

ATOS SE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 12 MAI 2021 RÉPONSES AUX QUESTIONS ÉCRITES

GENERAL MEETING OF MAY 12, 2021 ANSWERS TO WRITTEN QUESTIONS

À l'occasion d'une Assemblée Générale, des questions écrites peuvent être adressées à Atos SE (la « Société ») dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à ces questions écrites est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site internet de la Société.

Les questions reçues par la Société et les réponses qui y ont été apportées sont reproduites ci-dessous.

Dans le présent document, les mentions « Atos » ou le « Groupe » visent Atos SE et l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation. « Atos SE » ne vise que la société européenne de droit français, tête de groupe.

On the occasion of a General Meeting, written questions may be addressed to Atos SE (the "Company") under the conditions prescribed by law. In accordance with the applicable legislation, the answer to these written questions is deemed to be given if it is posted on the Company's website.

The questions received by the Company and the answers provided to such questions are reproduced below.

In this document, the references to "Atos" or the "Group" refer to Atos SE and all the companies included in the consolidation scope. "Atos SE" only refers to the European company organized under French law, which is the parent company of the group.

Question 1 : Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ?

To align with the Paris Agreement, what are the amounts of CAPEX by 2025? How will these CAPEX be distributed over the whole value chain between maintenance CAPEX and growth CAPEX?

Réponse / Response :¹

Depuis septembre 2019, Atos soutient officiellement la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) et tient compte des lignes directrices publiées en 2019 par la Commission européenne sur l'information non financière et le *reporting* des informations liées au climat. Atos a analysé les impacts potentiels du changement climatique pour le Groupe (impacts physiques aigus et chroniques et impacts de transition), à la fois en termes de risques et d'opportunités, et a décidé fin 2019 un nouveau « plan de décarbonation ». Ce plan de transition, d'investissement et de développement, actuellement en cours de déploiement sur toutes les dimensions (datacenters, mobilité, énergie, achats et chaîne d'approvisionnement, projets clients), est aligné avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris, afin de limiter la hausse des températures à 1,5°C. Il a été validé en février 2021 par l'organisme « Science Based Targets », et a déjà un impact sur nos investissements et nos objectifs commerciaux. À cet égard, Atos dédie une part importante de ses investissements en recherche et développement (235 millions d'euros au total en 2020) pour développer des solutions numériques concourant à l'effort de décarbonation, par exemple en matière de supercalculateurs à haute efficacité énergétiques (72 brevets déposés) ou de Edge computing. Par ailleurs, Atos a également investi en 2020 dans le renforcement de son expertise en décarbonation, avec notamment l'acquisition d'EcoAct. Ces investissements se poursuivront dans les prochaines années. Enfin, en 2020, en cohérence avec les plans d'actions lancés, Atos est devenue l'une des premières entreprises à avoir rejoint la "Business Ambition for 1.5°C", une nouvelle initiative de la « Science Based Targets (SBTi) initiative » et du Pacte mondial des Nations Unies, visant à limiter l'augmentation des températures à 1,5°C.

Since September 2019, Atos has officially supported the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and considers the guidelines published in 2019 by the European Commission on nonfinancial information and reporting of climate-related information. Atos analyzed the potential impacts of climate change for the Group (acute and chronic physical impacts and transition impacts), both in terms of risks and opportunities, and decided at the end of 2019 a new "decarbonization plan". This transition, investment and development plan, currently being deployed on all dimensions (datacenters, mobility, energy purchasing and supply chain, client projects), is aligned with a climate scenario compatible with the Paris Agreement, so as to limit the increase of temperatures to 1.5°C. It was validated in February 2021 by the "Science Based Targets organization" and is already having an impact on our investments and our commercial objectives. In this respect, Atos is dedicating a significant part of its R&D investments (€235 million in total in 2020) to develop digital solutions that contribute to the decarbonization effort, for example in energy-efficient supercomputers (72 patents filed) or Edge

¹ De manière générale, la réponse à cette question est conforme aux éléments de réponse apportés en juin 2020 à la même question. / Overall, the response to this question is consistent with the response elements provided in June 2020 to the same question.

computing. In addition, Atos also invested in 2020 to strengthen its decarbonization expertise, notably with the acquisition of EcoAct. These investments will continue in the coming years. Finally, in 2020, in line with the action plans launched, Atos became one of the first digital technologies companies to join the “Business Ambition for 1.5°C, a new initiative from the “Science Based Targets (SBTi) initiative” and the United Nations Global Compact, aiming to limit global warming to 1.5°C.

Question 2 : Comment limitez-vous l’impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

How do you limit the impact of the loss of biodiversity on your future earnings? Please specify the indicators and the means which were implemented?

Réponse / Response :²

Atos tient compte de nombreuses problématiques environnementales et entend couvrir de manière globale l'ensemble des impacts, risques et opportunités potentiels, liés à son modèle économique et à ses principales activités. Compte tenu de ses activités, les impacts environnementaux les plus importants d’Atos concernent l'énergie, les déplacements et les services, solutions et technologies numériques. Les impacts sur la biodiversité ne sont pas directs ou significatifs. Néanmoins, les plans d'actions Atos concernant les émissions, la consommation d'énergie et les déplacements, la diffusion de bonnes pratiques écologiques et la certification ISO 14001 ont un impact positif sur l'ensemble des écosystèmes. En particulier, Atos minimise son utilisation des surfaces, et a engagé plusieurs initiatives locales pour promouvoir la biodiversité, comme par exemple l’installation de ruches sur les toits de différents sites pour lutter contre le déclin de la population d’abeilles ou de jardins collaboratifs permettant aux salariés de cultiver des légumes. Par ailleurs, l’activité même d’Atos, c’est-à-dire le déploiement de solutions digitales remplaçant des processus souvent très consommateurs d’énergie, permet de réduire grandement l’empreinte carbone de ses clients et ainsi d’avoir un impact positif sur les écosystèmes et la biodiversité. Enfin, l’activité de séquestration de carbone d’EcoAct inclut la protection et la régénération des forêts primaires, ce qui favorise la protection de la biodiversité.

Atos addresses a wide range of environmental issues and intends to cover in a comprehensive manner all its potential impacts, risks, and opportunities related to its business model and main activities. Given Atos’s core business, its most significant environmental impacts relate to energy, travel and digital services, solutions, and technologies. The impacts on biodiversity are not direct or significant. However, Atos’s action plans regarding emissions, energy consumption and travel, dissemination of environmentally friendly practices and ISO 14001 certification have positive repercussions on all ecosystems. In particular, Atos minimizes its use of lands, and has launched several local initiatives to promote biodiversity, such as the setting up of beehives on the rooftops of various sites to fight against the decline in the population of bees or collaborative gardens allowing employees to grow vegetables. Besides, Atos’s activity itself, which consists in deploying digital solutions to replace processes which often have a high level of energy consumption, enables a drastic reduction in the carbon footprint of its clients and, therefore, has a positive impact on ecosystems and biodiversity. Finally, EcoAct’s carbon sequestration activity includes the protection and regrowth of primary forests, which promotes the protection of biodiversity.

² De manière générale, la réponse à cette question est conforme aux éléments de réponse apportés en juin 2020 à la même question. / Overall, the response to this question is consistent with the response elements provided in June 2020 to the same question.

Question 3 : Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d’approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d’approvisionnement ?

How do you anticipate the scarcity of certain natural resources and the supply problems for your strategic resources? How does it impact your business models and how do you secure your supply chains?

Réponse / Response :

La sécurisation des filières d’approvisionnement est – et a toujours été – un élément essentiel de la gestion des risques d’entreprise. L’anticipation des ressources nécessaires aux activités de l’entreprise fait partie du processus de planification stratégique. Par ailleurs, nous veillons à construire des relations de partenariat sur le long terme avec nos fournisseurs stratégiques. À cet égard, l’engagement de nos fournisseurs en matière de trajectoire de décarbonation apporte une nouvelle dimension à ces partenariats, et à la stratégie fournisseurs dans son ensemble. En effet, les enjeux de décarbonation nécessitent d’identifier précisément l’ensemble des contributions de nos fournisseurs aux émissions de carbone d’Atos. Cette analyse permet d’améliorer encore l’identification et le suivi des sources d’approvisionnement de nos fournisseurs en ressources naturelles, leur disponibilité et leur contribution à notre programme environnemental.

Securing the supply chain is and has ever been an important part of corporate risk management. Anticipating necessary resources is an essential part of strategic planning. In addition, we strive to maintain stable partnership relationships with our strategic suppliers. The decarbonization of our supply chains makes another good contribution here. This is a new level in strategic supplier management. And decarbonization requires the analysis of all major components in terms of their contribution to Atos's emissions. This analysis is another level of constant monitoring and sourcing of natural resources, their availability, and their contribution to the environmental program.

Question 4 : Pouvez-vous nous exposer la façon dont vous travaillez avec vos fournisseurs pour les aider à réduire leurs émissions de 50% d’ici à 2025 ?

Can you give some detail on how you are engaging with your suppliers to help them reduce their emissions by 50% by 2025?

Réponse / Response :

L’engagement de notre chaîne d’approvisionnement est essentiel pour atteindre notre objectif "Net Zero", car une grande partie de nos émissions dites « de scope 3 » (c’est-à-dire sous influence) provient des fournisseurs. Dans le cadre de la stratégie d’approvisionnement durable, nous utilisons une évaluation externe appelée EcoVadis pour évaluer tout risque RSE lié à un fournisseur spécifique, à sa stratégie en matière d’environnement, de travail et de droits de l’homme, d’éthique et d’approvisionnement durable. Grâce aux résultats de l’évaluation EcoVadis se rapportant à la dimension « Environnement », nous sommes en mesure d’évaluer le degré de maturité du fournisseur en matière de gestion environnementale et de décarbonation. Cette évaluation nous permet de mieux comprendre leur

performance environnementale, et d'engager un dialogue. Atos offre à ses fournisseurs des consultations personnalisées, pour évaluer leur maturité en matière de décarbonation et leur propose des mesures pour améliorer leur performance carbone, en s'appuyant sur notre portefeuille d'offres en décarbonation et sur les services d'EcoAct. À cet égard, nous avons organisé pour la première fois en 2020 une « journée fournisseurs » centrée sur le sujet de la décarbonation. Nous attachons une grande importance à tous nos fournisseurs et leur contribution à notre ambition Net Zero 2028, une ambition que nous ne pouvons réaliser que par un travail conjoint.

Supply Chain emission management is essential in hitting our Net Zero target because a large part of our emissions of the so-called scope 3 emissions (under influence) come from the supply chain. As part of the sustainable procurement strategy, we use an external assessment called EcoVadis to understand any sustainability risk related to a specific supplier and their environment, labor & human rights, ethics and sustainable procurement strategy. Based on the EcoVadis environment theme score, we are able to assess how mature the supplier is when it comes to environmental management and decarbonization – this then enables us to understand their environmental performance. Atos offers them individual consultation to assess their decarbonization maturity, suggest measures to help them improve their carbon performance, leveraging on our decarbonization portfolio and EcoAct environmental solutions. In this respect, we organized for the first time in 2020 a “supplier day” with focus on decarbonization. We value all our suppliers and the value they bring on our journey to Net Zero because we can succeed only if we work together.

Question 5 : La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Solidarity between economic players, large and small companies, seems necessary to limit the negative impact of the current crisis. How does your group adjust, nationally and internationally, procurement and selling practices, to support its suppliers or clients which are affected by the crisis? Do you apply differentiated policies to small and medium-sized companies? Has the crisis lead you to structurally change your policies?

Réponse / Response :

Depuis plus d'un an, Atos a fait preuve de résilience et d'adaptabilité dans un environnement économique inédit. Cela a été possible grâce à une relation étroite avec les fournisseurs et partenaires afin de garantir aux clients une continuité opérationnelle. Ces résultats reposent sur une approche de sélection des fournisseurs adaptée et inclusive, ouverte aux multinationales mais également aux petites structures, tant locales que globales. Atos a par ailleurs développé un programme spécifique nommé « Scaler » en direction des start-ups et des structures en croissance, leur offrant un soutien technologique et matériel, et leur donnant accès à l'écosystème Atos.

For more than a year, Atos has demonstrated resilience and adaptability in an unprecedented economic context. This could not be achieved without close relationship and partnering with our suppliers to support operations and ensure business continuity. This accomplishment relies on an adapted sourcing process open to all supplier types, multinational companies and small structures, local or global. In addition, Atos has developed a specific sourcing program named 'Scaler' for start-ups and small structures. The aim of the Scaler program is to actively assist small and emerging structures with providing them support, technologic resources and access to the Atos ecosystem.

Question 6 : Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

How do you address, at group level, the social impact resulting from the massive development of homeworking since the beginning of the crisis? In particular, as far as psychosocial risks, costs sharing, employee satisfaction surveys, employee choices, share of homeworking employees, etc... are concerned.

Réponse / Response :

La crise sanitaire que nous traversons a mis en évidence la forte culture de responsabilité sociale d'Atos, matérialisée par une gestion de crise efficace guidée par le bien-être, la santé et la sécurité des

collaborateurs. Depuis le début de la pandémie, le Groupe a adopté le télétravail afin de permettre à son personnel de poursuivre leur activité de manière efficace et en toute sécurité grâce aux outils collaboratifs. En particulier, l'inclusion numérique est devenue un élément essentiel de la responsabilité sociétale. Atos continue à encourager l'ouverture et la diversité des conditions de travail par le biais de nombreuses initiatives. Agissant en tant qu'employeur responsable et inclusif, qui inspire ses collaborateurs afin de les amener à innover pour ses clients, guidé par les principes de son programme « We are Atos », le Groupe œuvre à la création d'un environnement de travail flexible et attractif.

Les principales mesures adoptées ont été les suivantes :

- (i) facilitation du télétravail et la flexibilité du travail ;
- (ii) suivi des employés pour une meilleure protection et prévention ;
- (iii) applications déployées pour la gestion de la présence sur les sites ;
- (iv) adaptation des ressources IT ;
- (v) adoption de mesures permettant la continuité des activités, en lien constant avec les clients ;
- (vi) enquête auprès des collaborateurs et mesures de suivi ;
- (vii) protocole sanitaire strict dans les bureaux : réduction de la capacité des sites, application des gestes barrières et des mesures de distanciation, matériel de désinfection, information des salariés ;
- (viii) soutien individualisé pour les salariés susceptibles d'être testés positifs, ayant besoin d'une aide médicale, présentant des symptômes ou se sentant plus en sécurité en quarantaine (en raison de leur vulnérabilité ou d'une exposition potentielle au virus) ;
- (ix) communication locale et globale sur différents supports : emails, affiches, prospectus, vidéos ;
- (x) remboursement de certaines dépenses liées au télétravail ;
- (xi) révision des processus pour s'adapter à la nouvelle réalité du travail à distance : accueil, réunions, formations ;
- (xii) modules de formation en ligne spécifiques créés autour de thèmes liés au Covid-19 ;
- (xiii) initiatives locales concernant la santé psychique et réseaux de soutien au personnel.

The Covid-19 pandemic has highlighted Atos' strong culture of social responsibility, exemplified through effective crisis management guided by people care as well as health and safety. From the beginning of the pandemic, the Group has enabled its workforce to work safely and efficiently from home and supported remote collaboration. Especially in this situation, digital inclusion became critical to social responsibility and a sustainable business lever. Atos keeps on encouraging open and diverse working conditions through many initiatives. Operating as a responsible and inclusive employer that inspires its people to innovate for its clients, and guided by the principles of its "We are Atos" Program, the Group is encouraging and promoting a flexible and attractive workplace.

The principal measures agreed were:

- (i) facilitation of homeworking and flexible working;*
- (ii) facilitation of track and trace for protection and prevention;*
- (iii) applications deployed for site presence management;*

- (iv) *adaptation of IT capacity;*
- (v) *adaptation of business continuity plans in alignment with customers;*
- (vi) *employee survey and follow up actions;*
- (vii) *office protocols: reduction of site capacity, barrier and distancing measures, cleansing facilities, communications;*
- (viii) *individualized support for employees who may have tested positive, need medical attention, have symptoms or simply feel safer in quarantine (because of vulnerability or exposure);*
- (ix) *global communication, local communication with varying supports: mailing, posters, flyers, videos;*
- (x) *certain work from home reimbursements and set up assistance;*
- (xi) *revised processes to adapt to new distance working reality: onboarding, meetings, trainings;*
- (xii) *specific e-learning training modules created around Covid-19 related issues;*
- (xiii) *local mental health initiatives and employee support networks.*

Question 7 : Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Do you have a definition of "decent wage" that is not limited to the local legal minimum wage? If so, what is it? How does your company guarantee its own employees and its suppliers' employees a decent wage?

Réponse / Response :³

Atos se conforme bien entendu aux différentes législations applicables et à tout accord collectif de branche ou local sur les niveaux de salaire. L'objectif visé par Atos dans sa politique de rémunération est de déterminer des niveaux de salaire compétitifs, en ligne avec le marché local et avec le secteur d'activité, pour un poste, des compétences et un niveau de responsabilité similaires, ce qui signifie un salaire au-delà du salaire minimum légal. Dans ce cadre, Atos réalise annuellement des enquêtes de rémunération externes, ciblées sur le secteur high-tech, afin de s'assurer que les niveaux de rémunération pour chaque poste sont en ligne avec la médiane du marché du secteur high tech dans chaque pays. S'agissant des fournisseurs d'Atos, ceux-ci doivent accepter et respecter une charte d'engagement en matière d'intégrité, qui impose de se conformer aux principes du Pacte mondial des Nations-Unies notamment en matière de droit au travail. Atos en évalue la bonne application en recourant à un expert indépendant (EcoVadis). Vous trouverez par ailleurs plus d'informations concernant le « ratio d'équité » dans la réponse à la question 11 ci-dessous.

Atos is of course compliant with the local laws and with any branch or legal entity agreement on salary levels. Atos' objective in its compensation policy is to determine competitive salary levels, in line with the local market and the industry for similar position, skills and level of responsibility, which means higher than

³ De manière générale, la réponse à cette question est conforme aux éléments de réponse apportés en juin 2020 à la même question. / *Overall, the response to this question is consistent with the response elements provided in June 2020 to the same question.*

the minimum legal salary. In that perspective, Atos annually conducts external benchmark surveys, specialized on the high-tech market, to ensure alignment with the high-tech market median for each position and each country. As far as Atos' suppliers are concerned, they must accept and comply with the Atos business partner's integrity charter, which imposes to abide by the principles set by the United Nations Global Compact in particular regarding labor law. Atos assesses the compliance with these principles through an independent expert (EcoVadis). In addition, more information regarding the "pay ratio" can be found in the answer to question 11 below.

Question 8 : Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Do you take environmental and social criteria into account in the profit-sharing schemes offered to your employees in France? If so:

- *What are the criteria? Have they evolved since April 1, 2020?*
- *What is the share of these criteria in the profit-sharing scheme? Has it evolved since last year?*
- *What is the share of targeted employees?*

Réponse / Response :

Un accord d'intéressement collectif d'une durée de 3 ans avait été signé en 2018 sur le périmètre France. Des négociations ont été ouvertes pour le renouvellement de cet accord en 2021, mais elles n'ont pas abouti. L'intention de la Société est bien d'inclure des critères environnementaux et sociaux dans tout accord d'intéressement qui serait négocié à l'avenir.

A 3-year profit-sharing agreement was signed in 2018 covering the French perimeter. Negotiations for renewal were conducted in 2021, but no agreement was reached. The Company does intend to include environmental and social criteria in any profit-sharing agreement which would be negotiated in the future.

Question 9 : Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

As far as employee saving plans are concerned, what is the share of the funds that have a responsible label (CIES, Finansol, Greenfin, SRI)? For each proposed fund, what is the name of the label(s), what is its share in percentage of employee savings, which share of employees is it proposed to? Besides, what is the share of group employees, in France and abroad, having access to other schemes of employee savings, in particular pension schemes. What share of assets is managed in a socially responsible manner and enjoys "quality signs"? Which ones?

Réponse / Response :

En 2020, le Groupe Atos a lancé un appel d'offres relatif à l'épargne salariale. L'un des objectifs était d'élargir l'offre de fonds labellisés ISR/Finansol. Le Plan d'Epargne Groupe propose désormais aux salariés en France, outre les fonds monétaires / CCB / « Sprint Dynamic » (composé d'actions Atos), 7 nouveaux fonds dont 5 ont reçu le label ISR ou Finansol : IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART I), IMPACT ISR EQUILIBRE (PART I), IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I), IMPACT ISR PERFORMANCE (PART I), IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE (PART I), SELECTION MIROVA ACTIONS INTERNATIONALES (PART I), SELECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT PART I.

Actuellement, parmi les fonds ouverts à l'investissement dans le Plan d'Epargne du Groupe Atos, hors fonds monétaire, CCB et fonds « Sprint Dynamic » (composé d'actions Atos), la répartition des sommes investies par fonds est la suivante :

Dénomination des Fonds	Label ISR	Label Finansol	Sans label	Total
IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	40%			40%
SELECTION MIROVA ACTIONS INTERNATIONALES (PART I)			20%	20%
IMPACT ISR EQUILIBRE (PART I)	11%			11%
IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART I)		9%		9%
IMPACT ISR PERFORMANCE (PART I)	9%			9%
IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE (PART I)	8%			8%
SELECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT PART I			2%	2%
Total	69%	9%	22%	100%

En matière de retraite, certains salariés de l'entité Atos International France (soit 3% des effectifs en France) ont accès à un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCOL) dont 18% de l'encours est aujourd'hui investi dans des fonds gérés de manière socialement responsable (label ISR).

A l'étranger, certains salariés du Groupe bénéficient de régimes de retraite dits à cotisations définies principalement au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et aux Pays-Bas. Les gestionnaires de ces plans sont sélectionnés parmi les acteurs de premier plan en tenant compte, notamment, de la manière dont les

enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans les processus d'investissement et dans la sélection des gestionnaires de fonds. Ils appliquent les meilleures pratiques locales et sont tous signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (UN PRI) qui visent à intégrer les facteurs ESG dans les décisions d'investissement.

In 2020, Atos Group launched a RFP related to employees' savings. One of the objectives was to enlarge the offer as regards the funds having a ISR/Finansol label, thus the Group Employees' savings Plan (« PEG ») propose now to the employees in France, in addition to the monetary funds / blocked cash account / "Sprint Dynamic" (made up of Atos shares), 7 new funds of which 5 have received the ISR or Finansol label: IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART I), IMPACT ISR EQUILIBRE (PART I), IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I), IMPACT ISR PERFORMANCE (PART I), IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE (PART I), SELECTION MIROVA ACTIONS INTERNATIONALES (PART I), SELECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT PART I.

Currently, among the funds open to investment in the Group Employees' Savings Plan (« PEG ») of Atos, except monetary funds, blocked cash account and « Sprint Dynamic » (fund made up of Atos shares), the split of the invested assets by fund is the following:

Fund's name	ISR label	Finansol label	No label	Total
IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	40%			40%
SELECTION MIROVA ACTIONS INTERNATIONALES (PART I)			20%	20%
IMPACT ISR EQUILIBRE (PART I)	11%			11%
IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART I)		9%		9%
IMPACT ISR PERFORMANCE (PART I)	9%			9%
IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE (PART I)	8%			8%
SELECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT PART I			2%	2%
Total	69%	9%	22%	100%

As regards pensions, the employees of Atos International France (i.e., 3% of the headcount in France) have access to a Collective Employees' Pension Saving Plan (« PERCOL »), of which 18% of the assets are currently invested in socially responsible invested funds (ISR label).

Abroad, certain employees of the Group benefit from defined contribution pension schemes mainly in the UK, in the US and in the Netherlands. The plan administrators are selected among leading players, considering notably the way the environmental, social and governance issues are taken into account in the investment process and in the selection of the fund managers. They apply the best local practices and have all signed the United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI), which aim to integrate the ESG criteria in the investment decisions.

Question 10 : Appliquez-vous pour votre *reporting* fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce *reporting* porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

For your public tax reporting, do you apply the GRI 207 standard?

If so, does this reporting include all the elements indicated in that standard, and if not, what elements have you chosen not to disclose and why?

If you do not use this standard, could you please provide the reasons, and do you intend to use it in the near future (1 to 2 years)?

What other action have you considered or do you consider the implementation of to meet the stakeholders' growing demand for tax transparency?

Réponse / Response :

Atos ne souhaite pas à ce jour diffuser de données susceptibles de révéler des informations sensibles à des concurrents non soumis aux mêmes obligations de transparence.

En revanche, le Groupe veille au respect des règles qui lui sont applicables en matière de transparence fiscale. En effet, dans le cadre de ses obligations légales, le Groupe déclare chaque année auprès de l'administration fiscale française l'ensemble des informations demandées dans le cadre du *reporting* fiscal pays par pays (« CbCR ») établi conformément aux recommandations de l'OCDE et pouvant donner lieu le cas échéant à un échange d'informations avec les administrations fiscales étrangères.

Atos suivra avec attention les discussions de l'Union européenne et des Etats membres relatives au CbCR et adaptera si nécessaire sa communication afin de se conformer aux évolutions en la matière.

As of today, Atos does not wish to disclose data which may provide sensitive information to competitors who may not be subject to the same transparency obligations.

However, the Group ensures it abides by the applicable rules in terms of tax transparency. Indeed, in the context of its legal obligations, the Group files each year with the French tax administration, all information required in connection with the country-by-country reporting ("CbCR") drawn up in accordance with the OECD recommendations which may, as the case may be, lead to an exchange of information with foreign tax administrations.

Atos will closely follow the discussions taking place between the European Union and the member states regarding CbCR and will adjust its communication, as applicable, to conform to the evolutions on that subject.

Question 11 : Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

What scope was considered in relation to the pay ratios you publicly disclose? What is your analysis of the evolution of these ratios? Has this analysis lead you to adjust your compensation policies? If so, how?

Réponse / Response :

Le Conseil d'Administration de la Société, sur la recommandation du Comité des Rémunérations, a souhaité présenter les informations en matière de comparaison et d'évolution de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs en retenant un périmètre plus large que la seule société Atos SE, qui n'emploie aucun salarié. Les informations présentées dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 ont été établies conformément aux recommandations de l'AFEP-MEDEF actualisées en février 2021. Le périmètre retenu pour le calcul du ratio inclut l'ensemble des sociétés du Groupe Atos basées en France, ainsi que l'ensemble des sociétés Atos International (France, Pays-Bas, France et Suisse) qui regroupent les fonctions globales du Groupe Atos en Europe. Ainsi, le périmètre considéré représente environ 8 000 salariés du Groupe Atos, dont 95% situés en France et constitue un périmètre représentatif cohérent et légitime de la société Atos SE dont l'ancrage est profondément européen avec deux sièges à Bezons (France) et Munich (France). Les rémunérations sous-jacentes à la détermination des ratios correspondent aux rémunérations brutes totales versées au cours de l'exercice. Elles incluent l'ensemble des éléments de rémunération en numéraire (salaire de base, primes d'objectifs, primes exceptionnelles, avantages en nature) ainsi les éléments de rémunération en titres valorisés à partir de leur juste valeur, à la date d'attribution, telle que reconnue dans les comptes consolidés conformément à la norme IFRS 2. Cette valorisation correspond ainsi à une valeur historique à la date d'attribution calculée à des fins comptables. Elle ne représente ni une valeur de marché à la date de publication, ni la valeur qui pourrait être reçue par le bénéficiaire lors de l'acquisition définitive éventuelle de ces titres. Le périmètre des salariés retenu inclut uniquement les salariés présents de manière continue au cours des exercices concernés. Pour les salariés à temps partiel, les rémunérations ont été établies sur la base d'équivalents temps plein.

Compte tenu du contexte très spécifique de la crise économique et sanitaire en 2020 et de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général en novembre 2019, l'analyse de l'évolution des ratios sur 2 exercices ne permet pas de dégager des orientations en matière d'évolution des politiques de rémunération. On peut en revanche noter une baisse significative du ratio d'équité du Directeur Général entre 2019 et 2020, respectivement de -17,2% sur le salaire moyen et de - 16,7% sur le salaire médian.

The Board of Directors, upon recommendation of the Remuneration Committee, wished to report information regarding the comparison and evolution of the compensation of Company executive officers by using a broader scope than just Atos SE, which does not have any employee. Information provided in the 2020 Universal Registration Document has been prepared in accordance with AFEP-MEDEF guidelines updated in February 2021. The scope used to calculate the ratio includes all Atos companies based in France as well as the Atos International companies (Germany, the Netherlands, the United Kingdom and Switzerland) which comprise the global functions of the Atos Group in Europe. Thus, the selected scope

represents approximately 8,000 Atos employees, of which 95% are based in France and constitutes a coherent and legitimate representative perimeter for the Atos SE Company whose roots are deeply European with two headquarters in Bezons (France) and Munich (Germany). The compensation underlying the determination of the ratios correspond to the total gross compensation paid during the financial year. They include all the elements of compensation in cash (base salary, performance bonuses, exceptional bonuses, benefits in kind) as well as equity-based compensation valued at fair value, on the grant date, as recognized in the consolidated accounts in accordance with IFRS 2. This value corresponds to a historical value on the grant date calculated for accounting purposes. It does not represent a current market value nor the actual value that may be received by the beneficiary upon vesting provided that the performance shares finally vest. The selected scope only covers employees who were continuously employed during the financial years concerned. For part-time employees, compensation were established on a full-time-equivalent basis.

Given the very specific context of the economic and sanitary crisis in 2020 and the separation of the functions of Chairman of the Board and CEO in November 2019, the analysis of the evolution of the ratios on 2 financial years does not make it possible to identify orientations in terms of evolution of the compensation policies. However, a significant decrease of the CEO equity ratio between 2019 and 2020, respectively of -17,2% on the average salary and of -16,7% on the median salary can be noted.

Question 12 : Pouvez-vous nous parler des défis auxquels vous faites face pour améliorer le ratio d'équité qui s'est maintenu à 87% cette année ?

Can you comment on the challenges you are facing to take further up the pay ratio that repeated 87% this year?

Réponse / Response :

En France, chaque entreprise d'une certaine taille est tenue d'évaluer son index de l'égalité professionnelle en s'appuyant sur les critères suivants : écart de salaire femmes/hommes, écart de taux d'augmentation individuelle, nombre d'augmentations à la suite d'un retour au travail après un congé maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations et répartition des promotions. L'objectif de cette initiative est de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. En 2020, l'index d'Atos France était pour la deuxième année consécutive de 87, couvrant 97% de l'effectif de toutes les entités d'Atos France (à l'exception d'Atos International France).

Atos a signé en mai 2021 un nouvel accord pour renforcer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France. Cet accord prévoit la mise en place de plusieurs mesures stratégiques, sur des sujets tels que le recrutement, la promotion interne, ou encore la réduction des écarts de rémunération. Renouvelé tous les trois ans –comme le prévoit la loi– cet accord consolide et complète le précédent, conclu en 2017. Son principal objectif est la résorption des écarts de rémunération à l'issue des 3 années à venir.

Atos entend en effet supprimer les écarts de rémunération au sein des différentes sociétés du Groupe en France, entre deux fonctions à compétences égales. L'identification et l'analyse des situations individuelles seront menées à l'aide d'une solution automatisée, développée en interne, qui proposera une approche factuelle et permettra d'éviter tout risque de biais. Cette mesure est accompagnée d'un budget dédié, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale, avec un plancher d'1,5 million d'euros par an.

In France, each company of a certain size is required to publish the score of the governmental standard gender equality index (“index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes”). This index is based on the gender salary gap, the spread of individual increases, the number of increases following a return to work after maternity, parity amongst the 10 highest earners, and spread of promotions. The goal of this initiative is to reduce salary gaps and fight against gender discrimination. In 2020, Atos France’s score was sustained for a second year at 87, covering 97% of the headcount of all Atos France entities (except Atos International France).

In May 2021, Atos signed a new agreement to strengthen its commitment to gender equality in France. This agreement provides for the implementation of several strategic measures, on subjects such as recruitment, internal promotion and the reduction of salary gap. Renewed every three years –as required by law– this agreement consolidates and completes the previous one, concluded in 2017. Its main objective is to reduce the salary gap over the next three years.

Atos indeed intends to eliminate the gender salary gap within the various entities of the Group in France, between two functions at equal skills. The identification and analysis of individual situations will be carried out using an automated solution, developed internally, which will offer a factual approach and avoid any risk of bias. This measure is accompanied by a dedicated budget, amounting to 0.30% of the payroll, with a minimum of 1.5 million euros per year.

Question 13 : Au regard de la mise en œuvre de la politique d’égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) L’agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) Si cette politique d’égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu’à l’international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d’implantation où cette notion rencontre des difficultés à s’imposer ?**

As far as the gender equality policy is concerned, could you please provide:

- (i) The agenda and targets – reached or to be reached – with regard to the topics related to this policy (career, education, compensation, allocation of time between professional and personal life, etc.) at all management levels.*
- (ii) If this equality policy is applied throughout group companies in France and abroad. If not, please specify why.*
- (iii) If so, what specific steps do you take to promote gender equality in the jurisdictions where this concept is challenged?*

Réponse / Response :

Atos est en conformité avec les réglementations en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. De nombreux pays ont adopté des lois pour faire appliquer le principe à travail égal,

salaire égal. Cette problématique est soutenue par la Convention 100 de l'OIT sur « L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ».

Il existe encore des différences de salaire entre hommes et femmes, mais l'écart se réduit grâce à des mesures prises par l'entreprise. En France, par exemple, dans le cadre d'un accord avec les syndicats, un budget est dégagé chaque année et alloué à la révision régulière des salaires afin de réduire la différence relative de revenu moyen par catégorie professionnelle, entre hommes et femmes. Lors des revues de salaire annuelles, toute différence de salaire entre hommes et femmes est mise en exergue à l'intention du manager afin de fonder une décision d'augmentation de salaire. De plus, des lignes directrices claires sont transmises aux managers dans le cadre des augmentations de salaire annuelles : la proportion de salariés femmes recevant une augmentation de salaire doit être supérieure à leur part dans le total des effectifs et le taux moyen d'augmentation de salaire des femmes doit être supérieur à celui des hommes.

Atos s'est engagé à augmenter le nombre de femmes salariées et a mis des programmes et des mesures en place. « *Women who succeed* » fait partie des initiatives lancées en 2018. Elle propose des conversations ciblées avec les membres du Comité de Direction Générale et les femmes cadres supérieurs afin d'offrir des ressources complémentaires, de nouer des contacts et de suivre d'éventuelles formations consacrées à leur promotion. En outre, au cours de l'année 2020, le Conseil d'Administration était composé de 46,2% de femmes (6 sur 13). La Société respecte le taux de 40% de femmes administrateurs prévu par la loi française.

Le *Atos Executive Group*, communauté de dirigeants d'Atos chargé de mettre en œuvre la stratégie d'Atos et de garantir la performance opérationnelle, a fait l'objet d'une refonte en 2020 et est composé de 464 top managers au 31 décembre 2020. Les critères de sélection sont basés sur la performance, l'entrepreneuriat, l'innovation et l'esprit d'équipe et la liste des membres est revue annuellement. En 2020, la représentativité de ce réseau était en ligne avec la diversité au niveau du groupe (le réseau comptait 30% de femmes en 2020 contre environ 13% en 2019). Dans les années à venir, le Groupe Atos entend recruter 50% de femmes sur l'ensemble du Groupe et ainsi augmenter le taux global de diversité. Par ailleurs, le *Atos Executive Group* continuera d'être aligné avec le Groupe en termes de diversité.

Atos abides by the various anti-discrimination regulations, including with respect to diversity. Many countries have introduced laws to enforce the principle of equal pay for work of equal value. This topic is supported by ILO Convention 100 on "Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value".

Some differences of salary between females and males still exist but the gap is narrowing thanks to steps taken by the Group. In France pursuant to an agreement with unions, a special reserve is set aside every year to come on top of the traditional salary review exercise so that the relative difference in average income per category between men and women is reduced. During the annual salary review, any gender pay gap is highlighted to the line manager as an element to support their salary increase decisions. In addition, clear guidelines are provided to managers for the annual salary increase: the proportion of women in the employees receiving a salary increase should be higher than their part in the total headcount and the average salary increase rate of women should be higher than the one of men.

Atos has made a commitment to increasing the number of women employed and has programs and measures in place. "Women who succeed" is part of the initiatives launched in 2018. It proposes targeted conversations with the Group General Management Committee and senior level women to provide

additional resources, contact names and suggested courseware to position them for promotion. In addition, during the year 2020 the Board of Directors of Atos SE was composed of 46.2% women Directors (6 out of 13). Also, the Company is complying with the 40% rate of women Directors set forth by the French law.

The Atos Executive Group, Atos senior management community in charge of implementing Atos strategies and delivering Atos operational performance, has been re-founded in 2020 and regroups 464 top managers as at December 31, 2020. Criteria for selection is based on performance, entrepreneurship, innovation and fellowship, and membership is reviewed on an annual basis. In 2020 this network was gender balanced in alignment with Group gender diversity (i.e. 30% of women in this network in 2020 reflecting general Atos Group gender diversity, where it was only c. 13% in 2019). For the future, Atos Group has an ambition to recruit 50% women throughout the Group, thus increasing overall gender diversity, and the Executive Group diversity will continue to be aligned to Atos Group diversity.

Question 14 : Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

How are you lobbying practices formalized and how do they fit in the Group's CSR strategy? Could you please describe your Company's line of responsibility with regard to lobbying or public relations? What are the cases where your group's Board of Directors may or shall be informed and consulted? What elements related to your lobbying practices do you publicly disclose (public statements, allocated budgets...) for each global market?

Réponse / Response :

Atos déclare (i) ses activités de lobbying auprès des institutions européennes au Registre de la Transparence de l'Union européenne et (ii) ses activités de lobbying auprès des responsables publics français au Répertoire des Représentants d'Intérêts de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Les données utilisées pour ces déclarations proviennent (i) d'une consolidation des informations remontées par les Directeurs Juridiques et Responsables Compliance locaux effectuée au niveau global par la Direction de la Compliance Groupe, (ii) d'échanges individuels de la Direction de la Compliance avec les personnes en charge des actions de représentation d'intérêts concernant les différents projets (Group CSR et Global BDS ARI, Finance, Strategy & Innovation, Head of PS&D Industry) et (iii) d'une validation des données chiffrées par la fonction Finance.

Le processus de déclaration est mené chaque année en mars, permettant ainsi au Groupe de se conformer à ses obligations de transparence au niveau européen et au niveau national.

Atos declares (i) its lobbying activities with the European institutions to the European Union Transparency Register, and (ii) its lobbying activities with French public officials to the French Authority for Transparency in Public Life.

The data used for these declarations comes from (i) a work of consolidation of the information reported by local General Counsels and Compliance Officers, carried out at global level by Group Compliance, and (ii) individual discussions between Group Compliance and the persons in charge of lobbying activities in relation with the various projects identified (Group CSR, Global BDS ARI, Finance, Strategy & Innovation and Head of PS&D Industry), and (iii) validation of the quantitative data by the Finance department.

The reporting process is renewed each year in March and enables the Group to comply with its reporting obligations both at European and national level.

Question 15 : Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

In practice, how do you involve the social partners, at global and local levels, to engage your Company in a fair transition? Do you intend to publicly disclose their opinion on your vigilance plan? Do you intend to publicly disclose their opinion on the group's Extra-Financial Performance Statement?

Réponse / Response :

Atos est engagé dans un processus de dialogue et de concertation nourri avec les instances représentatives du personnel, y compris concernant le dispositif d'alerte.

Le Plan de Vigilance a été élaboré avec les parties prenantes de la Société et est présenté annuellement au *Group Management Committee*, de même que les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'actions. Le Plan de Vigilance est publié dans le Document d'Enregistrement Universel. Le Secrétaire Général Groupe & *Chief Compliance Officer* est responsable de ce Plan de Vigilance.

Atos has rich exchanges and engages in a constant dialogue with the employee representative bodies, including regarding the alert system.

The Vigilance Plan was drawn up with the Company's stakeholders and is presented annually to the Group Management Committee, together with the progress made in the action plan. The Vigilance Plan is published in the Universal Registration Document. The Group General Secretary & Chief Compliance Officer is responsible for this Vigilance Plan.

Question 16 : Atos axe sa communication au marché sur quatre segments stratégiques – digital, cloud, sécurité et décarbonation – qui représentent une part grandissante et conséquente du chiffre d'affaires du Groupe. En revanche, vous ne fournissez pas de chiffres détaillés sur chacun de ces quatre segments qui sont, selon la compréhension, selon ma compréhension, dilués dans trois segments d'activités (Infrastructure & Data Management, Business & Platform Solutions, Big Data & Security) ou dans les industries ou secteurs géographiques sur lesquels vous communiquez dans vos *reportings* trimestriels et annuel. Afin de permettre une meilleure compréhension de l'importance de ces segments stratégiques, vous serait-il possible de préciser quels sont les segments les plus importants ainsi que la marge opérationnelle de ces segments stratégiques notamment par rapport à celle des segments non stratégiques ? De manière plus détaillée, vous serait-il possible d'indiquer le chiffre d'affaires de chacun des quatre segments stratégiques et la marge opérationnelle de chacun de ces segments ? Par ailleurs, quels sont les segments d'activité les plus importants du groupe qui ne figurent pas parmi ces segments stratégiques ?

Atos' communication to the market is centred around four strategic segments – Digital, Cloud, Security and Decarbonization – representing a growing and significant share of the Group's revenue. However, Atos does not provide any further disclosure on each of these four segments, which are, from my understanding, embedded within the Group's three business lines (Infrastructure & Data Management, Business & Platform solutions, Big Data & Security), or within the geographic / end-market reporting disclosed in the Company's quarterly and annual filings. In order to better assess the importance of these strategic segments, could you please detail which of these segments represent a bigger share of these four, and what is the operating margin level of these strategic segments, notably in comparison with the non-strategic segments? In addition, could you please provide the revenue and operating margin for each of these segments? Also, could you please explain which of the Group's largest business lines are not comprised in these strategic segments?

Réponse / Response :

Atos a effectivement communiqué sur la performance de chacune de ses divisions (Infrastructure & Data Management, Business & Platform solutions, Big Data & Security) jusqu'en 2020. Sachant que 2020 était une année de transition avec la mise en place de Spring en février 2020. Ces 3 divisions en tant que telles n'existent plus. Les publications au marché en termes de chiffre d'affaires et de marge opérationnelle se font désormais par Secteur et Entité Opérationnelle Régionale (RBU).

Ceci permet aux actionnaires d'évaluer au mieux la performance du Groupe en fonction de l'organisation mise en place.

Par ailleurs, le Groupe communique chaque trimestre la part du chiffre d'affaires du Groupe provenant des quatre segments stratégiques que sont le Digital, le Cloud, la Sécurité et la Décarbonation. Le Groupe ne publie cependant pas la répartition par segment d'activité mais seulement le total. A titre d'exemple, ces segments stratégiques ont représenté 51% du chiffre d'affaires du Groupe au premier trimestre 2021, 46% en 2020 et 40% en 2019.

Atos indeed reported figures around the performance of each of its business lines (Infrastructure & Data Management, Business & Platform Solutions, Big Data & Security) up until 2020. 2020 was a transition year, with the implementation of Spring in February 2020. These 3 segments do not exist anymore as such. Our financial communication to the market on revenue and operating margin breakdown is now based on end-markets and geographical split.

This allows our shareholders to better assess the Group's performance based on the organization that was put in place.

In addition, we do provide to the market and on a quarterly basis the share of our revenue generated by our 4 growth levers (Digital, Cloud, Security and Decarbonization). We however do not provide any details around the split of these levers within our operating segments; we are disclosing this information at Group level exclusively. Illustratively, 51% of our Q1 2021 Group revenue was generated by these 4 levers, 46% in 2020 and 40% in 2019.

Question 17 : Comment expliquez-vous les fortes disparités de marge opérationnelle entre les différentes géographies du groupe : en effet, le taux de marge opérationnelle en Amérique du Nord ressort selon le rapport annuel 2020 à 15,1% en 2020 proche des 14,6% sur les Marchés de Croissance, très nettement au-dessus des 8,3% pour l'Europe du Nord et 7,8% pour l'Europe du Sud, elles-mêmes très au-dessus des 4,6% pour l'Europe Centrale ?

How do you explain the significant differences in operating margins among the Group's geographies: as per the 2020 annual report, operating margin in North America was 15.1%, close to the 14.6% margin for Growing Markets, but above the 8.3% and 7.8% margin for Northern Europe and Southern Europe respectively, and well above the 4.6% margin for Central Europe?

Réponse / Response :

Notre performance financière en Amérique du Nord bénéficie de la contribution des activités de Syntel qui génèrent des marges supérieures à 20%. Par ailleurs, l'écart de marge opérationnelle au moins pour l'année 2020 entre l'Europe continentale et l'Amérique du Nord s'explique en partie par les différences constatées en matière de flexibilité de la structure de coûts dans chacune de ces régions.

La structure de coûts dans les grands pays d'Europe continentale, Allemagne et France à titre d'exemples, est plus élevée, ce qui se traduit à la fois dans la profitabilité et la compétitivité dans ces géographies.

Our financial performance in North America benefits from the strong contribution of Syntel's operations, which generate margins above 20%. In addition, the difference in operating margins between continental Europe and Americas – at least in 2020 – is partially explained by the difference in terms of flexibility of the cost structure in each of these regions.

Our higher cost structure in the larger continental European countries, for instance Germany and France, reflects into our profitability level and competitiveness in those geographies.

Question 18 : Concernant les « Marchés de Croissance », quelles sont les ambitions en termes de développement organique et externe d'Atos ?

With regards to "Growing Markets", what are Atos' organic and external growth ambitions?

Réponse / Response :

L'ambition moyen-terme d'Atos est de devenir le leader du Numérique Sécurisé et Décarboné. Cela se traduit par une stratégie de renforcement de notre présence sur les Marchés de Croissance qui couvre l'Asie, l'Amérique du Sud, l'Afrique et le Moyen Orient. Sur ces géographies où la croissance du PIB est supérieure à la moyenne mondiale, le Groupe a pour ambition de faire croître les activités de Digital, Cloud, Sécurité et Décarbonation tant au plan de la croissance organique que par des acquisitions ciblées. Cette stratégie doit permettre non seulement d'élargir notre portefeuille de clients, mais également de renforcer nos offres auprès de clients existants.

Atos' mid-term ambition is to become the leader in Secure and Decarbonized Digital. This translates into our strategy of strengthening our position in our key Growing markets, namely Asia, South America, Africa and Middle East. In those regions, where GDP growth stands above the global trend, Atos aims at reinforcing its operations in Digital, Cloud, Security and Decarbonization both on an organic basis and through targeted acquisitions. This strategy should support the expansion of our clients' portfolio but also to reinforce our services offering to existing customers.

Question 19 : Quel a été le coût total des 10 acquisitions réalisées sur 2020 ? Quelle est la marge opérationnelle moyenne des sociétés acquises ? Quels sont les critères de retour sur investissement guidant les acquisitions d'Atos ?

What was the total cost of the 10 acquisitions completed in 2020? What is the average operating margin of these acquired companies? What are the returns on investment criteria driving Atos' acquisition decisions?

Réponse / Response :

Les 10 acquisitions ont toutes été autofinancées et représentent un chiffre d'affaires total supérieur à 300 millions d'euros. Le prix total payé est resté inférieur à deux fois le chiffre d'affaires. Les critères retenus pour chaque acquisition restent fonction de la croissance et de la profitabilité attendues, du *cash-flow yield*, du montant et du calendrier de mise en œuvre des synergies.

These 10 acquisitions were self-financed and represent more than €300 million in aggregated revenue. The total price paid for these companies was below two times revenue. The criteria we use for each acquisition are a function of the growth profile, expected profitability, cash flow yield, as well as the amount and implementation timeframe of synergies for the target.

Question 20 : Afin de répondre définitivement aux inquiétudes générées par la réserve pour limitation de travaux émise par vos commissaires aux comptes, est ce que la revue complète des comptes des deux entités juridiques américaines, actuellement en cours, serait susceptible d'être réévaluée par vos commissaires aux comptes ?

Could you please once and for all address the concerns related to the issuance by your financial auditors of a qualified opinion due to a limitation of scope? Could the ongoing full review of the accounts of the two US entities lead to a revision by your auditors?

Réponse / Response :

La Société a communiqué sur ce sujet le 1^{er} avril 2021 et le 20 avril 2021

Comme indiqué, la Société a décidé de mener une revue complète des comptes des deux entités juridiques américaines et donnera un point d'avancement au moment de l'annonce des résultats du premier semestre. De plus, un plan de remédiation et de prévention détaillé a été conçu sous la direction du Secrétaire Général du Groupe et est en cours de déploiement. Il couvre des domaines tels que les contrôles préventifs, les politiques internes et la documentation, une revue RH, les compétences et l'organisation, ainsi que la sensibilisation et la formation. Une analyse complémentaire est en cours pour garantir l'exhaustivité du plan.

Bien entendu, l'ensemble de ces travaux fait l'objet d'une revue par les commissaires aux comptes du Groupe.

The Company communicated on this topic on April 1, 2021 and April 20, 2021.

As indicated, the Company has decided to conduct a full accounting review of the two US legal entities and will give a status update at the time of H1 results. Moreover, a strong remediation and prevention plan has been designed under the leadership of the Group General Secretary and is being implemented. It covers areas such as preventive controls, guidelines and documentation, Human Resources review, skilling and organization as well as awareness and training. Complementary analysis is ongoing to ensure that the plan is exhaustive.

Of course, the entirety of this work is being reviewed by the Group's auditors.

Question 21 : Est-ce que Atos maintient ses objectifs pour 2021 et ce avec quel niveau de certitude ?

Does Atos maintain its objectives for 2021 and if so, with which level of certitude?

Réponse / Response :

Les objectifs pour 2021 ont effectivement été confirmés le 20 avril dernier à l'occasion des résultats du premier trimestre. La société ne fait jamais le moindre commentaire sur le degré de certitude, comme toute autre société.

Objectives for 2021 were indeed confirmed on April 20, 2021 on the occasion of the Q1 results. The Company never makes any comment as to the level of certainty, as any other company.

Question 22 : Dans la présentation aux investisseurs, vous évoquez des objectifs à moyen terme. À quelle année correspond le moyen terme ? Toujours dans les objectifs à moyen terme, vous évoquez un taux de croissance de 5 à 7% du chiffre d'affaires. Cela signifie-t-il qu'à partir de la date

correspondant au moyen terme, le taux de croissance sera de 5 à 7% ? Et de combien sera-t-il entre maintenant et le moyen terme ?

In the presentation to the investors, you refer to medium-term objectives. What year does medium-term refer to? Remaining on this medium-term objectives topic, you refer to a growth rate of 5% to 7% of the revenue. Does that mean that as from the date which correspond to the medium-term, the growth rate will be of 5% to 7%? And how much will it be between now and the medium-term date?

Réponse / Response :

Le moyen terme correspond à 2025. La cible est effectivement de 5 à 7% en 2025 dont environ 2% provenant de la croissance externe. La trajectoire est relativement linéaire pour y parvenir. Le but est de générer un niveau de croissance durable.

The medium term refers to 2025. The target is indeed 5% to 7% in 2025, circa 2% of which coming from the external growth. The path is relatively linear to reach this target. The goal is to generate a sustainable level of growth.

Question 23 : Quel est le montant de votre chiffre d'affaires résultant de votre activité dans l'Informatique Quantique ?

What is the amount of revenue stemming from Quantum Computing?

Réponse / Response :

Le chiffre d'affaires sur ce segment est encore marginal. Il est néanmoins important pour la société de continuer à y opérer car cela aura de nombreux impacts sur la sécurité et la puissance de traitement.

The revenue in this segment is still marginal. However, it is important for the Company to carry on operating in that segment as there will be numerous impacts on security and computing power.

Liste des questions écrites reçues par la Société /
List of written questions received by the Company

1	FIR*	19 avril 2021 (11h14)
2	FIR	19 avril 2021 (11h14)
3	FIR	19 avril 2021 (11h14)
4	Robust Renta Variable Mixta Internacional FI	10 mai 2021 (9h54)
5	FIR	19 avril 2021 (11h14)
6	FIR	19 avril 2021 (11h14)
7	FIR	19 avril 2021 (11h14)
8	FIR	19 avril 2021 (11h14)
9	FIR	19 avril 2021 (11h14)
10	FIR	19 avril 2021 (11h14)
11	FIR	19 avril 2021 (11h14)
12	Robust Renta Variable Mixta Internacional FI	10 mai 2021 (9h54)
13	FIR	19 avril 2021 (11h14)
14	FIR	19 avril 2021 (11h14)
15	FIR	19 avril 2021 (11h14)
16	M. Julien Czajka	26 avril 2021 (13h37)
17	M. Julien Czajka	26 avril 2021 (13h37)
18	M. Julien Czajka	26 avril 2021 (13h37)
19	M. Julien Czajka	26 avril 2021 (13h37)
20	M. Julien Czajka	26 avril 2021 (13h37)
21	M. Bernard Delpech	7 mai 2021 (9h08)
22	M. Bernard Delpech	7 mai 2021 (9h08)
23	M. Bernard Delpech	7 mai 2021 (9h08)

* Forum pour l'Investissement Responsable