

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT



Moins de 50 salariés ?
Découvrez tous les avantages
de l'abondement avec la loi PACTE

SPÉCIAL PME-TPE

Épargne
Salariale
& Retraite

IMPORTANT

Le présent document est purement informatif et n'a aucune valeur contractuelle. Il ne saurait engager la responsabilité d'Amundi Asset Management de quelque manière que ce soit. Il est établi sur la base des dernières mesures figurant dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019 (LFSS 2019), publié au journal officiel le 23 décembre 2018, et sur celle du projet de loi dite PACTE dont l'entrée en vigueur pourrait intervenir dans le courant de l'année 2019. Amundi Asset Management se réserve la possibilité de modifier le présent contenu à tout moment et sans préavis en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

La loi PACTE réinvente l'abondement

Saisissez cette OPPORTUNITÉ !



1. PEI : Plan d'Épargne Interentreprise
2. PERCOI : Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprise

La loi PACTE pour les TPE/PME.

Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises prévoit de créer les conditions optimales d'une meilleure diffusion de l'Épargne Salariale dans toutes les entreprises françaises avec une mesure emblématique de suppression du forfait social sur l'abondement dans les TPE/PME de moins de 50 salariés.

Qu'est-ce que l'abondement ?

L'abondement est un versement facultatif de l'entreprise dans le cadre de l'Épargne Salariale, dont les bénéficiaires potentiels sont les salariés et le chef d'entreprise.

Loi PACTE ▶ 0% de charges sociales & fiscales avec la suppression du forfait social

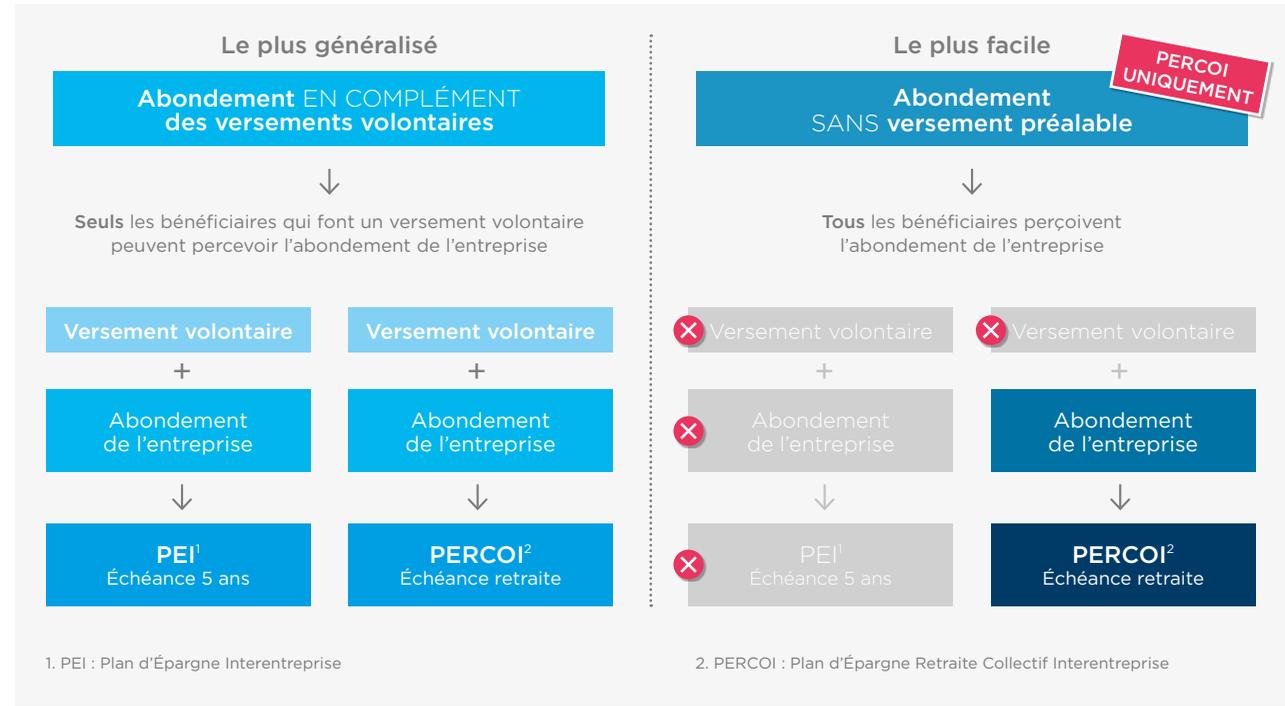
Amundi ▶ 100% de simplicité avec la solution PEI¹/PERCOI² d'Amundi

Avec l'abondement, motivez et fidélisez vos salariés en profitant d'un cadre social et fiscal exceptionnel !

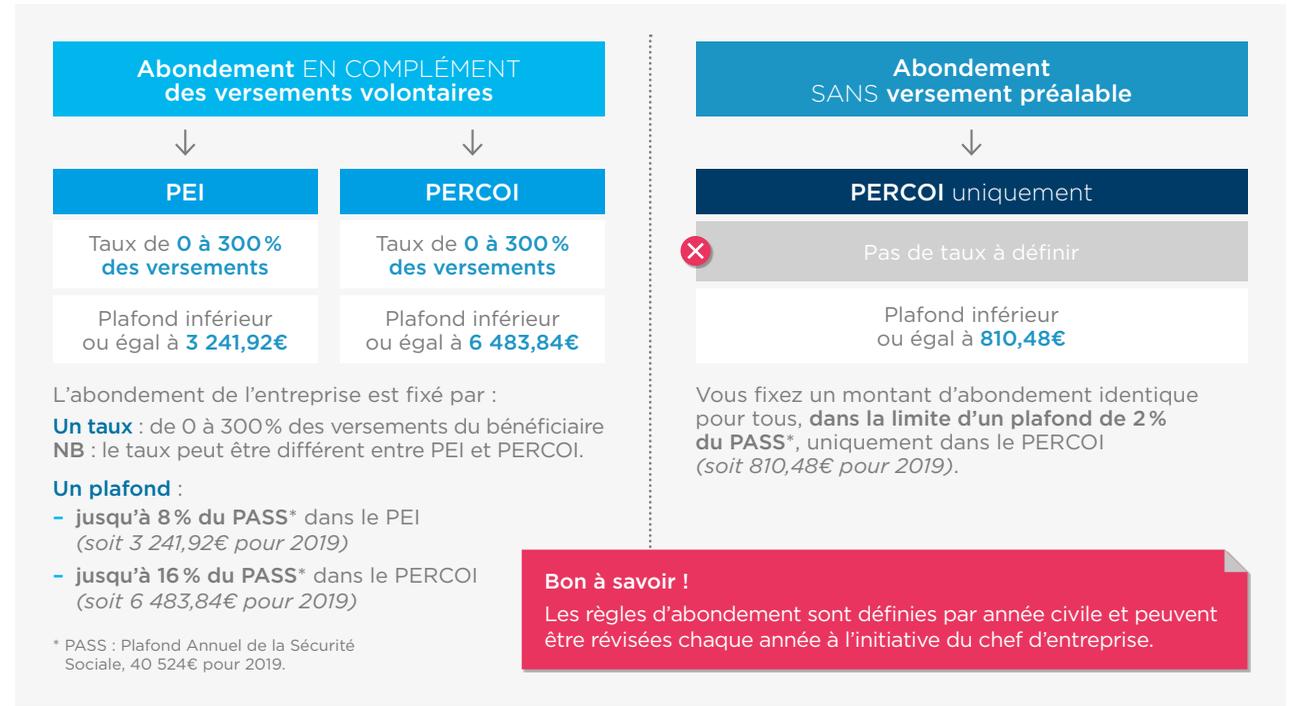
Les 2 types d'abondement



Il existe 2 types d'abondement : AVEC ou SANS versement préalable des bénéficiaires.



Zoom sur les modalités d'abondement



Un dispositif intéressant pour tous



Dynamisez votre politique sociale

- Vous souhaitez fidéliser et motiver vos salariés ?
- Ou encore attirer de nouveaux talents ?

L'abondement est fait pour votre entreprise !

Complétez les revenus de vos salariés en les aidant à se constituer une épargne personnelle.

Bénéficiez d'un cadre fiscal exceptionnel sur l'abondement que vous versez :

- Exonération complète des charges patronales
- Déduction totale du bénéfice imposable

Et pour vos salariés, l'abondement perçu est :

- Exonéré des charges sociales salariales (hors CSG-CRDS)
- Exonéré de l'impôt sur le revenu*

Le vrai + : une totale maîtrise de votre budget !

Pas de contrainte : l'abondement est révisable tous les ans, vous pouvez l'ajuster à la hausse comme à la baisse, en fonction de la situation financière de votre entreprise.

* Sous réserve que les sommes soient épargnées dans un Plan d'Épargne Entreprise (PEE/PEI) et/ou un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO/PERCOI)

Prime sur salaire ou abondement ? Comparons



	Prime sur salaire	Abondement
Pour votre entreprise	▼	▼
Montant brut versé au salarié	1 000 €	1 000 €
Charges patronales	+ 420 €	+ 0 €
Coût total pour l'entreprise	1 420 €	1 000 €
Pour vos salariés		
Montant brut versé au salarié	1 000 €	1 000 €
Cotisations salariales (y compris CSG/CRDS)	-227 €	-97 €
Impôt sur le revenu	-117 €	Exonération
Montant perçu par le salarié après impôt	656 €	903 €

Avertissement : L'abondement ne doit se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Cela coûte 1 420 € à l'entreprise et **le salarié perçoit 656 €**

Cela coûte 1 000 € à l'entreprise et **le salarié perçoit 903 €**

Les bénéficiaires : Vous et vos salariés



Qui peut en bénéficier ?

- Vos salariés (avec une ancienneté de 3 mois)
- Votre conjoint collaborateur
- Certains mandataires sociaux

Bonne nouvelle : vous en êtes également bénéficiaire en tant que chef d'entreprise !

Selon vos objectifs, vous pouvez verser de l'abondement :

- **Uniquement aux bénéficiaires qui décident d'épargner à titre personnel**

Les bénéficiaires qui épargnent perçoivent un montant proportionnel à leur versement.

- **À l'ensemble des bénéficiaires de votre entreprise**

Chaque bénéficiaire reçoit le même montant d'abondement versé dans le PERCOI.

L'accompagnement d'Amundi Asset Management



1. Lors de la mise en place de votre dispositif d'Épargne Salariale (PEI/PERCOI) :

- Nous vous aidons à choisir la solution adaptée à vos **objectifs**
- Nous assurons en direct la **communication** auprès de vos salariés
- Nous vous assistons à chaque étape de sa **mise en place**

2. Lors de la vie du dispositif, simplifiez-vous l'Épargne Salariale

Pour votre entreprise

- ▶ Bénéficiez d'outils simples et d'experts à votre service au quotidien

Pour vos salariés

- ▶ Un univers simple, digital et sécurisé, accessible 24h/24h et 7j/7j

Envie de profiter de tous ces avantages ?



3 bonnes raisons de ne plus hésiter !

L'abondement vous permet de :

- Motiver et fidéliser les salariés
- Dynamiser votre politique de rémunération et sociale
- Bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux

Grâce au PEI/PERCOI et à l'abondement, vous constituez une épargne personnelle, tout en allégeant les charges sociales de votre entreprise !

Amundi Asset Management : depuis 50 ans, au service des entreprises



En nous confiant la gestion de votre Épargne Salariale :

- Vous choisissez le 1^{er} acteur d'Épargne Salariale en France*
- Vous bénéficiez des services déjà approuvés par plus de 100 000 entreprises et 3 millions de salariés

*Source AFG, au 30 juin 2018.

Questions /Réponses



1. Les points clés

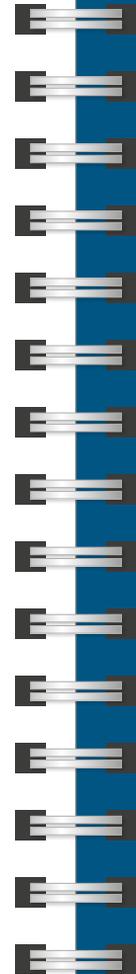
- Qu'est-ce que l'abondement ?15
- Qui peut le mettre en place ?15
- Modalités de mise en place de l'abondement16
- Les bénéficiaires17
- Modalités de versement17
- Fiscalité de l'abondement19

2. PEI/PERCOI

- Qu'est-ce qu'un PEI/PERCOI ?23
- Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PEI/PERCOI ?23
- Modalités de mise en place24
- Les bénéficiaires25
- Modalités de versement dans le PEI/PERCOI27
- Les remboursements dans le PEI/PERCOI28
- Fiscalité30

3. Zoom sur les formules

- Les 2 types d'abondement35
- Exemple de calcul de l'abondement36
- Puis-je avoir un abondement différent entre le PEI et le PERCOI ?38
- Témoignages39



Questions/Réponses

Les points clés

- Qu'est-ce que l'abondement ?15
- Qui peut le mettre en place ?.....15
- Modalités de mise en place de l'abondement16
- Les bénéficiaires.....17
- Modalités de versement17
- Fiscalité de l'abondement19

Questions /Réponses Les points clés



Qu'est-ce que l'abondement ?

L'abondement est une aide financière facultative de l'entreprise, en complément des versements des salariés dans les plans d'Épargne Salariale (PEI/PERCOI). Il vise à encourager l'effort d'épargne des salariés dans un cadre fiscal avantageux. Il existe 2 types d'abondement : avec ou sans versement préalable.

L'abondement est un dispositif collectif. Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs, sous réserve des conditions d'ancienneté. Rappelons que l'Épargne Salariale et Retraite est soumise au principe de non substitution. Ainsi, l'abondement ne peut se substituer à aucun des autres éléments de rémunération.

Qui peut le mettre en place ?

Sa mise en place est possible dans tout type d'entreprise possédant un plan d'Épargne Salariale et Retraite (PEE/PEI et/ou PERCO/PERCOI).

Les règles de calcul de l'abondement sont définies par le chef d'entreprise en fonction du cadre prévu dans le règlement du PEI et/ou du PERCOI.

Questions/Réponses

Les points clés

Modalités de mise en place de l'abondement

Comment met-on en place l'abondement ?

Rien de plus simple que sa mise en place : l'ouverture d'un PEI/PERCOI suffit.

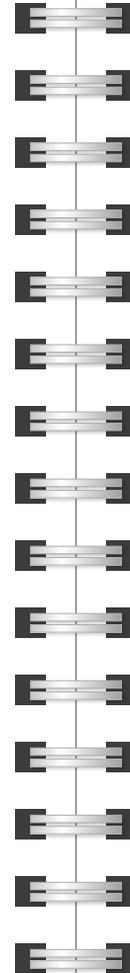
Les règles d'attribution de l'abondement doivent être précisées en fonction des possibilités offertes dans le règlement des Plans d'Épargne Salariale et Retraite.

Quelle est la durée de mise en place ?

Les règles d'abondement définies sont valables pour toute la durée de l'année civile. Il peut être renouvelé par tacite reconduction, modifié ou supprimé tous les ans, à l'initiative du chef d'entreprise, avec information préalable des bénéficiaires.

Puis-je modifier les règles d'abondement en vigueur ?

► **Oui**, toute modification des règles d'abondement doit avoir lieu avant le début de l'année civile, au cours de laquelle, elle doit prendre effet. En cas de modification, les salariés doivent pouvoir connaître les règles d'abondement au moment où ils effectuent leurs versements. Celle-ci ne peut pas être rétroactive. Dans le cadre du PEI/PERCOI, il n'est pas nécessaire de faire une déclaration auprès de la DIRECCTE.



Les bénéficiaires

- Tous les salariés (avec 3 mois d'ancienneté) ayant un contrat de travail : CDI, CDD, temps partiels, saisonniers, intermittents, apprentis (inclus contrat de professionnalisation, contrat alternance), VRP. Les stagiaires en sont exclus.
- Tous les chefs d'entreprise (entreprises de 1 à 250 salariés) et leurs conjoints collaborateurs/associés, quelle que soit la forme juridique :
 - Personne morale (SA, SARL, associations, GIE...),
 - Entreprise individuelle ou profession libérale.

Modalités de versement

À quel moment l'abondement est-il versé ?

L'abondement est versé par l'entreprise sur les Plans d'Épargne Salariale du salarié :

- soit en complément des versements du salarié,
- soit dans le cadre d'un versement initial ou de versements périodiques, uniquement sur le PERCOI, et sans contribution nécessaire du salarié, pour les encourager à épargner pour leur retraite.

Le montant de l'abondement est calculé automatiquement lors de la validation du versement par le salarié et versé simultanément.

Questions/Réponses

Les points clés

Prélèvement de l'abondement sur le compte bancaire de l'entreprise

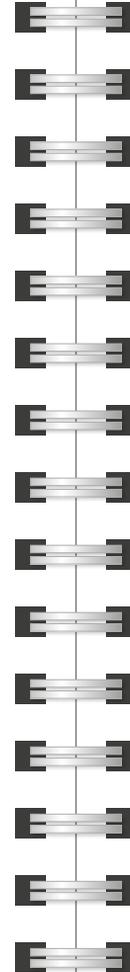
L'abondement est prélevé mensuellement sur le compte bancaire de l'entreprise.

Un récapitulatif mensuel des abondements versés aux salariés est effectué. Le montant total des abondements nets du mois est ensuite prélevé sur le compte bancaire de l'entreprise.

Avant chaque prélèvement, un email d'information est adressé à l'entreprise. Un reporting détaillé sera à votre disposition dans l'espace sécurisé de notre site internet.

Statut du salarié

La mise à jour de la situation du salarié dans l'entreprise (présent, retraité ou sorti) est importante car elle détermine si le salarié est en droit de bénéficier ou non de l'abondement. Les retraités ou les salariés qui ont quitté l'entreprise ne peuvent plus bénéficier de l'abondement.



Fiscalité de l'abondement

Quel régime fiscal et social pour votre entreprise ?

Régime social	Régime fiscal
<ul style="list-style-type: none">- Exonération des cotisations sociales- Forfait social de 0% pour les entreprises de moins de 50 salariés	<ul style="list-style-type: none">- Déduction du bénéfice imposable- Exonération de taxes (salaires, apprentissage)

Quel régime fiscal pour vos salariés et vous-même ?

L'abondement perçu est :

- Exonéré des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)
- Exonéré d'impôt sur le revenu
- Exonéré d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux)

Questions/Réponses **PEI/PERCOI**

- Qu'est-ce qu'un PEI/PERCOI ?.....23
- Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PEI/PERCOI ?.....23
- Modalités de mise en place.....24
- Les bénéficiaires.....25
- Modalités de versement dans le PEI/PERCOI.....27
- Les remboursements dans le PEI/PERCOI.....28
- Fiscalité.....30

Questions /Réponses PEI/PERCOI



1. Salarié : un salarié sous contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel) présent dans les effectifs au moment du versement.
Le salarié pourra en bénéficier à partir de 3 mois d'ancienneté. Le dirigeant devra pouvoir justifier, lors de son versement, que l'entreprise avait bien un salarié pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.

Qu'est-ce qu'un PEI/PERCOI ?

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) sont des dispositifs d'Épargne Salariale et Retraite communs à plusieurs entreprises. Ils bénéficient d'une procédure de mise en place simplifiée.

Ces plans d'épargne, proposés par l'entreprise au profit de l'ensemble de ses collaborateurs, permettent aux salariés de se constituer une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable.

Quels types d'entreprises peuvent mettre en place un PEI/PERCOI ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique (sociétés anonymes, SARL, entrepreneurs individuels, associations, professions libérales...) employant au moins un salarié¹ n'ayant pas la qualité de dirigeant peuvent mettre en place un plan d'Épargne Salariale et Retraite.

Ils peuvent être alimentés par :

- La participation,
- L'intéressement,
- L'abondement,
- Les versements volontaires des salariés,
- Les jours CET et, en l'absence de CET, les jours de congés non pris.

Questions/Réponses PEI/PERCOI

BON À SAVOIR

- Pour le PEI, les sommes deviennent automatiquement disponibles après la durée légale d'indisponibilité de 5 ans,
- Pour le PERCOI, les sommes deviennent disponibles à la réception du justificatif d'admission de la caisse de retraite du salarié.

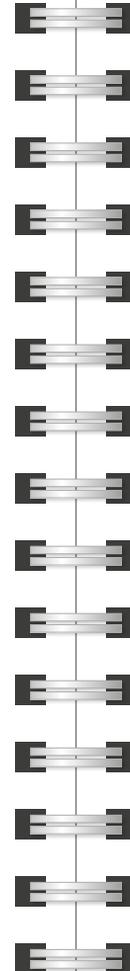
Modalités de mise en place

Comment met-on en place un PEI/PERCOI ?

Le PEI/PERCOI peut être mis en place par toute entreprise ayant au moins 1 salarié.

La mise en place est simple, seuls deux documents sont à remplir et à signer :

- Le bulletin d'adhésion
- La consultation des salariés :
 - par accord négocié avec le comité social et économique,
 - ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés.



Quels sont les supports de placement du PEI/PERCOI ?

Les formules de placement du PEI et du PERCOI sont des FCPE (Fonds Commun de Placement Entreprise). Un FCPE est un support de placement collectif constitué de valeurs mobilières (produits monétaires, obligations et/ou actions).

Le PERCOI doit proposer trois supports de placement minimum, présentant des profils d'investissement différents, dont un FCPE solidaire.

Les bénéficiaires

Qui sont les bénéficiaires ?

Les bénéficiaires des plans d'épargne PEI et PERCOI sont :

- Tous les salariés ayant un contrat de travail avec l'entreprise (3 mois d'ancienneté maximum) : CDD, CDI, salariés en temps partiel, saisonniers, intermittents, VRP multcartes, apprentis (inclus les contrats de professionnalisation et contrats d'alternance). Les stagiaires en sont exclus.
- Les professionnels libéraux qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou à titre individuel,
- Le chef d'entreprise, les mandataires sociaux, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, au sein des entreprises de 1 (en plus du dirigeant) à 250 salariés.

Questions/Réponses PEI/PERCOI

Quels sont les critères requis pour verser dans le PEI/PERCOI ?

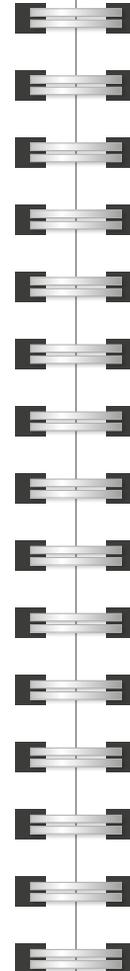
Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise pour effectuer le 1^{er} versement dans le PEI ou le PERCOI. Elle doit être précisée dans le règlement de ces Plans d'Épargne Salariale et Retraite.

Cette ancienneté, appréciée à la date du premier versement du salarié dans le plan, est calculée en prenant en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul (l'année en cours) et des douze mois qui la précèdent.

BON À SAVOIR

Les salariés retraités pourront continuer à faire des versements dans le PEI et PERCOI après leur départ à la retraite, si leurs plans d'épargne étaient alimentés à cette date et que l'épargne investie n'aura pas été entièrement liquidée. Cependant, ils ne pourront plus bénéficier de l'abondement.

Les salariés qui ont quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite ne pourront plus verser dans le PEI. Ils peuvent continuer à verser dans le PERCOI à la condition de ne pas avoir de PERCOI/PERCOI dans leur nouvelle entreprise et de ne pas avoir débloqué l'intégralité de leur épargne. Ils ne peuvent plus bénéficier de l'abondement et les frais de tenue de compte sont à leur charge.



Modalités de versement dans le PEI/PERCOI

Quels sont les plafonds de versements ?

La somme des versements volontaires, au cours d'une année civile, ne doit pas excéder, tous plans confondus :

- **Pour le salarié** : 25 % de la rémunération brute annuelle. Pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu et n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 25 % du PASS*.
- **Pour le dirigeant** : 25 % des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise. Ce montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel. Pour le conjoint collaborateur ou le conjoint associé du chef d'entreprise : 25 % du PASS*.
- **Pour le retraité et préretraité** : 25 % des prestations de retraite ou de préretraite. Ces versements ne pourront pas être abondés par l'entreprise.

* PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, 40 524 € pour 2019.

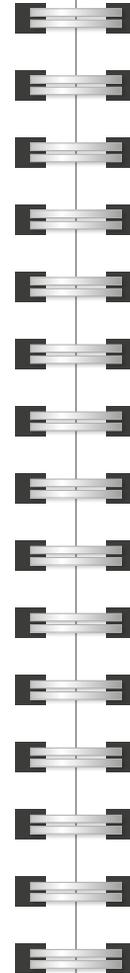
Questions/Réponses PEI/PERCOI

Les remboursements dans le PEI/PERCOI

Comment récupérer les sommes versées ?

Le salarié peut récupérer les sommes versées sur le PEI et/ou le PERCOI :

- soit à la fin de la durée d'indisponibilité. Les sommes devenues ainsi disponibles peuvent être remboursées à tout moment. Le salarié peut également conserver les sommes sur son PEI et PERCOI pour continuer à bénéficier des avantages fiscaux de l'Épargne Salariale (exonération de l'impôt sur les plus-values hors CSG/CRDS)
- soit par anticipation dans les cas légaux de déblocage anticipé.



Cas de déblocage anticipé	PEI	PERCOI
- Agrandissement de la résidence principale	✓	
- Acquisition ou construction de la résidence principale	✓	✓
- Remise en état de la résidence principale	✓	✓
- Mariage ou conclusion d'un PACS	✓	
- Naissance ou adoption du 3 ^e enfant et des suivants	✓	
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS	✓	
- Expiration des droits à l'assurance chômage		✓
- Invalidité	✓	✓
- Décès	✓	✓
- Création ou reprise d'une entreprise	✓	
- Installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée	✓	
- Surendettement	✓	✓
- Départ à la retraite	✓	✓
- Cessation du contrat de travail	✓	

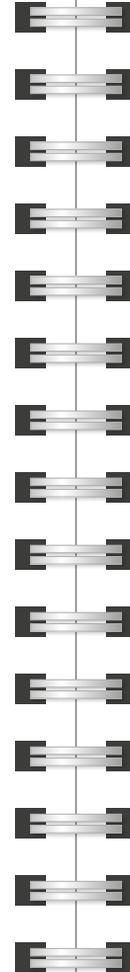
Questions/Réponses PEI/PERCOI

Fiscalité

Quel régime fiscal pour vos salariés et vous-même ?

Le remboursement dans le PEI/PERCOI est :

- Exonéré des cotisations sociales (hors CSG/CRDS)
- Exonéré d'impôt sur le revenu
- Exonéré d'impôt sur les plus-values (hors prélèvements sociaux)



Questions/Réponses

Zoom sur les formules

- Les 2 types d'abondement35
- Exemple de calcul de l'abondement..... 36
- Puis-je avoir un abondement différent
entre le PEI et le PERCOI ?.....38
- Témoignages..... 39

Questions /Réponses Zoom sur les formules



* PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale,
40 524€ pour 2019.

Vous choisissez librement la formule d'abondement la mieux adaptée à votre entreprise.

1. Avec versement préalable

- Une formule uniforme

L'entreprise peut abonder jusqu'à 300% des versements des salariés, dans la limite du plafond légal autorisé, par an et par bénéficiaire :

- soit sur un PEI : 8% du PASS* (3 241,92€ en 2019)

- soit sur un PERCOI : 16% du PASS* (6 483,84€ en 2019)

- Une formule par tranche

Le montant de l'abondement versé au bénéficiaire est calculé par tranche de versement dans la limite d'un montant maximum.

2. Sans versement préalable

Dans le PERCOI uniquement, l'entreprise peut décider de distribuer un abondement régulier, sans versement volontaire du salarié : 2% maximum du PASS* (810,48€ en 2019).

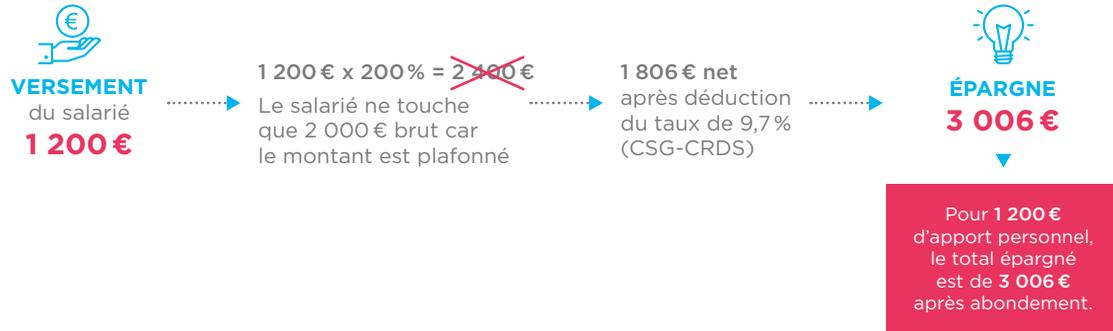
Questions/Réponses

Zoom sur les formules

Exemples de calcul d'abondement

Simple

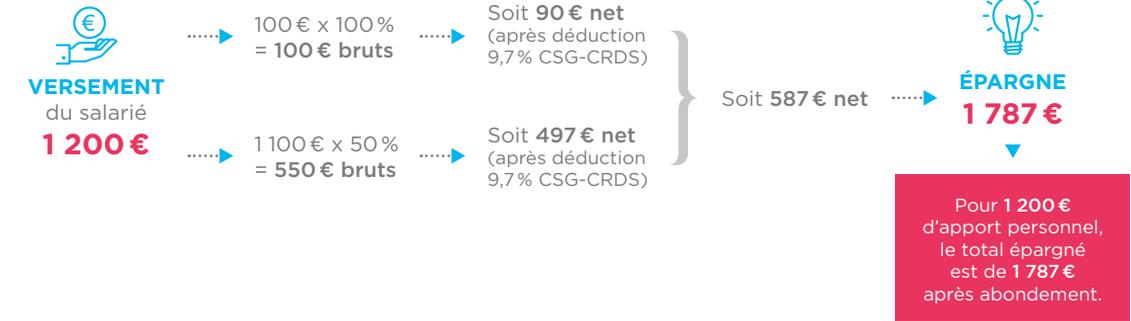
L'entreprise verse un abondement de 200%, dans la limite d'un **plafond de 2 000 € bruts**, pour tout versement du salarié.



Par tranche

L'entreprise verse un abondement par tranche, dans la limite d'un **plafond de 2 400 € bruts** par an et par épargnant.

Versement	% d'abondement
Jusqu'à 100 €	100 %
De 100,01 à 1 500 €	50 %



Questions/Réponses

Les points clés

Puis-je avoir un abondement différent entre le PEI et le PERCOI ?

► **Oui** les montants d'abondement du PEI et du PERCOI peuvent être différents dans la limite des plafonds légaux autorisés.

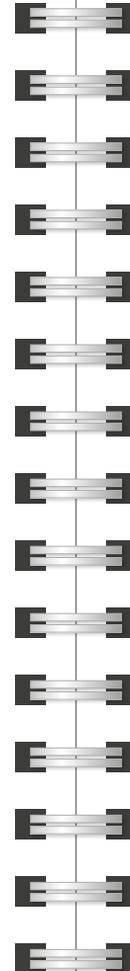
L'entreprise peut abonder jusqu'à 300% des versements des salariés, dans la limite du plafond légal autorisé, par an et par bénéficiaire, soit :

- sur un PEE / PEI : 8% du PASS*,
- sur un PERCO / PERCOI : 16% du PASS.

BON À SAVOIR

Les règles de calcul et les modalités de versement de l'abondement doivent être précisées dans le règlement des Plans (PEI et PERCOI).

* PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (40 524€ pour 2019).



Témoignages

Quelques exemples mis en place dans des TPE/PME



► Secteur d'activité : Industrie

Bertrand F, entreprise de métallurgie - 8 salariés

« C'est avant tout la dimension sociale de l'Épargne Salariale qui m'a motivé. J'ai choisi une offre qui m'a permis d'ouvrir un PERCOI et d'y verser le même montant à chacun de mes salariés. Je peux ainsi les aider à préparer leur retraite tout en maîtrisant mon budget limité. »



► Secteur d'activité : Commerce

Tiphaine M, salon de coiffure - 5 salariés

« L'abondement est une solution vraiment efficace pour verser un complément de rémunération à mes salariés. Ça me coûte beaucoup moins cher qu'une prime sur salaire. Et en plus, j'en suis aussi bénéficiaire ! »

Questions/Réponses

Les points clés



► Secteur d'activité : Commerce

Jean-Pierre C, concession automobile - 12 salariés

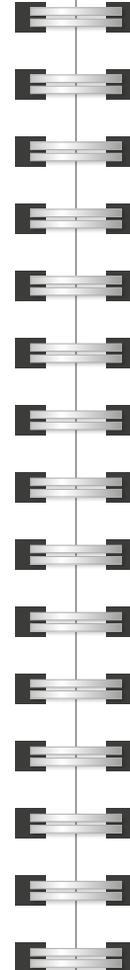
« J'ai toujours pensé que l'Épargne Salariale était réservée aux plus grandes entreprises. En fait, pas besoin de faire des démarches administratives longues et compliquées : un PEI/PERCOI suffit ! C'est simple et rapide. »



► Secteur d'activité : Services

Irène S, cabinet d'architecture - 15 salariés

« Dans le contexte actuel de remise en question du système des retraites, je voulais aider mes salariés à améliorer leur future retraite. J'ai été convaincue par la solution de l'abondement dans le PERCOI, qui me permet de compléter les versements de ceux qui épargnent. »



IMPORTANT

Le présent document est purement informatif et n'a aucune valeur contractuelle. Il ne saurait engager la responsabilité d'Amundi Asset Management de quelque manière que ce soit. Il est établi sur la base des dernières mesures figurant dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019 (LFSS 2019), publié au journal officiel le 23 décembre 2018, et sur celle du projet de loi dite PACTE dont l'entrée en vigueur pourrait intervenir dans le courant de l'année 2019. Amundi Asset Management se réserve la possibilité de modifier le présent contenu à tout moment et sans préavis en fonction de l'actualité législative et réglementaire.

Du fait de leur simplification, les informations présentées dans le présent document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir aucune valeur contractuelle. Elles sont susceptibles d'être modifiées sans préavis en raison de l'évolution de l'environnement juridique et fiscal. Elles complètent les informations et documents réglementaires tenus à votre disposition sur simple demande auprès d'Amundi Asset Management. Elles ne sauraient vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables.

Ces informations ne constituent ni un conseil ou une recommandation d'investissement ni une sollicitation d'achat ou de vente.

Ce document peut contenir des informations émanant de tiers n'appartenant pas au groupe Amundi (« Contenus des Tiers »). Les Contenus des Tiers ne sont communiqués qu'à titre d'information (illustration, comparaison ou autre...). Toute opinion ou recommandation issue des Contenus des Tiers émanent exclusivement de ces tiers, leur reproduction ou utilisation par Amundi Asset Management ne constitue en aucun cas une approbation implicite ou explicite par Amundi Asset Management.

Amundi Asset Management - Société par actions Simplifiée - SAS au capital de 1 086 262 605 euros / Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF (Autorité des Marchés Financiers) sous le n° GP 04000036 / Siège social : 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France / 437 574 452 RCS Paris.
Crédits photos : © 123RF

