

<p style="text-align: center;">ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN SYSTÈME D'INTÉRESSEMENT ("SUCCESS SHARING PLAN") AU SEIN DU GROUPE EADS N.V.</p>

PREAMBULE

Depuis 2004, le Groupe EADS a mis en place un système d'intéressement dont bénéficient ses salariés. Au fil du temps, la Direction et les partenaires sociaux ont apporté divers aménagements au système initial en vue de renforcer la motivation des salariés bénéficiaires. La Direction centrale du Groupe EADS, les représentants des organisations syndicales nationales et le Comité d'Entreprise Européen estiment nécessaire de continuer dans cette voie, en prenant en compte désormais les performances opérationnelles dans les modalités de calcul du système d'intéressement. Cette évolution permettra ainsi d'établir un lien plus étroit entre l'activité quotidienne des salariés du Groupe et le montant final de l'intéressement distribué et par là-même contribuera à renforcer leur motivation et leur engagement. De plus, les parties signataires confirment leur objectif d'appliquer un système d'intéressement à toutes les sociétés du Groupe tout en tenant compte de leur situation économique et de l'environnement du pays d'implantation.

TITRE 1 : Champ d'application

Article 1 : Pays fondateurs

L'accord s'applique obligatoirement aux sociétés dont l'effectif est égal ou supérieur à 1000 salariés, dont EADS détient plus de la moitié du capital et qui sont situées dans l'un des quatre pays fondateurs suivants : France, Allemagne, Espagne et Royaume-Uni.

Les sociétés majoritairement détenues par EADS (plus de 50% du capital) dans l'un des pays susmentionnés mais dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés, peuvent appliquer les dispositions du présent accord de Groupe sur la base d'une décision prise au niveau de la Division. En accord avec la Division, la société concernée peut décider que sa situation économique ne lui permet pas d'appliquer le dispositif Groupe d'intéressement. En conséquence, elle ouvrira des négociations alternatives en vue de mettre en place un dispositif d'intéressement spécifique adapté à sa propre situation. Dans de telles circonstances, les partenaires sociaux de ladite société peuvent également demander à la Direction locale d'ouvrir des négociations.

Article 2 : Pays non fondateurs

Pour les sociétés majoritairement détenues par EADS dans un pays non fondateur, en Europe ou hors d'Europe, EADS ou la Division d'une part, et la société concernée d'autre part, décideront conjointement s'il est possible d'appliquer directement le dispositif Groupe d'intéressement. Lorsqu'une telle application est envisagée, elle est mise en œuvre conformément à la législation nationale et si nécessaire, un accord particulier est signé avec les partenaires sociaux de la société concernée.

Si une telle application s'avère impossible en raison du contexte économique ou social dudit pays, la société concernée peut, en accord avec EADS ou la Division, prendre l'initiative de proposer une négociation aux partenaires sociaux locaux, en vue de mettre en place un dispositif d'intéressement adapté à leur environnement national. Les partenaires sociaux de la société peuvent également prendre l'initiative de proposer une négociation spécifique, conformément à la législation nationale.

TITRE 2 : Mécanisme de calcul

Article 3 : Principes

Les signataires conviennent que le budget global de l'intéressement est constitué de l'addition de deux enveloppes :

- Une première enveloppe définie en fonction des performances économiques d'EADS N.V. d'une part et de la Division concernée d'autre part. Par exception, les sociétés de moins de 1000 salariés peuvent, en accord avec la Division dont elles dépendent, prendre en compte soit les résultats économiques consolidés au niveau de leur Division, soit leurs propres résultats.
- Une deuxième enveloppe dépendant de la réalisation d'un ou de plusieurs objectifs opérationnels défini(s) au niveau de la Division. Par exception, les sociétés de moins de 1000 salariés peuvent en accord avec leur Division de rattachement, fixer leur propre objectif opérationnel.

Article 4 : Enveloppe définie au titre des performances économiques

4.1. L'enveloppe globale distribuée au titre des performances économiques comprend une première part liée aux performances économiques d'EADS N.V. (70%) et une seconde part liée aux performances économiques de la Division ou de la Société concernée (30%).

S'agissant de Premium Aerotec et d'Aerolia et par exception au principe énoncé ci-dessus, la seconde part sera basée à la fois sur les performances économiques de la Division (Airbus) et de la société (Premium Aerotec ou Aerolia) pendant une période transitoire de trois ans (2011-2013), conformément à la répartition suivante :

- 2011 Airbus: 10% Premium Aerotec ou Aerolia: 20%
- 2012 Airbus: 5% Premium Aerotec ou Aerolia: 25%
- 2013 Airbus: 0% Premium Aerotec ou Aerolia: 30%

Les règles de calcul de la part société seront les mêmes que celles applicables à EADS N.V. et à la Division.

4.2. Les règles de calcul de l'enveloppe liée aux performances économiques décrites ci-dessus s'appliquent au niveau d'EADS N.V. d'une part, et au niveau de la Division ou de la Société d'autre part.

Elles reposent sur les deux paramètres économiques suivants :

- le "Résultat opérationnel" (EBIT) dont la définition est la suivante : résultat avant frais financiers et impôts, avant éléments exceptionnels et amortissement des écarts d'acquisition,
- le taux de marge (ROS) obtenu par la formule Résultat opérationnel / Chiffre d'affaires (revenue).

4.3 Règles de calcul de l'enveloppe liée aux performances économiques

L'enveloppe liée aux performances économiques est calculée pour chaque année fiscale au niveau d'EADS N.V. d'une part et de la Division / Société d'autre part, en fonction du taux de marge (ROS) d'EADS N.V. et de la Division / Société.

- Taux de marge (ROS) supérieur ou égal à 2%

Si le taux de marge est supérieur ou égal à 2%, le montant de l'enveloppe est égal au produit du résultat opérationnel (EBIT) d'EADS N.V. d'une part et de la Division / Société d'autre part par un taux progressant d'une façon linéaire en fonction du taux de marge constaté dans EADS N.V. ou dans la Division / Société. Ces taux sont définis de façon à maintenir un rapport constant, 70% EADS N.V. et 30% Division / Société pour un niveau de ROS donné, et sont précisés dans le tableau suivant :

ROS (EADS N.V./ Division - Société)	Taux à appliquer sur l'EBIT ¹		
	EADS N.V.	<Division /Société	Total
≥ 2% & < 4%	déterminé linéairement entre 3,5% et 3,85%	déterminé linéairement entre 1,5% et 1,65%	5% à 5,5%
≥ 4% & < 6%	déterminé linéairement entre 3,85% et 4,2%	déterminé linéairement entre 1,65% et 1,8%	5,5% à 6%
≥ 6% & < 8%	déterminé linéairement entre 4,2% et 4,55%	déterminé linéairement entre 1,8% et 1,95%	6% à 6,5%
≥ 8% & < 10%	déterminé linéairement entre 4,55% et 4,9%	déterminé linéairement entre 1,95% et 2,1%	6,5% à 7%
≥10%	4,9%	2,1%	7%

Lorsque le taux de marge est supérieur à 15%, le résultat opérationnel (EBIT) pris en compte pour le calcul est celui correspondant à un taux de marge de 15 %.

- Taux de marge compris entre 0% et 2%

Si le taux de marge (ROS) d'EADS N.V. ou de la Division/Société est supérieur à 0% mais reste inférieur à 2%, la part EADS ou celle de la Division /Société est déterminée à partir de la formule suivante :

$$\frac{\text{Chiffre d'affaires EADS (Revenue)} \times 2\% \times 5\% \times 70\%}{\text{Chiffre d'affaires de la Division / Société (Revenue)} \times 2\% \times 5\% \times 30\%}$$

- Taux de marge négatif

Si le taux de marge (ROS) d'EADS N.V. ou de la Division / Société est négatif, aucun budget n'est attribué au niveau correspondant.

¹ Taux à appliquer sur l'EBIT d'EADS N.V. = $[0,175 \times \text{ROS (EADS N.V.)}] + 3.15 \%$
Taux à appliquer sur l'EBIT de la Division / Société = $[0,075 \times \text{ROS (Division / Société)}] + 1.35 \%$

Article 5 : Enveloppe dépendant de la réalisation d'un ou plusieurs objectifs opérationnels

5.1. Définition du (des) objectif(s) opérationnel(s)

Chaque année, la Direction de la Division définit soit un seul objectif opérationnel pour l'ensemble de la Division, soit un objectif opérationnel pour chaque Business Unit la composant. L'objectif opérationnel doit être défini de façon précise mais il peut prendre la forme d'une fourchette : il est alors considéré comme atteint lorsque sa réalisation se situe à l'intérieur de la fourchette fixée.

Par exception, Premium Aerotec et Aerolia fixeront leur propre objectif opérationnel.

En accord avec leur Division de rattachement, les sociétés dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés peuvent choisir un objectif opérationnel qui les concerne directement. En raison de leur taille, un seul et unique objectif opérationnel peut être fixé pour chacune de ces petites sociétés.

Les représentants du personnel au Comité Européen de la Division ou ceux de la société dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés sont consultés avant l'officialisation du ou des objectifs opérationnels. A cette occasion, ils obtiennent de la Direction toutes informations utiles pour comprendre leur contenu, analyser leur pertinence, s'assurer de la transparence de leur réalisation et préciser leurs règles de calcul. Ils expriment leur opinion sur ces différents points. L'officialisation du ou des objectifs opérationnels s'effectue conformément à la législation nationale de chaque pays et intervient au plus tard le 30 avril de l'exercice considéré.

5.2. Caractéristiques de l'objectif opérationnel

Cet objectif doit être réaliste, crédible mais ambitieux. Autrement dit, sa réalisation doit être incertaine.

S'il est lié à une division ou une entreprise transnationale, il doit être nécessairement de nature transnationale. En d'autres termes, il doit concerner au moins deux pays dans lesquels la division ou la société est établie.

5.3. Détermination de l'enveloppe opérationnelle

Sous réserve que le taux de marge (ROS) de la Division ou de la société soit supérieur à zéro et que le(s) objectif(s) opérationnel(s) soi(en)t atteint(s), l'enveloppe opérationnelle est déterminée de la façon suivante :

Chiffre d'affaires de la Division ou de la Société (Revenue) x 2% x 5%

Un calcul proportionnel est appliqué, dès lors que l'objectif opérationnel choisi par la Division le permet. Les règles de ce calcul sont présentées et discutées pendant la réunion de consultation préalable du comité européen de division telle que prévue à l'article 5.1.

Les mêmes règles s'appliquent lorsque la Division fixe plusieurs objectifs opérationnels en rapport avec ses Business Units.

S'agissant des sociétés EADS France et EADS Deutschland (Sièges sociaux, services partagés, Innovation Works), le montant individuel à distribuer aux salariés éligibles pour l'enveloppe opérationnelle correspond à la moyenne pondérée² des montants individuels calculés dans les quatre Divisions pour ladite enveloppe.

Les partenaires sociaux d'EADS Deutschland et d'EADS France sont informés des objectifs opérationnels fixés dans chaque Division, conformément à la législation ou aux pratiques nationales.

²
$$\frac{[(\text{montant op. indiv. Division 1}) \times (\text{effectifs Div. 1})] + \dots + [(\text{montant op. indiv. Division 4}) \times (\text{effectifs Div. 4})]}{\text{effectifs Division 1} + \dots + \text{effectifs Division 4}}$$

Article 6 : Budget total à distribuer

Le budget à distribuer à chaque salarié éligible de la Division ou de la société résulte de l'addition de l'enveloppe définie au titre des performances économiques d'EADS N.V. et de la Division / société et de l'enveloppe fixée au titre de la réalisation de l'objectif opérationnel de l'entité considérée, selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Enveloppe performance économique EADS N.V.}}{\text{Salariés EADS N.V.}} + \frac{\text{Enveloppe performance économique Div. / société}}{\text{Salariés Div. / Société}} + \frac{\text{Enveloppe objectif* opérationnel Div./société}}{\text{Salariés Div. / Société*}} \right)$$

* Si une Division retient un objectif opérationnel par Business Unit, le calcul basé sur la dite formule sera effectué séparément pour chaque Business Unit.

TITRE 3 : Règles de distribution de l'intéressement ("success sharing")

L'intéressement est versé d'une façon uniforme à l'ensemble des salariés éligibles, selon les règles légales en vigueur dans le pays concerné.

Le budget de l'intéressement pour une année déterminée, tel qu'il résulte des règles ci-dessus précisées, est versé l'année suivante, après publication des résultats annuels du Groupe EADS et de ceux de la Division ou de la Société concernée.

Les éléments de calcul pris en compte, tant au niveau EADS N.V. qu'au niveau de la Division / société, sont communiqués aux représentants des salariés avant le versement de l'intéressement : résultat opérationnel (EBIT), réalisation constatée pour l'objectif opérationnel, effectifs bénéficiaires au niveau d'EADS et de l'entité considérée.

TITRE 4 : Divers

Le présent accord annule et remplace celui du 16 juin 2009.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié à tout moment à la demande soit de la Direction d'EADS soit de la majorité des deux tiers des membres signataires du Groupe Européen de Négociation, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Par dérogation à la règle qui précède, le partage établi entre EADS (70%) et la Division (30%) pour calculer l'enveloppe économique d'une part et le principe de mise en place d'objectif(s) opérationnel(s) d'autre part, sont considérés comme des éléments essentiels du présent accord. En conséquence, ils ne peuvent faire l'objet d'aucune modification pendant une période de cinq ans, sauf cas de circonstance exceptionnelle constatée d'un commun accord entre la Direction et la majorité des deux tiers des membres signataires du Groupe Européen de Négociation.

Chaque année, à l'occasion de la première réunion plénière du Comité d'Entreprise Européen d'EADS N.V., la Direction d'EADS présentera les résultats de la mise en œuvre du système d'intéressement Groupe et notamment :

- La liste des sociétés qui ont appliqué l'accord de Groupe et le montant d'intéressement distribué à leurs salariés éligibles,

- La liste des sociétés qui ont conclu un accord spécifique d'intéressement et le montant d'intéressement distribué à leurs salariés éligibles,
- La liste des sociétés qui auraient refusé d'entamer des négociations sur l'intéressement et les raisons de ce refus.

Fait à Paris, le

Pour EADS N.V.

J. ITÄVUORI

Pour le Groupe Européen de Négociation

Allemagne

France

Espagne

Royaume Uni

Pour le Comité d'Entreprise Européen

Le Président

Le Vice-président