

EUROPESE OVEREENKOMST OVER DE ANTICIPATIE OP VERANDERINGEN

Tussen:

enerzijds de Groep AXA vertegenwoordigd door Henri de Castries, Algemeen Directeur van AXA S.A.,

en:

anderzijds de Franse representatieve vakbondsorganisaties en de UNI,

is de volgende overeenkomst gesloten.

INLEIDING

In onderhavige Europese kaderovereenkomst worden de principes omschreven waarmee geanticipeerd kan worden op veranderingen binnen de Europese ondernemingen van de Groep AXA.

In een wereldwijde context van permanente verandering waarin concurrentie versnelt en concurrentievermogen toeneemt, moet de Groep AXA zich aanpassen aan voortdurende veranderingen, die al plaatsvinden of verwacht kunnen worden, beantwoorden aan de behoeften van zijn klanten en waken voor de ontwikkeling en de motivatie van zijn werknemers, die de essentiële factor vormen bij het creëren van waarde voor aandeelhouders en klanten.

Zo besteedt de Groep AXA bijzondere aandacht aan het goede beheer van de noodzakelijke veranderingen die van invloed zouden kunnen zijn op de werknemers. In 2004 heeft al overleg plaatsgevonden binnen de Europese ondernemingsraad van de Groep AXA om een geheel aan principes vast te stellen op basis waarvan de sociale dialoog wordt gevoerd bij omvangrijke veranderingen in de organisatie die van invloed zijn op de werkgelegenheid en de competenties van de werknemers. Deze principes zijn officieel bekrachtigd en overgenomen in bijlage 1 van de overeenkomst van 29 juni 2009.

Herhaling van de principes inzake sociale dialoog binnen de Groep AXA

Verbintenissen jegens de werknemers, in het bijzonder in het geval van omvangrijke veranderingen in de organisatie.

In het geval er plannen zijn voor grote veranderingen in de organisatie die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, vraagt de directie van de Groep aan elk van de Europese entiteiten een handelwijze te volgen die het geven van de juiste informatie aan de werknemers waarborgt en een

constructieve sociale dialoog in stand houdt.

De entiteiten van AXA dienen, naast het waken over de verdeling van de competenties zoals hierboven genoemd en met inachtneming van hun lokale verplichtingen, de informatieverstrekking aan hun werknemers te organiseren rond opeenvolgende fasen (die binnen een geschikte termijn worden uitgevoerd), zoals hieronder wordt voorgesteld:

- overdenking voorafgaand aan de besluitvorming (algemene tendensen),
- een actieplan opstellen,
- overleg over de toepassing ervan en de lokale consequenties,
- uitvoering en follow-up.

Dit model beoogt bij te dragen aan het kweken van begrip voor veranderingen bij de werknemers en hun vertegenwoordigers, en aan de transparantie die in elke fase vereist wordt.

AXA heeft bovendien een geheel aan principes ontwikkeld, die hieronder worden genoemd, om de verschillende Europese entiteiten te begeleiden bij het lokale beheer. Deze principes zijn opgesteld in samenhang met de waarden van de Groep en in het belang van de werknemers, klanten en aandeelhouders, evenals met de wil een constante sociale dialoog in stand te houden waarin de verschillende culturen van vertegenwoordiging van de werknemers die binnen de EGOR bestaan worden verenigd.

Principe 1

AXA verbindt zich ertoe, op het moment dat reorganisaties aan de orde zijn die gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, relevante informatie te geven en, afhankelijk van de lokale cultuur en verplichtingen, de werknemers en hun vertegenwoordigers te raadplegen.

Principe 2

In het kader van dit proces van informatieverstrekking en raadpleging houden de door AXA geleverde gegevens en informatie in het voorkomende geval informatie in over mogelijke alternatieve oplossingen.

Principe 3

Rekening houdend met de belangen van de werknemers, klanten en aandeelhouders, verbindt AXA zich ertoe zoveel mogelijk gelegenheden te scheppen voor interne en, in het voorkomende geval, externe herplaatsing voor alle werknemers die mogelijk betrokken raken bij werkgelegenheidsvraagstukken.

Principe 4

AXA doet in het bijzonder al het mogelijke om ontslagen en collectieve overplaatsingen te vermijden door zo goed mogelijk andere benaderingen te zoeken, met name:

De gelegenheden aangrijpen die worden geboden door natuurlijke inkrimping van het personeelsbestand om werkgelegenheidsvraagstukken te vereenvoudigen.

Algemeen bekende inspanningen te doen om de werknemers te ondersteunen bij het analyseren van hun competenties en loopbaanontwikkeling en indien nodig en mogelijk scholing of herplaatsingsgelegenheden te bieden.

Bij voorkeur gebruikmaken van vrijwillig vertrek en herplaatsing i.p.v. ontslagen en collectieve overplaatsingen.

Besluiten over internationale verplaatsing van activiteiten (bijvoorbeeld in geval van delocalisatie) nemen met toepassing van de principes inzake sociale dialoog genoemd in deze tekst op de betrokken Europese landen.

Deze alternatieve sociale maatregelen geven de onderneming de gewenste transformatiemarges en de werknemers de keuze voor hun toekomst, zelfs in een moeilijke situatie van reorganisatie.

Bij de uitvoering van deze principes verbindt AXA zich ertoe rekening te houden met de noodzaak de interne competenties te behouden en zo rendabel mogelijk te functioneren, om het voortbestaan van de onderneming te verzekeren. Daartoe worden de werknemers aangemoedigd flexibel te zijn en de mogelijkheid te overwegen om verandering van werk te accepteren.

Principe 5

AXA verbindt zich ertoe de werknemersvertegenwoordigers te erkennen (dat wil zeggen de partners die zijn erkend in de van kracht zijnde regelgeving in elk land, of bij gebreke daarvan in de gebruiken of praktijken van de lokale entiteit, betreffende de vertegenwoordiging van het personeel), en hun vrijheden, rechten en functies te respecteren die voortvloeien uit de nationale wetten en, in het voorkomende geval, uit de verdragen die van kracht zijn in de lokale entiteiten.

Principe 6

AXA is van mening dat elke werknemer recht heeft op arbeidsomstandigheden die zijn veiligheid en gezondheid garanderen in het kader van de lokale wetten, en beschouwt preventie op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk als prioritair, evenals een aanpak waarmee werknemers zich zo goed mogelijk kunnen aanpassen aan de veranderingen.

Principe 7

Als geografische mobiliteit noodzakelijk is, dient deze bij voorkeur te worden aangeboden aan vrijwillige werknemers en op zo'n manier te worden beheerd dat hun integratie in een nieuwe werkomgeving onder de best mogelijke omstandigheden verloopt.

Principe 8

AXA is zich bewust van het feit dat scholing een belangrijke investering is, zowel voor de werknemers als voor de Groep, en verbindt zich er daarom toe de leer- en bijscholingscultuur voort te zetten waarmee werknemers hun competenties kunnen ontwikkelen en die, voor zover mogelijk tegemoet komt aan hun beroepsmatige ambities, evenals aan de behoeften van de onderneming. Hiertoe biedt elke onderneming van AXA, voor zover de middelen reiken, toegang tot geschikte scholings- en ontwikkelingsprogramma's.

Principe 9

AXA verbindt zich ertoe niet te discrimineren op grond van geslacht, ras, kleur, etnische herkomst, genetische eigenschappen, handicap, seksuele voorkeuren, taal, religie of overtuigingen, lidmaatschap van een vakbond of vakbondsactiviteiten en politieke meningen. De Groep verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen opdat elke werknemer ervan verzekerd kan zijn gelijk te worden behandeld op het gebied van werkgelegenheid, werk en beloning.

De Groep AXA wenst nu deze principes verder uit te werken en de dialoog met de sociale partners voort te zetten om de werkwijzen vast te stellen waarmee werkgelegenheid kan worden behouden en competenties aan te passen aan de toekomstige behoeften, dit om de kansen op het behouden van de basis van de activiteiten in Europa zo groot mogelijk te maken en tegelijkertijd zijn

concurrentiepositie te verbeteren.

Originele aanpak en belangrijke rol van de EGOR

Onderhavige overeenkomst is het voorwerp van een originele aanpak. Talrijke spelers uit personeelsvertegenwoordigende instanties zijn betrokken bij de samenstelling van dit programma, elke speler handelt binnen zijn eigen niveau:

- de Europese Groepsondernemingsraad van AXA (EGOR) is de instantie voor informatieverstrekking en raadpleging in de zin van richtlijn 2009/38/EG die met name transnationale problemen behandelt. De EGOR is een echte partner van de directie van de Groep, en is dé bevoorrechte plek voor de anticiperende sociale dialoog waarmee een proces van informatieverstrekking in gang gezet kan worden voorafgaand aan actieplannen die gevolgen hebben voor meerdere landen, waarbij tegelijkertijd de nationale instanties voor de vertegenwoordiging van werknemers en de voorrechten van deze instanties in acht genomen worden;
- UNI Europa Finance, de federatie van Europese vakbonden in de sectoren Verzekering en Bank neemt deel aan de onderhandeling over onderhavige overeenkomst in zijn hoedanigheid van Europese vertegenwoordiger van de werknemers. Deze federatie is zich bewust van de grote uitdagingen die de Groep AXA aan moet gaan en is door alle partijen die de overeenkomst inzake de EGOR ondertekenen naar behoren gemachtigd om onderhavige overeenkomst te ondertekenen. De federatie neemt deel aan de vergaderingen van de EGOR waarin hij zitting neemt zonder stemrecht te hebben;
- de lokale vertegenwoordigers van het personeel zijn bevoorrechte gesprekspartners en zullen, afhankelijk van de lokale regelgeving en gebruiken, worden geïnformeerd of geraadpleegd bij elk gevolg dat de veranderingsplannen op hun bedrijf heeft en met name betreffende de gevolgen voor de werkgelegenheid. De lokale partners worden dus voorafgaand aan en na afloop van het project erbij betrokken.

1. VOORWERP VAN DE OVEREENKOMST Onderhavige kaderovereenkomst, gesloten binnen de EGOR, bepaalt de grote lijnen van de begeleiding van de transformatieprogramma's die van toepassing zijn op de Europese entiteiten van de Groep AXA.

Deze overeenkomst zal worden toegepast in elk betrokken land en/of elke betrokken entiteit in overleg met de lokale personeelsvertegenwoordigers, om rekening te houden met de economische, sociale, culturele en reglementaire verschillen van elk land. De entiteiten van de Groep AXA die dit wensen kunnen bovendien een specifieke overeenkomst sluiten gebaseerd op de bepalingen in deze overeenkomst van de EGOR, door deze om te zetten naar hun eigen entiteit.

Onderhavige overeenkomst wil de aanpak en de tools omschrijven waarmee de werknemers voorbereid kunnen worden op de komende veranderingen en waarmee ze hun inzetbaarheid kunnen ontwikkelen en oplossingen in overweging kunnen nemen die passen bij hun specifieke situatie.

- Hij geeft het kader waarbinnen regelmatig informatie wordt gegeven aan de EGOR over de ontwikkeling van de industrie waarin de Groep opereert, over de wijze waarop de Groep AXA zich positioneert en zijn activiteiten ontwikkelt, zowel op wereldniveau als op Europees of lokaal niveau.
- Hij stelt een observatorium van vakgebieden in waarbij de belangrijkste vakgebieden in kaart

worden gebracht en beoogt toekomstgericht na te denken over de ontwikkeling ervan.

- Hij stelt een catalogus HR samen met maatregelen die genomen kunnen worden bij noodzakelijke transformaties om de ontwikkelingen van vakgebieden te begeleiden en de inzetbaarheid van werknemers te behouden.

2. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE OVEREENKOMST

Onderhavige overeenkomst is van toepassing op ondernemingen van de Groep AXA die gevestigd zijn in Europa en vallen onder het toepassingsgebied van de overeenkomst van 29 juni 2009 inzake de EGOR.

Deze overeenkomst bevat een algemene kaderstructuur en wil zich niet in de plaats stellen van nationale wetgeving en/of een collectieve nationale overeenkomst en/of een bedrijfsovereenkomst die van kracht is of waarover later zou kunnen worden onderhandeld als de bepalingen ervan gunstiger zouden zijn dan die van deze overeenkomst.

3. INFORMATIE DIE AAN DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGENDE INSTANTIES GEGEVEN MOET WORDEN

De Groep AXA zal de EGOR, indien nodig en minimaal eens per jaar, gedetailleerde informatie geven met uitleg over de economische context waarbinnen de Groep AXA zich in Europa ontwikkelt, over de wijze waarop hij zijn strategie ontwikkelt op algemeen en Europees niveau en, in het voorkomende geval, op lokaal niveau.

Bovendien biedt de EGOR de transversale entiteiten een platform om hun strategie te delen als deze entiteiten dat nodig achten.

4. INSTELLEN VAN EEN OBSERVATORIUM VAN EUROPESE VAKGEBIEDEN

De Groep AXA zal op gepaste wijze afhankelijk van de behoeften en de context een speciale vergadering organiseren van het bestuur van de EGOR gewijd aan het observatorium van Europese vakgebieden, waarvan het doel zal zijn de belangrijkste vakgebieden in kaart te brengen en toekomstgericht na te denken over de ontwikkeling ervan in het licht van de grote ontwikkelingen die worden waargenomen in de verzekeringsindustrie en binnen de Groep AXA.

Dit observatorium zal zich moeten concentreren op de activiteitensectoren waarin de zich ontwikkelende vakgebieden zich bevinden. Het zal per transversale entiteit worden georganiseerd (bijvoorbeeld AXA Assistance, AXA Tech enz.) en/of per transversale vakgebiedslijn (bijvoorbeeld IARD, Vie enz.)

Met dit observatorium kunnen de zich ontwikkelende vakgebieden worden geïdentificeerd, of ze nu achteruitgaan of opkomen. Verder kunnen de te ondernemen acties worden geïnventariseerd om de veranderingen te begeleiden en de inzetbaarheid van de werknemers te ontwikkelen en kan de ontwikkeling van deze acties worden gevolgd.

Om de 2 jaar zal bovendien de balans worden opgemaakt binnen het bestuur van de EGOR.

5. BEGELEIDING VAN WERKNEMERS BIJ DE NOODZAKELIJKE TRANSFORMATIES

Het is uiterst belangrijk dat in alle helderheid wordt geanticipeerd op de invloed die een transformatieprogramma zal hebben op de werkgelegenheid.

In die zin stelt onderhavige overeenkomst maatregelen voor die genomen kunnen worden voor werknemers wiens baan bedreigd zou worden. De overeenkomst bevordert de solidariteit tussen de verschillende entiteiten zowel op lokaal als internationaal niveau.

5.1. Behoud van de inzetbaarheid van alle werknemers

Het behoud van de inzetbaarheid houdt in:

- Feedback geven over de manier waarop de werknemer zijn functie uitoefent; in deze context is het jaarlijkse functioneringsgesprek essentieel en de Groep AXA garandeert dat elke werknemer ten minste jaarlijks zo'n gesprek zal hebben.
- Loopbaanontwikkelingsplannen opstellen om de werknemers speler te laten zijn van hun toekomst, gestimuleerd door managers en begeleid door de directies Human Resources.
- Een scholingsbeleid ontwikkelen dat geschikte programma's aanbiedt voor het behouden of verrijken van de inzetbaarheid van de werknemer afhankelijk van zijn ontwikkelingsbehoeften.
- Een tool in gebruik nemen waarmee de werknemers, op basis van vrijwilligheid, kunnen solliciteren naar een baan in een ander land waar AXA is gevestigd om daar te werken met een lokale arbeidsovereenkomst.

5.2. Extra begeleiding van werknemers wier functie eventueel bedreigd zou worden

De Groep AXA verbindt zich tot het volgende:

- op een zo geschikt mogelijke manier voor elke betrokken werknemer een ontmoeting organiseren met de directie Human Resources voor een individueel gesprek om hem te helpen bij zijn ontwikkeling en, in het voorkomende geval, zijn mobiliteit te sturen,
- een systeem voor vacatures instellen via 'My AXA Job'; alle vacatures van de gehele Groep en in de verschillende entiteiten worden gepubliceerd, behalve de functies van de leden van de Directiecomités. Er wordt prioriteit gegeven aan herplaatsing binnen de betreffende entiteit, volgens de lokale wetgeving. Functies die niet worden ingevuld door mobiliteit binnen de entiteit worden dan gepubliceerd op 'My AXA Job',
- afhankelijk van de regelgeving en de lokale gebruiken en in overleg met de personeelsvertegenwoordigers, maatregelen nemen die gekozen deeltijdwerk en regelingen voor het beëindigen van de loopbaan stimuleren,
- indien nodig, en op basis van vrijwilligheid, externe mobiliteit voorstellen met een zo goed mogelijke ondersteuning afhankelijk van de context: coaching, outplacement, netwerk, transitie management enz.

Al deze acties moeten een gelijkwaardige behandeling van de werknemers verzekeren. Het in gebruik nemen ervan hangt af van de omvang van de werkgelegenheidsproblemen, de situatie op de arbeidsmarkt, het lokale beleid van de overheid, de collectieve onderhandeling of de activiteit van gespecialiseerde adviseurs voor hulp bij lokale herplaatsing en de nationale praktijken en culturen op dit gebied.

In de entiteiten van de Groep waar geen herplaatsingsperspectieven meet zijn, en alvorens over te gaan op ontslagen, kunnen sociale plannen en/of vrijwillig vertrek worden overwogen met de betrokken personeelsvertegenwoordigers, met inachtneming van de van kracht zijnde wetgeving.

6. FOLLOW-UP VAN DE OVEREENKOMST

Het bestuur van de Europese Ondernemingsraad neemt de rol op zich de uitvoering van onderhavige overeenkomst te volgen.

Het zal worden geïnformeerd over overeenkomsten die worden gesloten in het kader van onderhavige overeenkomst in de entiteiten van de Groep en, indien nodig en met name rekening houdend met de samenhang van de transnationale en lokale competenties, een bijdrage leveren aan de conclusie.

7. DUUR EN INTERPRETATIE VAN DE OVEREENKOMST

Onderhavige overeenkomst wordt gesloten voor de vastgestelde duur van drie jaar. Hij komt in de plaats van het Convenant van 14 september 2011, datum waarop hij echter wel van kracht wordt.

Hij kan stilzwijgend worden verlengd voor de duur van drie jaar, behoudens opzegging door een van de ondertekenaars met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste zes maanden voor het einde van de driejaarlijkse periode. Zolang hij van kracht is, kan onderhavige overeenkomst worden gewijzigd middels een aanhangsel.

De ondertekenaars komen overeen dat de opgestelde tekst in het Frans rechtsgeldig is; in geval van problemen met de interpretatie of een geschil dient deze tekst als referentie.

De overeenkomst zal in het Engels worden vertaald.

Parijs, 23 november 2011