilisation des immeubles d'Atos Group	Partiellement alignée	L'alignement est déclaré sur la base des informations fournies par les bailleurs d'Atos Group au regard du critère de contribution substantielle et des critères DNSH.
<b>8.1 Traitement des données, hébergement et activités connexes</b>	CapEx liés aux activités éligibles	Éligible	Voir section 5.2.3.3.1
<b>8.2 Solutions basées sur les données pour la réduction des émissions de GES</b>	CapEx liés aux activités éligibles	Éligible	Voir section 5.2.3.3.1

#### Indicateur CapEx

Conformément au règlement sur la taxinomie, le dénominateur des CapEx comprend l'acquisition d'immobilisations incorporelles (Chapitre 6 Note 8.2) et corporelles (Chapitre 6 Note 8.3) et l'acquisition de droit d'utilisation (Chapitre 6 Note 9) réalisés en 2025.

En ce qui concerne les activités alignées sur la taxinomie, le numérateur comprend les CapEx liées à l'augmentation du droit d'utilisation de la flotte de véhicules de l'entreprise et à l'augmentation du droit d'utilisation des biens immobiliers du Groupe, qui ont été déclarées comme alignées respectivement par les partenaires de location et les propriétaires d'Atos Group.



ICP déclaré	OpEx	Objectif environnemental des activités alignées sur la taxinomie											Part de la taxonomie alignée par rapport à la taxonomie éligible	
Exercice N	2025	Part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie	Chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxonomie	Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Eau	Economie Circulaire	Pollution	Biodiversité	Activité habilitante	Activité transitoire		
Activités économiques	Code													
<b>TOTAL OPEX</b>		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

## 5.2.4 Informations hors périmètre de matérialité

### 5.2.4.1 Ressources hydriques et marines

Bien qu'elle n'ait pas été identifiée comme un sujet significatif par l'analyse de double matérialité, Atos Group surveille la consommation d'eau sur ses sites et s'efforce d'obtenir une consommation raisonnable, en recherchant activement des opportunités pour réduire l'utilisation globale d'eau chaque fois que cela est possible afin de réduire son impact.

Dans les bureaux, la consommation d'eau d'Atos Group est celle d'une entreprise du secteur tertiaire. Des informations et des recommandations sont régulièrement envoyées aux employés pour les inciter à réduire leur consommation d'eau.

Les données relatives au volume d'eau sont collectées dans les centres de données et les bureaux certifiés ISO 14001. En 2025, en utilisant les données d'Atos Royaume-Uni basées sur la consommation mesurée par employé, et en lien avec les estimations basées sur les dépenses globales en eau d'Atos Group, la consommation d'eau d'Atos Group dans le monde a été estimée à environ 258 374 m<sup>3</sup> pour l'ensemble des employés.

En ce qui concerne l'utilisation de l'eau pour la fabrication des produits et les centres de données :

- la principale consommation d'eau est celle des fournisseurs en amont de la chaîne de valeur lors de la fabrication des cartes électroniques et des processeurs. Par leur conception, les serveurs sont optimisés pour un refroidissement liquide en boucle fermée à haute température, ce qui optimise le WUE (Water Usage Effectiveness) et minimise donc la consommation d'eau dans les phases de test des serveurs, que ce soit en R&D pour les prototypes ou à l'usine d'Angers pour la production ;
- dans les centres de données, l'eau est nécessaire pour le refroidissement, mais elle est généralement contenue dans un circuit fermé étanche. Par temps chaud, lorsque l'humidité est faible, de l'eau pulvérisée peut également être utilisée pour soutenir les climatiseurs, car l'évaporation qui en résulte réduit leur consommation d'énergie.

### 5.2.4.2 Biodiversité, écosystèmes, émissions atmosphériques et pollution

Bien que ces thèmes de durabilité n'aient pas été identifiés comme significatifs par l'analyse de double matérialité, les plans d'action d'Atos Group concernant les émissions, la consommation d'énergie et les déplacements, la diffusion de pratiques respectueuses de l'environnement, la certification ISO 14001 et le SME ont des répercussions positives sur tous les écosystèmes et sur la biodiversité.

Atos Group, par ses activités et son programme d'optimisation continue des sites, contribue le moins possible à l'utilisation des surfaces terrestres.

Atos Group ne produit aucune émission de CO<sub>2</sub> biogénique. Cependant, plusieurs initiatives locales pour la biodiversité ont été mises en place à travers le monde.

En 2023, Atos Group et le WWF ont conclu un partenariat stratégique de trois ans afin d'utiliser la technologie pour soutenir la conservation de la biodiversité et encourager les entreprises à se décarboner.

Dans le cadre de ce partenariat, Atos Group :

- a développé des solutions digitales responsables pour le WWF et ses partenaires ;
- et soutient deux projets terrain du WWF France :
  - projet Nature Impact : cette initiative est le premier fonds basé sur les PSE (Paiements pour Services Écosystémiques) qui combine la protection de la biodiversité et la séquestration du carbone dans les forêts françaises. Cette initiative ambitieuse axée sur trois mesures principales qui ont un impact positif sur la biodiversité et la séquestration du carbone s'appuie sur une gouvernance forte, la transparence et des partenaires et bénéficiaires sélectionnés,
  - projet « Posidonie » visant à stopper complètement la dégradation de l'herbier de Posidonie du fait des ancrages des navires de plaisance en Méditerranée française, en engageant les plaisanciers par une communication et des techniques d'engagement ciblés, en influençant les décideurs publics pour la mise en place de zones de mouillage dédiées, notamment.

### 5.2.4.3 Autres déchets

Bien que les déchets non électroniques n'aient pas été identifiés comme un sujet significatif pour le Groupe par l'analyse de double matérialité, les plans d'actions d'Atos Group concernant la gestion des déchets (y compris les formations dédiées aux employés du département logistique et immobilier) ont des répercussions positives sur la production de déchets et visent à réduire les déchets générés.

En 2025, sur la base des estimations disponibles de l'agence de la transition écologique (ADEME) concernant les déchets par employé dans le secteur tertiaire (120 à 140 kilogrammes de déchets tertiaires par employé), les autres déchets d'Atos Group (dangereux non électriques ou électroniques et déchets non dangereux) ont été estimés à environ 8 191 tonnes pour l'ensemble des employés. Une moyenne de 130 kilogrammes par employé a été utilisée pour le calcul.

Pour plus de détails sur les politiques concernant les déchets électroniques dans le Groupe, se référer à la section 5.2.2.2.1.

Description	Données réelles	Estimation	Total
Déchets électriques et électroniques (batteries et accumulateurs + et autres DEEE) (voir section 5.2.2.2.4)	308	30	338
Autres déchets du tertiaire (dangereux et non dangereux)	0	8 192	8 192
<b>POIDS TOTAL DE DECHETS D'ATOS GROUP (tonnes)</b>	<b>308</b>	<b>8 222</b>	<b>8 530</b>

## 5.3 Social

### 5.3.1 Personnel de l'entreprise [ESRS S1]

2025 a été une année de changement et d'évolution, axée sur le projet de transformation Genesis d'Atos Group, visant à tirer parti des atouts fondamentaux et à rétablir une croissance rentable et durable tout en continuant à répondre aux besoins des clients et des consommateurs. La fonction ressources humaines du Groupe a été au cœur de l'effort de transformation, collaborant étroitement avec les directions opérationnelles pour préparer et déployer la future organisation et s'assurer que les salariés soient prêts, tant sur le plan psychologique que professionnel, à relever les défis et saisir les opportunités découlant d'une réorganisation transformatrice.

Atos Group a continué de se concentrer sans relâche sur le développement de ses programmes clés visant à attirer et retenir les talents, gérer les compétences, avec pour objectif de devenir un employeur attractif et permettre aux employés de gérer leur carrière et d'évoluer dans un environnement de travail inclusif, créatif, responsable et collaboratif. Ces principes fondamentaux sont soutenus par une forte valorisation du développement personnel, une grande attention portée aux collaborateurs, à leur fidélisation, ainsi qu'à la diversité, l'équité et l'inclusion. Atos Group se distingue comme un lieu de travail de plus en plus diversifié et inclusif, avec des tendances positives concernant la diversité des genres dans l'ensemble du Groupe.

Au 31 décembre 2025, Atos Group comptait 63 012 employés dans 63 pays. Au cours de l'année 2025, le Groupe a embauché 5 588 employés, dont 2 587 juniors, tout en favorisant des pratiques de recrutement diversifiées. Cet engagement s'est traduit par l'embauche de 2 053 femmes.

Le Groupe a pourvu 91,3 % des postes permanents avec des employés internes et a réussi à retenir 90 % de ses collaborateurs clés en 2025.

Atos Group s'engage à respecter les droits humains conformément aux normes internationalement reconnues, telles qu'elles sont énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies.

#### 5.3.1.1 Stratégie relative au personnel de l'entreprise [ESRS S1.SBM-3]

Atos Group reconnaît qu'être un employeur responsable signifie offrir un environnement de travail sûr, diversifié, inclusif et gratifiant, tout en préparant ses employés au monde du travail de demain.

Ces principes fondamentaux ont déjà été soutenus par des programmes robustes dans le cadre de la stratégie globale des ressources humaines, visant à développer les compétences des employés, à donner la priorité à la protection des personnes et à promouvoir la diversité et l'inclusion.

Entre la fin de l'année 2023 et le début de l'année 2024, Atos Group a procédé à analyse de double matérialité. Alors que la gestion des compétences et la santé des employés avaient déjà été identifiées comme des enjeux significatifs dans l'analyse de matérialité de 2020, et déjà prises en compte dans la stratégie RH du Groupe, la nouvelle évaluation a mis en évidence l'importance croissante des conditions de travail, de la diversité et de l'inclusion pour ses employés.

Dans le cadre de l'examen annuel des résultats de l'analyse de double matérialité, Atos Group a pris en compte la nouvelle stratégie annoncée lors de son Capital Markets Day (CMD) le 14 mai 2025, ainsi que les enseignements tirés des entreprises de référence qui ont publié leurs rapports de durabilité conformément à la CSRD en 2025 (pour l'exercice 2024), afin de mettre à jour les impacts, risques et opportunités (IRO) du Groupe.

Les impacts et risques suivants ont été identifiés :

- **les impacts positifs potentiels :**

- **les modalités de travail flexibles :** Atos Group valorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour ses employés et propose des modalités de travail flexibles qui peuvent les aider à atteindre un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Qu'il s'agisse d'options de travail à distance, d'horaires flexibles ou d'autres aménagements, ces initiatives peuvent aider les employés à gérer leurs responsabilités personnelles parallèlement à leurs tâches professionnelles, favorisant ainsi un environnement dans lequel ils peuvent s'épanouir tant sur leur lieu de travail qu'en dehors. Cela peut se traduire par une satisfaction accrue des employés, des taux de rétention plus élevés et des employés plus motivés sur tous les sites ;

- **les compétences et le développement** : l’acquisition de nouvelles compétences est un aspect crucial du développement professionnel encouragé, soutenu et approuvé par la direction du Groupe. En proposant de nombreux programmes de formation variés qui aident ses employés à améliorer leur expertise et à se tenir informés des dernières tendances du secteur, le Groupe peut avoir un impact positif sur son propre personnel. Le soutien continu apporté se traduit par une plus grande satisfaction des employés et un engagement accru envers l’organisation ;
- **les impacts négatifs potentiels** :
  - **l’environnement de travail ayant une incidence sur la santé et le bien-être** : les accidents du travail et les maladies professionnelles (y compris les risques psychosociaux) constituent un problème grave qui peut avoir des répercussions sur le bien-être des employés. Atos Group s’engage à mettre en œuvre des pratiques visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, à garantir la sécurité et le bien-être de ses employés et à favoriser un environnement de travail dans lequel ils se sentent en sécurité, valorisés et soutenus ;
- **les risques potentiels** :
  - **le déficit de compétences entraînant une atteinte à la réputation** : Atos Group reconnaît le risque potentiel d’insatisfaction et de démission que pourrait engendrer l’insuffisance des programmes de développement des compétences. Le Groupe prend des mesures pour garantir l’employabilité durable et à long terme de ses employés en proposant un programme solide de développement de carrière aligné sur les axes du plan Genesis du Groupe,
  - **l’absence de promotion de la diversité, de l’inclusion et de l’accessibilité** : en abordant de manière proactive la diversité, l’inclusion et l’accessibilité au sein de son organisation, Atos Group ne se contente pas d’atténuer le risque potentiel d’être exclu des appels d’offres, mais se positionne également comme une organisation avant-gardiste et responsable.

Tous les employés d’Atos Group, dans l’ensemble des pays où le Groupe exerce ses activités, sont concernés par les impacts positifs et négatifs et les risques identifiés, et sont inclus dans le champ d’application au titre de l’ESRS 2. Ces impacts et risques concernent l’ensemble de la main-d’œuvre de l’entreprise, sans limitation ni exclusion de régions, de fonctions ou de types d’employés.

Les impacts identifiés sur les conditions de travail, les compétences et le développement des employés, ainsi que sur la diversité et l’inclusion sont directement liés à la stratégie et à la prise de décision du Groupe, tandis que les risques pourraient émaner aussi bien des impacts identifiés que des dépendances vis-à-vis du personnel d’Atos Group. En effet, en l’absence d’un programme complet de développement des compétences des employés, le Groupe pourrait être confronté à un taux de rotation du personnel plus élevé, entraînant des risques financiers tels que des coûts supplémentaires pour le recrutement et l’intégration. En outre, la perte de talents clés ou d’employés possédant des compétences spécifiques peut avoir un impact négatif sur les performances du Groupe et nuire à sa réputation. Parallèlement, le fait de ne pas favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif peut entraîner le non-respect des exigences en matière de diversité, l’exclusion des appels d’offres, ce qui peut entraîner des pertes commerciales et des sanctions financières.

Atos Group reconnaît que ces impacts et ces risques peuvent affecter de manière disproportionnée certains groupes d’employés et répond à leurs besoins spécifiques par des initiatives ciblées, telles que :

- **des programmes de formation et des interventions pédagogiques personnalisés** conçus pour répondre aux besoins spécifiques des groupes sous-représentés, garantissant un accès équitable au développement des compétences et aux opportunités d’avancement professionnel, permettant ainsi d’atténuer le risque de déficit de compétences, conformément aux objectifs stratégiques à long terme du Groupe ;
- **des stratégies de rétention ciblées pour soutenir la progression de carrière de talents divers**, en mettant l’accent sur les personnes issues de milieux marginalisés ou sous-représentés ;
- **le recrutement et le développement ciblés des femmes**.

En outre, le service de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe procède régulièrement à des examens des risques dans le cadre du processus de gestion des risques d’entreprise (ERM) afin d’évaluer les risques et les opportunités liés à la conformité et à l’éthique. Cela comprend des évaluations de conformité sur divers sujets, notamment la protection des droits humains, les lois relatives aux conditions d’emploi et de travail, ainsi que l’évaluation des exigences de la loi française sur le devoir de vigilance. En 2025, le risque lié à la conformité et à l’éthique a été évalué et considéré comme « maîtrisé », notamment grâce aux politiques et processus complets mis en œuvre au fil des ans au sein du Groupe. Atos Group ne peut toutefois pas préciser si ses activités et ses zones géographiques sont exposées à un risque significatif d’incidents liés au travail forcé ou au travail des enfants.

Le tableau ci-dessous présente les impacts et les risques liés au développement durable pour le personnel d’Atos Group, identifiés et évalués comme importants dans le cadre du processus d’évaluation de la double matérialité de 2024 et révisés en 2025 conformément à la nouvelle stratégie annoncée lors de son Capital Markets Day (CMD) le 14 mai 2025. En raison de l’identification récente de ces impacts et risques significatifs, Atos Group n’a pas encore défini de plan d’action consolidé, soutenu par des ressources financières. Cependant, Atos Group vise à mettre régulièrement à jour la résilience de sa stratégie et de son modèle économique en se basant sur des itérations régulières de l’analyse des risques et des opportunités du Groupe en ce qui concerne ses effectifs.

Les sections 5.3.1.5 à 5.3.1.8 décrivent l’approche de gestion de l’IRO pour chaque risque et impact identifié, en expliquant comment ceux-ci sont évalués et gérés.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS S1 – Main-d’œuvre propre</b>						
<b>Conditions de travail</b>						
7	Modalités de travail flexibles susceptibles d’améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la flexibilité et l’autonomie des employés	X				Opérations du Groupe
8	Environnement de travail susceptible d’avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être des employés		X			Opérations du Groupe

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Compétences et développement</b>						
9	Atos Group a un impact positif sur ses employés en leur offrant des opportunités de développement et d'acquisition de compétences, tout en atténuant et en prévenant les risques d'atteinte à la réputation, de perte de talents clés et d'augmentation des coûts liés à un taux de rotation élevé du personnel.	X		X		Opérations du Groupe
<b>Diversité et inclusion</b>						
10	Créer et promouvoir activement un effectif diversifié et inclusif, ainsi qu'un environnement de travail accessible, en tant que mesure stratégique visant à atténuer le risque de non-conformité aux réglementations locales en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, laquelle pourrait entraîner l'exclusion des appels d'offres, une perte de contrats et des sanctions financières.			X		Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

## Politiques et engagements

Atos Group a mis en œuvre les politiques suivantes afin de promouvoir la sécurité physique et mentale de son personnel, de soutenir le développement des compétences et l'épanouissement personnel au sein de l'organisation, et de garantir un environnement de travail inclusif, diversifié et sûr :

- déclaration de politique d'Atos sur les droits humains ;
- code d'éthique d'Atos ;
- politique globale en matière de santé et de sécurité au travail d'Atos ;
- politique de dignité au travail et à la prévention du harcèlement sexuel d'Atos ;
- politique de développement des employés d'Atos ;
- politique de diversité, équité et inclusion d'Atos ;
- politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique d'Atos Group.

Toutes ces politiques ont été élaborées en tenant compte des intérêts des employés d'Atos Group, grâce à des sessions régulières de retour d'information, des enquêtes et des groupes de discussion visant à recueillir des données précises sur leurs besoins et leurs attentes. Ces politiques ont été approuvées par le directeur de fonction et le responsable de fonction. Tous les employés des différentes entités du Groupe, toutes zones géographiques confondues, sont concernés par ces politiques. Celles-ci sont mises à la disposition de tous les employés via le site SharePoint du Groupe et communiquées à l'ensemble du personnel par divers canaux, notamment par courriel, newsletters et événements. Cette approche multicanale garantit que tous les employés sont bien informés et peuvent facilement consulter les politiques en cas de besoin.

Un résumé de la politique applicable à chaque impact et risque significatif est détaillé dans les sections dédiées suivantes.

### 5.3.1.2 Processus d'engagement avec le personnel et leurs représentants [ESRS S1-2]

#### Les relations sociales

Atos Group reconnaît que les collaborateurs jouent un rôle crucial dans la création de valeur et les considère comme son capital le plus précieux. Une relation équitable, franche et basée sur la confiance entre la direction, les employés et leurs représentants est fondamentale pour le succès du Groupe.

Le Groupe se conforme pleinement aux normes internationales du travail en suivant les principes des conventions de l'Organisation internationale du Travail. Cette adhésion s'inscrit dans le cadre de son engagement envers le Pacte mondial des Nations unies, dont le principe 3 stipule que les entreprises sont tenues de respecter la liberté d'association et de reconnaître le droit de négociation collective.

Afin de garantir le respect de la liberté d'association, Atos Group a mis en place une organisation solide pour favoriser le dialogue social. Une communication et un dialogue social constructifs et positifs sont ainsi établis tant au niveau européen qu'au niveau national.

#### Une culture de dialogue social permanent

Le conseil de la société européenne (Societas Europaea Council ou SEC) est un forum entre Atos Group et ses représentants du personnel au niveau européen, qui permet aux salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants élus ou désignés, d'exprimer leur point de vue avant la mise en œuvre de décisions importantes concernant le Groupe.

**Sa mission** – La mission du SEC est de contribuer à la prise de décision d'Atos Group dans le but d'anticiper et de surmonter les risques liés aux conditions de travail et au bien-être des employés. Le SEC s'efforce d'identifier, de clarifier et d'évaluer, dans le but de résoudre toute conséquence négative ou défavorable émanant des initiatives et décisions de la direction, et ce dans le cadre géographique de l'accord Atos SE sur l'information, la consultation et la participation au niveau européen. En outre, le SEC initie des améliorations des conditions de travail et du bien-être des salariés d'Atos Group.

L'accord Atos SE sur l'information, la consultation et la participation au niveau européen a été négocié entre le Groupe et le SEC conformément au Code du travail français relatif au comité d'entreprise européen et à la participation des salariés.

**Sa composition** – Le SEC est composé de 27 membres et d’autant de suppléants. Il représente 31 000 employés à travers l’Europe dans 18 pays. En outre, le SEC dispose d’un comité restreint composé de six membres, dont le président du SEC, qui est choisi par le SEC. Ce comité restreint représente le SEC dans les communications avec la direction et assure la liaison avec les autres membres du SEC, afin de maintenir un dialogue cohérent et efficace.

**Son calendrier** – La communication et le dialogue social entre la direction d’Atos Group et le SEC ont lieu physiquement et à distance au moins deux fois par année civile ou lorsque des circonstances exceptionnelles susceptibles d’affecter de manière significative les intérêts des employés surviennent. Les membres du SEC peuvent être assistés par des experts de leur choix pour éclairer leurs décisions et leurs activités.

**Son public** – Les réunions et les sessions de communication avec le SEC d’Atos Group sont suivies par des représentants dédiés de la direction du Groupe, tels que le directeur des ressources humaines du Groupe (DRH), le responsable du dialogue social du Groupe et les experts respectifs impliqués dans les projets inscrits à l’ordre du jour. Le PDG participe à au moins une réunion par année civile, et le directeur financier intervient chaque trimestre pour présenter les résultats financiers du Groupe.

**Son champ de compétence** – La responsabilité opérationnelle qui consiste à garantir l’efficacité du dialogue social et à informer l’approche ou la stratégie du Groupe, relève de la compétence du DRH du Groupe.

**Projets en 2025** – En 2025, Atos Group a maintenu un engagement fort auprès du SEC, démontrant ainsi son engagement en faveur d’un dialogue social efficace. L’information et la consultation ont porté sur cinq projets :

- un projet de retrait, s’inscrivant dans la stratégie du Groupe visant à optimiser ses opérations et à réduire ses coûts ;
- un projet de cessation d’activités et de cession d’une unité commerciale, dans le cadre de la stratégie du Groupe visant à rationaliser son portefeuille et à renforcer sa stabilité financière ;
- un projet de cessation d’activités et de transfert d’activités vers d’autres pays, s’inscrivant dans la stratégie du Groupe visant à optimiser son empreinte mondiale et à améliorer son efficacité ;
- un projet d’acquisition d’une organisation externe, dans le cadre de la stratégie du Groupe visant à renforcer son portefeuille et à créer des synergies pour sa croissance future.

Le cas échéant, le dialogue social local a reflété le dialogue social européen, garantissant ainsi la cohérence et l’alignement entre les différents niveaux.

## **Le dialogue social au niveau local**

Au-delà des discussions avec le SEC sur les questions européennes et multinationales dans différents pays, des informations et/ou consultations régulières ont lieu avec les représentants locaux des salariés au sein des comités d’entreprise et/ou des syndicats. Elles sont mises en œuvre au niveau local dans chaque pays concerné par un nouveau projet, qu’il s’agisse d’un projet transnational ou local. L’information/consultation du SEC ne remplace pas l’information/consultation locale.

Outre les obligations réglementaires et légales, Atos Group accorde également une grande importance au dialogue social, qu’il considère comme un élément clé pour tenir les employés informés et impliqués dans les projets de l’entreprise. La mise en œuvre locale des acquisitions est un aspect important de ce processus. Les structures organisationnelles locales et les conditions de travail sont des sujets abordés lors de ces consultations et négociations.

Au niveau local, les employés d’Atos Group peuvent contacter librement leurs représentants en utilisant les canaux de communication habituels de l’entreprise et leur demander de soulever certains sujets en leur nom. De plus, les employés d’Atos Group ont accès à des espaces SharePoint dédiés où tous les accords et procès-verbaux des réunions locales sont accessibles en permanence.

En outre, le Groupe organise régulièrement des conférences téléphoniques d’information afin de s’assurer que les employés d’Atos Group sont bien informés des sujets importants négociés ou des principaux changements susceptibles de les concerner. Les équipes de direction et des ressources humaines – avec le soutien des équipes des relations sociales – sont chargées de ces actions de communication.

Tout au long de l’année 2025, la direction d’Atos Group a pris des mesures importantes pour garantir une communication transparente et un engagement actif avec les employés tout au long du processus de transformation. Des « appels à tous les employés » ont été organisés au niveau du Groupe et au niveau local afin de tenir les employés informés. En outre, les dirigeants ont effectué des visites sur site et des réunions locales afin de favoriser les interactions directes et de répondre à toutes les préoccupations.

## **Les activités et ressources d’engagement**

Au niveau local et européen, Atos Group adopte une approche diversifiée de l’engagement, comprenant le partage d’informations, la consultation et la participation active. Les activités d’engagement ont lieu à différentes fréquences, notamment par le biais de plateformes numériques, de newsletters internes, d’appels réguliers avec des mises à jour de la part de la direction. Des réunions plénières trimestrielles permettent aux représentants des employés et à la direction de discuter des projets, des questions clés, de recueillir des commentaires et de répondre aux préoccupations.

Les commentaires des employés sont systématiquement enregistrés par divers canaux, notamment des enquêtes, des boîtes à idées et des communications directes lors de réunions. Une fois recueillis, les commentaires sont examinés par les équipes de direction concernées et des plans d’action sont élaborés sur la base des informations recueillies. Les employés sont informés de la manière dont leurs commentaires ont influencé les décisions par le biais de communications de suivi, notamment des rapports de synthèse et des mises à jour lors de réunions publiques. Cette transparence renforce la valeur des contributions des employés et encourage leur participation continue.

Les activités d’engagement se déroulent à la fois au niveau organisationnel et au niveau local. À l’échelle organisationnelle, l’accent est mis sur les politiques et stratégies globales, tandis que les activités d’engagement locales sont adaptées à des sites ou des projets spécifiques. Les informations provenant de différents sites sont agrégées et prises en compte dans des processus décisionnels plus larges, ce qui permet au Groupe de répondre aux préoccupations spécifiques de chaque site tout en s’alignant sur les objectifs globaux.

Atos Group alloue des ressources importantes pour soutenir les processus d'engagement. Cela inclut des financements pour des programmes de formation, des outils de communication et des initiatives d'engagement, ainsi que des ressources humaines avec des équipes dédiées chargées de faciliter les activités d'engagement, comme des professionnels des ressources humaines et des équipes de communication. Ces ressources garantissent l'efficacité et la pérennité des efforts d'engagement, tout en maintenant un lien fort avec les employés.

### **Une transition vers des opérations plus écologiques**

Alors qu'Atos Group opère une transition vers des opérations plus écologiques et neutres sur le plan climatique, il s'engage activement auprès du personnel et de ses représentants pour discuter des impacts potentiels de ces changements. Cela comprend des consultations sur la restructuration, des programmes de formation et de perfectionnement visant à doter les employés des compétences nécessaires pour assumer de nouvelles fonctions, et une attention particulière sur l'équité afin de garantir que toutes les voix soient entendues, notamment celles des groupes sous-représentés. Toutefois, aucun impact significatif découlant des plans de transition visant à réduire les impacts négatifs sur l'environnement n'a été identifié.

### **La santé et la sécurité**

Atos Group reconnaît l'importance de s'engager auprès des personnes à risque et celles en situation de vulnérabilité. L'approche comprend une sensibilisation ciblée, une communication accessible en plusieurs langues et formats, et la résolution des conflits d'intérêts par le dialogue ouvert, la médiation et la résolution collaborative des problèmes. L'engagement en faveur de la transparence garantit que toutes les parties sont informées des processus mis en place pour résoudre les conflits et parvenir à des résultats mutuellement bénéfiques.

### **Le respect des droits humains**

Conformément à la déclaration de politique d'Atos sur les droits humains, Atos Group s'engage à respecter les droits humains de toutes les parties prenantes impliquées dans ses processus. Cela inclut la protection des droits des employés à la vie privée, à la liberté d'expression et à la liberté de réunion pacifique. Des procédures claires sont mises en place pour protéger ces droits et garantir que toutes les activités d'engagement sont menées de manière respectueuse et inclusive. Pour plus d'informations, veuillez-vous reporter à la section 5.3.1.3.

### **Évaluation continue**

Atos Group évalue en permanence l'efficacité de ses processus d'engagement par le biais de diverses méthodes, notamment des audits internes, des retours d'information des parties prenantes et des analyses comparatives par rapport aux normes du secteur. Cela permet au Groupe de rester à la pointe d'un dialogue social efficace.

Bien que les employés et leurs représentants n'aient pas participé officiellement à la définition des objectifs présentés dans les sections suivantes, leurs commentaires ont été pris en compte par le Groupe et, grâce à diverses méthodes d'engagement ; ils jouent un rôle dans le suivi et la surveillance des performances du Groupe par rapport à ses IRO significatifs pertinents.

## **5.3.1.3 Droits humains et conditions de travail [ESRS S1-1]**

### **5.3.1.3.1 L'engagement d'Atos Group en faveur des droits humains**

Comme indiqué dans la **déclaration de politique d'Atos sur les droits humains**, Atos Group a pour objectif d'être un employeur responsable à l'échelle mondiale, en proposant des conditions de travail et d'emploi justes, et en s'attendant à toujours mener ses opérations de manière éthique et durable, au sein de toutes ses sphères d'influence : employés, clients, partenaires commerciaux, et sur tout le long de la chaîne d'approvisionnement.

Depuis 2010, Atos Group fait partie du Pacte mondial des Nations unies, dans le cadre duquel le président-directeur général (PDG) réaffirme chaque année le soutien continu d'Atos Group aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. La communication d'Atos Group sur les progrès réalisés est accessible au public sur cette page dédiée : <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/12068-Atos>.

Le Groupe s'engage à respecter les droits humains conformément aux normes internationalement reconnues, telles que :

- les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- le Protocole des Nations unies contre la traite des êtres humains ;
- la Convention des Nations unies sur l'esclavage ;
- le Pacte mondial des Nations unies ;
- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains ;
- la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

La prévention de toute violation des droits humains internationalement reconnus est l'un des objectifs qu'Atos Group s'est engagé à atteindre, en particulier lors de la mise en œuvre des processus internes.

### **Effectif de l'entreprise**

Les engagements d'Atos Group en matière de droits humains pour ses employés figurent dans deux documents accessibles au public :

#### **(i) La déclaration de politique d'Atos sur les droits humains**

La déclaration de politique d'Atos sur les droits humains, publiée pour la première fois en 2018 et mise à jour régulièrement depuis, a été approuvée au niveau global, couvrant ainsi toutes les entités d'Atos Group. Le document est supervisé par le directeur des ressources humaines et est à ce titre

contraignant pour la société, qui s'engage à respecter tous les principes énoncés dans le code d'éthique en matière de droits humains et de travail. La déclaration réaffirme et souligne que les dirigeants sont tenus de montrer l'exemple dans leur domaine de compétence et doivent veiller à ce qu'un système de surveillance et d'alerte soit mis en place au sein de leurs entités afin de détecter toute violation des principes des droits humains afin notamment de réagir de manière appropriée à tout ce qui suscite un soupçon raisonnable quant à certains comportements.

**(ii) Le code d'éthique**

Le code d'éthique d'Atos, validé par le comité exécutif du Groupe et le conseil d'administration d'Atos Group, présidé par le président-directeur général (PDG) et président du conseil d'administration, définit les engagements d'Atos Group en matière de droits humains que chaque employé est tenu d'appliquer et de respecter dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

Le code d'éthique d'Atos stipule clairement qu'Atos Group rejette la traite des êtres humains et toutes les formes d'esclavage, y compris le travail forcé, obligatoire et des enfants, et respecte strictement toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaire et d'horaires de travail. Offrir un lieu de travail sûr est également essentiel pour Atos Group : garantir des conditions de sécurité et d'hygiène à tous les employés est une priorité, tout comme offrir un soutien pour promouvoir le bien-être au travail. Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination sur le lieu de travail et s'engage fermement à maintenir un environnement où chacun est traité avec dignité et respect, afin que tous les employés se sentent valorisés, appréciés et libres d'être eux-mêmes au travail.

De plus amples détails sont fournis à la section 5.4.1.2 « Politiques » du code d'éthique d'Atos.

Depuis 2021, Atos Group a amélioré les mesures adoptées dans le cadre de son plan de vigilance, notamment la cartographie des risques, les procédures d'évaluation, les mesures d'atténuation, les mécanismes d'alerte et les systèmes de surveillance. Les mesures mises en place pour prévenir les violations potentielles des droits humains sont appliquées à l'ensemble des activités d'Atos Group et à sa chaîne d'approvisionnement.

Pour plus d'informations sur ces mesures, veuillez-vous reporter à la section 5.7 « Plan de vigilance » du document.

L'engagement du Groupe en faveur de la santé et de la sécurité, de l'élimination de toutes les formes de discrimination, y compris le harcèlement, et de la promotion de l'égalité des chances pour favoriser la diversité et l'inclusion est décrit dans divers documents tels que la politique globale en matière de santé et de sécurité au travail (section 5.3.1.5.1), la politique de dignité au travail et à la prévention du harcèlement sexuel d'Atos (section 5.3.1.6.1), la politique de diversité, équité et inclusion d'Atos Group et la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique d'Atos Group (section 5.3.1.8.1).

**5.3.1.3.2 Les processus de remédiation [S1-3]**

Atos Group a mis en place un système d'alerte éthique du Groupe afin de permettre à ses employés, ainsi qu'à des tiers, de signaler tout problème lié à une violation potentielle du code d'éthique ou des lois et réglementations applicables, en particulier en matière de droits humains.

Le système d'alerte d'Atos Group est décrit en détail à la section 5.4.1.3 « Actions, d) Système d'alerte », qui contient des informations sur : (1) les canaux de signalement disponibles, (2) les conditions d'éligibilité d'une alerte, (3) la manière dont l'équipe d'enquête est nommée, (4) les principes clés régissant une enquête, et (5) le suivi et le reporting au sein d'Atos Group.

En 2025, 83 % des alertes signalées via le système d'alerte éthique du Groupe ont été émises par les employés d'Atos Group.

Le Groupe n'a pas encore mis en place de mesure d'évaluation pour contrôler la sensibilisation et la confiance des employés dans le système d'alerte du Groupe. Cependant, il prévoit d'étudier la faisabilité de la mise en place d'un système de contrôle en collaboration avec l'équipe de contrôle interne.

**5.3.1.4 Caractéristiques des salariés [ESRS S1-6]**

À la fin de l'année 2025, Atos Group comptait 63 012 employés (avec un nombre moyen de 70 120 employés), répartis comme suit par genre et pays :

● **Effectif total et en moyenne sur l'année, par genre**

Genre	2025		2024		2023	
	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés
Hommes	42 418	47 245	52 566	58 297	63 073	68 558
Femmes	20 493	22 705	25 054	28 431	30 637	32 815
Autres*	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Non déclaré	101	170	312	600	521	643
<b>TOTAL SALARIES</b>	<b>63 012</b>	<b>70 120</b>	<b>77 932</b>	<b>87 128</b>	<b>94 231</b>	<b>102 016</b>

\* Le système de gestion des ressources humaines offre actuellement uniquement les options « homme » ou « femme » pour le choix du genre.

● **Effectif total et en moyenne sur l'année dans les pays représentant au moins 10 % du nombre total d'employés d'Atos Group**

Pays	2025		2024		2023	
	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés	Nombre de salariés	Nombre moyen de salariés
Inde	13 871	15 594	17 647	20 982	24 011	28 404
France	9 247	9 482	9 813	10 516	10 816	11 035

Atos Group propose à ses employés des contrats de travail permanents et à temps plein. 99,24 % de l'effectif total est sous contrat à durée indéterminée et 95,4 % travaille à temps plein. Atos Group permet le travail à temps partiel lorsqu'un employé estime que cela lui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée ; le travail à temps partiel est à l'initiative de l'employé et non de l'entreprise.

● ● Organisation du temps de travail<sup>1</sup>, répartition par type de contrat et par genre

	2025				2024				2023			
	Hommes	Femmes	Non attribué	Total	Hommes	Femmes	Non attribué	Total	Hommes	Femmes	Non attribué	Total
Nombre de salariés	42 418	20 493	101	63 012	52 566	25 054	312	77 932	63 073	30 637	521	94 231
Nombre de salariés permanents	42 103	20 298	101	62 502	52 197	24 835	311	77 343	62 358	30 217	519	93 094
Pourcentage de salariés permanents	99,26 %	99,05 %	100 %	99,19 %	99,30 %	99,13 %	99,68 %	99,24 %	98,87 %	98,63 %	99,62 %	98,79 %
Nombre de salariés temporaires	315	195	0	510	369	219	1	589	715	420	2	1 137
Pourcentage de salariés temporaires	0,74 %	0,95 %	0 %	0,81 %	0,70 %	0,87 %	0,32 %	0,76 %	1,13 %	1,37 %	0,38 %	1,21 %
Nombre d'heures non garanties des salariés*	Données non disponibles											
Nombre de salariés à temps plein	41 222	19 790	101	61 113	50 541	23 183	310	74 034	59 359	27 305	483	87 147
Pourcentage de salariés à temps plein	97,18 %	96,57 %	100 %	96,99 %	96,15 %	92,53 %	99,36 %	95,00 %	94,11 %	89,12 %	92,71 %	92,48 %
Nombre de salariés à temps partiel	1 196	703	0	1 899	1 792	1 781	2	3 575	2 310	2 874	6	5 190
Pourcentage de salariés à temps partiel	2,82 %	3,43 %	0 %	3,01 %	3,41 %	7,11 %	0,64 %	4,6 %	3,66 %	9,38 %	1,15 %	5,51 %

\* Atos Group n'est actuellement pas en mesure de fournir des informations sur les employés dont les heures ne sont pas garanties, ni de ventilation par genre, ces données n'étant pas encore disponibles pour divulgation en 2025. Par conséquent, aucun progrès dans ce domaine ne devrait être divulgué en 2026.

● ● Organisation du temps de travail<sup>2</sup>, répartition par type de contrat et pays représentant au moins 10 % du nombre total d'employés d'Atos Group

	2025		2024		2023	
	Inde	France	Inde	France	Inde	France
Nombre de salariés	13 871	9 247	17 647	9 813	24 011	10 834
Nombre de salariés permanents	13 867	9 224	17 644	9 874	24 008	10 798
Nombre de salariés temporaires	4	23	3	29	3	36
Nombre de salariés à temps plein	13 871	9 247	17 647	9 197	23 406	9 917
Nombre de salariés à temps partiel	0	0	0	608	0	822

En 2025, 13 188 employés ont quitté l'entreprise. Le taux de rotation était de 18,81 %, dont 13,67 % de départs volontaires, contre 18,85 % en 2024 (14,60 % de départs volontaires).

Atos Group surveille le taux de départs volontaires afin d'évaluer l'efficacité de ses initiatives de rétention. La ventilation du nombre et du taux de départs par genre et par tranche d'âge permet également d'évaluer l'efficacité des programmes de développement de la diversité mis en place, ainsi que ceux destinés aux jeunes talents.

● ● Nombre et taux de départs par genre et par tranche âge en 2025

2025	% du nombre total de salariés femmes		% du nombre total de salariés hommes		NA	% du nombre total de salariés	Total	% de l'effectif total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes				
<=30	1 950	47,22 %	2 939	32,60 %	10	23,81 %	4 899	37,15 %
30<=50	1 741	42,15 %	4 576	50,75 %	30	71,43 %	6 347	48,13 %
>50	439	10,63 %	1 501	16,65 %	2	4,76 %	1 942	14,72 %
<b>TOTAL</b>	<b>4 130</b>	<b>100 %</b>	<b>9 016</b>	<b>100 %</b>	<b>42</b>	<b>100 %</b>	<b>13 188</b>	<b>100 %</b>

**Note méthodologique**

Les données quantitatives ci-dessus sont calculées sur la base de l'effectif à fin décembre 2025.

<sup>1</sup> Remarque : 323 employés ne sont pas classés comme employés à temps plein/à temps partiel en 2024. 1 894 employés ne sont pas classés comme employés à temps plein/à temps partiel en 2023.

<sup>2</sup> Note explicative pour 2024 : 8 employés ne sont pas affectés à la classification des emplois à temps plein/partiel. Note explicative pour 2023 : 605 salariés en Inde ne sont pas affectés à la classification des emplois à temps plein/partiel, 95 salariés en France.

L'effectif comprend uniquement les collaborateurs internes (permanents et temporaires, à temps plein et à temps partiel), selon les règles suivantes : sont inclus : les employés en congé longue maladie de longue durée ou longue absence, en congé sabbatique de longue durée, en congés parentaux et en congés maternité ; sont exclus : les sous-traitants, les intérimaires, les apprentis et les stagiaires.

Les données quantitatives « **taux de rotation du personnel** » et « **taux de rotation volontaire du personnel** » sont spécifiques à Atos Group et calculées au niveau du Groupe. Ces calculs incluent tous les employés ayant quitté l'entreprise au cours de la période considérée (permanents, à durée déterminée, à temps plein et à temps partiel). Sont exclus de ces calculs les stagiaires, les sous-traitants, les restructurations et les externalisations.

- Le taux de rotation est déterminé en divisant le nombre total d'employés ayant quitté l'entreprise au cours de l'année de référence par l'effectif moyen de l'année de référence.
- De même, le taux de départs volontaires est calculé en divisant le nombre total d'employés ayant démissionné par l'effectif moyen de l'année considérée.

Pour plus d'informations sur les caractéristiques des employés du Groupe, veuillez-vous reporter à la liste des indicateurs de la section 5.6.

### 5.3.1.5 Santé et sécurité [ESRS S1-14]

Dans le domaine de la santé et de la sécurité, la double évaluation de la matérialité a révélé un impact négatif.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Conditions de travail</b>						
8	Environnement de travail susceptible d'avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être des employés		X			Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Atos Group salue l'engagement et la qualité du travail réalisés par employés, qui lui permettent de conserver son leadership en matière de transformation et de solutions numériques. La mission du Groupe consiste à développer ses activités tout en garantissant des conditions de travail sûres et saines afin de prévenir les accidents et les maladies liés au travail. L'élimination des dangers et la réduction des risques pour la santé et la sécurité au travail sont au cœur de cette mission.

Par le respect des législations en vigueur dans ses entités et dans toutes les régions, le Groupe s'engage à fournir un environnement de travail sûr au sein de tous ses sites, mais également dans le cadre du télétravail, des déplacements et des missions internationales, en donnant la priorité à la santé et à la sécurité physiques et psychologiques des employés en garantissant leur bien-être quel que soit leur statut professionnel, leur division ou leur région.

Atos Group prend soin de ses employés en :

- facilitant des conditions de travail saines, quel que soit le lieu de travail des employés d'Atos Group, grâce à des modules d'apprentissage en ligne visant à sensibiliser aux défis et à promouvoir des habitudes et des comportements positifs à adopter ;
- en veillant à ce que ses employés maintiennent un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'un sentiment d'appartenance et de communauté au sein d'Atos Group, qu'ils travaillent en ligne ou en présentiel ;
- offrant la possibilité de réduire le temps de trajet et, à ce titre, d'être un acteur de la stratégie de décarbonation d'Atos Group.

#### 5.3.1.5.1 Politiques [ESRS S1-1]

##### Objectifs

À la suite de la revue de l'analyse de double matérialité de 2025, la santé et la sécurité ont été identifiées comme une priorité pour Atos Group et ses parties prenantes. Afin d'atténuer cet impact et de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être au travail, tout en garantissant un environnement de travail sûr à ses employés, le Groupe a adopté en 2025 la **politique globale en matière de santé et de sécurité au travail**. Cette politique vise à unifier et à harmoniser les pratiques et les systèmes de gestion locaux en matière de santé et de sécurité, et a pour objectif d'établir des pratiques de base dans les pays où il n'existe aucune obligation légale locale en la matière. Cette politique a également été publiée sous forme de poster à l'intention du public externe afin d'informer les différentes parties prenantes externes de l'approche du Groupe dans ce domaine.

La politique vise à améliorer la qualité de l'environnement de travail en sensibilisant les employés à titre individuel et collectif, en les encourageant à respecter des normes élevées en matière de santé et de sécurité. Elle promeut une approche participative de la prévention, renforçant son efficacité par l'analyse et la gestion des risques. En outre, elle garantit que les managers et les employés respectent les réglementations locales et les politiques internes en matière de santé et de sécurité au travail.

En outre, la politique globale en matière de santé et de sécurité au travail fournit des orientations sur la mise en œuvre des exigences de la norme ISO 45001:2023 dans tout type d'organisation du Groupe. Lorsque les standards ISO 45001:2023 précisent ce qui doit être fait, les politiques internes reflètent ces exigences et fournissent des conseils pratiques sur la manière de les mettre en œuvre. Les entités locales appliquent cette politique en tenant compte des lois et des circonstances locales, tout en en conservant les principes fondamentaux. La politique est affichée dans les bureaux des sites, visible par tous les employés et visiteurs. En 2025, Atos Group couvre environ plus de 10 500 postes de travail répartis sur 30 sites certifiés dans le domaine des systèmes de santé et de sécurité selon la norme ISO 45001:2023.

##### Rôles et participation

**Le directeur des ressources humaines (DRH) du Groupe**, qui agit en tant que sponsor exécutif de cette politique, promeut la santé et la sécurité au plus haut niveau de l'organisation. Il mandate **le département santé et sécurité au travail (SST) du Groupe** pour définir la stratégie, établir et maintenir la politique visant à garantir la sécurité des personnes et des biens sur les sites du Groupe.

La mise en œuvre de la stratégie du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail est soutenue par trois rôles clés, en plus de l'organisation de la sécurité et de la sûreté physique déjà en place<sup>1</sup> :

- **le point de contact santé au travail** veille à ce que cette politique soit appliquée et communiquée conformément aux valeurs et principes du Groupe, adaptés aux conditions et législations locales. Il joue un rôle clé dans le fait de :
  - déployer les politiques du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail,
  - les adapter aux exigences locales,
  - soutenir localement l'évaluation des risques pour la santé des employés,
  - signaler tout risque identifié au département santé et sécurité au travail du Groupe,
  - encourager les responsables locaux et les RH locales à garantir un environnement de travail sûr,
  - conseiller le département santé et sécurité au travail du Groupe sur l'amélioration de la politique globale de sécurité et proposer des mesures locales et mondiales pour réduire ces risques ;
- **la direction du site** est chargée d'évaluer les risques professionnels, de mettre en œuvre les protocoles de sécurité, de former et de sensibiliser les employés aux pratiques de sécurité, de contrôler et d'évaluer périodiquement le respect des politiques de sécurité. En outre, elle gère les incidents en analysant leurs causes et en mettant en œuvre des mesures correctives, tout en coordonnant les différents services et prestataires externes afin de garantir une approche intégrée de la sûreté et de la sécurité. La direction du site est responsable de la mise en place d'un groupe d'employés formés aux premiers secours conformément à la réglementation légale et/ou aux capacités du site ;
- **les équipes RH locales** jouent un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité au travail en évaluant les risques, en dispensant des formations, en appliquant les politiques de sécurité, en surveillant les incidents, en soutenant les collaborateurs et en travaillant avec les représentants des employés afin de maintenir et d'améliorer l'environnement de travail. Les RH locales apportent leur soutien aux employés en matière de santé mentale et physique, travaillent avec les services de santé au travail locaux (internes ou externes) et facilitent l'accès aux ressources nécessaires. Les RH locales travaillent en étroite collaboration avec les points de contact en matière de santé et de sécurité au travail, dont la plupart font partie de l'organisation RH elle-même. Cela permet de garantir que les informations du Groupe soient diffusées localement et que les informations locales soient réutilisées dans les activités de santé au travail, couvrant à la fois les données qualitatives et quantitatives.

Par conséquent, la santé et la sécurité sont gérées à la fois au niveau du site, du pays et de la région afin de garantir le respect maximal de la législation, des normes et des exigences, et d'assurer l'alignement avec les approches stratégiques, tout en étant supervisées par des politiques internes, des lignes directrices et le département santé et sécurité afin de veiller à l'unité d'une approche commune au sein du Groupe. En fonction de la législation locale, des comités formels de gestion conjointe de la santé et de la sécurité entre la direction et les employés opèrent au niveau national et des accords locaux formels avec les syndicats couvrent généralement les questions de santé et de sécurité.

#### 5.3.1.5.2 Processus [ESRS S1-2, S1-3]

Atos Group procède à des évaluations régulières des risques afin d'identifier les dangers potentiels sur le lieu de travail. Afin de garantir le respect des normes de sécurité, des audits de sécurité sont réalisés. Le Groupe effectue une analyse des risques en matière de santé et de sécurité afin d'identifier, d'évaluer et de classer les risques, de définir leur impact et leurs implications, et de mettre en place des mesures préventives. Cette analyse comprend un recensement des employés concernés. L'objectif est de définir des mesures de soutien, de prévention et de communication à l'échelle mondiale et locale.

Si un incident impliquant une personne, un bâtiment ou des données se produit sur un site d'Atos Group, un ticket est immédiatement créé et une équipe de crise est mise en place. L'incident est géré soit au niveau local, soit au niveau du Groupe, en fonction de sa gravité.

Actuellement, différents processus locaux gèrent les incidents liés à la santé au travail, en fonction de la législation locale. L'objectif à long terme d'Atos Group est d'harmoniser ces processus pour tous les types d'incidents afin de garantir une gestion cohérente et efficace sur tous les sites du Groupe.

#### 5.3.1.5.3 Actions [ESRS S1-4]

Au sein d'Atos Group, le processus d'identification des mesures nécessaires et appropriées en matière de santé et de sécurité de son personnel est rigoureux et systématique. Ce processus commence par une évaluation des risques, au cours de laquelle les risques potentiels et actuels en matière de santé et de sécurité sont identifiés à l'échelle du Groupe, en tenant compte, par exemple, des commentaires des employés et des managers, des informations fournies par les points de contact locaux de la santé au travail, des responsables de site, des alertes émises par le système d'alerte du Groupe et des questions soulevées lors des consultations dans le cadre du dialogue social. En quantifiant et en hiérarchisant les risques identifiés lors d'une discussion collaborative, le Groupe se concentre sur les domaines clés, élabore et met en œuvre des plans d'action sur mesure.

---

<sup>1</sup> Un réseau de responsables nationaux de la sûreté et de la sécurité (CSSO) veille à la mise en œuvre des plans d'action au niveau du pays, en étroite collaboration avec les conseillers en sécurité des sites (SSA) chargés d'appliquer les politiques au niveau des sites. En cas de non-conformité, les SSA doivent faire rapport aux CSSO afin que des mesures soient mises en place et aider les responsables des sites à élaborer des plans d'amélioration continue sous l'égide du directeur de la santé et de la sécurité du Groupe.

## Évaluation des risques et identification des groupes concernés au sein d'Atos Group

Atos Group sensibilise à la santé et à la sécurité, notamment par le biais de son SharePoint dédié qui offre un accès gratuit à des ressources et à des modules d'apprentissage en ligne sur des sujets tels que l'ergonomie, les premiers secours et le travail à distance. Ces outils sont conçus pour aider les employés à rester informés et à adopter des pratiques sûres, quel que soit leur lieu de travail. Le Groupe communique activement sur ces initiatives au sein de l'organisation afin que chacun sache comment y accéder et en tirer parti. En avril 2025, Atos Group a mené une campagne complète pour sensibiliser ses employés aux questions de santé et de sécurité. Cette initiative comprenait : des publications dédiées sur Viva Engage et une page SharePoint, des webinaires avec partage de connaissances, la promotion de l'apprentissage en ligne, ainsi que des newsletters et des publications internes.

### Formation et sensibilisation

En 2025, tous les employés ont eu la possibilité de suivre une formation en matière de santé et de sécurité. Les modules d'apprentissage en ligne sont obligatoires pour tous les employés dans le monde, y compris le programme de sensibilisation à la cybersécurité et à la sécurité d'Atos Group et le programme environnemental et EMS. Le taux de participation à ces formations fait l'objet d'un suivi rigoureux et figure parmi les principaux indicateurs de performance.

L'accent mis sur la santé mentale et le bien-être s'est poursuivi en 2025 avec de nombreuses campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une culture du bien-être et de la sécurité au sein du Groupe. Il s'agissait notamment de webinaires sur la santé mentale, d'un SharePoint de sensibilisation à la santé et à la sécurité ouvert à tous les employés avec des articles et des ressources d'apprentissage en ligne, de sessions virtuelles de pleine conscience et du « mois de la santé et de la sécurité » en avril. Ces événements avaient pour but de promouvoir des lignes directrices visant à renforcer une stratégie harmonisée en 10 étapes en matière de santé et de sécurité à l'échelle du Groupe et à garantir une approche systématique des enjeux de santé psychologique de l'environnement de travail.

### Gestion de la sécurité physique sur site et installations

Dans le cadre du plan stratégique de transformation Genesis, certains sites physiques sont appelés à fermer ou à déménager vers un autre site dans le même pays. Afin d'accompagner les employés et les parties prenantes pendant cette transition, une politique de fermeture de site et une liste de contrôle ont été publiées et communiquées aux publics cibles, permettant ainsi au processus de se dérouler en toute sécurité.

En outre, un suivi standard est effectué au niveau local par les responsables pays de la sûreté et de la sécurité physique (en anglais : country safety and physical security officers ou CSSO) et les conseillers en sécurité sur site (en anglais ; site safety advisors ou SSA) grâce à des contrôles réguliers de la conformité aux politiques et directives liées de quelque manière que ce soit à la sécurité physique des actifs.

### Outils d'assistance

Depuis 2017, l'outil SERT (security emergency response tool) d'Atos Group contribue à protéger les employés à l'échelle mondiale. Atos Group a créé son propre outil d'alerte d'urgence en matière de sécurité, qui peut être déployé par la direction locale dans les régions où des catastrophes naturelles ou des incidents majeurs peuvent menacer la sécurité des employés. En cas de catastrophe naturelle, d'attaque terroriste ou d'autres situations d'urgence, les employés identifiés comme se trouvant dans un rayon géographique dangereux – sur la base des informations fournies volontairement dans le système d'information des ressources humaines (SIRH) – reçoivent un courriel et un SMS provenant de cet outil.

Cet outil en ligne accessible à tous les employés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, leur permet de signaler leur propre situation, celle de leurs collègues et de demander de l'aide si nécessaire. En 2025, l'alerte SERT a été activée avec succès aux États-Unis, en Thaïlande, en Inde et en Écosse. Le Mexique a déclenché une alerte SERT dans le cadre de l'exercice national mexicain 2025.

Atos Group alloue des ressources humaines pour soutenir les initiatives en matière de santé et de sécurité, notamment des professionnels des ressources humaines au niveau mondial et local. Un réseau de spécialistes locaux de la santé veille à la mise en œuvre des plans d'action au niveau national et à leur suivi.

Atos Group n'est pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées aux plans d'action en matière de santé et de sécurité, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe.

#### 5.3.1.5.4 Objectifs [ESRS S1-5]

Atos Group n'a pas défini d'objectifs mesurables selon la norme ESRS 2 MDR-T, mais vise à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, et s'appuie sur une série d'indicateurs, présentés dans la section suivante, pour suivre sa performance en matière de promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. En outre, le Groupe surveille l'efficacité de ses initiatives en matière de santé et de sécurité par le biais du dialogue social, dans le cadre duquel les représentants des salariés discutent régulièrement des questions de santé et de sécurité avec l'organisation RH. Atos Group vise à établir des politiques globales en matière de santé et de sécurité tout en mettant en place un solide réseau de points de contact locaux dédiés à la sécurité, à la sûreté physique et à la santé des salariés et des voyageurs. Cette approche garantit des normes cohérentes et un soutien par des experts dans toutes les régions et pour toutes les activités.

En outre, le Groupe a établi un modèle de maturité pour chaque pays afin de fournir une analyse claire des points forts et des domaines à améliorer dans chaque pays et/ou zone géographique. Le modèle de maturité santé et sécurité au travail d'Atos Group repose sur quatre piliers principaux : niveau de sécurité minimum, santé et sécurité, sécurité physique et résilience opérationnelle. Les indicateurs comprennent la présence de points de contact uniques pour la sécurité et la santé au travail, la formation aux premiers secours, la disponibilité d'un soutien psychologique et la couverture des voyageurs par ISOS (International SOS), le partenaire externe d'Atos Group pour le devoir de diligence envers les voyageurs. Les mesures de sécurité physique telles que les manuels de sécurité des sites, les listes de contrôle et les responsables de la sécurité désignés sont également essentiels, tout comme les mesures de résilience opérationnelle telles que les exercices d'évacuation et les plans de continuité. Ces indicateurs mesurent collectivement le degré de conformité des sites et des zones géographiques aux normes globales et garantissent la sécurité des employés et des voyageurs.

En outre, le Groupe suit des indicateurs spécifiques, tels que le nombre de décès parmi son personnel résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le nombre d'employés victimes de blessures sérieuses<sup>1</sup> au sein de l'effectif propre, résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le nombre de sites certifiés par un système de gestion de la santé et de la sécurité reconnu (ISO 45001:2023).

### 5.3.1.5.5 Indicateurs [ESRS S1-14]

Atos Group surveille les indicateurs suivants afin d'évaluer l'efficacité de ses mesures en matière de santé et de sécurité :

	2025	2024	2023
Nombre de sites certifiés selon un système de gestion de la santé et de la sécurité reconnu (ISO 45001 : 2023)	30	41	40
Nombre de décès parmi le personnel de l'entreprise résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles	0	1	1
Nombre de membres du personnel victimes de blessures sérieuses enregistrés au sein de l'effectif propre, résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	29	n.a	n.a
Taux de membres du personnel victimes de blessures sérieuses enregistrés au sein de l'effectif propre à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles	0,24	n.a	n.a
Nombre d'accidents du travail comptabilisables au sein de l'effectif propre	55	n.a	n.a
Taux d'accidents du travail comptabilisables au sein de l'effectif propre	0,70	n.a	n.a

En 2025, dans le but de fiabiliser la qualité de son reporting dans tous les pays, Atos Group a décidé d'introduire deux indicateurs spécifiques aux entités : le nombre et le taux de collaborateurs internes gravement blessés à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les collaborateurs « gravement blessés » sont définis comme ceux ayant un arrêt de travail de plus de trois jours consécutifs, qu'ils soient hospitalisés ou non. Cela s'applique à partir du quatrième jour d'absence. Les données collectées s'appuient sur la législation locale concernant la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles dans chaque juridiction respective.

Le Groupe reporte l'indicateur « nombre d'accidents du travail comptabilisables » (incluant tous les incidents, qu'ils aient entraîné ou non un arrêt de travail), tel que défini dans la réglementation CSRD, sur un périmètre plus limité, à savoir un échantillon de huit pays (France, Etats-Unis, Inde, Roumanie, Pologne, Royaume-Uni, Pays-Bas et Espagne) représentant un total de 42 407 employés et une couverture de 67,3 % des effectifs propres d'Atos Group. Ces données couvrent une période de 12 mois pour trois d'entre eux (France, Etats-Unis, Inde) et de 10 mois pour les cinq autres (Roumanie, Pologne, Royaume-Uni, Pays-Bas et Espagne). Cette couverture limitée constitue une première étape et fera l'objet d'améliorations futures concernant le reporting sur la santé et la sécurité. Le Groupe vise à réduire les incidents, accidents et maladies liés au travail grâce à des plans d'action spécifiques mis en œuvre dans les zones géographiques.

Les « autres travailleurs » ne sont pas pris en compte dans le nombre d'accidents mortels signalés pour 2025, car la donnée relative au nombre de décès d'« autres travailleurs » opérant sur les sites d'Atos Group n'est pas encore disponible pour publication.

### 5.3.1.6 Bien-être et équilibre entre vie professionnelle et vie privée [ESRS S1-15]

Dans le domaine du bien-être et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'analyse de double matérialité a révélé un impact positif et un impact négatif.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Conditions de travail</b>						
7	Modalités de travail flexibles susceptibles d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la flexibilité et l'autonomie des employés	X				Opérations du Groupe
8	Environnement de travail susceptible d'avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être des employés		X			Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Atos Group reconnaît que les initiatives en matière de bien-être, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des modalités de travail flexibles sont essentielles pour créer un environnement de travail favorable et productif. Si un environnement de travail exigeant peut exposer les employés à des risques psychosociaux, une culture trop axée sur les processus peut limiter leur autonomie. Le Groupe entend remédier à ces problèmes en offrant une certaine flexibilité et en favorisant un environnement sain et productif. Cette approche vise à améliorer la satisfaction des employés et à favoriser leur fidélisation à long terme.

#### 5.3.1.6.1 Politiques [ESRS S1-1]

<sup>1</sup> Les membres du personnel victimes de blessures sérieuses\* sont définis comme ceux qui ont eu plus de trois jours consécutifs de congé maladie, qu'ils aient été hospitalisés ou non. Cela s'applique à partir du quatrième jour d'absence. Les données collectées sont basées sur la législation locale concernant la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles dans chaque juridiction respective.

L'une des valeurs d'entreprise du Groupe définies dans son **code d'éthique** est le bien-être au travail, ce qui signifie qu'Atos Group croit en la création d'un environnement de travail positif et sain. Les processus d'Atos Group relatifs au cycle de vie des employés sont conçus pour promouvoir l'inclusion et prévenir toute forme de discrimination, telle que définie par les réglementations de l'UE et les lois nationales des pays dans lesquels le Groupe opère.

En tant que participant au Pacte mondial des Nations unies, Atos Group s'engage et soutient, dans sa sphère d'influence, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration universelle des droits de l'homme. Cela inclut les principes de non-discrimination, d'intégrité et de sécurité de toute personne. La protection des employés du Groupe contre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et/ou les brimades, fait partie de cet engagement et est fondamentale pour ses valeurs fondamentales. En outre, Atos Group s'engage à promouvoir activement ces valeurs fondamentales dans ses relations avec des tiers, tels que les sous-traitants, les prestataires de services, les fournisseurs ou les clients.

La société n'accepte aucune forme de harcèlement et/ou d'intimidation sur le lieu de travail et s'engage à maintenir un environnement de travail où chacun est traité avec dignité et respect. Chaque membre d'Atos Group a la responsabilité de veiller à ce qu'aucun membre de l'équipe ne souffre d'un comportement indigne, embarrassant ou indésirable qui aurait un effet néfaste sur l'individu et serait préjudiciable à la performance de l'équipe et à l'image professionnelle de l'organisation dans son ensemble.

Toute allégation de harcèlement et/ou d'intimidation, quelle qu'en soit la nature, fera l'objet d'une enquête approfondie et rapide, dans le respect de la confidentialité dans la mesure du possible. Si les allégations sont fondées, elles seront traitées comme une faute professionnelle et des mesures disciplinaires appropriées seront prises à l'encontre de tout employé reconnu responsable.

**La politique de dignité au travail et de prévention du harcèlement sexuel du Groupe** s'inscrit dans le cadre de l'approche globale d'Atos Group visant à soutenir le bien-être mental, physique et social de ses employés. L'objectif de cette politique est de fournir des orientations aux équipes RH, aux employés et aux managers d'Atos Group dans le traitement des questions liées à la dignité au travail et au harcèlement, en décrivant une procédure standard dans les pays d'Atos Group, à adapter en fonction des lois/procédures locales éventuelles, et de fournir des conseils aux employés du Groupe afin qu'ils soient conscients de l'aide disponible pour eux-mêmes ou leurs collègues.

Atos Group reconnaît par ailleurs qu'au sein d'une grande organisation, des situations de harcèlement, avérées ou ressenties, peuvent survenir et doivent être prévenues.

La politique protège les intérêts des employés et garantit leur dignité au travail. Elle :

- défend le droit des employés à être protégés contre le harcèlement ;
- promeut activement un environnement de travail qui sensibilise et dissuade les actes de harcèlement à l'encontre de tout employé ;
- garantit la mise en œuvre de la politique en prenant toutes les mesures nécessaires et raisonnables, y compris en organisant des formations, en menant des enquêtes et en prenant les mesures appropriées sur la base des conclusions relatives aux allégations de harcèlement sexuel, sous réserve des réglementations locales.

La politique définit clairement les rôles et les responsabilités :

**La direction d'Atos Group** est tenue de :

- garantir à chaque employé d'Atos Group un environnement sûr, exempt de toute forme de harcèlement et/ou d'intimidation ;
- promouvoir et sensibiliser à cette politique visant à prévenir et à interdire toute forme de harcèlement et/ou d'intimidation ;
- encourager et soutenir les employés qui détectent tout type de harcèlement et/ou d'intimidation et qui le signalent de bonne foi ;
- mener des activités sur les enseignements tirés afin de vérifier si la politique et les procédures sont appropriées ;
- prendre des mesures correctives et/ou des sanctions disciplinaires et/ou des actions en justice.

**Les départements RH d'Atos Group et des pays/régions** sont tenus de :

- maintenir un programme proactif visant à informer tous les employés sur la définition du harcèlement et/ou des intimidations et sur les procédures de recours ;
- organiser régulièrement des ateliers ou des programmes de formation afin de sensibiliser les employés ;
- afficher de manière visible, à divers endroits, des avis sensibilisant à la question du « harcèlement et des intimidations sur le lieu de travail », fournissant des informations sur le mécanisme de recours mis en place et encourageant les employés à déposer leurs plaintes ;
- protéger le plaignant contre toute mesure de représailles de la part d'un autre employé et être en mesure de prendre des mesures concrètes.

**Les services RH des régions/pays** sont chargés de :

- veiller à ce que les réglementations légales locales soient prises en compte de manière appropriée lors de la mise en œuvre de la politique globale et de la conduite des campagnes d'information et de formation.

Le directeur des ressources humaines du Groupe est chargé de mettre en œuvre la politique relative à la dignité au travail et à la prévention du harcèlement sexuel. Cette politique a été élaborée en tenant compte des intérêts de tous les employés. Son contenu est révisé périodiquement par le service de conformité du Groupe, en collaboration avec l'équipe de direction des ressources humaines.

Cette politique est mise à la disposition de tous les employés du Groupe via le SharePoint global d'Atos Group et est fréquemment mentionnée dans d'autres forums tels que les newsletters et les sessions de formation et d'intégration. En outre, les managers reçoivent une formation supplémentaire sur cette politique. Une formation globale de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement est également disponible sur MyLearning, pour les managers et tous les employés.

### **5.3.1.6.2 Processus [ESRS S1-2, S1-3]**

Une enquête interne sur la satisfaction des employés à l'échelle du Groupe a été menée pendant l'été 2025, après près de trois ans de changements organisationnels importants. Elle a permis de recueillir les commentaires des employés, permettant ainsi à la direction d'identifier les domaines de préoccupation. Des sujets tels que l'engagement, la défense des intérêts des employés, le leadership et l'inclusion faisaient partie des questions posées. Plus de 12 000 employés y ont répondu. Une nouvelle enquête est prévue d'ici la fin du premier trimestre 2026.

### 5.3.1.6.3 Actions [ESRS S1-4]

Conformément aux valeurs d'entreprise d'Atos Group énoncées dans son code d'éthique et à l'approche globale du bien-être mental, physique et social de ses employés, détaillée dans la politique de dignité au travail et de prévention du harcèlement sexuel du Groupe, Atos Group a mis en œuvre les mesures suivantes afin de promouvoir le bien-être des employés et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces mesures visent à atténuer les impacts négatifs potentiels identifiés :

- **accords collectifs** : les négociations collectives contribuent à établir une relation équitable et mutuellement bénéfique entre Atos Group et ses employés en offrant une sécurité de l'emploi et une protection sur le lieu de travail. Conformément à la législation locale, ces conventions couvrent la santé et la sécurité, la protection sociale, le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, les salaires, les possibilités de formation, les délais de préavis, les congés payés, les indemnités de vacances, ainsi que le soutien au congé parental et aux responsabilités familiales ;
- **aménagement du temps de travail flexibles** : ils incluent le travail à distance et les modes d'organisation hybrides. Le soutien au télétravail comprend des webinaires sur la sécurité et l'ergonomie, des initiatives liées au droit à la déconnexion, ainsi que des journées d'accueil virtuelles pour les nouveaux collaborateurs. Des horaires flexibles, des accords de travail à domicile et des options de temps partiel sont disponibles dans la plupart des entités ;
- **accompagnement au retour de congé de maternité** : le Groupe met à disposition des structures de garde d'enfants ou des aides financières aux salariés, ainsi que des espaces d'allaitement ou des avantages associés dans la plupart de ses entités ;
- **prestations complètes de congé familial** : le Groupe propose un congé parental rémunéré pour le parent référent, au-delà du minimum légal dans la majorité de ses filiales, ainsi qu'un congé familial ou de proche aidant rémunéré, en complément du congé parental, dans de nombreux pays ;
- **promotion de la santé et du bien-être** : offres de formation sur la gestion de la santé, la santé mentale et le stress accessibles aux employés, soutien par le biais de programmes d'aide aux employés et de services de santé au travail ;
- **plateformes de collaboration et communautés dynamiques** : favoriser l'autonomie ainsi que l'échange d'idées et de bonnes pratiques, afin de garantir que les employés restent connectés avec leurs équipes. Un partenariat avec YuMuuv au quatrième trimestre 2025 pour la dernière édition du GAGE (the great Atos Group exercise-athon) a permis aux employés du monde entier de pratiquer toutes sortes d'exercices physiques afin de marquer des points pour leurs équipes, dans le cadre d'un défi sportif inclusif.

À titre d'exemple, concernant le **bien-être mental et la gestion du stress au Royaume-Uni et en Irlande** : des formations secouristes en santé mentale qui apportent soutien et assistance aux collaborateurs et aux managers ; évaluation individuelle des risques liés au stress, programme d'aide aux employés (EAP) en cas de stress identifié, ainsi que la ligne d'assistance téléphonique Stronger Minds accessible via l'assurance médicale privée AXA pour les salariés éligibles.

Afin de s'assurer que les mesures proposées sont appropriées pour améliorer le bien-être au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les équipes de direction et des ressources humaines collaborent avec des spécialistes de la santé au travail, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi qu'avec des représentants du personnel. Elles recueillent les avis via des sondages flash (employee pulse surveys) et des groupes de discussion, favorisant ainsi une culture de feedback continu de la part des collaborateurs.

Atos Group a désigné des équipes qui collaborent dans divers domaines liés au bien-être au travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de mettre en œuvre les initiatives mentionnées ci-dessus. Ces équipes, composées d'équipes RH, de professionnels de la communication, de groupes de ressources pour les employés (ERG) et de communautés, maintiennent la communication avec le personnel et ses représentants par le biais du partage d'informations, de consultations et d'une participation active au niveau mondial et local.

Atos Group n'est pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par plan d'action.

### 5.3.1.6.4 Objectifs [ESRS S1-5]

Le Groupe reconnaît l'importance de cultiver une culture favorisant l'autonomie et la responsabilité des collaborateurs, donnant ainsi à chacun les moyens d'impulser un changement positif. Toutefois, en raison d'importantes transformations organisationnelles, l'entreprise n'a pas encore établi d'objectifs chiffrés pour l'amélioration de la satisfaction des employés ; en effet, le cycle d'enquêtes internes n'a repris qu'à l'été 2025 après une interruption de près de trois ans liée à ces restructurations.

Conscient que les modalités de travail flexibles, telles que le télétravail et la flexibilité des horaires, peuvent améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le Groupe suivra de près les initiatives visant à promouvoir le bien-être au travail. Atos Group n'a pas fixé d'objectifs mesurables, mais s'appuiera sur le taux d'absentéisme au niveau global, en complément des sondages flash (pulse surveys) réguliers à l'échelle de l'entreprise, pour évaluer l'efficacité de ces actions.

### 5.3.1.6.5 Indicateurs [ESRS S1-15]

Conformément aux dispositions transitoires de la CSRD, Atos ne communique pas les indicateurs relatifs au pourcentage d'employés ayant droit à un congé pour raisons familiales. Cependant, tous les employés d'Atos Group couverts par des conventions collectives ont droit à ce type de congé.

En 2025, 43 % des employés du Groupe étaient couverts par des conventions collectives<sup>1</sup>.

De plus, le suivi du taux d'absentéisme permet à Atos Group d'évaluer l'efficacité de ses initiatives en matière de bien-être et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2025, le taux d'absentéisme du Groupe était de 2,23 %<sup>2</sup>.

Pour plus d'informations sur les indicateurs de performance en matière de bien-être et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, veuillez-vous reporter à la liste des indicateurs figurant à la section 5.6.

### 5.3.1.7 Compétences et développement des employés [ESRS S1-13]

À l'occasion de l'analyse de double matérialité, l'IRO suivant (couvrant un impact positif et un risque) a été évalué comme significatif dans le domaine des compétences et du développement des employés.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Compétences et développement</b>						
9	Atos Group a un impact positif sur ses employés en leur offrant des opportunités de développement et d'acquisition de compétences, tout en atténuant et en prévenant les risques d'atteinte à la réputation, de perte de talents clés et d'augmentation des coûts liés à un taux de rotation élevé du personnel.	X		X		Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

#### 5.3.1.7.1 Politiques [ESRS S1-1]

L'acquisition de nouvelles compétences est un aspect crucial du développement professionnel. En proposant un large éventail de programmes de formation conçus pour améliorer l'expertise de ses employés et leur permettre de rester au fait des dernières tendances du secteur, le Groupe peut avoir un impact positif sur sa main-d'œuvre. Le soutien continu apporté en matière de compétences et de développement se traduit par une plus grande satisfaction des employés. En outre, Atos Group reconnaît le risque que des programmes de développement des compétences inadéquats puissent entraîner le mécontentement et la démission d'employés, ce qui se traduirait par des coûts plus élevés et une perte de réputation sur le marché du travail.

L'employabilité durable et à long terme de son personnel est la pierre angulaire de la politique de développement des ressources humaines d'Atos Group, qui a été approuvée par le directeur des ressources humaines et révisée pour la dernière fois en août 2025.

Les principaux objectifs de la politique de développement des ressources humaines sont d'améliorer l'expertise sectorielle des employés du Groupe, en mettant l'accent sur leur connaissance approfondie des technologies et en encourageant leur passion pour l'innovation, le tout en accord avec les livrables orientés client.

Elle définit les principes et les engagements pris pour favoriser le développement des compétences et l'épanouissement personnel au sein de l'organisation, en répondant aux besoins de formation individuels et professionnels grâce à :

- des plans de développement des ressources humaines, qui comprennent un cadre complet comprenant des objectifs clairement définis, un contenu détaillé, des publics cibles spécifiques, un calendrier précis, des méthodes appropriées et des budgets alloués ;
- l'offre de formation, qui représente l'ensemble du catalogue d'activités de formation que le Groupe propose à ses employés dans le cadre de cette politique ;
- le plan de développement individuel (IDP) ou les objectifs de développement, qui constituent un accord de collaboration entre l'employé et son responsable. Ce plan personnalisé s'inscrit dans le cadre du processus annuel de gestion des performances et de planification de carrière, soutenu par l'outil MyCareerer ;

<sup>1</sup> Les conventions collectives excluent l'Algérie, l'Égypte, l'Estonie, Israël, l'Italie, la Côte d'Ivoire, le Japon, l'Arabie saoudite, le Liban, Madagascar, la Malaisie, le Mali, le Maroc, la Norvège, le Qatar, le Sénégal, Singapour, la Slovaquie, l'Afrique du Sud, la Suède, Taïwan, le Togo et les Émirats arabes unis.

<sup>2</sup> Le taux d'absentéisme est calculé selon la méthodologie suivante : (Heures de maladie de courte durée + Heures de maladie de longue durée)/Heures ouvrables. Cet indicateur exclut les entités et pays suivants : Estonie, Finlande Atos IT Sol et Serv Oy, Motiv et Profit4SF Pays-Bas, Norvège, Cosmian France, Autriche, DataSenticis République tchèque, Corporate Allemagne, Eviden Allemagne, Bull et SEC Consult Allemagne, Israël, Eviden EOOD Bulgarie, Grèce, Eviden International Corporate France, Atos Int Global Func BV Corporate Pays-Bas, Corporate Suisse, Chili, Atos Tech(BJ)Co.Ltd Chine, Eviden Hongrie, Atos Technologies Japon, Liban, Pérou, Ipsotek Qatar, Ipsotek Singapour, Atos AG Suisse, Atos Customer Services Turquie, Ipsotek Émirats arabes unis, Ipsotek Royaume-Uni, Maven Wave et Cloudreach Canada, Group Atos Québec Canada, Atos Technologies Canada, Syntel Canada, Guatemala, Z Data et Maven Wave États-Unis, Eagle Grèce et Cloudreach États-Unis.

- le portefeuille de l'université d'entreprise du Groupe permettant de répondre aux besoins actuels et futurs de l'entreprise : en tant que partenaire stratégique, l'université d'entreprise d'Atos Group propose des formations dans les domaines de la vente, de la gestion de projet et des ressources humaines, offrant des programmes de professionnalisation à des communautés ciblées et des programmes de développement organisationnel et de changement culturel, soutenant les grands projets de transformation et améliorant les compétences des employés en matière de qualité, de sécurité, de risque et de conformité.

La politique de développement des ressources humaines s'applique, toutes zones géographiques confondues, à tous les employés et managers du Groupe, ces derniers étant chargés d'identifier et de soutenir les besoins individuels et professionnels en matière de développement, ainsi que d'approuver les demandes de formation. Cette politique est accessible à tous via le SharePoint du Groupe.

De plus, cette politique souligne l'engagement d'Atos Group à garantir que son contenu pédagogique soit accessible aux employés qui pourraient avoir besoin d'une technologie d'assistance ou d'un soutien supplémentaire pour suivre les formations proposées.

Cette politique a été définie en tenant compte des intérêts des employés, des clients, des responsables et des dirigeants. Son contenu est révisé chaque année par le responsable du développement de l'apprentissage et du développement (L&D) et par son équipe.

### 5.3.1.7.2 Processus [ESRS S1-2, S1-3]

Atos Group identifie les mesures nécessaires pour atténuer le risque d'un programme de développement des compétences inadéquat grâce à une évolution complète de ses processus de formation :

- la réingénierie des processus métier (business process reengineering - BPR) dans le domaine de la formation au sein du Groupe est passée d'une approche traditionnelle en salle de classe à des environnements d'apprentissage multicanaux. Cette transformation numérique a permis plusieurs avancées, notamment la mise en place de parcours d'apprentissage personnalisés, le suivi des performances en temps réel, la prise de décision fondée sur les données en matière de développement des compétences, un contrôle renforcé de la conformité et la possibilité d'un apprentissage à distance et hybride. Chaque année, les responsables chargés d'identifier et de soutenir les besoins en matière de développement individuel et métier participent à un processus d'examen annuel afin d'analyser les besoins en matière d'apprentissage métier et de préparer des plans de développement ;
- en outre, l'avancement de tous les programmes de formation clés destinés aux dirigeants de la prochaine génération, ainsi que les programmes de formation aux compétences avancées en entreprise, sont suivis au niveau de la direction générale lors d'une revue mensuelle effectuée par le comité exécutif du Groupe ;
- Atos Group examine et met à jour régulièrement ses offres de formation afin de répondre aux besoins en constante évolution de ses clients. Cela implique de se tenir au courant des tendances du secteur, des avancées technologiques et des changements réglementaires susceptibles d'avoir un impact sur les activités des clients. En recherchant et en intégrant activement les commentaires de ses clients, le Groupe s'assure que ses offres de formation sont adaptées aux défis et aux objectifs spécifiques de chaque client ;
- afin de garantir la robustesse du programme de développement des compétences et son alignement avec les objectifs de gestion des risques du Groupe, les programmes obligatoires mondiaux du Groupe intègrent des modules spécifiques sur l'évaluation des risques financiers, les procédures de conformité, les mécanismes de contrôle interne, les obligations de publication réglementaires et les stratégies d'atténuation des risques.

### 5.3.1.7.3 Actions [ESRS S1-4]

Pour soutenir la mise en œuvre de la politique de développement des ressources humaines, le Groupe se concentre sur les actions clés suivantes. Ces actions permettent de gérer le risque lié aux options limitées de développement des compétences et de promouvoir un impact positif sur la satisfaction des employés en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et d'améliorer leur expertise :

#### Développement de carrière

En 2025, l'objectif principal du développement de carrière a été de fournir à chaque employé un accompagnement professionnel et des opportunités uniques d'apprendre et d'évoluer dans leur parcours professionnel. S'appuyant sur l'approche holistique du Groupe en matière de gestion de carrière – « façonnez votre carrière – dirigez, prospérez, réussissez » –, l'accent a été mis sur l'amélioration de l'utilisation des services de gestion de carrière par les employés et la création de parcours de développement individuels. Cet objectif a été atteint grâce à une communication régulière via des webinaires, des newsletters et l'accès à des informations centralisées sur SharePoint ou d'autres plateformes telles que Viva Engage.

#### Gestion des performances

La gestion des performances est une fonction essentielle pour créer un environnement hautement performant et constitue la première étape pour soutenir le développement des employés, notamment l'acquisition de compétences et l'évolution de carrière. Au sein du Groupe, les managers sont en contact régulier avec les membres de leurs équipes, leur fournissant des retours d'information opportuns et équitables afin de soutenir leurs objectifs de développement et de garantir que les employés du Groupe sont évalués de manière équitable et transparente. À cette fin, le Groupe a mis en place un processus standardisé de gestion des performances pour tous les employés, dans tous les pays. Ce processus repose sur un cadre clairement défini dans sa politique et s'appuie sur un outil dédié. Le cycle de gestion des performances est semestriel et s'articule autour d'évaluations systématiques et cohérentes, avec la définition d'objectifs et la planification du développement individuel, ainsi que des discussions de retour d'information accompagnées d'actions de développement et d'évaluations formelles.

Le processus de gestion des performances garantit non seulement une base solide pour le développement futur des employés du Groupe, mais il contribue également à l'alignement des objectifs du personnel dans l'ensemble de l'organisation, accroît la clarté et la transparence des capacités du personnel et aide à identifier les lacunes potentielles. Ces lacunes sont ensuite comblées principalement par des candidats internes, afin d'améliorer encore les opportunités de développement des employés du Groupe. En 2025, 91,3 % des demandes de ressources ont été satisfaites en interne.

Au sein du Groupe, tous les employés peuvent bénéficier d'un plan de développement individuel (IDP), lequel est un outil d'amélioration des performances et de planification de carrière, intégré au processus de gestion des performances. Il s'agit d'une mesure volontaire fortement encouragée par le Groupe, qui aide les employés à identifier un plan de développement réalisable, en accord avec leurs aspirations professionnelles et les besoins du Groupe. À cette fin, les employés peuvent sélectionner les compétences qu'ils doivent développer pour leur rôle actuel ou futur en fonction des besoins futurs des clients, des tendances du marché, de la stratégie du Groupe et des domaines de croissance attendus à moyen terme. En 2025, 59 % des employés d'Atos Group ont créé leur plan de développement individuel.

### **Communautés d'experts Atos Group**

Au-delà du rôle clé joué par le Groupe pour garantir que ses employés acquièrent de nouvelles compétences dans leur vie professionnelle, le Groupe bénéficie du partage d'expérience et de connaissances pour faire grandir l'expertise collective internationale. En 2025, Atos Group a lancé la communauté de recherche future makers (Future Makers Research Community, FMRC), un moteur mondial unique pour l'innovation dans l'industrie appliquée et la technologie, qui est décrite dans la section 2.4.1.1.

### **Développement des talents et leadership**

Atos Group a développé un portefeuille de développement du leadership entièrement intégré et complet qui non seulement répond aux besoins actuels, mais forme aussi activement les leaders de demain. La fonction de développement du leadership mondial fonctionne avec un cadre de compétences de leadership unifié, soutenu par un outil de feedback à 360 degrés et une série de parcours d'apprentissage fondamentaux adaptés à cinq publics clés : tous les employés, les futurs managers, les managers exerçant ce rôle pour la première fois, les cadres moyens et supérieurs, et les dirigeants. La mise en place d'une académie interne de développement du leadership a permis de réduire considérablement les coûts de services externes du Groupe et d'améliorer la contextualisation et la flexibilité de ses solutions. L'académie de développement du leadership Atos Group 2025 comprend :

- le programme « Super skills » : un ensemble de 12 domaines de compétences, abordés dans 12 parcours mixtes, qui constituent le fondement de la croissance personnelle, de l'avancement professionnel et de la réussite organisationnelle ;
- le programmes de leadership ciblés : des programmes tels que le programme « future leaders », le programme « rising leaders » et le programme « accelerating transformational leadership and strategic excellence (ATLAS) » accompagnent les nouveaux managers ainsi que les responsables intermédiaires et seniors, en leur apportant les connaissances, les compétences et l'information sur les comportements nécessaires à leur parcours de leadership ;
- le programmes axés sur la technologie et l'IA : le programme Atos Group technology officers curriculum (ATOC) et le programme strategic AI leadership (SAIL) sont deux parcours d'apprentissage parallèles de 18 semaines, comprenant chacun trois modules, conçus pour développer le leadership nécessaire à la transformation numérique et axée sur l'IA ;
- d'autres solutions de leadership : le Groupe propose des programmes spécialisés pour les professionnels de la technologie, les talents clés et les équipes, complétés par des programmes de coaching, de mentorat et de team building.

Tous les programmes ci-dessus ont été suivi par 6 330 employés au cours de l'année 2025.

### **Accompagnement de carrière pour les collaborateurs clés<sup>1</sup>**

En 2025, le Groupe a poursuivi le déploiement de programmes spécifiques dédiés au développement de ses collaborateurs clés. La gestion de carrière du Groupe a exploré les moyens d'élargir leur réseau et leur visibilité, a pris en compte leur image de marque personnelle et leurs aspirations, a élaboré un plan de carrière avec un socle commun et leur a proposé des sessions de coaching de carrière individuelles. En 2025, l'accent a été mis sur le soutien individuel à la carrière, la mobilité et le développement interne en cohérence avec le projet de transformation Genesis en cours dans l'entreprise. Plus de 100 entretiens individuels ont été menés avec les personnes clés du Groupe en 2025. En outre, tous les indicateurs clés de performance et les risques ont été constamment surveillés et traités si nécessaire lors d'entretiens dédiés avec les responsables des ressources humaines et les dirigeants.

### **Programmes de développement du leadership dédiés aux cadres supérieurs d'Atos Group**

En raison d'une forte demande et compte tenu du processus de transformation du Groupe, Atos Group a de nouveau proposé le programme « leading in the digital age » (LIDA) afin d'aider les cadres supérieurs du Groupe à mener à bien ses ambitions stratégiques, à inspirer et motiver des équipes hautement performantes, et à montrer l'exemple à travers le changement. Avec les 13e et 14e promotions actuellement en cours, Atos Group a accueilli environ 1 800 diplômés depuis 2018.

### **Programmes de formations certifiantes**

Un grand nombre de formations certifiantes sont proposées aux employés et sont conçues pour répondre aux besoins des différents groupes cibles au sein du Groupe : experts métiers, spécialistes en technologie, chefs de projet et responsables opérationnels, ainsi que les fonctions de direction et de support. Ces programmes de formation sont souvent proposés en ligne et/ou virtuellement, par le biais des académies internes Atos Group, d'institutions académiques externes telles que Harvard pour LIDA, HEC pour GOLD pour les dirigeants d'entreprise ou par le biais d'alliances techniques mondiales du Groupe avec des entreprises de services numériques. Dans le cadre du programme « be digital », les employés ont accès à de l'académie Atos Group corporate university afin d'acquérir une compréhension détaillée et professionnelle de leur rôle et des exigences

<sup>1</sup> Les personnes clés sont les employés identifiés comme étant essentiels à l'organisation. Le Groupe Atos définit deux parcours : (i) le parcours Expert avec les membres de la communauté de recherche FutureMakers et (ii) le parcours Leadership : les meilleurs talents, les anciens participants aux programmes de gestion des talents et les contributeurs clés.

respectives de leur poste à l'ère du numérique. Ces académies proposent différents programmes d'apprentissage et cursus, ainsi que des certifications. Ces programmes sont souvent réalisés en partenariat avec des universités et des écoles de commerce de premier plan.

### Préparer les employés à l'ère de l'IA

En 2024, le Groupe a identifié un besoin croissant d'IA et de compétences numériques, dans toutes les zones géographiques et toutes les fonctions, et a déployé des programmes visant à accélérer l'adoption des nouvelles technologies, à offrir un avantage concurrentiel et à stimuler l'innovation. Ces programmes comprennent le programme de maîtrise du numérique d'IA générative, les principes fondamentaux de Copilot et des programmes liés à l'appropriation progressive de l'IA générative. Plus d'informations à ce sujet sont disponibles dans la section 2.4.1.1.

L'objectif était d'améliorer la sensibilisation, l'efficacité et la satisfaction des employés grâce à l'utilisation de technologies de pointe. Cela permet également d'améliorer l'efficacité opérationnelle grâce à une meilleure utilisation de l'IA générative et Copilot, de renforcer la collaboration entre les services, de réduire les coûts d'assistance technique et d'améliorer la productivité et les capacités des employés.

L'équipe chargée du développement des ressources humaines (DRH) supervise la conception, la mise en œuvre et l'exécution des programmes de formation et de développement des employés. La DRH comprend les équipes chargées de la formation technologique, de l'académie du leadership, de la gestion de carrière, de la communication et des services d'apprentissage, qui coordonnent le déploiement et la communication à l'échelle locale et mondiale, dialoguent avec les employés et leurs représentants par le biais du partage d'informations et de consultations, et surveillent la mise en œuvre et la réalisation des programmes.

Atos Group n'est pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par plan d'action.

#### 5.3.1.7.4 Objectifs [ESRS S1-5]

Atos Group s'engage à mettre en œuvre des programmes de formation, de carrière et de développement des talents afin de doter ses employés des compétences et des connaissances essentielles.

Le Groupe a atteint son objectif 2025 de 65 000 certifications, dont 55 000 certifications numériques, à l'échelle du Groupe. D'ici fin 2026, il vise à atteindre 80 000 certifications, dont 70 000 certifications numériques à l'échelle du Groupe. L'objectif a été fixé sur la base d'une valeur de référence au 31 décembre 2024, date à laquelle le nombre de certifications numériques atteignait 94 115 et le nombre total de certifications s'élevait à 105 746, sur la base d'un effectif de 77 932 employés. L'effectif ayant considérablement évolué depuis 2023, l'objectif pour 2025 était numériquement inférieur à celui des années précédentes.

Cet objectif a été fixé en impliquant les responsables des ressources humaines, les responsables du développement du personnel, la direction générale et les principaux chefs de service afin de l'aligner sur les objectifs organisationnels et de répondre aux principaux enjeux identifiés. Afin de garantir la responsabilité, l'équipe de direction et l'équipe de développement du personnel s'assurent du suivi des performances, utilisent les commentaires des employés et les enquêtes post-formation pour affiner les objectifs fixés en réponse à l'évolution des besoins et des défis de l'organisation. Les employés et leurs représentants, les communautés d'employés, les groupes de ressources pour les employés (ERG) et les groupes de discussions spécialisés sont informés et contribuent également par le biais de consultations.

#### 5.3.1.7.5 Indicateurs [ESRS S1-13]

Atos Group a défini les indicateurs suivants pour suivre l'efficacité de ses programmes de formation et de développement des compétences visant à améliorer les compétences des employés et à faciliter leur employabilité continue :

- **Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de leur évolution de carrière**

	2025	2024	2023
Pourcentage d'hommes (%)	90,5	90,7	87
Pourcentage de femmes (%)	89,6	89,3	85
<b>TOTAL</b>	<b>90,3</b>	<b>90,3</b>	<b>86</b>

Les plans de développement individuels sont fortement encouragés par le Groupe en tant que mesure volontaire visant à identifier les axes de développement concrets, en adéquation avec les aspirations professionnelles des collaborateurs et les besoins métier du Groupe. Le Groupe surveille le pourcentage de collaborateurs participant à ce programme afin d'en garantir l'efficacité :

- **Pourcentage de salariés ayant un plan de développement individuel**

	2025	2024	2023
Pourcentage d'hommes (%)	60,32	66,25	61,62
Pourcentage de femmes (%)	55,30	63,36	61,60
<b>TOTAL</b>	<b>58,62</b>	<b>65,12</b>	<b>61,62</b>

De plus, le nombre moyen d'heures de formation formelle par employé permet de suivre l'investissement du Groupe dans la croissance et le développement professionnels de ses employés :

- **Nombre moyen d'heures de formation formelle par employé et par genre**

	2025	2024	2023
Hommes	17,60	16,72	19,22
Femmes	18,27	15,74	23,15

	2025	2024	2023
<b>TOTAL</b>	<b>17,78</b>	<b>16,39</b>	<b>20,36</b>

Le nombre moyen d'heures de formation ci-dessus est calculé uniquement sur la base des heures de formation formelle que les employés ont suivies via le système de gestion de l'apprentissage (LMS). Toutes les formations formelles comprennent une attestation de participation à l'issue de la formation.

Cependant, les employés participent également à d'autres formes de formation (telles que l'apprentissage par l'expérience, les activités sur le lieu de travail, le coaching, la collaboration au sein de communautés, etc.), qui ne sont pas suivies dans le LMS. Ces types d'apprentissage sont plutôt enregistrés dans le système de gestion du temps. Cette approche permet au Groupe d'avoir une vue d'ensemble plus complète des heures de formation formelles et informelles.

● ● Programmes d'amélioration des compétences des employés

	2025	2024	2023
Nombre de certifications numériques enregistrées		529 516	435 601
Nombre de certifications numériques obtenues par an	67 982	94 115	72 888
Nombre total de certifications enregistrées		668 398	562 652
Nombre de certifications obtenues par an	76 168	105 746	86 009

Pour plus d'informations sur les indicateurs de performance en matière de compétences et de développement, veuillez-vous reporter au chapitre 5.6.

### 5.3.1.8 Diversité et inclusion [ESRS S1-9]

Dans le domaine de la diversité et de l'inclusion des employés, l'analyse de double matérialité a révélé un risque.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Diversité et inclusion</b>						
10	Créer et promouvoir activement un effectif diversifié et inclusif, ainsi qu'un environnement de travail accessible, en tant que mesure stratégique visant à atténuer le risque de non-conformité aux réglementations locales en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, laquelle pourrait entraîner l'exclusion des appels d'offres, une perte de contrats et des sanctions financières.			X		Opérations du Groupe

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

En tant qu'employeur inclusif, diversifié et éthique, Atos Group s'efforce de créer un environnement de travail sûr, équitable et ouvert, où les différences sont respectées et l'individualité reconnue. Ses dirigeants et ses managers favorisent une culture d'attention, de compréhension et de respect, veillant à ce que tous les collaborateurs se sentent valorisés et encouragés à réaliser leur plein potentiel. Atos Group reconnaît l'importance des initiatives en matière de diversité et d'inclusion et offre des conseils et un soutien pour permettre aux employés de tous horizons d'explorer et de poursuivre des études dans le domaine des technologies. Atos Group s'engage à promouvoir une culture inclusive où chacun se sent valorisé et peut contribuer au secteur technologique en pleine mutation, tout en en tirant profit. Les 63 012 employés d'Atos Group répartis dans 63 pays et représentant 128 nationalités, témoignent véritablement de la force de la diversité des origines, des expériences, des races et des cultures. En outre, au 31 janvier 2026, le conseil d'administration d'Atos SE était composé à 50 % de femmes (4 sur 8)<sup>1</sup>. La société respecte donc les seuils minimaux légaux fixés par le Code de commerce français<sup>2</sup>. Atos Group management community ou la communauté managériale d'Atos Group (précédemment « Atos executive group »), qui constitue un réseau de haute direction comprenant les détenteurs de postes de direction et les talents chargés de la mise en œuvre des stratégies et de la performance opérationnelle du Groupe, fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation continus. Elle comptait 200 cadres supérieurs au 31 décembre 2025. Les critères de sélection sont basés sur la performance, l'esprit d'entreprise, l'innovation et la camaraderie, et l'adhésion est réévaluée chaque année. En 2025, 29 % des membres de la communauté de direction d'Atos Group sont des femmes, contre 23,35 % en 2024 et seulement environ 13 % en 2019.

#### 5.3.1.8.1 Politiques [ESRS S1-1]

La politique de tolérance zéro d'Atos Group en matière de discrimination, telle qu'énoncée dans le code d'éthique du Groupe, est fondamentale, mais l'engagement du Groupe en faveur de l'inclusion dépasse la simple conformité. Le Groupe propose divers programmes et initiatives pour permettre à chacun d'être soi-même et de réaliser son plein potentiel. L'entreprise embrasse la diversité sous toutes ses formes, reconnaissant que les qualités uniques de chaque personne contribuent au succès d'équipes performantes. Une politique de diversité, équité et inclusion (DE&I) est désormais en place au sein du Groupe. Elle intègre les retours des collaborateurs, notamment les données approfondies issues de l'enquête Great Place to Work menée au quatrième trimestre 2022, ainsi qu'une enquête interne sur l'engagement des salariés réalisée à l'été 2025. L'objectif de cette politique est d'établir un cadre cohérent guidant l'approche d'Atos Group pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion dans toute

<sup>1</sup> Conformément à la loi, le directeur représentant les employés n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de parité au sein du conseil d'administration. De plus, le censeur n'est pas pris en compte dans le calcul du ratio de parité.

<sup>2</sup> Lorsque le conseil d'administration compte au maximum 8 membres, la différence entre le nombre d'hommes et de femmes ne peut excéder 2 (art. L. 22-10-3 et L. 225-18-1, alinéa 1 du Code de commerce).

l'organisation. Elle sert de feuille de route pour bâtir un environnement de travail où tous les employés peuvent s'épanouir et où les différences sont perçues comme des forces motrices d'innovation et de croissance.

- **La diversité** consiste à reconnaître et valoriser les différences individuelles, incluant notamment l'origine, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et le parcours personnel. Il s'agit de constituer un effectif qui reflète la diversité des clients et des communautés que l'entreprise sert.
- **L'équité** garantit un traitement, des opportunités et des résultats équitables pour tous. Cela implique d'identifier et de lever les barrières qui pourraient empêcher certains groupes d'accéder aux mêmes opportunités, et de mettre en œuvre des pratiques favorisant la justice sociale.
- **L'inclusion** chez Atos Group consiste à créer un environnement où chaque individu, en particulier ceux issus de groupes sous-représentés, se sent respecté, valorisé et capable de participer pleinement. Le Groupe veille à ce que chaque voix soit entendue et que chaque collaborateur puisse contribuer de manière significative à la réussite de l'organisation.

L'ensemble du personnel a le devoir d'agir conformément à cette politique et de toujours traiter ses collègues avec dignité, en évitant toute discrimination, harcèlement ou victimisation, quels que soient le rôle ou le grade. Dans certaines situations, le Groupe peut être tenu responsable des actes de ses collaborateurs et ne tolérera donc aucune pratique ou comportement discriminatoire. La politique DE&I est étroitement liée à la politique de dignité au travail d'Atos Group. L'introduction de la politique DE&I d'Atos Group, réalisation majeure de l'année 2025, sera déployée sur l'ensemble du Groupe et influencera ses politiques et procédures, incluant notamment : les conditions de travail ; les avantages sociaux, infrastructures et l'égalité salariale ; le recrutement (y compris les annonces, les candidatures, les entretiens et la sélection) ; la formation et le développement ; ainsi que les promotions et les plans de succession. En outre, depuis 2019, Atos Group dispose d'une **politique globale en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique (A&DI)**, qui souligne l'engagement durable du Groupe en faveur de la non-discrimination des personnes handicapées, de l'accessibilité et de l'inclusion numérique en tant que composantes fondamentales de sa stratégie de responsabilité sociale d'entreprise et de son reporting environnemental, social et de gouvernance (ESG). Cette politique A&DI est conçue pour garantir que les entités d'Atos Group respectent leurs obligations en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique, ainsi que les réglementations en matière de non-discrimination. Elle s'applique à tous les produits, services, technologies et environnements influencés par le Groupe. Cette politique établit un cadre de gestion unifié et contraignant pour l'accessibilité et l'inclusion numérique au sein de toutes les entités et zones géographiques d'Atos Group. Elle réaffirme l'engagement du Groupe à fournir des environnements (physiques, numériques et culturels) inclusifs et conformes aux normes d'accessibilité et d'inclusion, par le biais de standards, de critères d'acceptation et de bonnes pratiques, afin de bénéficier à toutes les personnes interagissant avec les services, les technologies et les lieux de travail des employés d'Atos Group ; particulièrement dans le cadre du présent rapport, elle favorise la participation équitable et l'inclusion des employés et sous-traitants en situation de handicap au sein des entités du Groupe. La politique globale d'Atos Group en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique, renforcée en 2025, fixe des objectifs qui atténuent directement les risques de non-conformité aux réglementations sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, évitant ainsi l'exclusion des appels d'offres, les pertes commerciales et les sanctions financières :

- **la mise en œuvre cohérente** : appliquer les principes d'accessibilité et d'inclusion numérique à tous les niveaux de l'organisation, y compris la direction, l'encadrement, le personnel et les sous-traitants ;
- **l'intégration des politiques** : intégrer les exigences A&DI dans toutes les politiques et processus internes pertinents, publiés par les départements qualité, ressources humaines, informatique interne, ventes, achats, alliances, portefeuille, opérations, risques, marketing et communication ;
- **l'exploitation de normes unifiées** : définir des normes A&DI pour tous les produits ou services d'Atos Group ;
- **la conformité réglementaire** : garantir le respect des cadres juridiques et réglementaires locaux et internationaux applicables, incluant la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, l'Acte européen sur l'accessibilité et/ou toute autre législation applicable dans les juridictions d'Atos Group concernant l'inclusion numérique, la non-discrimination, les achats, le travail, de droits humains et la confidentialité des données ;
- **la gouvernance et contrôles** : mettre en œuvre une gouvernance unifiée, des contrôles internes et un suivi continu grâce au système de gestion de la qualité de l'accessibilité ;
- **l'assurance de la chaîne d'approvisionnement** : imposer des clauses d'accessibilité et des audits aux fournisseurs afin de maintenir la conformité tout au long de la chaîne de valeur.

Les deux politiques mentionnées ci-dessus (DE&I et A&DI) – conformément à leurs alignements juridiques – s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs d'Atos Group, qu'ils soient permanents, temporaires, occasionnels, à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, ainsi qu'aux candidats à un emploi travaillant au sein du Groupe (collectivement désignés le « personnel »). Elles sont mises à la disposition de tous les employés via la bibliothèque de documents publiés par le Groupe sur le site intranet AIMS, et communiquées à l'ensemble des salariés par courriel, newsletters et lors d'événements DE&I.

Ces politiques sont conçues pour répondre aux besoins de tous les pays, bien que des variations régionales et locales puissent exister. Elles sont régies par le cadre RH global/du Groupe et reflètent l'engagement du Groupe en faveur de normes cohérentes dans toutes les régions. Bien que les principes fondamentaux énoncés dans les politiques s'appliquent à l'échelle mondiale, des adaptations locales peuvent être apportées pour se conformer aux obligations légales ou réglementaires spécifiques à chaque pays, sous réserve de l'approbation des fonctions RH globales/du Groupe requises. Tout non-respect de ces politiques sera traité comme une violation des normes d'Atos Group et pourra entraîner des mesures correctives telles que définies par d'autres politiques applicables, tant au niveau du Groupe qu'au niveau local.

Le responsable du Groupe chargé de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, ainsi que sa gouvernance de l'accessibilité et les autres équipes d'experts en accessibilité (rôles décrits plus en détail dans la section 5.3.4.3) sont responsables de la mise en œuvre de la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique, tandis que le responsable du Groupe chargé de l'engagement est responsable de la mise en œuvre de la politique DE&I du Groupe, en coopération avec les équipes RH concernées. La direction générale est chargée de promouvoir un traitement et des opportunités équitables dans l'ensemble de l'organisation.

Par ailleurs, en tant que signataire officiel du Pacte mondial des Nations unies (UNGC) depuis 2010, lequel exige le respect de principes universellement acceptés en matière de droits humains, du travail et de l'environnement, Atos Group adhère formellement aux cadres juridiques les plus exigeants en matière de diversité et d'inclusion luttant contre la discrimination. Au-delà, les deux politiques mentionnées sont alignées sur

les cadres internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la non-discrimination. Atos Group est membre du réseau mondial de l'OIT sur les entreprises et le handicap (GBDN). De nombreux pays ont adopté une législation visant à appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cette question est soutenue par la convention 100 de l'OIT sur « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».

Deux principes issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail sont directement pertinents pour la DE&I et l'A&DI :

- principe 1 : les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits humains proclamés au niveau international ;
- principe 6 : les entreprises doivent contribuer à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession.

Toutes les entités d'Atos Group doivent mettre en œuvre des mesures DE&I et A&DI afin de garantir la conformité avec les exigences légales et les politiques applicables, incluant notamment l'atteinte des objectifs suivants :

- l'absence totale de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- la promotion de l'égalité des chances et du traitement équitable ;
- l'intégration des objectifs DE&I dans les processus stratégiques et opérationnels.

La politique DE&I du Groupe interdit strictement toute discrimination fondée sur la race, le sexe ou le genre, la transition de genre et l'expression de genre, le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité, le handicap, la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, le milieu socio-économique et les informations génétiques (y compris les antécédents médicaux familiaux).

### 5.3.1.8.2 Processus [ESRS S1-2, S1-3]

La nouvelle politique mondiale DE&I définit clairement les procédures à suivre pour signaler en toute sécurité les cas de non-conformité. Tout acte ou acte présumé de discrimination ne sera pas toléré et sera traité conformément à la politique du Groupe relative à la dignité au travail et au harcèlement sexuel, ainsi qu'aux politiques disciplinaires locales. Tous les employés peuvent faire part de leurs préoccupations de manière confidentielle par courriel ou en utilisant le système d'alerte d'Atos Group, qui prend en charge le dispositif de lancement d'alerte (whistleblowing).

Pour plus d'informations sur le système d'alerte d'Atos Group, veuillez-vous référer à la section 5.4.1.3 « Actions, d) Système d'alerte ».

La politique mondiale actualisée en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique (A&DI) établit le cadre des processus A&DI au sein d'Atos Group. Ces processus sont mis en œuvre ou adaptés conformément aux principes et aux exigences de la politique. Les processus sont répartis en sept groupes distincts, dont six concernent les employés : (1) gouvernance et conformité, (2) gestion des risques, de la qualité et de l'audit, (3) suivi, données et reporting, (4) connaissances et compétences, (5) aménagement du lieu de travail, (6) conformité de l'environnement bâti. Certains processus pertinents visant à créer et à promouvoir activement un effectif diversifié et inclusif, ainsi qu'un environnement de travail accessible dans ces groupes, sont déjà en place, d'autres sont prévus ou en cours de création depuis 2025. De plus amples informations sont fournies à la section 5.3.4.3.2.

### 5.3.1.8.3 Actions [ESRS S1-4]

Atos Group a défini six priorités communes à l'échelle du Groupe qui contribuent à la réalisation de sa politique DE&I et à l'atténuation des risques potentiels identifiés. Cette approche globale de la DE&I, associée à des actions coordonnées dans toutes les fonctions, facilite l'obtention d'un changement durable :

#### Responsabilité et transparence

Le Groupe veille au respect de la responsabilité en matière de DE&I à tous les niveaux, la direction générale étant chargée de promouvoir l'égalité de traitement et des chances dans toute l'organisation. En analysant les données relatives à la démographie, aux expériences et aux résultats des collaborateurs, le Groupe vise à améliorer la représentation, la satisfaction et l'engagement tout au long du cycle de vie de l'employé : du recrutement à l'évolution de carrière et à la rétention. Les indicateurs de performance en matière de DE&I, tels que la diversité des genres, l'âge et la surveillance des écarts de rémunération, sont étroitement surveillés et partagés avec les dirigeants et les équipes RH, renforçant ainsi l'engagement d'Atos Group en faveur de la transparence et du progrès.

Le reporting sur la diversité des genres fait l'objet, pour des raisons juridiques, d'une grande attention à l'échelle mondiale et figure sur les tableaux de bord globaux et régionaux. Il est largement utilisé par les équipes de direction et les équipes RH pour les évaluations du personnel et des talents avec les dirigeants et les partenaires RH, et il stimule la responsabilité de la direction concernant les résultats en matière d'embauche, de développement et d'attrition. Les obligations de reporting très médiatisées dans des domaines tels que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (dans des pays comme le Royaume-Uni et la France) voient les dirigeants prendre des engagements fermes pour réduire ces écarts en développant des actions appropriées afin d'améliorer la représentation d'autres communautés sous-représentées ou défavorisées, là où cela est autorisé et encouragé (ex : ethnicité, handicap, LGBTQ+).

#### Promotion professionnelle inclusive

Le développement de carrière au sein d'Atos Group donne la priorité à l'équité, en mettant particulièrement l'accent sur l'accessibilité des parcours pour tous les employés, en particulier les groupes sous-représentés. Des programmes tels que le mentorat, le coaching et le parrainage, destinés en particulier aux femmes et aux autres communautés sous-représentées, permettent à chacun, à toutes les étapes de sa carrière, de réaliser pleinement son potentiel.

#### Réseaux et partenariats de soutien aux employés (groupes de ressources pour les employés)

Les réseaux d'employés parrainés par la direction, présents à l'échelle mondiale ou locale, ainsi que les communautés jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une culture d'appartenance et d'inclusion. Ces réseaux favorisent la compréhension, soutiennent l'élaboration des politiques et

fournissent des commentaires qui façonnent les pratiques en matière de DE&I. Ces groupes ont créé des espaces sécurisés, sensibilisé les esprits et défendu les valeurs de l'organisation, garantissant ainsi que l'inclusion reste au cœur de la mission d'Atos Group.

En 2019, Atos Group a rejoint le collectif d'entreprises du Valuable 500 et a reconfirmé son engagement en tant que partenaire en 2023 en s'engageant dans le cadre d'une « action collective synchronisée » à rendre compte de cinq indicateurs clés de performance harmonisés. Parmi ces indicateurs, Atos Group s'est engagé à rendre compte chaque année de ses groupes de ressources d'employés (ERG) dédiés au handicap, parrainé par un membre de la direction. En 2025, Atos Group a maintenu son ERG pour les employés en situation de handicap (Adapt), parrainé par le responsable global de l'accessibilité.

De plus, des partenariats avec d'autres organisations externes aident Atos Group à étendre son impact social en matière d'inclusion numérique, d'éducation et d'engagement communautaire.

Le 3 décembre 2025, dans le cadre de la journée internationale des personnes handicapées et pour la cinquième année consécutive, Atos Group a célébré son engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion en arborant la couleur « positivement violet ». La charte graphique de la page web de l'entreprise est passée au violet et, lors d'une table ronde ouverte à tous les employés, les dirigeants des pôles ERG, DE&I et A&DI ont débattu du thème : « Design pour tous, accès pour tous : l'IA et la technologie pour un avenir inclusif ! ». Un article de blog public intitulé « » (« De la qualité à l'inclusion : faire de l'accessibilité une habitude quotidienne ») a également été publié à l'occasion de cet événement, promouvant des parcours professionnels innovants pour les employés en situation de handicap au sein de l'organisation.

### **Éducation et sensibilisation pour un changement durable**

Les programmes de formation d'Atos Group favorisent la sensibilisation aux préjugés inconscients et dotent les dirigeants, les managers et les employés d'outils pour intégrer les principes DE&I dans leur travail quotidien. Via la plateforme d'apprentissage en ligne, les employés peuvent accéder à des modules de formation spécifiques à leur rôle qui leur permettent de soutenir l'inclusion dans leurs interactions et leurs décisions. Un accent particulier est mis sur les cours en ligne concernant la lutte contre les préjugés inconscients, le leadership inclusif et la sensibilisation à la neurodiversité. Des événements organisés tout au long de l'année, tels que la journée internationale de la femme et le mois des fiertés, célèbrent la diversité et favorisent l'apprentissage dans toute l'organisation. La sensibilisation à l'A&DI est renforcée depuis 2025 par un module intégré à la formation sur le code d'éthique d'Atos, obligatoire pour tous les employés.

### **Pratiques de recrutement objectives et inclusives**

Atos Group met en œuvre des processus de recrutement transparents et rigoureux afin de réduire les préjugés et de favoriser des décisions d'embauche équitables. Du recrutement à l'intégration, l'objectivité est privilégiée afin de garantir l'alignement avec ses objectifs DE&I dès l'intégration dans l'entreprise. Ces efforts contribuent à la réussite individuelle et collective. Le Groupe procède à des évaluations continues pour identifier les lacunes, évaluer les exigences des postes et s'assurer qu'aucune politique ou pratique ne désavantage involontairement un groupe donné. Cette approche proactive permet d'anticiper les défis et de favoriser un lieu de travail plus équitable.

### **Fonction engagement des collaborateurs**

Une fonction dédiée à l'engagement des collaborateurs au niveau du Groupe fournit une expertise en matière de DE&I, une orientation stratégique et des ressources pour soutenir ces initiatives. Les responsabilités sont réparties entre les lignes de métier et les fonctions centrales afin de garantir que chaque domaine respecte les normes DE&I font partie intégrante de la mission d'Atos Group. Cela permet de s'assurer que les politiques sont non seulement bien définies, mais aussi activement mises en œuvre pour prévenir, traiter et répondre à la discrimination tout en promouvant l'inclusivité.

En outre, en 2025, Atos Group a renforcé ses diverses initiatives DE&I :

- Atos Group a continué à former les générations futures en collaborant avec des universités et des institutions qui partagent ses valeurs de diversité et d'inclusion. Ses partenariats avec des institutions sélectionnées dans le monde entier permettent aux étudiants d'acquérir des compétences grâce à des stages, des apprentissages et des postes pour jeunes diplômés, garantissant ainsi que les portes sont grandes ouvertes à ceux qui cherchent à apprendre, à s'épanouir et à contribuer à un avenir meilleur ;
- Atos Group a renforcé ses programmes de formation destinés à ses recruteurs et responsables du recrutement, en se concentrant sur les biais inconscients, la prise de décision inclusive et le pouvoir transformateur de la diversité. Grâce à ces efforts, le Groupe vise à garantir que chaque interaction au cours du processus de recrutement soit réalisée dans un cadre équitable et inclusif ;
- Le Groupe a continué à donner les moyens à ses groupes de ressources pour les employés (ERG) de mener des initiatives transformatrices, d'impulser des actions significatives et d'inspirer une culture d'inclusion. Ces réseaux se sont attachés à accroître la sensibilisation, à éduquer sur des enjeux critiques et à créer des espaces d'échange sur des parcours et expériences divers. En plaidant pour l'équité et en s'attaquant à des défis tels que les préjugés, les barrières systémiques et la discrimination, Atos Group reste déterminé à favoriser un lieu de travail où chaque communauté s'épanouit et contribue à une vision commune du progrès et de l'appartenance.

Atos Group a alloué des ressources et mis en place des équipes qui collaborent étroitement sur multiples domaines de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, tels que la conformité mondiale en matière d'accessibilité, le conseil réglementaire, la spécialisation en DE&I et les partenariats RH. Ces équipes travaillent ensemble dans leurs domaines respectifs afin de mener efficacement les initiatives. Cependant, Atos Group n'est actuellement pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par initiative individuelle.

En 2025, Atos Group a fièrement remporté des prix et distinctions prestigieuses, tant à l'échelle mondiale que régionale, en reconnaissance de son engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion. Une liste détaillée des succès et des récompenses obtenus en 2025 en matière de DE&I, ainsi qu'un aperçu des organisations et des partenariats axés sur la DE&I auxquels Atos Group contribue activement, sont présentés dans les sections 5.3.5.3 et 5.3.5.4.

La fonction accessibilité d'Atos Group a élaboré des plans d'action locaux et fonctionnels pour assurer la conformité en matière d'accessibilité. Ces plans sont coordonnés avec des experts en accessibilité internes et reposent sur les objectifs clés définis dans la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique, répondant ainsi aux exigences des clients et au soutien des carrières des collaborateurs en situation de handicap.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, Atos Group a entrepris les actions suivantes en 2025 :

- **alignement des politiques** : renforcement et alignement de la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique du Groupe avec les exigences légales et les engagements de reporting public (versions interne et publique), incluant notamment l'interdiction du recrutement « fantôme » de personnes en situation de handicap au sein des effectifs du Groupe ;
- **gouvernance et conformité** : lancement de la documentation des processus standardisés de gouvernance et de conformité en matière d'accessibilité afin de gérer les risques associés, de garantir la conformité et de maintenir les standards de qualité ;
- **formation et sensibilisation** : renforcement du cadre de gouvernance de la conformité et alignement sur les indicateurs d'inclusion du handicap du Valuable 500, en intégrant une formation obligatoire sur l'accessibilité, l'inclusion numérique et l'inclusion du handicap dans le programme du code d'éthique pour tous les employés, y compris les managers. Lancée en 2025, cette initiative permet de respecter les obligations de l'entreprise et renforce la responsabilité à tous les niveaux de l'organisation ;
- **aménagement du poste de travail** : amélioration des processus mondiaux d'aménagement du poste de travail pour réduire la charge administrative et permettre aux employés de soumettre leurs commentaires ou de demander de l'aide via un système de ticket. Mise en place d'un suivi et de contrôles internes réguliers pour vérifier l'efficacité des processus mondiaux et locaux ;
- **outils de pilotage** : poursuite du développement de la console Atos ATVisor, un outil de suivi conçu pour identifier et traiter proactivement les problèmes d'accessibilité, et pour maintenir en condition opérationnelle les fonctionnalités d'accessibilité ainsi que les technologies d'assistance sur l'ensemble des sites du Groupe ;
- **intégration de la conformité locale** : soutien à la mise en œuvre de contrôles de conformité en matière d'accessibilité au sein des processus de contrôle locaux existants (par exemple, le comité DVA en Allemagne a intégré la conformité d'accessibilité dans son processus d'approbation du déploiement informatique). Organisation de formations sur les fondamentaux juridiques et l'accessibilité pour les collègues locaux ;
- **cadre contractuel des achats** : création et proposition de clauses d'accessibilité à l'usage du département des achats pour les acquisitions destinées aux collaborateurs ;
- **connaissances et ressources** : mise à jour et accessibilité du centre de connaissances sur l'accessibilité (accessibility knowledge hub), fournissant des conseils centralisés, des procédures et des liens vers l'académie de l'accessibilité et le réseau des « champions de l'accessibilité » pour tous les employés. Le contenu a été traduit pour différentes zones géographiques afin d'informer sur les aménagements de poste de travail informatique et le signalement des problèmes d'accessibilité.

Afin de continuer à créer et à promouvoir activement un environnement de travail accessible, le Groupe prévoit de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **renforcement de la politique** : renforcer l'adhésion locale à la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique d'Atos Group ;
- **gouvernance et conformité** : finaliser la documentation et l'adaptation locale des processus standardisés de gouvernance et de conformité en matière d'accessibilité ;
- **formation et sensibilisation** :
  - maintenir la formation obligatoire sur l'accessibilité, l'inclusion numérique et l'inclusion du handicap pour tous les collaborateurs,
  - garantir la conformité en matière d'accessibilité de l'ensemble des formations obligatoires d'Atos Group,
  - proposer des formations spécialisées en accessibilité et des formations par métier aux employés du Groupe ;
- **assistance sur le lieu de travail** : assurer un support informatique localisé pour l'accessibilité et les aménagements de poste via un processus de tickets simplifié ;
- **suivi et outils** : poursuivre le développement de la console Atos ATVisor afin d'améliorer le suivi proactif et la maintenance des fonctionnalités d'accessibilité ;
- **conformité informatique interne** : renforcer les processus de conformité interne en matière d'accessibilité informatique aux niveaux mondial et local ;
- **cadre contractuel des achats** : renforcer le cadre des achats liés à l'accessibilité en révisant et en formalisant les procédures pour garantir que l'acquisition de produits et services respecte strictement les obligations légales, les normes internationales et les principes d'intégrité internes, y compris les spécifications d'exigences lors des appels d'offres ;
- **connaissances et ressources** : maintenir le centre de connaissances sur l'accessibilité (accessibility knowledge hub) avec des directives, procédures et ressources à jour pour les employés.

Pour plus d'informations sur les actions 2025 et la planification 2026, veuillez-vous reporter à la section 5.3.4.3.3.

#### 5.3.1.8.4 Objectifs [ESRS S1-5]

Atos Group a fixé les objectifs spécifiques ci-dessous afin d'évaluer l'efficacité de sa politique DE&I, en mettant l'accent sur la promotion des carrières technologiques au sein des communautés sous-représentées et sur la promotion de la diversité et de l'inclusion au niveau du Groupe :

- **opportunités de carrière renforcées pour le vivier de talents féminins d'Atos Group** : le Groupe vise à atteindre 35 % de femmes identifiées dans ses viviers de talents d'ici la fin du premier trimestre 2026. Cet objectif a été fixé en tenant compte de la valeur de référence de 2024 (31,33 %) ;

- **diversité des équipes de direction** : Le Groupe vise à augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et de représentants des centres de services au sein de ses équipes dirigeantes (GCM 7+) d'ici la fin de l'année 2026, pour atteindre 25 % contre 19,41 % en 2024 ;
- **dans le cadre de son engagement continu en faveur de l'équité**, la fonction acquisition des talents, s'était fixé pour objectif d'ici 2025 de veiller à ce que 40 % des nouvelles recrues soient des femmes. Bien qu'un taux de 36,7 % ait été atteint, ce résultat reflète l'évolution des besoins en main-d'œuvre et la dynamique du marché, caractérisée par une présence moindre de femmes sur le marché de l'emploi. Cet ajustement vise à soutenir les progrès à long terme tout en tenant compte des changements dans la disponibilité des talents et des priorités commerciales.

Ces objectifs ont été élaborés dans le cadre d'un processus collaboratif impliquant la direction des ressources humaines, la direction DE&I, la direction générale et les principaux chefs de département, afin de s'aligner sur les objectifs de l'organisation et de répondre aux enjeux matériels majeurs. Les employés et leurs représentants ont également contribué à cet effort via des consultations avec les communautés d'employés, les groupes de ressources d'employés (ERG) et des discussions au sein de groupes de réflexion. Afin de garantir la responsabilité, les équipes de direction et les équipes RH soutiennent le suivi des performances par le biais de mécanismes de reporting DE&I réguliers, conformément aux exigences légales. Ces objectifs pourront être ajustés pour s'aligner sur la nouvelle stratégie d'entreprise, les initiatives d'engagement continu, les revues internes et les boucles de rétroaction aidant à les affiner en réponse à l'évolution des besoins et des défis de l'organisation.

Atos Group a fixé les objectifs spécifiques suivants pour évaluer l'efficacité de sa politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique (A&DI) visant à créer un environnement de travail accessible – une mesure stratégique pour atténuer le risque de non-conformité aux réglementations locales sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité :

- **politique et gouvernance** : maintenir la déclaration de conformité à l'accessibilité sur la page web commerciale, incluant le rapport de conformité à l'accessibilité (ACR) et la politique publique ; achever la documentation et la localisation des processus standardisés de gouvernance et de conformité en matière d'accessibilité ;
- **formation et sensibilisation** : former au moins 90 % de l'effectif mondial aux principes fondamentaux de l'accessibilité, de l'inclusion numérique et de l'inclusion du handicap via l'intégration au programme obligatoire sur le code d'éthique ; mesurer la couverture des formations spécialisées et par métier pour les rôles liés à l'accessibilité ;
- **conformité et suivi** : auditer et corriger 100 % des formations obligatoires pour assurer leur conformité en matière d'accessibilité ; garantir que tous les nouveaux outils et systèmes informatiques internes déployés auprès des employés incluent l'ACR et des plans de remédiation dans l'inventaire de conformité de l'accessibilité des produits.

En outre, les thématiques suivantes font l'objet d'un suivi :

- **aménagement du poste de travail** : fournir des aménagements informatiques interopérables (logiciels, matériel, technologies d'assistance) et surveiller les taux et les délais de résolution des tickets via un processus centralisé ;
- **maturité des fournisseurs et des achats** : mesurer la maturité en matière d'accessibilité des principaux fournisseurs pour les outils destinés à l'ensemble du personnel ; renforcer le cadre d'achat inclusif en mesurant la couverture des exigences d'accessibilité dans les appels d'offres ;
- **outils et partage des connaissances** : développer et étendre la console ATVisor pour un suivi proactif des problèmes d'accessibilité ; déployer un navigateur d'accessibilité interne pour la conformité et le support ; maintenir le centre de connaissances sur l'accessibilité avec des guides multilingues mis à jour, des procédures et des liens vers l'académie de l'accessibilité et le réseau des ambassadeurs.

### 5.3.1.8.5 Indicateurs [ESRS S1-9, S1-10, S1-16]

Atos Group comprend l'importance de favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif et s'engage à suivre ses progrès dans ce domaine. En mesurant des indicateurs clés de performance spécifiques, le Groupe s'assure que ses efforts conduisent à un changement significatif et créent un environnement où chacun se sent valorisé et soutenu.

Atos Group est convaincu qu'un leadership diversifié est essentiel pour favoriser une culture inclusive et suit de près la représentation des femmes au sein de la direction (top management). Cette mesure permet de garantir la création d'opportunités de progression pour les talents issus de la diversité au sein de l'organisation.

#### ● Répartition par genre au sein des instances dirigeantes<sup>1</sup>

Sexe	2025		2024		2023	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	1 160	19,87 %	1 338	19,41 %	1 430	18,75 %
Hommes	4 679	80,13 %	5 554	80,59 %	6 196	81,25 %
Femmes et hommes	5 839	100 %	6 892	100 %	7 626	100 %

L'entreprise valorise la diversité de ses employés et suit également des indicateurs spécifiques à Atos Group :

- en 2025, le pourcentage de femmes au sein d'Atos Group a atteint 32,57 % (contre 32,28 % en 2024) ;
- 36,74 % des recrues étaient des femmes (contre 43,24 % en 2024) et 32,15 % de femmes ont été identifiées dans les viviers de talents ;

<sup>1</sup> Le Atos Group définit les cadres dirigeants (top management) selon son modèle global de compétences (GCM – global capability model). Plus précisément, les cadres supérieurs comprennent les personnes de niveau GCM 7 et au-delà (sur un total de 11 niveaux au sein de l'entreprise). Ce calcul exclut les collaborateurs de niveau GCM 7+ dont le genre n'est pas renseigné et qui travaillent pour les entités Cloudreach.

- en outre, Atos Group suit le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap afin d'encourager les pratiques de recrutement inclusives. En 2025, le pourcentage d'employés en situation de handicap était de 2,27 % (contre 1,92 % en 2024)<sup>1</sup>.

Le suivi de la répartition par âge est essentiel pour comprendre les caractéristiques démographiques des employés d'Atos Group. Ces données permettent d'élaborer des initiatives ciblées qui soutiennent le développement de carrière et la progression des collaborateurs de toutes les tranches d'âge. De plus, elles aident à affiner les stratégies de recrutement et à mettre en œuvre des programmes de rétention répondant aux besoins spécifiques des employés à différentes étapes de leur carrière.

En 2025, 2 587 juniors ont été recrutés, soit 48,09 % (contre 50,08 % en 2024)<sup>2</sup>.

#### ● ● Répartition des effectifs par tranche d'âge

Tranche d'âge	2025		2024		2023	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<=30	13 495	21,4 %	18 760	24,1 %	24 786	26,3 %
30<=<=50	33 466	53,1 %	40 867	52,4 %	49 290	52,3 %
>50	16 051	25,5 %	18 304	23,5 %	20 140	21,4 %
<b>TOTAL</b>	<b>63 012</b>	<b>100 %</b>	<b>77 932</b>	<b>100 %</b>	<b>94 231</b>	<b>100 %</b>

#### ● ● Répartition des nouveaux arrivants par tranche d'âge en nombre et en pourcentage

2025	% de femmes dans l'effectif total		% d'hommes dans l'effectif total		Total	% de l'effectif total
	Femmes		Hommes			
<=30	1 345	65,51 %	1 731	48,97 %	3 076	55,05 %
30><=50	636	30,98 %	1 501	42,46 %	2 137	38,24 %
>50	72	3,51 %	303	8,57 %	375	6,71 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 053</b>	<b>100 %</b>	<b>3 535</b>	<b>100 %</b>	<b>5 588</b>	<b>100 %</b>

#### ● ● Diversité par catégorie professionnelle en 2025

Catégorie	Définition	Employés	Nationalités	% de femmes	% d'hommes
<b>Organisation complète</b>	<b>Tous les employés</b>	<b>63 012</b>	<b>128</b>	<b>32,57</b>	<b>67,43</b>
<b>Composée de :</b>					
Direction générale/top management (hors fonctions supports)	GCM 7+	4 339	54	15,94 %	84,06 %
Direction générale/top management (fonctions supports)	GCM 7+	1 506	57	31,18 %	68,83 %
Management junior	GCM 5/6	18 560	91	26,26 %	73,74 %
Personnel technique (hors fonctions supports)	GCM 0 à 4	31 209	115	38,89 %	61,11 %
Autres (fonctions supports)	GCM 0 à 4	1 926	57	62,99 %	37,01 %
<b>TOTAL</b>		<b>57 540</b>			
<b>Composée par fonction :</b>					
Direct		57 417	125	30,80 %	69,20 %
Indirect		5 595	78	47,60 %	52,40 %

#### Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Atos Group utilise une mesure spécifique de l'écart salarial entre les genres pour garantir l'égalité et l'équité, et ainsi remédier aux disparités de rémunération entre les femmes et les hommes. Au sein de l'organisation du Groupe, la pyramide des genres n'est pas linéaire. Malgré les efforts pour encourager la promotion des femmes, seulement 19,87 % des postes de direction (GCM 7+) sont occupés par des femmes aujourd'hui, tandis que 44,14 % de l'effectif junior (GCM 3 et inférieur) est féminin.

<sup>1</sup> La définition du handicap suit les réglementations locales en vigueur. Les données relatives au nombre d'employés en situation de handicap sont transmises par les équipes RH locales d'Atos Group via le système ACROSS. Le pourcentage d'employés en situation de handicap au niveau du Groupe est calculé selon la formule suivante : Nombre d'employés en situation de handicap/Effectif total dans le périmètre de reporting.

<sup>2</sup> Le « pourcentage de juniors recrutés » est un indicateur spécifique à Atos Group, calculé au niveau du Groupe. Atos Group définit les juniors comme des collaborateurs âgés de moins de 30 ans et classés entre les niveaux 0 et 3 du modèle global de compétences (GCM) (sur un total de 11 niveaux au sein de l'entreprise).

Pour éviter de confondre « représentation de genre » et « rémunération de genre », l'analyse de l'écart salarial d'Atos Group est calculée par fonction et par niveau GCM, puis consolidée par une moyenne pondérée des effectifs. La formule utilisée est donc similaire à la méthodologie requise par les normes ESRS, à l'exception du fait que le salaire annuel est utilisé à la place du salaire horaire, et que le ratio est calculé par fonction plutôt que sur l'ensemble des collaborateurs masculins et féminins.

En 2025, sur un périmètre de reporting couvrant 89,36 % des employés du Groupe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était de 5,45 % concernant le salaire de base annuel, et de 4,87 % concernant la rémunération globale théorique<sup>1</sup>.

En complément de l'analyse susmentionnée conforme aux pratiques standard du secteur informatique, Atos Group a inclus un indicateur auxiliaire de l'écart salarial aligné sur les exigences ESRS. Sur un périmètre de reporting couvrant 99,84 % des employés en 2025, l'écart salarial était de 29,19 % pour le salaire de base et de 29,88 % pour la rémunération globale théorique<sup>2</sup>.

En 2025, Atos Group a décidé de publier deux écarts salariaux pour garantir la transparence et offrir une image complète de sa structure de rémunération : l'écart salarial non ajusté et l'écart salarial ajusté :

- le premier ratio (non ajusté) suit la méthodologie prescrite par les ESRS. Cette approche s'applique à un cadre normalisé permettant la comparabilité entre les organisations et les secteurs. Il reflète la structure globale des effectifs à un instant t et assure l'alignement avec les attentes réglementaires ;
- le ratio ajusté, quant à lui, est celui utilisé en interne pour les décisions relatives à l'égalité salariale. Il est conçu pour mieux refléter les réalités du marché de l'emploi informatique. Le secteur de l'IT se caractérise par des rôles hautement spécialisés, des besoins en compétences en évolution rapide, une concurrence intense pour les talents techniques et des différenciations salariales importantes dictées par le marché selon les familles de métiers. Dans des pays comme la France et la Belgique, le principe « à travail égal, salaire égal » impose aux employeurs de garantir une rémunération identique pour un travail de valeur égale, soutenu par des exigences strictes de transparence et des outils de reporting obligatoires (comme l'index de l'égalité professionnelle), ce qui contribue par conséquent à réduire l'écart salarial ajusté.

Le ratio ajusté tient compte du type de poste, de la spécialisation technique, de l'ancienneté et des grilles salariales alignées sur le marché. En comparant des rôles comparables, il offre une vision précise de l'équité salariale dans le contexte opérationnel du Groupe. En d'autres termes, il isole l'impact du genre des dynamiques structurelles et de marché inhérentes au secteur informatique.

La différence entre les deux perspectives est largement attribuée aux caractéristiques structurelles du secteur technologique. Historiquement, les fonctions techniques et d'ingénierie ont été majoritairement occupées par des hommes, en particulier aux niveaux les plus seniors. Bien qu'Atos Group continue de renforcer son engagement pour améliorer l'équilibre des genres, les efforts de recrutement récents se sont concentrés sur l'augmentation de la représentation féminine au niveau d'entrée et de début de carrière. Étant donné les cycles de progression de carrière dans l'informatique, les changements au niveau senior se produisent progressivement. Par conséquent, les initiatives visant à constituer un vivier de talents féminins – notamment par le recrutement de juniors – peuvent, à court terme, limiter l'impact sur les indicateurs globaux d'écart salarial en raison des différences d'ancienneté. À terme, ces mesures devraient contribuer à une structure d'effectifs plus équilibrée.

### Ratio de rémunération

Atos Group n'a pas publié, pour la période de reporting, de ratio de rémunération entièrement aligné sur le périmètre défini par la norme ESRS S1-16 §95, qui exige une couverture de l'ensemble de l'effectif mondial. Le Groupe a plutôt reporté (section 4.3.2.7) un ratio calculé selon une formule cohérente avec les principes de la CSRD. Cette publication couvre actuellement un périmètre défini de 7 545 employés, représentant 11,97 % de l'effectif total d'Atos Group.

### Salaires adéquats

Tous les employés, à travers l'ensemble du Groupe, perçoivent un salaire adéquat.

### Engagements en faveur de la diversité au-delà des propres effectifs d'Atos Group

L'engagement d'Atos Group en faveur de la diversité s'étend au-delà de son organisation interne. Le Groupe met un point d'honneur à rechercher et à collaborer avec des partenaires et fournisseurs partageant les mêmes valeurs et tout aussi engagés. Reconnaisant le besoin croissant d'une chaîne d'approvisionnement résiliente et diversifiée, l'entreprise a mis en place, dès 2022, un programme de diversité des fournisseurs au sein de ses thématiques d'achat solidaires et inclusifs, accordant une priorité absolue à la diversité des fournisseurs dès les premières étapes. Ce programme comprend des actions visant à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cela passe non seulement par le suivi des fournisseurs issus de la diversité, mais aussi par l'incitation de ces derniers à mettre en œuvre des politiques, des actions et un reporting pour promouvoir la diversité dans leurs propres organisations et leurs propres chaînes d'approvisionnement. Pour plus de détails sur le programme de diversité des fournisseurs d'Atos Group, veuillez consulter la section 5.3.2.2.3. Pour plus d'informations sur les indicateurs de performance en matière de diversité, veuillez-vous référer à la section 5.6.

Atos Group communiquera sur les indicateurs de performance une fois que des objectifs mesurables auront été définis pour toutes les actions en cours mentionnées précédemment. Cette démarche vise à évaluer l'efficacité de sa politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique,

<sup>1</sup> La comparaison de l'écart salarial entre les hommes et les femmes exclut l'Allemagne, les collaborateurs ne s'identifiant pas comme homme ou femme, ainsi que ceux n'ayant pas de niveau GCM attribué.

<sup>2</sup> La comparaison de l'écart salarial entre les hommes et les femmes exclut les collaborateurs dont le genre n'est pas renseigné et qui travaillent pour les entités Cloudreach.

élément stratégique pour garantir un environnement de travail accessible et atténuer le risque de non-conformité avec les réglementations locales en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (pour plus d'informations, consulter la section 5.3.4.3.5 Indicateurs).

Données de référence illustratives (2025) :

- les objectifs de **mise à jour et de publication de la politique** ont été atteints à 100 % ;
- **achèvement des formations obligatoires** : 87,97 % des employés ont terminé le module sur l'accessibilité et l'inclusion numérique ;
- **spécialistes de l'accessibilité certifiés IAAP** au sein des effectifs d'Atos Group : 82 employés ;
- **résolution des aménagements de poste (hors Royaume-Uni)** : 15 demandes PISA valides pour des aménagements de poste (taux de résolution de 80 %) – observation de l'absence de processus prise en compte pour les pays suivants : Etats-Unis, Australie, Brésil, Inde ;
- **résolution des aménagements de poste (Royaume-Uni)** : 139 demandes PISA valides pour des ajustements matériels (taux de résolution de 100 %) ;
- **résolution des incidents liés aux technologies d'assistance** : taux de résolution de 100 % ; seuls cinq tickets ont été enregistrés concernant des problèmes d'accessibilité sur les technologies d'assistance.

## 5.3.2 Travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2]

### 5.3.2.1 Stratégie relative aux travailleurs de la chaîne de valeur [ESRS S2.SBM-3]

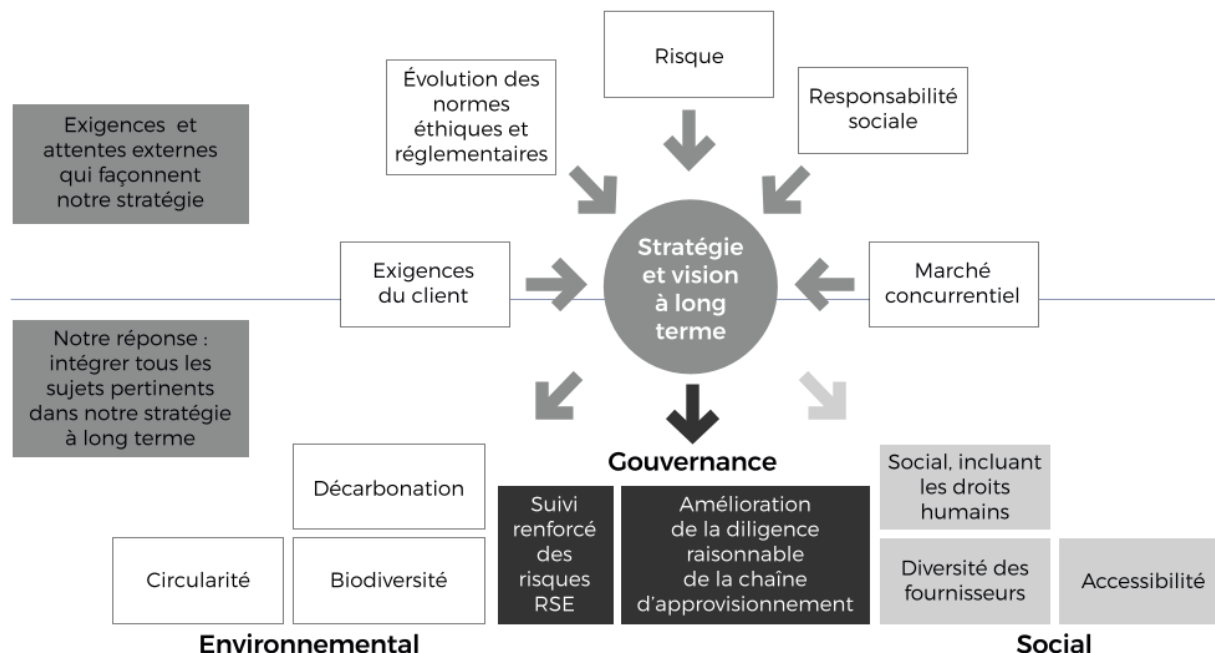
Atos Group reconnaît que pour étendre son influence aux travailleurs tout au long de la chaîne de valeur, donner l'exemple peut être une approche positive. Cependant, il peut être plus efficace d'encourager les clients et les fournisseurs à gérer avec diligence leurs propres travailleurs. Cette approche couvre tous les travailleurs de la chaîne de valeur, sans distinction de pays, d'activité, de relations d'affaires ni de types de travailleurs de la chaîne de valeur. Bien que la capacité d'Atos Group à influencer les clients à cet égard soit limitée, certaines politiques soutiennent cet effort. Par exemple, la politique « Atos partners' commitment to integrity » décrit les engagements éthiques attendus des partenaires avant le début de toute relation avec Atos Group. Il s'agit notamment de garantir des conditions de travail décentes, de respecter les horaires de travail, d'assurer une rémunération équitable et de promouvoir l'inclusion et l'accessibilité.

Pour les fournisseurs, l'influence positive d'Atos Group est renforcée par une stratégie d'approvisionnement responsable qui est façonnée par les demandes et les attentes externes. Ainsi, afin de mieux répondre aux exigences des clients, considérant l'évolution des normes éthiques et réglementaires, les risques (en particulier de la part des fournisseurs), la responsabilité sociale et les pressions concurrentielles du marché, le département des achats intègre tous les sujets pertinents dans une stratégie à long terme couvrant les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Cette stratégie à long terme vise à atténuer les risques liés aux pratiques de travail, y compris les droits humains, en collaborant avec les fournisseurs pour améliorer l'accessibilité et créer une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée pour Atos Group. Elle encourage également les fournisseurs à améliorer leur diligence requise, renforce la surveillance des risques RSE au sein du Groupe grâce à un meilleur contrôle de la chaîne d'approvisionnement, et se concentre sur la décarbonation de la chaîne d'approvisionnement tout en promouvant la circularité et la biodiversité.

#### • • Stratégie durable en matière d'achats

Vision à long terme



Le tableau ci-dessous présente l'impact lié au développement durable pour les travailleurs de la chaîne de valeur, identifié et évalué comme important dans le cadre de l'analyse de double matérialité de 2025.

La nature de ces impacts peut être à la fois *étendue et systémique*, compte tenu de la structure étendue et multi-niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales, tandis que des *incidents individuels ou ponctuels* peuvent également survenir lorsque certains fournisseurs ne respectent pas les exigences en matière de santé, de sécurité ou de droits humains.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur et ESRS S3 Communautés affectées</b>						
<b>Droits humains dans la chaîne de valeur ; Empreinte économique et sociale locale</b>						
11	Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les communautés pourraient être exposés à des risques pour la santé et la sécurité, à des violations de leurs droits et à des conditions de vie défavorables en raison d'une mauvaise gestion des substances dangereuses et de l'utilisation de matériaux de conflit.		X			Amont (travailleurs des fournisseurs), aval (travailleurs des clients), communautés

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

### 5.3.2.2 Droits humains dans la chaîne d'approvisionnement

#### 5.3.2.2.1 Politiques [ESRS S2-1]

Atos Group a créé la politique « **Atos partners' commitment to integrity** » (engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité) pour définir l'engagement éthique que le Groupe attend de ses partenaires avant d'entamer une relation contractuelle avec eux. Atos Group a formalisé son engagement en matière d'intégrité par le biais de cette politique qui reconnaît que tout partenaire est tenu de respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de droits humains, de normes de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption, et d'informer et d'encourager ses partenaires commerciaux directs à respecter ces principes.

L'**engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité** permet à Atos Group de mieux gérer les impacts négatifs sur la santé et la sécurité des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui sont exposés à l'extraction de matières premières ou à une mauvaise gestion des substances préoccupantes, ainsi que de gérer correctement les impacts négatifs sur la violation des droits et libertés fondamentaux des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement par l'achat de matériaux provenant de secteurs à haut risque (utilisation de minerais de conflit par les sous-traitants).

Les deux paragraphes suivants décrivent plus en détail l'impact négatif mentionné précédemment et identifié dans la dernière analyse de double matérialité de l'entreprise.

Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement impliqués dans l'extraction des matières premières des fournisseurs d'Atos Group pour la création d'équipements et de composants informatiques sont confrontés à des risques importants en matière de santé et de sécurité. Ils sont souvent exposés à des produits chimiques dangereux, qui peuvent causer de graves problèmes de santé tels que des troubles respiratoires et des brûlures chimiques. En outre, des conditions de travail dangereuses augmentent la probabilité d'accidents et de blessures. Une mauvaise gestion de ces substances dangereuses peut également entraîner une contamination de l'environnement, affectant à la fois les travailleurs et les communautés avoisinantes.

Pour faire face à ces risques/problèmes, les fournisseurs d'Atos Group doivent respecter des normes strictes en matière de santé et de sécurité, gérer correctement les substances dangereuses et mettre en place des programmes complets de formation des travailleurs.

Atos Group pourrait être amené à faire appel à des fournisseurs qui achètent des matériaux provenant de secteurs à haut risque, contribuant ainsi à la violation des droits fondamentaux et des libertés des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Cela implique souvent l'utilisation de minerais de conflit par les sous-traitants, qui proviennent de régions où les droits humains sont gravement bafoués. Les travailleurs de ces régions peuvent être victimes d'exploitation, de travail forcé et de conditions de travail dangereuses. Le manque de transparence et de réglementation de ces chaînes d'approvisionnement exacerbe ces problèmes. Pour faire face à ce risque, il faut faire preuve d'un devoir de vigilance rigoureux, adopter des pratiques d'approvisionnement éthiques et veiller à ce que les fournisseurs respectent les normes en matière de droits humains. Pour l'exercice 2025, aucun problème ou incident grave en matière de droits humains, lié à la chaîne de valeur amont ou aval, n'a été officiellement signalé via le Group ethics alert system (système d'alerte/whistleblowing d'Atos Group).

Comprenant les situations dont peuvent souffrir les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group, l'objectif général de cette politique est d'inciter les fournisseurs à respecter les droits humains dans le cadre de leurs activités et à faire preuve de diligence dans le traitement de leur propre main-d'œuvre. Les fournisseurs d'Atos Group sont tenus de respecter les droits du travail, interdire le travail des enfants et le travail forcé et d'offrir des conditions de travail équitables.

L'approche générale d'Atos Group en ce qui concerne le respect des droits humains pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, qui comprend l'exposition de ces travailleurs à des risques pour la santé et la sécurité, à la violation des droits et libertés fondamentaux principalement associés à l'extraction des matières premières, est décrite dans divers documents et politiques tels que :

### **La déclaration de politique d'Atos sur les droits humains**

Cette déclaration résume l'engagement d'Atos Group en matière de prévention des droits humains dans toutes ses sphères d'influence : employés, clients, partenaires et tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Elle est alignée sur les normes internationales, notamment les Principes directeurs des Nations unies, la Déclaration de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE. Cette politique garantit le respect des droits humains et des droits du travail et est mise en œuvre par le biais de formations sur la conformité, de contrôles et de mécanismes de diligence raisonnable. Elle s'applique à tous les participants de la chaîne de valeur, garantissant ainsi des pratiques de travail éthiques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group.

### **L'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité**

Ce document est joint à tous les contrats autonomes, accords-cadres et accords principaux et fait partie de toutes les demandes de propositions envoyées aux fournisseurs. Atos Group attend de tous ses fournisseurs/sous-traitants qu'ils adoptent et respectent les principes énoncés dans ce document.

### **Le plan de vigilance d'Atos Group**

Il est contrôlé en permanence afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques liés aux activités et à la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group. Ces risques concernent les violations des droits humains, la santé et la sécurité des personnes et la protection de l'environnement. L'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité est un élément clé du plan de vigilance d'Atos Group pour la reconnaissance des fournisseurs.

### **La déclaration britannique sur l'esclavage moderne**

La déclaration décrit les actions et l'approche adoptées conformément à l'article 54 de la loi de 2015 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act 2015) et aux règlements de 2015 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement – Modern Slavery Act 2015 (Transparency in Supply Chains) Regulations 2015. En outre, elle détaille les protocoles rigoureux du Groupe pour lutter contre l'esclavage moderne et souligne les initiatives à venir qui renforcent les actions d'Atos Group dans la lutte contre l'esclavage moderne au Royaume-Uni, dans l'ensemble d'Atos Group, dans ses chaînes d'approvisionnement mondiales et dans son secteur d'activité. Il souligne l'engagement d'Atos Group à faire respecter les droits humains, la dignité et l'égalité dans sa sphère d'influence et à utiliser les enseignements tirés des meilleures pratiques intersectorielles pour accélérer le changement.

En outre, Atos Group dispose d'un **code de conduite interne**. Les employés d'Atos Group qui effectuent des activités liées à la passation de marchés pour le compte d'Atos Group ou qui ont des contacts réguliers avec les fournisseurs doivent respecter un code de conduite strict. Ce code de conduite établit les règles éthiques élémentaires que chaque employé doit respecter au sein de l'entreprise. Les employés doivent signer ce document pour attester en avoir pris connaissance et en avoir compris le contenu. Le code de conduite s'applique à l'ensemble de l'équipe achats d'Atos Group au niveau mondial.

Ces engagements en matière de droits humains s'étendent aux fournisseurs et à tous les participants de la chaîne de valeur par le biais des normes d'approvisionnement d'Atos Group.

Afin de prévenir les risques sur les travailleurs de ses fournisseurs, Atos Group s'engage de manière significative via divers processus tels que l'appel d'offres, la négociation contractuelle, l'intégration (onboarding) et l'évaluation annuelle des performances (QCDIMS<sup>1</sup>) des fournisseurs gérés au niveau mondial. Pour prévenir tout effet négatif sur les travailleurs des fournisseurs, Atos Group surveille et contrôle le comportement des fournisseurs à l'aide de plateformes tierces comme EcoVadis. De plus, l'équipe achats durables d'Atos Group réalise des évaluations annuelles des fournisseurs stratégiques et clés, axées sur leurs pratiques de durabilité et leurs processus en matière de droits humains.

---

<sup>1</sup> QCDIMS est un acronyme formé à partir de termes anglais et renvoie aux notions de Qualité, Coût, Livraison, Innovation, Management et Durabilité

Les partenaires qui obtiennent de mauvais résultats sont censés améliorer leurs pratiques afin d'obtenir une meilleure note lors de la prochaine évaluation.

Lors du processus d'intégration, il est également demandé aux nouveaux partenaires de déclarer s'ils ont mis en place des pratiques fondamentales de sauvegarde concernant la protection des droits humains, tant au sein de leurs propres activités que dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Tous les fournisseurs participant à un appel d'offres sont notés par défaut sur leurs pratiques en matière de développement durable et de droits humains. La section relative au développement durable pèse pour 20 % dans la note globale.

En ce qui concerne l'approche générale relative aux mesures visant à fournir et (ou) permettre la réparation des impacts sur les droits humains, Atos Group a mis en œuvre un plan de vigilance complet qui comprend un système d'alerte et des évaluations par des tiers afin de garantir le respect des droits humains dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Ce système permet aux parties prenantes internes et externes de signaler leurs préoccupations en matière de droits humains, ce qui facilite la prise de mesures correctives en temps opportun. Les évaluations des fournisseurs et les plans d'amélioration sont utilisés pour faire respecter les normes en matière de droits humains et permettre des processus de réparation efficaces pour tout impact identifié sur les droits humains au sein de la chaîne de valeur.

Le système d'alerte éthique d'Atos Group permet de signaler de manière confidentielle les préoccupations en matière de droits humains et garantit que des mesures correctives sont prises. Ce système, accessible à toutes les parties prenantes, fait partie de la stratégie globale d'Atos Group pour remédier aux impacts sur les droits humains dans sa chaîne de valeur.

Atos Group veille au respect des droits humains dans sa chaîne de valeur par le biais de vérifications rigoureuses et de l'inclusion de clauses contractuelles. Ces dispositions permettent au Groupe de traiter les impacts sur les droits humains et d'y remédier, y compris par la résiliation du contrat si nécessaire.

Atos Group prévoit des mesures correctives pour prévenir et atténuer les risques découlant de ses propres activités et de sa chaîne d'approvisionnement, en ce qui concerne les violations des droits humains, de la santé et de la sécurité des personnes et de l'environnement, par le biais d'évaluations des risques, d'une diligence raisonnable et de protocoles de cessation d'activité des fournisseurs en cas de non-conformité non résolue. Ces mesures permettent à Atos Group de traiter et d'atténuer efficacement toute violation au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

L'entreprise dispose d'un **code de conduite des fournisseurs** intitulé « the Atos partners' commitment to integrity » (l'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité). En acceptant ce document, les partenaires d'Atos Group s'engagent à respecter la protection des droits humains internationalement reconnus dans leurs relations avec toutes les parties prenantes et à prendre les mesures nécessaires pour ne pas se rendre complices de violations des droits humains.

Le code de conduite des fournisseurs porte explicitement sur l'interdiction du travail des enfants, la prévention du travail forcé ou obligatoire, le respect des droits individuels et collectifs des employés, la prévention du harcèlement et de la discrimination, la promotion de l'inclusion et de l'accessibilité. Cet engagement en faveur de l'intégrité concerne toutes les prestations de services et toutes les zones géographiques, en particulier celles qui sont exposées à un risque important. Le respect de ces exigences est une condition de la sélection des fournisseurs et de la poursuite de la collaboration.

L'entreprise a recours à des pratiques de devoir de vigilance, notamment à des évaluations par des tiers tels qu'EcoVadis, pour vérifier que les fournisseurs respectent les exigences en matière de lutte contre l'esclavage.

Grâce à la mise en œuvre de sa politique des droits humains à l'égard des travailleurs de la chaîne de valeur et de son plan de vigilance, Atos Group s'aligne sur les cadres internationalement reconnus, notamment les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Cette politique impose le respect de ces normes dans tous les domaines de sa chaîne de valeur. Des mécanismes sont en place pour garantir le respect de ces normes tout au long de la chaîne d'approvisionnement, avec des protocoles de réaction rapide en cas d'infraction signalée.

Les normes d'achat d'Atos Group exigent que les fournisseurs respectent les normes internationales du travail. La conformité des fournisseurs est régulièrement évaluée et les cas de non-conformité font l'objet de mesures correctives.

Atos Group suit les Principes directeurs des Nations unies pour traiter les risques d'esclavage moderne dans sa chaîne d'approvisionnement. Tout cas de non-conformité est identifié par des évaluations de devoir de vigilance et Atos Group s'engage à prendre des mesures correctives.

Le code de conduite des fournisseurs est mis à la disposition de tous les fournisseurs et partenaires d'Atos Group qui doivent l'accepter soit par le biais de leurs contrats, soit lors de l'intégration avant de commencer toute collaboration.

Pour être plus précis, ce code de conduite pour les fournisseurs et les partenaires est mis à disposition :

- sur le site web d'Atos Group ;
- dans le cadre de tous les appels d'offres envoyés aux fournisseurs via la plateforme eSourcing d'Atos Group ;
- dans le cadre de tous les accords-cadres et accords principaux que les fournisseurs signent avec Atos Group ;
- dans le cadre du processus d'intégration aux données de base du fournisseur par l'intermédiaire d'Ariba.

Le taux d'acceptation de ce code de conduite est suivi par le biais de rapports dans l'équipe achats.

Cette politique couvre tous les fournisseurs, quelle que soit leur situation géographique, et comprend des activités telles que le développement de logiciels, la fourniture de matériel, la gestion de réseaux, l'exploitation de centres de données, l'assistance technique et les services de conseil. Ces exemples ne sont pas exhaustifs, car la politique s'applique à toute activité exercée par un fournisseur.

Les principes d'Atos Group en matière de droits humains définis dans les différentes politiques mentionnées ci-dessus ont été établis en tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes affectées par le comportement des fournisseurs et des partenaires d'Atos Group. Les parties prenantes concernées comprennent les travailleurs des fournisseurs d'Atos Group potentiellement exposés à des risques en matière de santé et de sécurité et à des violations de leurs droits et libertés fondamentaux, principalement liés aux activités d'extraction de matières premières (utilisées

pour les composants informatiques) et à l'achat de matériaux provenant de secteurs à haut risque (utilisation de minerais de conflit par les sous-traitants).

Lors de l'examen annuel des performances des fournisseurs stratégiques et clés ou lors du processus d'intégration, les fournisseurs sont évalués sur les initiatives qu'ils ont mises en place en matière de droits humains. S'ils ne disposent pas d'initiatives fondamentales, il leur est demandé d'en mettre en place. Dans le cas d'un appel d'offres, un fournisseur peut ne pas être sélectionné en raison du risque. En outre, pour gérer et atténuer efficacement les risques RSE associés aux travailleurs de la chaîne de valeur, Atos Group utilise l'outil Compliance Catalyst. Il est conçu pour assurer une surveillance et un contrôle continus, garantissant que la chaîne d'approvisionnement du Group reste éthique et conforme.

Les fournisseurs présentant des facteurs de risque identifiés (risques géographiques et industriels) et des antécédents de corruption déclarés sont évalués et suivis dans l'outil Compliance Catalyst. En cas de risque élevé ou très élevé attribué à un fournisseur, les acheteurs et/ou les fournisseurs peuvent être invités à prendre des mesures supplémentaires pour atténuer le risque. Ces mesures sont déterminées au cas par cas, en concertation avec les parties concernées.

Si un fournisseur présente un risque lié aux droits humains au cours des processus de sélection et d'intégration, l'acheteur d'Atos Group en est informé. Dans le cas où le fournisseur est sélectionné, l'acheteur doit informer le fournisseur du risque potentiel et l'encourager à mettre en œuvre les pratiques minimales nécessaires en matière de protection des droits humains.

Pour les fournisseurs déjà en place, Atos Group s'appuie sur des plateformes tierces telles qu'EcoVadis, utilisées comme sources d'évaluation fiables. Cette plateforme fournit des informations précieuses sur les pratiques de travail et les conditions des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en particulier dans les zones à haut risque où l'engagement direct est difficile.

Atos Group attend de ses fournisseurs sélectionnés qu'ils effectuent les évaluations EcoVadis, au moins tous les deux ans, afin de contrôler le respect des normes en matière de travail et de droits humains.

Le directeur des achats est responsable de la diffusion de cette politique « Atos partners' commitment to integrity » auprès des fournisseurs d'Atos Group. Par ailleurs, les responsables des appels d'offres et les responsables des clients sont chargés de diffuser cette politique auprès d'autres partenaires d'Atos Group, tels que les apporteurs d'affaires. La mise en œuvre de cette politique chez les fournisseurs est pilotée par l'équipe achats, via divers outils et procédures.

Ainsi, dans le cadre des appels d'offres, la responsabilité incombe à l'équipe des achats durables et pour le processus d'intégration, la responsabilité incombe à l'équipe chargée de la gestion des fournisseurs.

En mettant en œuvre le code de conduite fournisseurs, Atos Group encourage non seulement ses fournisseurs à respecter les droits humains et à faire preuve de diligence, mais démontre également son propre engagement à respecter les droits humains internationalement reconnus, tels qu'ils sont exprimés dans la Charte internationale des droits humains et dans les principes énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En outre, Atos Group encourage ses partenaires à adhérer aux principes du Pacte mondial des Nations unies en matière de droits humains, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Atos Group n'interagit pas directement avec les travailleurs de sa chaîne de valeur, mais a instauré un processus d'engagement approfondi avec ses fournisseurs et ses clients, permettant d'assurer une diligence raisonnable quant aux pratiques qui peuvent affecter ces travailleurs.

Atos Group évalue l'efficacité de l'engagement avec les fournisseurs principalement par le biais de la plateforme EcoVadis. Cette plateforme fournit non seulement des évaluations actualisées sur les droits humains et les pratiques ESG, mais facilite également la mise en place de plans d'action spécifiques pour les fournisseurs peu performants dans des domaines tels que les pratiques de travail et les droits humains. Ce sont les domaines qui affectent de manière significative les travailleurs des fournisseurs d'Atos Group.

Atos Group suit l'évolution de ces plans d'action sur une période de 12 mois, en vérifiant si les fournisseurs atteignent les objectifs fixés. Les évaluations EcoVadis permettent à Atos Group d'identifier toute amélioration ou absence d'amélioration sur le site suite à la mise en œuvre de ces plans d'action, garantissant ainsi un engagement et une amélioration continus au sein de la chaîne de valeur.

Grâce au score moyen d'EcoVadis sur le thème du travail et des droits humains de plus de 1 000 partenaires disposant d'un score valide, Atos Group peut suivre les progrès annuels par rapport à l'année précédente. En 2025, le score dans cette dimension s'est amélioré de trois points par rapport à l'année précédente. La tendance actuelle démontre une amélioration associée aux efforts d'Atos Group et de ses fournisseurs dans la mise en place de plans d'action adéquats pour améliorer les conditions de travail et les droits humains des travailleurs des fournisseurs.

Via la plateforme EcoVadis, Atos Group a accès à des évaluations détaillées de la performance de durabilité des fournisseurs, y compris des informations liées aux principaux risques en matière de droits humains tels que le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains. Lorsqu'un problème majeur est identifié dans l'évaluation d'un fournisseur, Atos Group lance une demande de plan d'action correctif.

En 2025, des alertes externes consolidées par EcoVadis à partir de sources fiables (y compris des ONG, des syndicats, des organisations internationales, des autorités locales, des auditeurs et d'autres organisations tierces) ont identifié un rapport négatif majeur lié aux droits humains concernant un fournisseur d'Atos Group, mais sans lien avec l'activité d'Atos Group. Atos Group a émis des demandes de plans d'action correctifs et engagera des discussions avec le fournisseur pour assurer leur suivi.

Pour les fournisseurs stratégiques et clés d'Atos Group, l'équipe des achats durables examine ces constats externes dans le cadre du processus annuel d'évaluation (programme QCDIMS). Toute préoccupation identifiée est mise en évidence dans le retour transmis au fournisseur, qui devra apporter des commentaires, des clarifications ou des preuves de remédiation.

À ce stade, il n'a pas encore été possible de mener un niveau d'analyse similaire pour les clients et partenaires.

Pour mieux comprendre les perspectives des travailleurs de la chaîne de valeur qui peuvent être marginalisés ou particulièrement vulnérables aux impacts, Atos Group collabore avec le global business disability network de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et participe activement à des initiatives visant à soutenir les travailleurs handicapés. Ce partenariat souligne l'engagement d'Atos Group en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion au sein de son personnel et de sa chaîne d'approvisionnement.

### 5.3.2.2.2 Processus [ESRS S2-2, S2-3]

Les processus généraux visant à remédier aux impacts négatifs matériels déjà identifiés sur les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement sont décrits dans le contexte du plan de vigilance d'Atos Group. Ce plan de vigilance est détaillé chaque année dans le document d'enregistrement universel du Groupe, ainsi que dans d'autres rapports tels que le rapport annuel de conformité et la déclaration britannique sur l'esclavage moderne.

Le plan de vigilance met en évidence les principales caractéristiques des systèmes de gestion en place, notamment la cartographie des risques, les procédures d'évaluation, les mesures d'atténuation, les mécanismes d'alerte et les systèmes de suivi, afin de garantir une mise en œuvre efficace et efficiente des mesures. En ce qui concerne les actions d'atténuation et de remédiation, Atos Group met l'accent sur le processus consistant à encourager les fournisseurs exposés à des violations des droits humains et du travail à établir des plans d'action correctifs (PAC) par le biais de la plateforme EcoVadis. Grâce à ces efforts, Atos Group contribue à remédier à certains des impacts négatifs déjà identifiés sur les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, tels que les risques en matière de santé et de sécurité et les violations des droits et libertés fondamentaux.

Les fournisseurs présentant des facteurs de risque identifiés (risques géographiques et industriels) et des antécédents déclarés de corruption sont évalués et suivis à l'aide de l'outil Compliance Catalyst. Lorsqu'un fournisseur se voit attribuer une note de risque élevé ou très élevé, les acheteurs et/ou les fournisseurs peuvent être tenus de prendre des mesures supplémentaires pour atténuer le risque. Ces actions sont convenues pour chaque cas.

Atos Group a mis en place un système d'alerte interne appelé « Atos Group ethics alert system » pour permettre aux travailleurs de la chaîne de signaler toute préoccupation relative à d'éventuelles violations du code d'éthique, des lois ou réglementations applicables.

Le « Atos Group alert system » est entièrement décrit dans la section 5.4.1.3 « Actions, d) Système d'alerte », où sont divulguées des informations sur : (1) l'ensemble des canaux de signalement disponibles, (2) les conditions d'éligibilité d'une alerte, (3) la manière dont l'équipe d'enquête est nommée, (4) les principes directeurs clés d'une enquête et (5) le suivi et le reporting au sein d'Atos Group.

Des sessions de formation régulières et des campagnes de sensibilisation sont menées pour s'assurer que toutes les parties prenantes sont informées du canal d'alerte interne et comprennent comment l'utiliser efficacement.

Les données relatives aux alertes sont divulguées dans la section 5.4.1.4 « Indicateurs, b) Données sur les alertes ».

En 2025, 9 % des alertes signalées via le Group ethics alert system ont été émises par des externes et 8 % de manière anonyme, ce qui n'a pas permis à Atos Group de déterminer si elles provenaient du personnel propre ou d'externes.

La politique d'alerte interne d'Atos Group est conforme à la loi française anticorruption « Sapin II » et à la loi sur le devoir de vigilance, concernant la mise en place d'un dispositif interne d'alerte.

### 5.3.2.2.3 Actions [ESRS S2-4]

#### **ACTION 1 : Évaluation de tous les fournisseurs d'Atos Group**

Atos Group travaille avec le tiers expert EcoVadis pour mieux comprendre les activités des fournisseurs du Groupe. En raison de l'analyse approfondie menée dans les domaines de l'environnement, du travail et des droits humains, de l'éthique et de l'approvisionnement durable, Atos Group a choisi EcoVadis comme évaluateur standard de ses fournisseurs. Grâce à cette analyse détaillée, Atos Group dispose d'une vue d'ensemble précieuse des approches de ses fournisseurs en matière de RSE, y compris leurs forces, leurs faiblesses et tout comportement contraire à l'éthique signalé dans les médias ou par les ONG. Cela permet au département des achats d'Atos Group d'identifier les risques éventuels et de les atténuer au cas par cas au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Les fournisseurs sont invités à répondre à un questionnaire détaillé sur leur engagement en matière de responsabilité d'entreprise et à fournir des documents justificatifs. Une fois l'enquête terminée, une équipe d'experts en RSE d'EcoVadis analyse en détail les réponses et les documents afin de fournir un score global (sur 100) et un score par thème (environnement, travail et droits humains, éthiques, pratiques achats durables), ainsi que des commentaires détaillés et des plans d'amélioration. S'ils obtiennent de mauvais résultats sur le thème du travail et des droits humains (règle établie par l'équipe d'achats durables), Atos Group lance un plan d'action correctif connexe avec des actions d'amélioration proposées aux fournisseurs d'Atos Group, telles que, par exemple :

- mettre en œuvre des politiques en matière de travail et de droits humains ;
- mettre en œuvre un processus formalisé d'évaluation des risques liés à la santé et à la sécurité des employés ;
- mettre en œuvre des mesures relatives à la gestion des carrières et à la formation ;
- mettre en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la discrimination et au harcèlement ;
- mettre en œuvre des mesures visant à prévenir le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains.

De plus, depuis novembre 2024, Atos Group a publié la formation sur l'esclavage moderne pour les fournisseurs qui sera envoyée à tous les fournisseurs ayant un faible score EcoVadis en matière de travail et de droits humains et qui doivent mettre en œuvre un plan d'action correctif.

Environ 1 100 fournisseurs disposent d'une fiche d'évaluation EcoVadis valide et représentent 74 % des dépenses totales du Groupe. Les fournisseurs ayant un score global EcoVadis faible (inférieur à 40) bénéficient d'un plan d'action correctif initié par Atos Group, qui s'appuie sur les domaines d'amélioration prioritaires identifiés par EcoVadis. Ce plan les aidera à se préparer pour la prochaine évaluation et à améliorer leur score.

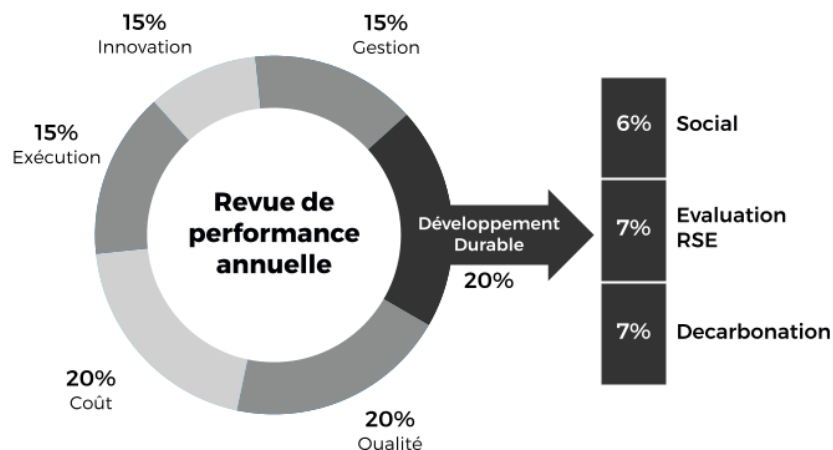
Dans le cadre de l'effort continu visant à évaluer l'ensemble des fournisseurs, Atos Group accorde une importance particulière à l'augmentation du nombre et du pourcentage de fournisseurs à forte dépense performants évalués par EcoVadis ou via des évaluations alternatives. Ces fournisseurs sont essentiels puisqu'ils représentent une part significative de la chaîne d'approvisionnement et que leurs performances ont un impact substantiel sur la surveillance et la performance globale de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

#### **ACTION 2 : Évaluation des fournisseurs stratégiques et clés**

Depuis quatre ans, Atos Group évalue de façon approfondie les pratiques de travail et les systèmes d’alerte des fournisseurs les plus significatifs (« fournisseurs stratégiques et clés »). Cette action permet à Atos Group de prévenir, d’atténuer et même de remédier aux impacts négatifs potentiels sur la santé et la sécurité des travailleurs dans sa chaîne d’approvisionnement.

Cet examen est réalisé lors de l’évaluation annuelle des performances à l’aide de la méthodologie QCDIMS, qui comprend des questions sur la qualité, le coût, la livraison, l’innovation, le management et la durabilité.

Lorsque ces fournisseurs sont évalués et notés annuellement pour leurs performances, la section liée à la durabilité représente 20 % de la note totale. Les sujets sociaux, y compris la diversité et les droits humains, représentant 6 % du total.



Dans la section liée à la durabilité, Atos Group analyse les réponses relatives aux pratiques en matière de travail et de droits humains afin d’évaluer la maturité des fournisseurs sur ces sujets et de recommander des plans d’action correctifs si nécessaire. Une restitution d’informations est organisée avec ces fournisseurs et les points de contact des fournisseurs chez Atos Group (en général le « global supplier manager » qui est en charge de cette évaluation annuelle) pour partager ce plan d’action correctif.

Voici quelques-unes des questions posées à ces fournisseurs stratégiques et clés :

- votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des initiatives et des processus visant à garantir que l’esclavage moderne (y compris le travail des enfants, le travail forcé, le travail obligatoire ou en servitude et la traite des êtres humains) n’existe dans aucune partie de votre entreprise ou de votre chaîne d’approvisionnement ?
- votre entreprise s’engage-t-elle à verser un salaire de subsistance à l’ensemble de son personnel ?
- votre entreprise a-t-elle mis en place une procédure de dénonciation ?

Les fournisseurs qui ne disposent pas de procédures garantissant que l’esclavage moderne n’a pas lieu dans leur entreprise ou leur chaîne d’approvisionnement sont signalés. Le « global supplier manager » chargé de l’évaluation QCDIMS doit informer la partie prenante d’Atos Group du risque inhérent à l’engagement de tels fournisseurs.

En outre, au-delà de l’examen QCDIMS, les fournisseurs stratégiques et clés sont également évalués par EcoVadis.

### **ACTION 3 : Évaluation des fournisseurs invités à participer aux appels d’offres d’Atos Group**

Ces fournisseurs sont évalués de la même manière que les fournisseurs stratégiques et clés quant à leurs pratiques en matière de travail et de droits humains.

Les réponses négatives aux questions permettent d’identifier les fournisseurs susceptibles de présenter un risque lié aux violations des droits humains. Ces cas sont signalés aux acheteurs d’Atos Group, qui peuvent alors informer les fournisseurs évalués et toute autre partie intéressée du risque inhérent à la collaboration avec ces fournisseurs.

### **ACTION 4 : Créer une chaîne d’approvisionnement plus diversifiée**

Afin d’encourager les fournisseurs à faire preuve de plus de diligence en ce qui concerne la diversité de sa main-d’œuvre, Atos Group a mis en place son programme de diversité des fournisseurs en 2022.

Atos Group reconnaît le besoin croissant d’une chaîne d’approvisionnement résiliente et diversifiée. Le programme comprend les actions d’Atos Group pour faire progresser la diversité, l’équité et l’inclusion au sein de la chaîne d’approvisionnement, non seulement en suivant les fournisseurs diversifiés, mais aussi en encourageant les fournisseurs à mettre en place des politiques, des actions et des rapports pour promouvoir la diversité dans leurs propres organisations et au sein de leur chaîne d’approvisionnement.

Atos Group définit les « fournisseurs diversifiés » comme tout fournisseur détenu, contrôlé, exploité ou géré à hauteur d’au moins 51 % par une partie appartenant à l’un des groupes suivants :

- minorités ;
- femmes ;
- les personnes handicapées ;

- vétérans ;
- LGBTQ+ ;
- tout groupe sous-représenté.

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont considérées comme des fournisseurs diversifiés. De plus, dans certaines régions, la collaboration avec les entreprises sociales est également encouragée et contrôlée, mais il s'agit pour l'instant d'un stade expérimental.

Actuellement, des certifications de diversité sont demandées à tous les fournisseurs qui soumissionnent aux appels d'offres d'Atos Group par le biais du processus d'eSourcing. Les fournisseurs obtiennent des points supplémentaires pour les certificats de diversité, pour la sous-traitance à des fournisseurs diversifiés ou pour la mise en place de certaines initiatives liées à la diversité. Le département des achats a également mis en place un objectif global visant à augmenter, lorsque cela est possible, la dépense auprès de fournisseurs diversifiés.

Depuis 2023, la question de la diversité est abordée avec tous les fournisseurs gérés. De plus, tous les nouveaux fournisseurs qui passent par le processus d'intégration sont invités à indiquer leur situation en matière de diversité et à fournir toutes les certifications qu'ils détiennent dans ce domaine.

Lors de l'évaluation annuelle des fournisseurs stratégiques, le thème « social », qui inclut la diversité et les droits humains, représentent 6 % dans la note globale de durabilité (20 %).

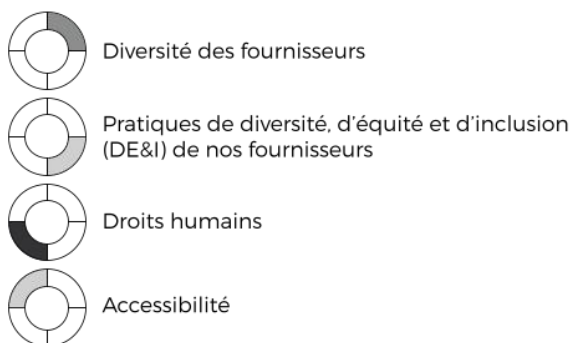
### ● ● La stratégie dans un cadre pratique

Approvisionnement inclusif

L'aspect humain de la durabilité est tout aussi important que l'aspect planétaire.

Pour faire progresser notre cadre d'approvisionnement inclusif, nous évaluons nos fournisseurs d'un point de vue social. Grâce à nos retours, nous les encourageons à améliorer leurs propres programmes en mettant en œuvre des initiatives qui garantissent un **traitement équitable des personnes** au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, des activités autour de la **diversité, de l'équité et de l'inclusion (DE&I)**, et nous plaidons pour une chaîne d'approvisionnement diversifiée.

#### Thèmes sociaux clés



**Une stratégie d'approvisionnement socialement inclusive peut**

- ✓ élargir le cercle des fournisseurs potentiels,
- ✓ promouvoir la concurrence au sein de la base de fournisseurs.
- ✓ améliorer la qualité des produits, réduire les coûts,
- ✓ rendre les chaînes d'approvisionnement plus résilientes et plus agiles,
- ✓ **c'est aussi un outil efficace pour lutter contre l'injustice sociale.\***

\*Harvard Business Review  
(<https://hbr.org/2020/08/why-you-need-a-supplier-diversity-program>)

#### Efficacité des actions

L'efficacité des actions menées par Atos Group pour inciter les fournisseurs à mettre en œuvre des plans d'action correctifs spécifiques s'est traduite par une amélioration de leurs scores en matière de travail et de droits humains. En exigeant de ses fournisseurs qu'ils s'attaquent aux problèmes identifiés au moyen de mesures correctives ciblées, Atos Group garantit une amélioration continue du respect des normes en matière de travail et de droits humains. Cette approche proactive permet non seulement d'atténuer les risques, mais aussi de favoriser une culture de la responsabilité et des pratiques éthiques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

En 2025, le score moyen d'EcoVadis sur la dimension du travail et des droits humains pour les 1 090 fournisseurs ayant une fiche d'évaluation valide a augmenté de trois points par rapport à l'année précédente. La tendance positive se poursuit.

Afin d'identifier les actions nécessaires et appropriées en réponse à un impact négatif particulier, réel ou potentiel, sur les travailleurs de la chaîne de valeur, Atos Group procède à une cartographie annuelle des risques liés aux fournisseurs par le biais du module EcoVadis IQ. Cela permet d'identifier les fournisseurs à haut risque en matière de droits humains.

L'approche d'Atos Group pour prendre des mesures concernant les impacts matériels spécifiques sur les travailleurs de la chaîne de valeur consiste d'abord à identifier les fournisseurs susceptibles d'avoir des impacts négatifs significatifs sur leurs travailleurs. Une fois identifiés, Atos Group encourage ces fournisseurs à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action correctifs appropriés. Le Groupe surveille ensuite ces plans d'action par le biais d'évaluations régulières afin de s'assurer de leur conformité et de leur amélioration.

Atos Group s'appuie sur la plateforme EcoVadis pour faciliter ce processus, car elle permet un suivi complet des performances RSE des fournisseurs d'Atos Group, notamment de leurs pratiques en matière de travail et de respect des droits humains. Cette plateforme permet à Atos Group de

maintenir un niveau élevé et de s'assurer que ses fournisseurs respectent les valeurs qu'Atos Group considère comme essentielles pour des opérations éthiques et durables.

En outre, conformément aux mesures d'atténuation des risques décrites précédemment, Atos Group est réévalué chaque année par EcoVadis et atteint depuis plusieurs années le niveau Platine EcoVadis pour ses excellentes performances en matière de responsabilité sociale des entreprises. Cette reconnaissance confirme la position d'Atos Group dans le top 1 % des meilleures entreprises évaluées par EcoVadis dans son secteur d'activité (programmation informatique, conseil et activités connexes). Elle contribue également à garantir que, selon cet expert externe de l'évaluation RSE, les pratiques d'Atos Group ne causent pas ou ne contribuent pas à des impacts négatifs importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur.

Avec un score global de 84/100 en 2025, Atos continue de montrer l'exemple dans le domaine du développement durable.

Les ressources allouées à la gestion des impacts matériels, et des actions mentionnées ci-dessus, incluent les personnes mobilisées au sein de l'équipe achats et conformité pour certaines activités, telles que l'ensemble de l'équipe achats durables, les « global supplier managers » et l'équipe conformité. S'y ajoutent les outils qui soutiennent Atos Group dans ses activités de suivi et de contrôle, notamment l'évaluation QCDIM, le module IQ d'EcoVadis et la notation EcoVadis.

Afin de mettre en œuvre l'action décrite pour mieux contrôler la chaîne d'approvisionnement et accroître la diversité de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group, le Groupe a alloué des ressources humaines dédiées. Ceci constitue un levier important pour favoriser les relations avec des fournisseurs de plus en plus responsables. La capacité à mettre en œuvre cette action (ou plan d'action) dépend de l'octroi continu d'un soutien financier et d'un soutien de la part des dirigeants. Plus précisément, pour l'exercice 2025, Atos Group a maintenu des effectifs dédiés aux achats durables, ainsi qu'un budget défini pour les évaluations tierces (y compris les abonnements EcoVadis et Compliance Catalyst), des sessions de formation internes et des outils de suivi des fournisseurs afin de soutenir la mise en œuvre de ces actions.

#### 5.3.2.2.4 Objectifs [ESRS S2-5]

Dans cette partie, Atos Group souhaite mettre en évidence les objectifs les plus significatifs fixés pour gérer l'impact négatif lié aux conditions de travail et aux droits humains sur les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement.

En ce qui concerne les fournisseurs dont les résultats sont médiocres dans l'ensemble ou dans des domaines spécifiques, l'objectif permanent est de les encourager à mettre en œuvre un plan d'action correctif (PAC), il s'agit d'une activité continue visant à couvrir 100 % des fournisseurs chaque année. Il convient de noter que cet objectif est lié aux actions 1, 2, 3 décrites précédemment.

Il est à noter qu'à l'heure actuelle, les travailleurs de la chaîne de valeur ou leurs représentants ne participent pas à la définition de l'objectif, à la mesure de l'efficacité et à l'identification des enseignements tirés, conformément aux attentes du cadre de la norme européenne de rapport sur le développement durable (ESRS).

#### 5.3.2.2.5 Indicateurs

Les indicateurs les plus pertinents pour gérer les impacts négatifs potentiels d'Atos Group sur les conditions de travail et les droits humains des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement sont les suivants :

	Évaluation des fournisseurs	2025	2024	2023
<b>A17_A_c4</b>	Nombre de fournisseurs potentiellement à risque (moins de 40 points dans EcoVadis)	33	42	62
<b>A17_A_c5</b>	Pourcentage des dépenses totales représenté par des fournisseurs potentiellement à risque de causer des dommages aux communautés ou à leurs propres travailleurs	1,8 %	1,5 %	2,8 %
<b>A17_A_c2</b>	Dépense totale auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis et les évaluations alternatives (en millions d'euros)	3 179	4 057	4 540
<b>A17_A_c3</b>	Pourcentage total des dépenses auprès de fournisseurs évaluées par EcoVadis et par des évaluations alternatives	74 %	75 %	73 %

Le « nombre de fournisseurs potentiellement à risque (score inférieur à 40 dans EcoVadis) » et le « pourcentage des dépenses totales représenté par des fournisseurs potentiellement à risque de causer des dommages aux communautés ou à leurs propres travailleurs » sont utilisés pour évaluer la performance et l'efficacité des actions clés 1, 2 et 3 concernant l'IRO 11. Cet IRO significatif est lié aux risques en matière de santé et de sécurité et aux violations potentielles des droits et libertés fondamentaux des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement par l'achat de matériaux provenant de secteurs à haut risque. Comme le nombre de fournisseurs à risque dans la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group diminue, le Groupe comprend que ses actions visant à encourager les fournisseurs à être plus performants dans le domaine du travail et des droits humains donnent les résultats escomptés.

### 5.3.3 Communautés affectées [ESRS S3]

#### 5.3.3.1 Stratégie relative aux communautés affectées [ESRS S3.SBM-3]

Au travers de sa stratégie d'entreprise, Atos Group privilégie la minimisation des impacts négatifs de ses fournisseurs sur la société. D'un point de vue social, Atos Group adopte une approche visant à ne pas nuire aux communautés, ni directement via ses propres opérations et comportements, ni indirectement par l'usage de certains fournisseurs. L'entreprise s'efforce de maximiser son impact positif sur les communautés où elle opère. Atos Group s'engage à agir en tant qu'acteur éthique au sein de sa sphère d'influence, en appliquant les normes éthiques les plus strictes, depuis les instances dirigeantes de l'entreprise jusqu'au cœur de ses activités.

Les types de communautés soumises aux trois impacts significatifs présentés dans le tableau ci-dessous, qui sont impactées via la chaîne de valeur en aval d'Atos Group, sont :

- les communautés situées à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group qui subissent les effets négatifs des rejets physiques et chimiques en raison de la proximité du point d'extraction des métaux ou des minéraux.

Concernant les impacts négatifs significatifs sur l'empreinte économique et sociale locale, l'extraction par les fournisseurs d'Atos Group des matières premières nécessaires à la production d'équipements informatiques implique souvent de vastes opérations minières qui pourraient entraîner des effets néfastes sur la santé ou impacter les moyens de subsistance des communautés locales.

Atos Group a compris quelles communautés sont exposées aux risques grâce à l'évaluation des fournisseurs réalisée par l'expert externe EcoVadis, qui évalue les fournisseurs en fonction de leurs activités et de leurs zones géographiques.

Le tableau ci-dessous présente l'impact lié au développement durable pour les communautés affectées, identifié et évalué comme important dans le cadre de l'analyse de double matérialité de 2025 :

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur et ESRS S3 Communautés affectées</b>						
<b>Droits humains dans la chaîne de valeur ; Empreinte économique et sociale locale</b>						
11	Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et les communautés pourraient être exposés à des risques pour la santé et la sécurité, à des violations de leurs droits et à des conditions de vie défavorables en raison d'une mauvaise gestion des substances dangereuses et de l'utilisation de matériaux de conflit.		X			Amont (travailleurs des fournisseurs), aval (travailleurs des clients), communautés

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

### 5.3.3.2 Politiques et processus [ESRS S3-1, S3-2, S3-3]

#### (i) Engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité

La politique la plus pertinente qui intègre la gestion de l'impact négatif associé à l'extraction de matières premières dans la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group est l'« engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité ». Ce document énonce l'engagement éthique qu'Atos Group attend de ses partenaires avant d'établir une relation contractuelle avec eux. Son périmètre a été précisé en 2025 : les « partenaires d'Atos » sont les fournisseurs, prestataires et autres partenaires tiers ainsi que leurs employés, personnels, agents et sous-traitants, afin de couvrir l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group.

Dans ce document, Atos Group réaffirme son engagement à suivre les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, en s'attendant à ce que ses partenaires s'y conforment également en matière de droits humains, de normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Ce code de conduite fournisseurs constitue une composante essentielle du plan de vigilance d'Atos Group, élaboré et suivi en continu pour identifier, prévenir et atténuer les risques découlant des activités propres d'Atos Group et de sa chaîne d'approvisionnement, liés aux violations des droits humains, à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement.

Les impacts négatifs liés à l'extraction de matières premières dans la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group, ainsi que l'usage potentiel, par des gouvernements ou des clients d'Atos Group, de technologies de surveillance d'Atos Group (telles que la reconnaissance faciale), sont connus de l'entreprise, qui maintient ses efforts visant à minimiser ces impacts négatifs indirects par des actions de sensibilisation via des politiques et par un suivi rigoureux de la chaîne d'approvisionnement permettant de prendre des décisions éclairées quant à l'inclusion ou l'exclusion de fournisseurs. Ce suivi est effectué par l'organisation externe EcoVadis capable d'identifier des sujets significatifs et des controverses au sein de la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group.

Les partenaires d'Atos Group doivent se conformer aux normes les plus élevées en matière d'intégrité commerciale, y compris le respect de la réglementation sur les minerais de conflit :

« Conformément aux règlements de l'UE sur les minéraux de conflit (2017/821) et à la section 1502 de la loi américaine Dodd Frank (des détails supplémentaires étant disponibles ici), les partenaires d'Atos Group ne doivent pas utiliser de minéraux (tantale, étain, or et tungstène) provenant de régions en conflit (par exemple, la République démocratique du Congo, le Rwanda, la Tanzanie, l'Ouganda ou la Zambie). Pour ce faire, ils doivent prendre les mesures nécessaires pour déterminer si leurs produits contiennent des minerais de conflit et, si c'est le cas, développer des processus de diligence raisonnable conformes à ces réglementations, et être en mesure de fournir des preuves, telles que le modèle de rapport sur les minerais de conflit (CMRT), pour garantir que tous les produits sont fabriqués de manière responsable. »

#### (ii) Déclaration de politique d'Atos sur les droits humains et code d'éthique d'Atos

L'approche générale d'Atos Group en matière de respect des droits humains est résumée dans la « déclaration de politique d'Atos sur les droits humains » et le « code d'éthique d'Atos », comme décrit en section 5.3.1.3.1 – L'engagement d'Atos Group en faveur des droits humains.

Pour garantir un niveau adéquat de prévention, ces deux documents fournissent des orientations concernant les comportements attendus des managers, des employés d'Atos Group et de tout tiers menant des activités commerciales avec Atos Group.

Atos Group confirme, qu'à sa connaissance, aucun cas d'incident grave en matière de droits humains ni aucune violation des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant des communautés affectées, n'ont été signalés en 2025.

**(iii) Suivi des fournisseurs d'Atos Group**

L'entreprise n'intervient pas directement auprès des communautés affectées par ses impacts négatifs. Cependant, Atos Group intervient de manière significative auprès de ses fournisseurs afin de prévenir tout effet négatif sur ces communautés. Cela se traduit par la surveillance et le pilotage du comportement des fournisseurs par une tierce partie, EcoVadis. Ce pilotage se base sur les informations des fournisseurs, et a lieu lors de l'intégration de nouveaux fournisseurs. Concernant les fournisseurs existants, Atos Group les encourage à se faire ré-évaluer par EcoVadis régulièrement, et au plus tard dans les 36 mois suivant la dernière évaluation.

EcoVadis 360 Watch recense les controverses, amendes ou sanctions majeures liées aux questions de travail et de droits humains survenues au cours des cinq dernières années pour les fournisseurs évalués. Ces informations, issues de diverses sources telles que les médias et les rapports d'ONG, apparaissent directement sur le tableau de bord EcoVadis de chaque fournisseur, accompagnées d'indicateurs visuels précisant leur gravité, leur nature et leur origine. L'équipe achats est également alertée par courriel lorsqu'un fournisseur fait l'objet d'une controverse significative. Grâce à l'accès permanent à cette plateforme, les équipes peuvent consulter à tout moment les évaluations les plus récentes, ce qui leur permet d'identifier rapidement les risques potentiels et de mettre en place les mesures d'atténuation appropriées.

**(iv) Système d'alerte d'Atos Group**

Le principal processus pour remédier aux impacts négatifs touchant les communautés affectées est le « Atos Group ethics alert system ». Ce dispositif permet aux employés du Groupe, aux tiers ainsi qu'à toute communauté concernée, de signaler toute préoccupation liée à de potentielles violations du Code d'éthique, ou des lois ou réglementations applicables, notamment en matière de corruption, de concurrence, de fraude, de criminalité financière, de santé et sécurité, de harcèlement et la discrimination, de sanctions économiques de contrôle des exportations, de la protection des données personnelles, d'atteintes graves à l'environnement, de droits humains ou de conflits d'intérêts.

Les communautés affectées peuvent déposer des alertes via la ligne d'intégrité d'Atos Group, accessible publiquement sur le site d'Atos Group : <https://atos.integrityline.app/>.

Le système d'alerte d'Atos Group est décrit en détail dans la section 5.4.1.3 « Actions, d) Système d'alerte », où sont divulguées des informations sur : (1) l'ensemble des canaux de signalement disponibles, (2) les conditions d'éligibilité d'une alerte, (3) la manière dont l'équipe d'enquête est nommée, (4) les principes directeurs clés d'une enquête et (5) le suivi et le reporting au sein d'Atos Group. Ce système comprend des politiques relatives à la confidentialité et à la protection contre les représailles des personnes utilisant ce canal. Les alertes sont traitées confidentiellement et dans le respect des droits à la vie privée et à la protection des données. Les communautés affectées peuvent utiliser anonymement ce canal pour remonter des préoccupations ou des besoins. Toutefois, Atos Group encourage les lanceurs d'alerte à dévoiler leur identité car cela leur garantit un statut de protection et facilite concrètement la conduite de l'enquête.

En 2025, 9 % des alertes signalées via le Group ethics alert system ont été soulevées par des externes et 8 % de manière anonyme, ce qui n'a pas permis au Atos Group de déterminer si elles provenaient du personnel propre d'Atos Group ou d'externes.

**5.3.3.3 Actions [ESRS S3-4]**

Dans cette section, Atos Group présente plusieurs initiatives qui contribuent efficacement à la gestion des impacts potentiellement négatifs du Groupe sur les communautés. Ces actions illustrent l'engagement d'Atos Group à réduire au minimum tout impact négatif de son empreinte économique et sociale dans les zones où il exerce son influence.

**ACTION 1 : Soutien aux fournisseurs potentiellement à risque (dont la note globale EcoVadis est inférieure à 40/100)**

Le département achats d'Atos Group met en œuvre des actions et mobilise des ressources afin de limiter les impacts négatifs de sa chaîne d'approvisionnement sur les communautés, tout en encourageant une chaîne d'approvisionnement plus responsable et respectueuse de l'environnement.

L'approche du Groupe consiste à accompagner chaque fournisseur identifié comme potentiellement à risque selon l'évaluation EcoVadis dans l'une des dimensions ESG (environnement, social, gouvernance), y compris en matière de droits humains. Les fournisseurs dont le score global est inférieur à 40/100 sont ainsi encouragés à renforcer leurs pratiques et à mettre en place les améliorations nécessaires.

En 2025, Atos Group a adressé à ces fournisseurs une communication spécifique suite à leur évaluation, afin de les encourager à mettre en œuvre des plans d'actions correctives. Les progrès font l'objet d'un suivi et les fournisseurs sont invités à se soumettre à une nouvelle évaluation dans les 12 prochains mois.

En 2025, 33 fournisseurs évalués par EcoVadis ont obtenu une note globale inférieure à 40, généralement en raison d'un manque de compréhension du processus et de la plateforme d'évaluation d'EcoVadis. Ces 33 fournisseurs ne représentent que 1,8 % des dépenses totales du Atos Group.

**ACTION 2 : Classification continue des fournisseurs pour une chaîne d'approvisionnement plus verte et plus responsable**

Pour catégoriser ses fournisseurs principaux et stratégiques, Atos Group utilise le « niveau de gestion du carbone » EcoVadis (score Carbone), des évaluations alternatives ou la note de décarbonation interne d'Atos Group. Cette action continue permet de minimiser les impacts environnementaux négatifs associés aux fournisseurs d'Atos Group. Elle comprend un meilleur contrôle des fournisseurs évalués, y compris ceux impliqués dans l'extraction de matières premières pour la production d'équipements informatiques, ce qui peut entraîner d'éventuels rejets physiques et chimiques qui affectant les conditions de vie des communautés locales.

Les fournisseurs sont classés sur cinq niveaux : « avancés », « leaders », « intermédiaires », « insuffisants » et « débutants ».

Les fournisseurs « avancés » et « leaders » sont matures du point de vue de la stratégie environnementale, tandis que les fournisseurs « insuffisants » et « débutants » nécessitent des améliorations dans ce domaine. Les parties prenantes d'Atos Group sont encouragées à favoriser les fournisseurs « intermédiaires », « avancés » et « leaders » contrairement aux fournisseurs « insuffisants » et « débutants ».

Les fournisseurs « insuffisants » et « débutants » sont également contactés par les achats, l'équipe « supplier management » et les achats durables concernant leur niveau de gestion du carbone. Atos Group leur propose un accompagnement pour améliorer leurs performances carbone via :

- des réunions régulières pour présenter les nouveaux engagements en matière de développement durable et/ou les améliorations continues ;
- la recommandation ou le conseil de travailler avec une société tierce de conseil en RSE pour mettre en œuvre, suivre et contrôler les actions appropriées de réduction des émissions de carbone.

L'objectif n'est pas de résilier les contrats avec les fournisseurs « insuffisants » et « débutants », mais de les aider à progresser d'un point de vue environnemental.

Les fournisseurs « intermédiaires » ne sont pas encore des fournisseurs matures du point de vue de la décarbonation, mais ils sont déterminés à apporter des changements et à améliorer leur stratégie en matière de durabilité et de décarbonation.

En 2025, 74 % de la dépense totale du Atos Group a été évaluée pour le risque RSE et la décarbonation.

En 2025, le pourcentage de dépense avec des fournisseurs « avancés » et « leaders » a augmenté de 1 % par rapport à 2024.

### **ACTION 3 : Assurer une surveillance et un contrôle continus des risques RSE des fournisseurs grâce à des outils améliorés**

Afin de gérer et d'atténuer efficacement les risques de RSE associés aux fournisseurs, Atos Group a mis en place une série d'outils et d'applications avancés. Ces outils sont conçus pour assurer un suivi et un contrôle continus, garantissant que la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group reste responsable et durable.

- **Module EcoVadis « IQ Plus » :**

En 2025, Atos Group a acquis le module IQ Plus d'EcoVadis pour cartographier les risques de durabilité de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Environ 13 000 partenaires d'Atos Group sont téléchargés dans l'outil et évalués sur la base des critères suivants :

- risque pays ;
- risque lié à la catégorie :
  - criticité (informations fournies par Atos Group),
  - niveau de dépenses (informations fournies par Atos Group).

Sur la base de cette évaluation des risques en matière de développement durable, IQ Plus aidera Atos Group à élaborer un plan d'action et à donner la priorité aux évaluations sur EcoVadis pour les fournisseurs stratégiques et à haut risque.

- **« Compliance Catalyst »**

Les fournisseurs présentant des facteurs de risque identifiés (risques géographiques et industriels) et des antécédents de corruption déclarés sont évalués et suivis dans l'outil Compliance Catalyst. En cas de risque élevé ou très élevé attribué à un fournisseur, l'acheteur et/ou les fournisseurs peuvent être invités à prendre des mesures supplémentaires pour atténuer le risque. Ces mesures sont convenues séparément pour chaque cas.

- **« Supplier.IO »**

En 2024, Atos Group a acquis une nouvelle plateforme pour la cartographie de ses partenaires diversifiés. Environ 13 000 partenaires d'Atos Group sont téléchargés dans l'outil de cartographie des dépenses avec des partenaires diversifiés d'Atos Group.

### **ACTION 4 : Créer une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée**

Veuillez-vous référer à la section 5.3.2.2.3 « ACTION 4 : Créer une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée ».

Afin de mettre en œuvre les actions décrites pour mieux contrôler les impacts négatifs potentiels liés à l'extraction de matières premières dans la chaîne d'approvisionnement d'Atos Group, le Groupe a alloué des ressources humaines dédiées. La capacité à mettre en œuvre cette action (ou ce plan d'action) dépend de l'octroi continu d'un soutien financier et d'un soutien de la part des dirigeants. Plus précisément, pour l'exercice 2025, Atos Group a maintenu des effectifs dédiés aux achats durables, ainsi qu'un budget défini pour les évaluations tierces (y compris les abonnements EcoVadis et Compliance Catalyst), des sessions de formation internes et des outils de suivi des fournisseurs pour soutenir la mise en œuvre de ces actions.

#### **5.3.3.4 Objectifs [ESRS S3-5]**

En ce qui concerne le suivi et le contrôle des fournisseurs d'Atos Group pour minimiser leurs impacts négatifs sur les communautés, l'objectif du département des achats d'Atos Group est de renforcer la relation avec ses fournisseurs principaux, stratégiques et gérés au niveau mondial et de les faire tous évaluer par EcoVadis sur leur performance en matière de responsabilité d'entreprise. Dans ce contexte, l'objectif pour 2025 était d'atteindre 74 % des dépenses d'Atos Group avec des fournisseurs évalués par EcoVadis ou une évaluation alternative, et l'objectif pour 2026 est de l'augmenter à 75 %. Il est à noter que cet objectif est lié aux actions 1 et 2 décrites précédemment.

Pour être précis, le principal objectif du département des achats d'Atos Group est de renforcer la relation avec :

- **les 250 principaux fournisseurs** en termes de dépenses, qui représentent environ 73 % de la dépense totale du Atos Group (= fournisseurs à plus forte dépense) ;
- **les fournisseurs stratégiques ou clés** sélectionnés en fonction du niveau de dépense et de la criticité pour Atos Group (= faisant partie du supplier management program) ;
- **les fournisseurs locaux** sélectionnés en fonction de la dépense (et généralement importants pour une région spécifique).

Certains fournisseurs sont présents dans les trois groupes.

S'agissant des fournisseurs aux performances globales faibles ou dans certains domaines, l'objectif permanent est de les inciter à mettre en place un plan d'action correctif (PAC), en visant à ce que 100 % des fournisseurs potentiellement à risque disposent d'un PAC en place. Il convient de noter que cette métrique est lié à l'action 1 décrite précédemment.

En ce qui concerne les efforts visant à créer une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée, Atos Group a mis en place un objectif interne visant à augmenter la dépense auprès des fournisseurs diversifiés lorsque cela est applicable. Il convient de noter que cette métrique est liée à l'action 4 décrite précédemment.

Il est à noter qu'à l'heure actuelle, les communautés affectées ne participent pas à la définition de l'objectif, à la mesure de l'efficacité et à l'identification des enseignements tirés, conformément aux attentes du cadre de la norme européenne de rapport sur le développement durable (ESRS).

● ● **Objectifs stratégiques pour le second semestre 2025**

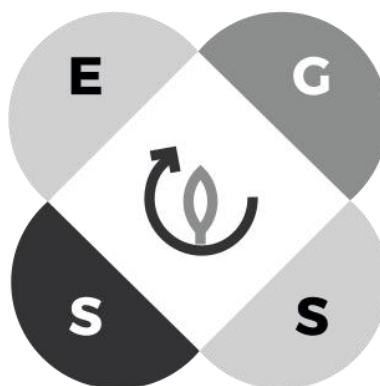
**Décarbonation**

Augmenter les dépenses au niveau global avec des fournisseurs engagés en faveur de l'environnement **(vert/orange) : 64 %**

**Ethique et droits humains**

**Formation sur l'esclavage moderne :**

L'ensemble du personnel chargé des achats doit suivre la formation sur l'esclavage moderne sur le portail Atos Learning (UNSCHE 62025). Le cours est axé sur le Royaume-Uni, mais applicable dans le monde entier



**Risques RSE**

Évaluation et suivi des risques : Atteindre **75,5 %** des dépenses totales du Groupe Atos avec des fournisseurs évalués (par EcoVadis ou par d'autres évaluations)

**Approvisionnement inclusif**

Social - Diversité des fournisseurs : Inviter un fournisseur diversifié à tous les appels d'offres (identifiés par Beroe ou par cartographie externe)

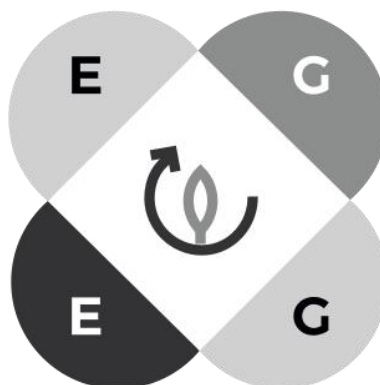
● ● **Autres priorités stratégiques**

**Déchets et circularité**

Évaluer les opportunités et établir un plan d'action pour améliorer la réutilisation et le recyclage des équipements électroniques

**Clauses de durabilité**

- Inclure (le cas échéant)
  - L'engagement d'Atos Partners en faveur de l'intégrité
  - Clause de décarbonation (2M€ et durée contractuelle minimale de 2 ans)
  - Clause d'accessibilité



**Aligner les efforts pour répondre aux exigences de la CSRD**

Évaluer tous les points de données pertinents pour l'approvisionnement. Identifier les données existantes et créer des plans d'action pour combler toutes les lacunes

**Risque RSE**

Gestion du risque: encourager le développement des compétences des fournisseurs pour qu'ils atteignent le score global minimum de 40 attribué par EcoVadis et continuent à s'améliorer

5.3.3.5 Indicateurs

**Mesures de contrôle de l'impact négatif des fournisseurs potentiellement à risque**

Indicateurs pertinents	2025	2024	2023
[A17_A_c4] – Nombre de fournisseurs potentiellement à risque (moins de 40 points dans EcoVadis)	33	42	62
[D.D. 5] – Nombre de fournisseurs pour lesquels Atos Group a demandé le lancement d'une action corrective (pour les fournisseurs ayant un score EcoVadis <40)	33	42	62
[A17_A_c5] – Pourcentage du total des dépenses avec des fournisseurs potentiellement à risque (=Pourcentage de l'ensemble des contractants et des fournisseurs de rang I évalués pour lesquels des risques ont été identifiés)	1,8 %	1,5 %	2,8 %

Indicateurs pertinents	2025	2024	2023
[A17_A_c3] – Pourcentage total des dépenses avec des fournisseurs évalués par EcoVadis ou via des évaluations alternatives (=Pourcentage de contractants et de fournisseurs de rang I évalués au cours des trois dernières années)	74 %	75 %	73 %
[D.D. 5_1] Pourcentage de contractants et de fournisseurs de rang I potentiellement à risque et pour lesquels Atos Group a demandé le lancement d'une action corrective (contractants et fournisseurs de rang I ayant fait l'objet de mesures d'atténuation)	100 %	100 %	100 %

La note moyenne globale des 1 090 fournisseurs d'Atos Group évalués par EcoVadis est de 63 (sur 100), ce qui confirme l'évaluation suivante :

- une approche structurée et proactive de la responsabilité des entreprises ;
- des politiques et des actions concrètes sur des sujets majeurs ;
- des rapports de base sur les actions ou les indicateurs de performance ;
- l'entreprise s'efforce d'améliorer en permanence ses performances en matière de responsabilité sociale et devrait être prise en considération pour une relation commerciale à long terme.

À titre de comparaison, la note moyenne globale de tous les fournisseurs évalués par EcoVadis dans l'ensemble de sa base de données mondiale est de 49,5, tandis que la note moyenne globale de tous les fournisseurs évalués par EcoVadis dans le secteur d'Atos Group (programmation informatique, conseil et activités connexes) est de 56,2.

En 2025, les fournisseurs d'Atos Group ont amélioré ou maintenu leur score par thème par rapport à 2024, sur la base de la validité de 3 ans des fiches de notation. Les scores moyens étaient les suivants :

- environnement : 66 (vs. 63 en 2024) ;
- travail et droits humains : 65 (vs. 62 en 2024) ;
- éthique : 63 (vs. 60 en 2024) ;
- achats durables : 56 (vs. 52 en 2024).

### 5.3.4 Consommateurs et utilisateurs finaux [ESRS S4]

#### 5.3.4.1 Stratégie relative aux consommateurs et aux utilisateurs finaux [ESRS S4.SBM-3]

Lors de l'analyse de double matérialité réalisée entre fin 2023 et début 2024, puis revue en 2025, la norme ESRS S4 « Consommateurs et utilisateurs finaux » a été identifiée comme significative au sein du Groupe. Elle se compose de quatre thèmes : la relation client, l'accessibilité et l'inclusion numérique, la confidentialité des données et la sécurité/cybersécurité.

En tant qu'entreprise vendant à d'autres entreprises (B2B), le Groupe interagit directement avec ses clients, et plus particulièrement avec certains employés de ses clients travaillant sur des contrats ou, plus largement, utilisant les solutions du Groupe. Dans ce cas, l'utilisateur final peut être l'employé du client si les services ou solutions sont destinés à un usage interne du client.

Si un client facilite la fourniture des produits, services ou solutions d'Atos Group à un public plus large, les utilisateurs finaux seront les clients du client. Ces utilisateurs finaux n'interagiront pas directement avec le Groupe ; toutefois, le Groupe s'attend à recevoir leurs commentaires par l'intermédiaire de ses clients directs.

Dans le cas de services ou de solutions déployés en interne au sein du Groupe, les utilisateurs finaux sont les employés du Groupe.

Dans le cas d'activités de développement social, telles que des partenariats avec des universités dans des pays émergents, les utilisateurs finaux seront les communautés au sein desquelles le Groupe mène des activités de développement social.

Par conséquent, dans cette section, les consommateurs et les utilisateurs finaux seront classés en quatre catégories :

- les employés du Groupe ;
- les employés des clients du Groupe ;
- les clients des clients du Groupe ;
- les communautés au sein desquelles le Groupe réalise des activités de développement social.

Après avoir défini le champ d'application de la norme S4, il sera décrit brièvement les impacts, risques et opportunités identifiés au cours de la dernière analyse de double matérialité.

Compte tenu du secteur dans lequel le Groupe opère et du fait que les services et produits vendus sont destinés à d'autres entreprises, certains thèmes essentiels tels que **la relation client** ont été classés dans la catégorie S4, bien que le Groupe ait très peu d'influence sur les consommateurs tels que définis dans la norme (*individus qui acquièrent, consomment ou utilisent des biens et services pour leur usage personnel, soit pour eux-mêmes, soit pour d'autres, et non à des fins de revente, de commerce, d'artisanat ou de profession*). Dans le cas du Groupe, l'accent est davantage mis sur les « utilisateurs finaux », définis comme *les personnes qui utilisent ou auxquelles sont destinées un produit ou un service particulier* dans l'ESRS. La relation client ne figure pas dans les normes thématiques (AR 16), mais elle a été considérée comme significative dans la dernière analyse de double matérialité.

Lors de l'analyse de double matérialité (ateliers de préparation puis analyse des résultats des entretiens) :

- le sous-thème *inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux*, et en particulier le sous-sous-thème *accès aux produits et services*, a été examiné et ajusté dans le cadre du sous-thème l'accessibilité et de l'**inclusion numérique** afin de mieux correspondre au modèle économique du Groupe et au secteur des technologies de l'information dans lequel il opère ;
- le sous-thème des *impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux*, et en particulier le sous-sous-thème de la *vie privée*, et le sous-thème de la *sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux*, et en particulier le sous-sous-thème de la *sécurité d'une personne* ont été examinés et ajustés sous le sous-thème de **la confidentialité des données et de la cybersécurité** afin de mieux correspondre au modèle économique d'Atos Group.

La relation client, l'accessibilité et l'inclusion numérique, ainsi que la confidentialité des données et la cybersécurité ont été évaluées comme significatives à la suite de l'analyse des résultats des entretiens internes et externes.

Les tableaux ci-dessous présentent les impacts, les risques et les opportunités liés au développement durable pour les consommateurs et les utilisateurs finaux du Groupe, identifiés et évalués comme significatifs dans le cadre de l'analyse de double matérialité.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux</b>						
<b>Relation client</b>						
12	En recueillant les retours des clients et en collaborant étroitement avec eux dans le cadre de partenariats de projet, Atos Group améliore ses offres, renforce la satisfaction client, identifie de nouvelles opportunités commerciales et élargit sa présence sur le marché.	X			X	En aval (employés, employés des clients, clients des clients)
<b>Accessibilité et inclusion numérique</b>						
13	Contribution à l'accès à l'espace numérique et informationnel ayant un impact sociétal positif par sa contribution au développement des connaissances, à l'éducation et à la recherche.	X				En aval (employés, employés des clients, clients des clients, communautés)
<b>Cybersécurité et confidentialité des données</b>						
14	En tant que leader de la cybersécurité, Atos Group accompagne ses clients dans la lutte contre les cyber-menaces et l'approfondissement des connaissances du marché, tout en assurant sa propre protection et celle de ses clients afin de prévenir les failles de sécurité susceptibles d'interrompre les opérations, de porter atteinte à la confidentialité des données, et de nuire à la réputation et d'engendrer des pertes financières.	X	X	X		En aval (employés, clients, employés des clients, clients des clients)

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

En ce qui concerne les relations avec les clients, l'impact positif lié à l'IRO 12, à savoir l'augmentation de la satisfaction client grâce à un canal de retour d'information qui permet d'améliorer en permanence les produits et services, crée des opportunités clés : croissance de nouvelles activités grâce à une plus grande proximité avec les clients et expansion du marché grâce à une meilleure compréhension de leurs besoins. La collecte d'informations auprès de ses clients par le biais d'enquêtes permet au Groupe d'aligner davantage ses solutions et ses services sur les attentes de ses clients. Cela renforce la pertinence des offres, augmente la satisfaction et, en fin de compte, favorise la croissance des revenus et l'expansion du marché. En outre, un engagement plus fort des clients peut conduire à une collaboration sur des cas d'utilisation spécifiques et à des partenariats, favorisant ainsi l'expertise spécifique à un secteur. Cela peut à son tour générer de nouvelles opportunités projets avec des clients dédiés et créer des stratégies communes de mise sur le marché.

En ce qui concerne la confidentialité des données et la cybersécurité, les impacts négatifs des interruptions d'activité causées par des failles de sécurité dans les opérations des clients et des violations de la confidentialité des données causées par des failles de sécurité au sein d'Atos Group (IRO-14) contribuent directement au risque d'impacts financiers et d'atteinte à la réputation en raison des failles de sécurité au sein du Groupe. En effet, les failles de sécurité pourraient affecter les opérations du client causant une interruption d'activité, mais aussi entraîner des violations de la confidentialité des données en cas de fuite de données personnelles. La réputation du Groupe pourrait être sérieusement affectée dans le cas où la partie prenante concernée se plaint ou diffuse son mécontentement à propos de l'incident à un public plus large (médias, partenaires, etc.). Des conséquences financières, telles que la résiliation de contrats existants, la perte de nouveaux contrats et de renouvellements avec des clients et des partenaires, ou des amendes infligées par les organismes de réglementation pourraient également en découler.

### Engagements du Groupe en matière de droits humains concernant les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux

Comme mentionné dans les sections S1, S2 et S3, et comme indiqué dans la déclaration de politique d'Atos sur les droits humains, le Groupe a pour objectif d'être un employeur responsable à l'échelle mondiale et de mener ses activités de manière éthique et durable dans toutes ses sphères d'influence : employés, clients, utilisateurs finaux, partenaires et tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Depuis 2010, le Groupe fait partie du Pacte mondial des Nations unies, dans le cadre duquel le président-directeur général (PDG) réaffirme chaque année le soutien du Groupe aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. La communication du Groupe sur les progrès réalisés est accessible au public sur cette page dédiée : <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/12068-Atos>. Le Groupe s'engage à respecter les droits humains conformément aux normes internationalement reconnues, telles que :

- les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail ;
- le Protocole des Nations unies relatif à la traite des personnes ;
- la Convention des Nations unies sur l'esclavage ;

- le Pacte mondial des Nations unies ;
- les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Prévenir toute violation des droits humains internationalement reconnus est l'un des objectifs que le Groupe s'est engagé à atteindre, dans le but de pouvoir toujours fournir des services et des produits à ses clients et utilisateurs finaux dans le respect des droits humains, en veillant à ce que les personnes qui les produisent et les livrent travaillent toujours en conformité avec le droit international applicable.

Pour garantir le respect de ces normes, le Groupe suit une approche en quatre étapes : identification et évaluation des risques liés aux droits humains, suivies de la mise en œuvre de mesures de prévention ainsi que d'actions d'atténuation appropriées, et enfin suivi de ces processus afin de garantir une mise en œuvre efficace et une amélioration année après année. L'approche d'Atos Group est décrite en détail dans le plan de vigilance, à la section 5.7.

### 5.3.4.2 Relation client

Dans le domaine de la relation client, l'analyse de double matérialité a révélé l'IRO suivant, comprenant un impact positif et une opportunité, tous deux liés à la compréhension des besoins des clients (grâce au canal de retour d'information des clients ou aux partenariats).

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Relation client</b>						
12	En recueillant les retours des clients et en collaborant étroitement avec eux dans le cadre de partenariats de projet, Atos Group améliore ses offres, renforce la satisfaction client, identifie de nouvelles opportunités commerciales et élargit sa présence sur le marché.	X			X	En aval (employés, employés des clients, clients des clients)

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Historiquement, le Groupe a identifié les « relations clients » comme un risque important, généralement appelé « relation client et qualité de prestation », et l'a intégré depuis longtemps dans sa gestion des risques d'entreprise (ERM) (pour plus d'informations sur la manière dont la société atténue ce risque, veuillez-vous reporter au chapitre 7).

L'analyse de double matérialité, réalisée conformément à l'approche de la directive européenne CSRD et aux recommandations de l'EFRAG, ainsi que sa révision en 2025, ont révélé que le thème des « relations clients » a un impact positif lié à la capacité d'Atos Group à accroître la satisfaction de ses clients. Elle a également mis en évidence la possibilité de générer de nouvelles opportunités commerciales et d'étendre le marché par ce biais.

Fort de cette analyse, le Groupe, tout en conservant son approche antérieure visant à atténuer les risques liés aux relations avec les clients, devrait également se concentrer sur les aspects positifs des interactions avec les consommateurs et les utilisateurs finaux. Cela permettra une meilleure gestion des impacts positifs et des opportunités identifiés.

#### 5.3.4.2.1 Politiques [ESRS S4-1]

Le Groupe a mis en œuvre une politique de satisfaction client conçue pour renforcer l'impact positif de ses produits et services sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, tout en saisissant les principales opportunités associées. Cette politique gère l'impact positif de l'augmentation de la satisfaction client, qui peut à son tour générer de nouvelles opportunités commerciales grâce à des relations plus étroites avec les clients. En outre, elle soutient l'expansion du marché en tirant parti d'une meilleure compréhension des besoins des clients, facilitée par un canal de retour clients bien établi.

L'objectif général de cette politique est de mettre en œuvre un cadre cohérent pour mesurer dans quelle mesure les solutions, produits, services, processus et prestations du Groupe répondent ou dépassent les attentes de ses clients, puis d'utiliser les résultats pour conduire des changements. Cette politique détaille les processus d'enquête auprès des clients du Groupe aux niveaux stratégique, tactique et transactionnel. La description détaillée des processus, ainsi que les procédures et les documents connexes sont disponibles dans le système de gestion intégré du Groupe.

Les résultats des processus de collecte des retours client permettent non seulement d'apporter des changements afin d'adapter les services du Groupe aux clients et aux utilisateurs finaux, mais aussi de garantir que le Groupe identifie, évalue, gère et corrige leurs impacts significatifs sur les consommateurs et les utilisateurs finaux. En outre, ce processus couvre les risques et opportunités significatifs liés aux consommateurs et aux utilisateurs finaux.

Cette politique couvre les clients du Groupe dans toutes les zones géographiques où il opère. La politique qui concerne les activités de vente de produits et de services s'applique à toute la chaîne de valeur en aval du Groupe (clients). Atos Group n'a pas identifié de consommateurs ou d'utilisateurs finaux présentant des caractéristiques spécifiques nécessitant une prise en compte différenciée.

Les bureaux locaux dans les zones géographiques où Atos Group opère sont responsables de la mise en œuvre de cette politique. Cette responsabilité incombe généralement au plus haut responsable de la zone géographique, tel que le président-directeur général ou la personne déléguée par le plus haut dirigeant de cette région. Outre la mise en œuvre de la politique de satisfaction client, cette personne est également responsable, en collaboration avec les équipes chargées des comptes clients, de garantir l'engagement des clients (consommateurs et utilisateurs finaux) et de faciliter l'utilisation de leurs retours pour adapter et améliorer les produits, services et processus du Groupe.

Le Groupe dispose d'une équipe ou d'une fonction dans les différentes régions chargée de gérer la politique de satisfaction client au nom de la direction générale. Cette responsabilité est généralement confiée aux membres de l'équipe chargée de la satisfaction client (membres de l'équipe CSAT). L'équipe CSAT a pour tâche de motiver et de soutenir les membres de l'équipe chargée des comptes dans leurs relations avec les clients et de contrôler en permanence la réalisation conforme des enquêtes.

L'une des principales responsabilités des équipes CSAT locales est de guider les enquêteurs et les équipes chargées des comptes afin de s'assurer que les enquêtes sont menées efficacement et de faciliter l'analyse des résultats. Les résultats de toutes les enquêtes, à tous les niveaux, sont

consolidés dans une base de données unique pour chaque compte, projet ou service étudié. Les équipes CSAT locales et mondiales fournissent également des mises à jour régulières à la direction générale, afin de s'assurer qu'elle est informée et en mesure de prendre les mesures appropriées.

L'efficacité de l'engagement des consommateurs et des utilisateurs finaux est évaluée grâce à un suivi continu de l'avancement du plan de satisfaction client. Le plan annuel est divisé en différentes phases, dont la mise en œuvre repose sur la réalisation d'enquêtes de satisfaction client aux niveaux applicables (stratégique, tactique ou transactionnel) conformément au plan.

À travers la mise en œuvre de cette politique de satisfaction client, le Groupe s'engage à respecter les droits humains des consommateurs et des utilisateurs finaux. En particulier, dans le cadre de cette politique, le Groupe s'engage à respecter les réglementations locales en matière de protection des données personnelles tout en veillant à ce que tous les processus et rapports d'enquête soient pleinement conformes à la politique de protection des données du Groupe.

Le canal spécifique mis en place pour permettre aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de signaler directement à Atos Group toute préoccupation ou besoin est le système d'alerte disponible à l'adresse suivante : <https://atos.integrityline.app/>. Dans ce système, tout consommateur ou utilisateur final, ainsi que toute partie prenante interne ou externe du Groupe, peut signaler rapidement et facilement ses préoccupations concernant des fautes réelles ou présumées susceptibles d'affecter le Groupe ou le bien-être de ses employés.

La politique de satisfaction client a été définie en tenant compte des intérêts des clients (consommateurs) et, indirectement, des clients des clients du Groupe, grâce à des sessions de retours d'expérience régulières, des enquêtes et des groupes de discussion visant à recueillir des informations complètes sur leurs besoins et leurs attentes.

Cette politique est mise à la disposition de tous les employés du Groupe qui doivent la mettre en œuvre, via l'espace SharePoint du système de gestion intégré du Groupe.

#### **5.3.4.2.2 Processus [ESRS S4-2, S4-3]**

##### **Description du processus de retour d'expérience par le biais d'enquêtes de satisfaction à plusieurs niveaux**

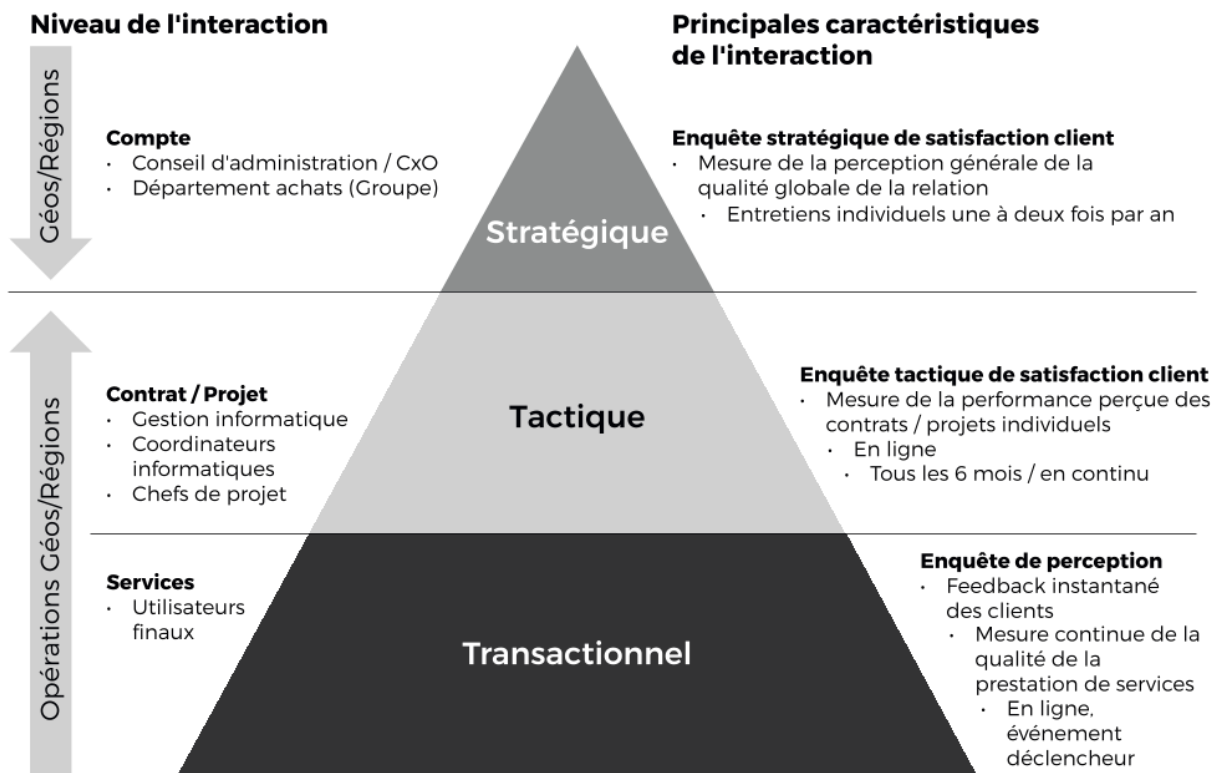
Les points de vue des consommateurs et des utilisateurs finaux recueillis par le biais des enquêtes de satisfaction sont pris en compte dans le processus de prise de décision et aident le Groupe à améliorer ses produits et services tout en contribuant à gérer les impacts réels et potentiels sur ces parties prenantes. Au sein du Groupe, les enquêtes de satisfaction client s'adressent directement aux clients du Groupe, qui sont les utilisateurs finaux de ses produits et services, et indirectement aux utilisateurs finaux des clients de ces derniers. Les utilisateurs finaux peuvent parfois être les employés des clients du Groupe, mais également des clients de ces derniers qui bénéficient des services du Groupe intégrés à un autre produit ou service. Les retours d'expérience et les perspectives de ces utilisateurs finaux sont recueillis via les mécanismes de retour d'expérience mis en place par les clients du Groupe. Lorsqu'un client facilite la fourniture des services du Groupe à d'autres utilisateurs par le biais de la revente, de l'intégration d'API ou de l'incorporation des produits/services du Groupe dans ses propres offres, il dispose généralement de ses propres procédures pour recueillir les commentaires de ses utilisateurs finaux. Le Groupe s'attend à recevoir ces informations par le biais des canaux de retour d'expérience établis avec ses clients, car ceux-ci sont considérés comme des intermédiaires fiables qui fournissent un aperçu pertinent de la situation des utilisateurs finaux.

Ce type d'engagement par le biais de consultations et/ou d'informations via des enquêtes est mené régulièrement à différents niveaux. Les résultats sont utilisés pour analyser si des changements doivent être apportés aux processus commerciaux du Groupe afin d'accroître la satisfaction globale et la fidélité des clients. Cela permet au Groupe de :

- mesurer de manière cohérente la satisfaction des clients au niveau des comptes et au niveau géographique (zone géographique ou groupe de pays) ;
- fournir des mesures de référence pour chaque compte afin de permettre une progression ;
- identifier les préoccupations transverses communes aux différents comptes et régions ;
- identifier les clients qui pourraient devenir des références pour le Groupe ;
- faciliter la communication avec toutes les parties prenantes, en démontrant l'engagement du Groupe en faveur du développement durable.

La figure ci-dessous montre comment les enquêtes à différents niveaux s'articulent entre elles :

- **Le référentiel de satisfaction client d'Atos Group**



Au **niveau stratégique**, les contacts de plus haut niveau d'Atos Group (CxO) sont interrogés une ou deux fois par an dans le cadre d'entretiens individuels ou téléphoniques. Les géographies sont chargées de planifier et de mener ces entretiens. Les sponsors exécutifs sont responsables de la sélection des personnes interrogées et des enquêteurs pertinents, tandis que le responsable de compte est chargé de piloter le processus pour chaque compte (y compris la définition et l'exécution des plans d'amélioration).

Au **niveau tactique**, les équipes opérationnelles chargées des contrats réalisent des enquêtes de satisfaction client en fonction du type d'activité :

- pour les services récurrents, par contrat, deux fois par an ;
- pour les projets, au moins une fois à la fin du projet ou chaque année.

Les répondants cibles font partie de la gouvernance de ces contrats : direction informatique, coordinateurs informatiques, gestionnaires de contrats, etc. Les régions sont chargées de sélectionner les contrats (en utilisant les critères établis dans la politique de satisfaction client<sup>1</sup>) et les contacts à interroger.

Au **niveau transactionnel**, la satisfaction des utilisateurs (lorsque cela a été convenu avec le client dans le cadre des accords contractuels) est mesurée à l'aide d'un outil de retour d'information instantané des clients pour tous les contrats qui répondent aux critères de sélection. Des enquêtes annuelles sur la perception des utilisateurs finaux peuvent être menées de manière optionnelle pour compléter l'analyse à ce niveau.

En ce qui concerne les processus utilisés pour sonder les clients du Groupe aux niveaux stratégique, tactique et transactionnel, la responsabilité incombe spécifiquement aux géographies :

- les responsables du compte et soutien exécutif (client executive partner et executive sponsor) sont tenus d'inclure le processus de gestion de la satisfaction client au niveau stratégique dans leur planification et suivi des comptes ;
- les responsables régions (geo heads of operations) sont chargés d'inclure le processus de satisfaction client au niveau tactique (CSAT) dans le périmètre du compte/contrat de service/projet et les suivis de la fourniture des produits/services associés.
- les responsables opérationnels sont chargés de sélectionner les contrats à inclure dans le processus de satisfaction client au niveau transactionnel, tandis que les équipes de service des comptes sont chargées de mettre en œuvre, gérer le processus et rendre compte des résultats. La CSAT transactionnelle peut également être soumise à des obligations contractuelles.

### 5.3.4.2.3 Actions [ESRS S4-4]

<sup>1</sup> La politique de satisfaction client établit un critère de sélection par défaut qui s'applique aux comptes en fonction de leur budget de revenus externes. Toutefois, des comptes stratégiques ou sensibles peuvent être ajoutés à la discrétion de la direction.

Afin de soutenir la mise en œuvre de la politique de satisfaction client et d'atteindre le plus haut niveau possible de satisfaction client (CSAT) et de taux net de recommandation (TNR), le Groupe a pris les mesures suivantes au cours de l'année 2025 :

- revue de la définition des sponsors exécutifs pour les 300 principaux clients du Groupe et lancement d'un processus CSAT stratégique renforcé ;
- soutien et efforts continus pour la réalisation d'enquêtes de satisfaction client ;
- soutien et efforts continus pour le suivi des résultats des enquêtes de satisfaction client ;
- mise en place de plans d'action spécifiques liés à un compte particulier, définis et coordonnés par le responsable du compte, le responsable de service du compte ou le chef de projet du service/projet en fonction du niveau de retour d'expérience (stratégique, tactique ou transactionnel).

Les actions énumérées ci-dessus garantissent que l'impact positif de l'augmentation de la satisfaction client (stimulé par le canal de retour d'information des clients qui permet une amélioration continue des produits et services) est efficacement géré. Elles répondent également à deux opportunités clés : de nouvelles perspectives commerciales grâce à la proximité avec les clients et une expansion potentielle du marché grâce à une meilleure compréhension des besoins des clients.

Grâce à ces actions continues d'enquête de satisfaction client, le Groupe vise à maintenir un niveau élevé de satisfaction globale des clients (« Overall Customer Satisfaction » – OCS) et à maintenir son taux net de recommandation (TNR) en ligne avec les références du secteur. Ces résultats sont généralement associés à une augmentation du chiffre d'affaires contribuant à la stabilité économique de l'entreprise, ainsi qu'à une augmentation du nombre de clients. La mise en œuvre de ces actions de soutien continu contribue à la réalisation des objectifs de la politique de satisfaction client, qui consistent à maintenir la satisfaction globale des clients et taux net de recommandation à des niveaux élevés.

En encourageant ses équipes de compte client à renforcer leurs relations avec les clients, en utilisant l'enquête de satisfaction client comme une opportunité utile, le Groupe améliore les canaux de retour client et accélère la collecte d'informations précieuses pour ses clients et leurs propres clients concernant les produits, les services ou les processus de livraison. Cela facilite l'adoption ou l'adaptation rapide des produits, services ou processus afin de mieux répondre aux besoins des clients et aux attentes des consommateurs.

Ces actions couvrent toutes les zones géographiques où Atos Group est présent, atteignant les clients du Groupe (employés des clients du Groupe) et leurs clients en fonction des produits ou services fournis.

Chaque année, Atos Group entreprend des actions pour renforcer la performance des enquêtes de satisfaction client et en suivre les résultats, grâce à un budget annuel stable. Compte tenu de l'efficacité avérée de ces initiatives, il prévoit de les poursuivre à l'avenir, en garantissant des ressources humaines et financières dédiées tant au niveau local que mondial.

Afin d'assurer l'amélioration continue de la satisfaction client, Atos Group met en œuvre des plans d'action ciblés pour des comptes spécifiques, basés sur des diagnostics réalisés à la suite de toute baisse significative du taux net de recommandation répondant aux causes profondes identifiées par le biais de mesures d'amélioration structurées. En outre, le Groupe renforce son excellence opérationnelle en déployant un programme de gestion des contrats et en mettant en place des groupes de travail chargés des problèmes de livraison, avec des plans d'action définis à tous les niveaux d'enquête (stratégique, tactique, transactionnel) et appliqués au niveau des comptes, des projets, des services ou des utilisateurs finaux.

Les responsables d'Atos Group chargés de comptes spécifiques doivent élaborer, soumettre au client et contrôler l'exécution de plans d'amélioration sur mesure, qui sont définis et coordonnés aux niveaux stratégique, tactique et transactionnel par le responsable du compte (client executive partner), le responsable de la livraison client (client delivery executive), le responsable de la livraison de services (service delivery manager) ou le chef de projet (project manager) désignés, respectivement. La qualité et la bonne coordination de ces plans, y compris la communication avec le client et le suivi jusqu'à leur achèvement, sont supervisées par les responsables qualité, tous les comptes de niveau stratégique faisant l'objet d'une enquête annuelle afin de garantir une mise en œuvre efficace.

### **Description d'une action : mise en place de plans d'action spécifiques pour les comptes clients**

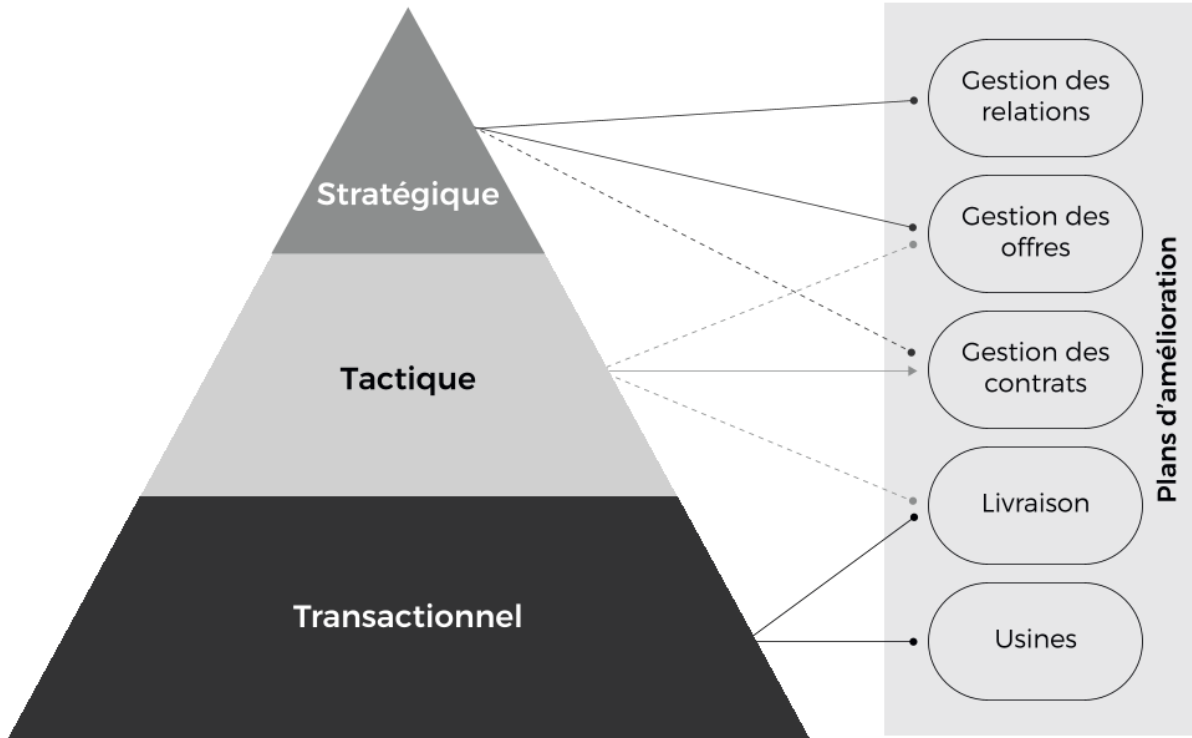
Voici un exemple illustrant l'une des trois séries d'actions mentionnées précédemment, en l'occurrence le processus de définition de plans d'action ciblés pour un compte spécifique. Ces plans sont mis en œuvre afin de soutenir les processus de retour client (employés des clients du Groupe) et, indirectement, avec leurs propres clients. Ces actions sont conçues pour améliorer la satisfaction des clients et gérer son impact positif.

Depuis 2018, le département qualité du Groupe effectue des diagnostics en cas de baisse du taux net de recommandation afin d'identifier les causes profondes et d'y remédier. Dans le cadre du plan d'amélioration de la satisfaction client, le Groupe analyse ces causes et élabore des plans d'amélioration ciblés pour les clients dont les évaluations ont significativement diminué par rapport à la dernière enquête. Ces plans visent à résoudre des problèmes spécifiques, à améliorer la prestation de services et à renforcer les relations avec les clients afin de favoriser leur satisfaction et leur confiance durables.

Afin de renforcer encore l'excellence opérationnelle du Groupe, un programme de gestion des contrats est déployé sur les grands comptes pour homogénéiser au niveau mondial les activités de gestion des contrats, en combinant l'évaluation des risques juridiques, le suivi des obligations contractuelles et la gestion des performances. Des groupes de travail sont également mis en place en cas de problèmes de livraison, afin de répondre rapidement et efficacement.

Des plans d'action sont définis pour chaque niveau d'enquête (stratégique, tactique, transactionnel) au niveau des comptes, des projets et des services ou des utilisateurs finaux, comme décrit ci-dessous :

- **Gestion du plan d'amélioration à chaque niveau**



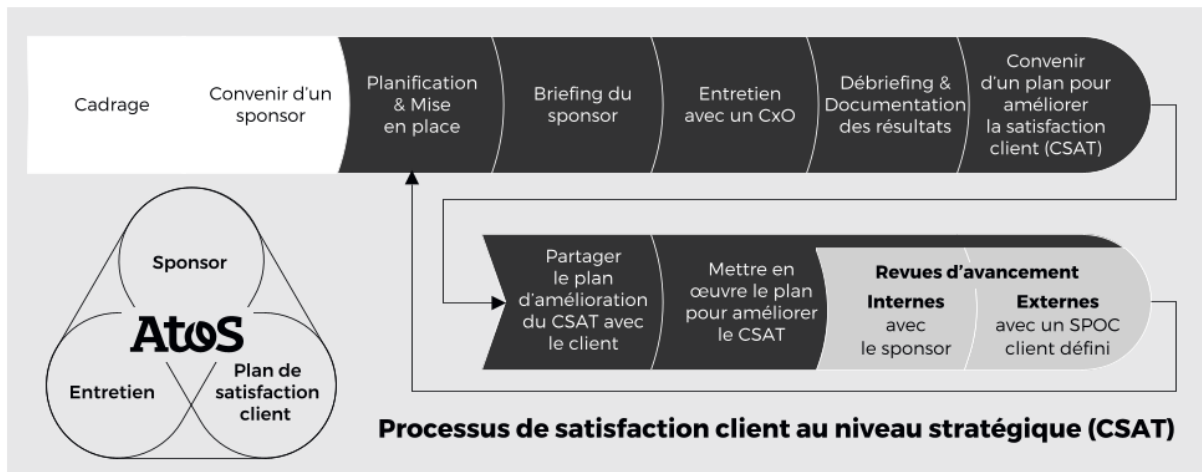
Pour tous les plans liés à des améliorations spécifiques à un compte, le responsable d'Atos Group en charge de ce compte est chargé d'élaborer le plan d'amélioration associé, de le soumettre à son client et d'en assurer le suivi. Les plans d'action liés à un compte sont définis et coordonnés par :

- le responsable du compte (client executive partner) pour le niveau stratégique ;
- le responsable de la livraison client/responsable de la livraison de services ou le chef de projet pour le niveau tactique ;
- le chef de projet/responsable de la livraison client/responsable de la livraison de services pour le niveau transactionnel.

La qualité des plans d'action est évaluée par les responsables qualité des opérations, des zones géographiques, des groupes de pays ou des pays. La coordination comprend la communication des plans d'action au client et un suivi régulier jusqu'à leur achèvement.

Au niveau stratégique, tous les comptes concernés font l'objet d'une enquête à minima chaque année (et de préférence chaque semestre) en utilisant les activités énumérées ci-dessous.

● Principales étapes du processus de satisfaction client au niveau stratégique



Pour mettre en œuvre les activités de relation client, le Groupe a affecté des ressources humaines dédiées à l'équipe chargée de la satisfaction client (CSAT). La réussite des actions décrites dans cette section (ou du plan d'actions) dépend du soutien financier et de l'appui continu de la direction générale.

Le Groupe n'est actuellement pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx) ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par plan d'actions individuel.

#### 5.3.4.2.4 Objectifs [ESRS S4-5]

Atos Group a fixé le taux net de recommandation (TNR) comme objectif principal au cours des dernières années afin de mieux suivre l'efficacité de la politique de satisfaction client, qui est son processus de retour d'information par le biais d'enquêtes et les plans d'action associés. La définition d'objectifs tactiques pour l'OCS et le TNR permet de gérer de manière appropriée l'impact positif associé à l'augmentation de la satisfaction des clients et les opportunités pour l'entreprise de générer de nouvelles opportunités commerciales, ainsi que de développer sa présence sur le marché grâce à une meilleure compréhension des besoins et des attentes des clients. Les objectifs définis sont conformes aux références du secteur et aux meilleures pratiques établies. Par conséquent, les utilisateurs finaux n'ont pas été impliqués dans le processus de définition des objectifs.

Pour 2025, l'objectif tactique TNR a été fixé à 74 %, tandis que les résultats réels ont atteint 70 % (même niveau qu'en 2024), ce qui est nettement supérieur à la norme du marché.

La réalisation de l'objectif TNR s'aligne sur les objectifs politiques de la société, en fournissant un cadre cohérent pour évaluer dans quelle mesure les attentes des clients sont satisfaites ou dépassées. En mettant l'accent sur la satisfaction des clients et en tirant parti des commentaires pour une amélioration continue, cet objectif soutient la croissance et le succès à long terme du Groupe.

Le TNR est un indicateur largement reconnu utilisé pour évaluer, surveiller et suivre la satisfaction des clients, ainsi que leur propension à recommander les produits ou services d'une entreprise. Compte tenu du secteur, Atos Group reconnaît que les parties prenantes attendent un engagement fort en faveur de l'amélioration continue. Par conséquent, la société vise à améliorer de manière constante à la fois le TNR et la satisfaction globale des clients (OCS) grâce à la mise en œuvre soutenue et continue de son processus d'amélioration très rigoureux.

Les progrès par rapport à l'objectif annuel sont suivis et examinés lors de réunions régulières avec la direction chargée de la prestation de services et lors d'un examen mensuel de la situation entre les équipes CSAT locales et mondiales.

#### 5.3.4.2.5 Indicateurs

Comme mentionné dans la section précédente, le taux net de recommandation (TNR) est le principal indicateur utilisé pour évaluer la performance et l'efficacité des actions mises en œuvre pour soutenir les processus de retour d'information avec les clients du Groupe (les employés des clients du Groupe) et, indirectement, avec les clients des clients du Groupe. Ces actions visent à garantir un impact positif et une augmentation de la satisfaction client.

Le TNR d'Atos Group est calculé sur la base d'un indicateur d'étude de marché, caractérisé par sa simplicité et sa méthodologie transparente. Le TNR suppose une subdivision des répondants en « promoteurs » qui attribuent des notes  $\geq 8,5$ , « passifs » qui attribuent des notes  $\geq 6,5$  et  $< 8,5$ , et « détracteurs » qui attribuent des notes  $< 6,5$ . Le calcul du TNR consiste à soustraire le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs pour le périmètre défini.

La mesure de cet indicateur n'a pas été validée en 2024 par un organisme externe. Cependant, son calcul reste stable depuis la dernière vérification effectuée par l'un des commissaires aux comptes en 2020.

En résumé, les indicateurs les plus pertinents qui soutiennent une gestion efficace de la satisfaction client, ainsi que la gestion des opportunités du Groupe telles que les nouvelles opportunités commerciales et l'expansion potentielle du marché, sont décrits ci-dessous :

- **taux net de recommandation (TNR)** : le taux net de recommandation (TNR) est un indicateur exprimé en pourcentage qui mesure la probabilité qu'un client recommande Atos Group, ses produits ou ses services à un ami ou un collègue sur une échelle de 0 à 10. Il est utilisé pour évaluer la fidélité des clients. L'amélioration du TNR est donc cruciale pour la croissance future du Groupe ;
- **satisfaction globale des clients (OCS)** : cet indicateur est utilisé pour évaluer la satisfaction globale des clients à différents niveaux et complète le TNR pour mesurer la satisfaction des clients et définir des actions d'amélioration.

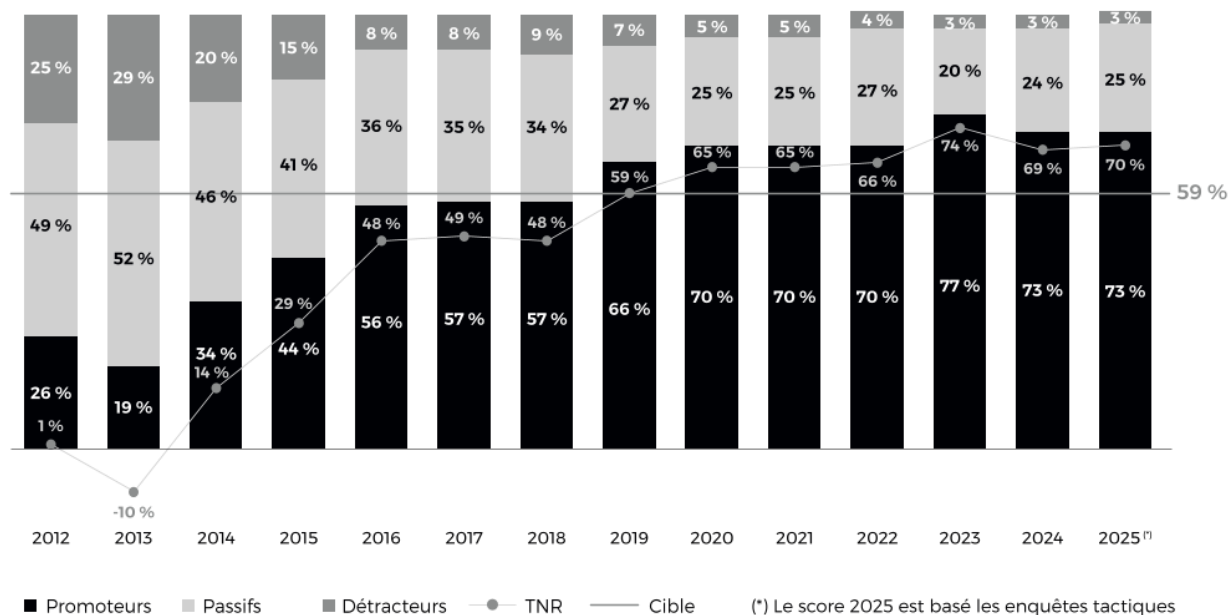
Voici un résumé des résultats obtenus pour ces indicateurs en 2025 :

Nom de l'indicateur	Exercice 2025*	Exercice 2024	Exercice 2023	Exercice 2022
Satisfaction globale des clients du Groupe (tous les clients participant à l'enquête stratégique, sur une échelle de 0 à 10)	8,77	8,77	8,81	8,64
Taux net de recommandation (TNR) pour les principaux clients d'Atos Group	67 %	59 %	66 %	61 %
Taux net de recommandation (TNR) pour l'ensemble des clients	70 %	69 %	74 %	66 %

\* Scores selon les enquêtes tactiques

En analysant en détail l'évolution de l'Indice de fidélité client, Atos Group a obtenu les résultats suivants :

- ● **Taux net de recommandation (TNR) pour tous les clients**



### 5.3.4.3 Accessibilité et inclusion numérique

L'accessibilité et l'inclusion numérique (accessibility and digital inclusion ou A&DI) font partie intégrante des valeurs et de la mission d'Atos Group, qui consiste à permettre à chacun « de vivre, de travailler et d'évoluer de manière durable, dans un espace numérique sûr et sécurisé », en garantissant une participation équitable à la société grâce à des technologies et des services numériques accessibles et inclusifs. Toutes les entités d'Atos Group, y compris les filiales et les sociétés affiliées, sont tenues de se conformer aux principes et normes A&DI sous la supervision de la fonction A&DI globale, qui veille à la conformité grâce à un cadre structuré comprenant : (i) l'identification et l'évaluation des risques via une veille juridique, des bibliothèques de risques et l'intégration dans le cadre de gestion des risques de l'entreprise ; (ii) des mesures préventives telles que des critères de validation, des clauses ou annexes contractuelles et des évaluations de la maturité des fournisseurs en matière d'accessibilité ; (iii) l'anticipation et l'atténuation des risques grâce à des plans d'action de la direction ; et (iv) des tests et un contrôle continu.

La fonction A&DI globale, dirigée par le responsable de l'accessibilité et de l'inclusion numérique et relevant du directeur des ressources humaines du Groupe, est soutenue par des rôles A&DI dédiés, notamment un responsable de programme global, un responsable de la qualité et de la conformité, un conseiller juridique senior et un conseiller en matière de conformité et de réglementation. Les activités de mise en œuvre et d'innovation sont encore renforcées par :

- l'équipe chargée de la gestion et de la stratégie des produits d'accessibilité au sein du bureau chargé de la croissance (growth office);
- l'équipe chargée de la mise en œuvre de l'accessibilité au sein des centres mondiaux de services en Pologne et en Inde, qui comprennent les fonctions suivantes : gestion commerciale et des processus, opérations techniques, gestion de projet, architecture de l'accessibilité, formation, développement et conception ;
- une équipe chargée des opérations techniques, responsable des aménagements du poste de travail et de support aux technologies d'assistance ;
- cinq pratiques régionales en matière d'accessibilité en France, en Allemagne/Autriche/Europe Centrale, au Royaume-Uni et en Irlande, en Amérique du Nord et sur les marchés internationaux (par exemple, la péninsule ibérique).

Les activités d'Atos Group en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique sont conçues non seulement pour protéger l'organisation, mais surtout pour avoir un impact positif sur les parties prenantes en aval, notamment les employés d'Atos Group, les employés des clients d'Atos Group, les clients des clients d'Atos Group et les communautés, grâce à la mise en œuvre renforcée des principes et normes de conception en matière d'accessibilité. Les mesures d'accessibilité doivent contribuer à favoriser l'inclusion numérique en fournissant un accès opérationnel à l'espace numérique et informationnel. Grâce au renforcement des produits et services numériques accessibles et inclusifs, Atos Group, ses fournisseurs, ses partenaires et ses clients peuvent contribuer à l'égalité d'accès, à la réduction des barrières sociales et à la mise en œuvre d'avantages sociétaux plus larges. Les actions d'Atos Group en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique visent à avoir un impact sociétal en intégrant l'accessibilité en interne et en externe, renforçant ainsi le rôle d'Atos Group dans la création d'écosystèmes numériques inclusifs. Ces actions doivent renforcer le développement des connaissances, faire progresser la formation et stimuler l'innovation grâce à des outils de conformité basés sur l'IA :

- **avantage interne** : l'augmentation des environnements, outils et centres de connaissances, conformes aux normes d'accessibilité rend les espaces de travail et les processus plus faciles à utiliser pour les employés et les sous-traitants, favorisant ainsi l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'efficacité ;
- **avantage externe** : le renforcement des capacités pour fournir des produits et services conformes aux normes d'accessibilité à grande échelle permet aux clients et aux utilisateurs finaux d'interagir de manière transparente, amplifiant ainsi l'équité numérique dans tous les secteurs, en particulier dans les services publics ;

- **combler les lacunes en matière de connaissances** : selon le *Baromètre du numérique* et les rapports nationaux sur l'inclusion, une grande majorité des professionnels en France ne disposent pas d'une formation formelle en matière d'accessibilité numérique (Baromètre du numérique 2024, priorité accessibilité SEEPH). Depuis 2025, Atos Group comble cette lacune en formant l'ensemble de ses effectifs aux principes fondamentaux de la conformité en matière d'accessibilité et en soutenant des formations et des certifications gratuites auprès d'organismes professionnels tels que l'association internationale des professionnels de l'accessibilité (IAAP) DACH<sup>1</sup>.

**Contexte du marché** : les délais de conformité mondiaux et européens prévus par la loi européenne sur l'accessibilité (EAA) et les réglementations similaires créent un écart important dans la réalisation de grands projets conformes aux normes d'accessibilité. Les rapports sectoriels indiquent que seules 39 % des entreprises sont en voie de mise en conformité (BusinessWire), tandis que le marché mondial des services d'accessibilité numérique devrait atteindre 5,6 milliards de dollars d'ici 2035 (Business Research Insights). Le système structuré de gestion de l'accessibilité (MS4A) d'Atos Group, ses experts certifiés et son modèle de mise en œuvre mondiale basé sur les GDC permettront à l'entreprise, à ses partenaires et à ses clients de combler ce retard, contribuant ainsi à la création d'écosystèmes numériques inclusifs et générant un impact social positif.

Dans le domaine de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, l'évaluation de double matérialité a révélé un impact positif.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Accessibilité et inclusion numérique</b>						
13	Contribution à l'accès à l'espace numérique et informationnel ayant un impact sociétal positif par sa contribution au développement des connaissances, à l'éducation et à la recherche.	X				En aval (employés, employés des clients, clients des clients, communautés)

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

### 5.3.4.3.1 Politiques [ESRS S4-1]

Atos Group a adopté en 2019 sa politique mondiale d'accessibilité et d'inclusion numérique (A&DI), renforcée par des mises à jour semestrielles (2021, 2023, 2025). Cette politique affirme l'engagement d'Atos Group à permettre l'accès universel aux espaces numériques et informationnels grâce au développement des connaissances, à l'éducation et à la recherche, créant ainsi un impact sociétal positif pour toutes les parties prenantes sur le marché des professionnels, en les mentionnant explicitement, comme l'exige cet IRO, depuis la version 2025 :

« Opérant sur les marchés des professionnels (B2B), Atos fournit des solutions dans divers secteurs, notamment le secteur privé et les services publics, les administrations, la santé et l'éducation. Cette politique réaffirme notre engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion numérique pour toutes les personnes qui interagissent avec les services et technologies d'Atos, directement ou indirectement par l'intermédiaire de nos clients, y compris les employés, les sous-traitants et les utilisateurs finaux au sein des organisations clientes, ainsi que les citoyens qui accèdent aux services publics. »

Les objectifs généraux de cette politique sont les suivants :

- **une conformité à la législation** : respecter les normes, directives, réglementations, conventions et lois mondiales et locales en matière d'accessibilité, y compris la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, l'Acte européen sur l'accessibilité et/ou toute autre législation applicable dans les juridictions d'Atos Group en matière d'inclusion numérique, de non-discrimination, d'approvisionnement, de travail, de droits humains et de confidentialité des données ;
- **l'accessibilité de la chaîne d'approvisionnement** : renforcer la conformité des fournisseurs aux exigences A&DI grâce à des informations A&DI, des évaluations de maturité et des clauses contractuelles ;
- **une gouvernance unifiée** : mise en œuvre d'une structure de gouvernance unifiée afin de rationaliser la mise en œuvre de l'A&DI ;
- **des technologies d'assistance et aménagements du poste de travail (WPA)** : favoriser l'emploi inclusif grâce à des catalogues WPA, des processus de demande d'aménagement et un suivi des résolutions ;
- **le développement des connaissances et des compétences** : mettre en place des formations obligatoires de sensibilisation et basées sur les rôles, des programmes de certification et des plans de carrière aux professionnels de l'accessibilité afin de renforcer les compétences en matière d'A&DI.

Cette politique est contrôlée par le biais de la gouvernance d'entreprise en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique :

- **le bureau gouvernance, risque et conformité de l'accessibilité** : maintient la politique A&DI dans le cadre d'une amélioration continue, surveille la mise en œuvre des processus d'accessibilité via le système de gestion pour l'accessibilité (MS4A) aligné avec le système de gestion de la qualité du Groupe (QMS), et supervise les contrôles internes afin de garantir le bon fonctionnement des processus conformes. Cela inclut la collecte et la classification des preuves de conformité, proposer et surveiller des plans d'action de pilotage, avec des consultants certifiés, et opérer des contrôles préventifs et de détection tels que, la veille réglementaire, afin de maintenir les politiques et procédures alignées sur les exigences réglementaires actuelles ;
- **l'équipe de mise en œuvre de l'accessibilité** : fournit des consultants certifiés en A&DI pour le conseil, les tests et les audits.

La politique s'applique :

- à tous les produits, services et systèmes TIC achetés, développés ou fournis par Atos Group ;
- aux environnements et processus prenant en charge les produits, services et systèmes achetés, développés ou fournis par Atos Group.

<sup>1</sup> DACH signifie Deutschland (Allemagne), Austria (Autriche) et Confoederatio Helvetica (Suisse).

La politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique répond aux besoins des clients, des utilisateurs finaux, des employés, des fournisseurs, des partenaires, des organisations non gouvernementales (ONG), des entités publiques, des organisations professionnelles, des personnes handicapées et de leurs communautés.

Cette politique vise à créer un impact positif tout au long de la chaîne de valeur : elle se concentre sur les clients et les utilisateurs finaux d'Atos Group ainsi que sur ses employés, en garantissant l'accessibilité dans les postes de travail numériques tels que Microsoft Windows et M365.

Pour y parvenir, la politique encourage :

- le respect des réglementations internationales et locales, notamment la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et l'Acte européen sur l'accessibilité ;
- une conception inclusive centrée sur l'utilisateur et intégrée aux produits et services ;
- des tests d'accessibilité manuels réalisés par des experts certifiés afin de valider la conformité ;
- des boucles de rétroaction actives de la part des utilisateurs en situation de handicap afin de favoriser l'amélioration continue.

Cela garantit que tous les aspects de l'organisation sont soumis à la même norme de conformité en matière d'accessibilité, répondant à la fois aux besoins des clients et aux obligations légales.

L'accent est mis sur les clients d'Atos Group et les utilisateurs finaux de leurs produits et services, ainsi que sur les employés d'Atos Group, ce qui a un impact positif sur l'ensemble de la chaîne de valeur, en particulier dans les postes de travail numériques utilisant Microsoft Windows et M365. Cette politique vise à renforcer la conformité en matière d'accessibilité et l'amélioration continue grâce à l'amélioration d'une conception inclusive centrée sur l'utilisateur, à des tests manuels effectués par des experts en accessibilité et à l'encouragement des retours d'information de la part des utilisateurs en situation de handicap.

Le Groupe s'engage à respecter les normes légales définies dans une clause standard dédiée aux contrats avec les fournisseurs, y compris les normes européennes liées aux standards EN 301 549, telles que :

- WCAG 2.2, au moins niveau AA ;
- ISO 9241-171 ;
- ISO 13066-1 ;
- EN 301 549 V3.2.1 (2021-03).

Atos Group se conforme également aux normes locales en vigueur, notamment, mais sans s'y limiter :

- France : RGAA 4.1.2 (2022) ;
- Allemagne : BITV 2.0 ;
- Etats-Unis : section 508 de la loi sur la réadaptation de 1973 ;
- Canada : Loi canadienne sur l'accessibilité ; CAN/ASC-1.1:2024 ;
- Mexique : Loi générale pour l'inclusion des personnes handicapées (LGIPD).

Les activités de veille juridique garantissent un suivi continu des lois et réglementations mondiales et locales en matière d'accessibilité, évaluent les risques et enrichissent les stratégies de conformité. Elles intègrent les exigences d'accessibilité dans les contrats et les processus de gouvernance afin de prévenir tout risque juridique. Accessibility navigator, un outil d'intelligence artificielle, automatise ce processus en suivant les changements réglementaires, en soutenant les objectifs de conformité et en structurant les obligations. Ensemble, ils assurent une gestion proactive de la conformité, réduisant les risques et améliorant l'efficacité des normes d'accessibilité telles que WCAG et EN 301 549.

La politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique est maintenue dans le cadre du système de gestion de la qualité d'Atos Group et stockée dans la bibliothèque publiée d'Atos Group. Elle est révisée et mise à jour tous les deux ans afin de garantir son alignement sur l'évolution des exigences légales et réglementaires.

#### **Accès et disponibilité :**

- accès interne : tous les collaborateurs d'Atos Group peuvent accéder à la politique via le portail d'accessibilité d'Atos Group, une plateforme centralisée de connaissances sur l'intranet de l'entreprise ;
- accès public : une version publique de la politique est publiée sur la page « Déclaration d'accessibilité » du site web d'Atos Group.

#### **Formation et sensibilisation :**

- la politique est intégrée à la formation obligatoire sur le code d'éthique et complétée par un cours dédié, « *accessibilité et inclusion numérique chez Atos* », disponible en plusieurs langues sur le système de gestion de l'apprentissage (learning management system ou LMS) d'Atos Group ;
- d'autres ressources d'apprentissage sont également disponibles, notamment des programmes basés sur les rôles, des webinaires et des sessions animées par des formateurs et dispensées par des experts internes certifiés en matière d'accessibilité ;
- deux événements mondiaux annuels, la journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité et l'événement sur l'innovation en matière d'inclusion des personnes handicapées lors de la journée internationale des personnes handicapées, renforcent la visibilité en interne et en externe.

#### **Exigences envers les partenaires et les fournisseurs :**

- dans le cadre de l'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité, les partenaires doivent respecter les principes de non-discrimination, prévenir le harcèlement et promouvoir activement l'inclusion, l'égalité des sexes et l'accessibilité sur le lieu de travail ;
- en tant que signataire du réseau mondial des entreprises et du handicap de l'OIT, Atos Group exige de ses fournisseurs qu'ils soutiennent la conformité en matière d'accessibilité. Les fournisseurs peuvent être invités à fournir des rapports de conformité en matière d'accessibilité (ACR)

pour les produits numériques afin de démontrer leur respect de la législation et des normes applicables (par exemple, ISO 40500, ISO 9241-171, ISO 13066-1, EN 301 549).

La responsabilité de la mise en œuvre incombe au responsable de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, tandis que le déploiement opérationnel à l'échelle mondiale et locale est géré par le responsable de programme du Groupe chargé de l'accessibilité et de la gouvernance de l'inclusion numérique, par le biais de programmes structurés de conduite du changement.

#### 5.3.4.3.2 Processus [ESRS S4-2, S4-3]

Les politiques mondiales actualisées en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique (A&DI) établissent le cadre des processus d'accessibilité au sein d'Atos Group. Ces processus ont été mis en œuvre ou modifiés conformément aux principes de la politique et sont répartis en sept groupes différents (voir section 5.3.1.8) : gouvernance et conformité, gestion des risques, de la qualité et de l'audit, surveillance, de collecte de données et de reporting, connaissances et compétences, aménagement du poste de travail, conformité du bâti, conformité des ventes, des préventes et du portefeuille.

Tandis que certains processus relèvent directement de l'accès à l'espace numérique et informationnel ayant des répercussions positives sur la société, la plupart contribuent indirectement en renforçant la conformité et en garantissant la cohérence de la mise en œuvre des exigences d'accessibilité.

**Les processus de gouvernance et de conformité** englobent la supervision juridique et des achats, les audits d'accessibilité, la surveillance de la conformité des produits, les documents, l'informatique interne, les environnements de marque et du web, ainsi que des ressources telles que le portail de connaissances sur l'accessibilité et les canaux de contact internes.

**La gestion des risques, de la qualité et de l'audit** englobent le système mondial de gestion de l'accessibilité, la supervision des risques contractuels et juridiques ainsi que la mise en œuvre de contrôles internes spécifiques.

**Les processus de surveillance, de collecte de données et de reporting** comprennent le suivi et la contribution de la conformité de l'entreprise en matière d'accessibilité.

**Les connaissances et les compétences** sont renforcées grâce à des formations obligatoires, des certifications professionnelles et internes, ainsi que des formations et du conseil basés sur les rôles :

**Les processus d'aménagement du poste de travail** fournissent des technologies d'assistance, de l'assistance aux utilisateurs finaux en matière d'accessibilité et de l'accompagnement sur les aménagements individuels.

**La conformité du bâti** comprend les évaluations en lien avec les bâtiments et les aménagements.

**La conformité des ventes, des préventes et du portefeuille** garantit que l'accessibilité est incluse de manière systématique dans les activités commerciales et les événements marketing.

Ces processus d'accessibilité et d'inclusion numérique visent à définir clairement les rôles des parties prenantes responsables, consultées et informées qui bénéficient d'instructions de travail et de formations basées sur leurs fonctions. Chaque processus étroitement lié au cadre de gestion des risques de l'entreprise doit faire l'objet de contrôles internes spécifiques et d'un suivi de l'efficacité des processus afin d'identifier rapidement les lacunes et les problèmes connexes. Sur la base des résultats des contrôles internes et de leur efficacité, les processus font l'objet de plans d'action visant à garantir leur amélioration continue.

Tous les processus doivent être publiés ou référencés par le service accessibilité du Groupe en collaboration avec la bibliothèque de documents publiés sur AIMS ou la page accessibilité sur l'intranet. Cette intégration favorise l'alignement sur le cadre de gouvernance plus large certifié ISO d'Atos Group, tout en reconnaissant que le système de gestion de l'accessibilité n'est pas encore soumis à une certification ISO officielle.

Les mécanismes d'Atos Group pour l'engagement des utilisateurs finaux et des employés sont mis en œuvre par le biais de multiples canaux de communication et de participation, dont la supervision et la coordination sont assurées par le responsable de l'accessibilité et de l'inclusion numérique :

- **service interne de tickets interne (PISA)** : les employés peuvent demander des aménagements sur leur poste de travail, signaler des problèmes d'accessibilité et faire part de leurs commentaires ;
- **adresse e-mail interne dédiée à la conformité** : publiée sur l'intranet d'Atos Group pour permettre aux employés de signaler des problèmes de conformité liés à l'accessibilité ou de demander des conseils juridiques ;
- **adresse e-mail publique dédiée à l'accessibilité** : disponible sur le site web d'Atos Group pour permettre aux clients et aux utilisateurs externes de soumettre des demandes et des commentaires, avec le soutien de déclarations d'accessibilité et d'ACR publiées ;
- **groupes de ressources pour les employés (ERG) Adapt** : fournissent des forums permettant aux employés d'aborder des sujets liés au handicap, de partager leurs expériences et de participer à des consultations sur l'accessibilité et la DE&I. Les commentaires des ERG sont pris en compte pour l'alignement du contenu des formations, l'amélioration des aménagements du **poste** de travail et le perfectionnement des politiques et des processus ;
- **événements de sensibilisation et d'engagement** : deux événements mondiaux annuels, la journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité et l'événement sur l'innovation en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, renforcent la visibilité et favorisent le dialogue en interne et en externe. L'efficacité de ces activités d'engagement est évaluée à l'aide de mécanismes de retour d'information structurés, notamment des espaces de discussion publics et réservés aux employés, des enquêtes post-événementielles, des mesures de participation, des commentaires qualitatifs des parties prenantes et des évaluations internes périodiques. Ces évaluations sont utilisées pour déterminer dans quelle mesure les événements améliorent la compréhension des parties prenantes, stimulent l'engagement et contribuent à l'amélioration continue des initiatives du Groupe en matière d'accessibilité et d'inclusion.

#### 5.3.4.3.3 Actions [ESRS S4-4]

La fonction accessibilité d'Atos Group a élaboré des plans d'action locaux et fonctionnels visant à renforcer l'accessibilité et l'inclusion numérique, sur la base des objectifs clés définis dans la politique mondiale en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique. Ces actions visent à créer un impact social positif en permettant l'accès aux espaces numériques et d'information pour les employés d'Atos Group, les organisations clientes et les communautés, et en soutenant le développement des connaissances, l'éducation et la recherche.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, Atos Group a pris les mesures suivantes en 2025 :

- **alignement des politiques** : renforcement et alignement de la politique mondiale en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique sur les exigences légales et les engagements en matière de reporting public, y compris la mention explicite de tous les groupes de parties prenantes concernés dans le contexte du marché des professionnels ;
- **gouvernance et conformité** :
  - définition des exigences relatives au système de gestion de l'accessibilité (MS4A), un cadre conforme aux normes ISO intégré au système de gestion de la qualité d'Atos Group afin de garantir le suivi et l'application systématiques des normes d'accessibilité. Le système comprend des directives de gouvernance allant de la politique aux processus opérationnels et aux instructions de travail, soutenues par le suivi et la mesure des processus d'accessibilité et des données de conformité, ainsi que des mécanismes de reporting avec des indicateurs et des objectifs alignés sur les exigences de conformité ;
- **formation et sensibilisation** :
  - intégration d'une formation obligatoire sur l'accessibilité, l'inclusion numérique et l'inclusion des personnes handicapées dans le programme de code d'éthique pour tous les employés, aligné sur les indicateurs clés de performance Valuable 500, renforçant ainsi la responsabilité au sein de l'organisation,
  - lancée en 2025, cette initiative permettra de garantir la conformité en matière d'accessibilité à long terme,
  - certification de nouveaux professionnels de l'accessibilité auprès de l'IAAP,
  - organisation de sessions gratuites de formation préparatoire et de certification pour l'obtention du badge de connaissances IAAP DACH « Barrierefrei lehren » en Allemagne et en Pologne, permettant aux employés et aux participants externes d'acquérir des qualifications reconnues en matière d'accessibilité. La formation certifiée IAAP en matière d'accessibilité dans le contexte de l'enseignement supérieur a permis aux employés et aux participants externes de concevoir et de fournir des contenus numériques inclusifs pour les universités, agissant ainsi comme un catalyseur pour la diffusion des connaissances et accélérant l'impact sociétal grâce à la mise en place d'un enseignement accessible ;
- **adaptations du poste de travail** : rationalisation des processus mondiaux d'adaptation du lieu de travail afin de réduire la charge administrative et permettre aux employés de soumettre leurs commentaires et leurs demandes d'assistance via le système de tickets PISA ;
- **outils de surveillance** : poursuite du développement de la console Atos ATVisor, un outil de surveillance qui vise à identifier et à traiter de manière proactive les problèmes d'accessibilité, à permettre la maintenance des fonctionnalités d'accessibilité et des technologies d'assistance installées sur le parc immobilier d'Atos Group ;
- **cadre pour les achats** :
  - introduction de clauses d'accessibilité pour les achats destinés aux employés, amélioration des clauses d'accessibilité pour d'autres contextes d'achat et réalisation d'évaluations de la maturité des fournisseurs avec les fournisseurs stratégiques et clés en matière d'accessibilité afin de renforcer la conformité de la chaîne d'approvisionnement ;
  - participation au groupe de travail sur les achats du réseau des entreprises pour les personnes en situation de handicap ;
  - reconnaissance de l'accessibilité et de l'inclusion numérique dans le cadre de l'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité ;
- **cadre de gestion des risques** : création de modèles de plans d'action pour les risques liés à l'accessibilité et les mesures correctives pour les bibliothèques RAID (par exemple, Atos Group MyRisks) ;
- **cadre juridique** : création et proposition de clauses d'accessibilité pour les contrats clients et les achats destinés aux employés ;
- **connaissances et ressources** : **maintenance** et développement d'un centre de connaissances sur l'accessibilité, fournissant des conseils, des procédures et des liens centralisés vers l'académie de l'accessibilité et le réseau des champions, avec un contenu multilingue pour une portée mondiale ;
- **mesures et évaluation** : développement d'heuristique sur les risques d'accessibilité pour la conformité des produits en matière d'accessibilité.

Afin de continuer à promouvoir l'inclusion numérique et l'impact social positif, Atos Group poursuivra la mise en œuvre d'actions en 2026, telles que :

#### **Politique et gouvernance** :

- maintenir la déclaration de conformité en matière d'accessibilité, y compris le rapport de conformité en matière d'accessibilité (ACR) et la politique publique, sur la page web commerciale ;
- répondre à toutes les demandes liées à l'accessibilité reçues via le canal de contact public ;
- maintenir une documentation mondiale sur les processus standardisés de gouvernance et de conformité en matière d'accessibilité d'ici 2026.

#### **Formation et sensibilisation** :

- offrir une formation obligatoire sur l'accessibilité, l'inclusion numérique et l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'ensemble du personnel à l'échelle mondiale (référence ESRS S1) ;
- veiller à la conformité en matière d'accessibilité de toutes les formations obligatoires (référencées sous ESRS S1) ;

- gérer les dossiers des employés titulaires de certifications professionnelles en matière d'accessibilité.

#### **Conformité et surveillance des produits :**

- produire des ACR pour les produits et services développés par Atos Group ;
- collecter les ACR pour les nouveaux produits et services tiers fournis par les fournisseurs et partenaires ;
- gérer les ACR dans l'inventaire de conformité des produits en matière d'accessibilité (PACI).

#### **Conformité des fournisseurs et des achats :**

- renforcer le cadre d'achat pour l'accessibilité en révisant et formalisant ses procédures afin de garantir que l'approvisionnement des produits et services concernés respecte strictement les obligations légales applicables, les normes internationales et les principes d'intégrité interne ;
- veiller à ce que les contrôles d'accessibilité soient intégrés dans l'e-sourcing (Ariba), avec une piste d'audit claire (ACR/VPAT et annexes contractuelles lorsque c'est applicable) ;
- favoriser l'activation des fournisseurs via des évaluations de maturité de l'accessibilité des fournisseurs et des plans de remédiation suivis de manière centralisée ;
- s'aligner avec les rôles de gouvernance de l'accessibilité en matière de suivi et de reporting (tableaux de bord/métriques), en veillant à intégrer les achats aux flux plus larges de reporting DE&I/accessibilité. Exemple : surveiller l'inclusion des clauses d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement et les appels d'offres.

#### **Outils et connaissances :**

- déployer le navigateur d'accessibilité interne auprès des parties prenantes concernées d'Atos Group, puis procéder à des déploiements localisés par la suite.

#### **Cadre de gestion des risques :**

- mettre en œuvre des modèles de risques et de mesures correctives en matière d'accessibilité au sein du système MyRisks d'Atos Group ;
- suivre la fréquence d'utilisation des modèles de risques et de mesures correctives en matière d'accessibilité dans les différentes unités commerciales.

Afin de mettre en œuvre les actions ci-dessus, Atos Group a affecté des ressources humaines dédiées à l'équipe A&DI, avec le soutien d'autres fonctions telles que les achats globaux, en fonction du flux. La réussite des actions décrites dans cette section (ou le plan d'action) dépend du soutien financier et de l'appui continu de la direction.

Atos Group n'est actuellement pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par plan d'action individuel.

#### **5.3.4.3.4 Objectifs [ESRS S4-5]**

Afin d'évaluer l'efficacité de la politique globale d'accessibilité et d'inclusion numérique et des actions connexes, Atos Group a fixé des objectifs spécifiques. Ces objectifs sont axés sur la gouvernance de l'accessibilité, la conformité et la mise en œuvre opérationnelle.

- Pour la **politique et la gouvernance** : Atos Group vise à mettre à jour la politique A&DI tous les deux ans, la déclaration d'accessibilité et les rapports de conformité en accessibilité (ACR) sur le site d'Atos Group au moins une fois par an et ambitionne de répondre à 100 % des demandes liées à l'accessibilité soumises via le point de contact de la page web commerciale.
- En matière de **formation et de sensibilisation** : l'objectif est de former au moins 90 % des effectifs mondiaux aux principes fondamentaux de l'accessibilité, de l'inclusion numérique et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que de garantir la conformité de toutes les formations obligatoires aux exigences en matière d'accessibilité.
- Pour la conformité et le suivi des produits : l'objectif est de collecter les ACR auprès des fournisseurs, des prestataires et des partenaires commerciaux pour les produits et services, et de les stocker dans le PACI, en utilisant 2025 comme le point de départ pour les améliorations annuelles.
- Pour les achats : Atos Group vise à renforcer l'intégration des exigences d'accessibilité dans l'ensemble de ses activités d'e-sourcing et de gestion des fournisseurs. S'appuyant sur la base établie en 2025 pour la proportion de fournisseurs stratégiques et clés évalués pour l'accessibilité, le Groupe vise une augmentation progressive de la couverture fournisseurs dans les années à venir. Parallèlement, Atos Group fixe un objectif visant à mesurer et au moins maintenir l'inclusion de critères d'accessibilité explicites dans les événements d'approvisionnement éligibles (RFI, RFQ et RFP), en utilisant le taux d'adoption de 2025 comme base de référence pour les améliorations d'une année à l'autre.
- Pour les **outils et les connaissances** : le Groupe vise à déployer le navigateur d'accessibilité interne auprès de toutes les parties prenantes concernées en 2026 (avec une localisation progressive par la suite).
- Pour le **cadre de gestion des risques** : Atos Group mesurera la fréquence d'utilisation des modèles de risques et de remédiation en matière d'accessibilité dans les bibliothèques RAID d'Atos Group (par exemple MyRisks).

Afin d'éviter les doublons, les objectifs en matière de diversité et d'inclusion de la main-d'œuvre (y compris le soutien à la main-d'œuvre) déjà divulgués dans l'ESRS S1 (section 5.3.1.8.4) ne sont pas répétés ici.

Le suivi de l'avancement de toutes les actions est assuré par le biais de réunions régulières de la gouvernance A&DI.

#### **5.3.4.3.5 Indicateurs**

Afin de suivre l'efficacité globale du Groupe dans le domaine de l'accessibilité et de l'inclusion numérique, Atos Group a mesuré les indicateurs clés de performance suivants qui, d'une certaine manière, contribuent à l'accès à l'espace numérique et à l'information, et ont des impacts sociétaux positifs grâce à leur contribution au développement des connaissances, à l'éducation et à la recherche.

Les objectifs en termes de politiques, conformité et formation ont été atteints : en 2025, outre la mise à jour de la politique du Groupe en matière d'accessibilité et d'inclusion numérique, la publication de la déclaration d'accessibilité et des rapports de conformité en matière d'accessibilité (ACR) sur le site web d'Atos Group, 87,97 % des employés ont suivi le module sur l'accessibilité et l'inclusion numérique dans le cadre de la formation au code d'éthique.

Pour la conformité et le suivi des produits : 1 350 ACR ont été reçus dans l'inventaire de conformité en accessibilité des produits et 57 ACR évalués (4,2 %), ce qui constituera la référence pour les améliorations futures.

En ce qui concerne les certifications IAAP obtenues en 2025 au sein du personnel d'Atos Group :

- 33 employés sont désormais des professionnels certifiés IAAP dans les compétences de base en matière d'accessibilité (CPACC) ;
- 2 employés sont désormais spécialistes en documents accessibles (ADS) de l'IAAP ;
- 11 employés sont désormais spécialistes en accessibilité web (WAS) certifiés par l'IAAP ;
- 11 employés sont désormais certifiés IAAP en matière d'accessibilité du web (CPWA).

**Indicateurs des fournisseurs** : au cours de 2025, Atos Group a évalué 95 fournisseurs stratégiques et clés relevant de l'accessibilité, couvrant 32 % des dépenses totales du Groupe. La portée de l'accessibilité est définie en fonction de la catégorie d'approvisionnement dans laquelle l'achat est effectué. Les fournisseurs stratégiques ou clés sont des fournisseurs sélectionnés en fonction du niveau de dépense et du caractère critique pour Atos Group (ils font partie du programme de gestion des fournisseurs stratégiques d'Atos Group).

**Indicateur d'adoption des processus d'achat** : sur le pipeline d'externalisation, 12 événements sur 54 (22 %) ont inclus des critères d'accessibilité explicites cette année. Seules les RFI, RFQ et RFP sont dans le cadre du champ d'application ; Xpress, bidding et discovery ne sont pas dans le périmètre.

### 5.3.4.4 Sécurité/cybersécurité

La sécurité du Groupe est une fonction stratégique qui couvre tous les pays et toutes les entités d'Atos Group. En raison de sa position stratégique, le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) du Groupe rend compte directement au directeur numérique et informatique d'Atos Group (chief digital and information officer d'Atos Group). Sa mission consiste à diriger les efforts de l'organisation en matière de gestion des risques internes liés à la sécurité et à la sûreté en anticipant les effets négatifs des événements liés à la sécurité et à la sûreté sur l'organisation.

Dans le domaine de la cybersécurité, la double évaluation de matérialité a révélé les IRO suivants, comprenant un impact positif, un impact négatif et un risque.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Cybersécurité et confidentialité des données</b>						
14	En tant que leader de la cybersécurité, Atos Group accompagne ses clients dans la lutte contre les cyber-menaces et l'approfondissement des connaissances du marché, tout en assurant sa propre protection et celle de ses clients afin de prévenir les failles de sécurité susceptibles d'interrompre les opérations, de porter atteinte à la confidentialité des données, et de nuire à la réputation et d'engendrer des pertes financières.	X	X	X		En aval (employés, clients, employés des clients, clients des clients)

\* I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

Les impacts négatifs sont gérés en interne comme des risques, et Atos Group rationalise ses efforts pour minimiser ces risques autant que possible.

#### 5.3.4.4.1 Politiques [ESRS S4-1]

En tant que prestataire de services mondial dont de nombreux clients dépendent de la fourniture, de la livraison et de l'exploitation des solutions commerciales d'Atos Group, ce dernier a adopté un ensemble complet de politiques visant à gérer les risques de violations de la sécurité et d'incidents. Par conséquent, le Groupe reconnaît que la survenance d'événements perturbateurs est susceptible d'avoir un impact significatif, incluant notamment la sécurité des employés d'Atos Group, des prestataires et des employés des clients, ainsi que les actifs et les activités opérationnelles d'Atos Group, les actifs et les activités opérationnelles des clients d'Atos Group, et la réputation d'Atos Group. Les documents les plus importants couvrant les impacts négatifs significatifs (interruptions d'activité causées par des violations de la sécurité, violations de la confidentialité des données causées par des violations de la sécurité) et les risques significatifs d'effets financiers, ainsi que les atteintes à la réputation dues à des violations de la sécurité, sont les suivants :

- **la politique de sécurité de l'information d'Atos** – définit le cadre et les objectifs généraux visant à protéger au mieux ses actifs contre toutes les menaces et à garantir la fourniture de produits et de services aux clients ;
- **la politique globale de gestion de la continuité des activités d'Atos** – établit une approche systématique de la gestion des événements indésirables susceptibles de perturber les opérations commerciales. Elle garantit également qu'Atos Group peut poursuivre ses opérations critiques, protéger sa marque et ses activités créatrices de valeur, et préserver les intérêts de ses clients et parties prenantes lors d'incidents perturbateurs. Elle s'aligne sur les normes internationales (telles que la norme ISO 22301), intègre la gestion de la continuité des services informatiques et la reprise après sinistre, et s'applique à tous les employés d'Atos Group, qui sont tenus de soutenir sa mise en œuvre dans le cadre de leur travail ;

- **la politique de gestion des risques de sécurité d'Atos** – fournit un cadre structuré pour identifier, analyser, évaluer et traiter les risques de sécurité susceptibles d'affecter les objectifs commerciaux. Elle fait partie du cadre plus large de gestion des risques d'entreprise d'Atos Group. La politique met l'accent sur la gestion globale des risques, les évaluations des risques descendantes et ascendantes, l'utilisation de listes de contrôle d'évaluation et l'amélioration continue ;
- **la politique d'urgence cybernétique** – fait partie intégrante du cadre mondial de continuité des activités d'Atos Group. Elle garantit que tous les processus, procédures et contrôles sont correctement documentés, mis en œuvre et maintenus afin de protéger la sécurité des informations en cas d'urgence, y compris les incidents cybernétiques. Cette politique soutient la continuité des opérations et s'aligne sur les cadres connexes – tels que la gestion de crise et la gestion des services informatiques – afin de renforcer la sécurité et la résilience des activités dans des situations défavorables ;
- **la politique de développement sécurisé d'Atos** – définit un cadre structuré pour l'intégration des meilleures pratiques en matière de sécurité tout au long du cycle de vie du développement logiciel. Cette politique vise à garantir que les applications et les systèmes développés par Atos Group sont sécurisés, résilients et conformes aux normes et réglementations de sécurité applicables ;
- **la politique de gestion de crise d'Atos** – fournit un cadre structuré et efficace pour gérer et atténuer les crises susceptibles d'avoir un impact significatif sur les opérations, la réputation et les parties prenantes d'Atos Group. Cette politique vise à garantir une réponse rapide, coordonnée et efficace aux crises, un soutien mutuel et un apprentissage tiré des incidents passés, afin de minimiser leurs effets négatifs et d'assurer la continuité des activités ;
- **la politique de sauvegarde et de restauration des informations d'Atos** – définit les exigences en matière de gestion de la sauvegarde et de la restauration des informations afin de garantir la continuité des activités et l'intégrité des données. Elle a pour objectif de garantir la capacité d'Atos Group à se remettre d'incidents, de minimiser les pertes de données et les temps d'arrêt, et de s'assurer que les sauvegardes sont utilisables grâce à des tests de restauration réguliers ;
- **la politique de gestion des vulnérabilités d'Atos** – garantit l'identification, l'évaluation et la correction des vulnérabilités de sécurité du système d'information d'Atos Group au sein de l'environnement d'Atos Group. Cette politique vise à minimiser les risques associés aux vulnérabilités et à renforcer la sécurité globale de l'organisation. En définissant des exigences minimales pour la gestion des vulnérabilités, en favorisant les mises à jour régulières et en maintenant des processus clairs de catégorisation et de correction, elle garantit la cyber-résilience ;
- **la déclaration de politique de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté d'Atos** – établit un environnement sécurisé pour la protection des actifs informationnels et des données personnelles. Elle impose des formations régulières, des simulations de phishing et une communication continue afin de garantir que le personnel comprenne les exigences en matière de sécurité et ses responsabilités. Conforme à la norme ISO 27001:2022, cette politique impose la conformité et définit des rôles clairs, faisant de la sensibilisation à la sécurité la pierre angulaire de la résilience d'Atos Group ;
- **la stratégie de sécurité d'Atos Group 2025-2028** – elle est conçue pour protéger les actifs de l'entreprise, garantir la sécurité des produits et services et instaurer la confiance avec les clients et les partenaires. La stratégie s'aligne sur la stratégie commerciale d'Atos Group et s'articule autour de quatre objectifs stratégiques principaux : l'alignement sur la stratégie commerciale d'Atos Group, le renforcement de la confiance et de la satisfaction des clients et des partenaires, l'efficacité et l'efficience des solutions de sécurité, et l'anticipation et l'adaptation aux nouvelles menaces. La stratégie repose sur le système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) d'Atos Group et met l'accent sur une approche proactive de la cybersécurité ;
- **la politique d'Atos en matière d'IA** – définit des lignes directrices claires pour une utilisation responsable, éthique et sécurisée de l'intelligence artificielle au sein de l'entreprise. Elle met l'accent sur la responsabilité, la transparence, la gestion des risques, la supervision humaine, l'équité, la sécurité, la confidentialité, l'amélioration continue, l'utilisation éthique, l'inclusivité, l'impact environnemental et la formation des utilisateurs. Tout le personnel doit être formé et sensibilisé aux risques liés à l'IA et aux considérations éthiques, et toute violation doit être signalée immédiatement. Cette politique est étroitement intégrée aux systèmes de gestion plus larges d'Atos Group, notamment en matière de sécurité de l'information, de qualité, d'éthique, de protection des données et de durabilité.

L'objectif général de ces politiques est de garantir des normes élevées de sécurité et de fiabilité dans la fourniture de services aux clients et aux utilisateurs finaux d'Atos Group. Depuis sa création en 2001, le système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) d'Atos Group, qui est obligatoire pour toutes les entités juridiques d'Atos Group, n'a cessé de mûrir grâce à la démarche « Planifier-Développer-Contrôler-Agir ». L'organisation de la sécurité gère le cycle d'amélioration continue requis par la certification ISO 27001.

Outre les politiques clés mentionnées ci-dessus, la sécurité d'Atos Group maintient des politiques, des normes et des lignes directrices mondiales en matière de sécurité et de sûreté qui servent de base à la gestion des impacts matériels liés aux consommateurs et aux utilisateurs finaux qui ont été identifiés dans la dernière analyse de double matérialité et inclus dans le tableau ci-dessus. Les politiques sont régulièrement revues et mises à jour en fonction de l'évolution de la stratégie d'Atos Group en matière de cybersécurité et d'architecture, mais aussi en réponse à un paysage des risques en constante évolution. Ces révisions hors cycle peuvent être déclenchées par les conclusions d'audits, des changements internes ou externes et les enseignements tirés d'incidents ou de crises liés à la sécurité. Quel que soit le type de révision, toutes les politiques sont contrôlées par des audits réguliers dans le cadre du processus de certification ISO 27001 et sont stockées dans la bibliothèque de sécurité du Groupe sur SharePoint, accessible à tous les employés d'Atos Group. Elles couvrent les exigences en matière de sécurité et de confidentialité pour l'usage interne d'Atos Group, ses partenaires, ses fournisseurs et ses clients.

Par conséquent, grâce à l'adoption de ces politiques, Atos Group traite à la fois les impacts positifs et négatifs. Les impacts positifs comprennent les relations avec les clients via des canaux de retour d'information, la contribution à l'inclusion numérique et le soutien à la cybersécurité par le biais de produits et de services. Les impacts négatifs, en revanche, peuvent inclure des failles de sécurité dans les opérations des clients et d'Atos Group, entraînant des interruptions d'activité et des violations de la confidentialité des données, ainsi que les moyens de les résoudre. L'ensemble de ces politiques garantit que le Groupe respecte des normes élevées en matière de sécurité et de fiabilité, ce qui profite directement aux clients et aux utilisateurs finaux en protégeant leurs données et en assurant une prestation de service ininterrompue et sécurisée.

Atos Group continue d'améliorer son ensemble complet de politiques de sécurité et de garanties connexes, et a renforcé son efficacité grâce à la transformation numérique. La propriété intellectuelle des actifs et des informations confidentielles, mais également, l'utilisation d'accords de confidentialité, le cryptage et la protection logique et physique des informations, sont couverts par cet ensemble de politiques. Ces documents sont

stockés dans une bibliothèque SharePoint et sont accessibles à tous les employés d'Atos Group. Cet ensemble de documents fait l'objet d'audits réguliers dans le cadre du processus de certification ISO 27001.

La documentation relative au système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) d'Atos Group couvre également les exigences des clients en matière de sécurité et de confidentialité, en plus des programmes annuels de sensibilisation à la sécurité organisés pour tous les employés d'Atos Group.

Au cours de l'année 2025, les éléments suivants ont été ajoutés à l'ensemble de documents du SGSI :

- stratégie de sécurité d'Atos Group 2025-2028 ;
- politique de gestion de la configuration sécurisée d'Atos ;
- politique de fermeture des sites Atos ;
- politique de scan active directory d'Atos ;
- politique d'Atos en matière de santé et de sécurité au travail ;
- politique d'Atos en matière d'intelligence artificielle ;
- politique de gestion des primes aux bogues d'Atos.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) du Groupe rend compte au directeur numérique et informatique d'Atos Group (chief digital and information officer d'Atos Group) de sa responsabilité et de la mise en œuvre des politiques susmentionnées. En outre, la déclaration de politique de sécurité d'Atos Group est signée par le PDG afin de garantir qu'elle bénéficie du plus haut niveau d'autorité et d'engagement au sein de l'organisation.

Grâce à la mise en œuvre de ces politiques, Atos Group s'est engagé à respecter les normes ISO 27001, l'Information Technology Infrastructure Library (ITIL), et les objectifs de contrôle pour l'information et les technologies connexes (COBIT), la cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST), les règles d'entreprise contraignantes (BCR), le règlement général sur la protection des données (RGPD), la directive sur la sécurité des réseaux et de l'information 2 (NIS2) et Cyber Essentials (au Royaume-Uni).

Ces politiques ont été définies en tenant compte des intérêts des employés d'Atos Group et des employés des clients d'Atos Group, en traitant et en gérant les risques. Dans le cas d'un produit ou d'un service destiné à un consommateur, les clients des clients d'Atos Group bénéficieront de l'effet de ces politiques par un effet d'entraînement.

Tous les employés d'Atos Group doivent se conformer aux politiques ci-dessus, qui sont mises à leur disposition via le site SharePoint dédié à la sécurité du Groupe et communiquées par divers canaux, notamment par courriel à l'échelle mondiale et locale et par la newsletter du Groupe sur la sécurité. Cette approche multicanale garantit que tous les employés sont bien informés et peuvent facilement consulter les politiques en cas de besoin.

#### **Politiques relatives aux consommateurs et/ou aux utilisateurs finaux**

Les politiques de sécurité d'Atos Group régissant les consommateurs et les utilisateurs finaux sont pleinement conformes aux normes et cadres réglementaires reconnus mondialement. Il s'agit notamment du **règlement général sur la protection des données (RGPD)** pour la protection des données à caractère personnel, de la **directive NIS2** et de ses actes d'exécution pour les fournisseurs informatiques afin de renforcer la sécurité des réseaux et de l'information, et des **Principes directeurs de l'Organisation des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains** afin de garantir des pratiques éthiques et responsables. En outre, Atos Group intègre ces principes dans ses obligations opérationnelles et contractuelles, garantissant ainsi la transparence, la responsabilité et la résilience de tous les services fournis aux clients et aux utilisateurs finaux.

#### **Politiques relatives à la sécurité de la chaîne d'approvisionnement**

Un certain nombre de documents du système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) du Groupe relatifs à la sécurité de la chaîne d'approvisionnement ont été mis à jour en 2025, renforçant ainsi les exigences de sécurité d'Atos Group dans sa chaîne d'approvisionnement et reflétant les changements et les améliorations apportés à ses processus et à son approche en matière de sécurité de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit des documents suivants :

- politique de sécurité et d'assurance des fournisseurs d'Atos ;
- processus d'assurance de la sécurité des fournisseurs du Groupe pour les nouveaux fournisseurs et partenaires ;
- processus d'assurance de la sécurité des fournisseurs du Groupe pour les fournisseurs et partenaires existants ;
- questionnaire d'évaluation des risques des fournisseurs d'Atos.

#### **Exigences de sécurité pour les partenaires et les fournisseurs**

Le document « exigences de sécurité pour les partenaires et les fournisseurs » fait partie du système de gestion de la sécurité de l'information (SGSI) du Groupe et reflète les exigences de sécurité de base de la charte de confiance pour la chaîne d'approvisionnement (principe 2). Il définit des attentes claires en matière de sécurité et de confidentialité, ainsi que les meilleures pratiques à suivre dans toutes les relations avec les partenaires et les fournisseurs d'Atos Group. Ce document est fourni avec chaque appel d'offres (RFP) et chaque demande d'informations (RFI) d'Atos Group afin d'aider les partenaires et les fournisseurs à évaluer la conformité avec les exigences d'Atos Group pour les services, produits ou activités commerciales proposés. Il doit être joint aux contrats d'Atos Group dans le monde entier et en faire partie intégrante. Les partenaires et les fournisseurs sont tenus d'informer leurs employés qu'ils doivent respecter ses dispositions et mettre en œuvre tous les contrôles nécessaires.

Ce document est accessible au public sur le site web officiel d'Atos Group à l'adresse suivante : <https://atos.net/wp-content/uploads/2025/02/atos-security-requirements-for-partners-and-suppliers.pdf>

#### **5.3.4.4.2 Processus [ESRS S4-2, S4-3]**

## Processus de dialogue avec les consommateurs et les utilisateurs finaux au sujet des impacts

Atos Group s'appuie sur des processus généraux décrits dans diverses politiques pour remédier aux impacts négatifs tels que les interruptions d'activité et les violations de la confidentialité des données. Les processus du système de gestion de la sécurité de l'information (en anglais, information security management system, ISMS) sont conçus pour créer un cadre complet permettant de gérer les risques liés à la sécurité de l'information, de garantir la conformité et de promouvoir une culture de la sécurité au sein de l'organisation. Ces processus sont régulièrement revus et mis à jour afin de s'adapter aux nouvelles menaces et aux changements de l'environnement commercial, démontrant ainsi l'engagement d'Atos Group en faveur de l'excellence en matière de sécurité de l'information. Les principaux processus de sécurité qui font partie intégrante du système de gestion de la sécurité de l'information (en anglais, information security management system, SGSI) d'Atos Group et qui traitent à la fois les impacts positifs et négatifs sont la gestion des risques, la gestion des incidents et le processus d'assurance de la sécurité informatique des fournisseurs.

Le processus de gestion des risques consiste à identifier les menaces et les vulnérabilités potentielles en matière de sécurité, à évaluer le niveau de risque et à évaluer ces risques en fonction de leur probabilité et de leur impact. Des contrôles et des mesures appropriés sont ensuite mis en œuvre pour atténuer les risques, ce qui peut inclure la prévention, le transfert, l'acceptation ou la réduction. En réduisant les risques d'échec et d'incertitude et en augmentant les chances de succès, la gestion des risques aide Atos Group à élaborer une stratégie solide et durable. La mise en œuvre adéquate de ce processus signifie qu'Atos Group anticipe et se prépare aux menaces potentielles, réduisant ainsi la probabilité d'événements imprévus qui pourraient nuire à sa réputation ou à sa situation financière, ce qui minimise l'impact des risques et garantit une prestation de services continue et sécurisée. La gestion des risques fournit aux parties prenantes d'Atos Group l'assurance de la maturité de ses processus et services internes grâce à la mise en œuvre de plans d'atténuation appropriés.

Atos Group traite les impacts et les risques à travers plusieurs processus visant à garantir la continuité et la sécurité des activités. Compte tenu de la tendance à la numérisation, il est essentiel de garantir l'accès aux réseaux, aux systèmes informatiques et aux données à tout moment. Des performances système inférieures à celles convenues ou des interruptions de service peuvent entraîner des coûts plus élevés et des risques pour la réputation des entreprises. Les principaux risques proviennent de défaillances techniques, d'erreurs humaines, d'attaques malveillantes, d'événements météorologiques, de catastrophes naturelles ou d'attaques terroristes. La gestion de ces risques, y compris les plans d'urgence, est cruciale pour assurer la continuité des activités. La gestion de la continuité des activités (en anglais, Business Continuity Management, BCM) reste la pierre angulaire de la stratégie de résilience d'Atos Group, garantissant la continuité des processus et services critiques pendant et après des perturbations majeures. La gestion de la continuité des activités (BCM) permet à Atos Group d'identifier et d'atténuer les risques commerciaux, de minimiser l'impact opérationnel, de se conformer aux obligations réglementaires et contractuelles et de maintenir la confiance de ses partenaires et clients. Elle protège la réputation et les actifs d'Atos Group tout en favorisant une approche cohérente et résiliente pour rétablir les opérations dans l'ensemble de l'organisation.

Au sein d'Atos Group, la BCM est structurée en deux composantes : la BCM interne pour les services de soutien d'Atos Group et la BCM externe pour les services aux clients. Les parties prenantes internes et externes bénéficient toutes deux de ce cadre, et les clients sont intégrés au programme mondial de BCM et au système de gestion de la continuité des activités, ce qui garantit la résilience opérationnelle et les capacités de reprise au niveau mondial et local.

En 2025, Atos Group a renforcé la gouvernance de la BCM grâce à des normes harmonisées entre les entités et à une meilleure intégration avec la gestion de crise via un modèle RACI amélioré. Des outils avancés de surveillance et d'automatisation, notamment des intégrations avec Microsoft Sentinel et CrowdStrike next Gen-SIEM, dont le déploiement est en cours, ont été mis en place pour améliorer la détection des incidents et la planification de la continuité. En outre, la résilience opérationnelle a été validée par des exercices BCM mondiaux, garantissant la conformité avec la norme ISO 27001 et les Service Level Agreements (SLA) contractuels, tandis que de nouvelles initiatives de sensibilisation et de formation ont été lancées pour renforcer l'engagement des employés.

La gestion des incidents reste la pierre angulaire de la stratégie de résilience opérationnelle d'Atos Group. En 2025, Atos Group a continué à renforcer considérablement ses capacités de détection des menaces en temps réel et à aligner ses processus sur le cadre de réponse aux incidents de sécurité. Cette mise à niveau permet d'identifier et de résoudre rapidement les incidents, en particulier en prévision d'événements de grande envergure.

Parallèlement, en 2025, Atos Group a lancé un important projet de mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des informations et des événements de sécurité (en anglais, security information and event management, SIEM), en remplacement de l'ancienne solution MDR. Cette initiative renforce la posture de cybersécurité d'Atos Group en permettant la collecte de journaux en temps réel, la corrélation automatisée et la détection évolutive des menaces sur l'ensemble des infrastructures mondiales.

Grâce à cette mise en œuvre, Atos Group continue d'affiner ses procédures de classification, d'escalade et de remédiation, garantissant une réponse robuste et agile aux cyber-menaces en constante évolution, soutenue par des processus d'automatisation avancés. Un autre processus essentiel observé au sein d'Atos Group est le processus d'assurance de la sécurité informatique des fournisseurs. Il est essentiel pour atténuer les risques, protéger la réputation d'Atos Group, garantir la conformité réglementaire et promouvoir la collaboration et l'innovation. Ce processus aide Atos Group à créer une chaîne d'approvisionnement sécurisée et résiliente, fondamentale pour son succès et sa fiabilité.

Le Groupe a mis en place des politiques et des procédures de sécurité/cybersécurité pour tous ses employés, et une politique de sécurité de l'information/cybersécurité est disponible en interne pour tous les employés. Il existe un programme de formation à la sécurité de l'information/cybersécurité qui comprend une formation obligatoire annuelle à la sécurité et à la sûreté. Le non-respect de cette formation peut entraîner une baisse de l'évaluation des performances d'un employé. L'équipe formation et développement identifie, crée, partage et promeut des formations à la cybersécurité pour tous les employés.

En outre, Atos Group organise le mois de la sensibilisation à la cybersécurité, qui comprend diverses activités et sessions de formation visant à fournir au personnel les informations nécessaires pour se protéger contre les cyberattaques.

En ce qui concerne la vérification externe et l'analyse de vulnérabilité, Atos Group a mis en place d'autres procédures supplémentaires afin de garantir la sécurité de l'infrastructure informatique et des systèmes de gestion de la sécurité de l'information. Les principales certifications d'Atos Group en matière de sécurité comprennent les normes ISO 27001, ISAE 3402 et PCI/DSS pour une sélection de centres de données d'Atos Group, selon leur applicabilité. Conformément au processus du cycle de vie de la certification, des échantillons de sites sont audités chaque année par

l'équipe d'audit interne d'Atos Group et évalués par un organisme de certification international externe accrédité. Les résultats de l'audit interne ISO 27001:2022 sont présentés dans un programme d'audit annuel, garantissant le maintien d'un niveau élevé de maturité et de connaissances dans l'ensemble du Groupe. Pour la vague d'audits externes de 2025, évaluée par un organisme de certification international externe pour la norme ISO 27001:2022 relative à la gestion de la sécurité de l'information dans le cadre de la certification, Atos Group continue de satisfaire aux exigences de certification. Les certificats ISO 27001:2022 ont été délivrés avec les sites répertoriés par entités juridiques et par pays. En 2025, Atos Group a obtenu la certification ISO 27001, avec 100 % de son infrastructure informatique certifiée.

Un autre certificat qui prouve l'engagement d'Atos Group en faveur d'une cybersécurité robuste est Cyber Essentials. Il s'agit d'un programme soutenu par le gouvernement britannique visant à protéger les organisations britanniques contre toute une série de cyberattaques courantes. Cyber Essentials Plus, quant à lui, conserve la simplicité d'approche caractéristique de Cyber Essentials et exige la mise en œuvre des mêmes niveaux de protection, mais nécessite une vérification technique pratique. Le certificat Cyber Essentials pour Atos SE a été délivré le 16 décembre 2024 et est valable jusqu'au 16 décembre 2025. Le certificat Cyber Essentials Plus, « Atos – IRIS UK Secure Private Cloud Platform », à l'exclusion de tous les autres réseaux, est valable jusqu'en février 2026. Il certifie que l'organisation a été évaluée comme répondant au profil de mise en œuvre de Cyber Essentials.

En outre, Atos Group réalise des analyses de vulnérabilité par des tiers, notamment des simulations d'attaques de pirates informatiques, afin de renforcer encore ses mesures de sécurité et sa cyber-résilience. Ce processus permet à Atos Group d'identifier ses faiblesses de manière rapide et répétitive et de réagir rapidement et de manière coordonnée. Des analyses de vulnérabilité régulières sont effectuées sur tous les actifs connectés aux réseaux gérés par Atos Group, y compris les applications et les logiciels correspondants fonctionnant dans des conteneurs cloud. L'un des exemples de ces analyses est le test d'intrusion (pentesting), qui évalue l'efficacité des contrôles de sécurité, identifie les vulnérabilités avec des recommandations concrètes et soutient enfin l'amélioration continue de la posture de sécurité d'Atos Group.

Le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) du Groupe veille à ce que les stratégies de sécurité soient alignées sur les objectifs généraux et le cadre de gestion des risques de l'organisation. Le RSSI du Groupe rend compte au comité exécutif des tendances, des incidents, des risques et des autres activités liées à la cybersécurité. La sécurité du Groupe est conçue pour soutenir la structure organisationnelle d'Atos Group. Chaque semaine, les responsables de la sécurité du Groupe organisent plusieurs réunions avec le personnel chargé de la sécurité du Groupe :

- réunions de l'équipe de direction de la sécurité, visant à fournir des orientations et des priorités au programme de sécurité du Groupe ;
- réunions d'équipe avec l'ensemble du personnel chargé de la sécurité du Groupe, afin d'informer le personnel des projets et initiatives en cours ;
- révisions des opérations de sécurité avec les participants à la sécurité du Groupe de toutes les régions, afin d'examiner tous les incidents de sécurité ouverts pour évaluer leur progression et leur résolution potentielle, de réduire l'impact potentiel de tout incident de sécurité, ainsi que d'identifier et de partager les bonnes pratiques en matière de sécurité.

### **Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations**

Atos Group s'appuie sur le processus général décrit dans la politique de cyberurgence, la politique de gestion de crise, la politique de gestion des incidents de sécurité, la politique de sauvegarde et de récupération des informations et la politique de gestion des vulnérabilités d'Atos pour remédier aux impacts négatifs tels que les interruptions d'activité causées par des failles de sécurité et des violations de la confidentialité des données au sein d'Atos Group, en mettant en œuvre des plans d'action correctifs.

La principale politique qui décrit les processus complets de remédiation des impacts négatifs et fournit des canaux clairs permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations est la politique de gestion des risques de sécurité d'Atos. Ce document décrit les processus de remédiation des impacts négatifs, qui consistent à identifier, analyser, évaluer et traiter les risques, puis à mettre en œuvre les mesures sélectionnées, à effectuer un suivi et enfin à procéder à un examen.

Dans le cas où les employés sont des utilisateurs finaux, il existe des canaux spécifiques pour faire part de leurs préoccupations ou de leurs besoins : par l'intermédiaire de la hiérarchie, des ressources humaines, des responsables de la sécurité, des responsables de la protection des données ou en utilisant les processus de signalement décrits en détail dans la procédure du système d'alerte du Groupe, procédure de notification interne par les lanceurs d'alerte. En outre, le code d'éthique définit les principes et les normes éthiques que tous les employés et partenaires d'Atos Group sont tenus de respecter.

Les canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de signaler leurs préoccupations comprennent à la fois des rapports internes et externes via l'équipe d'intervention en cas d'incident de sécurité informatique (CSIRT) d'Atos Group, qui est un élément essentiel de l'infrastructure de sécurité d'Atos Group, où les incidents peuvent être signalés. Le CSIRT coordonne ses actions avec le responsable sécurité et le centre d'opérations de sécurité (SOC) de la zone géographique concernée lorsqu'il traite des incidents liés aux systèmes situés dans le réseau d'Atos Group. Il doit également informer le RSSI de la zone géographique concernée en cas de tickets liés à la cybersécurité. Au sein de la sécurité du Groupe, outre le canal CSIRT, il existe également un système de tickets appelé PISA (platform for internal services in Atos Group), qui renforce le processus de sécurité des tickets. En interne, les employés et les parties prenantes internes peuvent signaler leurs préoccupations ou incidents en matière de sécurité via les canaux désignés au sein de l'intranet d'Atos Group, tels que le CSIRT interne, le site web ou PISA. Les préoccupations peuvent également être adressées au service Conformité d'Atos Group, au responsable de la gestion des risques de sécurité ou aux supérieurs hiérarchiques concernés.

Le signalement externe signifie que les consommateurs et les utilisateurs finaux peuvent faire part de leurs préoccupations via le site web d'Atos Group et des canaux tels que le CSIRT externe, où des coordonnées sont fournies, notamment une adresse courriel et un numéro d'assistance à la clientèle.

Outre les méthodes décrites ci-dessus, il existe des interlocuteurs désignés pour traiter différents types de problèmes. Le service conformité traite les questions liées à la conformité et veille au respect des politiques et directives d'Atos Group. Le responsable de la gestion des risques de sécurité supervise la mise en œuvre des mesures de sécurité et traite les questions liées à la sécurité. Le délégué à la protection des données (DPO) gère les questions relatives à la protection des données et veille au respect des réglementations en matière de protection des données.

Les consommateurs et les utilisateurs finaux peuvent contacter l'équipe d'assistance à la clientèle d'Atos Group pour obtenir de l'aide sur des questions de sécurité ou pour faire part de leurs préoccupations. L'équipe d'assistance à la clientèle est formée pour traiter les questions de sécurité et les transmettre aux services concernés si nécessaire.

En tant qu'entreprise informatique dans le secteur des services, les relations du Groupe avec ses clients sont gérées dans le cadre d'accords contractuels. Le partenaire client ou le responsable client d'Atos Group en charge du compte gère la relation avec son homologue sur le site du client. Pour chaque contrat client, une coordination est mise en place afin d'établir une gestion de la sécurité de bout en bout tout au long de la prestation de services, où un responsable de la sécurité client dédié peut être nommé en fonction des besoins de l'entreprise.

#### 5.3.4.4.3 Actions [ESRS S4-4]

Atos Group a pris les mesures suivantes pour soutenir la mise en œuvre des politiques mondiales en matière de sécurité et de sûreté :

- programme de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté ;
- renforcement de la charte de confiance ;
- unification des politiques, processus et services Tech Foundation et Eviden ISMS ;
- assistant en matière de politique de sécurité – accent mis sur l'IA ;
- conformité avec la loi d'application NIS2 ;
- évaluation et surveillance de la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, associées à un renforcement de la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité ;
- projet d'automatisation de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement ;
- consolidation de la gestion des vulnérabilités ;
- projet de remédiation des technologies informatiques parallèles (SIRP) ;
- accès réseau Zero Trust.

La sécurité du Groupe, dirigée par le RSSI du Groupe, coordonne les initiatives grâce à une organisation et une structure dédiées. Atos Group s'appuie sur l'expertise, les capacités et la disponibilité 24h/24 et 7j/7 de la division Cybersecurity Services pour soutenir ses équipes. Pour le déploiement des initiatives de sécurité, Atos Group collabore étroitement avec les parties prenantes concernées, notamment le service sécurité des opérations, responsable des contrôles de sécurité des infrastructures, le service ressources humaines, qui gère notamment la sensibilisation, et d'autres services tels que les services juridiques, protection des données et achats, qui couvrent des exigences clés telles que la conformité contractuelle, réglementaire et législative.

Ces actions répondent aux impacts et risques significatifs identifiés pour les consommateurs et les utilisateurs finaux d'Atos Group en matière de sécurité. En outre, elles permettent de mettre en avant l'expertise d'Atos Group et de générer une demande de la part des clients, contribuant ainsi aux opportunités identifiées lors de l'analyse de double matérialité. Il convient également de souligner ici l'importance de recueillir et de partager les enseignements tirés des expériences passées, car ils offrent de précieuses occasions de réfléchir, d'identifier les domaines à améliorer et de garantir que les informations sont accessibles à toutes les parties concernées. Cela favorise une culture d'amélioration continue et contribue à créer un sentiment commun d'objectif et de compréhension.

Toutes les actions coordonnées par le service de sécurité du Groupe, décrites ci-dessous, sont impactées par les attentes des entreprises et des clients, les évaluations des risques, les événements et incidents liés à la sécurité, les tendances futures et les innovations technologiques, dont la plupart sont incluses dans le nouveau document publié en 2025, intitulé « stratégie de sécurité d'Atos Group 2025-2028 ». Cette stratégie fait l'objet de mises à jour régulières afin de faire face aux menaces émergentes et aux changements réglementaires, garantissant ainsi une posture de sécurité proactive et adaptative. Comme indiqué dans ce document, toutes les initiatives en matière de sécurité doivent tenir compte de la capacité d'Atos Group à démontrer la valeur de sa sécurité et les avantages pour ses clients et partenaires. Pour y parvenir, Atos Group met régulièrement à jour ses politiques et processus de sécurité afin de refléter les nouvelles menaces et technologies, et investit dans des outils de sécurité avancés et la formation de ses ressources afin d'anticiper et d'atténuer les risques potentiels. En anticipant les nouveaux défis en matière de cybersécurité, Atos Group vise à maintenir une posture de sécurité proactive capable de répondre efficacement aux menaces futures et d'assurer la protection des actifs et des intérêts de l'entreprise.

En résumé, la sécurité d'Atos Group, sous la direction du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) du Groupe, mène ses initiatives en combinant l'alignement stratégique sur les besoins de l'entreprise, le respect des cadres internationaux (NIST, ISO 27001), une gouvernance centralisée, une évaluation continue des risques et une forte culture de conformité et d'amélioration.

#### Programme de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté (continu)

Ce programme a été développé au fil du temps afin de maintenir la sécurité et l'intégrité des systèmes d'information de l'entreprise et de soutenir la mise en œuvre des politiques de sécurité, principalement la politique de sécurité de l'information d'Atos, la déclaration de politique de sécurité d'Atos et la déclaration de politique de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté d'Atos. La mise en œuvre d'un plan de sensibilisation à la cybersécurité robuste contribue à réduire les menaces de sécurité auxquelles sont confrontés les utilisateurs finaux, qui sont ainsi en mesure d'identifier les menaces potentielles telles que les tentatives d'hameçonnage ou les violations de la sécurité physique. Cette action a couvert :

- la communication visant à sensibiliser à la politique de sécurité de l'information d'Atos : diffusion régulière de la politique de sécurité de l'information par le biais de multiples canaux tels que le courrier électronique, l'intranet et des sessions de formation, et lorsqu'une politique de sécurité de l'information/cybersécurité est publiée et mise à la disposition de tous les employés en interne sur le portail SharePoint de sécurité d'Atos Group ;
- simulations régulières d'hameçonnage ;
- signalement et réponse aux incidents ;

- une formation continue en matière de cybersécurité et des mises à jour des documents ISMS visant à sensibiliser les employés et à renforcer leur conscience de la sécurité au quotidien ;
- un ensemble obligatoire de formations sur la sécurité et la protection des données.

Mois de la sensibilisation à la cybersécurité : tout au long du mois d'octobre, une série d'activités, de formations et de sessions de partage d'informations sont organisées afin de fournir à tous les employés d'Atos Group des outils pratiques et des informations utiles.

Afin de soutenir la mise en œuvre de la politique d'Atos Group en matière d'IA et de promouvoir les technologies d'IA dans un cadre conforme, responsable et sécurisé, Atos Group a lancé le programme « AI fluency » (maîtrise de l'IA) afin de s'assurer que tous les collaborateurs concernés disposent des compétences et des connaissances nécessaires pour exploiter et utiliser efficacement les systèmes d'IA. Ses principaux objectifs sont de fournir une formation et un enseignement continus sur les technologies d'IA, leurs applications et les risques associés, d'adapter les connaissances en matière d'IA à des rôles et des expériences spécifiques, et de sensibiliser les collaborateurs aux implications éthiques et juridiques de l'IA afin de garantir sa conformité et son utilisation responsable. Le programme vise également à favoriser la transparence et la communication ouverte sur les questions liées à l'IA, à aligner les initiatives en matière d'IA sur la mission et les valeurs d'Atos Group, à respecter les normes éthiques, à se conformer à la réglementation et à promouvoir une approche centrée sur l'humain dans le développement et le déploiement de l'IA.

### **Renforcement de la charte de confiance (en cours)**

La charte de confiance est une alliance à but non lucratif regroupant des entreprises et des organisations mondiales de premier plan issues de différents secteurs, qui œuvrent pour rendre le monde numérique de demain plus sûr. Ses principaux objectifs sont de protéger les données personnelles et professionnelles, de prévenir les dommages causés aux personnes et aux infrastructures, et de construire une base fiable pour la confiance dans un monde numérique.

Atos Group est partenaire de la charte de confiance depuis ses débuts. Le coprésident actuel de la charte de confiance est le Chief Operations Officer d'Atos Group Security, Dr Sumit Chanda. Atos Group participe à divers groupes de travail de la charte de confiance :

- sécurité par défaut ;
- sécurité de la chaîne d'approvisionnement ;
- technologies émergentes (IA et cryptographie post-quantique) ;
- engagement externe mondial.

Grâce à son implication dans l'engagement externe mondial, Atos Group contribue à l'élaboration de politiques et de réglementations mondiales en matière de cybersécurité, telles que la directive NIS2.0 de l'UE.

Un autre avantage clé pour Atos Group est de pouvoir collaborer sur ces différents sujets avec d'autres partenaires, parmi lesquels figurent des consommateurs de services de cybersécurité ainsi que des fournisseurs. Cette collaboration renforce la capacité d'Atos Group à répondre aux menaces émergentes, consolide sa réputation de leader en matière de cybersécurité et soutient sa mission plus large de promotion d'une transformation numérique sécurisée, inclusive et durable.

### **Unification des politiques, processus et services ISMS de Tech Foundation et Eviden communs à Atos Group (terminée)**

L'unification des politiques, processus et services de Tech Foundation et d'Eviden a été lancée à la fin de l'année 2024 et s'est poursuivie jusqu'en mai, date à laquelle 100 % des documents ont été examinés et fusionnés en un ensemble de documents unifiés applicable à Atos Group. Cet exercice était crucial pour la sécurité d'Atos Group, car il garantit la cohérence, la clarté et la conformité à jour de toutes les politiques et procédures de sécurité. Cette initiative soutient la décision d'unifier la certification ISO multisite pour l'ensemble d'Atos Group, avec prise d'effet en 2025, incluant la norme ISO 27001:2022 pour l'ISMS. Cette consolidation permet également un meilleur contrôle, des mises à jour plus faciles et une communication plus efficace des exigences de sécurité, qui sont essentielles pour protéger les actifs, les informations et les opérations au sein d'Atos Group.

### **Assistant de politique de sécurité – accent sur l'IA (terminé)**

Au cours du second semestre 2025, le service de sécurité du Groupe a introduit un nouvel assistant de politique de sécurité accessible à tous les employés d'Atos Group via le widget de la bibliothèque de sécurité du Groupe SharePoint ou via le chatbot interne Atos AI. L'assistant a été mis en œuvre dans le cadre des initiatives d'IA largement entreprises au sein d'Atos Group en 2025. L'assistant aide les lecteurs à naviguer plus efficacement dans les politiques de sécurité d'Atos Group et d'autres documents, leur permettant de trouver rapidement des sections, des termes ou des exigences de conformité spécifiques. Cette nouvelle fonctionnalité fournit non seulement des directives instantanées et une disponibilité immédiate, mais favorise également la sensibilisation à la sécurité parmi les employés, améliorant ainsi la posture globale de l'organisation en matière de sécurité et permettant aux utilisateurs de rester informés et conformes.

### **Conformité à la mise en œuvre de la directive NIS2 (en cours)**

Afin de soutenir la mise en œuvre de la directive européenne NIS2 et d'atteindre une conformité démontrable, Atos Group a lancé les actions suivantes :

- la réalisation d'une analyse des écarts par rapport aux politiques existantes ;
- l'adaptation des rapports et des tableaux de bord afin de pouvoir contrôler la conformité ;
- l'évaluation des possibilités de certification afin de démontrer la conformité aux clients d'Atos Group ;
- l'examen des offres du Groupe qui soutiennent la conformité des clients d'Atos Group ;
- la conception de services pour accompagner les clients d'Atos Group dans leur démarche de conformité.

Ces mesures ont été lancées en 2024 et poursuivies en 2025. Leur achèvement dépendra des délais de mise en œuvre définis par les autorités nationales dans le cadre de la transposition du règlement NIS2.

Elles couvrent l'ensemble des activités du Groupe et auront un impact sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, garantissant ainsi aux clients d'Atos Group que les exigences en matière de sécurité sont correctement répercutées tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

#### **Évaluation et surveillance de la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, associées à un renforcement de la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité (en cours)**

En 2025, Atos Group a lancé des actions visant à évaluer et à surveiller la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à renforcer la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité. Ces actions visent à renforcer le cadre de gestion de la cybersécurité des fournisseurs d'Atos Group et à garantir un processus de sélection transparent et concis pour les fournisseurs et les partenaires. En intégrant la cybersécurité dans l'ensemble du processus de bout en bout (E2E), depuis la sélection initiale jusqu'aux activités régulières d'assurance des fournisseurs, en passant par leur départ, Atos Group espère atteindre les objectifs et les cibles de la politique de sécurité et d'assurance des fournisseurs. Cela comprend l'utilisation de tableaux de bord de sécurité externes pour surveiller régulièrement la posture de cybersécurité des principaux fournisseurs, ainsi que l'élaboration et la publication d'une nouvelle politique de sécurité et d'assurance des fournisseurs, accompagnée de documents de processus mis à jour. Ces efforts contribuent à la compréhension et à l'atténuation des cyber-risques pour Atos Group et ses clients, couvrant diverses activités, la chaîne de valeur en amont et en aval, les zones géographiques et les groupes de parties prenantes concernés. En outre, Atos Group investira dans d'autres outils externes, dont la mise en œuvre est prévue pour début 2026, qui seront intégrés aux processus et technologies existants afin d'approfondir encore les évaluations des risques réalisées.

#### **Projet d'automatisation de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement (terminé)**

Au cours de l'année 2025, le processus interne d'évaluation des risques liés aux fournisseurs a été davantage automatisé grâce à l'intégration de PowerApps et PowerBI. Cet outil s'intègre au processus existant d'évaluation des risques liés aux fournisseurs et au tableau de bord d'assurance des fournisseurs, permettant ainsi le calcul et le suivi automatisés des notations de risque. La mise en œuvre de ce nouvel outil d'aide améliorera la visibilité des risques tout au long de la chaîne d'approvisionnement. L'automatisation du processus interne d'évaluation des risques fournisseurs au sein d'Atos Group implique l'utilisation de modèles structurés, de workflows définis et d'outils de conformité afin de rationaliser l'identification, l'évaluation et le signalement des risques. Ce processus garantit la collecte, l'examen et l'approbation efficaces des informations nécessaires, tout en respectant les politiques internes et les exigences réglementaires.

Le cockpit de sécurité peut être considéré comme une plateforme ou un tableau de bord centralisé utilisé pour surveiller, gérer et signaler les événements, incidents et contrôles de sécurité dans l'ensemble de l'organisation. Il comprend généralement des fonctionnalités telles que le suivi des incidents en temps réel, la surveillance de la conformité, les indicateurs clés de performance (KPI) et l'intégration avec des opérations de sécurité telles que le SOC (security operations center) et les processus de gestion des incidents. Ce concept s'inscrit dans la droite ligne de l'importance accordée par Atos Group à la surveillance continue, au reporting et à la gestion centralisée des incidents et des contrôles de sécurité.

#### **Consolidation de la gestion des vulnérabilités (en cours)**

Ce projet, lancé en février 2025, vise à consolider diverses initiatives de gestion des vulnérabilités développées au cours des dernières années et à tirer parti des avantages de la combinaison des résultats fournis par différentes plateformes qui prennent en charge la détection et la gestion des vulnérabilités. Parmi les nombreux avantages découlant de ce programme, tels que l'amélioration de la posture de sécurité globale, la publication d'une nouvelle politique de gestion des primes de bug ou un recours accru aux renseignements sur les menaces pour hiérarchiser les vulnérabilités (grâce à la classification des vulnérabilités par ordre de priorité), la principale opportunité réside dans l'évaluation de la robustesse et de l'exhaustivité de l'approche de gestion des vulnérabilités d'Atos Group à l'aide d'un modèle de maturité.

#### **Le projet de remédiation des technologies informatiques parallèles (SIRP) (en cours)**

Le projet de remédiation de l'informatique fantôme (SIRP) est une initiative stratégique visant à aligner les actifs informatiques sur les objectifs généraux de l'organisation. En mettant l'accent sur une gouvernance appropriée, une gestion complète des stocks et des mesures de contrôle strictes au sein d'Atos Group, le projet vise à atténuer les risques associés à l'informatique fantôme.

#### **Accès réseau zero trust**

Dans le cadre de sa stratégie zero trust, Atos Group modernise son réseau et ses capacités d'accès à distance en déployant une nouvelle solution d'accès réseau Zero Trust (ZTNA), qui permet aux utilisateurs de se connecter aux applications internes sans les exposer à l'Internet public. Elle répond aux exigences d'Atos Group en matière d'authentification forte, d'accès à distance crypté et d'utilisation de solutions autorisées pour se connecter aux réseaux Atos. La solution ZTNA est importante pour Atos Group afin de garantir que seul le personnel autorisé puisse accéder aux ressources sensibles, de se protéger contre les accès non autorisés et de se conformer aux normes de sécurité telles que la norme ISO 27001 et les politiques internes d'Atos Group. Elle est essentielle pour maintenir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données d'Atos Group et de ses clients, en particulier dans un environnement mondialisé où la main-d'œuvre est dispersée.

Toutes les actions et initiatives mentionnées ci-dessus ont été mises en œuvre pour soutenir la réalisation des politiques mentionnées dans S4-1.

Atos Group n'est pas en mesure de communiquer les ressources financières spécifiques allouées à ces plans d'action, car les dépenses d'investissement et les dépenses d'exploitation ne sont pas encore suivies et communiquées au niveau du Groupe par plan d'action.

#### **5.3.4.4 Objectifs [ESRS S4-5]**

Atos Group a fixé des objectifs mesurables pour les actions suivantes :

- programme de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté ;
- unification des politiques, processus et services Tech Foundation et Eviden ISMS communs à Atos Group (terminée).

### **Programme de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté**

Atos Group a fixé des objectifs en matière de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté afin de suivre l'efficacité de sa politique de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté et de son programme de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté en ce qui concerne la gestion des risques liés à la cybersécurité et des menaces émergentes.

Cet objectif permet à Atos Group de garantir un environnement sécurisé qui protège les actifs de traitement de l'information et les données personnelles.

L'objectif défini consiste en une formation obligatoire évaluée par un examen final dont la note minimale requise pour la réussite est de 80 %.

Cet objectif concerne l'ensemble du personnel d'Atos Group, toutes zones géographiques confondues.

Cet objectif couvre la réalisation annuelle de la formation obligatoire en matière de sensibilisation à la sécurité et à la sûreté. Atos Group vise à atteindre un objectif de 90 % d'employés ayant suivi la formation chaque année.

En ce qui concerne l'objectif publié, Atos Group a atteint la performance de 87,52 %. L'objectif est suivi et évalué à l'aide du tableau de bord de sécurité du Groupe et les indicateurs utilisés sont « PR. 07 – Taux d'achèvement de la formation à la sécurité ».

### **Unification des politiques, processus et services ISMS de Tech Foundation et Eviden communs à Atos Group (terminée)**

Atos Group a entrepris l'unification des ISMS de Tech Foundation et d'Eviden au sein d'un corpus documentaire commun à l'ensemble du Groupe, afin de se conformer à la décision d'unifier la certification ISO multisite pour tout Atos Group, avec prise d'effet en 2025, incluant la norme ISO 27001:2022.

L'objectif était de mener à bien le programme d'unification pour mai 2025 et d'obtenir la certification ISO 27001:2022 pour l'organisation. La certification couvre toutes les zones géographiques d'Atos Group, conformément au document de portée.

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs spécifiques pour les actions clés en cours suivantes :

- renforcement de la charte de confiance (en cours) ;
- assistant en matière de politique de sécurité – accent mis sur l'IA (terminé) ;
- conformité avec la loi d'application NIS2 ;
- évaluation et surveillance de la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, combinées au renforcement de la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité ;
- projet d'automatisation de la sécurité de la chaîne d'approvisionnement (terminé) ;
- consolidation de la gestion des vulnérabilités (en cours) ;
- projet de remédiation des technologies informatiques parallèles SIRP (en cours) ;
- accès réseau zero trust.

### **Renforcement de la charte de confiance**

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière de renforcement de la confiance, car cette action lui permet d'améliorer encore sa gestion de la sécurité en contribuant activement aux normes mondiales de cybersécurité, en accédant à un réseau fiable pour le partage en temps réel d'informations sur les menaces et en influençant l'élaboration de politiques clés telles que la directive NIS2 de l'UE.

### **Conformité à l'acte d'exécution NIS2**

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière de mise en œuvre de la conformité NIS2, en raison des incertitudes quant à la date de transposition nationale de la directive.

Le Groupe prévoit toutefois de se conformer pleinement à la directive dans les délais qui seront fixés par les autorités nationales.

Atos Group suit l'efficacité des travaux de mise en œuvre de la directive NIS2 par le biais d'une gouvernance formelle présidée par un membre du comité de direction du Groupe, avec des mises à jour régulières sur l'avancement des initiatives et la définition des objectifs pour la période suivante.

### **Évaluation et surveillance de la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, associées à un renforcement de la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité**

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière d'évaluation et de surveillance de la cybersécurité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, combinées au renforcement de la sélection des fournisseurs en tenant compte des risques liés à la cybersécurité, en raison des activités d'amélioration en cours dans ce domaine.

Atos Group fixera en 2026 un objectif pour atteindre les objectifs de la politique d'assurance des fournisseurs d'Atos Group.

### **Assistant de politique de sécurité – accent sur l'IA**

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière d'assistant de politique de sécurité en raison de la nature de cette amélioration, qui sert davantage d'assistant de sensibilisation fournissant des directives instantanées et une disponibilité immédiate. Les mesures ont été prises dans le cadre d'initiatives d'IA au sens large mises en œuvre au sein d'Atos Group en 2025, avec pour principaux objectifs : promouvoir la sensibilisation à la sécurité parmi les employés, renforcer la posture globale de l'organisation en matière de sécurité et tenir les utilisateurs informés et en conformité.

### **Consolidation de la gestion des vulnérabilités**

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière de consolidation de la gestion des vulnérabilités en raison des activités d'amélioration en cours dans ce domaine. Toutefois, les améliorations à apporter au paysage de la gestion des vulnérabilités sont définies et programmées selon une approche par étapes. Leur mise en œuvre est suivie dans le cadre du processus de gestion du changement d'Atos Group, et les avantages sont mesurés par rapport à une analyse de rentabilité.

#### Accès réseau zéro confiance

Atos Group n'a pas fixé d'objectifs en matière d'accès réseau zéro confiance, car il s'agit d'un déploiement ponctuel, où le défi consistait davantage à assurer une intégration parfaite avec l'ensemble de l'écosystème informatique. C'est l'une des pierres angulaires d'une stratégie zéro confiance plus large.

#### Tableau de bord de sécurité du Groupe

En 2025, d'importants travaux de développement ont été menés en vue de l'introduction d'un nouvel outil, le security cockpit, qui remplacera entièrement le tableau de bord de sécurité du Groupe d'ici la fin 2026. Le security cockpit est le service de sécurité du Groupe et un outil utilisé pour documenter, surveiller et mesurer l'efficacité et l'efficience de la sécurité. Il offre une vue d'ensemble de haut niveau de la posture de sécurité.

L'objectif est de fournir différents niveaux de visualisation et de données, depuis une vue d'ensemble de l'ensemble du patrimoine du Groupe jusqu'au domaine de responsabilité spécifique des utilisateurs.

Il se présente sous la forme d'une matrice comprenant :

- les fonctions du NIST (cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology) : identifier, protéger, détecter, réagir et récupérer ;
- les familles d'actifs : personnes et lieux, terminaux des utilisateurs, infrastructure, domaines et cloud, données (y compris les informations personnelles identifiables) et applications.

Associé à l'utilisation d'indicateurs rouge, orange et vert (RAG) et à la présentation de mesures de couverture et de gravité, il permet de hiérarchiser les domaines sur lesquels il convient de se concentrer en permanence. Il est considéré comme un outil essentiel pour la communauté de la sécurité et les autres parties prenantes au sein d'Atos Group afin de faciliter la gestion rapide des acteurs malveillants en constante évolution.

Des rapports sont générés à l'intention du comité de gestion de la sécurité du Groupe et d'autres parties prenantes clés, afin de fournir l'état le plus récent. Chaque objectif de l'indice est fixé et révisé par les propriétaires de l'indice afin de soutenir l'amélioration de la culture de sécurité et du niveau de maturité.

Un traitement innovant des données backend a été adopté afin de prendre en charge le big data, les applications d'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique, ainsi que pour optimiser la consommation des capacités techniques et améliorer les performances.

#### 5.3.4.4.5 Indicateurs

Afin de suivre l'efficacité globale du Groupe dans la lutte contre les cyberattaques, Atos Group continue de mesurer les indicateurs clés de performance suivants qui, dans un certain sens, traitent des impacts, des risques et des opportunités liés à la cybersécurité :

Nom de l'indicateur	Objectif	Exercice 2025	Exercice 2024	Exercice 2023
Pourcentage d'incidents de sécurité ouverts par rapport aux incidents clos	n.a	2,60 %	1,53 %	5,13 %
Pourcentage du personnel ayant suivi avec succès la formation en ligne sur la cybersécurité et la sécurité	90 %	87,52 %	95 %	92,85 %
Pourcentage de conformité à la prévention contre les codes malveillants des postes de travail de l'entreprise disposant d'une solution anti-malware (MS defender for endpoint) installée et à jour.		92 %	Non divulgué	Non divulgué
Pourcentage de conformité à la prévention contre les codes malveillants des serveurs disposant d'une solution anti-malware (CrowdStrike) installée et mise à jour		99 %	Non divulgué	Non divulgué
Pourcentage de couverture des certifications ISO 27001	90 %	100 %	98,56 %	98,72 %
Pourcentage d'employés sur site depuis plus de 8 semaines avec authentification à deux facteurs obligatoire		100 %	99,70 %	99 %

Tout au long de l'année, Atos Group a maintenu de solides performances en matière de sécurité : aucun incident de sécurité – autre que ceux conformes aux accords de niveau de service dans le cadre normal des activités – sur son périmètre n'a entraîné de pénalités ou de perte de revenus, et tous les événements ont été rapidement gérés selon des processus établis, ce qui a permis de limiter considérablement l'impact opérationnel et d'éviter des coûts supplémentaires.

Conformément au processus du cycle de vie de la certification, des échantillons de sites sont audités chaque année par l'équipe d'audit interne d'Atos Group et évalués par un organisme de certification international externe accrédité. Les résultats de l'audit interne ISO 27001:2022 sont présentés dans un programme d'audit annuel, garantissant le maintien d'un niveau élevé de maturité et de connaissances dans l'ensemble du Groupe. Pour la vague d'audits externes de 2025, évaluée par un organisme de certification international externe pour la norme ISO 27001:2022 relative à la gestion de la sécurité de l'information dans le cadre de la certification, Atos Group continue de satisfaire aux exigences de certification. Les certificats ISO 27001:2022 ont été délivrés avec les sites répertoriés par entités juridiques et par pays.

#### Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces [SASB TC-SI-230a.2]

Atos Group a développé et exploite un système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) entièrement intégré, visant à protéger ses actifs contre toutes les menaces et à fournir des produits et services fiables et sécurisés à ses clients.

Ce ISMS s'appuie sur plusieurs processus de gestion des risques, notamment une évaluation des menaces et des vulnérabilités pour les principales catégories d'actifs de soutien (personnes, sites, logiciels et matériel), mais aussi une évaluation des scénarios de risque, notamment les attaques par ransomware, le phishing avancé ou les vulnérabilités 0-day.

Les contrôles nécessaires pour réduire les risques à un niveau acceptable sont appliqués dans toute l'organisation grâce à un ensemble complet de politiques de sécurité. Les contrôles de sécurité sont intégrés dans les processus opérationnels et sont régulièrement rappelés aux employés lors de sessions de formation obligatoires. Les exigences en matière de sécurité sont également répercutées sur les fournisseurs du Groupe dans le cadre d'accords contractuels.

Le ISMS s'applique à toutes les entités d'Atos Group dans le monde entier et est entièrement conforme à la norme ISO/IEC 27001:2022 relative aux systèmes de gestion de la sécurité de l'information. La conformité à cette norme est vérifiée chaque année par un cabinet d'audit international reconnu.

Même si le ISMS d'Atos Group a atteint un bon niveau de maturité, les équipes de sécurité mettent en œuvre des programmes d'amélioration continue afin de s'adapter à l'évolution des menaces et des technologies, telles que l'IA générative.

### 5.3.4.5 Confidentialité des données

Dans le domaine de la confidentialité des données, l'analyse de double matérialité a révélé l'IRO suivant, comprenant un impact positif, un impact négatif et un risque.

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>Cybersécurité et confidentialité des données</b>						
14	En tant que leader de la cybersécurité, Atos Group accompagne ses clients dans la lutte contre les cyber-menaces et l'approfondissement des connaissances du marché, tout en assurant sa propre protection et celle de ses clients afin de prévenir les failles de sécurité susceptibles d'interrompre les opérations, de porter atteinte à la confidentialité des données, et de nuire à la réputation et d'engendrer des pertes financières.	X	X	X		En aval (employés, clients, employés des clients, clients des clients)

I+ : impact positif, I- : impact négatif, R : risque, O : opportunité.

#### 5.3.4.5.1 Politiques [ESRS S4-1]

Atos Group a mis en œuvre la politique du Groupe en matière de protection des données, la politique du Groupe de gestion des violations des données à caractère personnel et la déclaration globale sur la protection des données accessibles au public dédiée à la gestion des risques de traitement illicite des données à caractère personnel et de violation des données à caractère personnel. Cette déclaration explique également les pratiques éprouvées en matière de confidentialité, conformes à la norme ISO 27702:2025, ainsi que les mesures techniques et organisationnelles appliquées pour protéger les données à caractère personnel des parties prenantes d'Atos Group.

Atos Group a adopté des règles d'entreprise contraignantes (BCR) approuvées par l'autorité française CNIL, afin de garantir le même niveau de protection des données à caractère personnel dans toutes les sociétés d'Atos Group conformément aux normes du RGPD (règlement général sur la protection des données) et d'assurer des garanties appropriées pour ses transferts de données intra-entreprises.

Dans le cadre de ses activités commerciales, Atos Group couvre les risques liés à la confidentialité des données dans le cadre du processus global RAINBOW (risk assessment in named business opportunities worldwide).

Les objectifs généraux de ces politiques sont de garantir la légalité du traitement des données à caractère personnel et d'assurer une gestion efficace des violations de données à caractère personnel. Ces politiques sont contrôlées par le processus de gestion des incidents de sécurité d'Atos Group ainsi que par les activités de surveillance des délégués à la protection des données (DPD, appelés aussi DPO pour data protection officers). Les politiques régissent également le traitement des demandes et des plaintes relatives aux droits des personnes concernées et constituent la base des règles d'entreprise contraignantes d'Atos Group.

Ces politiques couvrent tous les traitements de données à caractère personnel au sein d'Atos Group. Elles peuvent être accompagnées de politiques locales supplémentaires basées sur les réglementations locales applicables en matière de protection des données. Elles couvrent le traitement des données à caractère personnel des employés d'Atos Group, des employés des clients, des clients des clients, des employés des fournisseurs et des employés des partenaires.

Le conseil d'administration d'Atos Group est responsable de la mise en œuvre de ces politiques. À travers la mise en œuvre de ces politiques, Atos Group s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données, en particulier le RGPD, et à suivre les meilleures pratiques définies par l'autorité de protection des données cheffe de file d'Atos Group : la CNIL.

Ces politiques sont conçues pour protéger les droits, les libertés et les intérêts de toutes les personnes concernées, tout en garantissant le respect total des lois applicables régissant le traitement des données à caractère personnel.

Elles sont accessibles à tous les employés d'Atos Group via la plateforme interne SharePoint. Afin de renforcer la sensibilisation et la conformité, Atos Group propose une formation en ligne obligatoire sur la protection des données ainsi que des initiatives de communication interne supplémentaires tout au long de l'année.

Les éléments essentiels de ces politiques sont également communiqués aux visiteurs, clients, fournisseurs et partenaires via la page « vie privée » d'Atos Group disponible sur le site atos.net (<https://atos.net/fr/vie-privee>). Des informations détaillées sont fournies dans la déclaration de

confidentialité d'Atos et ses documents d'accompagnement, notamment la déclaration globale sur la protection des données, les règles d'entreprise contraignantes (BCR) et la politique de gestion des cookies et autres technologies de suivi. D'autres mécanismes de communication et de gouvernance comprennent la participation à des comités d'entreprise à plusieurs niveaux (le cas échéant), un processus structuré d'évaluation de la conformité du traitement des données (CADP) et des formations et programmes d'études spécifiques basés sur les rôles.

### 5.3.4.5.2 Processus [ESRS S4-2, S4-3]

#### Processus de dialogue avec les consommateurs et les utilisateurs finaux sur les impacts

Atos Group communique avec les consommateurs et les utilisateurs finaux par le biais d'interactions régulières avec ses clients au travers d'enquêtes de satisfaction, d'exams de projets et d'évaluations de l'expérience utilisateur afin d'identifier et de traiter les impacts de ses produits et services. Les retours sont également recueillis via les canaux d'assistance, notamment les services d'assistance et les mécanismes de signalement des incidents.

Les équipes monde de la protection des données sont en charge des sujets liés à la protection des données personnelles au niveau de l'ensemble du Groupe. Par ailleurs, des délégués à la protection des données (DPD/DPO) répartis au sein des six zones géographiques sont chargés de la mise en œuvre et du suivi des exigences de protection des données au niveau régional. Ils veillent au respect des réglementations locales, conseillent les équipes opérationnelles et font remonter les risques ou incidents pertinents au niveau du Groupe si nécessaire.

#### Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations

Atos Group met à la disposition des particuliers les canaux de contact suivants pour leur permettre de déposer toute réclamation ou d'exercer leurs droits en matière de protection des données personnelles via un formulaire dédié. Le principal canal pour ces plaintes ou demandes est le portail « Exercise-Your-Rights », disponible sur atos.net (<https://atos.net/en/exercise-rights-regarding-personal-data>). En outre, la direction Groupe dédiée à la protection des données personnelles peut être contacté via [dpo-global@atos.net](mailto:dpo-global@atos.net) ou via les adresses courriel fonctionnelles locales du réseau interne des délégués à la protection des données d'Atos Group.

### 5.3.4.5.3 Actions [ESRS S4-4]

Atos Group traite et gère les impacts et les risques en matière de confidentialité des données via une série de processus et de méthodes résumés dans la déclaration globale de protection des données d'Atos, chapitre 2.

Afin de soutenir la mise en œuvre de la politique du Groupe en matière de protection des données et de la politique du Groupe de gestion des violations des données à caractère personnel, et d'atteindre l'objectif de traiter les données de manière licite, de protéger les libertés et le droit à la vie privée des personnes, et de minimiser les risques liés aux violations de données, Atos Group a pris les mesures suivantes (et/ou a prévu les actions suivantes pour l'avenir) :

- révision des règles d'entreprise contraignantes (BCR) d'Atos conformément aux recommandations de la CNIL ;
- renforcement des évaluations de conformité du traitement des données (compliance assessments of data processing ou CADP) concernant les sujets liés à l'IA, en les simplifiant et en veillant à ce qu'elles soient fondées sur les risques, les transferts de données à caractère personnel et les nouvelles lois locales sur la protection de la vie privée à l'échelle mondiale ;
- révision et amélioration du processus de traitement des demandes et des réclamations des personnes concernées par les données d'Atos Group ;
- révision des processus relatifs aux incidents de sécurité et aux violations de données à caractère personnel ;
- renforcer la protection des données grâce à la préparation à la certification ISO 27701.

Ces actions permettent de gérer et d'atténuer les risques de traitements illicites et de violations de données à caractère personnel.

#### Révision des règles d'entreprise contraignantes (BCR) d'Atos conformément aux recommandations de la CNIL

Atos Group continue chaque année d'améliorer ses BCR conformément aux dernières recommandations de la CNIL. Grâce à cette action, Atos Group espère éviter toute ambiguïté et réduire au minimum les possibilités d'interprétation de ses BCR. La mise en œuvre de la révision des BCR contribue à la mise en conformité totale avec les exigences légales et réglementaires en matière de protection des données, en adoptant les recommandations de la CNIL, l'autorité de contrôle principale d'Atos Group en matière de protection des données.

Cette mesure concerne toutes les entités juridiques d'Atos Group qui ont adhéré aux BCR d'Atos.

Afin de mettre en œuvre les recommandations de la CNIL dans les règles d'entreprise contraignantes (BCR) d'Atos, Atos Group a affecté des ressources humaines dédiées à un groupe de travail composé de membres de l'équipe globale chargée de la protection des données, de délégués à la protection des données et d'experts juridiques.

#### Renforcement des évaluations de conformité du traitement des données (compliance assessments of data processing ou CADP) à l'ère de l'IA

Grâce à cette mesure, Atos Group couvre les risques liés à l'IA spécifiques à la protection des données dans les activités de traitement qu'Atos Group effectue en tant que responsable du traitement et sous-traitant. La mise en œuvre de l'optimisation par l'IA de la procédure CADP contribue à garantir la légalité de toutes les activités de traitement d'Atos Group, en identifiant les activités impliquant des mécanismes d'IA et en évaluant les risques inhérents pour les personnes concernées.

Cette action couvre toutes les activités de traitement effectuées par Atos Group agissant en tant que responsable du traitement ou de sous-traitant.

Afin de mettre en œuvre cette mesure, Atos Group a affecté des ressources humaines dédiées au sein d'un groupe de travail comprenant des membres de l'équipe mondiale de protection des données et des délégués à la protection des données (DPD/DPO) locaux.

### Révision et amélioration du processus de traitement des demandes et des réclamations des personnes concernées par Atos Group

Atos Group a lancé un programme à l'échelle du Groupe visant à examiner et à améliorer son processus de traitement des demandes et des réclamations des personnes concernées. Cette initiative a débuté au cours du second semestre 2025 et devrait s'achever au second semestre 2026. Son objectif est de rationaliser et de renforcer la gestion de bout en bout des droits et des réclamations des personnes concernées, d'améliorer la réactivité et la cohérence, et de permettre un reporting fiable des indicateurs clés de performance (KPI) associés.

Cette action couvre l'ensemble des exercices de droits des personnes concernées au sein d'Atos Group, garantissant une approche harmonisée entre les différentes juridictions et les unités opérationnelles. Les améliorations porteront principalement sur la clarté des processus, les délais de traitement et la traçabilité, en s'appuyant sur des outils optimisés et des flux de travail standardisés visant à renforcer la responsabilité et l'auditabilité.

Pour mettre en œuvre ce programme, Atos Group a alloué des ressources dédiées issues de l'équipe mondiale de protection des données, travaillant en étroite collaboration avec les équipes informatiques et de développement. Cette approche transversale est conçue pour garantir une harmonisation juridique solide, un déploiement technologique évolutif et une efficacité opérationnelle dans le traitement des demandes et des réclamations des personnes concernées.

### Révision des processus relatifs aux incidents de sécurité et aux violations de données à caractère personnel

Cette action a été lancée au cours de la période de reporting 2024 et devrait être achevée d'ici le second trimestre 2026. Grâce à cette action, Atos Group espère améliorer le reporting interne et la gestion des violations de données à caractère personnel. La mise en œuvre de cette révision des processus contribue à réduire au minimum les violations de données à caractère personnel en améliorant l'identification de schémas récurrents et la courbe d'apprentissage de la bonne gestion des violations de données à caractère personnel.

Cette action couvre le traitement des violations de données à caractère personnel pour l'ensemble d'Atos Group.

Afin de mettre en œuvre cette action, Atos Group a mobilisé des ressources humaines dédiées au sein d'un groupe de travail composé de délégués à la protection des données, du responsable de la sécurité des systèmes d'information, ainsi que des membres de la direction de la protection des données et du département de la sécurité du Groupe.

### Renforcement de la protection des données par la certification ISO 27701

Cette action préparatoire a été initiée au cours de la période de reporting 2024 et représente un effort continu pour s'assurer que tous les processus, contrôles de gestion de la performance et mesures de gestion des risques pertinents sont en place en vue d'une éventuelle certification ISO 27701. L'objectif est d'atteindre un état de préparation complet pour entamer le processus de certification si Atos Groups décide d'y donner suite. Bien que toutes les mesures nécessaires soient prises pour atteindre cet état de préparation, cela n'implique pas un engagement à poursuivre une certification formelle ; toute décision de procéder à celle-ci sera basée sur une évaluation de l'état de préparation et une revue de la direction.

La préparation à la norme ISO 27701 soutient également l'objectif plus large d'Atos Group de maintenir une pleine conformité avec les lois et réglementations applicables en matière de protection des données, en renforçant l'organisation de la protection des données et en développant un système de gestion des informations personnelles (PIMS) certifiable. Cette action englobe l'ensemble des traitements de données à caractère personnel au sein d'Atos Group.

Comme indiqué dans les actions ci-dessus, le plan implique des membres de l'organisation de la protection des données d'Atos Group ainsi que des collègues d'autres départements. Sa mise en œuvre réussie dépend de la disponibilité des ressources des délégués à la protection des données (DPD/DPO) pour effectuer des tâches supplémentaires au-delà de leurs missions principales (par exemple, celles décrites à l'Art. 39 du RGPD).

Atos Group n'est pas en mesure, pour le moment, de communiquer les allocations financières spécifiques à ces plans d'action, dans la mesure où les dépenses d'investissement (CapEx) et d'exploitation (OpEx) ne font pas encore l'objet d'un suivi et d'un reporting par plan d'action individuel au niveau du Groupe.

#### 5.3.4.5.4 Objectifs [ESRS S4-5]

Atos Group maintient un engagement sans faille en faveur du traitement licite et de la protection des données à caractère personnel. Conformément à cette orientation de tolérance zéro, le Groupe ne fixe pas d'objectifs chiffrés de réduction concernant les traitements illicites ou les violations de données à caractère personnel, reconnaissant que de tels incidents ne peuvent jamais être totalement éliminés dans la pratique. Au contraire, Atos Group concentre ses efforts sur la prévention, la résilience et l'amélioration continue de son cadre de protection des données.

Atos Group suit de manière proactive l'efficacité de sa politique de protection des données, de sa politique de la politique de gestion des violations des données à caractère personnel et de sa déclaration de protection des données accessible au public afin de maîtriser les risques de traitements illicites et de failles de sécurité. La surveillance est intégrée par l'intermédiaire de délégués à la protection des données (DPD/DPO) internes et d'experts juridiques, qui effectuent des contrôles définis sur la mise en œuvre des politiques, complétés par des audits internes réguliers. Ce modèle de gouvernance favorise une amélioration continue, renforce la discipline opérationnelle et réaffirme l'engagement d'Atos Group à protéger les données à caractère personnel.

#### 5.3.4.5.5 Indicateurs

Afin de suivre l'efficacité globale du Groupe dans la gestion des risques liés aux traitements illicites des données à caractère personnel et aux violations de données à caractère personnel, Atos Group continue de mesurer les indicateurs clés de performance suivants afin d'évaluer les impacts, les risques et les opportunités liés à la confidentialité des données :

Nom de l'indicateur	Exercice 2025	Exercice 2024	Exercice 2023
Pourcentage du personnel ayant suivi avec succès la formation en ligne sur la protection des données	88,06 %	93,62 %	91,94 %

Nom de l'indicateur	Exercice 2025	Exercice 2024	Exercice 2023
Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif
Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la confidentialité des utilisateurs	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif
Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	0	0	0
Montant total des amendes supérieures à 300 000 euros payées par la société et résultant de l'issue définitive et sans appel d'une procédure judiciaire pour violation des réglementations en matière de confidentialité des données	0	0	0
Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées à la confidentialité des utilisateurs.	0	0	0

### Violations des données personnelles [SASB TC-SI-230a.1]

Au cours de la période de reporting 2025, Atos Group n'a subi aucune violation grave de données à caractère personnel impliquant un accès non autorisé à des données à caractère personnel ou une divulgation à un tiers non autorisé qui aurait un impact significatif sur le Groupe, ses clients, ses employés ou ses autres parties prenantes. Aucun incident n'a atteint les seuils de gravité prédéfinis nécessitant une notification obligatoire de violation en vertu des lois applicables sur la protection des données à caractère personnel, y compris le RGPD.

Dans certains cas limités, Atos Group a notifié les autorités compétentes à titre préventif, conformément à une approche prudente et transparente, bien que les enquêtes ultérieures aient confirmé que les critères réglementaires de notification n'étaient pas remplis.

En décembre 2024, un groupe de ransomware tiers a affirmé avoir compromis une base de données d'Atos Group. À l'issue d'une enquête interne, Atos Group a confirmé qu'il n'existait aucune preuve de compromission de son infrastructure gérée ou de ses données propriétaires. Selon l'évaluation interne et les critères réglementaires applicables, ces allégations n'ont pas donné lieu à une violation de données à caractère personnel devant faire l'objet d'un rapport.

Atos Group continue de surveiller les menaces en matière de cybersécurité, de renforcer ses contrôles de protection et de signaler tout incident significatif conformément à ses politiques internes et à ses obligations légales.

## 5.3.5 Informations au-delà du seuil de matérialité

### 5.3.5.1 Attraction et rétention des talents

Bien que cela ne soit pas identifié comme un sujet matériel dans l'analyse de double matérialité 2025 susmentionnée, Atos Group reconnaît que l'attraction et la fidélisation des talents sont des sujets d'intérêt pour la réussite de l'organisation.

Atos Group comprend l'importance de mettre en place une stratégie solide de recrutement et de fidélisation pour faire progresser son activité. Au cours de l'année 2025, le Groupe a embauché 5 588 employés, dont 2 587 étaient des juniors (représentant 48,09 % des embauches) et a donné la priorité à la diversification des embauches, avec 2 053 femmes embauchées. En 2025, 32,57 %, les employés d'Atos Group étaient des femmes.

La stratégie de recrutement du Groupe comprenait le déploiement mondial de plusieurs outils, programmes, technologies et IA visant à exprimer clairement la proposition de valeur d'Atos Group en tant qu'employeur, à renforcer la marque employeur d'Atos Group et sa visibilité, afin d'accélérer l'attraction des candidats.

Le centre d'excellence (CoE) du Groupe en matière de recrutement englobe les fonctions stratégiques de recrutement à l'échelle mondiale et joue un rôle moteur pour la communauté de recrutement d'Atos Group, tandis que l'équipe globale NextGen careers management joue un rôle central dans le recrutement de talents émergents issus d'établissements universitaires, en mettant l'accent sur la génération Z pour ses compétences technologiques, son esprit d'innovation et sa capacité d'adaptation.

Plusieurs initiatives clés ciblant cette population ont été mises en œuvre en 2024, notamment l'IT challenge, les événements NextGen careers et les journées portes ouvertes. En outre, Atos Group collabore avec 185 universités et partenaires à travers le monde afin d'améliorer les opportunités de carrière pour la génération Z et d'adapter les domaines d'activité pour une plus grande facilité de postuler.

Soucieux d'offrir des perspectives de carrière à ses propres employés, Atos Group mène depuis 2016 son programme « internal first ». L'objectif de ce programme est de promouvoir la mobilité interne lors du pourvoi de tout poste vacant. Il vise à donner aux employés d'Atos Group la possibilité de développer leur expérience, leurs compétences et leur employabilité dans le cadre de nouveaux parcours professionnels et grâce à la mobilité.

### Programme « key people »

Soucieux de former et de fidéliser les meilleurs talents couvrant toutes les générations, Atos Group investit également dans diverses stratégies et initiatives visant à garantir l'engagement et l'adhésion des personnes clés à la vision à long terme de l'entreprise.

L'une des stratégies clés mises en œuvre par Atos Group est le programme « key people », relancé en 2019, qui cible les experts les plus chevronnés d'Atos Group, les membres de la communauté de recherche future makers research community, les participants aux programmes « top talents » et « flagship », ainsi que les employés ayant apporté une contribution essentielle. Ce programme a évolué et s'est adapté aux transformations au sein de l'entreprise au fil des ans. Une équipe RH opérationnelle, composée de représentants de chaque secteur d'activité et de chaque zone géographique, gère activement la fidélisation des 2 400 personnes clés identifiées. Elle travaille en étroite collaboration avec les managers pour

traiter les questions de développement, d'évolution de carrière, de rémunération et de mobilité, afin de garantir un accompagnement personnalisé en matière de carrière et de développement.

Le succès de ce programme est attribué à l'engagement actif des équipes de direction, qui soutiennent la fidélisation et le développement de carrière des employés clés d'Atos Group. De multiples mesures de fidélisation ont été mises en œuvre et font l'objet d'un suivi et d'une exécution cohérents, principalement au niveau géographique et alignés à l'échelle mondiale. En outre, diverses offres de gestion de carrière visant la progression et le développement de carrière ont été mises à la disposition de tous les talents au sein de l'organisation.

En 2025, malgré « la forte attrition » à laquelle le marché était confronté et les processus de transformation en cours au sein du Groupe, Atos Group a réussi à conserver 90 % de ses collaborateurs clés. Ce résultat est renforcé par la stabilité du programme qu'Atos Group a poursuivi en 2025 et l'absence de fluctuations importantes parmi les personnes concernées. En 2025, les femmes représentaient 30 % des ressources clés d'Atos Group.

### 5.3.5.2 Rémunération et avantages sociaux d'Atos Group

Bien que ces questions n'aient pas été identifiées comme significatives dans l'analyse de double matérialité de 2025, Atos Group s'engage à respecter les principes de rémunération et d'avantages sociaux et veille à ce que les salaires et la protection sociale soient adéquats.

La rémunération et les avantages sociaux couvrent plusieurs éléments, notamment le salaire de base, la rémunération variable, les avantages sociaux et la reconnaissance. Lors de la conception et de la mise en œuvre de chacun de ces éléments, les principes clés à respecter sont les suivants : attirer et retenir les talents, motiver et récompenser les performances collectives et individuelles de manière équilibrée et compétitive, et garantir des décisions de rémunération justes et équitables.

Afin de garantir qu'Atos Group respecte ces principes clés et reste compétitif sur le marché, chaque aspect est régulièrement revu et, si nécessaire, repensé ou amélioré. Bien qu'Atos Group opère à l'échelle mondiale, il est essentiel de noter que bon nombre de ses offres doivent être revues et déployées localement, conformément aux spécificités et à la réglementation de chaque pays dans lequel il opère.

Le Groupe procède régulièrement à des analyses comparatives avec divers partenaires experts externes afin d'obtenir des informations et des connaissances sur les meilleures pratiques et de garantir sa compétitivité. Atos Group utilise généralement ces analyses pour comparer les salaires de base, mais élargit désormais leur portée afin de mieux comprendre les avantages sociaux et les rémunérations variables sur le marché.

Atos Group veille à disposer d'un programme de rémunération transparent, conçu pour garantir une rémunération équitable et un salaire décent, et adhère à la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

#### Salaire de base

Atos Group définit la rémunération annuelle de base comme la rémunération fixe en espèces qu'un employé reçoit en contrepartie de l'exécution des obligations contractuelles sur une période de douze mois, à l'exclusion des composantes variables de rémunération, des incitations, des allocations et des avantages. Il représente l'élément central de la rémunération et reflète la portée du poste, le niveau de responsabilité, les compétences requises et la contribution individuelle continue.

La détermination du salaire annuel de base repose sur un cadre structuré qui intègre les exigences réglementaires locales, les conventions collectives applicables et les normes du marché en vigueur. Compte tenu de la diversité des juridictions dans lesquelles Atos Group opère, les fonctions locales des ressources humaines jouent un rôle central pour garantir que les niveaux de salaire de base respectent les obligations légales et soient alignés sur les conditions pertinentes du marché du travail. Des exercices réguliers d'évaluation sont menés pour confirmer que la rémunération reste compétitive et conforme aux normes locales.

Dans tous les pays où les salaires minimums légaux s'appliquent, Atos Group veille à ce que le salaire de base annuel atteigne ou dépasse les seuils légalement imposés. Le respect des exigences de salaire minimum constitue une base de référence ; les décisions de rémunération sont guidées par des considérations plus larges de l'équité interne et du positionnement sur le marché.

En plus des mécanismes de gouvernance locale, le salaire annuel de base est examiné à travers des processus mondiaux, y compris des cycles annuels structurés de mérite. Ces revues évaluent la performance, le développement des compétences, l'évolution des rôles et l'évolution du marché afin de déterminer les ajustements appropriés. Ce modèle de double gouvernance – conformité locale combinée à une supervision mondiale – garantit à la fois l'alignement réglementaire et la cohérence dans la philosophie de rémunération.

Une attention particulière est portée au positionnement par rapport aux benchmarks internes et externes. Les écarts par rapport aux niveaux de rémunération médians ou de référence sont systématiquement analysés. Lorsque des écarts importants sont identifiés, ils sont évalués à la lumière des exigences du poste, de l'expérience, de la performance et des données de marché, et peuvent être ajustés en conséquence. Ce processus d'examen rigoureux soutient des décisions de rémunération équitables et renforce la capacité d'Atos Group à attirer, motiver et retenir les talents.

Pour mettre en œuvre une prise de décision objective et cohérente, Atos Group applique une méthodologie de ratio de rémunération (communément appelée « compa-ratio »). Cette mesure compare le salaire annuel de base d'un employé avec le salaire de référence interne ou externe pour un poste identique ou comparable. Le compa-ratio offre une perspective structurée à travers laquelle le positionnement salarial peut être évalué, permettant des décisions éclairées et fondées sur les données qui favorisent l'équité, la transparence et l'alignement avec la dynamique du marché.

#### Rémunération variable

Les règles relatives à la rémunération variable sont définies dans la politique mondiale en matière de primes, qui décrit tous les éléments du calcul des primes, y compris les objectifs, les champs d'application, les pondérations et les courbes de paiement. Cette politique s'applique à tous les pays, et tout écart local dû à des restrictions ou à la législation doit être préalablement approuvé par le Groupe.

Chaque année, le service global HR compensation & benefits publie la politique et des dépliants récapitulatifs, qui sont ensuite distribués à l'organisation RH locale. Le service RH local est responsable du déploiement spécifique au pays, qui peut inclure des consultations avec les partenaires sociaux, si nécessaire. Les objectifs pertinents sont saisis dans un outil par le service global C&B (pour les objectifs financiers généraux)

et les managers (pour les objectifs convenus entre les managers et les employés). Ce système permet aux employés d'accéder à ces objectifs à tout moment. En fin d'année, les résultats sont évalués, puis les primes sont calculées et versées en avril suivant pour l'année.

Les règles sont révisées chaque année afin de s'assurer que les objectifs définis sont en adéquation avec la stratégie et les objectifs du Groupe.

La structure des primes est conçue pour aligner les objectifs des managers sur ceux du Groupe et encourager les employés à être très performants.

En 2025, Atos Group s'est concentré sur deux plans clés :

- fonctions de direction : leur rémunération variable est basée sur des objectifs financiers, en cascade du budget du Groupe au niveau des employés concernés (principalement des objectifs en matière de chiffre d'affaires externe, de saisie des commandes, de marge et de trésorerie) ;
- salariés : pour les salariés éligibles (cadres intermédiaires et collaborateurs), la prime est principalement basée sur leurs performances et évaluée à l'aide de leur notation de performance. Des multiplicateurs sont versés en cas de dépassement des objectifs afin de récompenser les performances élevées. En outre, une partie de la rémunération variable est basée sur la réalisation d'un objectif de trésorerie.

Les indicateurs pertinents comprennent le montant potentiel de la prime à gagner (prime sur objectif = OTB) et les objectifs sous-jacents, qui déterminent le montant réel versé. Les principaux objectifs comprennent principalement les revenus externes, la marge, la trésorerie et la saisie des commandes pour les employés commerciaux.

## Plans d'actionnariat

Bien qu'Atos Group n'ait pas lancé de nouveaux plans d'actionnariat en 2025, les politiques relatives aux plans d'actionnariat précédemment mis en place restent en vigueur. Il s'agit notamment des politiques relatives au plan d'actionnariat salarié et aux plans d'intéressement à long terme des dirigeants.

### Programmes d'actionnariat salarié

Les employés ont eu la possibilité d'acheter des actions à un prix réduit (remise sur le prix de l'action au moment de la souscription) avec une contribution équivalente du Groupe ou d'investir dans des fonds spécifiques à Atos Group. Les souscriptions et l'administration ont été gérées par des banques externes.

### Plans d'intéressement à long terme des dirigeants

Ces plans ont été principalement attribués aux cadres et aux talents numériques clés par l'intermédiaire de la direction d'Atos Group.

Les programmes d'intéressement à long terme visent à fidéliser les cadres et les talents numériques clés en alignant leurs intérêts sur les performances et les résultats à long terme du Groupe grâce à ces plans d'intéressement.

En 2025, le Groupe a adopté un nouveau programme d'intéressement à long terme. L'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'intéressement à long terme est soumise à une condition de présence et à une condition de performance. Compte tenu de la situation particulière du Groupe et de sa restructuration financière, la condition de performance unique est évaluée sur une période de quatre ans. Ce critère de performance est lié à la croissance annualisée du cours de l'action d'Atos Group.

## Avantages

Atos Group offre toute une gamme d'avantages sociaux dans le cadre de la rémunération globale. Il s'agit notamment de régimes de santé, d'assurance de prévoyance et de retraite, mais aussi d'avantages compétitifs tels que des véhicules de fonction, des avantages flexibles, des chèques-repas, des chèques pour la garde d'enfants, des congés payés bonifiés, des programmes de bien-être et d'aide aux employés, etc. Les offres varient selon les zones géographiques en fonction des réglementations locales ; cependant, dans la plupart des pays, les avantages sociaux sont gérés de manière centralisée dans le cadre d'un contrat global conclu avec un courtier externe afin de garantir les normes les plus élevées du marché et les meilleures conditions.

Les pays déterminent les avantages sociaux à offrir aux employés en tenant compte des exigences du marché local, des besoins des employés et de la structure spécifique de la population dans chaque région (telle que les tranches d'âge, le sexe, les exigences particulières en matière de conditions de travail, etc.). Ces avantages sociaux sont ensuite convenus contractuellement ou accordés aux employés dans le cadre de politiques locales. Les contrats globaux et, si nécessaire, locaux conclus avec des courtiers et des fournisseurs externes sont régulièrement revus et ajustés si nécessaire.

L'objectif de ces programmes d'avantages sociaux est de garantir que le Groupe offre un ensemble d'avantages attractifs et compétitifs sur chaque marché où il opère, qui soient appréciés et attrayants pour les employés.

Afin de soutenir la mise en œuvre des programmes d'avantages sociaux en place, le Groupe évaluera la nécessité d'une stratégie mondiale en matière d'avantages sociaux et d'une politique dédiée afin de garantir un cadre plus standardisé dans tous les pays. Des initiatives ont déjà été lancées pour évaluer les divergences entre les entités juridiques au sein d'un même pays afin d'analyser le potentiel de standardisation.

La couverture des avantages sociaux des employés d'Atos Group est restée stable en 2025 :

- la couverture des prestations de santé pour les employés permanents était de 97 % en 2025. En outre, l'entreprise a encore élargi son offre de prestations d'invalidité à la quasi-totalité des employés permanents, pour atteindre 98 % en 2025 [GRI 401-2]. Les prestations médicales/de santé complémentaires proposées par l'employeur sont rares en Allemagne, en Autriche, en Suisse et en Suède. Dans ces pays, l'assurance maladie obligatoire est assez complète, de sorte que les prestations médicales complémentaires ne sont généralement pas nécessaires ;
- des prestations en cas de décès sont offertes à 98 % des employés permanents [GRI 401-2]. En Autriche, en Allemagne et en Suisse, les prestations en cas de décès sont incluses dans les régimes de retraite et versées sous forme de pension pour le conjoint et les enfants. Dans d'autres pays, les prestations en cas de décès sont principalement versées sous forme de paiements forfaitaires. Le montant forfaitaire principal est parfois augmenté en fonction de la situation familiale (France, Maroc, Danemark) et parfois doublé en cas de décès accidentel (Chine, Japon, Thaïlande, Pologne, Espagne, Brésil, Chili, Mexique et Émirats arabes unis).

## Programmes de reconnaissance

Atos Group dispose de deux programmes visant à promouvoir une culture d'appréciation et de reconnaissance au sein de l'organisation, afin de motiver et de fidéliser les talents en récompensant leurs contributions exceptionnelles :

- les accolades : cet outil permet aux managers de récompenser rapidement leurs équipes pour leurs performances exceptionnelles selon quatre niveaux (champagne, bronze, argent et or). Ces distinctions peuvent être remises lors de cérémonies individuelles ou collectives ;
- les SPOT awards : il s'agit d'un programme de reconnaissance en ligne utilisé à l'échelle mondiale, qui permet aux employés de reconnaître les efforts exceptionnels de leurs collègues et de partager instantanément leur appréciation. Il ne nécessite aucune approbation et peut être attribué à différents niveaux, fonctions et zones géographiques.

### 5.3.5.3 Réseaux et partenariats des employés d'Atos Group

Atos Group continue de renforcer son engagement à favoriser une culture d'appartenance, de solidarité et d'inclusion en donnant à ses groupes de ressources pour les employés (ERG), réseaux et communautés les moyens de mener des initiatives percutantes. Ces groupes ont fait des progrès significatifs dans la création d'espaces sûrs, la sensibilisation et la promotion d'actions de défense des valeurs de l'organisation.

La communauté Adapt continue de promouvoir la sensibilisation aux questions liées au handicap et à la santé. Le thème de la santé mentale des hommes a été abordé pendant le novembre et la journée internationale des hommes, notamment dans le cadre d'une collaboration entre le réseau pour l'égalité des sexes d'Atos Group et le réseau des forces armées, qui couvrait également l'apprentissage continu et les contributions significatives.

À l'occasion de la journée internationale de la femme, le réseau pour l'égalité des sexes a invité un conférencier externe de renom qui a prononcé un discours sur les réalisations, la résilience et le leadership des femmes. Tout au long de l'année, des ateliers de pleine conscience organisés en interne ont régulièrement attiré plus de 100 participants.

La sensibilisation culturelle et l'engagement multiculturel sont restés au cœur des efforts communautaires d'Atos Group. Les célébrations religieuses et culturelles telles que Noël, Pâques, l'Aïd, Diwali et Vaisakhi ont été marquées par des activités significatives, notamment des déjeuners-conférences favorisant la compréhension interculturelle.

Les efforts déployés tout au long de l'année par Atos Group ont également été soutenus par le programme stride career acceleration destiné aux femmes, qui comprenait un soutien continu par le biais d'ateliers sur le syndrome de l'imposteur, fournissant aux employées des outils pratiques pour surmonter le doute de soi.

Atos Group est également très engagé dans diverses organisations et partenariats axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion, où il contribue activement à faire progresser ces valeurs. Grâce à ces collaborations, Atos Group a signé des chartes importantes et pris des engagements spécifiques pour favoriser un changement significatif. Voici quelques exemples notables :

- membre du Valuable 500 (soutenant les besoins d'accessibilité de ses employés)<sup>1</sup> ;
- signataire de parity.org (promotion des femmes à des postes de direction) ;
- membre du business disability forum partner<sup>2</sup> ;
- signataire des Normes de conduite des entreprises des Nations unies ;
- partenariat avec NASSCOM en Inde ;
- partenaire de Women in Africa dans le cadre du programme WIA code ;
- membre du Global partner solutions women's council de Microsoft Canada ;
- signataire au Royaume-Uni de : la charte Women in defence (genre/forces armées), la charte Race at work (ethnicité) ; Change the race ratio (ethnicité) ;
- membre au Royaume-Uni de : Purple space (handicap), Henpicked (ménopause) ; Tech UK (association professionnelle) ;
- signataire au Royaume-Uni de : Wellbeing of women menopause workplace pledge ; Armed forces covenant ; Employers domestic abuse covenant ;
- employeur au Royaume-Uni, versant un salaire minimum vital (économie sociale) ;
- approbation et enregistrement légal du plan I pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes chez Atos Holding Espagne ;
- autorisation de collaborer avec des centres d'emploi spéciaux (ONG) afin de se conformer à la « loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur inclusion sociale » en Espagne pour Atos Holding.

En 2026, Atos Group continuera à donner les moyens à ses groupes de ressources pour les employés de mener des initiatives transformatrices, de mener des actions significatives et d'inspirer une culture d'inclusion. Ces réseaux se concentreront sur la sensibilisation, l'éducation sur des questions cruciales et la création d'espaces pour partager des récits et des expériences diverses. En défendant l'équité et en s'attaquant à des défis tels que les préjugés, les barrières systémiques et la discrimination, le Atos Group reste déterminé à promouvoir un lieu de travail où chaque communauté s'épanouit et contribue à une vision commune du progrès et de l'appartenance.

<sup>1</sup> Atos – Les 500 entreprises les plus valorisées.

<sup>2</sup> Partenaires – business disability forum.

### 5.3.5.4 Succès et récompenses en matière de DE&I

En 2025, Atos Group a été reconnu à l'échelle mondiale et régionale pour son engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DE&I), recevant les prix et distinctions prestigieux suivants :

- Atos Group a été reconnu comme l'un des 50 meilleurs employeurs de 2025 en matière d'égalité des sexes par le Times ;
- Atos Group a été reconnu comme un employeur Star en 2025 pour son investissement dans la diversité ethnique, en plus d'être nommé pour le prix de l'employeur innovant 2025 lors des Ethnicity awards ;
- trois femmes d'Atos Group ont été finalistes des Women in tech excellence awards ;
- Atos Group est signataire de l'initiative « Change the race ratio » ;
- Atos Group est signataire Gold de l'Armed forces covenant ;
- le Royaume-Uni a conservé son statut de « leader » en tant qu'employeur engagé en faveur des personnes en situation de handicap jusqu'en 2026 ;
- le Royaume-Uni reste signataire de l'Employers domestic abuse covenant (pacte des employeurs contre la violence domestique) ;
- Atos Group a été classé 208e sur 800 dans le classement Financial Times-Statista 2026 des leaders de la diversité en Europe, annoncé en octobre 2025<sup>1</sup> ;
- accessibilité Groupe des achats – finaliste des Disability smart awards.

## 5.4 Gouvernance

### 5.4.1 Éthique des affaires [ESRS G1-1, G1-3, G1-4]

Conduire ses activités dans le respect des principes et valeurs d'éthique et de conformité fait partie des objectifs de performance non financière que le Groupe s'est engagé à relever et qui sont intégrés dans le programme de conformité, dont les principaux aspects sont décrits dans les sous-sections suivantes.

Les impacts, risques et opportunités (IRO) identifiés comme importants pour le Groupe Atos et liés à l'éthique des affaires sont les suivants :

ID	Description	I+	I-	R	O*	chaîne de Valeur
<b>ESRS G1 – Conduite des affaires</b>						
<b>Éthique des affaires</b>						
15	Culture d'entreprise favorisant les comportements éthiques parmi les parties prenantes	X				Opérations du Groupe
16	Non-respect des lois et réglementations relatives à la lutte contre la corruption, au droit de la concurrence, à la fraude, aux droits humains et aux sanctions internationales pouvant entraîner des poursuites pénales, des amendes, l'exclusion des appels d'offres, porter atteinte à la réputation du Groupe et résulter en une perte de confiance des parties prenantes à l'égard du Groupe.			X		Opérations du Groupe En amont (fournisseurs) En aval (clients, employés des clients)
17	Non-respect des réglementations sur le contrôle des exportations en particulier celles liées aux pays sous embargo et aux régimes de contrôle des exportations, pouvant entraîner l'utilisation des produits ou services du Groupe de manière préjudiciable à la société, engager la responsabilité du Groupe et conduire à des amendes ou autres sanctions administratives		X	X		Opérations du Groupe En amont (fournisseurs) En aval (clients, employés des clients)

\* I+ : Impact positif, I- : Impact négatif, R : Risque, O : Opportunité.

#### 5.4.1.1 Gouvernance [ESRS 2 GOV-1]

##### a) Culture de conformité

La raison d'être d'Atos Group (voir chapitre 1 du présent document) s'articule autour de la notion d'« espace numérique », avec pour but de le rendre sûr, accessible à tous, et ce de manière durable, ainsi que de contribuer à son développement de manière collective. Pour atteindre son objectif, le Groupe s'est engagé en matière d'intégrité et s'appuie désormais sur des fondations solides en matière d'éthique et de conformité qui

<sup>1</sup> Classement FT-Statista des leaders en matière de diversité et méthodologie complète.

lui ont permis de gagner la confiance des employés du Groupe, de ses clients et de la société dans son ensemble, et qui sont des éléments clés de l'espace numérique auquel Atos Group contribue.

Pour relever les défis qu'amène un environnement commercial et réglementaire de plus en plus complexe et en constante évolution, Atos Group a développé son programme d'éthique et de conformité en promouvant les normes éthiques les plus élevées comme un avantage concurrentiel, ce qui apporte de la valeur à l'entreprise et garantit un succès à long terme auprès des parties prenantes internes et externes. Cette culture de la conformité est ancrée à tous les niveaux du Groupe grâce à la mise en œuvre de procédures spécifiques, aux formations, aux communications, aux actions de sensibilisation, aux obligations contractuelles pour tous les tiers, aux contrôles internes et aux audits réguliers, comme décrit en détail dans le reste de cette section et dans le rapport annuel de conformité (« Compliance Annual Review »), un document publié chaque année sur site web du Groupe pour montrer les progrès réalisés sur les sujets liés à l'éthique des affaires.

En 2025, EcoVadis a renouvelé le niveau de certification « Platinum » d'Atos Group et a souligné les améliorations et efforts dans les catégories « éthique » et « travail & droits humains ». Atos Group a amélioré son score dans ces deux domaines, obtenant 91/100 en matière d'« éthique » et 75/100 en matière de « travail et droits Humains », assurant son classement dans le top 1% du secteur informatique et confirmant son engagement en faveur de l'intégrité.

## **b) Gouvernance**

Afin de garantir l'efficacité de son programme de conformité, l'organisation de la conformité d'Atos Group a mis en place une gouvernance à plusieurs niveaux combinant une approche globale et locale, du plus haut niveau de l'organisation jusqu'au cœur des opérations.

### **Depuis le sommet de la pyramide : conseil d'administration, collège des déontologues et comité exécutif du Groupe**

- Le conseil d'administration supervise l'élaboration, le déploiement et la mise en œuvre du programme de conformité, grâce à des informations régulières communiquées par le secrétaire général du Groupe avec le soutien du directeur de l'éthique et de la conformité du Groupe. Le président du conseil d'administration approuve en outre les éléments clés du programme de conformité, tels que le code d'éthique.
- Le directeur de l'éthique et de la conformité du Groupe rend compte chaque semestre au comité des comptes du conseil d'administration et chaque année au comité RSE du conseil d'administration. Un canal d'information régulier existe entre le secrétaire général du Groupe, le président du comité des comptes du conseil d'administration et le président du conseil d'administration concernant les activités de conformité.
- Le conseil d'administration a nommé un comité consultatif en matière d'éthique (« collège des déontologues ») composé de professionnels externes indépendants et hautement qualifiés afin de conseiller la direction du Groupe sur les questions de conformité complexes, sensibles et/ou stratégiques. Le comité consultatif en matière d'éthique se réunit aussi souvent que nécessaire.

Afin de garantir que la conformité est pleinement intégrée dans la culture d'Atos, le comité exécutif du Groupe détermine l'orientation et les priorités en matière de conformité et suit les progrès réalisés dans la gestion de l'efficacité du programme de conformité.

### **Réseau Conformité : département conformité Groupe, chargés de conformité (géographies et fonctions) et directeurs juridiques**

Le programme conformité est développé au niveau du Groupe afin d'en assurer la cohérence et l'efficacité dans l'ensemble du Groupe.

Au quotidien, l'activité conformité d'Atos Group est dirigée par le département conformité groupe qui :

(i) définit la stratégie conformité conformément à l'orientation fixée par le comité de direction du Groupe, (ii) dirige les activités conformité quotidiennes en veillant à ce qu'elles soient conformes aux normes éthiques les plus strictes et cohérentes dans l'ensemble du Groupe, (iii) publie des guides, des politiques et met en place des formations, et gère les outils relatifs au programme de conformité du Groupe, (iv) organise et supervise la mise en œuvre locale et régionale du programme conformité par les chargés de conformité, (v) conseille les managers seniors sur les directives, les politiques et les outils de conformité à mettre en œuvre au sein de leurs organisations locales respectives, (vi) évalue les risques liés à la conformité dans le périmètre des activités conformité, conformément au cadre du processus entreprise risk management (ERM), et élabore des plans d'atténuation adéquats, (vii) assure une veille réglementaire afin de garantir que le programme de conformité est régulièrement adapté aux dernières évolutions réglementaires, (viii) gère le système d'alerte éthique du Groupe, lance et dirige des enquêtes internes du Groupe en matière de conformité et soutient les enquêtes internes locales.

Le directeur de l'éthique et de la conformité du Groupe nomme, en collaboration avec les Managers seniors concernés au sein des Geos et des fonctions, et dirige un réseau de chargés de conformité. Ces derniers sont chargés d'assister les managers seniors, notamment pour promouvoir une culture de conformité et d'intégrité dans leur organisation, d'effectuer le suivi de la mise en œuvre des initiatives conformité, de dispenser des formations sur la conformité, de recueillir et d'examiner les alertes en local et autres problématiques de conformité portées à leur attention. Ils travaillent en étroite collaboration avec les directeurs juridiques afin d'apporter un soutien juridique nécessaire à l'élaboration et au déploiement du programme de conformité, et adapté aux lois, à l'environnement et aux circonstances locaux.

### **Managers seniors**

Les managers seniors sont responsables de la mise en œuvre effective du programme de conformité au sein de leurs organisations respectives. Dès lors, ils sont donc chargés de :

- donner le ton depuis le sommet de la pyramide, défendre et promouvoir une culture de conformité et d'intégrité et montrer l'exemple au sein de leur organisation ;
- sensibiliser aux questions de conformité, en rappelant régulièrement aux employés l'importance de respecter le code d'éthique et toutes les politiques et contrôles internes de Conformité conçues pour garantir que l'entreprise soit gérée de manière éthique ;
- veiller à ce que toutes les directives, règles et initiatives en matière de conformité soient mises en œuvre et efficaces au sein de leur organisation.

#### **5.4.1.2 Politiques [ESRS G1-1]**

Le programme conformité du Groupe repose sur un ensemble de politiques qui constituent le fondement à partir duquel toutes les procédures émanent et sont ensuite mises en œuvre afin de garantir que les activités soient menées de manière éthique et conforme. Ces politiques sont conformes aux principes énoncés dans la convention des nations unies contre la corruption et, plus généralement, aux conventions internationales visant à promouvoir un environnement commercial transparent, durable et éthique, exempt de toute forme de fraude, ainsi qu'au cadre juridique applicable au Groupe.

Les politiques décrites ci-dessous sont des politiques Groupe qui s'appliquent à tous les employés du Groupe (quel que soit leur niveau hiérarchique), à toutes les activités et zones géographiques et, le cas échéant, à tous les partenaires commerciaux du Groupe. Ces politiques, qui relèvent de la responsabilité du département conformité Groupe, sont disponibles à tout moment et, selon leur public cible, soit (i) sur le site web public d'Atos Group, dans la section « Gouvernance et confiance numérique », soit (ii) en interne sur le sharepoint du département conformité Groupe interne du Groupe, accessible à tous les employés du Groupe.

### **Code d'éthique d'Atos**

Le code d'éthique présente l'engagement d'Atos Group de se conformer aux normes les plus strictes en matière d'intégrité et d'éthique des affaires, ainsi qu'aux lois et réglementations en vigueur dans tous les pays. Il s'agit d'une mesure préventive essentielle, dans la mesure où il couvre un large éventail de sujets de Conformité et guide les collaborateurs dans la prise de décisions conformes à l'éthique.

L'adhésion d'Atos Group à un code d'éthique est un engagement de longue date, dont la première version remonte à 2003. Le code d'éthique a depuis lors été régulièrement révisé afin de s'adapter aux évolutions réglementaires et de refléter l'ambition éthique d'Atos ainsi que ses changements organisationnels.

Le code d'éthique est un instrument clé qui permet de donner le ton depuis le plus haut niveau du Groupe, en matière d'engagements éthiques et de leur impact sur la raison d'être d'Atos Group, ainsi que de couvrir un large éventail de sujets tels que l'inclusion sur le lieu de travail, les droits humains, la protection des données et l'environnement, et de fournir un code de conduite anticorruption complet, conforme à la dernière version de la cartographie des risques de corruption. En tant que tel, le code d'éthique formalise la politique de tolérance zéro d'Atos Group en matière de corruption. Le code d'éthique a été approuvé par le conseil d'administration et est présenté par le président du conseil d'administration et directeur général, affirmant ainsi l'engagement fort du Groupe en faveur d'une conduite éthique des affaires.

Dans la plupart des géographies, le code d'éthique est spécifiquement mentionné dans les contrats de travail et dans la documentation associée afin qu'ils aient bien conscience de leurs obligations en la matière et qu'ils continuent de les respecter.

### **Politique éthique et conformité du Groupe et autres politiques internes ultérieures**

La politique éthique et conformité du Groupe complète le code d'éthique et constitue le cadre général du système de gestion de la conformité d'Atos Group, conçu pour garantir que l'entreprise opère de manière éthique. Cette politique s'appuie sur un large éventail de politiques, de procédures, de lignes directrices et de documents destinés à guider les employés sur chaque sujet pertinent lié aux engagements d'Atos Group en matière d'éthique et de conformité.

La politique éthique et conformité du Groupe est régulièrement révisée et a fait l'objet d'un examen approfondi au cours de l'année 2025 afin de s'aligner sur les développements internes et les changements organisationnels qui ont eu lieu au sein du Groupe.

### **Charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité**

La charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité est un document clé pour le Groupe dans la gestion des engagements éthiques de ses fournisseurs, car il fait partie intégrante des éléments contractuels relatifs à l'éthique et à la Conformité. Ce document décrit les engagements éthiques que le Groupe Atos attend de ses partenaires, qu'ils fournissent des services au Groupe ou qu'ils interviennent à un niveau quelconque de sa chaîne de valeur envers ses clients – à partir du moment où ils concluent un contrat avec Atos Group.

Mis à jour en 2025, le champ d'application du document a été repensé et affiné afin de s'appliquer spécifiquement à la production et à la chaîne de valeur d'Atos, c'est-à-dire aux partenaires d'Atos Group, entendus comme les vendeurs, les fournisseurs et les partenaires tiers, ainsi que leurs employés, leur personnel, leurs agents et leurs sous-traitants. Conformément aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies, l'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité couvre un large éventail de sujets axés sur (1) les droits humains (interdiction du travail des enfants, respect de conditions de travail décentes, etc.), (2) la santé et la sécurité des personnes, (3) l'intégrité commerciale (interdiction des faits de corruption, promouvoir une concurrence loyale, prévention de la fraude, etc.) et (4) l'environnement. Le non-respect de l'une des dispositions par un tiers soumis à la charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité constitue une violation des obligations contractuelles et peut entraîner, selon la gravité des faits, la résiliation de la relation avec Atos Group.

#### **5.4.1.3 Actions [ESRS G1-3]**

Le programme conformité d'Atos Group repose sur un cycle de gestion des risques en quatre étapes, à savoir l'identification et l'évaluation des risques, la prévention, la détection et le contrôle, étant mis en place grâce à des budgets et des ressources opérationnelles adéquates, permettant ainsi un cycle d'amélioration continue. Ainsi que précisé ci-dessous, les actions en matière d'éthique et de conformité issues du programme de conformité d'Atos Group sont directement intégrées dans les procédures et outils d'Atos Group, rendant ainsi l'évaluation de leurs dépenses opérationnelles et ressources indissociables d'une affectation plus large.

#### **a) Évaluations des risques**

##### **Éthique des affaires dans le cadre de la gestion des risques de l'entreprise (ERM)**

L'entreprise risk mapping (ERM) piloté par les fonctions contrôle interne et ERM Groupe, dont l'examen porte sur tous les risques stratégiques tels que décrits à la section 7.1.1 « entreprise risk management (ERM) », conduit à un examen régulier par le Groupe des risques liés au système de gestion de la conformité d'Atos.

Dans le cadre de l'ERM, les risques et opportunités liés à la conformité et à l'éthique sont évalués afin de déterminer s'il existe un risque que le Groupe ne se conforme pas aux réglementations applicables, ce qui pourrait entraîner une responsabilité pénale, des amendes, une atteinte à la réputation, des coûts supplémentaires ou une perte de revenus pour le Groupe. Les réglementations et les risques juridiques connexes dans le cadre de la conformité et de l'éthique, intégrés dans le cadre de l'ERM, se concentrent sur les risques du système de gestion de la conformité d'Atos Group : lois anti-corruption, violations des lois sur la concurrence, sanctions économiques, protection des droits humains, contrôle des exportations et risque de fraude.

En 2025, le risque lié à la conformité et à l'éthique a été évalué et considéré comme « maîtrisé », notamment grâce aux politiques et processus complets mis en œuvre au gré des années au sein du Groupe.

### **Cartographie des risques de corruption (CoRM)**

En 2025, Atos Group a lancé la mise à jour de son exercice de cartographie des risques de corruption, en suivant la méthodologie établie lors de l'exercice 2023, avec des améliorations reflétant les changements dans la structure organisationnelle, les processus internes et les contrôles. Cette révision a été menée grâce à une collaboration étroite entre les départements conformité, audit interne, et contrôle interne & entreprise risk management du Groupe.

Conformément à l'ensemble des principes détaillés dans les lignes directrices de l'agence française anticorruption (AFA) et avec le soutien des pratiques et de la méthodologie des équipes du contrôle interne et de gestion des risques d'entreprise du Groupe, la cartographie des risques de corruption actualisée en 2025 a conservé l'approche progressive qui se déploie en quatre volets principaux :

- **identification des activités et des processus de l'entreprise**, en particulier à la lumière de la grande réorganisation et du recentrage du Groupe initiés par la direction ;
- **définition des risques et scénarios de corruption**, avec indication des processus concernés, des éventuels mécanismes de corruption susceptibles d'être utilisés, des tiers impliqués et des fonctions internes exposées ;
- **évaluation** du risque inhérent via une enquête envoyée à un large éventail de parties prenantes internes concernées et du risque résiduel à travers des ateliers organisés avec des experts en matière de contrôle des risques ;
- **analyse et consolidation des résultats et définition des plans d'action dédiés**. Les résultats de la cartographie révisée des risques de corruption, y compris les plans d'action, ont été présentés au comité exécutif du Groupe et au comité des comptes du conseil d'administration.

Les travaux menés en coopération dans le cadre de la mise à jour de la cartographie des risques de corruption ont notamment porté sur les points suivants :

- l'examen des processus du Groupe couvrant l'ensemble des secteurs d'activité et des zones géographiques afin d'identifier les possibilités d'amélioration ;
- l'identification des risques de corruption pertinents pour l'organisation et les activités actuelles du Groupe grâce à une approche ascendante (bottom-up), tant pour les fonctions globales que locales. En conséquence, le nombre de scénarios présentés aux répondants internes a considérablement augmenté, passant de 58 scénarios en 2023 à 63 scénarios en 2025 parmi les 26 domaines de risque identifiés, ainsi que 14 mécanismes de corruption. Pour chaque mécanisme de corruption identifié, une fiche de contrôle identifiant et détaillant les contrôles et les mesures d'atténuation correspondants en place a été créée ;
- une pré-évaluation de tous les scénarios afin d'obtenir une représentation fidèle de l'exposition au risque inhérent à l'organisation, en tenant compte des facteurs aggravants le cas échéant, suivie d'une analyse de l'efficacité des contrôles et des mesures en place afin d'obtenir l'exposition au risque résiduel à l'aide de critères objectifs ;
- sur la base des résultats de l'exercice de cartographie des risques de corruption 2025, le Groupe s'attachera à renforcer son cadre de lutte contre la corruption par le biais de plans d'action ciblés, en particulier au sein des organisations de gestion locales respectives des pays concernés et des fonctions identifiées comme les plus exposées au risque de corruption.

Les résultats de la cartographie des risques de corruption ont identifié trois fonctions comme étant les plus exposées aux risques de corruption : les ventes, les achats et la finance.

### **Cartographie des risques de fraude**

Pour toute organisation, la fraude représente un risque non négligeable, pouvant entraîner des pertes financières, avoir des répercussions juridiques et porter atteinte à la réputation de l'entreprise. Le Groupe s'engage pleinement à traiter et à contenir le risque de fraude, ainsi qu'à maintenir les normes les plus élevées d'intégrité et de transparence au sein du Groupe.

Un large éventail d'actions, de politiques et de processus sont intégrés dans les activités du Groupe et ses systèmes de contrôles afin de lutter contre ces risques et constituent le fondement et le cœur du programme anti-fraude du Groupe.

Des exercices/ateliers formels d'évaluation des risques ont été menés en 2024 avec les principales fonctions stratégiques du Groupe ayant une vision ou une expertise de ces risques afin d'examiner une liste préliminaire de 153 risques détaillés, en particulier les achats, la finance, les ressources humaines, le juridique, les ventes, l'informatique et la sécurité, étant donné qu'ils jouent un rôle clé dans l'identification des risques de fraude et le déploiement de mesures anti-fraude.

Au cours de l'année 2025, Atos Group a procédé à la réévaluation de son exposition au risque de fraude sous la forme d'une cartographie des risques de fraude, ceci afin d'identifier de manière proactive toute vulnérabilité susceptible d'être exploitée à des fins frauduleuses.

La première étape de l'exercice 2025 a consisté à identifier de manière exhaustive les risques de fraude pouvant concerner ou affecter les activités d'Atos Group. Une liste préliminaire de 20 familles de risques de fraude a été examinée et jugée pertinente pour être évaluée à la lumière de l'activité et de la structure du Groupe.

Les résultats des ateliers avec les fonctions stratégiques du Groupe et les efforts de simplification seront évalués par les personnes et les fonctions concernées à l'aide de questionnaires spécifiques, conformément à la méthodologie et aux outils de gestion des risques d'entreprise (ERM). Le but

étant de consolider et de cartographier les résultats afin de définir des mesures d'atténuation globales et/ou locales, le cas échéant, à mettre en œuvre dans l'intérêt de toutes les parties prenantes, y compris les employés, les clients et les partenaires commerciaux.

## **b) Formations et communication**

Les sessions de formation et les campagnes de communication sont essentielles pour garantir que les politiques, les outils et les autres ressources soient connus et compris par les collaborateurs de l'ensemble du Groupe, étant une condition sine qua non à leur efficacité.

### **Code d'éthique – Formation en ligne obligatoire pour tous les employés**

Une formation annuelle sur le code d'éthique est obligatoire pour tous les employés du Groupe, sans exception, afin de garantir que tous les employés ont une connaissance actualisée des principes énoncés dans le code d'éthique et restent pleinement alignés et conscients de leurs obligations. Cette formation doit être suivie par tous les nouveaux employés dans les trois (3) mois suivant leur entrée chez Atos Group.

La formation au code d'éthique repose sur une approche interactive combinant des cours théoriques et des mises en situation concrètes, et comprend un test final que les employés doivent réussir pour valider leur formation. Les thèmes abordés couvrent tous les sujets traités par le code d'éthique, notamment la prévention des discriminations et du harcèlement sur le lieu de travail, la lutte contre la corruption, la fraude, le respect du droit de la concurrence et la gestion des conflits d'intérêts.

En 2025, la formation a été largement remaniée afin de suivre au plus près les dernières réglementations, et ajustée avec des illustrations reflétant certaines situations ou des événements rencontrés au sein de l'organisation afin de sensibiliser sur les sujets potentiellement à haut risque et surtout réels. La section consacrée au système d'alerte a été entièrement mise à jour afin, d'une part, de présenter le système d'alerte éthique du Groupe et les canaux récemment mis en place pour signaler des alertes, et, d'autre part, pour clarifier davantage le statut protégé des lanceurs d'alerte. Par ailleurs, des sections sur l'accessibilité et l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle ont été ajoutées afin d'améliorer les connaissances des employés sur ces sujets cruciaux.

Les directeurs et représentants légaux, les administrateurs représentant les employés et les employés actionnaires sont invités à suivre les programmes de formation obligatoires à l'échelle du Groupe, y compris la formation en ligne obligatoire sur le code d'éthique axée sur la lutte contre la corruption. En outre, tous les administrateurs indépendants sont invités à suivre des formations sur les questions de lutte contre la corruption, soit dans le cadre du programme de formation à l'échelle du Groupe, soit dans le cadre de leurs autres fonctions ou de leurs rôles précédents.

En 2025, 87,97 % des employés ont suivi la formation en ligne sur le code d'éthique.

Sur la base du code d'éthique, des sessions de formation approfondies et en direct sont organisées au sein de plusieurs fonctions pour les employés considérés comme étant exposés à un risque de corruption plus élevé. À la lumière de la mise à jour de la cartographie des risques de corruption, deux formats de formation ont été développés : d'une part, (1) la **formation ETO<sup>2</sup>s**, destinée aux « Managers », à savoir tous les administrateurs et cadres supérieurs, y compris les membres des organes de direction locaux et les représentants légaux des différentes entités du groupe, et d'autre part, (2) la formation des fonctions « à risque », destinée aux fonctions identifiées comme potentiellement plus exposées, à savoir les fonctions ventes et achats telles qu'identifiées dans le cadre de l'exercice de cartographie des risques de corruption.

#### **(1) Code d'éthique – ETO<sup>2</sup>s (« Ethics in Tier One organization School ») – Directeurs et managers**

En complément de la formation en ligne obligatoire sur le code d'éthique, des sessions de formation en présentiel appelées « ETO<sup>2</sup>s » (« Ethics in Tier One Organization School ») sont organisées par le département conformité groupe et les chargés de conformité, respectivement au niveau du Groupe et au niveau local, à destination des managers seniors identifiés, des membres des organes de direction locaux et des représentants légaux des différentes entités du Groupe.

La formation ETO<sup>2</sup>s vise à garantir que les cadres d'Atos Group comprennent et respectent le code d'éthique afin de : (i) montrer l'exemple et donner le bon ton depuis le sommet de la pyramide, (ii) comprendre le rôle et les responsabilités des cadres en matière de conformité et d'éthique, (iii) sensibiliser et responsabiliser les membres de l'équipe grâce à une communication régulière et appropriée, et (iv) garantir la mise en œuvre effective de la gouvernance, des règles et des initiatives en matière de conformité dans l'organisation, les différents secteurs d'activités ou les fonctions concernées. En 2024, cette formation s'est concentrée sur la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, la prévention de la fraude, les lois antitrust, les sanctions internationales et le contrôle des exportations, ainsi que sur la ligne d'intégrité (système d'alerte).

#### **(2) Code d'éthique – Formation à destination des fonctions « à risque » – Ventes et achats**

En 2025, un nouveau programme de formation dédié a été organisé pour les fonctions identifiées comme « à risque », à savoir les ventes et les achats. Compte tenu de la nature de leurs rôles, ces fonctions sont plus susceptibles de rencontrer des situations qui nécessitent une vigilance accrue et une compréhension plus approfondie de certains processus internes car elles sont notamment en contact avec des tiers et, de fait, davantage soumises à d'éventuelles pressions externes.

Des sessions de formation en direct à l'intention des fonctions ventes et achats ont été organisées au niveau local par les chargés de conformité, avec le soutien du département conformité groupe.

La formation à destination des fonctions « à risque » vise à garantir que les fonctions ventes et achats d'Atos Group comprennent et respectent le code d'éthique afin de : (i) renforcer leur capacité à reconnaître les scénarios potentiellement problématiques et les signaler rapidement, (ii) comprendre leur rôle et leurs responsabilités en matière de conformité et d'éthique, (iii) prévenir les pratiques inappropriées dans leur domaine d'expertise, et (iv) garantir la mise en œuvre effective de la gouvernance, des règles et des initiatives en matière de conformité dans toutes les ventes commerciales, les appels d'offres et les achats, et ce tant au niveau mondial que local. La formation s'est concentrée sur trois thèmes principaux : la corruption, le droit de la concurrence et la fraude financière. Elle vise à rappeler aux vendeurs et acheteurs les principes éthiques fondamentaux qu'ils doivent toujours garder à l'esprit, tant pour se protéger eux-mêmes que pour protéger le Groupe.

#### **Programme de formation continu des chargés de conformité**

Une fois nommé, chaque chargé de conformité est formé par le département conformité Groupe sur les principales mesures de conformité et sur son rôle en tant que membre du réseau des chargés de conformité. Il reçoit régulièrement des informations lors des réunions mensuelles au cours

desquelles le département conformité Groupe l'informe des changements dans les processus internes susceptibles d'affecter ses fonctions et son domaine de responsabilité, des évolutions réglementaires françaises et européennes auxquelles le Groupe doit se conformer, des nouvelles politiques et processus mis en œuvre, ainsi que de tous les autres aspects pertinents pour son rôle de chargé de conformité. En outre, des sessions de formation spécifiques animées par le département conformité Groupe sont organisées en fonction des besoins afin de renforcer les connaissances du réseau de conformité sur les sujets identifiés et leurs risques associés (par exemple : comment analyser les risques de conformité dans une transaction commerciale, le contrôle des exportations et les sanctions internationales, les cadeaux et invitations, etc.).

### **Formations sur le contrôle des exportations**

En 2025, le département conformité Groupe a multiplié les sessions de formation et de sensibilisation aux sanctions internationales et au contrôle des exportations à l'intention des services juridiques et des fonctions susceptibles d'être davantage exposées à ce type de risque, par le biais d'ateliers spécialisés au niveau mondial et avec le soutien des chargés de conformité au niveau local.

### **Communication**

Le département conformité Groupe a élaboré un plan de communication annuel comprenant à la fois : (i) des communications régulières de type newsletters et des campagnes pour célébrer des événements externes tels que la journée mondiale des lanceurs d'alerte, la journée des droits humains ou la journée des nations unies contre la corruption, ainsi que (ii) des messages spécifiques sur des sujets cruciaux basés sur l'actualité et les événements internes. L'objectif est de capter au mieux l'attention des employés et de veiller à ce qu'ils restent vigilants.

Au niveau local, les chargés de conformité ont mené des campagnes de communication régulières sur des sujets spécifiques tels que les cadeaux et les invitations ou encore les rappels du système d'alerte, afin de s'assurer que tous les employés se comportent conformément aux directives internes et que la conformité reste au premier plan de leurs préoccupations.

### **c) Procédure de due diligence à l'égard des tiers**

Le programme Conformité d'Atos Group vise à s'assurer que l'évaluation de l'intégrité et des pratiques commerciales des partenaires commerciaux du Groupe reste à tout moment un aspect crucial des relations commerciales du Groupe.

Conformément aux processus de gestion des tiers, les clients, prospects, fournisseurs et autres partenaires commerciaux ou intermédiaires sont soumis à un contrôle approfondi à l'aide d'un logiciel de vérification de la conformité et de bases de données avant qu'un contrat ne soit signé. L'évaluation vise à identifier les tiers soumis à des sanctions internationales, représentant un risque potentiel de corruption, qui auraient commis des infractions légales, ainsi qu'à identifier les potentielles violations des droits humains, en conformité notamment avec les obligations qui incombent au Groupe au titre du devoir de vigilance.

Le processus d'intégration comprend des mesures spécifiques pour les partenaires présentant un risque plus élevé (via notamment l'obligation de remplir un questionnaire d'intégrité) et le respect d'engagements éthiques stricts. Des contrôles d'intégrité sont également effectués sur les potentielles acquisitions du Groupe et les bénéficiaires de dons caritatifs, de parrainage ou de mécénat.

### **d) Système d'alerte**

Le Groupe a mis en place un système d'alerte éthique afin de permettre aux employés de l'ensemble du Groupe, ainsi qu'aux tiers et aux potentielles communautés affectées, de signaler tout problème lié à d'éventuelles violations du code d'éthique ou encore des lois et réglementations applicables.

#### **Canaux de signalement**

Les alertes peuvent être émises par différents canaux :

- 1) via la **ligne d'intégrité Atos Group**, une plateforme web développée par EQS et accessible au public (<https://atos.integrityline.app/>) ;
- 2) par e-mail via des **boîtes mail dédiées** (mondiales et par zone géographique) ; ou
- 3) par **tout moyen préféré par le lanceur d'alerte** (à savoir, directement auprès de ses supérieurs hiérarchiques, des fonctions spécifiques qu'il estime les mieux placées pour prendre des mesures, etc.).

Afin d'assurer leur disponibilité et leur notoriété, les canaux de signalement proposés aux employés et aux tiers sont détaillés dans le code d'éthique d'Atos Group (accessible au public), sur le site web externe du Groupe (directement sur la page d'accueil et dans le pied de page de l'ensemble du site web), et directement via les systèmes internes. Ils font également l'objet d'une communication régulière par le biais de communications spécifiques aux niveaux Groupe et local (newsletters, e-mails, sharepoint, etc.). La formation annuelle obligatoire sur le code d'éthique comprend également une section consacrée au système d'alerte, expliquant en quoi il consiste, comment signaler un problème et quels sont les droits des lanceurs d'alerte, sachant que 87,97 % des employés permanents d'Atos l'ont suivie en 2025. En 2025, Atos Group a également finalisé avec succès la numérisation de son système d'alerte au niveau du Groupe, garantissant la disponibilité d'une plateforme de signalement sécurisée et indépendante dans presque toutes les zones géographiques et tous les pays. Ce système numérisé, hébergé par un fournisseur tiers de confiance, est désormais pleinement opérationnel dans le monde entier et disponible en sept langues (chinois, néerlandais, anglais, français, allemand, espagnol et portugais). Cette réalisation fait suite à un déploiement progressif qui a débuté au cours des années précédentes et qui a été mené en totale conformité avec les exigences légales et réglementaires, y compris la directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des lanceurs d'alerte. L'utilisation de l'outil soutenant le système d'alerte reste une option pour les lanceurs d'alerte, qui peuvent toujours signaler leurs préoccupations par n'importe quel moyen.

Toutes les alertes sont transmises aux ressources humaines et/ou à la conformité, selon le cas.

Comme indiqué dans le code d'éthique d'Atos Group, le Groupe n'appliquera aucune sanction ni mesure de représailles ou discrimination à l'encontre d'un employé qui signalerait un problème, sous réserve qu'il ait agi de bonne foi, de manière désintéressée et sans intention de nuire, même si les faits liés à l'alerte dont il a eu personnellement connaissance s'avèrent, finalement, inexacts ou si aucune mesure n'est prise par la suite. En cas de besoin, la protection de l'employé peut être assurée, à sa demande, par une mobilité au sein du Groupe. Bien que le niveau de confiance parmi les potentiels lanceurs d'alerte soit difficile à évaluer, et n'ait fait l'objet d'aucune évaluation formelle, comme décrit dans les

paragraphes précédents, des actions dédiées ont été menées pour garantir la confiance des lanceurs d’alerte dans l’engagement du Groupe et pour les encourager à exprimer leurs préoccupations.

### **Admissibilité d’une alerte**

Conformément à la politique du Groupe en matière d’alerte, la première étape après la réception d’une alerte de conformité consiste à analyser son admissibilité et à décider s’il convient de lancer une enquête interne. À moins d’être interdites par la législation locale, les alertes anonymes sont prises en considération. Atos Group garantit la protection de la confidentialité de toutes les informations échangées dans le cadre du traitement de l’alerte, y compris l’identité du lanceur d’alerte et de toute autre personne impliquée. Des mesures de précaution sont également prises pour prévenir tout conflit d’intérêts et garantir ainsi l’impartialité de l’enquête.

### **Équipe d’enquête**

Tous les signalements jugés recevables sont examinés par une équipe d’enquête désignée au cas par cas pour chaque signalement. L’équipe d’enquête est composée d’au moins deux personnes, issues de différentes fonctions en interne (conformité, audit, juridique, ressources humaines, etc.) mais aussi en externe, si nécessaire (conseillers externes, etc.), en fonction de l’expertise la plus pertinente par rapport à l’objet de l’alerte et aux circonstances. Les membres de l’équipe d’enquête ont le devoir de confirmer qu’ils ne sont pas en situation de conflit (personnel ou professionnel) par rapport à l’alerte sur laquelle ils enquêtent.

### **Principes directeurs d’une enquête**

Tous les experts menant des enquêtes agissent de manière strictement conforme aux cinq principes clés suivants :

**Impartialité et équité** : tous les faits pertinents sont pris en considération au cours de l’enquête, sans préjugé ni parti pris et indépendamment de la partie qu’ils favorisent ou de ce qu’ils prouvent ou réfutent.

**Exactitude** : tous les entretiens et contacts qui ont lieu au cours de l’enquête doivent être enregistrés en temps utile. Les faits doivent être rapportés avec exactitude. Si nécessaire, ils doivent être reconfirmés.

**Objectivité** : seuls les faits objectifs doivent figurer dans le rapport d’enquête, à l’exclusion de tout jugement ou opinion.

**Confidentialité** : les invitations aux entretiens doivent être envoyées et les entretiens doivent se dérouler dans la plus stricte confidentialité. Les informations reçues dans les rapports sont également gardées de manière confidentielle et sont uniquement accessibles à un nombre restreint de personnes autorisées.

**Conformité aux lois locales et procédures internes** : les équipes RH et juridique peuvent être consultées avant les entretiens afin de déterminer si les dispositions légales locales ou les procédures internes locales s’appliquent.

En fonction de l’ampleur et de la complexité de l’alerte, l’équipe d’enquête fait tout son possible pour mener et terminer l’enquête dans un délai raisonnable. Dans la mesure où la législation locale l’exige, les informations relatives aux résultats de l’enquête (y compris les mesures correctives) peuvent être communiquées au lanceur d’alerte.

En préservant la confidentialité, l’équité et l’intégrité du processus d’enquête, le Groupe garantit une protection appropriée contre toute forme de représailles. Ces principes directeurs permettent d’offrir aux lanceurs d’alerte un environnement sûr dans lequel ils peuvent faire part de leurs préoccupations et obtenir des réponses sans craindre de conséquences négatives.

### **Suivi et reporting**

Les résultats des enquêtes, ainsi que les statistiques et les données clés, sont communiqués chaque semestre par les chargés de conformité au directeur de l’éthique et de la conformité Groupe en ce qui concerne les alertes relevant de leur périmètre. Cela permet au département conformité Groupe de superviser et de gérer les alertes liées à la conformité. Dans le cas d’enquêtes locales, les chargés de conformité sont spécifiquement en charge de signaler directement au département conformité Groupe toute alerte liée à la corruption, à la fraude ou à l’intégrité financière.

De même, toutes les plaintes et alertes relatives aux ressources humaines (RH) signalées localement via le système d’alerte éthique du Groupe sont transmises au service RH du Groupe et regroupées au niveau du département conformité du Groupe, ce qui permet d’établir un rapport complet des signalements RH et conformité. En particulier, des efforts importants ont été déployés en 2025 pour garantir une vue d’ensemble de tous les signalements au sein du groupe : (i) création d’un flux RH dédié avec des ateliers mensuels conjoints entre les RH et la conformité avec les parties prenantes RH identifiées afin d’assurer l’harmonisation des signalements entre les différentes fonctions, (ii) redéfinition des obligations et des indicateurs de reporting afin de les aligner sur les exigences de la CSRD (implication du personnel (oui/non), origine de l’alerte (c’est-à-dire effectifs de l’entreprise, externes ou anonymes) et (iii) clarification de l’étiquetage et de la classification des signalements présentés sous forme d’alertes ou de plaintes, selon le cas. En 2025, 195 signalements ont été émis par des parties prenantes internes et externes par le biais des canaux respectivement disponibles et enregistrés dans le système d’alerte éthique du Groupe, parmi lesquels 64 rapports ont été identifiés comme des alertes.

Deux fois par an, le directeur de l’éthique et de la conformité Groupe fait une présentation au comité d’audit du conseil d’administration sur les tendances en matière d’alertes et les cas importants (tant au niveau des ressources humaines que de la conformité), fournissant des résultats détaillés et des chiffres sur les alertes soulevées, les résultats des enquêtes et les sanctions prises, le cas échéant, en particulier en matière de corruption, de fraude et d’intégrité financière.

### **e) Mesures comptables**

Les contrôles comptables sont un élément essentiel du programme conformité du Groupe car ils garantissent que le Groupe fonctionne conformément aux lois et réglementations applicables, que ses rapports financiers sont exacts et fiables, et que la fraude et l’utilisation abusive des actifs soit correctement prévenues et gérées.

Les contrôles comptables pertinents sont évalués dans le cadre de campagnes de tests régulières, en coordination avec le département contrôle interne et toutes les fonctions concernées par le processus testé (par exemple : audit interne du Groupe, finance, RH, ventes, achats, etc., selon le

cas). Tout ajustement jugé nécessaire est effectué dans le cadre de la certification annuelle du livre du contrôle interne, sur la base des résultats des campagnes de tests, des audits, des conclusions potentielles des alertes et/ou de l'examen de la cartographie des risques de corruption. Des contrôles supplémentaires ont été mis en œuvre dans le cadre du plan de cartographie des risques de corruption, notamment des workflows d'approbation améliorés pour la clôture de fin de mois. L'outil de contrôle interne financier, dans lequel les contrôles contre les risques potentiels de corruption ont été cartographiés et sont régulièrement mis à jour est utilisé depuis 2023.

## f) Contrôle

Le suivi du programme de conformité est géré en coopération entre les départements conformité Groupe, le contrôle interne Groupe ainsi que l'entreprise risk management (ERM).

Dans l'ensemble de ses activités, Atos Group utilise un système de contrôle à trois niveaux. Ce modèle compte trois lignes de défense :

### Première ligne de défense

L'objectif des contrôles effectués par la première ligne de défense est de s'assurer que les processus sont réalisés en conformité avec les politiques internes du Groupe. Elles sont réalisées par les exécutants clés dans le cadre de leurs activités quotidiennes.

### Deuxième ligne de défense

La finalité des contrôles réalisés par la deuxième ligne de défense est de s'assurer que les contrôles relevant de la première ont été correctement effectués. Ainsi, le contrôle effectué par le département conformité du Groupe sur la base du reporting semestriel des chargés de conformité est réalisé par la deuxième ligne de défense.

L'efficacité de ces contrôles est régulièrement évaluée au travers de questionnaires d'auto-évaluation et de campagnes de tests organisés par les départements contrôle interne & ERM du Groupe.

### Troisième ligne de défense

L'objectif de la troisième ligne de défense est de s'assurer que le dispositif de contrôle est conforme aux exigences du Groupe et qu'il est mis en œuvre de manière effective. Il est réalisé par l'audit interne du Groupe, au travers des revues d'entités et de processus, conformément au plan d'audit annuel approuvé.

Toutes les revues d'entités réalisées par l'audit interne du Groupe contiennent des points de contrôle liés aux risques de conformité. Les revues de processus peuvent également contenir des points de contrôle sur les questions de conformité, en fonction de l'objet de la revue.

La conformité est consultée pour la définition du plan d'audit du Groupe et des contrôles dédiés à la lutte contre la corruption sont intégrés dans le processus BIC.

Pour plus d'informations sur les procédures de suivi et de contrôle interne, veuillez vous reporter à la section 7.4 Contrôle interne du présent document.

## 5.4.1.4 Objectifs

Dans le cadre de son programme éthique et conformité, Atos Group a fixé un objectif spécifique en matière de formation consistant à s'assurer qu'au moins 90 % des salariés permanents d'Atos Group soient formés chaque année au programme de formation en ligne du code d'éthique. Cet objectif est fixé sur une base permanente et sera évalué à la fin de chaque exercice financier.

- A. **Évaluation des risques** : maintenir et mettre régulièrement à jour les cartographies des risques liées à la conformité du Groupe, afin de garantir que les attentes réglementaires évolutives et les indicateurs internes de risque soient correctement reflétés.
- B. **Politiques et procédures** : veiller à ce que le cadre interne des politiques et procédures pertinentes pour les sujets d'éthique et conformité soit adapté au profil de risque des activités et opérations du Groupe.
- C. **Formations** : proposer des programmes de formation dédiés aux fonctions exposées à des risques accrus en matière de conformité, ainsi qu'aux équipes chargées de surveiller et de contrôler ces risques.
- D. **Sensibilisation** : maintenir un niveau adéquat d'information des employés d'Atos Group s'agissant de conformité et d'éthique en promouvant des initiatives de sensibilisation internes, telles que des événements, des bulletins d'information et des communications ciblées, adaptées aux sujets, régions et fonctions les plus pertinents, et en renforçant continuellement la sensibilisation et la confiance des employés dans le système d'alerte.
- E. **Processus de due diligence** : renforcer et améliorer continuellement les processus de due diligence des tiers, en assurant une évaluation rigoureuse des risques d'intégrité tout au long de la chaîne d'approvisionnement et toutes les relations commerciales.
- F. **Contrôle des exportations** : améliorer continuellement le cadre d'évaluation du contrôle des exportations et le réseau d'experts associé, garantissant une identification efficace et une atténuation des risques de conformité liés au contrôle des exportations.

## 5.4.1.5 Indicateurs [ESRS G1-4]

### a) Données sur les formations

	Formation en ligne sur le code d'éthique	Formation à destination des fonctions « à risque »	Formation ETO <sup>2</sup> s
<b>Salariés</b>	Ensemble des salariés permanents d'Atos Group	Fonctions ventes et achats	Directeurs et managers (base sur le GCM)
<b>Pourcentage de salariés couverts par le programme de formation</b>	100 %	100 %	100 %
<b>Nombre de salariés invités à suivre la formation</b>	≈ 60 000	≈ 2 000	≈ 2 000
<b>Modalité d'exécution et durée</b>	Formation en ligne d'1h30	Formation en présentiel de 45 minutes	Formation en présentiel d'1 heure
<b>Fréquence</b>	Annuelle	Tous les deux ans	Tous les deux ans
<b>Sujets couverts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre la corruption</li> <li>• Conflit d'intérêts</li> <li>• Concurrence loyale</li> <li>• Prévention de la fraude</li> <li>• Environnement de travail éthique et inclusif</li> <li>• Droits humains</li> <li>• Sanctions économiques et contrôle des exportations</li> <li>• IA générative</li> <li>• Accessibilité</li> <li>• Système d'alerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre la corruption</li> <li>• Concurrence loyale                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informations concurrentielles sensibles</li> <li>○ Tarification</li> <li>○ Appel d'offres conjoint</li> </ul> </li> <li>• Lutte contre la fraude                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Déclarations financières frauduleuses</li> </ul> </li> <li>• Système d'alerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre la corruption</li> <li>• Lobbying</li> <li>• Conflit d'intérêt</li> <li>• Prévention de la fraude</li> <li>• Concurrence loyale</li> <li>• Sanctions économiques &amp; Contrôle des exportations</li> <li>• Dawn Raids</li> <li>• Système d'alerte</li> </ul>

**b) Données sur les alertes**

<b>G1-4 – 24a</b>	Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0 condamnations
<b>G1-4 – 24b</b>	Mesures prises pour remédier aux violations des procédures et des normes en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	N/A
<b>G1-4 – 25a</b>	Nombre total et nature des incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	0 incidents confirmés
<b>G1-4 – 25b</b>	Nombre d'incidents confirmés ayant entraîné le licenciement ou des mesures disciplinaires à l'encontre de collaborateurs pour des faits liés à la corruption ou aux pots-de-vin	N/A
<b>G1-4 – 25c</b>	Nombre d'incidents confirmés ayant entraîné la résiliation ou la non-reconduction de contrats avec des partenaires commerciaux en raison de violations liées à la corruption ou aux pots-de-vin	0 incidents confirmés
<b>G1-4 – 25d</b>	Détails des affaires judiciaires publiques liées à des faits de corruption ou de pots-de-vin engagés à l'encontre de l'entreprise et de ses collaborateurs, ainsi que les résultats de ces affaires	Pas d'affaires judiciaires publiques

**5.4.2 Conduite des affaires avec la chaîne d'approvisionnement [ESRS G1-2, G1-6]**

Les impacts, risques et opportunités (IROs) identifiés comme significatifs pour Atos Group concernant la conduite des affaires avec la chaîne d'approvisionnement sont les suivants :

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
<b>ESRS G1 – Conduite des affaires</b>						
<b>Conduite des affaires avec la chaîne d'approvisionnement</b>						
<b>18</b>	Exigences en matière d'achats responsables contribuant à renforcer les pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement	X				Montant (fournisseurs)
<b>19</b>	Retard de paiement entraînant des litiges, des risques pour la réputation, des sanctions administratives et des résiliations de contrats			X		Montant (fournisseurs)
<b>20</b>	Forte dépendance à l'égard des fournisseurs pour les composants ou matériaux/services essentiels, entraînant des retards de production et une perte de			X		Montant (fournisseurs)

ID	Description	I+	I-	R	O*	Chaîne de valeur
	qualité, ainsi qu'une capacité de négociation réduite en raison de l'effet de levier important des fournisseurs.					

\* I+ : Impact positif, I- : Impact négatif, R : Risque, O : Opportunité.

### 5.4.2.1 Gestion de la relation avec les fournisseurs [ESRS G1-2]

#### Politiques

Le département des achats d'Atos Group a adopté une politique achats globale et une politique d'approvisionnement globale comprenant une section complète sur la durabilité afin de gérer les risques liés à l'éthique, aux droits humains et à l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'objectif général de ces politiques est de maîtriser les risques lors de la sélection et de l'intégration des fournisseurs. Ces politiques couvrent toutes les activités d'approvisionnement d'Atos Group et fixent des attentes vis-à-vis de tous les fournisseurs de premier rang avec lesquels Atos Group collabore.

Le directeur des achats du groupe est responsable de la mise en œuvre de ces politiques.

La politique achats globale et la politique d'approvisionnement globale sont mises à disposition sur le site sharepoint des achats pour tout le personnel d'achats d'Atos Group et toute autre partie intéressée en interne.

Comme indiqué dans la politique achats globale, la mission du département des achats d'Atos Group est d'aider l'entreprise à obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour les biens et services acquis tout en :

- minimisant les impacts environnementaux et en influençant les fournisseurs à le faire ; et
- veillant au comportement éthique des fournisseurs et à un traitement équitable des personnes tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement ;
- Atos Group travaillera également avec ses fournisseurs et parties prenantes internes pour sensibiliser à la durabilité, y compris la valeur sociale et la diversité, afin de construire une chaîne d'approvisionnement plus durable et résiliente.

#### Actions

La politique achats globale est mise en œuvre à travers le cadre de durabilité des achats d'Atos Group et ses objectifs stratégiques. Pour garantir un suivi rigoureux, Atos Group s'appuie sur l'expertise d'EcoVadis, qui réalise des évaluations de durabilité des fournisseurs. Les objectifs stratégiques sont fixés chaque année en fonction des dépenses d'Atos Group et sont régulièrement suivis.

Par la mise en œuvre de cette politique, Atos Group s'est engagé à respecter les dix principes du pacte mondial des nations unies et attend également de ses fournisseurs qu'ils le respectent. Cela se fait par le biais de la charte d'engagement des partenaires d'Atos en matière d'intégrité. Il s'agit d'un code de conduite des fournisseurs inclus dans tous les appels d'offres d'Atos Group ainsi que dans tous les accords-cadres ou accords principaux avec les fournisseurs d'Atos Group. L'objectif de la charte d'engagement des partenaires d'atos en matière d'intégrité est de définir les principes et les actions en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il conseille aux fournisseurs d'Atos Group de respecter les principes du pacte mondial des nations unies dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement, de la lutte contre la corruption. La charte d'engagement des partenaires d'Atos Group en matière d'intégrité doit être respectée par le fournisseur tout au long du cycle de vie du contrat avec Atos Group. Ce document est régulièrement examiné et mis à jour.

EcoVadis a été sélectionné comme évaluateur principal des fournisseurs d'Atos Group en raison de l'analyse approfondie menée dans les domaines de l'environnement, du travail et des droits humains, de l'éthique et des achats durables. Grâce à cette analyse détaillée, Atos Group dispose d'un aperçu précieux de l'approche RSE de ses principaux fournisseurs stratégiques, incluant leurs forces, leurs faiblesses et tout comportement contraire à l'éthique rapporté dans les médias ou par les ONG. Cela aide les achats d'Atos Group à identifier les risques potentiels et à les atténuer au cas par cas au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Pour remplir la mission d'approvisionnement durable d'Atos Group, chaque appel d'offres comporte par défaut une section de questions liées à la durabilité, élaborée pour cartographier la maturité des fournisseurs d'appel d'offres d'un point de vue durable et identifier tout signal d'alerte particulier concernant les risques liés à la RSE.

De plus, Atos Group s'assure qu'une grande importance est accordée à l'achat de la solution la plus durable. Pour ce faire, un questionnaire d'évaluation RSE représente 20 % de la note globale :

- risque RSE 7 % : Le score est pondéré, basé sur la note EcoVadis et la participation à des cadres internationaux, initiatives ou normes (par exemple, pacte mondial des nations unies) ;
- décarbonation 7 % : Le score est basé sur la maturité du fournisseur en termes de stratégie de réduction des émissions et les divers processus de divulgation et engagements qu'il a pris (par exemple, CDP et SBTi) ;
- sujets sociaux 6 % : Le score est basé sur la diversité, Diversité, Équité et Inclusion (DEI) des fournisseurs, ainsi que l'approche du fournisseur en matière de droits humains et d'accessibilité.

Les mêmes principes d'évaluation sont appliqués aux fournisseurs stratégiques d'Atos Group (dans le cadre du supplier management program) lors de la revue annuelle des performances achats. La durabilité représente 20 % du score global.

#### Formation à la durabilité des achats chez Atos Group

Atos Group s'engage à intégrer la durabilité dans toutes ses activités d'approvisionnement. L'approche de l'entreprise est structurée autour d'objectifs clairs, de cadres d'évaluation complets, et une partie des actions consiste à renforcer les capacités continues des professionnels des achats. L'équipe procurement sustainability organise régulièrement des formations et des séances de mise à niveau afin de s'assurer que les

acheteurs disposent des connaissances, outils et soutiens les plus récents pour faire progresser les pratiques d'achats durables dans toute l'organisation.

Les sessions couvrent un large éventail de sujets liés à la durabilité, notamment :

### 1) Risque de durabilité

Les acheteurs chez Atos Group sont formés à comprendre et à traiter les risques liés à la durabilité dans la chaîne d'approvisionnement, en se concentrant sur des domaines tels que l'impact environnemental, les droits humains, les pratiques de travail et la conduite éthique. La formation met l'accent sur l'utilisation d'EcoVadis pour les évaluations de durabilité des fournisseurs, exigeant un score minimum de 40, et guide les acheteurs sur l'encouragement de la participation des fournisseurs à la mise en œuvre d'actions correctives lorsque nécessaire.

### 2) Décarbonation de la chaîne d'approvisionnement

Les équipes achats d'Atos Group sont formées à sensibiliser les parties prenantes aux fournisseurs engagés sur les enjeux environnementaux et à encourager l'augmentation des dépenses auprès de ces entreprises plus matures. Ces fournisseurs disposent généralement de pratiques solides de gestion du carbone et sont en mesure de fournir des données CO<sub>2</sub> fiables, intégrables dans les rapports d'empreinte carbone mondiaux d'Atos Group. Les acheteurs utilisent notamment le score carbone fourni par EcoVadis pour évaluer le niveau de maturité des fournisseurs en matière de décarbonation.

### 3) Diversité des fournisseurs

Atos Group promeut la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de sa chaîne d'approvisionnement, formant les acheteurs à surveiller et à augmenter les dépenses auprès des petits fournisseurs diversifiés. La formation clarifie les définitions de la diversité des fournisseurs et propose des étapes pratiques pour identifier et rendre compte de la diversité des fournisseurs, en accord avec les exigences des clients et les engagements en matière de valeur sociale.

Les acheteurs sont encouragés à contacter l'équipe Procurement Sustainability, qui offre un soutien continu aux acheteurs et parties prenantes via divers outils, ainsi qu'une assistance directe pour l'engagement des fournisseurs et les actions d'amélioration, tandis que des ressources SharePoint dédiées donnent accès à des directives à jour, des outils de reporting et les meilleures pratiques.

## Objectifs

Atos Group a fixé un objectif annuel de gestion des risques de durabilité visant à maintenir ou augmenter le niveau de dépenses couvert par les fournisseurs disposant d'évaluations valides EcoVadis (ou alternatives) (% des dépenses). Pour 2025, cet objectif a été fixé à 74 %.

## Indicateurs

En 2025 :

- 74 % des dépenses totales d'Atos Group ont été effectuées auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis ou ayant fait l'objet d'une évaluation alternative ;
- 764 fournisseurs (1 090 feuilles de score valides au total) ont été notés ou réévalués par EcoVadis ;
- 33 fournisseurs évalués par EcoVadis ont obtenu un score global inférieur à 40, ils sont considérés comme potentiellement risqués. Cependant, ces 33 fournisseurs ne représentent que 1,8 % des dépenses totales d'Atos Group. En 2025, Atos Group a transmis des communications post-évaluation spécifiques à ces fournisseurs pour les encourager à mettre en œuvre des plans d'actions correctives. Les progrès sont suivis, et les fournisseurs sont encouragés à être réévalués dans les 12 prochains mois. L'approche du Groupe consiste à travailler avec chaque fournisseur ayant un score inférieur à 40 et à les aider à améliorer leur score.

## **IRO-20 Forte dépendance à l'égard des fournisseurs pour les composants ou les matériaux/services essentiels, entraînant des retards de production et une perte de qualité, ainsi qu'une capacité de négociation réduite en raison de l'effet de levier important des fournisseurs**

Concernant cet IRO, Atos Group atténue le risque de forte dépendance envers les fournisseurs critiques grâce à la politique structurée de gestion des fournisseurs et au programme des achats durables, qui garantissent un suivi cohérent des performances, une gestion des risques et une supervision de la durabilité pour tous les fournisseurs clés. Les fournisseurs sont classés selon leur importance stratégique et leur exposition au risque. Les fournisseurs stratégiques et principaux sont soumis à une gouvernance rigoureuse, incluant des revues annuelles des risques, des mesures de performance annuelle (QCDIMS) et des évaluations obligatoires en matière de durabilité (par exemple, la fiche d'évaluation EcoVadis et performance en matière de décarbonation).

Des processus clairement définis évaluent l'efficacité des actions : les fiches d'évaluation EcoVadis des fournisseurs, les évaluations internes de performance, les plans d'actions correctives pour les fournisseurs peu performants, ainsi que les procédures d'escalade ou de retrait progressif en cas de sous-performance répétée. Ces mécanismes permettent à Atos Group d'évaluer systématiquement si les actions prises – telles que des plans d'amélioration, une gouvernance plus stricte ou une diversification – réduisent efficacement les risques de dépendance liés à l'approvisionnement et améliorent la résilience des fournisseurs.

Atos Group dispose également d'un cadre de gestion des risques fournisseurs plus avancé en phase pilote, qui renforcera encore l'efficacité du programme une fois pleinement déployé.

### 5.4.2.2 Pratiques en matière de paiement [ESRS G1-6]

Atos Group a mis en place au niveau du Groupe un processus standard de comptes fournisseurs permettant de payer les fournisseurs, y compris les petites et moyennes entreprises (PME). Il stipule que toutes les factures seront traitées conformément aux modalités contractuelles de paiement.

En 2025, le processus permettant d'assurer des paiements ponctuels aux fournisseurs s'est concentré sur les pratiques suivantes :

- les équipes commerciales dans les géographies ont la responsabilité d'émettre les bons de commande (purchase orders) et de remettre les notes de marchandises reçues (good received notes) sur les bons de commande dans les délais ;
- les équipes commerciales dans les géographies et la fonction achats doivent demander aux fournisseurs d'envoyer les factures directement aux boîtes aux lettres de numérisation gérées par les finances, afin que les factures soient reçues dans les délais ;
- la fonction finance surveille la réception des factures récurrentes et alerte en cas de factures manquantes ;
- les équipes commerciales dans les géographies doivent s'assurer que tout blocage sur la facture est résolu avant la date d'échéance de la facture, afin que la facture soit prête pour paiement dans les délais ;
- la fonction finance a la responsabilité d'inclure toutes les factures selon leur date d'échéance qui sont « prêtes pour paiement » dans le prochain lot de paiement.

Atos Group détermine ses conditions de paiement standards avec les fournisseurs selon une combinaison de facteurs réglementaires régionaux, juridiques, la catégorie d'approvisionnement ainsi que des facteurs contractuels.

Les exigences réglementaires sont listées dans le tableau ci-dessous.

Région	Environnement réglementaire
<b>BNN (Benelux, Pays-Bas, Nordiques)</b>	Au Benelux, les PME ont des conditions de paiement standards de 30 jours et les autres fournisseurs varient, tandis qu'au terme de la législation locale nordique, des conditions standards de 30 jours sont accordées à tous les fournisseurs.
<b>France</b>	Les délais de paiement standards autorisés par la loi pour les transactions B2B sont généralement de 60 jours. Cependant, il existe quelques exceptions juridiques selon la catégorie d'approvisionnement auxquelles Atos Group se conforme également : les délais de paiement pour les agences d'emploi temporaire sont de 45 jours et pour le secteur des transports de 30 jours.
<b>Allemagne, Autriche et Europe Centrale</b>	Les délais de paiement dans la région sont principalement de 30 à 60 jours selon les contrats commerciaux, les exigences des clients et les lois applicables. 30 jours est la condition de paiement la plus couramment utilisée dans cette fourchette. Les fournisseurs allemands aidant Atos Group à fournir des services aux agences gouvernementales ont également généralement des durées standards de 30 jours.
<b>Marchés internationaux</b>	Cette région comprend de nombreux pays à travers le monde ; généralement, les fournisseurs classés comme PME, ceux qui soutiennent Atos Group dans la fourniture de services Atos dans des projets gouvernementaux, et ceux exigés par la législation des pays (par exemple la Suisse) ont des durées standards de 30 jours. Les autres ont des durées standards de 45 à 60 jours, selon la législation régionale.
<b>Amérique du Nord</b>	Pour cette région, les conditions de paiement standards des fournisseurs varient généralement de 30 à 60 jours, et Atos Group applique ces conditions de manière cohérente à l'ensemble de sa base régionale de fournisseurs. Les catégories d'approvisionnement telles que le loyer des bâtiments, la logistique et la gestion des installations sont fixées à des durées standards de 30 jours.
<b>Royaume-Uni &amp; Irlande</b>	Les fournisseurs considérés comme PME et ceux qui soutiennent Atos Group dans la fourniture de services Atos Group aux clients gouvernementaux britanniques disposent de conditions standards de 30 jours. Cela s'explique par le respect du UK government cabinet office prompt payment code. Les autres sont fixés à des durées standards allant jusqu'à 60 jours selon les accords contractuels.

**En 2025, Atos Group a payé 80 % de l'ensemble des factures en avance et dans les délais ou moins de 5 jours après la date d'échéance du paiement.**

Atos Group peut agir comme intermédiaire dans des accords « back-to-back » conclus entre ses clients et ses fournisseurs. Bien que les paiements destinés aux fournisseurs soient censés être effectués immédiatement après la réception des fonds correspondants provenant des clients, le traitement de ces transactions peut nécessiter plusieurs jours ouvrés, ce qui peut expliquer des retards de paiement, généralement inférieurs à 5 jours. Par ailleurs, des retards peuvent survenir lorsque les clients ne respectent pas leurs propres délais contractuels de paiement. Tout paiement client reçu en retard impactera directement le calendrier de règlement des fournisseurs dans le cadre de ces accords back-to-back. Dans ses systèmes et dans l'analyse ci-dessus, le Groupe considère un délai de règlement normatif de 30 jours, y-compris pour les opérations en back-to-back, malgré les retards de paiement potentiels en dépit des meilleurs efforts du Groupe.

De plus, le calcul se fonde sur la date de la facture, et non sur la date à laquelle Atos Group reçoit la facture du fournisseur, qui se situe en moyenne 2 jours après la date indiquée.

**95 % de l'ensemble des factures ont été payées dans les 5 jours suivants la date d'échéance ou avec plus de 5 jours de retard, mais pour des raisons liées aux fournisseurs** (notamment des retards dans la soumission des factures, des problèmes de clarification des factures ainsi que des factures soumises avec des dates anciennes, représentant au total 74 % de toutes les factures payées en retard). Ces désaccords temporaires entre Atos Group et ses fournisseurs conduisent au blocage, à la mise en réserve ou à la contestation des factures.

Les factures contestées entraînent souvent l'envoi de factures révisées à Atos Group par ses fournisseurs sans modification de la date initiale de la facture.

Enfin, Atos Group conclut certains contrats annuels avec les fournisseurs, qui sont toujours payés à l'avance ou dans les délais. Cependant, ces contrats ne sont pas inclus dans le calcul présenté ci-dessous puisque la date de paiement annuel n'est stipulée que dans les contrats concernés et non dans une facture particulière. Si ces contrats étaient inclus dans l'analyse, le pourcentage de factures payées par anticipation ou dans les délais augmenterait.

La moyenne brute pondérée du nombre de jours de paiement des factures à partir de la date à laquelle les conditions contractuelles ou légales de paiement commencent à être calculées est de 33 jours pour Atos Group.

%	Paiements effectués en avance	Paiements dans les délais ou moins de 5 jours après la date d'échéance	Paiements effectués plus de 5 jours après la date d'échéance pour des causes imputables aux fournisseurs		Autres paiements effectués plus de 5 jours après la date d'échéance		Moyenne pondérée du nombre de jours de paiement des factures	
			Total	Total	Total	Total		
BNN (Benelux, Pays-Bas, Nordiques)	52 %	32 %	85 %	10 %	95 %	5 %	100 %	31
France	61 %	26 %	87 %	11 %	97 %	3 %	100 %	44
Allemagne, Autriche & Europe Centrale	69 %	19 %	87 %	8 %	95 %	5 %	100 %	29
Marchés internationaux	46 %	27 %	73 %	16 %	89 %	10 %	100 %	33
Amérique du Nord	39 %	27 %	67 %	28 %	94 %	5 %	100 %	28
Royaume-Uni et Irlande	76 %	8 %	84 %	12 %	97 %	4 %	100 %	33
<b>TOTAL</b>	<b>57 %</b>	<b>23 %</b>	<b>80 %</b>	<b>15 %</b>	<b>95 %</b>	<b>5 %</b>	<b>100 %</b>	<b>33</b>

Le calcul ci-dessus est fondé sur des données de la facture et prend en compte à la fois le nombre de factures et leur valeur monétaire individuelle (chaque facture est pondérée par son montant).

Au 31 décembre 2025, Atos Group n'avait aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement.

Atos Group travaille en permanence à l'amélioration des processus internes et à la limitation des retards de paiement.

## 5.5 Annexes

### ● ● Annexe 1 – Table des exigences de publication et points de données incorporés par référence

Point de donnée	Incorporation par référence dans le D.E.U.
BP-1 5(c)	chapitre 1
GOV-1 20(a)(b)(c)	chapitre 4.2
GOV-1 21 (a)(b)(c)(d)(e)	chapitre 4.2
GOV-1 22 (b)(c)(d)	chapitre 4.2
GOV-1 23 (a)(b)	chapitre 4.2
GOV-2 26 (b)	chapitre 4.2
GOV-3 29 (a)(b)(c)(d)(e)	chapitre 4.3
GOV-4 30 to 32	chapitre 5.7
SBM-1 40 (a) i and ii	chapitres 1 and 2
SBM-1 40 (a) iii	chapitre 1
SBM-1 40 (b)	chapitre 6
SBM-1 42	chapitre 1
E1-IRO-1	section 7.1.1

### ● ● Annexe 2 – Table des exigences de publication auxquelles Atos Group s'est conformée dans son Rapport de Durabilité

		Section/Rapport	Informations complémentaires
ESRS 2	Publication générale		
<b>BP-1</b>	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	5.1.1.1	-
<b>BP-2</b>	Publications d'informations relatives à des circonstances particulières	5.1.1.2	-
<b>GOV-1</b>	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	5.1.2.1	Incorporation par référence du chapitre 4.2.
<b>GOV-2</b>	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	5.1.2.1	Incorporation par référence du chapitre 4.2
<b>GOV-3</b>	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	5.1.2.2	Incorporation par référence du chapitre 4.3
<b>GOV-4</b>	Déclaration sur la diligence raisonnable	5.1.2.3	-
<b>GOV-5</b>	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	5.1.2.4	-

		Section/Rapport	Informations complémentaires
ESRS 2	Publication générale		
<b>SBM-1</b>	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	5.1.4.1	incorporation par référence des chapitres 1, 2 et 6
<b>SBM-2</b>	Intérêts et points de vue des parties intéressées	5.1.4.2	-
<b>SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	5.1.4.3	-
<b>IRO-1</b>	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	5.1.3.1	-
<b>IRO-2</b>	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	5.5 annexe 2 annexe 3 5.1.3.1.4 5.1.3.4	-

## Normes environnementales

		Section/Rapport	Informations complémentaires
ESRS E1	Changement climatique		
<b>ESRS 2, GOV-3</b>	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	5.1.2.2	incorporation par référence du chapitre 4.3
<b>ESRS 2, IRO-1</b>	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	5.1.3.1.4	-
<b>ESRS 2, SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants, et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.2.1.2.2	
<b>E1-1</b>	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	5.2.1.3.3	
<b>E1-2</b>	Politiques relatives à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	5.2.1.3.2	-
<b>E1-3</b>	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	5.2.1.5	-
<b>E1-4</b>	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	5.2.1.4	-
<b>E1-5</b>	Consommation d'énergie et mix énergétique	5.2.1.5.1	-
<b>E1-6</b>	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES	5.2.1.6.1	-
<b>E1-7</b>	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	5.2.1.7	-
<b>E1-8</b>	Tarifification interne du carbone	5.2.1.8	-
<b>E1-9</b>	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et des opportunités potentielles liées au changement climatique	-	omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)

		Section/Rapport	Informations complémentaires
ESRS E5	Utilisation des ressources et économie circulaire		
<b>ESRS 2, IRO-1</b>	Description des processus d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	5.1.3.1 5.1.3.1.4	-
<b>E5-1</b>	Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	5.2.2.1.1 5.2.2.2.1	-
<b>E5-2</b>	Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	5.2.2.1.2 5.2.2.2.2	-
<b>E5-3</b>	Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	5.2.2.1.3 5.2.2.2.3	-
<b>E5-4</b>	Ressources entrantes	5.2.2.1.4	-
<b>E5-5</b>	Ressources sortantes	5.2.2.2.4	-

ESRS E5	Utilisation des ressources et économie circulaire	Section/Rapport	Informations complémentaires
<b>E5-6</b>	Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire		non significatif pour Atos Group

## Normes sociales

ESRS S1	Main-d'œuvre propre	Section/Rapport	Informations complémentaires
<b>ESRS 2, SBM-2</b>	Intérêts et points de vue des parties intéressées	5.1.4.2	-
<b>ESRS 2, SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.3.1.1	-
<b>S1-1</b>	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	5.3.1.3 5.3.1.5.1 5.3.1.6.1 5.3.1.7.1 5.3.1.8.1	-
<b>S1-2</b>	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	5.3.1.2 5.3.1.5.2 5.3.1.6.2 5.3.1.7.2 5.3.1.8.2	-
<b>S1-3</b>	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux salariés de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	5.3.1.5.2 5.3.1.6.2 5.3.1.7.2 5.3.1.8.2	-
<b>S1-4</b>	Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	5.3.1.5.3 5.3.1.6.3 5.3.1.7.3 5.3.1.8.3	-
<b>S1-5</b>	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	5.3.1.5.4 5.3.1.6.4 5.3.1.7.4 5.3.1.8.4	-
<b>S1-6</b>	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	5.3.1.4	-
<b>S1-7</b>	Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie de l'effectif de l'entreprise		omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)
<b>S1-8</b>	Couverture des négociations collectives et dialogue social		non significatif pour Atos Group
<b>S1-9</b>	Métriques de diversité	5.3.1.8 5.3.1.8.5	
<b>S1-10</b>	Des salaires décents		non significatif pour Atos Group
<b>S1-11</b>	Protection sociale		non significatif pour Atos Group
<b>S1-12</b>	Personnes handicapées		non significatif pour Atos Group, mais indicateur divulgué dans la section 5.1.3.1.8.5
<b>S1-13</b>	Métriques de la formation et du développement des compétences	5.3.1.7.5	-
<b>S1-14</b>	Métriques de santé et de sécurité	5.3.1.5 5.3.1.5.5	-
<b>S1-15</b>	Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	5.3.1.6	-
<b>S1-16</b>	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)		non significatif pour Atos Group, mais écart de rémunération divulgué dans la section 5.3.1.8.5
<b>S1-17</b>	Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme		non significatif pour Atos Group

			Informations complémentaires
ESRS S2	Travailleurs dans la chaîne de valeur	Section/Rapport	
<b>ESRS 2 SBM-2</b>	Intérêts et points de vue des parties intéressées	5.1.4.2	-
<b>ESRS 2 SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.3.2.1	
<b>S2-1</b>	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	5.3.2.2.1	
<b>S2-2</b>	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	5.3.2.2.2	
<b>S2-3</b>	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	5.3.2.2.2	
<b>S2-4</b>	Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	5.3.2.2.3	-
<b>S2-5</b>	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et des opportunités importants	5.3.2.2.4	-
ESRS S3	Communautés touchées	Section/Rapport	Informations complémentaires
<b>ESRS 2 SBM-2</b>	Intérêts et points de vue des parties intéressées	5.1.4.2	-
<b>ESRS 2 SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.3.3.1	-
<b>S3-1</b>	Politiques relatives aux communautés touchées	5.3.3.2	
<b>S3-2</b>	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les communautés touchées	5.3.3.2	
<b>S3-3</b>	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux communautés touchées de faire part de leurs préoccupations	5.3.3.2	
<b>S3-4</b>	Actions concernant les incidences importantes sur les communautés touchées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés touchées, et efficacité de ces actions	5.3.3.3	-
<b>S3-5</b>	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	5.3.3.4	-
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Section/Rapport	Informations complémentaires
<b>ESRS 2 SBM-2</b>	Intérêts et points de vue des parties intéressées	5.1.4.2	-
<b>ESRS 2 SBM-3</b>	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	5.3.4.1	-
<b>S4-1</b>	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	5.3.4.2.1 5.3.4.3.1 5.3.4.4.1 5.3.4.5.1	-
<b>S4-2</b>	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	5.3.4.2.2 5.3.4.3.2 5.3.4.4.2 5.3.4.5.2	-
<b>S4-3</b>	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	5.3.4.2.2 5.3.4.3.2 5.3.4.4.2 5.3.4.5.2	-
<b>S4-4</b>	Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir	5.3.4.2.3 5.3.4.3.3	-

		Section/ Rapport	Informations complémentaires
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux		
	les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	5.3.4.4.3 5.3.4.5.3	
<b>S4-5</b>	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	5.3.4.2.4 5.3.4.3.4 5.3.4.4.4 5.3.4.5.4	-

## Normes de gouvernance

		Section/Rapport	Informations complémentaires
ESRS G1	Conduite des affaires		
<b>ESRS 2, GOV-1</b>	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	5.4.1.1	-
<b>ESRS 2, IRO-1</b>	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	5.1.3.1	-
<b>G1-1</b>	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	5.4.1.1. 5.4.1.2	-
<b>G1-2</b>	Gestion des relations avec les fournisseurs	5.4.2.1	-
<b>G1-3</b>	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	5.4.1.3	-
<b>G1-4</b>	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	5.4.1.5	-
<b>G1-5</b>	Influence politique et activités de lobbying		non significatif pour Atos Group
<b>G1-6</b>	Pratiques en matière de paiement	5.4.2.2	-

### ● ● Annexe 3 – Table des points de données dérivant d'autres réglementations européennes

Exigence de Publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence du pilier 3	Référence du règlement de référence	Référence à la loi européenne sur le climat	Section
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21 (d)	Indicateur numéro 13 du tableau #1 de l'annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, annexe II		4.2.3.1
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21 (e)			Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		4.2.3.1 4.2.3.2
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable, paragraphe 30	Indicateur numéro 10 Tableau #3 de l'annexe 1				5.1.2.3
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles, paragraphe 40 (d) i	indicateurs numéro 4 Tableau #1 de l'annexe 1	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission Tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et Tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, annexe II		non applicable à Atos Group
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40 (d) ii	Indicateur numéro 9 Tableau #2 de l'annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, annexe II		non applicable à Atos Group
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40 (d) iii	Indicateur numéro 14 Tableau #1 de l'annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1 Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		non applicable à Atos Group
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40 (d) iv			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1 Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		non applicable à Atos Group

Exigence de Publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence du pilier 3	Référence du règlement de référence	Référence à la loi européenne sur le climat	Section
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 paragraphe 14				Règlement (UE) 2021/1119, article 2, paragraphe 1	5.2.1.3.3
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence alignés sur l'Accord de Paris, paragraphe 16 point g)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, Modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition vers le changement climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12.1 (d) à (g), et article 12.2		5.2.1.3.3
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES, paragraphe 34	Indicateur numéro 4 Tableau #2 de l'annexe 1	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, Modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition vers le changement climatique : indicateurs d'alignement	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 6		5.2.1.4
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par sources (uniquement secteurs ayant une forte incidence sur le climat) paragraphe 38	Indicateur numéro 5 Tableau #1 et Indicateur n° 5 Tableau #2 de l'Annexe 1				5.2.1.5.1
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur numéro 5 Tableau #1 de l'annexe 1				5.2.1.5.1
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur numéro 6 Tableau #1 de l'annexe 1				5.2.1.5.1
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètre 1, 2, ou 3 et émissions totales de GES, paragraphe 44	indicateurs numéros 1 et 2 Tableau #1 de l'annexe 1	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission Modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition vers le changement climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 5, Règlement d'exécution (UE) paragraphe 1, article 6 et 2022/2453 de la Commission article 8, paragraphe 1		5.2.1.6.1
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes, paragraphes 53 à 55	indicateurs numéro 3 Tableau #1 de l'annexe 1	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission Modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition vers le changement climatique : indicateurs d'alignement	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 8, paragraphe 1		5.2.1.6.2
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Règlement (UE) 2021/1119, article 2, paragraphe 1	5.2.1.7
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat, paragraphe 66			Règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)
ESRS E1-9 Désagrégation des montants		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ;			omis en 2025 – « Phase-in »

Exigence de Publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence du pilier 3	Référence du règlement de référence	Référence à la loi européenne sur le climat	Section
monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66 a) ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif paragraphe 66 c).		Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47 ; Modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises au risque physique.			(mise en œuvre progressive)
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classes d'efficacité énergétique, paragraphe 67 (c).		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, point 34 ; Modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique du collatéral			omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat, paragraphe 69			Règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission, annexe II		omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)
ESRS E5-5 Déchets non recyclés, paragraphe 37 d)	Indicateur numéro 13 Tableau #2 de l'annexe I				5.2.2.2.4
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs, paragraphe 39	Indicateur numéro 9 Tableau #1 de l'annexe I				non applicable à Atos Group
ESRS 2- SBM-3 – S1 Risque de travail forcé paragraphe 14 (f)	Indicateur numéro 13 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.2.3.3
ESRS 2- SBM-3 – S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14 (g)	Indicateur numéro 12 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.1.1
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 20	Indicateur numéro 9 Tableau #3 et Indicateur numéro 11 Tableau #1 de l'annexe I				5.3.1.3.1
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, annexe II		5.3.1.3.1
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur numéro 11 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.1.3.1
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail, paragraphe 23	Indicateur numéro 1 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.1.5.1
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes, paragraphe 32 c)	Indicateur numéro 5 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.1.3.2
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88 b) et c)	Indicateur numéro 2 Tableau #3 de l'annexe I		Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission, annexe II		5.3.1.5.5
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88 (e)	Indicateur numéro 3 Tableau #3 de l'annexe I				omis en 2025 – « Phase-in » (mise en œuvre progressive)
ESRS S1-16	Indicateur numéro 12 Tableau #1 de l'annexe I		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		non significatif pour Atos Group

Exigence de Publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence du pilier 3	Référence du règlement de référence	Référence à la loi européenne sur le climat	Section
Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé, paragraphe 97 (a)					
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général, paragraphe 97 b)	Indicateur numéro 8 Tableau #3 de l'annexe I				non significatif pour Atos Group
ESRS S1-17 Cas de discrimination, paragraphe 103 a)	Indicateur numéro 7 Tableau #3 de l'annexe I				non significatif pour Atos Group
ESRS S1-17 Non-respect des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 104 (a)	Indicateur numéro 10 Tableau #1 et Indicateur n° 14 Tableau #3 de l'Annexe I		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II Règlement délégué (UE) 2020/1818 Art 12 (1)		Non significatif pour Atos
ESRS 2- SBM-3 – S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11 (b)	indicateurs n° 12 et n° 13 Tableau #3 de l'annexe I				5.3.2.1
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 17	Indicateur numéro 9 Tableau #3 et Indicateur n° 11 Tableau #1 de l'Annexe 1				5.3.2.2.1
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur paragraphe 18	Indicateur numéro 11 et n. 4 Tableau #3 de l'annexe 1				5.3.2.2.1
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 19	Indicateur numéro 10 Tableau #1 de l'annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1		5.3.2.2.1
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		5.3.2.2.1
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur, paragraphe 36	Indicateur numéro 14 Tableau #3 de l'annexe 1				5.3.2.2.3
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 16	Indicateur numéro 9 Tableau #3 de l'annexe 1 et Indicateur numéro 11 Tableau #1 de l'annexe 1				5.3.3.2
ESRS S3-1 Non-respect des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur numéro 10 Tableau #1 Annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1		5.3.3.2
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 36	Indicateur numéro 14 Tableau #3, annexe 1				5.3.3.3
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finaux, paragraphe 16	Indicateur numéro 9 Tableau #3 et Indicateur numéro 11 Tableau #1 de l'annexe 1				5.3.4.2.1
ESRS S4-1	Indicateur numéro 10 Tableau #1 de l'annexe 1		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		5.3.4.2.1

Exigence de Publication et point de données y relatif	Référence SFDR	Référence du pilier 3	Référence du règlement de référence	Référence à la loi européenne sur le climat	Section
Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1		
ESRS S4-4	Indicateur numéro 14				5.3.4.2.3
Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 35	Tableau #3 de l'annexe 1				5.3.4.3.3 5.3.4.4.3 5.3.4.5.3
ESRS G1-1	Indicateur numéro 15				non applicable à Atos Group
Convention des Nations Unies contre la corruption, paragraphe 10 (b)	Tableau #3 de l'annexe 1				
ESRS G1-1	Indicateur numéro 6				non applicable à Atos Group
Protection des lanceurs d'alerte, paragraphe 10 d)	Tableau #3 de l'annexe 1				
ESRS G1-4	Indicateur numéro 17		Règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II)		5.4.1.5
Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24 a)	Tableau #3 de l'Annexe 1				
ESRS G1-4	Indicateur numéro 16				5.4.1.5
Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24 b)	Tableau #3 de l'annexe 1				

## Annexe 4 – Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

[à ajouter]

## Annexe 5 – Informations complémentaires relatives aux objectifs de décarbonation

Cette annexe présente uniquement les informations publiques exigées pour appuyer une future soumission SBTi. Elle ne contient aucun engagement ou détail supplémentaire, et reporte volontairement les aspects techniques au dossier de soumission SBTi 2026.

Les exigences du SBTi relatives au rapport public sont couvertes dans la section 5.2.1 ou dans la présente annexe. Sur la base des informations publiques du SBTi, aucune divulgation additionnelle n'est requise pour la soumission SBTi prévue en 2026.

Cette annexe contient les éléments nécessaires pour la future soumission d'Atos Group de nouveaux objectifs scientifiques auprès du SBTi, conformément au SBTi Corporate Net-Zero Standard (v1) et au Critère SBTi Corporate Net-Zero.

### Périmètre organisationnel

- **Périmètre** : contrôle opérationnel (GHG protocol).
- **Portée géographique** : mondiale.
- **Année de référence** : 2025 (à périmètre d'activité constant).
- **Activités considérées** : activités poursuivies uniquement.
- **Activité exclue** : Advanced Computing, traitée comme abandonnée et exclue de l'année de référence selon les règles SBTi.

### Objectifs scientifiques (Résumé)

Nouveaux objectifs de décarbonation prévisionnels<sup>1</sup> :

Objectif	Année de référence	Année cible	Ambition	Scopes
Objectif SBT à court terme	2025	2030*	-18 % absolu <sup>2</sup>	1, 2, 3
Objectif SBT à long terme	2025	2050	-90 % absolu	1, 2, 3

Objectif	Année de référence	Année cible	Ambition	Scopes
Net-zéro	2025	2050	Neutralisation des émissions résiduelles	1, 2, 3

1. Le groupe Atos suivra les évolutions de la norme SBTi Corporate Net-Zero et adaptera, le cas échéant, ses objectifs en conséquence (volumes, années cibles ou objectif d'intensité). Conformément aux exigences de SBTi, les objectifs de réduction sont exprimés en valeur absolue, l'intensité n'étant pas prise en compte.
2. Les nouveaux objectifs couvriront toutes les émissions de GES significatives pour Atos, notamment les scopes 1 et 2 (qui devraient représenter moins de 5 %) et les catégories 1 à 8 et la catégorie 11 du scope 3 (qui devraient représenter plus de 95 %).

L'objectif scientifique à court terme vise à répondre à la règle SBTi selon laquelle l'objectif doit porter sur au moins cinq ans et au maximum dix ans à partir de la date de soumission pour validation.

## Classification des objectifs

- Objectif à court terme : **réduction absolue alignée sur une trajectoire 1,5°C**.
- Objectif à long terme : **décarbonation profonde (≥90 %) selon 1,5°C**, avant neutralisation.
- Objectif net-zéro : en conformité avec le SBTi Corporate Net-Zero Standard.
- Atos Group a examiné les orientations sectorielles SBTi pour ses activités et confirme qu'aucune méthodologie sectorielle obligatoire ne s'impose au-delà des exigences intersectorielles SBTi.

## Couverture des scopes

### Scopes 1 et 2

La couverture porte sur au moins 95 % des émissions combinées, toute exclusion ne dépassant pas 5 %, conformément aux exigences SBTi.

### Comptabilisation du scope 2

Atos Group calcule ses émissions du scope 2 et suit la performance par rapport aux objectifs selon la méthode **fondée sur le marché**, tout en divulguant aussi les émissions fondées sur la méthode sur la localisation dans l'inventaire GES, conformément au GHG Protocol et aux règles SBTi.

### Scope 3

- Représente 96,6 % des émissions totales de GES d'Atos Group en 2025.
- Comme les émissions du scope 3 dépassent 40 % du total scopes 1, 2 et 3, Atos Group les inclut dans le périmètre de ses objectifs scientifiques à court terme, selon le Critère C4 de la SBTi.
- Les catégories du scope 3 couvertes par les objectifs représentent **plus de 90 % de ses émissions totales**, surpassant les seuils minimaux fixés par la SBTi. Les catégories couvertes comprennent les principales catégories d'approvisionnement et de logistique en amont ainsi que les catégories en aval telles que l'utilisation des produits vendus et le traitement en fin de vie des produits vendus.

## Politique de recalcul de l'année de référence

Atos Group suit une politique de recalcul conforme aux exigences SBTi. L'année de référence 2025 et les objectifs associés seront recalculés si des changements importants affectent **les émissions totales de GES à hauteur de 5 % ou plus**.

## Neutralisation à l'objectif net-zéro

Atos Group s'engage à neutraliser les émissions résiduelles à la date net-zéro **uniquement après au moins 90 % de réduction absolue** sur les scopes 1, 2 et 3, en utilisant des **solutions de captage du carbone de haute qualité et à stockage durable**, conformément au SBTi Corporate Net-Zero Standard. La sélection, le calendrier et la mise en œuvre de ces solutions seront détaillés dans la documentation de soumission SBTi et dans la planification de transition.

## Gouvernance

La supervision des objectifs scientifiques repose sur le conseil d'administration et son comité RSE, appuyés par la fonction RSE Groupe et le responsable du programme environnement global.

Atos Group confirme ne pas tirer de revenus significatifs d'activités liées aux combustibles fossiles et n'est donc pas soumis aux critères d'exclusion SBTi pour la production ou la distribution de combustibles fossiles.

## Reporting public et gestion des crédits

Atos Group publiera chaque année l'inventaire de ses émissions de GES et les avancées réalisées par rapport à ses objectifs. Les crédits carbone et les émissions évitées ne sont pas comptabilisés comme des réductions dans l'évaluation du progrès vers les objectifs à court ou long terme.

## 5.6 Résumé des indicateurs clés de performance

Cette section présente des indicateurs et informations supplémentaires spécifiques à Atos en matière de durabilité, alignés avec les normes comptables de durabilité spécifiques à l'industrie des « logiciels et des services informatiques » développées par le SASB, ainsi qu'avec d'autres exigences de déclarations relatives aux normes GRI et aux agences de notation extra-financière.

Les tableaux suivants présentent les enjeux et les indicateurs pertinents au regard des activités de l'entreprise dans le domaine environnemental, social et de gouvernance. Ceux-ci sont alignés avec les exigences des Normes de Reporting de Durabilité GRI et les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) pour l'industrie des « logiciels et services informatiques ». Le code des normes est conçu pour aider les parties prenantes d'Atos à localiser les indicateurs recherchés dans le suivi de la performance d'Atos. Il ne constitue pas une vue d'ensemble complète du reporting ou des pratiques d'Atos.

### ● ● Dimension environnementale

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>GRI 302-1</b>	<b>Consommation d'énergie au sein de l'organisation (toutes sources d'énergie incluses)</b>							
GRI 302-1_E_c1, SASB TC-SI-130a.1 (1)	Consommation totale d'énergie directe et indirecte (en MWh)	316 923	380 363	454 833	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A	Consommation totale d'énergie directe dans les centres de données et bureaux (en MWh)	12 816	13 503	15 131	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A_b1	Consommation de diesel (en MWh)	1 932	3 105	2 605	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A_b2, G. Q71	Consommation de fioul (en MWh)	1 063	1 113	989	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A_b3, G. Q72	Consommation de gaz (en MWh)	9 821	9 285	11 537	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A-Off	Consommation d'énergie directe dans les bureaux (en MWh)	11 873	12 455	13 521	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_A-DC	Consommation d'énergie directe dans les centres de données (en MWh)	943	1 048	1 610	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C	Consommation totale d'énergie indirecte dans les bureaux et centres de données (en MWh)	304 106	366 860	439 702	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C_b1, G. Q56	Consommation électrique (en MWh)	298 667	361 714	432 213	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C_b2	Consommation de chauffage urbain (en MWh)	5 439	5 146	7 489	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-130a.1 (2)	Pourcentage d'électricité provenant du réseau, RECs exclus (en %)	30 %	34 %	37 %	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-130a.1 (2)	Pourcentage d'électricité provenant du réseau, RECs inclus (en %)	18 %	34 %	32 %	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-130a.1 (3)	Pourcentage d'électricité de sources renouvelables, RECs exclus (en %)	70 %	66 %	63 %	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-130a.1 (3)	Pourcentage d'électricité de source renouvelable, RECs inclus (en %)	82 %	66 %	68 %	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C-Off	Consommation d'énergie indirecte dans les bureaux (en MWh)	98 647	116 936	138 053	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C-DC	Consommation d'énergie indirecte dans les centres de données (en MWh)	205 459	249 924	301 648	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C1_c10.1	Consommation totale d'électricité de sources renouvelables, RECs exclus (en MWh)	187 404	239 567	270 219	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C1_c10.2	Consommation totale d'électricité de sources renouvelables, RECs inclus (en MWh)	220 998	239 567	292 890	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C1_c8 ; SASB TC-SI-130a.1(3)	Part d'électricité de sources renouvelables consommée dans les centres de données stratégiques d'Atos (co-locations exclues) (en %)	100 %	100 %	96 %	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C1_c1	Part d'électricité de sources décarbonées consommée dans tous les centres de données d'Atos, REC exclus (en %)	61 %	67 %	68 %	-	100 %	-	100 %
GRI 302-1_C1_c2	Part d'électricité de sources décarbonées consommée dans tous les centres de données d'Atos, RECs inclus (en %)	77 %	67 %	76 %	-	100 %	-	100 %

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>GRI 302-2</b>	<b>Consommation d'énergie en dehors de l'organisation (Déplacements professionnels)</b>							
	Déplacements professionnels – Intensité							
GRI 302-2_c1	Total de kilomètres parcourus par employé (Km/employé)	1 703	1 616	1 966	100 %	-	100 %	-
GRI 302-2_c2	Total de kilomètres parcourus par chiffre d'affaires (Km/million d'euros)	13 415	13 147	17 227	-	100 %	-	100 %
	Déplacements professionnels – Distances parcourues							
GRI 302-2_A6_c93	Total de kilomètres parcourus en voiture (km)	52 791 484	68 638 214	89 921 899	100 %	-	100 %	-
GRI 302-2_A6_c50	Total de kilomètres parcourus en train (km)	13 029 105	14 489 522	16 357 329	100 %	-	100 %	-
GRI 302-2_A6_c57	Total de kilomètres parcourus en taxi (km)	655 152	907 956	1 094 667	100 %	-	100 %	-
GRI 302-2_A6_c92	Total de kilomètres parcourus en avion (km)	40 859 427	41 866 871	74 168 888	100 %	-	100 %	-
	émissions de GHG pour les voitures de fonction							
GRI 302-2_A6_b70	Nombre de voitures de fonction	2 702	3 211	4 332	-	100 %	-	100 %
GRI 302-2_A6_b82	Moyenne des émissions du parc automobile de l'entreprise (g CO2/km)	41,5	44,80	60,53	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 302-3</b>	<b>Intensité énergétique</b>							
GRI 302-3_A_c1	Intensité énergétique totale directe et indirecte par million d'euros de chiffre d'affaires (après effet de périmètre tenant compte des acquisitions et cessions) (MWh/million d'euros)	39,61	39,72	43,34	-	100 %	-	100 %
GRI 302-3_A_c2	Intensité énergétique par employé (consommation totale d'énergie directe et indirecte) (MWh/employé)	5,03	4,88	4,85	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 302-5</b>	<b>Réductions des besoins énergétiques des produits et services</b>							
GRI 302-5_A	PUE moyen estimé pour les centres de données stratégiques	1,39	1,44	1,44	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305-1</b>	<b>Émissions directes de gaz à effet de serre Scope 1</b>							
GRI 305-1_A_c2	Émissions de GES du Scope 1 (en tCO <sub>2</sub> e)	13 884	17 313	20 517	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305-2</b>	<b>Émissions indirectes de gaz à effet de serre Scope 2</b>							
GRI 305-2_A_c1	Émissions de GES du Scope 2 (en tCO <sub>2</sub> e)	32 239	62 523	67 979	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305-3</b>	<b>Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (Scope 3)</b>							
GRI 305-3_A_c1	Émissions de GES du Scope 3 (en millions de tCO <sub>2</sub> e)	1,330	1,708	2,142	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3</b>	<b>Total des émissions de gaz à effet de serre (GES) – Scope 1, 2, 3</b>							
GRI 305-4_B_c4	Toutes les émissions de GES – Scopes 1, 2, 3 (en millions de tCO <sub>2</sub> e)	1,376	1,788	2,231	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305</b>	<b>Émissions de gaz à effet de serre (GES) par sous-périmètres</b>							
GRI 305-2_B_c1.1	Émissions totales de GES dans les centres de données (en tCO <sub>2</sub> e)	20 801	45 793	29 992	-	100 %	-	100 %
GRI 305-2_B_c1.2	Émissions totales de GES dans les bureaux (en tCO <sub>2</sub> e)	21 500	28 677	40 978	-	100 %	-	100 %
GRI 305-3_B_c1.3	Émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements professionnels (Scope 3 Catégorie 6 Déplacements professionnels) (en tCO <sub>2</sub> e)	9 915	9 829	16 391	-	100 %	-	100 %
GRI 305-3_B_c1.4	Émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements professionnels (Parc automobile d'Atos) (en tCO <sub>2</sub> e)	3 821	5 366	8 550	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 305-4</b>	<b>Intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES)</b>							
GRI 305-4_A_c2.1	Intensité par Chiffre d'Affaires – Toutes émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2, 3) (tCO <sub>2</sub> e/million d'euros)	171,94	186,66	208,62	-	100 %	-	100 %
GRI 305-4_A_c2.2	Intensité par Employé – Toutes émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2, 3) (tCO <sub>2</sub> e/employé)	21,83	22,94	23,67	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 305-5</b>	<b>Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)</b>							
GRI 305-5_A_c2	Réductions de GES (en tCO <sub>2</sub> e) – Scopes 1, 2, 3 (en millions de tCO <sub>2</sub> e)	-0,412	-0,443	-0,288	-	100 %	-	100 %

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>A14</b>	<b>Conformité avec les lois et réglementations en matière environnementale (ISO 14001)</b>							
A14_c5	Nombre de sites certifiés ISO 14001 – bureaux et centres de données	99	95	95	100 %	-	100 %	-
A14_c6	Pourcentage des principaux sites et centres de données stratégiques certifiés ISO 14001 ou en cours de certification	86,8 %	92,3 %	88,6 %	100 %	-	100 %	-
<b>ESRS E5-5 37</b>	<b>Déchets</b>							
ESRS E5-5 37.a ; GRI 306-3.a	Tous types de Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (piles et accumulateurs + autres DEEE) (en tonnes)	338	675	<i>non divulgué</i>	-	100 %	-	100 %
GRI 306-3.a	Autres déchets tertiaires (déchets dangereux non électroniques + déchets non dangereux) (en tonnes)	8 192	10 131	<i>non divulgué</i>	-	100 %	-	100 %
GRI 306-3.a	Total des déchets du groupe (en tonnes)	8 530	10 806	<i>non divulgué</i>	-	100 %	-	100 %
<b>A20</b>	<b>Catastrophes naturelles</b>							
A20_A	Pourcentage des centres de données stratégiques ayant des capacités de réplication synchrone (en %)	100 %	100 %	100 %	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-130a.3	Discussion sur l'intégration des considérations environnementales dans la planification stratégique des besoins des centres de données	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %

GRI 302-1, GRI 302-3 : énergie directe : gaz, fioul, diesel.  
 GRI 302-1, GRI 302-3 : énergie indirecte : consommation d'électricité et chauffage urbain  
 GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3 : tCO<sub>2</sub>e : Tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>.  
 A14 : Un site est officiellement entré dans le « processus de certification » lorsqu'un budget a été alloué ou que le gestionnaire du système de management environnemental a été nommé.  
 ESRS E5 37 : Seuls les DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) ont été évalués comme significatifs suite à l'analyse de double matérialité menée en 2025. Les données relatives aux DEEE ont été en partie estimées, à partir de la méthodologie décrite dans la section 5.2.2.2.

● ● **Dimension sociale**

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>GRI 404-1</b>	<b>Heures moyennes de formation par employé</b>							
GRI 404-1_c1 ; ESRS S1-13 83 b	Nombre moyen d'heures de formation formelle par salarié	17,78	16,39	20,36	97 %	-	87 %	-
GRI 404-1_c2 ; ESRS S1-13 83 b	Nombre moyen d'heures de formation formelle par salarié (homme)	17,60	16,72	19,22	97 %	-	87 %	-
GRI 404-1_c3 ; ESRS S1-13 83 b	Nombre moyen d'heures de formation formelle par salariée (femme)	18,27	15,74	23,15	97 %	-	87 %	-
GRI 404-1_c4	Nombre de stages et alternances	2 417	3 445	3 426	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 404-2</b>	<b>Programmes de mise à niveau des compétences des employés</b>							
GRI 404-2_A_b0	Nombre de certifications numériques obtenues par an	67 982	94 115	72 888	100 %	-	100 %	-
GRI 404-2_A_c3	Nombre de certifications obtenues par an	76 168	105 746	86 009	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 404-3</b>	<b>Évaluation de l'évolution de carrière</b>							
GRI 404-3_A_c1 ; ESRS S1-13 83 a AR 77	Pourcentage d'employés ayant reçu une évaluation de performance durant les 12 derniers mois	90,3 %	90,3 %	86 %	82,8 %	-	83,3 %	-
GRI 404-3_A_a1	Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une évaluation de performance et de développement de carrière régulière sur la période du rapport	89,6 %	89,3 %	85 %	82,7 %	-	82,9 %	-
GRI 404-3_A_a2	Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une évaluation de performance et de développement de carrière régulière sur la période du rapport	90,5 %	90,7 %	87 %	82,7 %	-	82,9 %	-
GRI 404-3_A_c2	Pourcentage de salariés avec un Plan Individuel de Développement (IDP)	59 %	65 %	62 %	87 %	-	88 %	-
GRI 404-3_A_c3	Pourcentage d'épanouissement interne (Promotion interne des employés)	91 %	76 %	72 %	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 401-1</b>	<b>Effectif organisationnel en nombre de personnes et rotation de personnel</b>							
GRI 401-1_A_c2 ; ESRS S1-6 50a AR 57	Nombre d'employés à la fin de la période du rapport (personnel juridique)	63 012	77 932	94 231	100 %	-	100 %	-

		2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)	PÉRIMÈTRE 2024 (en %)
Code standard	Nom de l'indicateur	GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires
GRI 401-1_A_b1 ; ESRS S1-6 50a AR 55	Nombre de femmes à la fin de la période du rapport (personnel juridique)	20 493	25 054	30 637	99,8%	99,6%
GRI 401-1_A_b2 ; ESRS S1-6 50a AR 55	Nombre d'hommes à la fin de la période du rapport (personnel juridique)	42 418	52 566	63 073	99,8%	99,6%
<b>SBM-1 40 a iii</b>	<b>Collaborateurs par répartition géographique</b>					
LFR. 50	Employés en France (en %)	14,7 %	12,6 %	11,4 %	100 %	100 %
LFR. 51	Employés en Europe (hors France) (en %)	41,9 %	41,9 %	41,7 %	100 %	100 %
LFR. 52	Employés en Amérique du Nord (en %)	6,1 %	7,9 %	8,5 %	100 %	100 %
LFR. 53	Employés en Amérique du Sud (en %)	4,4 %	4,1 %	3,7 %	100 %	100 %
LFR. 54	Employés en Asie/Pacifique (en %)	26,7 %	28,0 %	31,0 %	100 %	100 %
LFR. 55	Employés au Moyen-Orient/Afrique (en %)	6,1 %	5,5 %	3,7 %	100 %	100 %
A24.1	Nombre d'employés en Inde	13 871	17 647	24 011	100 %	100 %
A24.2	Nombre d'employés aux États-Unis	2 906	4 558	6 073	100 %	100 %
A24.3	Nombre d'employés en Europe	35 663	42 845	50 078	100 %	100 %
	<b>Rotation de personnel</b>					
GRI 401-1_B_c1 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Nombre de départs durant la période analysée	13 188	16 427	19 357	100 %	100 %
GRI 401-1_B_b1	Départs d'hommes durant la période analysée	9 016	11 008	13 171	99,7 %	99,1 %
GRI 401-1_B_b2	Départs de femmes durant la période analysée	4 130	5 265	5 954	99,7 %	99,1 %
GRI 401-1_B_c3 ; ESRS S1-6 50c	Taux total de rotation du personnel	18,81 %	18,85 %	20,54 %	100 %	100 %
GRI 401-1_B_c2	Pourcentage de départs volontaires	13,67 %	14,60 %	14,38 %	100 %	100 %
M.22.1	Taux de rétention des personnes clés	90 %	91 %	93 %	100 %	100 %
	<b>GRI 2-7, GRI 2-8 Nombre d'employés</b>					
GRI 2-7, GRI 2-8 ; ESRS S1-6 50a + AR 77	Effectif total (incluant les travailleurs supervisés : personnes en intérim + stagiaires + sous-traitants)	72 632	87 473	105 157	100 %	100 %
GRI 2-7_A_c1 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Pourcentage d'employés avec un contrat à durée indéterminée	99,19 %	99,24 %	99 %	100 %	100 %
GRI 2-7_A1 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Hommes en contrat à durée indéterminée	42 103	52 197	62 358	99,8 %	99,6 %
GRI 2-7_A2 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Femmes en contrat à durée indéterminée	20 298	24 835	30 217	99,8 %	99,6 %
GRI 2-7_A_c2 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Pourcentage d'employés avec un contrat à durée déterminée	0,81 %	0,76 %	1,21 %	100 %	100 %
GRI 2-7_A3 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Hommes en contrat à durée déterminée	315	369	715	99,8 %	99,6 %
GRI 2-7_A4 ; ESRS S1-6 50 b AR 55	Femmes en contrat à durée déterminée	195	219	420	99,8 %	99,6 %
GRI 2-7_A_c3 ; ESRS S1-6 52 a, b	Pourcentage d'employés avec un contrat à temps plein	97,0 %	95,4 %	94 %	100 %	99,6 %
GRI 2-7_B2 ; ESRS S1-6 52 a, b	Nombre d'hommes à temps plein	41 222	50 541	59 359	99,8 %	99,2 %
GRI 2-7_B4 ; ESRS S1-6 52 a, b	Nombre de femmes à temps plein	19 790	23 183	27 305	99,8 %	99,2 %
GRI 2-7_A_c4 ; ESRS S1-6 52 a, b	Pourcentage d'employés avec un contrat à temps partiel	3,0 %	4,6 %	6 %	100 %	99,6 %
GRI 2-7_B1 ; ESRS S1-6 52 a, b	Nombre d'hommes à temps partiel	1 196	1 792	2 310	99,8 %	99,2 %
GRI 2-7_B3 ; ESRS S1-6 52 a, b	Nombre de femmes à temps partiel	703	1 781	2 874	99,8 %	99,2 %
	<b>GRI 405-1 Diversité et égalité des chances</b>					
GRI 405-1_B_c3 ; SASB TC-SI- 330a.3	Nombre de nationalités au sein d'Atos	128	137	143	100 %	100 %

		2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)	PÉRIMÈTRE 2024 (en %)
Code standard	Nom de l'indicateur	GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par employé
				Par chiffre d'affaires		Par chiffre d'affaires
GRI 405-1_B_c5 ; SASB TC-SI-330a.3	Nombre de nationalités représentant plus de 5% de la population d'Atos	6	6	5	100 %	100 %
GRI 405-1_B_c4 ; SASB TC-SI-330a.3	Pourcentage de femmes au sein d'Atos	32,57 %	32,28 %	32,69 %	99,8 %	99,6 %
GRI 405-1_B_b1 ; SASB TC-SI-330a.3	Personnes en situation de handicap	1 361	1 398	1 548	95,35 %	93,62 %
GRI 405-1_B_c1 ; SASB TC-SI-330a.3 ; ESRS S1-12	Pourcentage d'employés en situation de handicap	2,27 %	1,92 %	1,69 %	95,35 %	93,62 %
GRI 405-1_c15 ; SASB TC-SI-330a.3(1) ; ESRS S1-9 66 a	Ratio de femmes au sein de la Direction Générale du Groupe (top 450)	29 %	23 %	32 %	100 %	100 %
GRI 405-1_c14	Pourcentage de femmes identifiées dans le vivier de talents	32,15 %	31,33 %	31,21 %	89,7 %	85,3 %
GRI 405-1_c15	Pourcentage de femmes recrutées	36,74 %	43,24 %	35,71 %	100 %	100 %
<b>GRI 405-2 Ratio du salaire des hommes et femmes</b>						
GRI 405-2_A_c3 ; ESRS S1-16 97 a	Ratio femmes/hommes du salaire de base annuel	0,95	0,93	0,96	89 %	87 %
GRI 405-2_A_c3 ; ESRS S1-16 97 a	Ratio femmes/hommes dans la rémunération totale	0,95	0,93	0,96	89 %	87 %
<b>A16 Santé et sécurité</b>						
GRI 403-9	Taux d'absentéisme global (en %)	2,23 %	2,07 %	1,6 %	79 %	80 %
GRI 403-9_a.i, GRI 403-10_a.ii ; ESRS S1-14 88 c	Nombre d'employés touchés par un accident de travail sérieux	29	35	39	99,95 %	91 %
GRI 403-9_a.iii, GRI 403-10_a.i ; ESRS S1-14 88 b AR 89-91	Nombre de salariés Atos décédés suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail	0	1	1	99,95 %	91 %
G. Q50 ; ESRS S1-14 88 c	Taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents avec arrêt de travail x 1.000.000/nombre d'heures travaillées)	0,24	0,23	0,25	99,95 %	91 %
<b>GRI 401-2 Avantages prévus pour les collaborateurs</b>						
GRI 401-2_A_C15	Pourcentage d'employés à temps plein prenant part aux avantages en cas de décès	98 %	97 %	98 %	95,96 %	91,19 %
GRI 401-2_A_C16	Pourcentage d'employés à temps partiel prenant part aux avantages en cas de décès	82 %	80 %	87 %	95,96 %	91,19 %
GRI 401-2_A_C17	Pourcentage d'employés à temps plein prenant part aux avantages en cas d'invalidité	98 %	98 %	98 %	95,96 %	90,50 %
GRI 401-2_A_C18	Pourcentage d'employés à temps partiel prenant part aux avantages en cas d'invalidité	89 %	80 %	87 %	95,96 %	90,50 %
GRI 401-2_A_C19	Pourcentage d'employés à temps plein prenant part aux avantages d'assurance santé	97 %	94 %	96 %	95,96 %	90,44 %
GRI 401-2_A_C20	Pourcentage d'employés à temps partiel prenant part aux avantages d'assurance santé	66 %	81 %	88 %	95,96 %	90,44 %
<b>GRI 401-3 Reprise du travail et taux de rétention après un congé parental</b>						
GRI 401-3_B ; ESRS S1-15 93 b	Nombre total de salariés ayant pris un congé parental	379	380	376	14,7 %	12,6 %
GRI 401-3_C	Nombre total de salariés ayant repris le travail à l'issue d'un congé parental	33	21	25	14,7 %	12,6 %
GRI 401-3_D	Pourcentage de salariés ayant repris le travail à l'issue d'un congé parental, toujours en poste 12 mois après leur reprise du travail	85 %	90 %	80 %	14,7 %	12,6 %
<b>GRI 2-30 Convention collective</b>						
GRI 2-30	Pourcentage d'employés couverts par une convention collective	43 %	33 %	42 %	95 %	91 %
<b>GRI 401-1 Recrutement</b>						
GRI 401-1_A_c1	Nombre total de salariés recrutés pendant la période du rapport	5 588	9 303	13 771	100 %	100 %
GRI 401-1_A_a1	Nombre d'hommes recrutés pendant la période du rapport	3 535	5 280	8 823	100 %	100 %
GRI 401-1_A_a2	Nombre de femmes recrutées pendant la période du rapport	2 053	4 023	4 901	100 %	100 %

		2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
Code standard	Nom de l'indicateur	GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
GRI 401-1_A_a5	Nouveaux employés embauchés dans les pays en développement pendant la période du rapport	3 268	4 955	5 337	100 %	-	100 %	-
GRI 401-1_A_a5.1	Pourcentage d'embauche dans les pays en développement	58 %	53 %	39 %	100 %	-	100 %	-
GRI 401-1_A_a3	Nombre de juniors recrutés	2 587	4 504	5 074	96 %	-	97 %	-
GRI 401-1_A_a4	Pourcentage de juniors recrutés	48,09 %	50,08 %	39,03 %	96 %	-	97 %	-
<b>GRI 202-2</b>	<b>Part des cadres dirigeants recrutés au sein de la communauté locale</b>							
GRI 202-2_A_b1	Nombre de responsables nationaux	5 353	6 328	6 945	91,3 %	-	91,4 %	-
GRI 202-2_A_b2	Nombre total de responsables	5 845	6 917	7 645	91,3 %	-	91,4 %	-
GRI 202-2_A_c1	Pourcentage de responsables nationaux	91,6 %	91,5 %	90,8 %	91,3 %	-	91,4 %	-
GRI 202-2_A_b3	Nombre de salariés nationaux	58 159	71 897	86 373	100 %	-	100 %	-
GRI 202-2_A_b4	Nombre total de salariés	63 012	77 932	94 231	100 %	-	100 %	-
GRI 202-2_A_c2	Pourcentage de salariés nationaux	92,3 %	92,3 %	91,7 %	100 %	-	100 %	-
GRI 202-2_A_b5	Nombre de salariés nationaux recrutés	4 957	8 275	11 923	100 %	-	100 %	-
GRI 202-2_A_b6	Nombre total de salariés recrutés (hors acquisitions)	5 588	9 303	13 771	100 %	-	100 %	-
GRI 202-2_A_c3	Pourcentage de salariés nationaux recrutés (hors acquisitions)	88,7 %	88,9 %	86,6 %	100 %	-	100 %	-
<b>GRI 201-1</b>	<b>Investissements communautaires (valeur économique distribuée)</b>							
GRI 201-1_A6_c1	Total des investissements communautaires (en milliers d'euros)	1 992	3 683	5 500	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_c3	Donations à des œuvres caritatives (en milliers d'euros)	1 105	2 284	3 284	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_c4	Contribution à des initiatives commerciales pour de bonnes causes (en milliers d'euros)	119	27	224	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_c8	Contribution à des universités et établissements similaires (en milliers d'euros)	710	1 080	1 247	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_c9	Contribution à des projets informatiques responsables (en milliers d'euros)	58	293	746	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_c2	Nombre total d'employés impliqués dans les principales initiatives de responsabilité sociétale	63	343	643	46 %	-	52 %	-
GRI 201-1_A6_b1	Contribution aux liquidités (Cash contribution) (en milliers d'euros)	704	945	1 067	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_b2	Coût du personnel (en milliers d'euros)	1 064	2 481	3 552	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_b3	Contributions en nature (en milliers d'euros)	61	70	235	-	65 %	-	61 %
GRI 201-1_A6_b4	Coût de gestion des activités sociales (en milliers d'euros)	162	187	646	-	65 %	-	61 %

GRI 404-1 : Le calcul du nombre moyen d'heures de formation par employé est basé sur l'effectif à la clôture de l'exercice (31 décembre 2025). Il inclut uniquement les heures enregistrées dans les systèmes de formation formels d'Atos.

GRI 404-1 : Employés indirects/Sous-traitants /Externes exclus.

GRI 401-1 : Le taux de rotation du personnel est calculé comme suit : nombre total des départs hors sous traitance divisé par l'effectif total en fin d'année, en excluant la catégorie de « restructuration ».

GRI 405-1\_c15, SASB TC-SI-330a.3(1) : La Direction Générale du Groupe désigne un réseau plus large de cadres supérieurs, de titulaires de postes de Direction et de talents. La Direction Générale du Groupe de Direction est responsable de la mise en œuvre de la stratégie et de la performance opérationnelle.

GRI 405-2 : La comparaison des taux de salaire entre les hommes et les femmes exclut l'Allemagne, les employés non assignés à un genre (homme ou femme) et les employés qui ne sont pas affectés à un niveau GCM (classification interne des catégories d'emploi basée sur le Modèle de Capacité Globale de l'entreprise).

GRI 403-9 : Le taux d'absentéisme est calculé selon la méthodologie suivante : (Heures de maladie de courte durée + Heures de maladie de longue durée) / Heures travaillables. Cet indicateur exclut les entités et pays suivants Estonia, Finland Atos IT Sol and Serv Oy, Motiv and Profit4SF Netherlands, Norway, Cosmian France, Austria, DataSentic Czech Republic, Corporate Germany, Eviden Germany, Bull and SEC Consult Germany, Israel, Eviden EOOD Bulgaria, Greece, Eviden International Corporate France, Atos Int Global Func B.V. Corporate Netherlands, Corporate Switzerland, Chile, Atos Tech(BJ)Co.Ltd China, Eviden Hungary, Atos Technologies Japan, Lebanon, Peru, Ipsotek Qatar, Ipsotek Singapore, Atos AG Switzerland, Atos Customer Services Turkey, Ipsotek United Arab Emirates, Ipsotek UK, Maven Wave and Cloudeach Canada, Group Atos Québec Canada, Atos Technologies Canada, Syntel Canada, Guatemala, ZData and Maven Wave USA, Eagle Greek and Cloudeach USA.

GRI 2-30 : Les conventions collectives excluent l'Algérie, l'Égypte, l'Estonie, Israël, l'Italie, la Côte d'Ivoire, le Japon, l'Arabie saoudite, le Liban, Madagascar, la Malaisie, le Mali, le Maroc, la Norvège, le Qatar, le Sénégal, Singapour, la Slovaquie, l'Afrique du Sud, la Suède, Taïwan, le Togo et les Émirats arabes unis.

GRI 401-1\_A\_a3, GRI 401-1\_A\_a3 : Le terme « junior » fait référence à la catégorie d'employés GCM 0-3 (dans les 11 niveaux de l'entreprise) pour des jeunes de moins de 30 ans.

GRI 401-3 : comprend uniquement la France.

● ● Dimension gouvernance

		2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
Code standard	Nom de l'indicateur	GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>GRI 2-18</b>	<b>Gouvernement d'entreprise</b>							
LFR. 149	Les rôles de Président et de Directeur Général sont-ils séparés ? (Y/N)	N	Y	Y	-	100 %	-	100 %
GRI 2-18	Taux de participation aux réunions de Conseil	95,90 %	92,07 %	93,06 %	-	100 %	-	100 %

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
LFR. 150	Nombre de membres du Conseil d'Administration/Conseil de Surveillance	10	13	9	-	100 %	-	100 %
LFR. 150.1	Nombre de membres indépendants du Conseil d'Administration	7	8	5	-	100 %	-	100 %
GRI 405-1	Pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes (Conseil d'Administration)	50 %	54 %	56 %	-	100 %	-	100 %
G.Q11	Nombre de représentants du personnel au sein du Conseil	1	3	2	-	100 %	-	100 %
LFR. 162	Nombre d'administrateurs de nationalité différente de celle du siège social	5	7	5	-	100 %	-	100 %
LFR. 197	Capital social détenu par les membres du Conseil d'Administration (en %)	1,59 %	0,0003 %	0,01 %	-	100 %	-	100 %
G.Q116	Nombre de membres au sein du Comité Exécutif du Groupe	19	3	8	100 %	-	100 %	-
GRI 405-1_c16 ; SASB TC-SI-330a.3 ; G.Q605	Proportion de femmes au sein du Comité Exécutif du Groupe	5%	0 %	13 %	100 %	-	100 %	-
LFR. 173	Votre politique de développement durable repose-t-elle sur les 17 objectifs de développement durable de l'ONU (Y/N)	Y	Y	Y	-	100 %	-	100 %
A26	Gouvernance pour mettre en œuvre la stratégie RSE	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %
G.Q643	Présence du responsable RSE au Comité Exécutif (ou Comité de Direction)	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 2-29</b>	<b>Étude sur la satisfaction clients</b>							
GRI 2-29	Satisfaction globale des clients du Groupe à partir des enquêtes tactiques (sur une échelle de 0 à 10)	8,77	non divulgué	non divulgué	-	63 %	-	-
GRI 2-29	Taux net de recommandation par les top clients	67 %	non divulgué	non divulgué	-	69 %	-	-
GRI 2-29	Taux net de recommandation par tous les clients	70 %	non divulgué	non divulgué	-	63 %	-	-
<b>A10</b>	<b>Initiatives concernant les services innovants/Le développement de produits</b>							
A27_B	Nombre de brevets délivrés au cours de l'année de référence	57	46	64	-	100 %	-	100 %
<b>A12</b>	<b>Business partners &amp; ecosystem</b>							
A12_A	Nombre de startups actives pendant la période de reporting	30	30	15	-	100 %	-	100 %
<b>A3</b>	<b>Incidents sur la sécurité des données</b>							
A3_c2	Pourcentage des incidents de sécurité ouverts vs. fermés (en %)	2,6 %	1,53 %	5,1 %	100 %	-	100 %	-
A3_c3	Pourcentage des salariés ayant réussi la formation en ligne sur la cybersécurité et la sécurité	87,52 %	95 %	93 %	97 %	-	94 %	-
A3_c4	Pourcentage des salariés ayant suivi avec succès la formation en ligne sur la protection des données	88,06 %	93,62 %	92 %	97 %	-	94 %	-
A3_c5 ; SASB TC-SI-230a.2	Pourcentage de conformité à la prévention des logiciels malveillants des postes de travail d'entreprise ayant la solution anti-malware (MS Defender pour Endpoint) installée et à jour	92 %	non divulgué	non divulgué	100 %	-	100 %	-
A3_c5 ; SASB TC-SI-230a.2	Pourcentage de conformité à la prévention des codes malveillants des serveurs ayant la solution anti-malware (CrowdStrike) installée et à jour	99 %	non divulgué	non divulgué	100 %	-	100 %	-
A3_c9 ; SASB TC-SI-230a.2	Pourcentage de couverture des certifications ISO 27001	100 %	98,56 %	99 %	90 %	-	83 %	-
A3_c10	Pourcentage d'employés in situ pendant plus de 8 semaines avec l'authentification à deux facteurs appliquée	100 %	99,70 %	99 %	100 %	-	100 %	-
SASB TC-SI-230a.1	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage impliquant des informations personnellement identifiables (PII), (3) nombre d'utilisateurs concernés	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-230a.2	Description de l'approche pour identifier et traiter les risques de sécurité des données, y	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %

Code standard	Nom de l'indicateur compris l'utilisation de normes de cybersécurité tiers	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE	GROUPE	GROUPE	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
<b>GRI 418-1, SASB TC-SI-220</b>								
SASB TC-SI-220a.1	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la confidentialité des données utilisateurs	Qualitatif	Qualitatif	Qualitatif	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-220a.2	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	0	0	0	-	100 %	-	100 %
GRI 418-1_A1, SASB TC-SI-220a.3	Nombre total des amendes excédant 300 000 euros payées par la compagnie et résultant en l'issue définitive et non susceptible d'appel d'une procédure judiciaire venant sanctionner un manquement aux lois de protection des données à caractère personnel.	0	0	0	-	100 %	-	100 %
SASB TC-SI-220a.3	Montant total des pertes monétaires à la suite de poursuites judiciaires liées à la confidentialité des données des utilisateurs	0	0	0	-	100 %	-	100 %
<b>A17, GRI 205-1, GRI 412</b>								
A17_A_c2	Total de dépense auprès de fournisseurs évalués par Ecovadis et par des évaluations alternatives (en millions d'euros)	3 179	4 057	4 540	-	100 %	-	100 %
A17_A_c3	Pourcentage total des dépenses auprès de fournisseurs évalués par Ecovadis et par des évaluations alternatives	74 %	75 %	73 %	-	100 %	-	100 %
A17_A_c4	Nombre de fournisseurs potentiellement à risque (score inférieur à 40 dans EcoVadis)	33	42	<i>non divulgué</i>	-	100 %	-	100 %
A17_A_c5	Pourcentage des dépenses totales représentées par les fournisseurs potentiellement à risque	1,8 %	1,5 %	<i>non divulgué</i>	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 204-1</b>								
<b>Part des dépenses réalisées avec des fournisseurs locaux</b>								
GRI 204-1_A_c1	Pourcentage des dépenses locales	83 %	76 %	84 %	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 205-1</b>								
<b>Opérations évaluées pour les risques</b>								
GRI 205-1_c1	Nombre d'« alertes » signalées via les systèmes de dénonciation	64	94	50	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 205-2</b>								
<b>Pourcentage de personnes formées au Code éthique</b>								
GRI 205-2_E_b1	Nombre d'employés ayant suivi avec succès la formation sur le Code d'éthique en ligne	53 790	74 772	91 270	97 %	-	94 %	-
GRI 205-2_E_c1	Pourcentage des salariés ayant suivi avec succès la formation en ligne sur le Code d'éthique	87,97 %	94 %	92 %	97 %	-	94 %	-
<b>GRI 205-3</b>								
<b>Actions prises en réponse aux cas de corruption</b>								
GRI 205-3_A1_c2	Nombre d'amendes liées aux clients ou fournisseurs relatives à des actes de corruption (plus de 300 000 euros)	0	0	0	-	100 %	-	100 %
<b>GRI 2-27</b>								
<b>Respect des lois et règlements</b>								
GRI 2-27_a1	Valeur totale des amendes significatives supérieures à 300 000 euros payées par l'entreprise et résultant en l'issue définitive et non susceptible d'appel d'une procédure judiciaire	5 M€	0	0	-	100 %	-	100 %
GRI 2-27_b1 ; SASB TC-SI-520a.1	Nombre d'amendes significatives supérieures à 300 000 euros payées par l'entreprise et résultant en l'issue définitive et sans appel d'une procédure judiciaire	1	0	0	-	100 %	-	100 %
<b>SASB TC-SI-520a.1</b>								
<b>Comportement compétitif</b>								
SASB TC-SI-520a.1	Montant total des amendes supérieures à 300 000 euros payées par l'entreprise et résultant en l'issue définitive et non susceptible d'appel d'une procédure judiciaire pour violation d'une loi ou réglementation anticoncurrentielle	1	0	0	-	100 %	-	100 %
<b>SASB TC-SI-550a.2</b>								
<b>Gestion des risques systémiques</b>								

Code standard	Nom de l'indicateur	2025	2024	2023	PÉRIMÈTRE 2025 (en %)		PÉRIMÈTRE 2024 (en %)	
		GROUPE Qualitatif	GROUPE Qualitatif	GROUPE Qualitatif	Par employé	Par chiffre d'affaires	Par employé	Par chiffre d'affaires
SASB TC-SI-550a.2	Description des risques de continuité de l'activité liés aux perturbations des opérations				-	100 %	-	100 %
<b>GRI 201-4</b>	<b>Subventions reçues des gouvernements</b>							
GRI 201-4_A_c1	Subventions reçues des gouvernements (en millions d'euros)	88	87	81	-	84 %	-	75 %

GRI 2-29: «Net Promoter Score»: Pourcentage de «Promoteurs» moins Pourcentage de «Détracteurs». Les «promoteurs» sont prêts à recommander Atos (score de 9 ou 10 répondant à la question de recommandation); Les «détracteurs» n'en sont pas susceptibles (score inférieur ou égal à 6).

LFR. 149 : Informations au 31 décembre 2025. Veuillez noter que, pendant l'exercice fiscal 2025, les rôles de Président et de Directeur Général ont été séparés jusqu'au 31 janvier 2025, entre Jean-Pierre Mustier, Directeur Général, et Philippe Salle, président du Conseil d'Administration. À compter du 1er février 2025, Philippe Salle est devenu président-Directeur général du Groupe.

LFR. 150, LFR. 162. Les « membres » du Conseil d'Administration comprennent 9 administrateurs et 1 censeur.

LFR. 150, LFR. 150.1, GRI 405 1, G.Q11, LFR. 162, LFR. 197 : Informations au 31 décembre 2025.

GRI 405-1\_c16 ; SASB TC-SI-330a.3 ; G.Q605 : Le Comité Exécutif du Groupe fait référence à l'équipe de Direction d'Atos qui dirige la vision du Groupe et définit la stratégie, composé des plus hauts dirigeants de l'organisation.

A17, GRI 205-1 : Les informations contiennent des données fournies par EcoVadis et par d'autres évaluateurs similaires à EcoVadis. Ce type d'évaluation permet à Atos de contrôler le nombre total et le pourcentage d'opérations évaluées pour les risques liés à la corruption et les risques significatifs identifiés. Ces évaluations ne portent pas seulement sur la corruption, mais aussi sur les droits humains et l'environnement.

GRI 418-1\_A1, SASB TC-SI-220a.3 : Le seuil pour signaler les réclamations est de 300 000 euros.