



ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre :

La société AIRBUS S.A.S, dont le siège social est 1, rond point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac, représentée par son Président, Monsieur Thomas ENDERS

et

La société AIRBUS Operations S.A.S, dont le siège social est 316, route de Bayonne 31060 Cedex 03 TOULOUSE, représentée par son Président, Monsieur Fabrice BREGIER

Ci après dénommées « l'entité AIRBUS »

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales représentant le personnel non cadre et cadre des sociétés énumérées ci-dessus

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: 3, JTK, P2, G2, FCH, EP, G2, F.V., and others.

Préambule

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.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord de Groupe Européen d'EADS NV sur le "partage du succès" (Success Sharing), signé le 1^{er} juin 2011, joint en annexe.

Conformément à l'article L 3315-4 du code du travail qui prévoit que "les accords d'intéressement, au sens du présent chapitre, conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne, ouvrent droit aux exonérations précitées pour les primes versées à leurs salariés par les entreprises parties aux dits accords situées en France" les parties signataires ont mis en place les dispositions qui suivent.

Article 1 - OBJET

Le présent accord définit les principes et les modalités d'un intéressement applicable à l'ensemble du personnel des sociétés précisées ci-dessus et déterminé à partir des performances économiques du Groupe EADS NV et des performances économiques et des critères opérationnels du groupe AIRBUS.

Les performances économiques et des critères opérationnels du groupe AIRBUS sont mesurées par rapport aux résultats consolidés d'AIRBUS SAS qui intègre notamment ses filiales AIRBUS Operations GmbH, AIRBUS Operations LTD, AIRBUS Operations S.L. et AIRBUS Operations S.A.S.

Il est conclu conformément aux articles L 3311-1 et suivants du code du travail.

L'intéressement versé aux salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, n'a pas le caractère de salaire.

Il est soumis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Il est exonéré :

- des cotisations de Sécurité Sociale et charges sociales,
- de l'impôt sur le revenu à condition qu'il soit versé au plan d'épargne prévu à l'article 5.3 et dans les limites définies par la loi.

L'intéressement résulte, pour chaque membre du personnel, des règles de calcul définies dans le présent accord.

L'intéressement dépend des performances économiques du Groupe EADS NV et des performances économiques et des critères opérationnels du groupe AIRBUS : il est donc variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter les valeurs obtenues telles qu'elles résultent des modes de calculs définis ci-après. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "EP", "CD", "F.V.", "2/11", and others.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des Sociétés AIRBUS SAS et AIRBUS Operations SAS filiales françaises du groupe européen EADS NV dont le siège est situé Mendelweg 30 – 2333 CS Leiden – Pays-Bas

Article 3 - DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de trois années : du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2013.

Conformément aux dispositions de l'article L 3312-5 du code du travail, cet accord est reconductible par tacite reconduction, si aucune des parties habilitées à le négocier ne demande sa renégociation dans les trois mois précédant sa date d'échéance.

Article 4 - MECANISME DE CALCUL

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 du groupe AIRBUS, d'autre part.
- Une deuxième enveloppe dépendant de la réalisation d'un ou de plusieurs objectifs opérationnels défini(s) au niveau du groupe AIRBUS.

4.1 : Enveloppe définie au titre des performances économiques

4.1.1. 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 du groupe AIRBUS (30%).

4.1.2. Les règles de calcul de l'enveloppe liée aux performances économiques décrites ci-dessous s'appliquent au niveau d'EADS N.V. d'une part, et au niveau du groupe AIRBUS 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 $\text{Résultat opérationnel} / \text{Chiffre d'affaires (revenue)}$.

4.1.3 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 du groupe AIRBUS d'autre part, en fonction du taux de marge (ROS) d'EADS N.V. et du groupe AIRBUS.

Handwritten notes and signatures:
EP (2)
FCH
EP
3/11
F.V.
JFK

- 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 du groupe AIRBUS d'autre part, par un taux progressant d'une façon linéaire en fonction du taux de marge constaté dans EADS N.V. ou dans le groupe AIRBUS. Ces taux sont définis de façon à maintenir un rapport constant, 70% EADS N.V. et 30% du groupe AIRBUS pour un niveau de ROS donné, et sont précisés dans le tableau suivant :

ROS (EADS N.V. / du groupe AIRBUS)	Taux à appliquer sur l'EBIT ¹		
	EADS N.V.	du groupe AIRBUS	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 du groupe AIRBUS est supérieur à 0% mais reste inférieur à 2%, la part EADS ou celle du groupe AIRBUS est déterminée à partir de la formule suivante :

Chiffre d'affaires EADS (Revenue) x 2% x 5% x 70%

Chiffre d'affaires du groupe AIRBUS (Revenue) x 2% x 5% x 30%

- Taux de marge négatif

Si le taux de marge (ROS) d'EADS N.V. ou du groupe AIRBUS 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 du groupe AIRBUS = $[0,075 \times \text{ROS groupe AIRBUS}] + 1.35 \%$

Handwritten notes:
 M
 Felt
 DP
 EP
 4/11
 F.V.
 Juc

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

4.2.1. Définition et modalités d'application de l'objectif opérationnel

La définition et les modalités d'application de l'objectif opérationnel retenu pour l'entité AIRBUS sont précisées chaque année en annexe au présent accord.

4.2.3. Détermination de l'enveloppe opérationnelle

Sous réserve que le taux de marge (ROS) du groupe AIRBUS soit supérieur à zéro et que l'objectif opérationnel soit atteint, l'enveloppe opérationnelle est déterminée de la façon suivante :

$$\text{Chiffre d'affaires du groupe AIRBUS (Revenue)} \times 2\% \times 5\%$$

Un calcul proportionnel est appliqué, dès lors que l'objectif opérationnel choisi par le groupe AIRBUS le permet. Les règles de ce calcul sont présentées dans l'annexe relative à l'objectif opérationnel.

4.3 : Budget total à distribuer

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

$$\left[\frac{\text{Enveloppe performance économique EADS N.V.}}{\text{Salariés EADS N.V.}} + \frac{\text{Enveloppe performance économique Groupe Airbus}}{\text{Salariés Groupe Airbus}} + \frac{\text{Enveloppe objectif* opérationnel Groupe Airbus}}{\text{Salariés Groupe Airbus}} \right]$$

L'effectif (supranational) des bénéficiaires d'EADS NV et l'effectif du groupe AIRBUS sont communiqués par leurs Sièges opérationnels respectifs en application des règles du Groupe. Les bénéficiaires de la société sont définis ci-après dans l'article 5.1 et l'effectif correspondant selon la règle précisée dans l'article 5.2.1.

Article 5 – MODALITES D'ATTRIBUTION

5.1 – Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'intéressement, tous les salariés de l'entité AIRBUS liés par un contrat de travail de droit français, pendant tout ou partie de l'exercice, à la seule condition qu'ils totalisent 3 mois d'ancienneté. Sont donc pris en compte pour le calcul de l'ancienneté tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Il est précisé que l'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'une des entreprises du Groupe EADS N.V.

A ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites. Le salarié bénéficie de l'intéressement même s'il n'appartient plus à l'effectif à la date de clôture de l'exercice. L'ancienneté s'apprécie à la fin de l'exercice ou à la date de départ du salarié si ce départ a lieu au cours de l'exercice.

Handwritten notes and signatures:

- EP
- FEH
- CD
- CO
- 5/11
- JFK
- F.V.
- SA
- 12

5.2 – Répartition et plafonnement

5.2.1 – Répartition

Le budget d'intéressement, tel que défini à l'article 4, est réparti de façon proportionnelle au temps de présence dans l'exercice considéré. Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...). En outre, l'article L 3314-5 du code de travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L 1225-17, L 1225-37 et L 1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité, d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle.

5.2.2 – Plafonnement

En vertu de l'article L 3314-8 du code du travail, d'une part, le montant global des primes d'intéressement ainsi distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts, d'autre part, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

5.3 - Modalités du versement

La prime d'intéressement fait l'objet d'un versement annuel au 30 juin de l'année qui suit l'exercice considéré, la date de clôture de ce dernier étant le 31 décembre. Passé ce délai, les sommes dues produiront un intérêt de retard au taux légal. Les intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal et bénéficieront des mêmes exonérations.

Les sommes acquises au titre de l'intéressement peuvent être, en tout ou partie,

- versées directement aux bénéficiaires (compte bancaire), auquel cas elles restent soumises à l'impôt sur le revenu,
- versées au Plan d'Epargne Groupe EADS, auquel cas elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Elles sont bloquées 5 ans sauf conditions de déblocage anticipé telles que prévues par la législation (Art. R 3324-22 du code du Travail),
- versées au PERCO EADS, auquel cas elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. Elles sont bloquées jusqu'au départ en retraite sauf conditions de déblocage anticipé telles que prévues par la législation (Art. R 3334-4 du code du Travail).

Article 6 – DISPOSITIONS GENERALES

6.1 – Révision de l'accord

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les signataires dans les cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes à l'organisation et aux principes de gestion en vigueur au sein du Groupe EADS NV, ou du groupe AIRBUS.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "EP", "CD", "Fut", "6/11", "Juc", "FV", and "R".

Dans son titre 4, l'accord de Groupe Européen d'EADS N.V. sur le "partage du succès " (Success Sharing) considère le partage établi entre EADS et les Divisions pour calculer l'enveloppe économique, d'une part, et le principe de mise en place d'objectif(s) opérationnel(s), d'autre part, comme des éléments essentiels. Il prévoit en conséquence qu'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. Dans cette dernière hypothèse, les parties signataires du présent accord se rencontreront pour en adapter les termes en conséquence.

Une modification du périmètre actuel du groupe AIRBUS constitue également une cause de révision de l'accord.

6.2 – Dénonciation de l'accord

L'accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires dans la même forme que celle dans laquelle il a été procédé à sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

6.3 - Différends

Tout différend qui pourrait surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sera soumis à la commission de l'intéressement prévue à l'article 6.5, aux fins de règlement.

Si le désaccord persiste, il pourra être évoqué devant le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. En cas d'échec de sa médiation, le différend peut être porté devant le Tribunal compétent du lieu du Siège Social de la Société.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

6.4 - Publicité

Le texte de l'accord est déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont dépend le Siège Social de la société par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un avis indiquant l'existence de l'accord est affiché dans chaque établissement sur les panneaux « Direction », pendant un mois complet, suivant son dépôt.

L'accord d'intéressement fait l'objet d'une note d'information établie par la Direction et diffusée à tous les salariés sur support papier et/ou informatique (e-mail, intranet, courrier, tableau d'affichage).

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like EP, CM, FET, DP, COG, FV, and a date 7/11.

6.5 - Commission de l'accord

Une commission de l'accord est instituée entre les parties signataires. Elle ne se substitue pas aux obligations relatives au contrôle exercé par le Comité d'Entreprise d'AIRBUS SAS et du Comité Central d'Entreprise d'AIRBUS Operations SAS.

Elle est composée de deux membres désignés par chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction de chacune des sociétés de « l'entité AIRBUS ».

La commission a pour rôle de suivre l'application des dispositions du présent accord. Elle prend connaissance des documents ayant servi au calcul du montant de l'intéressement.

Les parties signataires s'engagent à ce que leurs représentants au sein de cette commission respectent la confidentialité des informations qui leur seront données comme telles en matière économique, commerciale, industrielle, financière ou sociale.

La commission établit un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement distribué au personnel au titre de l'exercice annuel. Ce rapport est transmis au Comité d'Entreprise et à l'expert-comptable du CE d'AIRBUS SAS ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise et à l'expert-comptable du CCE d'AIRBUS Operations SAS. Un résumé de ce rapport est établi par la direction pour l'ensemble du personnel.

6.6 - Information individuelle des salariés

Chaque salarié bénéficiaire se voit communiquer une fiche de calcul, distincte du bulletin de paie, présentant les modalités de calcul de la prime d'intéressement qui lui est attribuée, ainsi que la retenue au titre de la CSG et de la CRDS. Une note indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen et en rappelant les règles de calcul et de répartition est également communiquée.

6.7 - Salarié quittant l'entreprise

Le salarié qui quitte la Société doit recevoir une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs, si ces derniers ont été reversés sur le Plan d'Epargne Groupe EADS ou sur le PERCO EADS (art. 5.3). Cet état doit être inséré dans un livret d'épargne salariale.

Si cet ancien salarié devient salarié dans une autre société du Groupe en France (mobilité dans le Groupe) appliquant les dispositifs d'épargne salariale (PEG ou PERCO EADS), la société d'origine verse l'intéressement non encore perçu via le système de paie de la société d'accueil.

L'employeur doit informer le salarié qu'il devra aviser son entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque l'intéressement lui revenant en application de l'accord n'a pu être versé à un salarié ayant quitté sa société, la somme doit être tenue à sa disposition dans l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement, puis remise à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra la réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- EP
- FEH
- CGF
- 8/11
- JFK
- Other illegible initials and marks.

Fait à Blagnac, le 20 juin 2011

Pour AIRBUS S.A.S

Le Président
Thomas ENDERS



Par délégation

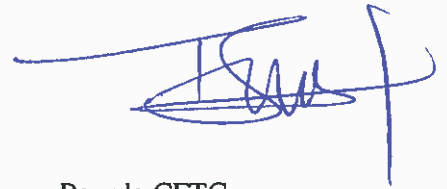
Le Directeur des Ressources Humaines
Marc JOUENNE

Pour la CFDT
MM.

N. PIERRE
Pierre

Pour la CFE-CGC

MM. *Felix CHIARAMONTE*



Pour la CFTC

MM. *Christiane GIANNESINI*

Giannesini

Pour FO

MM.

C. Delamaire
Delamaire

Pour AIRBUS OPERATIONS S.A.S

Le Président
Fabrice BREGIER

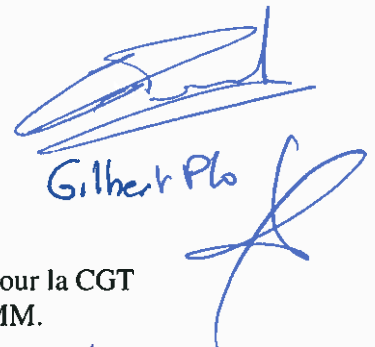


Par déléation
Le Directeur des Ressources Humaines
Daniel SALVADOR

Pour la CFE-CGC
MM. Françoise VALLIN



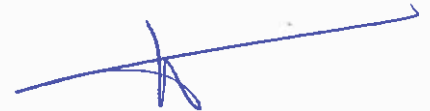
Pour la CFTC
MM. Eric PINEDE



Gilbert Plo

Pour la CGT
MM.

Xavier PETRACHI



Pour FO
MM.

JF KNEPPER



Annexe 1

Accord EADS NV - version anglaise (officielle) signée

Annexe 2

Accord EADS NV - traduction en français

Annexe 3

Définition et modalités d'application du (des) critère(s) opérationnels
retenus pour l'année n

Dr DS M
FCA
EP CG
11/11 JFC

EADS

AGREEMENT FOR THE IMPLEMENTATION OF A SUCCESS-SHARING PLAN WITHIN THE EADS N.V. GROUP

PREAMBLE

The EADS Group has been applying a success-sharing system for the benefit of its employees since 2004. The Management and social partners have made various changes to the initial system over time with a view to enhancing the motivation of the beneficiary employees. The central Management of the EADS Group, the national trade unions' representatives and the European Works Council consider that it is necessary to continue along these lines by taking operational performances into account in the calculation rules used in the success-sharing system from now on. This development will establish a closer link between the daily activities of the Group's employees and the final success-sharing amount distributed and will by the same token enhance their motivation and commitment. Moreover, the signatories confirm their goal of applying a profit-sharing scheme in every company of the Group while taking into account the economic situation of the respective company and the national environment of the country in which it is located.

TITLE 1: Scope of application

Article 1: Founding countries

This agreement is mandatory for all companies with 1,000 or more employees in which EADS holds more than 50% of the capital and which are located in one of the following four founding countries: France, Germany, Spain and the United Kingdom.

Companies controlled by EADS (more than 50% of capital) and located in one of the above countries but with fewer than 1,000 employees can apply the provisions of this Group agreement based on a decision at divisional level. With the agreement of the Division, the company in question can decide that its economic situation does not enable it to apply the provisions of the Group success-sharing agreement and will then enter into alternative negotiations with a view to concluding a profit-sharing agreement adapted to its own situation. In this situation, the social partners of the said company can take the initiative of requesting the local Management to launch such negotiations.

Article 2: Non-founding countries

With reference to companies controlled by EADS and located in a non-founding country, in Europe or elsewhere, EADS or the Division on the one hand and the company concerned on the other hand will jointly decide if the Group success-sharing agreement can be applied directly. If this approach is considered, it must be implemented in accordance with national legislation and, if necessary, a specific agreement must be signed with social partners in the company concerned.

[Handwritten signatures and initials]

of
M

JFK
PF
MS.
JRG
RL

h
CD
A

FCH
EP
A

CD
NP
CB

page 1/6
F.V.

Should this approach not be possible due to the economic or social context of the country in question, in accordance with EADS or the Division, the company concerned may take the initiative of proposing negotiations with local social partners with a view to defining an employee profit-sharing scheme adapted to the national environment. Local social partners may also take the initiative of proposing a specific negotiation according to the national legislation.

TITLE 2: Calculation mechanism

Article 3: Principles

The signatories hereby agree that the overall budget distributed under the "success-sharing plan" includes two envelopes:

- The first envelope is defined according to the economic performances of EADS N.V. on the one hand and the Division on the other. By way of an exception, companies with fewer than 1,000 employees may, with the agreement of the Division to which they are linked, take into account either the consolidated economic results of their Division or their own results.
- The second envelope is dependent on the fulfilment of one or more operational objectives defined by the Division. By way of an exception, companies with fewer than 1,000 employees may, with the agreement of the Division to which they are linked, establish their own operational objective.

Article 4: Envelope defined in relation to economic performances

4.1. The overall envelope distributed in relation to economic performances comprises a first share linked to the economic performances of EADS N.V. (70%) and a second share linked to the economic performances of the Division or the company (30%).

As an exception to the above-mentioned principle, in the case of the companies Premium Aerotec and Aerolia, the second share will be based on the economic performances of both the Division (Airbus) and the company (Premium Aerotec or Aerolia) for a transitional period of three years (2011-2013), according to the following breakdown:

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

The calculation of the company part will be made according to the same rules as those applied to EADS N.V. and the Division.

4.2. The rules for calculating the envelope linked to economic performances described below apply to EADS N.V. on the one hand and to the Division or to the company on the other.

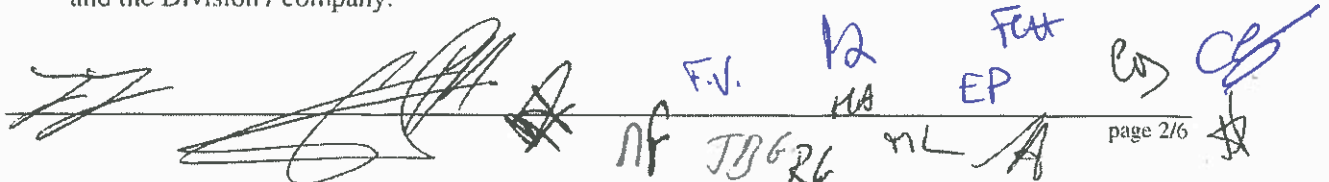
They are based on the following two economic parameters:

- EBIT, the definition of which is as follows: earnings before finance costs and tax, pre-goodwill impairment and exceptional items;
- The return on sales (ROS) resulting from the EBIT / revenue formula.

4.3. Rules for calculating the envelope linked to economic performances

The envelope linked to economic performances is calculated for each fiscal year for EADS N.V. on the one hand and for the Division / company on the other according to the ROS of EADS N.V. and the Division / company.

M
GP
GR

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'NF', 'F.V.', '12', '118', 'EP', 'Fest', 'Co', 'CEB', and 'A'. There are also some scribbles and a large signature on the left side.

- ROS higher than or equal to 2%

If the ROS ratio is higher than or equal to 2%, the envelope amount shall be equal to the product of the EBIT of EADS N.V. on the one hand and the Division / company on the other hand by a rate which increases on a linear basis according to the observed level of ROS in EADS N.V. or in the Division / company. These rates are defined in order to maintain a constant ratio of 70% EADS N.V. and 30% Division / company for a given ROS level and are listed in the table below:

ROS EADS N.V. Division - company	Rate to apply to EBIT ¹		
	EADS NV	Division / company	Total
≥ 2% & < 4%	Linear calculation between 3.5% and 3.85%	Linear calculation between 1.5% and 1.65%	5% to 5.5%
≥ 4% & < 6%	Linear calculation between 3.85% and 4.2%	Linear calculation between 1.65% and 1.8%	5.5% to 6%
≥ 6% & < 8%	Linear calculation between 4.2% and 4.55%	Linear calculation between 1.8% and 1.95%	6% to 6.5%
≥ 8% & < 10%	Linear calculation between 4.55% and 4.9%	Linear calculation between 1.95% and 2.1%	6.5% to 7%
≥ 10%	4.9%	2.1%	7%

When the return on sales rate is higher than 15%, the operating income (EBIT) taken into account for the calculation is that corresponding to a return on sales of 15%.

- ROS between 0% and 2%

If the return on sales rate for EADS N.V. or the Division / company is higher than 0% but lower than 2%, the EADS share or the Division / company share is determined using the following formula:

$$\frac{\text{EADS revenue} \times 2\% \times 5\% \times 70\%}{\text{Division / company revenue} \times 2\% \times 5\% \times 30\%}$$

- Negative ROS

If the return on sales rate for EADS N.V. or the Division / company is negative, no budget shall be allocated to the corresponding level.

Article 5: Envelope dependent on the fulfilment of one or more operational objectives

5.1. Definition of the operational objective(s)

Every year, the Division Management defines either one sole operational objective relating to the Division as a whole or one operational objective per Business Unit within the Division. The operational objective must be defined precisely but may take the form of a range: it is considered to have been achieved when its fulfilment falls within the established range.

As an exception, Premium Aerotec and Aerolia will define their own operational objective.

¹ Rate to be applied to the EBIT of EADS N.V. = $[0.175 \times \text{ROS (EADS N.V.)}] + 3.15\%$
Rate to be applied to the EBIT of the Division / company = $[0.075 \times \text{ROS (Division / company)}] + 1.35\%$

[Handwritten signatures and initials: JFK, EP, CD, NP, CG, PF, JBG, ZC, NL, A, F.V., etc.]

Subject to the agreement of the Division to which they are linked, companies with fewer than 1,000 employees may decide on an operational objective which concerns them directly. Due to their size, only one operational objective can be set in each of these small companies.

The staff representatives of the divisional European Committee or those of the company with fewer than 1,000 employees are consulted prior to the confirmation of the operational objective(s). On this occasion, they obtain from the Management all the information required in order to understand their content, analyse their relevance, ensure the transparency of their achievement and specify their calculation rules. They express their views on these different points. The confirmation of the operational objective(s) takes place according to the national legislation of each country at the latest by 30 April of the financial year concerned.

5.2. Characteristics of the operational objective

The objective must be realistic and credible but ambitious, i.e. its achievement must be uncertain.

If it stems from a division or a transnational company, it must be of a transnational nature, in other words it must concern at least two countries in which the division or company is established.

5.3. Determination of the operational envelope

Provided that the ROS of the Division or the company is greater than zero and the operational objective(s) is/are fulfilled, the operational envelope is determined as follows:

$$\text{Division or company revenue} \times 2\% \times 5\%$$

When the operational objective(s) chosen by the Division make(s) it possible, a proportional calculation is applied, the rules of which are presented and debated during the preliminary consultation meeting of the divisional European Committee stipulated in article 5.1.

The same rules apply when the Division has set several operational objectives relating to its Business Units.

With regard to the companies EADS France and EADS Deutschland (Headquarters, shared services, Innovation Works), the individual amount to be distributed to eligible employees for the operational envelope corresponds to the weighted average² of the individual amounts calculated in the four Divisions for the same envelope.

The social partners of EADS Deutschland and EADS France are informed of the operational objective(s) defined in each Division, in compliance with national legislation or practices.

Article 6: Total budget to be distributed

The budget to be distributed to each eligible employee of the Division or the company is obtained by adding together the envelope defined for the economic performances of EADS N.V. and the Division / company and the envelope established for the fulfilment of the operational objective of the entity concerned according to the following formula:

$$\left[\frac{\text{EADS N.V. economic performance envelope}}{\text{EADS N.V. employees}} + \frac{\text{Div. / company economic performance envelope}}{\text{Div. / company employees}} + \frac{\text{Div. / company operational* objective envelope}}{\text{Div. / company employees*}} \right]$$

* Should a Division apply one operational objective per Business Unit, a separate calculation based on the said formula will be made for each Business Unit.

² $\frac{[(\text{Division 1 indiv Op. amount}) \times (\text{Div. 1 headcount})] + \dots + [(\text{Division 4 indiv. Op. amount}) \times (\text{Div. 4 headcount})]}{\text{Division 1 headcount} + \dots + \text{Division 4 headcount}}$

Handwritten initials: AM, RP, GP

Handwritten signatures and initials: F.V., JBG, RL, EP, FCH, CD, I-CEB, and others.

TITLE 3: "Success-sharing" distribution rules

The "success-sharing" budget is allocated in a uniform manner to all eligible employees according to the legal rules in force in the country concerned.

The success-sharing budget for a given year, according to the above-mentioned rules, is paid during the following year after the publication of the annual results of the EADS Group and those of the Division or company concerned.

The calculation elements taken into account both within EADS N.V. and within the Division / company are communicated to the employee representatives before the success-sharing budget is allocated: EBIT, revenue, recorded achievement of the operational objective(s), beneficiary employees of EADS and the entity concerned.

TITLE 4: Miscellaneous

The present agreement cancels and replaces the agreement of 16 June 2009.

It is concluded for an unlimited period but can be modified at any time on request of EADS Central Management or on request of the two-third majority of the European Negotiating Group's signatory members under a notice period of six months. As an exception to this rule, the split between EADS (70 %) and the Division (30 %) for the calculation of the economic envelope and the principle of operational objective(s) setting are considered as fundamental elements of this agreement. Accordingly they cannot be amended within five years except in the event of an exceptional circumstance confirmed by a joint decision of EADS Central Management and the two-third majority of the European Negotiating Group's signatory members.

Every year, on the occasion of the first plenary session of the EADS N.V. European Works Council, the Central Management presents the results of the Group success-sharing implementation and notably:

- the companies in which the provisions of the Group agreement have been applied and the success-sharing amounts distributed to their eligible employees;
- the companies which have concluded a specific profit-sharing agreement with the corresponding amounts paid to their eligible employees;
- any companies which have refused to enter into negotiations on profit-sharing and the reasons for such refusal.

Signed in Paris on: *June 1st, 2011*

For EADS N.V.

J. ITÄVUORI



For the European Negotiating Group

France

CFDT *Jean-Bernard GAILLANOU*

CFE-CGC *Ludovic Andueven*

CFTC *Marina WENSKY*

CGT *J. Jacques DESVIGNES*

Co *M* *of* *ME* *RC* *JFK* *GP* *MA* *EP* *FCH* *NP* *CB* *RM*

PH PRAYSSÉ

FO



Germany

IG Metall



KBR DLRH

Rüdiger Rütgen
Thomas Beise



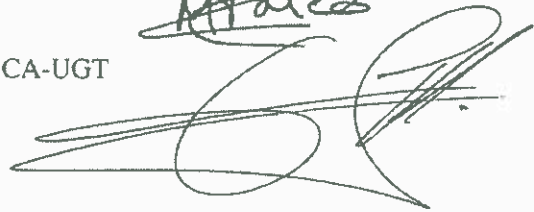
Walter Cuper

Spain

CC.OO M. FACCOW



MCA-UGT



United Kingdom

CSU

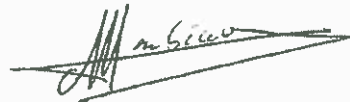
UNITE THE UNION

For the European Works Council of EADS NV

Chairman



Vice-Chairman



Handwritten notes in blue ink:
 m) GP FCA
 na MP CCF EP (D)
 F.V. J.F.V.

**ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE
D'UN SYSTÈME D'INTÉRESSEMENT ("SUCCESS SHARING PLAN")
AU SEIN DU GROUPE EADS N.V.**

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.



Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including 'la', 'EP', 'FEN', 'EV', and 'page 1/6'.

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-dessous 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 $\text{Résultat opérationnel} / \text{Chiffre d'affaires (revenue)}$.

Handwritten initials: RP, M, AB

Handwritten initials: F.V., EP, CD, CAS, F.A.H., J.K.

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 :

$$\text{Chiffre d'affaires EADS (Revenue)} \times 2\% \times 5\% \times 70\%$$

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

- 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,

Handwritten initials: "d" and "m)"

Handwritten initials: "GP", "EP", "CO", "PP", "FW", "JFK", "FW.", and "CG".

- 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

Handwritten signatures and initials:
Left side: *IR*, *M*, *J*
Right side: *MA*, *EP*, *GP*, *FCA*, *CG*, *CG*, *JFR*, *FV*

Annexe 3

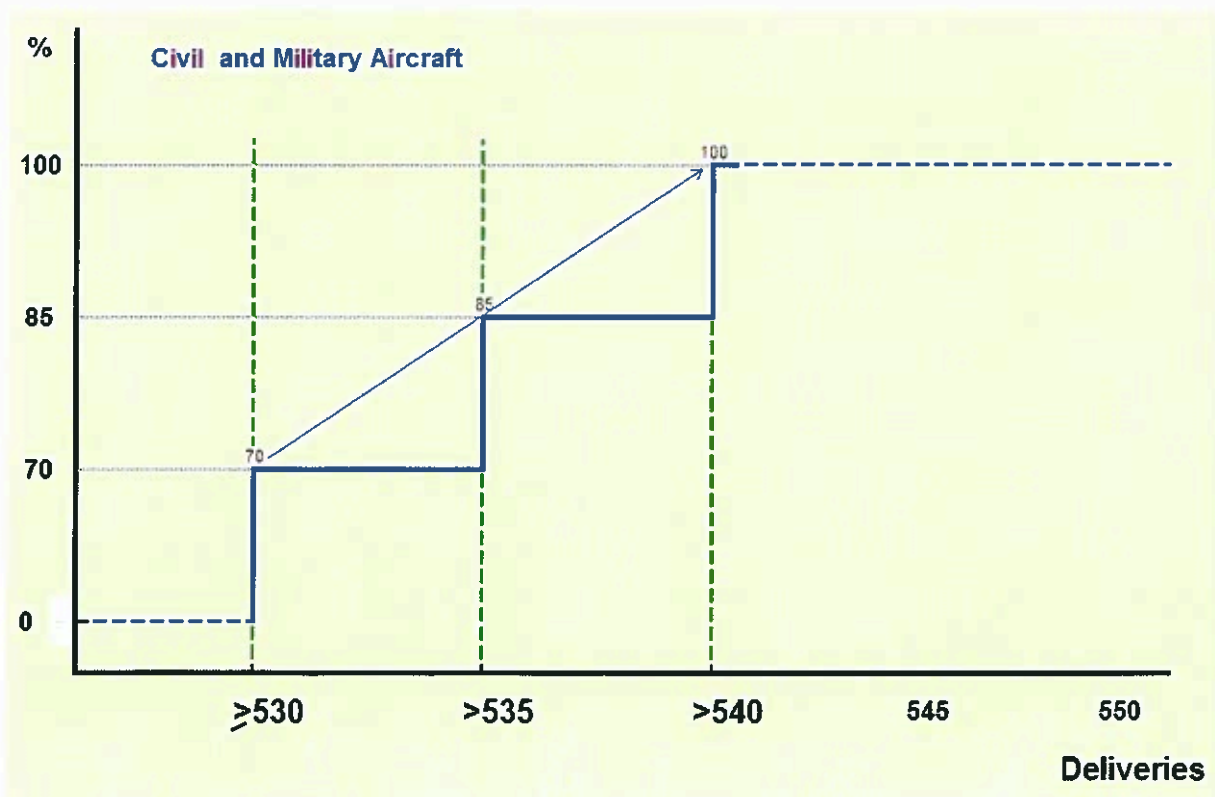
Définition et modalités d'application du critère opérationnel retenu pour l'année 2011

Conformément à l'article 4.2.3 de l'accord d'intéressement, l'enveloppe opérationnelle sera déterminée de la façon suivante : Chiffre d'affaires d'Airbus x 2% x 5%, sous réserve que le ROS du groupe AIRBUS soit supérieur à zéro.

Pour 2011, le critère opérationnel sera calculé selon les règles de calcul suivantes :

- 100 % de l'enveloppe opérationnelle sera distribuée, si l'objectif de 541 livraisons* et plus est atteint
- 85% de l'enveloppe opérationnelle sera distribuée, si le nombre de livraisons* est compris entre 536 livraisons et 540 livraisons
- 70% de l'enveloppe opérationnelle sera distribuée, si le nombre de livraisons* est compris entre 530 livraisons et 535 livraisons
- Il n'y aura pas de budget à distribuer sur le critère opérationnel dans le cas où le nombre de livraisons* est inférieur à 530 livraisons

Schéma de synthèse du critère opérationnel du groupe AIRBUS applicable pour 2011 :



*Livraisons d'avions civils et militaires au 31 décembre 2011

Handwritten notes and signatures:

EP, G2, PR, JFA, B2, JFA, G2, G2, FV.

