

# ÉVOLUTION DE NOS PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE MAI 2022



**AIRBUS**

AIRBUS S.A.S. 31707 Blagnac, Cedex, France  
© AIRBUS S.A.S., 2022 - All rights reserved. Airbus, its logo and the product names are registered trademarks.  
April, 2022.

Confidential and proprietary document. This document and all information contained herein is the sole property of Airbus S.A.S.. No intellectual property rights are granted by the delivery of this document or the disclosure of its content. This document shall not be reproduced or disclosed to a third party without the express written consent of Airbus S.A.S.. This document and its content shall not be used for any purpose other than that for which it is supplied. The statements made herein do not constitute an offer. They are based on the mentioned assumptions and are expressed in good faith. Where the supporting grounds for these statements are not shown, Airbus S.A.S. will be pleased to explain the basis thereof.

Concept design by Airbus Multi Media Studio, 20220497.

Photos by Airbus.  
Getty Images.

## LES PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE, C'EST QUOI?

Les plans d'épargne salariale sont des dispositifs mis en place et financés par l'employeur, pour vous permettre d'investir en placements financiers votre épargne issue de l'intéressement, de la participation, de la monétisation de vos jours de CET et de vos versements volontaires.

Ils vous permettent de financer vos projets à moyen ou long terme (**PEG\***) ou de mieux préparer votre retraite (**PERCOL\***) tout en bénéficiant de certains avantages sociaux et fiscaux.

## POURQUOI AVONS-NOUS FAIT ÉVOLUER NOS PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE?

- › Améliorer leur attractivité.
- › Simplifier vos choix d'investissement.
- › Moderniser nos dispositifs en proposant des placements financiers durables et solidaires.

## QUELS AVANTAGES POUR VOUS?

- › Faciliter vos choix d'investissement en fonction de vos projets de vie, en réduisant le nombre de placements financiers possibles au PEG comme au PERCOL tout en maintenant la diversité de la gamme proposée.
- › Améliorer la performance de vos placements en réduisant les frais

de gestion prélevés sur la performance des fonds.

- › Vous permettre de contribuer à des projets durables et responsables à travers vos placements financiers.

## COMMENT: LES ÉTAPES

Conformément au cadre légal, des discussions ont été engagées au sein du conseil de surveillance des fonds proposés au PEG et au PERCOL. Elles ont abouti fin 2021 à des décisions votées par le conseil et début 2022 à la signature avec les partenaires sociaux d'avenants aux accords PEG et PERCOL.

Les mesures validées entreront en application au début du second semestre 2022.

Elles concernent :

1

La réduction du nombre de supports de placements financiers proposés au PEG (de 7 à 6 fonds hors ESOP) et au PERCOL (de 6 à 5 fonds).



2

L'évolution des stratégies d'investissement pour améliorer la performance des fonds et accentuer leur orientation durable et responsable.



Ces décisions n'impactent ni les échéances de disponibilité, ni le niveau de risque de vos placements actuellement investis au PEG et/ou au PERCOL.

Les changements vous seront communiqués par le gérant des comptes AMUNDI dans le formalisme et le délai réglementaires, à compter de juin 2022.

## LES DÉFINITIONS CLEFS

### Intéressement

L'intéressement est calculé sur la base de critères objectifs et mesurables, et défini dans un accord de groupe européen qui est transposé en France dans un accord d'intéressement, au niveau de chacune des entités concernées. Il permet d'associer les salariés bénéficiaires à la performance et aux résultats financiers du groupe. Les sommes peuvent être épargnées dans un plan d'épargne salariale (PEG ou PERCOL) ou être perçues directement.

### Participation

La participation est calculée selon une formule légale ou une formule dérogatoire définie par un accord collectif, la plus favorable des deux étant retenue. Elle permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par le groupe en France. Le montant de la participation est alloué entre les salariés bénéficiaires au prorata de leur présence rémunérée (60%) et en proportion de leur rémunération (40%), dans la limite d'un plafond légal. Tout comme l'intéressement, les sommes issues de la participation peuvent être épargnées dans un plan d'épargne salariale (PEG ou PERCOL) ou être perçues directement.

### Plan d'Épargne Groupe

Le PEG\* permet aux salariés de se constituer une épargne à moyen terme investie en valeurs mobilières, y compris en actions du groupe Airbus. Il peut être alimenté par le plan ESOP, lors des campagnes annuelles d'épargne salariale Airbus par les sommes issues de l'intéressement, de la participation, et à tout moment par des versements volontaires. Les sommes investies sur le PEG sont indisponibles pendant 5 ans, mais peuvent être débloquées par anticipation dans certains cas conformément à la réglementation en vigueur.

### Plan d'Épargne Retraite Collectif

Le PERCOL\* permet aux salariés de se constituer une épargne à long terme investie en fonds de placement et disponible au moment

de leur retraite. Il peut être alimenté lors des campagnes annuelles d'épargne salariale Airbus par les sommes issues de l'intéressement, de la participation, de l'abondement, de la monétisation des jours issus des Comptes Épargne Temps Autres Droits et/ou Fin de Carrière et à tout moment par des versements volontaires. Les sommes investies sur le PERCOL sont indisponibles jusqu'à la retraite, mais peuvent être débloquées par anticipation dans certains cas conformément à la réglementation en vigueur.

### Conseil de surveillance pour les fonds proposés au PEG et au PERCOL

Composé paritairement de membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés d'Airbus, désignés par les représentants des organisations syndicales représentatives et de membres représentant l'Entreprise, désignés par la direction de l'Entreprise. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an a minima pour :

- › Élire le Président du conseil de surveillance.
- › Discuter et approuver la gestion financière et administrative des fonds.
- › Adopter le rapport annuel des fonds qu'il représente.

Pour en savoir plus : Lien pages [HUB](#) sur le livret d'Épargne salariale en [français](#) et en [anglais](#).

\*PEG = Plan d'Épargne Groupe

\*PERCOL = Plan d'Épargne Retraite Collectif



LIVRET  
D'ÉPARGNE  
SALARIALE  
FRANCE

Avenir

Projet



Retraite

Investissement

Épargne

AIRBUS

June 2021

# LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE

Ce livret décrit les principes et les modalités de fonctionnement de l'ensemble des dispositifs mis en place par Airbus pour les salariés du Groupe France, afin de les associer à la performance et aux résultats de l'entreprise (participation et intéressement) et leur permettre de constituer une épargne à moyen et long terme (Plan d'Épargne Groupe – PEG et Plan d'Épargne Retraite Collectif – PERCOL)

## DEUX DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA PERFORMANCE ET DES RESULTATS

### L'INTERESSEMENT

L'intéressement est défini dans un accord de groupe Européen Airbus applicable aux salariés des entreprises des 4 pays fondateurs, et pouvant être étendu à d'autres entreprises du groupe dans le monde en fonction de considérations d'ordre économique et local. En France, il est transposé dans un accord d'intéressement au niveau de chacune des entités concernées. Il permet d'associer à la performance et aux résultats financiers d'Airbus les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté au sein du groupe à la fin de l'année comptable concernée, la formule de calcul étant établie sur la base de critères objectifs et mesurables.

Le montant de l'enveloppe d'intéressement est partagé entre les salariés bénéficiaires au prorata de leur présence rémunérée, dans la limite du plafond défini par le code du travail.

Les sommes peuvent être affectées dans un plan d'épargne salariale (PEG ou PERCOL) ou être perçues directement. Lorsque le salarié ne demande pas le versement immédiat et ne se prononce pas sur l'affectation des sommes attribuées au titre de l'intéressement, celles-ci sont placées à 100% sur le PEG, conformément aux conditions prévues par l'accord.

### LA PARTICIPATION

La participation est un dispositif obligatoire pour les entreprises françaises employant plus de 50 salariés dégagant un bénéfice, qui permet d'en distribuer une partie aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté à la fin de l'année comptable concernée au sein du groupe.

Selon les modalités définies par accord Airbus et ses accords d'adhésion, la formule de calcul utilisée, peut être légale ou dérogatoire. La plus avantageuse pour les salariés s'applique par défaut. Le montant de la participation est alloué entre les salariés bénéficiaires au prorata de leur présence rémunérée (60%) et en pourcentage de la rémunération reçue par chaque salarié (40%), dans la limite du plafond défini par le code du travail.

Tout comme l'intéressement, les sommes issues de la participation peuvent être épargnées dans un plan d'épargne salariale (PEG ou PERCOL) ou être perçues directement. Lorsque le salarié ne demande pas le versement immédiat des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et ne se prononce pas sur leur affectation, ces sommes sont affectées par défaut au PERCOL et au PEG à hauteur de 50% chacun, conformément aux modalités prévues par l'accord.

### MECANISME DE PLAFONNEMENT

Le montant global des sommes à verser par salarié bénéficiaire au titre de la participation et de l'intéressement est plafonné, par accord de groupe Airbus, à une somme déterminée en fonction de la valeur du taux de marge d'Airbus S.E. et comprise entre 7 000 € et 10 000 € par an.



# DEUX DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE

## LE PLAN D'EPARGNE GROUPE (PEG)

Le PEG permet aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté de se constituer une épargne à moyen terme investie en valeurs mobilières, y compris en actions du groupe Airbus. Il peut être alimenté lors de la campagne annuelle d'épargne salariale Airbus (en mai) par les sommes issues de l'intéressement, de la participation et par le plan ESOP, et à tout moment par des versements volontaires.

Les sommes versées sur le PEG sont indisponibles pendant 5 ans, mais peuvent être débloquées par anticipation dans certains cas conformément à la réglementation en vigueur (voir paragraphe « cas de déblocage du PEG et du PERCOL »).

Les versements volontaires cumulés sur le PEG ne peuvent excéder sur une année 25 % de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié. Le respect de ce plafond est de la responsabilité du salarié.

### POSSIBILITES D'INVESTISSEMENT PROPOSEES SUR LE PEG

Le salarié gère lui-même les sommes placées sur son PEG, sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) proposés en gestion libre.

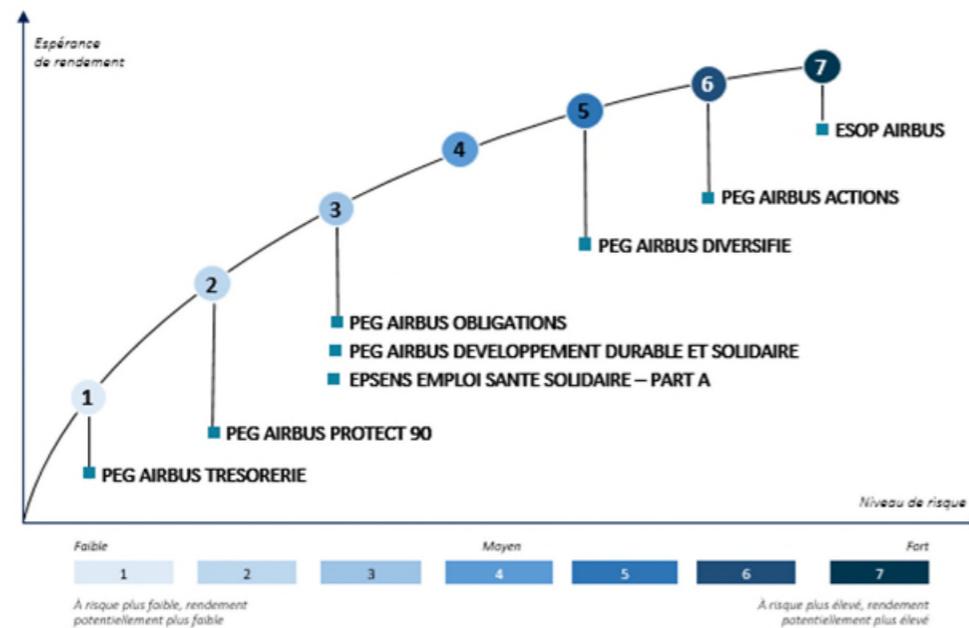
Les modifications de choix de placement entre tous les supports d'investissement proposés en gestion libre (arbitrages) sont possibles à tout moment et sans frais pour le salarié via son espace personnalisé sur le site d'AMUNDI. Ceux effectués par papier sont pris en charge par Airbus dans la limite de deux par an. Les frais de tenue de compte du PEG sont à la charge d'Airbus.

### Affectation des versements à défaut de choix explicite du bénéficiaire

Les versements sur PEG sont affectés initialement selon la répartition décidée par le salarié au moment du placement.

A défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le salarié, les sommes concernées seront investies sur le support de placement PEG Airbus Trésorerie.

## Gestion libre PEG



## Service d'aide à l'investissement (Robo-advisor)

Le salarié a la possibilité de souscrire à sa charge et sur son espace personnel à un service d'aide à la répartition entre les supports d'investissement personnalisé selon son projet, son horizon de placement et sa sensibilité au risque: le Robo-advisor.

## LE PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCOL)

Le PERCOL permet aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté de se constituer une épargne supplémentaire à long terme disponible au moment de leur retraite, grâce à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Il peut être alimenté par les salariés lors des campagnes annuelles d'épargne salariale Airbus (en mai et novembre) par les sommes issues de l'intéressement, de la participation et de la monétisation des jours issus des CET Autres Droits et/ou Fin de Carrière. Le PERCOL peut également être alimenté à tout moment par des versements volontaires.

Le montant des versements volontaires cumulés sur le PERCOL n'est pas plafonné. Néanmoins, seulement 10% du revenu N-1 pourra être considéré comme un versement volontaire défiscalisé.

Airbus abonde les sommes suivantes versées sur le PERCOL à hauteur de 40% :

- les montants bruts provenant de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires monétaires affectés au PERCOL, dans la limite de 600 euros bruts par an.
- les jours de CET affectés au PERCOL, dans la limite de 10 jours par an.

Dans tous les cas, l'abondement d'Airbus ne peut pas excéder le plafond annuel légal tout abondement confondu de 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Les sommes investies sur le PERCOL sont en principe indisponibles jusqu'à la retraite, mais peuvent être débloquées par anticipation dans certains cas conformément à la réglementation en vigueur (voir paragraphe « cas de déblocage du PEG et du PERCOL »).

## POSSIBILITES D'INVESTISSEMENT PROPOSEES SUR LE PERCOL

Le salarié a le choix entre deux modes de gestion : gestion « libre » ou « pilotée », ou peut cumuler ces deux modes de gestion. Le salarié peut ainsi choisir de gérer lui-même son PERCOL en gestion « libre » sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) proposés, ou de déléguer les décisions d'investissement aux professionnels de la gestion d'actifs en gestion « pilotée », le principe d'investissement de la gestion « pilotée » reposant sur une désensibilisation au risque à mesure que le salarié se rapproche de son horizon de départ à la retraite.

Le changement de mode de gestion est possible à tout moment, selon les modalités précisées par le teneur de compte, ainsi que les modifications de choix de placements (arbitrages), et ce sans frais pour le salarié. Les frais de tenue de compte sont également pris en charge par Airbus.

## Affectation des versements à défaut de choix explicite du bénéficiaire

A défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le salarié, les sommes concernées seront investies selon la grille de gestion pilotée correspondant au profil « équilibré ».

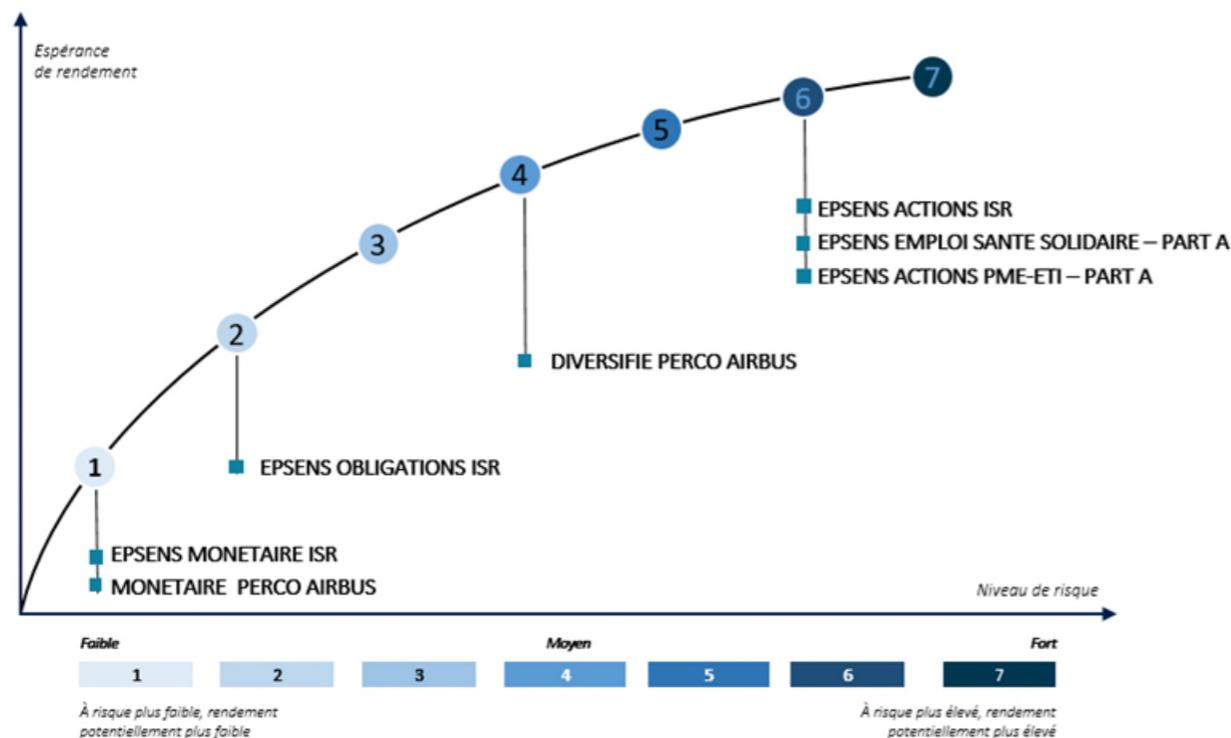
## Gestion pilotée PERCOL

Dans le cadre de la gestion pilotée, il est possible d'opter entre 3 profils :

### Profil prudent / Profil équilibre / Profil dynamique

En fonction du profil choisi, l'allocation des actifs s'effectuent sur les 4 fonds suivants :

- EPESENS ACTIONS ISR
- EPESENS OBLIGATIONS ISR
- EPESENS MONETAIRE ISR
- EPESENS ACTIONS PME-ETI PART A



## FISCALITE LORS DU VERSEMENT SUR LE PEG ET LE PERCOL

Les sommes placées par le salarié sur les dispositifs d'épargne salariale proposés par Airbus présentent certains avantages sociaux et fiscaux :

- Les sommes issues de l'intéressement et de la participation affectées au PEG et au PERCOL bénéficient d'une exonération fiscale et sociale, hors CSG et CRDS.
- Les sommes issues de la monétisation des jours de CET placées sur le PERCOL bénéficient d'une exonération fiscale et sociale partielle, hors CSG et CRDS, dans la limite de 10 jours par an. La part qui excède cette limite étant soumise à charges sociales et impôt sur le revenu.
- Les versements volontaires cumulés sur le PERCOL sont déductibles par défaut de l'assiette d'imposition sur le revenu dans la limite de 10% du revenu brut annuel du salarié l'année du placement. Le salarié peut cependant faire le choix de les intégrer dans son assiette d'imposition au moment du placement.

## TRANSFERER L'EPARGNE SALARIALE DE L'ANCIEN EMPLOYEUR

Depuis le 1er Janvier 2021, tout salarié peut transférer sur un plan d'épargne salariale Airbus ses avoirs (disponibles ou non) détenus sur le plan d'épargne salariale de son ancien employeur. Il convient de remettre le bulletin de transfert individuel complété au teneur de compte AMUNDI, afin de lui permettre de gérer ce transfert en contactant l'ancien gestionnaire. Les bénéfices fiscaux liés à ces plans seront conservés.

Les frais de transfert potentiellement appliqués par le teneur de compte de l'épargne transférée sont à la charge du salarié.

En cas de mobilité entre deux entités du groupe Airbus adhérentes au PEG et au PERCOL, le salarié peut également demander aux teneurs de compte le regroupement de ses comptes si cela n'a pas été fait automatiquement par le teneur de compte.

## DISPOSER SIMPLEMENT DE L'EPARGNE

Le salarié peut récupérer son épargne de façon anticipée si l'un des cas de déblocage légaux se présente.

## CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE DU PEG ET DU PERCOL

	PEG	PERCOL
Cessation du contrat de travail	✓	
Acquisition de la résidence principale	✓	✓
Agrandissement de la résidence principale	✓	
Construction de la résidence principale	✓	✓
Remise en l'état de la résidence principale	✓	
Mariage ou conclusion d'un PACS	✓	
Naissance ou adoption du 3eme enfant et des suivants	✓	
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec la garde d'au moins un enfant	✓	
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓
Violences conjugales	✓	
Invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	✓	✓
Décès du titulaire*, du conjoint, du partenaire lié par un PACS	✓	✓
Création ou reprise d'une entreprise	✓	
Cessation d'activité non salariée (à la suite d'une liquidation judiciaire)		✓
Départ à la retraite		✓
Surendettement	✓	✓

\* Le décès du titulaire avant l'échéance du PERCOL ne constitue pas un cas de déblocage anticipé ; il entraîne la clôture du plan.

Lors du déblocage anticipé du PEG et du PERCOL, les plus-values générées par l'épargne constituée sont exonérées de charges fiscales et uniquement soumises à la CSG-CRDS et aux prélèvements sociaux.

## DEPART DU SALARIE D'AIRBUS

En cas de départ du salarié, trois possibilités s'offrent au salarié qui quitte l'entreprise :

### **Conserver l'épargne**

C'est la solution par défaut, le salarié n'a aucune démarche à effectuer. Les avoirs continuent à être investis, les avantages fiscaux de l'épargne salariale sont conservés et le salarié peut retirer ses avoirs ultérieurement. Les frais de gestion de compte cesseront d'être pris en charge par l'entreprise à compter d'un an après la date de rupture du contrat de travail.

Pour pouvoir continuer à verser sur le PERCOL, un ancien salarié retraité doit toujours être porteur de parts au moment du départ. Un salarié quittant le groupe pour une entreprise non couverte par l'accord de groupe Airbus sur le PERCOL ne peut continuer à verser sur le PERCOL que s'il n'a pas accès à un PERCOL chez son nouvel employeur.

Pour le PEG, seul un ancien salarié retraité est autorisé à continuer à effectuer des versements, et uniquement s'il a effectué au moins un versement au PEG préalablement à la rupture de son contrat de travail et s'il n'a pas demandé le déblocage de la totalité de ses avoirs.

Dans tous les cas, les anciens salariés adresseront directement leurs demandes au teneur de compte et veilleront à tenir à jour leurs coordonnées sur l'espace personnel mis à leur disposition par les teneurs de compte du PEG et du PERCOL.

### ***Demander le remboursement de l'épargne***

En cas de changement d'employeur :

Pour cause de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, le salarié peut demander le déblocage anticipé de tout ou partie des avoirs investis sur le PEG à compter de la date de la rupture du contrat de travail.

En cas de départ à la retraite :

L'épargne détenue sur le PERCOL peut être conservée totalement ou partiellement, être retirée en capital et/ou sous forme de rente viagère partiellement défiscalisée. Pour en obtenir le règlement, le salarié doit adresser sa demande à l'organisme teneur de compte en fournissant une attestation d'admission à la retraite.

Il est possible de demander le déblocage des avoirs investis sur le PEG à compter de la cessation du contrat de travail.

### ***Transférer l'épargne***

En cas de départ du groupe Airbus, il est possible de transférer l'épargne, disponible ou non, chez le gestionnaire du nouvel employeur si ce dernier propose un plan d'épargne salariale. Ceci permet de conserver les bénéfices fiscaux liés à ces plans. Le transfert des sommes implique la clôture du compte dans le plan du groupe Airbus. Les frais de transfert appliqués par le teneur de compte sont à la charge du salarié. S'il n'existe pas de plan chez le nouvel employeur, le salarié conserve ses avoirs indisponibles sur le plan Airbus.

Le transfert d'un salarié vers une entreprise du groupe non adhérente au plan Airbus (PEG ou PERCOL) est assimilé à un départ du groupe vers une entreprise sans plan d'épargne salariale.

# EN SYNTHÈSE

Quelles sources d'alimentation des plans d'épargne salariale ?	Participation	Intéressement	Versements Volontaires	Jours CET Autres droit et/ou fin de carrière
Quels dispositifs sont abondés (Abondement total plafonné à 16 % du PASS) ?	Abondement de 40% sur le PERCOL pour le placement de l'intéressement, la participation et le versement volontaire (pour les salariés présents le mois du paiement), <u>plafonné à 600€/an</u>			Abondement de 40% dans la limite de 10 jours/an
Quand effectuer les placements ?	Mai/Juin	Mai/Juin	Toute l'année	Mai/Juin et Nov/Déc
<b>Placement sur PEG</b> Blocage 5 ans - Déblocage en une ou plusieurs fois	<b>Exonération fiscale et sociale hors CSG/CRDS</b> Par défaut 50% sur « FCPE Monétaire »	<b>Exonération fiscale et sociale hors CSG/CRDS</b> Par défaut 100% sur « FCPE Monétaire »	<b>Pas d'exonération fiscale ou sociale</b> Ancienneté minimum requise de 3 Mois Montant minimum 15€	
<b>Placement sur PERCOL</b> Blocage jusqu'à la retraite - Déblocage en capital ou rente	<b>Exonération fiscale et sociale hors CSG/CRDS</b> Par défaut 50% sur gestion pilotée « équilibre » Possibilité de rétractation 1 mois	<b>Exonération fiscale hors CSG/CRDS</b>	<b>Pas d'exonération sociale</b> <b>Exonération fiscale possible à l'entrée dans la limite de 10% du revenu annuel brut N-1</b> Ancienneté minimum de 3 mois Montant minimum 15€	<b>Exonération partielle fiscale et sociale (hors CSG/CRDS) dans la limite de 10j/ours an</b> Ancienneté minimum requise de 3 mois
<b>Versement sur salaire de juin</b>	<b>Pas d'exonération fiscale</b> <b>Exonération sociale hors CSG CRDS</b>	<b>Pas d'exonération fiscale</b> <b>Exonération sociale hors CSG CRDS</b>		

## CONTACTS POUR EN SAVOIR PLUS

### Teneur de compte PEG et PERCOL : AMUNDI ESR

**Espace sécurisé épargnant** : Un adhérent peut à tout moment se connecter à son espace « **Epargne Salariale et Retraite** » sur <http://www.amundi-ee.com> en utilisant son numéro d'identification et son mot de passe personnel, afin de consulter son compte (synthèse, historique, e-Relevés), s'informer sur son fonctionnement et effectuer une opération (versement, arbitrage, remboursement).

**Par téléphone** : Service téléphonique 7j/7 et 24h/24 au +33(0)4.37.47.01.10 (non surtaxé). Des opérateurs dédiés répondent également du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 et le samedi de 8h30 à 12h30.

**Par courrier** : Les demandes doivent être adressées avec la mention du numéro de compte à :

Amundi ESR  
26956 VALENCE CEDEX 9 France



**AIRBUS**

**SAVING  
SCHEMES  
FRANCE**

Future  
Project



Pension  
Investment  
Life savings

**AIRBUS**

June 2021



## SAVING SCHEMES

This brochure describes the principles and operating rules of all schemes sponsored by Airbus for the Group's employees of French companies and the options available to employee enable them to build up medium and long term savings (Group Saving Plan 'PEG' and Collective Retirement Savings Plan 'PERCOL')

## TWO PERFORMANCE AND RESULTS SHARING SCHEMES

### SUCCESS SHARING

Success sharing is defined in a European Airbus Group agreement applicable to employees of Airbus companies of the 4 founding countries, and can be extended to other companies of the Group in the world according to economic and local considerations. In France, it is transposed into a Success Sharing agreement at the level of each of the entities concerned. It allows employees with at least 3 months seniority within the Group to benefit from Airbus' performance and financial results at the end of the relevant accounting year, the calculation formula being based on objective and measurable criteria.

The amount of the Success Sharing envelope is shared among the employees who are beneficiaries in proportion to their presence, within the limit defined by the labour code.

The amount can be allocated to the Group Savings Schemes of the French companies (PEG or PERCOL), or collected directly. When the employee does not request immediate payment or does not actively decide on the allocation of the success sharing amount to various vehicles, the default will be to place 100% in the PEG, in accordance with the terms of the agreement.

### PROFIT SHARING

Profit Sharing is a mandatory scheme for French companies who make a profit and employ more than 50 employees. The scheme must distribute part of the profit to employees with at least 3 months of seniority at the end of the relevant accounting year within the Group.

Depending on the terms and conditions defined by the Airbus agreement, the calculation formula used may be legal, or discretionary, with whichever being the most advantageous for employees being the default. The amount of Profit Sharing is allocated to the eligible employees in proportion to their presence (60%) and as a percentage of the remuneration received by each employee (40%), within the limit defined by the labour code.

Just like the success sharing, the sums derived from the profit sharing can be saved in a savings scheme (PEG or PERCOL), or be collected directly. When the employee does not request the immediate payment of the sums allocated to them for the Profit Sharing or does not decide on their allocation to the vehicles, these sums will be allocated by default to 50% PERCOL and 50% PEG, in accordance with the agreement's terms and conditions.

#### LIMITS

The total amount to be paid per eligible employee for Success Sharing and Profit Sharing is capped as a total, according to an Airbus Group agreement, to a sum determined according to the value of Airbus S.E. margin rate of between 7,000 and 10,000 euros per year.



## TWO WAGE SAVINGS SCHEMES

### THE GROUP SAVINGS PLAN (PEG)

The PEG allows employees with at least 3 months of seniority to build up medium-term savings invested in securities, including shares of Airbus. It can be contributed to during the two annual Airbus savings campaigns (in May) by the sums derived from Success Sharing, Profit Sharing, voluntary payments and the ESOP plan.

The amounts paid in to the PEG are inaccessible for 5 years except where some circumstance apply in accordance with the regulations (see paragraph "PEG and PERCOL release cases").

Voluntary payments into the PEG may not exceed 25% of the employee's gross annual compensation in any year. Compliance with this ceiling is the responsibility of the employee.

#### Proposed investment opportunities in PEG

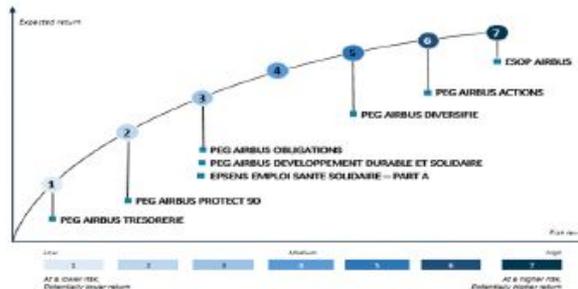
The employee manages the sums invested in his or her PEG in the Company Mutual Funds (FCPE) offered for free management.

Changes in the choice of investment between all the investment supports offered in free management (arbitrages) are possible at any time and at no cost to the employee via his personalized space on the AMUNDI website. Those made by paper are paid by Airbus within the limit of two per year. The PEG account management fees are paid by Airbus.

#### Allocation of payments in the absence of an explicit choice by the beneficiary

The payments on PEG are initially allocated according to the distribution decided by the employee at the time of the investment. In the absence of an explicit choice of allocation of the payment expressed by the employee, the sums concerned will be automatically invested in the PEG Airbus Trésorerie

#### Free-management



### Investment assistance service (Robo-advisor)

The employee has the possibility of subscribing, at his own cost and on his personal space, to a service of assistance to the distribution between the investment supports personalized according to his project, his investment horizon and his sensitivity to the risk: the Robo-advisor.

### **THE COLLECTIVE RETIREMENT PLAN (PERCOL)**

The PERCOL allows employees with at least 3 months of seniority to build up additional long-term savings available at the time of their retirement, thanks to the creation of a collective portfolio of securities. It can be funded by employees during the annual Airbus employee savings campaigns (in May and November) with amounts from profit-sharing, incentive payments and the monetization of days from the TSA. Other Rights and/or End of Career. The PERCOL can also be funded at any time by voluntary payments.

There is no limit to the amount of voluntary contributions to the PERCOL. However, only a maximum of 10% of the employee's Y-1 income can be considered as a voluntary tax-free payment.

Airbus contributes in addition to the sums listed below to the PERCOL (of up to 40%):

- Gross amounts from Success Sharing, Profit Sharing and voluntary monetary payments allocated to PERCOL, up to a maximum of EUR 600 gross per year
- TSA days allocated to PERCOL, up to 10 days per year

In any case, Airbus' complementary payment cannot exceed the legal annual limit of 16% of the Annual Social Security Ceiling (PASS).

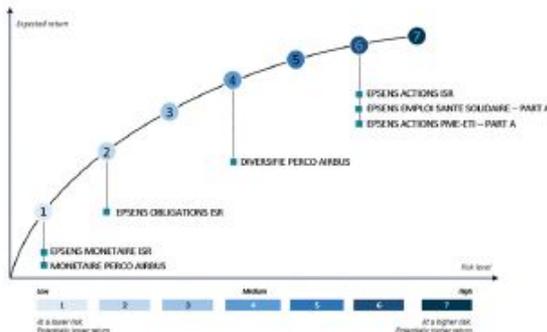
The amounts invested in PERCOL are, in principle, unavailable until retirement. However some circumstances may apply to 'unfreeze' the assets in accordance with the regulations (see section "PEG and PERCOL anticipated unfreeze").

### Investment possibilities on PERCOL

The employee has the choice between two management methods: "free" or "manager-guided funds", or can combine these two management methods. The amounts allocated to PERCOL, regardless of the origin, are allocated to the option "manager-guided funds" option which is seen as "less risky" ("prudent") at the point of investment. The employee can then choose for a free-choice management solution, or for "manager-guided funds". The investment principle of the "manager guided funds" choice is based on the principle of de-risking as the employee approaches their retirement date. Changes in investment choices are possible via the internet or by post at any time with no cost to the employee. Account-keeping costs are covered by Airbus.

The change of management mode is possible at any time, according to the terms specified by the account holder, as well as the modifications of investment choices (arbitrations), and this without any cost for the employee. Account management fees are also paid by Airbus.

### Manager-guided funds (PERCOL)



Through the Manager-guided funds, it is possible to choose between 3 guided profiles:

### **Cautious profile / Balanced profile / Dynamic profile**

Accordingly the profile chosen, the assets allocation will be based on the 4 following funds:

- EPSENS ACTIONS ISR
- EPSENS OBLIGATIONS ISR
- EPSENS MONETAIRE ISR
- EPSENS ACTIONS PME-ETI PART A

### Allocation of payments in the absence of an explicit choice by the beneficiary

In the absence of an explicit choice of allocation of his payment expressed by the employee, the sums concerned will be invested automatically according to the management grid corresponding to the "balanced" profile.

## TAXATION WHEN PAYING PEG AND PERCOL

The sums placed by the employee in the Savings Schemes sponsored by Airbus have certain social and tax advantages:

- The amounts derived from the Success Sharing and Profit Sharing allocated to PEG and PERCOL benefit from a tax and social exemption excluding CSG and CRDS
- The sums derived from the monetisation of the TSA days placed on the PERCOL benefit from a partial tax and social exemption excluding CSG and CRDS within the limit of 10 days per year. Any share that exceeds this limit will be subject to social charges and income tax
- Voluntary payments accumulated in the PERCOL are deductible by default from the income tax base within the limit of 10% of the employee's annual gross income in the year of investment. However, the employee may choose to include them in his or her tax base at the time of investment.

## TRANSFER ASSETS FROM THE FORMER EMPLOYER'S SAVINGS SCHEME(S)

Since January 1, 2021, any employee can transfer to an Airbus employee savings plan his assets (available or not) held in the employee savings plan of his former employer. All that is required is to submit the completed individual transfer form to the AMUNDI account holder, in order to allow him to manage this transfer by contacting the former manager. The tax benefits linked to these plans will be preserved.

Any transfer fees applied by the account holder of the transferred savings are to be paid by the employee.

In the event of mobility between two Airbus Group entities that are members of the PEG and PERCOL, the employee may also ask the account holders to combine his accounts if this has not been done automatically by the account holder.

## SIMPLE DISPOSAL OF SAVINGS

The employee can recover his savings in advance if one of the legal cases of unlocking occurs.

## EARLY RELEASE OF PEG AND PERCOL

	PEG	PERCOL
Termination of employment contract	✓	
Acquisition of main residence	✓	✓
Expansion of main residence	✓	
Construction of main residence	✓	✓
Rehabilitation of main residence	✓	
Marriage or Civil Solidarity Pact	✓	
Birth or adoption of a 3rd child	✓	
Divorce or dissolution of Civil Solidarity Pact	✓	
Expiration of unemployment's rights		✓
Conjugal violence	✓	
Disability of the beneficiary, his children, his spouse or someone bounded by a Civil Solidarity Pact	✓	✓
Death of the beneficiary, his children, his spouse or someone bounded by a Civil Solidarity Pact	✓	✓
Creation or take over a new company	✓	
Termination of professional activity		✓
Retirement		✓
Over-indebtedness	✓	✓

\*The death of the owner before the maturity of the LOC plan does not constitute an early release event; it results in the closing of the plan

When the PEG and PERCOL are released early, the capital gains generated by the savings are exempt from tax and only subject to CSG-CRDS and social security levies.

## DEPARTURE OF AN AIRBUS EMPLOYEE

In the event of the employee's departure, there are three options available to the employee who leaves the company:

### ***Keep the savings***

This is the default solution and the employee does not need to take any action. Assets continue to be invested, the tax benefits of savings are retained and the employee can withdraw their assets at a later date. Account management fees will cease to be covered by the company from one year after the termination of the employment contract, and then become the responsibility of the employee.

In order to continue to pay in to the PERCOL, a retired employee must always be a holder of assets at the time of departure. An employee leaving the Group for a company not covered by Airbus' PERCOL agreement can only continue to pay in to PERCOL if they do not have access to a PERCOL with their new employer.

For the PEG, only a retired former employee is allowed to continue making payments, and only if he made at least one payment to the PEG prior to the termination of their employment contract and if he did not request unfreeze of all their assets.

In all cases, former employees must send their requests to the account manager and ensure that their contact information on their personal access to the PEG and PERCOL internet space is up to date.

### ***Ask for a refund of the savings***

In the event of a change of employer (further to resignation, dismissal or a conventional termination) the employee may request the anticipated unfreeze of all or part of the assets invested in the PEG from the date of the termination of the employment contract.

### In the event of retirement:

Savings held on the PERCOL can be retained entirely or partially, be withdrawn in capital and/or in the form of a partially taxed life annuity. To obtain payment, the employee must apply to the account-keeper by providing a certificate of admission to retirement

It is possible to request the unfreeze of assets invested in the PEG at the termination of the employment contract

### ***Transfer savings***

If the employee leaves Airbus, it is possible to transfer the savings - unfreeze or not - to the manager of the new employer if the latter proposes a savings plan. This allows the tax benefits of these plans to be retained. The transfer of the sums to the new scheme will result in the closing of the account in the Airbus Savings Scheme. The transfer fee applied by the account holder is the employee's responsibility. If there is no plan for the new employer, the employee retains his unavailable assets on the Airbus plan (see case a) above).

The transfer of an employee to a company of the Group that is not member of the Airbus Savings Schemes (PEG or PERCOL) is treated in the same as a departure of the Group to a company without a savings plan.

## SUMMARY

What are the sources of investment ?	Profit Sharing	Success Sharing	Voluntary Payments	TSA days Other Rights and/or End of Career
Which plans benefit from company's contribution? (all contribution capped at 16% PASS)	40% contribution to the PERCOL, capped at 600€/year for the investment of profit-sharing and voluntary payments (for employees present the month of payment)			40% contribution up to 10 days/year
When should investments be done ?	May/June	May/June	All the year	May/June and November/December
Placement on PEG Freeze 5 years, unfreeze in one or several times	<p>Tax and social security exemption excluding CSG/CRDS</p> <p>By default 50% on "FCPE Monétaire" (Money Market Fund)</p>	<p>Tax and social security exemption excluding CSG/CRDS</p> <p>By default 100% on "FCPE Monétaire" (Money Market Fund)</p>	<p>No tax or social exemption</p> <p>Minimum seniority required 3 months</p> <p>Minimum amount 15€.</p>	
Placement on PERCOL Freeze until retirement unfreeze in capital or pension	<p>Tax and social security exemption excluding CSG/CRDS</p> <p>By default 50% on "balanced" managed account</p> <p>Possibility of retraction 1 month</p>	<p>Tax exemption excluding CSG/CRDS</p>	<p>No social exemption</p> <p>Tax exemption possible at entry up to 10% of gross annual income N-1</p> <p>minimum seniority or 3 months</p> <p>Minimum amount 15€.</p>	<p>Partial tax and social exemption (excluding CSG/CRDS) up to 10 days/year</p> <p>minimum seniority required of 3 months</p>
Payment on June payroll	<p>No tax exemption</p> <p>Social security exemption, excluding CSG/CRDS</p>	<p>No tax exemption</p> <p>Social security exemption, excluding CSG/CRDS</p>		



## CONTACT INFORMATION

**PEG and PERCOL account  
holder: AMUNDI**

**Secure savings area:** A member can connect to his or her "Employee Savings and Retirement" area at any time on <http://www.amandi-ee.com> using their identification number and personal password, in order to consult their account (summary, history, e-Statements), find out how it works and carry out a transaction (payment, arbitration, reimbursement).

**By phone:** 24/7 telephone service on +33(0)4.37.47.01.10 (not surcharged). Dedicated operators also answer Monday to Friday from 8:30 am to 5:30 pm and Saturday from 8:30 am to 12:30 pm.

**By mail:** Requests should be sent with the account number to

Amandi ESR  
26956 VALENCE CEDEX 9 France



**AIRBUS**

Ce document a pour objectif de vous apporter les principales informations concernant les versements volontaires de jours de CET sur le PERCOL.

## QUAND ?

Il est possible d'effectuer des transferts de jours de CET Autres Droits et/ou Fin de Carrière sur le PERCOL, 2 fois par an (durant les périodes de campagne dédiées, habituellement fin mai et fin novembre), et de bénéficier d'un abondement de l'employeur (cf page suivante pour les conditions d'attribution).

## QUI ?

Les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe au 30/06/N (pour la campagne de fin mai) et au 31/12/N (pour la campagne de fin novembre), peuvent effectuer des transferts de jours de CET au PERCOL.

**Attention :** les salariés ayant validé leur planning de départ en retraite doivent s'assurer que le solde de leur CET après la pose de leur rétroplanning est suffisant pour effectuer le placement au PERCOL.

## COMMENT ?

Pendant la période dédiée, le salarié peut faire son placement dans myHR/Services/Demande de Services/Transfert de jours de CET sur PERCOL.

Renseignez le nombre de jours que vous souhaitez transférer (les soldes disponibles sont indiqués), cliquez sur Suite, puis sur Envoyer pour soumettre votre demande.

A noter : si vous souhaitez faire un transfert de jours de CET Autres Droits ET de jours de CET Fin de Carrière, vous devez renseigner les 2 mouvements dans le même formulaire, car vous ne pouvez soumettre qu'un seul formulaire Transfert de jours de CET au PERCOL.

Une fois votre demande soumise, vous pouvez la retrouver dans myHR/Services/Suivi des Demandes.



**Jours CET sur PERCOL (Requête 300133): Etape 1 (Choix)**

< Retour Suite Envoyer

Requête n°000000300133 créée avec succès

Nom de l'employé : [REDACTÉ] Matricule : [REDACTÉ]  
 Société : [REDACTÉ] Domaine du personnel : [REDACTÉ]  
 Manager : [REDACTÉ] HRBP : [REDACTÉ]

1 2  
 Choix Vérification et envoi

**BULLETIN DE VERSEMENT VOLONTAIRE**

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions du Plan d'Epargne AIRBUS et déclare souscrire entièrement à ses dispositions.  
 En conséquence, j'autorise mon employeur à procéder aux versements volontaires suivants :

**Sur le PER COL AIRBUS Gestion Pilotée (fonds d'accueil)**

de mon CET « sous compte Autres Droits » :  jour(s)  
 3,00 jour(s) disponible(s) sur votre compte

de mon CET « sous compte Fin de Carrière » :  jour(s)  
 0,00 jour(s) disponible(s) sur votre compte

Les autres arbitrages sont à effectuer via le site ou l'application d'Amundi:  
<https://epargnant.amundi-ee.com/>

Pour toute question relative à l'épargne salariale (PEG ou PER COL), votre contact privilégié est dorénavant Amundi.

\* champs obligatoires

### DÉCOMPTE DES JOURS SUR LE CET

Les jours que vous avez demandés à transférer sur le PERCOL sont décomptés du CET Autres Droits/Fin de Carrière de la manière suivante :

- Si la demande de transfert est faite entre le 1er jour de la campagne et le dernier jour du mois => les jours sont décomptés du CET le dernier jour du mois.
- Si la demande de transfert est faite entre le 1er jour du mois suivant et le dernier jour de la campagne => les jours sont décomptés du CET dans la nuit du placement

Ex : transfert de 2 jours de CET sur le PERCOL



### ABONDEMENT

Vous bénéficiez chaque année d'un abondement de l'employeur de 40% de la valeur des 10 premiers jours de CET transférés sur le PERCOL.

Pour avoir droit à l'abondement, vous devez faire partie des effectifs au 30/06/N (pour la campagne de fin mai) et au 31/12/N (pour la campagne de fin novembre). Les salariés en suspension de contrat, CET Fin de Carrière ... sont considérés comme faisant partie des effectifs.

A noter : pour la campagne de novembre, pour savoir si vous avez déjà transféré des jours de CET sur votre PERCOL lors de la 1ère campagne ainsi que le nombre de jours transférés, vous pouvez vous référer à votre bulletin de paie de juin (cf partie Bulletin de paie dans ce document).

### FISCALITÉ

Les 10 premiers jours de CET transférés sur le PERCOL au cours d'une même année bénéficient d'une exonération fiscale et d'une exonération sociale partielle.

A partir du 11ème jour, le placement est soumis à impôt sur le revenu, charges sociales et CSG-CRDS.

L'abondement est uniquement soumis à CSG-CRDS.

### BULLETIN DE PAIE

Ex : pour un transfert de 10 jours de CET Autres Droits sur le PERCOL

6783	05/21	CET AD PERCO EXO LIM 10J	10,00	187,591	1.875,91
394A	05/21	VERS TOTA BRUT CET PERCOL	10,00		1.875,91
7556		CSG/CRDS NON DED DEL'IR			181,96
6797		COTIS. CET VERS PERCO	1.875,91	9,700	133,99
394B		RET TOTALE NET CET PERCOL			1.559,96

Jusqu'à 10 jours, le placement n'est pas soumis à impôt, donc l'opération n'apparaît que dans la partie Cotisations et Contributions du bulletin.

Ligne 6783 = montant brut des 10 jours de CET

Ligne 394A = montant brut du placement des 10 jours (ligne uniquement informative)

Ligne 7556 = montant de CSG-CRDS sur le placement des 10 jours

Ligne 6797 = montant des cotisations sur le placement des 10 jours

Ligne 394B = montant net placé sur le PERCOL (montant brut - CSG-CRDS - cotisations)

Ex : pour un transfert de 20 jours de CET Fin de Carrière sur le PERCOL

236G					
6786	05/21	CET FC AU PERCO >10J	10,00		1.611,73
/101		TOTAL BRUT			
6784	05/21	CET FC PERCO EXO LIM 10J	10,00		1.611,73
394A	05/21	VERS TOTA BRUT CET PERCOL	20,00		3.223,46
7556		CSG/CRDS NON DED DEL'IR	1.611,73	9,700	156,34
6797		COTIS. CET VERS PERCO			365,35
394B		RET TOTALE NET CET PERCOL			2.701,77

A partir du 11ème jour, le placement est soumis à impôt et charges, donc le montant des jours, au-delà des 10 premiers jours, s'affiche dans la partie haute du bulletin afin d'être soumis aux cotisations (ligne 6786).

Ligne 6784 = montant brut des 10 premiers jours de CET

Ligne 394A = montant brut du placement des 20 jours (ligne uniquement informative)

Ligne 7556 = montant de CSG-CRDS sur le placement des 10 premiers jours

Ligne 6797 = montant des cotisations sur le placement des 20 jours

Ligne 394B = montant net placé sur le PERCOL (montant brut - CSG-CRDS - cotisations)

### ALIMENTATION DU PERCOL

Les montants issus des placements de jours de CET au PERCOL et l'abondement sont visibles sur votre compte Amundi :

- à partir de début juillet pour la campagne de fin mai
- à partir de début janvier pour la campagne de fin novembre

### CONTACT AMUNDI

Pour toute information concernant votre PERCOL, vous pouvez contacter AMUNDI au 04 37 47 01 10.

The purpose of this document is to provide you with the main information concerning the transfers of TSA days to the PERCOL.

## WHEN?

It is possible to transfer days from TSA Other Rights and/or End of Career to the PERCOL, twice a year (during the dedicated campaign periods, usually at the end of May and the end of November), and to benefit from a matching additional contribution from the employer (see next page for the conditions of attribution).

## WHO?

Employees with at least 3 months of seniority in the Group at 30/06/N (for the end of May campaign) and at 31/12/N (for the end of November campaign), may transfer TSA days to the PERCOL.

**Attention:** employees who have validated their retirement schedule must ensure that the balance of their TSA after the registration of their retroplanning is sufficient to make the investment in the PERCOL.

## HOW?

During the dedicated period, the employee can make a transfer in myHR/Services/Services Request/Transfer of TSA days to PERCOL.

Enter the number of days you wish to transfer (available balances are shown), click Next, then Send to submit your request.

Please note: If you wish to transfer TSA Other Rights AND TSA End of Career days, you must complete both movements in the same form, as you can only submit one Transfer of TSA days to PERCOL form.

Once you have submitted your request, you can find it in myHR/Services/Services Follow-up.

**AIRBUS | myHR**

ABOUT ME | Time | Services

**SERVICES**

**ADMINISTRATIVE SERVICES**  
Request administrative services.  
[Services Request](#)

**SERVICES REQUEST**

▼ **Employee Saving Plan**  
[Transfer of TSA days to PER COL](#)

**TSA days to PER COL (Request 300136): Step 1 (Choice)**

< Previous | Next | Send

Request n°00000300136 successfully created

Employee name		SAP ID	
Company		Personnel area	
Manager		HRBP	

1 Choice | 2 Check & Send

**VOLUNTARY PAYMENT SUBSCRIPTION FORM**

I declare having taken note of the information memos concerning the employee savings Scheme and declare subscribing entirely to their provisions. As a consequence, I authorize my employer to proceed to the following voluntary payments:

**On the PER COL AIRBUS « Guided found » (reception fund)**

from my Time Saving Account «Other rights» sub-account:	<input type="text" value="0,00"/>	day(s)
3,00 day(s) available on your account		
from my Time Saving Account « End of career » sub-account:	<input type="text" value="0,00"/>	day(s)
0,00 day(s) available on your account		

Other arbitrations have to be made through Amundi website / application:  
<https://epargnant.amundi-ee.com/>

For any question related to employee saving plan (PEG, PER COL), your privileged contact is now Amundi.

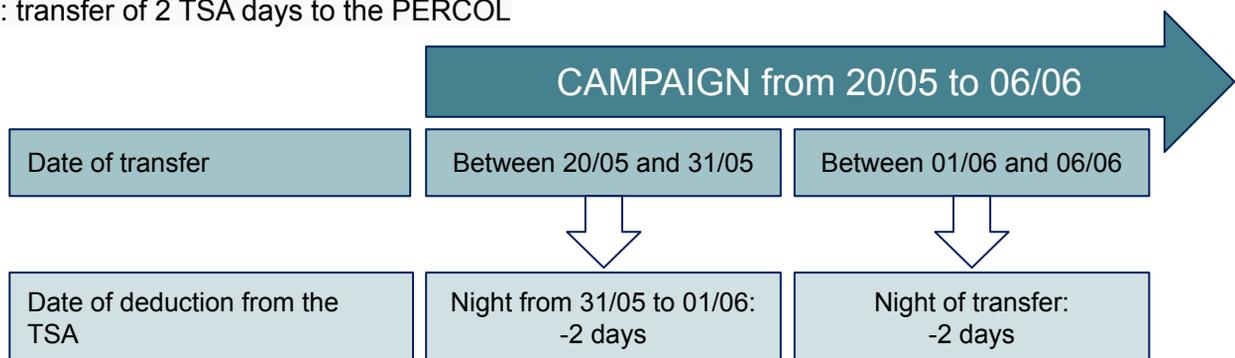
\* mandatory fields

### DEDUCTION OF DAYS FROM THE TSA

The days you have requested to be transferred to the PERCOL are deducted from the TSA Other Rights/End of Career in the following way:

- If the transfer request is made between the first day of the campaign and the last day of the month => the days are deducted from the TSA on the last day of the month.
- If the transfer request is made between the 1st day of the following month and the last day of the campaign => the days are deducted from the TSA on the night of the transfer.

Ex: transfer of 2 TSA days to the PERCOL



### ADDITIONAL CONTRIBUTION FROM THE EMPLOYER (“ABONDEMENT”)

You benefit from an employer's additional contribution of 40% of the value of the first 10 TSA days transferred to the PERCOL per year.

To be entitled to the additional contribution, you must be part of the workforce on 30/06/N (for the end of May campaign) and on 31/12/N (for the end of November campaign). Employees who are under contract suspension, TSA End of Career, etc., are considered to be part of the workforce.

Please note: for the November campaign, to find out if you have already transferred TSA days to your PERCOL during the 1st campaign as well as the number of days transferred, you can refer to your June payslip (see Payslip section in this document).

### TAXATION

The first 10 days of TSA transferred to the PERCOL during the year benefit from a tax exemption and from a partial social contribution exemption.

From the 11th day onwards, the investment is subject to income tax, social charges and CSG-CRDS.

The additional contribution from the employer is only subject to CSG-CRDS.

## PAYSLIP

Ex: for a transfer of 10 TSA Other Rights days to the PERCOL

6783	05/21	CET AD PERCO EXO LIM 10J	10,00	187,591	1.875,91
394A	05/21	VERS TOTA BRUT CET PERCOL	10,00		1.875,91
7556		CSG/CRDS NON DED DEL'IR	1.875,91	9,700	181,96-
6797		COTIS. CET VERS PERCO			133,99-
394B		RET TOTALE NET CET PERCOL			1.559,96-

Up to 10 days, the transfer is not subject to tax, so the transaction only appears in the Contributions section of the payslip.

Item 6783 = gross amount of the 10 TSA days

Item 394A = gross amount of the 10-day transfer (information line only)

Item 7556 = amount of CSG-CRDS on the 10-day transfer

Item 6797 = amount of contributions on the 10-day transfer

Item 394B = net amount transferred to the PERCOL (gross amount - CSG-CRDS - contributions)

Ex: for a transfer of 20 TSA End of Career days to the PERCOL

236G					
6786	05/21	CET FC AU PERCO >10J	10,00		1.611,73
/101		TOTAL BRUT			
6784	05/21	CET FC PERCO EXO LIM 10J	10,00		1.611,73
394A	05/21	VERS TOTA BRUT CET PERCOL	20,00		3.223,46
7556		CSG/CRDS NON DED DEL'IR	1.611,73	9,700	156,34-
6797		COTIS. CET VERS PERCO			365,35-
394B		RET TOTALE NET CET PERCOL			2.701,77-

From the 11th day onwards, the transfer is subject to taxes and charges, so the amount of the days, beyond the first 10 days, is displayed in the upper part of the payslip in order to be subject to contributions (item 6786).

Item 6784 = gross amount of the 10 TSA days

Item 394A = gross amount of the 20-day transfer (information line only)

Item 7556 = amount of CSG-CRDS on the 10 first day transfer

Item 6797 = amount of contributions on the 20-day transfer

Item 394B = net amount transferred to the PERCOL (gross amount - CSG-CRDS - contributions)

## WHEN IS THE PERCOL FUNDED?

The amounts resulting from the transfer of TSA days to the PERCOL and the additional contribution from the employer are visible on your Amundi account:

- from the beginning of July for the end of May campaign
- from the beginning of January for the end of November campaign

## AMUNDI CONTACT DETAILS

For any information concerning your PERCOL, you can contact AMUNDI at 04 37 47 01 10.