

ACCORD D'INTERESSEMENT HSBC FRANCE 2020 - 2022

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

HSBC France, dont le siège social est situé 103, avenue des Champs Elysées, 75008 PARIS, et représentée par Madame Myriam Couillaud, dument mandatée aux fins de négociation et de conclusion du présent accord,

ci-après dénommée l' « Entreprise »,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, à savoir :

- Le Syndicat CFDT représenté par

Pascal MONTMAIN DS *[Signature]*

- Le Syndicat CFTC représenté par

André SOUESME DSA

- Le Syndicat FO représenté par

Angélique FASCIÀ, DS

- Le Syndicat SNB représenté par

Patrick VILLOTTE DS

D'autre part.

INTERNE

AS

[Signature]

[Signature]

1

AF

Py

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu par application des dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du travail, aux fins de prévoir un dispositif collectif d'intéressement au profit des salariés de l'Entreprise.

Il a pour finalité d'associer le personnel de l'Entreprise aux résultats et aux performances économiques de l'Entreprise. En accord avec les signataires de cet accord, l'Entreprise propose la mise en place d'un régime collectif d'intéressement limité au périmètre de la seule Société HSBC France.

Au cours du 1^{er} semestre 2019, la Direction de HSBC en France a mené des négociations aux fins de proposer, au titre des exercices civils 2019, 2020 et 2021, un accord de participation de « groupe » et un accord d'intéressement de « groupe », incluant notamment HSBC France parmi les entreprises du périmètre desdits accords de « groupe ».

En définitive, ces accords de « groupe » de participation et d'intéressement ne sont pas applicables.

Dans ces circonstances, HSBC France souhaite proposer un accord d'entreprise d'intéressement pour ses collaborateurs afin de les associer à la performance collective de l'Entreprise.

Pour le détail de l'application de cet accord et pour tout ce qui n'y serait pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation actuellement en vigueur.

Il est rappelé que les primes individuelles d'intéressement, qui seront éventuellement versées, si la formule de calcul de la prime globale d'intéressement prévue par le présent accord dégage un résultat positif, ne seront pas considérées comme du salaire au sens de la législation du travail et de la Sécurité Sociale, et ne pourront, en aucun cas, se substituer à des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en application de dispositions légales ou contractuelles.

Le présent accord d'intéressement est exclusif de tout autre accord ayant le même objet au périmètre de l'Entreprise ou de tout Accord de « Groupe » auquel l'Entreprise pourrait adhérer durant la durée d'application de cet accord.

I - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- La durée pour laquelle il est conclu ;
- Le champ d'application et les bénéficiaires de celui-ci ;
- Les critères et les modalités servant à calculer la répartition des produits de l'intéressement ;
- Les modalités et dates de versement ;
- Les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- Les modalités d'exécution de l'accord ;
- Les procédures convenues pour régler les différends qui pourront surgir dans l'application de l'accord.

II – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION et DENONCIATION

Le présent accord s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2020. Il est conclu pour une durée de trois années, incluant les exercices 2020, 2021 et 2022. Il prendra automatiquement fin à l'issue du troisième exercice conformément à l'article L.3312-5 du Code du travail.

Le présent accord à durée déterminée n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application, notamment dans la mesure où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant conduit à son élaboration, sous réserve du respect du caractère aléatoire de l'accord. La demande de révision pourra se faire soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative des Organisations Syndicales Représentatives constituant une représentativité d'au moins 50% au regard des dernières élections générales au sein de l'Entreprise.

INTERNE

AS AF R 2
19

En cas de changement important de périmètre (absorption ou cession de filiale, filialisation d'activité, reprise ou transfert d'activités ou toute autre opération impactant le périmètre) ayant pour conséquence de modifier de façon significative les agrégats permettant le calcul du montant global d'intéressement, tel que prévu par le présent accord, les parties conviennent de se réunir. A cette occasion, les parties échangeront sur la nécessité d'établir un avenant au présent accord qui porterait, le cas échéant, sur notamment l'assiette de calcul et/ou le barème de calcul et/ou le plafonnement global.

Une révision du présent accord vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le premier jour du septième mois dudit exercice.

Tout avenant au présent accord sera conclu entre les parties et sera déposé auprès de la Direction Régionale de l'Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le premier jour du septième mois dudit exercice.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi compétente dans le délai de 15 jours à compter de la date de dénonciation.

Dans l'hypothèse où à la suite du dépôt de l'accord à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, l'Administration émettrait des observations sur la conformité de l'accord aux dispositions légales et réglementaires, une dénonciation unilatérale de l'accord pourrait intervenir en vue de sa mise en conformité, en application de l'article L.3345-2 du Code du travail.

III CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs exerçant leurs fonctions au sein de la société HSBC France.

Les salariés de l'Entreprise ayant une ancienneté, consécutive ou non consécutive, de 3 mois bénéficient de l'intéressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui la précèdent. Pour les salariés quittant l'Entreprise avant le 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement, l'ancienneté sera appréciée à la date de sortie des effectifs.

IV - FORMULE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

IV - 1 FORMULE DE CALCUL POUR L'EXERCICE 2020

Pour le premier exercice d'application du présent accord (exercice 01/01/2020 - 31/12/2020), le montant de la prime globale d'intéressement est déterminé de la manière suivante :

a) Bases de calcul de la prime globale d'intéressement

Le montant de la prime globale d'intéressement est fonction du pourcentage du Résultat avant impôt retraité (« Profit Before Tax » retraité), déterminé selon un barème repris au point ci-après IV - 1 (b).

Le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), retenu au sens du présent accord, comprend :

- le Résultat avant impôt de HSBC France. Ce résultat exclut d'une part le résultat de ses filiales françaises et étrangères et notamment celui de HSBC Global Asset Management (France) et de HSBC Assurance Vie (France) et d'autre part, les résultats de ses succursales situées à l'étranger.

Le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), défini comme l'ensemble des charges et produits de l'exercice à l'exception des charges et produits d'impôts courant et différé, est établi selon les normes comptables internationales (référentiel IFRS : « International Financial Reporting Standards »).

INTERNE

AS

9

AF

3

PJ
P45

Afin de mesurer la performance sous-jacente de l'activité, le Résultat avant impôt (« Profit Before Tax »), au périmètre défini ci-dessus et servant de base au calcul de l'intéressement, est retraité des produits et charges de nature exceptionnelle suivants :

- Ajustements comptables : « Impacts sur la dette propre »^a, « Couvertures non éligibles »^b, « Inefficacité de la macro couverture »^c,
- Gains ou pertes sur actifs immobilisés,
- Dépréciation des écarts d'acquisition,
- Dotations aux provisions et reprises de provision disponibles affectées à des projets de restructuration liés à des réorganisations intervenant sur les 3 exercices de l'accord,
- Le coût des ressources externes à l'Entreprise d'un projet pluri-annuel d'envergure significative de type « IT Modernisation » ou « Brexit ».

(a) Impacts sur la dette propre : variation sur la période de la juste valeur de la dette moyen/long terme émise pour les besoins de financement de la banque et de sa couverture.

(b) Couverture non éligibles : variation sur la période de la juste valeur de certains dérivés de couverture (couvertures économiques non éligibles en normes IFRS au traitement comptable de couverture appliqué par le Groupe HSBC).

(c) Inefficacité de la macro couverture : fraction de la juste valeur des dérivés de macro couverture en écart avec la juste valeur des sous-jacents.

Par ailleurs les bases de calcul seront présentées à partir de normes comptables et réglementaires homogènes, entre le début et la fin de l'exercice.

b) Calcul de la prime globale d'intéressement

Pour calculer le montant de la prime globale d'intéressement, un barème par tranche, est appliqué au Résultat avant impôt retraité (« Profit Before Tax » retraité) de l'Entreprise.

Pour le premier exercice d'application du présent accord (exercice 01/01/2020 - 31/12/2020), la grille applicable est la suivante :

N° tranche	Tranche de PBT "retraité" - M€	Taux de distribution
1	0 - 75	7.50%
2	75 - 150	7.50%
3	150 - 225	6.00%
4	225 - 300	5.00%
5	300 - 375	4.00%
6	375 - 450	3.50%
7	450 - 525	3.50%
8	525 - 600	3.50%
9	600 - 675	5.00%
10	675-750	6.00%
11	>750	7.00%

Le montant de la prime globale d'intéressement est égal à la somme des montants calculés sur chacune des tranches, déterminées par la grille ci-dessus, applicable pour le premier exercice d'application du présent accord (01/01/2020 – 31/12/2020).

Le montant de la prime globale d'intéressement est plafonné dans les conditions fixées dans la section IV-1 c) ci-dessous.

c) Application d'une limite globale (L)

Le montant de la prime globale d'intéressement est limité à 8,33% de la masse salariale brute de l'Entreprise, servant de base aux cotisations sociales, telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise, hors rémunérations variables quelles qu'elles soient.

Ainsi, le montant de la prime globale d'intéressement, tel que calculé au point IV-1 a) et b), à répartir entre les bénéficiaires, sera diminué dans le cas suivant :

INTERNE

AS AP R 29 4

- Si le montant de la prime globale d'intéressement est supérieur à la Limite globale (L) de 8,33% de la masse salariale brute de l'Entreprise, servant de base aux cotisations de sécurité sociale, telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise hors rémunérations variables quelles qu'elles soient, le montant de la prime globale d'intéressement, à répartir entre les bénéficiaires, sera alors plafonné à la limite globale (L).

Dans l'hypothèse où l'Entreprise devait dégager une Réserve spéciale de Participation (RSP) positive, en application de la formule légale de calcul, la somme arithmétique de la RSP et de la prime globale d'intéressement ne pourrait excéder la limite globale (L) égale à 8,33% de la masse salariale brute de l'Entreprise, servant de base aux cotisations sociales, telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise, hors rémunération variables quelles qu'elles soient. Dans le cas où cette limite globale (L) serait dépassée, le montant de la prime globale d'intéressement serait réduit afin que le montant cumulé de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) et de la prime globale d'intéressement soit égale à la limite globale (L).

Dans l'hypothèse où le montant d'une RSP calculée en application de la formule légale (ce montant est toutefois déterminé en tenant compte, dans le bénéfice fiscal, de la dotation pour provision pour intéressement du même exercice) devait être supérieur à la limite globale (L) égale à 8,33% de la masse salariale brute de l'Entreprise, servant de base aux cotisations de sécurité sociale telle qu'elle est définie dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'Entreprise, hors rémunérations variables quelles qu'elles soient, le montant de cette seule RSP serait intégralement versé et le montant de la prime globale d'intéressement, dégagée au titre du présent accord, serait égal à « 0 ».

A titre d'illustration de ce mécanisme de limite globale (L), des exemples sont indiqués en Annexe 1 du présent accord.

IV - 2 FORMULE DE CALCUL POUR LES EXERCICES ULTERIEURS (2021 ET 2022)

Pour les exercices suivants (01/01/2021 à 31/12/2021 et 01/01/2022 à 31/12/2022), les parties conviennent de se revoir à compter du mois de novembre précédent chacun des exercices civils concernés (novembre 2020 et novembre 2021), afin d'ajuster notamment cette formule de calcul, déterminée au sein de l'article IV-1 du présent accord.

Pour procéder à cet ajustement de la formule de calcul, un avenant de révision devrait alors être négocié et conclu.

A défaut de signature d'un avenant de révision pour les exercices 2021 et/ou 2022, la formule et les règles de calcul de la prime globale d'intéressement, telles que déterminées au sein de l'article IV-1 a), b) et c) du présent accord seront maintenues et applicables pour les exercices 2021 et/ou 2022.

V - MODALITES DE REPARTITION

Le montant de la prime globale d'intéressement, soumis le cas échéant à l'application de la limite globale (L), est réparti entre tous les salariés bénéficiaires de l'Entreprise.

La répartition entre tous les bénéficiaires est calculée pour partie proportionnellement à la rémunération perçue et, pour partie en fonction du temps de présence.

a) Répartition proportionnelle à la rémunération :

La part répartie proportionnellement à la rémunération est égale à 50 % de la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale). Le montant, qui sert de base à cette répartition, est égal à la rémunération annuelle brute perçue par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

La rémunération annuelle brute perçue par le salarié s'entend de la rémunération servant de base à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, conformément aux dispositions des articles L.242-1 et L.136-1-1 du Code de la sécurité sociale.

Les salaires pris en compte au titre des périodes d'absence pour congés maternité, congés d'adoption et au titre des périodes de suspension consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, sont ceux que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été absent conformément à l'article L.3324-6 du Code du travail.

INTERNE

AS

C

5 NV

AP P.S

La rémunération annuelle brute prise en considération par salarié pour un exercice ne peut excéder un plafond maximal de répartition, dont le montant est égal à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de Sécurité Sociale et d'allocations familiales.

Cette répartition proportionnelle à la rémunération de 50% de la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale) ne sera pas susceptible de générer des reliquats non distribués, puisque le calcul du montant servant de base à cette répartition se fonde sur le montant du total de la rémunération annuelle brute versée à chaque bénéficiaire, en tenant compte du plafond maximal de répartition énoncé ci-dessus.

b) Répartition proportionnelle au temps de présence :

La part répartie en fonction du temps de présence est égale à 50% de la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale).

Sont assimilés à du temps de présence s'agissant spécifiquement de la répartition de l'intéressement les jours correspondant aux périodes d'absence suivantes :

Motif de l'absence
Congés payés
Fêtes locales
Jours collectifs
Maternité (congé légal)
Congé pathologique pré-natal
Congé pathologique post-natal
Maladie professionnelle**
Accident du travail**
Accident de trajet*
Bilan de santé
Décès conjoint** / partenaire de PACS ou enfant
Décès descendant
Décès autres ascendants/descendants/collatéraux
Décès père/mère
Soins conjoint**/enfant/ascendant
Mariage / PACS du salarié
Mariage / PACS d'un enfant
Déménagement
Enfant malade
Enfant hospitalisé
Naissance ou adoption
Congé de paternité
Repos supplémentaire lié au Handicap
Préavis payé non effectué
Abs assist Examen grossesse & PMA
HSBC Partenariat (missions liées à l'environnement...)
Heures de recherches d'emploi
Formation
Jour de révision examen
Bilan de compétence
Formation coinvestissement (formation co-financée salarié/entreprise)
Jours hors plan (jour de récupération lié au rythme de travail)
Mandats représentants du personnel
Réunions Représentants du personnel
Formation syndicale
FONGECIF
Absences RTT
Absences CET GT jours (et heures)
Absences CET LT jours (et heures)
Repos
Récupérations (autres)
Absence autorisée payée
Absence "juré d'assise"
Annonce handicap enfant
Don solidaire
Absence réserve opérationnelle

(*) ou l'aptitude professionnelle si elle a pour origine ces absences.

(**) Le conjoint s'entend comme le conjoint marié, pacsé, ou concubin déclaré sur l'honneur (adresse fiscale identique).

AS AP R 19/12

En conséquence, toute autre période d'absence au cours de l'année considérée est déduite du temps de présence pour la répartition de l'intéressement, et notamment les jours correspondants aux périodes d'absence suivantes :

Motif de l'absence
Tout congé parental
Tout repos supplémentaire faisant suite au congé maternité légal / congé post maternité
Maladie(*)
Mi temps thérapeutique(*)
Cure thermale
Enfant malade non rémunéré
Chômage partiel
Grève
Congé sans solde
Absence injustifiée
Mise à pied
Absence autorisée non payée
Préavis non effectué non payé

(*) Il s'agit des absences dans le cadre des 'mi-temps' ou des absences pour inaptitude non liés à un Accident du Travail/Trajet ou à une maladie professionnelle

Cette répartition proportionnelle au temps de présence de 50% de la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale) ne sera pas susceptible de générer des reliquats non distribués, puisque le calcul du montant servant de base à cette répartition se fonde sur le nombre total de jours de travaillés et assimilés (cf. tableau des jours assimilés à du temps de présence).

Le montant de la prime individuelle d'intéressement est égal à la somme des montants issus des deux modes de répartition.

VI - PLAFONNEMENTS

VI-1 Plafonnement légal de la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale)

Le montant la prime globale d'intéressement (après application de la limite globale) ne pourra pas excéder, annuellement, en tout état de cause, 20 % du total des salaires bruts et rémunérations versées aux collaborateurs concernés, conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail.

VI-2 Plafonnement légal de la prime individuelle d'intéressement

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne pourra excéder le montant du plafond légal alors en vigueur (étant précisé que la loi PACTE est venue modifier ce montant fixé à ¾ du plafond annuel de la Sécurité Sociale au lieu et place de ½ fois – article L.3314-8 du Code du travail). Pour l'application de ce plafond légal, le plafond de Sécurité Sociale à prendre en considération est celui de l'exercice auquel se rapporte l'intéressement quelle que soit la date de versement.

Si le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, ce plafond sera proratisé pour tenir compte de son temps de présence au cours de l'exercice.


Le montant des sommes excédentaires résultant de l'application de ce plafond, et non distribuées, fera l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés de l'Entreprise n'ayant pas atteint ledit plafond. Ce montant des sommes excédentaires sera réparti pour partie (50%) proportionnellement à la rémunération et pour partie (50%) proportionnellement au temps de présence, selon les mêmes modalités de répartition définies ci-dessus. En aucun cas, le plafond légal individuel ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés de l'Entreprise n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Le montant de la prime individuelle d'intéressement obtenu par chaque bénéficiaire est arrondi à l'euro supérieur, avant d'être soumis aux prélèvements liés à la contribution sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale.

VII - DATE DE VERSEMENT, REGIME FISCAL ET SOCIAL

INTERNE



 AS AF PS

L'intéressement est versé en une seule fois, avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Passé ce délai, l'Entreprise complète l'intéressement par un intérêt de retard calculé aux taux fixés selon les dispositions en vigueur. A la date de signature de cet avenant, l'intérêt de retard calculé est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

En application des articles L. 3312-4 et L. 3315-1 du Code du travail :

- L'intéressement n'a pas le caractère d'élément de salaire et n'est pas soumis à cotisations de Sécurité Sociale, mais est soumis à la contribution sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale ainsi qu'au forfait social ;
- Si le bénéficiaire en fait la demande, l'intéressement peut être immédiatement disponible et est, en conséquence, soumis à l'impôt sur le revenu. En cas d'affectation au sein d'un Plan d'Épargne, applicable au sein de l'Entreprise, l'intéressement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

VIII – PAIEMENT IMMEDIAT DE L'INTERESSEMENT OU AFFECTATION DES SOMMES CORRESPONDANTES AU SEIN D'UN PLAN D'EPARGNE

Les bénéficiaires peuvent recevoir tout ou partie des sommes attribuées au titre de l'intéressement et/ou faire procéder au versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de l'intéressement sur les Plans d'épargne (Plan d'épargne entreprise (PEE¹) et/ou sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)), en vigueur dans l'Entreprise, selon les conditions et modalités prévues par chacun de ces Plans d'épargne et par le présent accord.

La communication des montants individuels de l'intéressement ainsi que des modalités de recueil de choix auprès des salariés bénéficiaires seront réalisées par la remise d'une fiche individuelle.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir eu connaissance du montant qui lui est attribué au plus tard le troisième jour suivant la date de remise de cette fiche individuelle.

A réception de cette fiche et avant l'expiration d'un délai légal de 15 jours à compter de la date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir eu connaissance du montant qui leur est attribué, ils devront faire connaître à la Direction des Ressources Humaines :

- S'ils désirent percevoir immédiatement l'intégralité ou une partie de leur intéressement. Dans ce cas, celui-ci ou cette partie, dont ils préciseront le montant, sera crédité sur leur compte bancaire en exonération de charges sociales, mais soumis au précompte de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale et du prélèvement à la source.

Et/ou

- S'ils désirent qu'une partie ou la totalité de leur intéressement soit versée dans les Plans d'épargne (Plan d'épargne entreprise (PEE¹) et/ou sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)), en vigueur au sein de l'Entreprise.

Ils devront alors, indiquer le montant et désigner le ou les fonds du PEE¹ et/ou du PERCO, dans lequel ou lesquels ils souhaitent affecter leurs versements.

Les sommes versées au PEE¹ sont soumises aux modalités de fonctionnement du Plan défini dans le règlement du PEE¹ et font notamment l'objet d'un blocage de 5 ans dans le PEE¹ (sauf cas de déblocage anticipé). Il est précisé que le blocage est de 8 ans pour les sommes versées dans le volet long terme du PEE, le PERF, Plan d'Épargne pour la Retraite Future (sauf cas de déblocage anticipé).

¹ NB : La référence au PEE s'entend aussi pour son volet long terme 8 ans, le PERF (Plan d'Épargne pour la Retraite Future).

AS AP RV PH C

Les sommes versées au PERCO sont soumises aux modalités de fonctionnement du Plan défini dans le règlement du PERCO et font l'objet d'un blocage jusqu'au départ à la retraite du collaborateur (sauf cas de déblocage anticipé).

Les sommes provenant de l'intéressement versées dans un Plan d'Epargne (PEE¹ et/ou PERCO) restent exonérées de charges sociales, mais sont soumises à la contribution sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CSG/CRDS) ainsi qu'au forfait social, et sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de Sécurité Sociale.

Les sommes versées dans le PEE¹ et/ou le PERCO seront retenues sur l'intéressement immédiatement distribué **avant le premier jour du sixième mois** qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Choix d'affectation par défaut

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais impartis ou à défaut de choix explicite de sa part parmi les supports de placement proposés dans le Plan d'épargne (PEE et/ou PERCO), dont il relève, les droits sont investis conformément à la législation actuellement en vigueur comme suit :

- Pour l'intégralité (100%) dans le PEE en vigueur au sein de l'Entreprise et sur les supports tels que prévus par le règlement du Plan. Ces sommes versées dans le PEE sont soumises à l'application du règlement du Plan et sont bloquées pendant 5 ans (hors cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur).

Cette affectation par défaut s'applique également si le bénéficiaire demande l'affectation au PEE¹ et/ou au PERCO des droits à intéressement lui revenant, sans indiquer le support retenu.

IX- DISPONIBILITE DES DROITS

Sauf hypothèse de paiement direct aux salariés des sommes leur revenant au titre de l'intéressement dans les conditions ci-dessus évoquées, les droits constitués au profit des salariés ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité, courant à compter **du premier jour du sixième mois** suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent toutefois être négociables avant ce délai, sur demande du salarié, en application de l'article R.3324-22 du Code du travail, dans les hypothèses suivantes :

Pour le Plan d'Epargne Entreprise :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS, lorsque cela s'accompagne d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (appréciée dans les conditions décrites par l'article R.3324-22 du Code du Travail) ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- Rupture du contrat de travail ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R.5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale de l'intéressé, emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L.333-1-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne à laquelle l'intéressé est lié par un PACS, invalidité ou surendettement, hypothèses dans lesquelles elle peut intervenir à tout moment.

Une levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie du montant susceptible d'être débloqué.

Pour le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) :

- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS (appréciée dans les conditions décrites par l'article R.3334-4 du Code du Travail) ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L.331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès du conjoint ou de la personne à laquelle l'intéressé est lié par un PACS, invalidité ou surendettement, hypothèses dans lesquelles elle peut intervenir à tout moment (R.3324-23 du Code du travail).

Une levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie du montant susceptible d'être débloqué.

X - INFORMATION DES SALARIES

Information collective :

L'accord fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord et remise à tous les salariés de l'Entreprise. Cette communication reprendra notamment, de manière synthétique et explicite, les principaux points contenus dans l'accord.

Cette note d'information sera transmise par voie électronique.

Information individuelle :

Lors du versement de la prime d'intéressement, le salarié reçoit en application de l'article D.3313-8 du Code du travail une fiche individuelle distincte de son bulletin de salaire (cf. article VIII. sur les modalités de cette remise).

Conformément à l'article D.3313-9 du Code du travail, cette fiche individuelle indique :

- le montant global de l'intéressement, le montant de la part d'intéressement lui revenant (distinguant la partie proportionnelle au temps de présence et la partie proportionnelle au salaire), ainsi que le montant retenu au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- les principales règles de calcul et de répartition applicables et prévues par l'accord ;
- le montant, dont le salarié peut demander le versement et le principe de l'affectation des sommes sur le PEE¹, à défaut de demande formulée par le bénéficiaire.

Le salarié quittant l'Entreprise avant le versement de la prime d'intéressement devra communiquer à l'Entreprise, ainsi qu'au gestionnaire le cas échéant, l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, ainsi que ses éventuels changements d'adresse.

Dans l'hypothèse où il ne pourrait pas être joint à l'adresse indiquée par lui, le montant d'intéressement auquel il peut prétendre sera conservé par l'Entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement (soit avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence).

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut aller les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

XI - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.3313-2 alinéa 6 du Code du travail, une commission spéciale composée de 4 membres désignés par le Comité social et économique de HSBC France sera créée pour le suivi de l'accord de l'intéressement.

Par ailleurs, deux représentants syndicaux de chaque syndicat représentatif pourront participer à cette commission.

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, un rapport sera présenté à la commission spéciale, qui comportera les informations suivantes :

- les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement « à répartir » pour l'exercice écoulé,
- les éléments retraités selon leur nature et les montants concernés,
- ainsi que les résultats de ce calcul.

Cette commission pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix tel que prévu aux articles L.2315-78 et suivants du Code du travail.

XII - TRANSFERT DES DROITS

Dans l'hypothèse où un salarié quitte l'Entreprise pour un motif quelconque et qu'il est créancier de sommes et de valeurs mobilières dans le cadre de l'épargne salariale et, de l'intéressement, un « état récapitulatif » lui sera remis.

Lors de son départ de l'Entreprise, il sera remis au salarié un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

Cet état récapitulatif distingue les actifs disponibles, mentionne tout élément utile pour en obtenir la liquidation et le transfert et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Enfin, cet état récapitulatif indique les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte conservation.

Le salarié quittant l'Entreprise devra communiquer à son employeur, ainsi qu'au gestionnaire le cas échéant, l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ces droits et, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci, ainsi que ses éventuels changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont conservées par l'Entreprise pendant un an. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse de dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme jusqu'au terme jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

XIII - REGLEMENT DES LITIGES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ACCORD

Tout différend concernant l'application de l'accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

Les litiges relatifs à l'application du présent accord relèveront de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.

XIV - FORMALITES

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et L3313-3 du Code du travail, le présent accord, sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, et l'autre au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. Une version sur support électronique est également communiquée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie et notifié aux non-signataires.

Enfin, en application des articles R.2262-1 et R.2262-2 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés via sa mise à disposition sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Paris, le 04/12/2019

En 6 exemplaires, dont 1 pour les formalités de dépôt.

Pour HSBC France
Myriam COUILLAUD

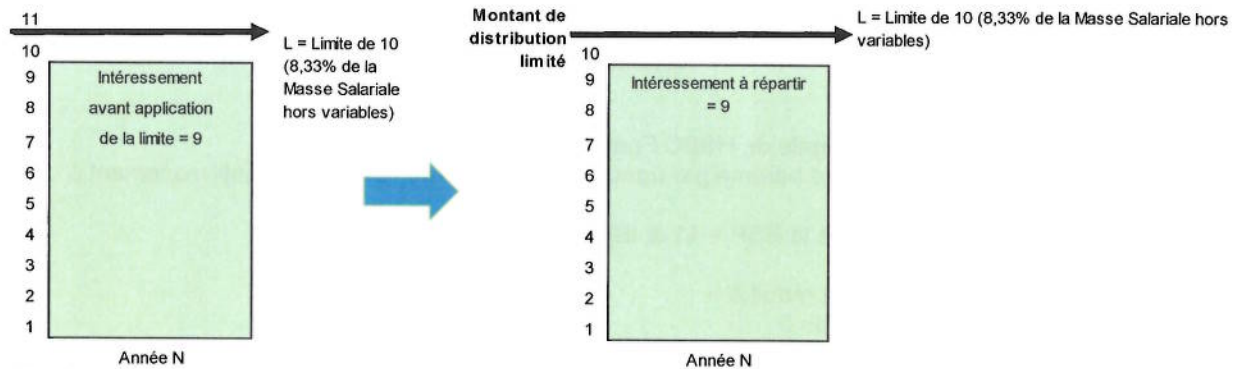
Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société HSBC France en leur qualité de Négociateurs :

- Pour la CFDT, Pascal MONTMAIN DS
- Pour la CFTC, André SOUESME DSA
- Pour FO, Angélique Fava, DS,
- Pour le SNB, Patrice Villette DS

Annexe 1 – Mécanisme de la limite globale applicable à l'accord d'intéressement

Pour les exemples ci-dessous : La limite globale (L) est égale à 8,33% de la masse salariale hors rémunération variable quelle qu'elle soit.

Exemple 1: INT HSBC France - Situation où la limite L n'est pas dépassée (en million d'euros).

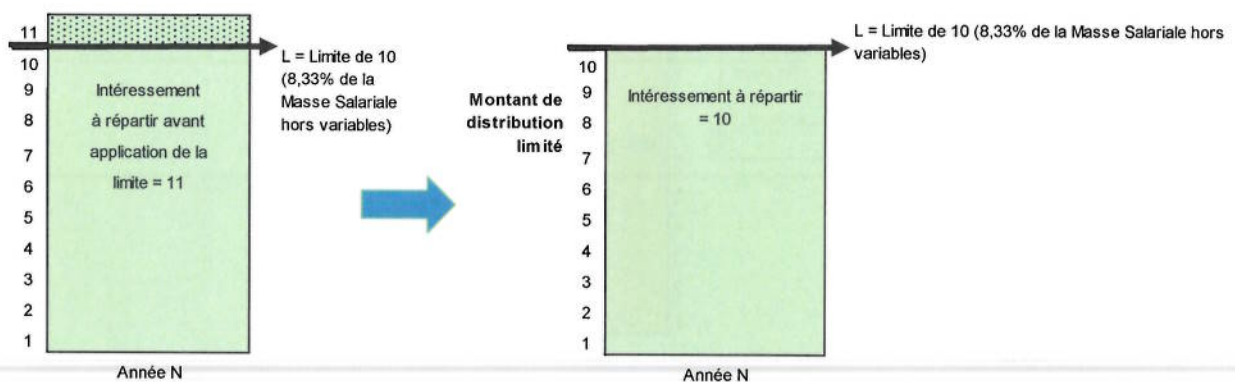


L'intéressement calculé selon le barème par tranche, génère un montant global d'intéressement à répartir de 9.

Ce montant final d'intéressement dit "à répartir" ne dépasse pas la limite globale (L) = 10

=> Le montant final à répartir entre les salariés au titre de l'année N sera de 9

Exemple 2 : INT HSBC France - Situation où la limite L est dépassée (en million d'euros)

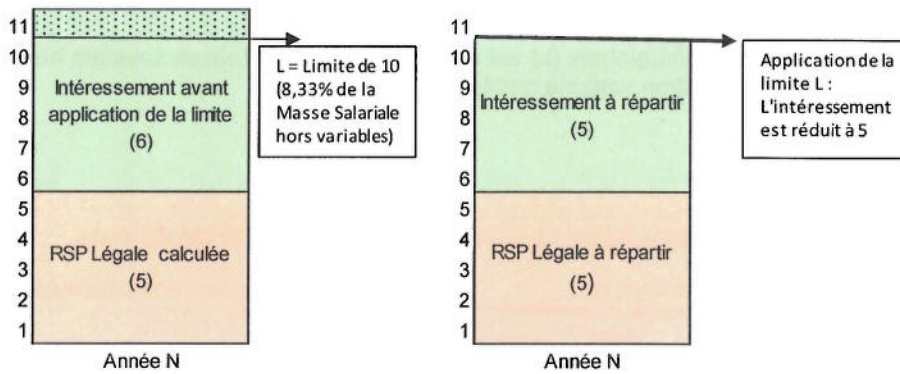


L'intéressement, calculé selon le barème par tranche, génère un montant global d'intéressement à répartir de 11.

Ce montant final d'intéressement dit "à répartir" est plafonné après application de la limite globale (L) = 10

=> Le montant final à répartir entre les salariés au titre de l'année N sera de 10

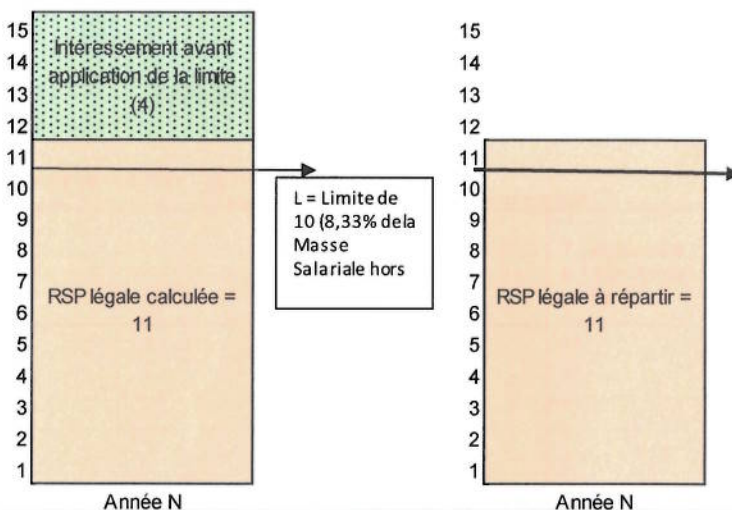
Exemple 3 : Situation RSP Légale + Intéressement HSBC France dépassent la limite globale



Au titre de l'année N, la RSP légale de HSBC France = 5
 L'intéressement, calculé selon le barème par tranche, génère un montant global d'intéressement à répartir de 6.
 Le total de l'intéressement et de la RSP = 11 et dépasse la limite L de 10

- => L'intéressement à verser est réduit à 5
- => La RSP légale à verser est de 5
- => La somme RSP légale et intéressement est égale à L soit 10

Exemple 4 : La RSP Légale HSBC France seule dépasse la limite globale (L)



La limite L ne s'applique pas à la Participation légale => La RSP légale à verser est de 11
 Pas de versement de l'intéressement HSBC France en application de la limite globale (L)