

Principes de gestion sociale du groupe Dexia

Contexte

Le Groupe Dexia bénéficie depuis sa création d'un Comité d'entreprise Européen.

Lors de sa séance du 18 décembre 2001, les représentants des salariés au sein de ce Comité avaient présenté à Pierre Richard, Administrateur Délégué du groupe, une « motion d'ordre sur le climat social dans le groupe ».

Dans sa réponse, Pierre Richard acceptait le principe d'une discussion au niveau du Comité Européen, entre les représentants des salariés et la direction, qui permette d'aboutir à l'élaboration d'une charte de « Principes de gestion sociale du Groupe » qui puisse être adoptée lors du Comité d'entreprise Européen du premier semestre 2002. Cette charte matérialisera la volonté du groupe d'avoir une dimension éthique et sociale.

Le projet présenté ci-dessous, résulte de discussions entre les membres du bureau du Comité d'entreprise Européen et les représentants de la direction.

Préambule

Créé sur la base du premier Comité d'Entreprise Européen signé entre le CCB et la BIL, le Comité d'Entreprise Européen du Groupe Dexia s'est constitué dès la mise en place du Groupe actuel.

Ainsi, depuis 1996 s'est manifesté la volonté d'un dialogue constant entre la direction du groupe et les représentants de ses salariés.

Cette pratique a pour but de favoriser l'émergence d'un « esprit d'entreprise DEXIA » qui ne s'appuie pas à ce jour sur un texte de nature juridique, mais qui donne à chacune des sociétés qui compose le groupe, un cadre de pratique dans lequel doit se développer son propre dialogue social.

Principes inzake sociaal beheer van de groep Dexia

Context

De groep Dexia beschikt sedert haar oprichting over een Europese Ondernemingsraad.

Op de vergadering van deze raad van 18 december 2001 hadden de vertegenwoordigers van de werknemers in deze raad aan Pierre Richard, gedelegeerd bestuurder van de Groep, « een ordevoorstel over het sociaal klimaat in de Groep » voorgelegd.

In zijn antwoord aanvaardde Pierre Richard het principe van een discussie in de Europese Ondernemingsraad tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de directie. Deze discussie zou moeten leiden tot een charter i.v.m. de « Principes inzake sociaal beheer van de Groep », dat zou kunnen worden goedgekeurd op de Europese Ondernemingsraad van het eerste halfjaar 2002. In dit charter zal de wens van de Groep worden geconcretiseerd om een ethische en sociale dimensie aan te nemen.

Onderstaand ontwerp is het resultaat van gesprekken tussen de leden van het bureau van de Europese Ondernemingsraad en de vertegenwoordigers van de directie.

Inleiding

De Europese Ondernemingsraad van de groep Dexia werd van bij de oprichting van de huidige Groep in het leven geroepen op basis van de eerste Europese Ondernemingsraad, die ontstond bij het GKB en de BIL.

Op die manier geven de directie van de Groep en de vertegenwoordigers van de werknemers sedert 1996 duidelijk hun wil te kennen om een permanente dialoog op gang te houden.

Een en ander heeft tot doel een « DEXIA-bedrijfsgeest » te doen ontstaan die niet op een juridische tekst gebaseerd is, maar aan elk van de samenstellende vennootschappen van de Groep een praktisch kader verleent waarin haar eigen sociale dialoog ontwikkeld moet worden.

Principles of Social Management at the Dexia Group

Context

Since its creation the Dexia Group has had a European Works Council

At the meeting of the Works Council on 18 December 2001, the employee representatives presented Pierre Richard, the CEO of the Group, with a "motion on the social climate within the Group".

In his reply, Pierre Richard accepted the principle of a discussion within the European Works Council between the employee representatives and the management with a view to drawing up a Charter on the "Principles of social management in the Group" which could be adopted when the European Works Council met during the first half of 2002. That Charter would be evidence of the will of the Group to have an ethical and social dimension.

The draft set out below is the result of discussions held between the officers of the European Works Council and the representatives of the Management.

Preamble

Founded along the lines of the first European Works Council established between the CCB and the BIL, the European Works Council of the Dexia Group was set up as soon as the present Group was created.

Thus the desire for an on-going dialogue between the management of the Group and the representatives of the employees has been present since 1996.

The purpose of this on-going dialogue is to foster the development of a "Dexia corporate identity" born not of any legal document but providing each of the companies which make up the Group a practical framework within

La charte de « Principes de gestion sociale » s'inscrit donc à la fois dans la réflexion qu'est amené à conduire le groupe Dexia, elle s'inscrit également dans un contexte Européen en pleine mutation qui voit émerger progressivement un statut d'Entreprise Européenne avec, en corollaire, l'affirmation au sein de l'Union Européenne des droits fondamentaux des travailleurs grâce aux travaux de la commission économique et sociale du parlement européen.

Le groupe Dexia développe une stratégie unitaire, définie et pilotée par le Comité exécutif du groupe.

L'application de cette stratégie et la gestion des moyens mis en œuvre s'effectuent pour l'essentiel au niveau des entités.

A cet égard, le dialogue social s'organise ainsi avant tout au niveau de chacune des entités, dans le respect des législations en vigueur dans chacun des pays concernés.

Cependant, compte tenu de « l'esprit d'entreprise » du Groupe, chaque entité doit tenir compte des valeurs communes qui fondent ce groupe.

Elles constituent les « principes de gestion sociale de Dexia ».

L'ensemble de ces principes sont les fondements de règles qui s'appliqueront à tous les travailleurs du groupe titulaires d'un contrat quelle que soit l'entité de Dexia .

Règle 1 : Dialogue social

Au delà de la législation en vigueur dans les différents pays, la direction du groupe s'engage à ce que pour chaque entité le dialogue social soit un principe.

Chaque entité du groupe Dexia s'engage donc à respecter les droits syndicaux fondamentaux des travailleurs

Het charter over de « Principes inzake sociaal beheer » past dus zowel in de denkoefening die de groep Dexia moet uitvoeren als in een Europese context in volle verandering, waarin geleidelijk aan een Europees bedrijfsstatuut ontstaat met als uitvloeisel de bevestiging van de fundamentele rechten van de werknemers binnen de Europese Unie, dankzij de werkzaamheden van de economische en sociale commissie van het Europees parlement.

De groep Dexia ontwikkelt een eenheidsstrategie, die door het uitvoerend comité van de Groep wordt vastgelegd en gestuurd.

De toepassing van deze strategie en het beheer van de gebruikte middelen gebeuren hoofdzakelijk op het niveau van de entiteiten.

De sociale dialoog vindt dus vooral plaats op het niveau van elke entiteit, met naleving van de wetgeving die in elk van de betrokken landen van kracht is.

Elke entiteit moet echter rekening houden met de bedrijfsgeest van de Groep en de gemeenschappelijke waarden die aan de basis van de Groep liggen.

Zij vormen de « principes inzake sociaal beheer van Dexia ».

Al deze principes vormen de basis van regels die van toepassing zullen zijn op alle werknemers van de Groep met een contract, ongeacht de entiteit waar zij tewerkgesteld zijn.

Regel 1 : Sociale dialoog

De directie van de Groep verbindt zich niet alleen tot toepassing van de wetgeving die in de verschillende landen van kracht is, maar wil ook dat de sociale dialoog voor elke entiteit een principe wordt.

Elke entiteit van de groep Dexia verbindt zich er dus toe de fundamentele vakbondsrechten van de werknemers te

which to develop its own social dialogue.

The Charter of the "Principles of Social Management" therefore has its roots not only in the process of reflection that the Dexia Group has engaged in, but also in an environment of rapid change in Europe that is gradually giving rise to the emergence of a European company in which, thanks to the work undertaken by the Economic and Social Committee of the European Parliament, proper recognition is given within the European Union to the fundamental rights of workers.

The Dexia Group is developing a single strategy for the entire Group, that is defined and steered by the Management Board of the Group.

The way that strategy is applied and how the resources deployed are managed is essentially a matter for the units themselves to decide.

The social dialogue is therefore organised primarily by each entity, with due respect being paid to the laws in force in each of the countries concerned.

Nevertheless, in view of the "corporate identity" of the Group, each entity must take account of the common values which lie at the heart of that Group.

They constitute the "Principles of Social Management at Dexia".

Taken as a whole, these principles form the basis of rules which will apply to all workers in the Group who have a contract, regardless of the business unit by which they may be employed.

Rule 1 : Social Dialogue

In addition to the rules and regulations in force in the different countries, the Management of the Group commits itself to ensuring that each business unit sees the social dialogue as a fundamental principle.

Each business unit in the Dexia Group therefore commits itself to respecting the fundamental trade

dans le cadre législatif propre au pays où elle exerce.

Est ainsi réaffirmé pour les travailleurs, le droit à l'information et à la consultation au sein de chaque entreprise à tous les niveaux, le droit de négociation s'exerçant lui aux niveaux appropriés.

La compétence de décision reste de droit dans les pays où elle existe.

Le groupe s'appliquera à ce que dans tous les pays où il existe une législation en matière de concertation entre la direction et les représentants du personnel, chaque filiale s'engage à mettre en place les instances de dialogue social compétentes.

Dans les pays où il n'existe pas de législation spécifique ou de représentation légalement organisée de travailleurs, Le groupe s'engage à ce que les directions des entités concernées créent par tout moyen adéquat, un lieu d'échange et de concertation entre elle-même et le personnel sur les sujets touchant à l'emploi, ou à l'organisation du travail ou à toute autre matière définie à l'article 4 de l'accord Européen.

Lorsque ces lieux d'échange existent, chaque entité du groupe s'engage à informer régulièrement et dans la plus grande transparence, préalablement à toute décision et dans les délais les plus brefs, ses représentants du personnel sur toute question relevant de son évolution économique et financière ainsi que de la pérennité de ses emplois, des modifications de ses structures et ce dans un respect identique des règles formulées dans l'accord du Comité Européen du groupe (article 4 de l'accord).

Règle 2 : L'Emploi dans le groupe

Afin de garantir au mieux l'avenir de ses salariés qui est au cœur de ses préoccupations, le groupe prend un certain nombre d'engagements sur l'emploi.

respecteren binnen het wettelijk kader van het land waar zij gevestigd is.

Zo wordt voor de werknemers het recht op informatie en op raadpleging binnen elke onderneming en op alle niveaus opnieuw bevestigd, terwijl het recht tot onderhandelen op de daartoe geschikte niveaus gebeurt.

De beslissingsbevoegdheid blijft van rechtswege in de landen waar ze bestaat.

De Groep zal ervoor zorgen dat in alle landen waar een wetgeving bestaat voor overleg tussen de directie en de vertegenwoordigers van het personeel, elke dochteronderneming zich ertoe verbindt de bevoegde instanties voor sociale dialoog op te richten.

Voor de landen waar geen specifieke wetgeving of geen wettelijk georganiseerde werknemersvertegenwoordiging bestaat, verbindt de Groep zich ertoe dat de directies van de betrokken entiteiten via alle geschikte middelen een structuur creëren voor uitwisseling en overleg tussen zichzelf en het personeel over onderwerpen i.v.m. werkgelegenheid of arbeidsorganisatie of met elke andere aangelegenheid van artikel 4 van het Europees akkoord.

Wanneer deze uitwisselingsstructuren bestaan, verbindt elke entiteit van de Groep zich ertoe om haar personeelsvertegenwoordigers regelmatig en zo duidelijk mogelijk, vóór elke beslissing en binnen de kortst mogelijke termijn, te informeren over elk probleem i.v.m. haar economische en financiële evolutie, de duurzaamheid van de werkgelegenheid en de wijzigingen van haar structuren, en dit met identieke naleving van de regels die geformuleerd staan in het akkoord van de Europese Ondernemingsraad van de Groep (art. 4 van het akkoord).

Regel 2 : De werkgelegenheid in de Groep

Teneinde de toekomst van haar werknemers, die voor de Groep van essentieel belang is, zo goed mogelijk te waarborgen, gaat de Groep een aantal verbintenissen aan i.v.m. de werkgelegenheid.

union rights of the workers as enshrined in the laws and legislation of the country in which it operates.

In so doing they reassert the right of workers to information and consultation within each enterprise at all levels, and the right to negotiation at appropriate levels.

The power of decision remains by rights in the country in which it exists.

The Group will see to it that in all countries where legislation exists on concerted consultation between the management and representatives of the personnel, each subsidiary undertakes to set up the competent bodies in which to organise the social dialogue.

In those countries where no specific legislation or legally organised representation of workers exist, the Group undertakes to see to it that the management of each business unit concerned does what it takes to establish a venue for exchange of views and concerted consultation between itself and the personnel on matters relating to employment or to the organisation of work or to any Other item of article 4 of the European Agreement.

Where such venues exist, each business unit of the Group undertakes, prior to any decision and at the earliest opportunity, to keep the representatives of the personnel regularly and with the utmost transparency informed on all matters relating to its economic and financial development as well as to the durability of its jobs and to changes to its structure, and to do so paying the same respect to the rules contained in the Agreement of the Group's European Works Council (Article 4 of the Agreement).

Rule 2 : Employment in the Group

In order to provide the best possible guarantee for the future of its workers, which is at the heart of its concerns, the Group enters into a certain number of commitments regarding employment.

Compétences

Le développement et renouvellement des compétences doit davantage être pensé en écho au projet économique et non en n'être qu'une conséquence.

Il appartient au Groupe de faire une nouvelle gestion prévisionnelle des emplois en se fondant sur les compétences clés dont chaque entreprise aura besoin et ce sur la base de scénarios prospectifs de développement fréquemment actualisés.

La gestion anticipée des compétences et la gestion individuelle de la mobilité et des carrières sont deux éléments qu'il est pertinent de retenir pour une réelle politique d'emploi.

La gestion des ressources humaines renvoie ainsi à la liaison entre stratégie et compétences, aux démarches de maintien du développement et de l'employabilité, à l'orientation professionnelle, au pilotage de la mobilité, à la gestion des carrières, à l'accompagnement social des travailleurs.

Ainsi pour répondre aux attentes de chacun, il est mis en place, au niveau du groupe et au sein de chaque entité qui le compose un suivi des évolutions technologique attendues dans le groupe et des hypothèses de marché de l'emploi qui en découlent.

Par ailleurs, le groupe s'attachera à garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes qui y travaillent. Il garantit selon ses principes déontologiques de base qu'il ne sera fait aucune discrimination entre les salariés en raison de la race, du sexe, de la religion ou de la langue des collaborateurs. Ce point fera l'objet d'un suivi particulier dans le rapport social que le groupe fournit tous les ans avec ses résultats.

Vaardigheden

De ontwikkeling en vernieuwing van de vaardigheden moet meer gezien worden als een afspiegeling van het economisch project dan als een gevolg ervan.

De Groep dient nieuwe vooruitzichten op te stellen i.v.m. de werkgelegenheid en moet zich daarbij baseren op de sleutelvaardigheden waaraan elke onderneming behoefte zal hebben; dit dient te gebeuren op basis van vaak geactualiseerde toekomstgerichte ontwikkelingsscenario's.

Het anticiperend beheer van de vaardigheden en het individueel beheer van de mobiliteit en de loopbanen zijn twee elementen waarmee in een reëel werkgelegenheidsbeleid rekening moet worden gehouden.

Het human resources management heeft aldus betrekking op de link tussen strategie en vaardigheden, de initiatieven voor de instandhouding van de ontwikkeling en de inzetbaarheid, de beroepsoriëntatie, de sturing van de mobiliteit, het loopbaanbeheer en de sociale begeleiding van de werknemers.

Om aan ieders verwachtingen te voldoen, wordt daarom op het niveau van de Groep en in elke entiteit waaruit ze bestaat, een follow-up ingevoerd van de voor de Groep verwachte technologische evolutie en van de daaruit voortvloeiende hypothesen voor de werkgelegenheidsmarkt.

De Groep zal bovendien de professionele gelijkheid waarborgen van de mannen en vrouwen die zij tewerkstelt. Zij garandeert volgens haar deontologische basisprincipes dat haar werknemers op geen enkele manier gediscrimineerd zullen worden op grond van ras, geslacht, godsdienst of taal. Dit punt zal in het bijzonder worden behandeld in het sociaal verslag dat de Groep elk jaar bij haar resultaten levert.

Skills

The development and renewal of skills must be thought of more as an echo of the economic project rather than as just a consequence of it.

The Group must adopt a forward-looking approach to the management of jobs based on the key skills that each enterprise will be needing, and do so using prospective development scenarios that are frequently updated.

Forward management of skills and the individual management of mobility and careers are two essential factors that must be taken into account in a genuine employment policy.

The management of human resources thus provides the link between strategy and skills, and the means by which to ensure development and employability; it also offers professional guidance, the organisation of mobility and career management, and looks after the social interests of the workers.

Thus to meet the expectations of each person, there exists at the level of the Group and in each business unit within it a system for monitoring the technological developments expected within the Group and the labour market assumptions that flow from that.

In addition, the Group will make a point of guaranteeing professional equality between the men and women it employs. In accordance with its basic ethical principles, it guarantees that there will be no discrimination between workers on the basis of race, sex, religion or language. This point will be the subject of a special follow-up in the social report that the Group publishes each year in its annual report.

Formation des salariés :

Dans ce contexte, quelles que soient les obligations en vigueur dans leur pays d'implantation, le groupe s'engage à ce que chaque entité mette en place un plan de formation qui permette la meilleure adaptation possible des salariés aux évolutions technologiques ou techniques de leurs métiers aussi bien qu'aux évolutions prévisionnelles de l'emploi.

Chaque salarié du groupe devra avoir accès aux formations susceptibles de maintenir son « employabilité » et d'assurer son développement de carrière, dans sa filière métier ou dans une autre.

Formations linguistiques :

Par ailleurs, compte tenu de l'implantation du groupe dans toute l'Europe et dans le monde, les formations linguistiques seront particulièrement favorisées.

Information sur les emplois dans le groupe :

Le groupe s'engage à faire paraître sur son intranet, toutes les offres d'emplois disponibles dans un délai qui permette à toute personne intéressée d'y répondre.

Le groupe favorisera les salariés déjà employés dans le groupe par rapport à une embauche extérieure.

Évolution de l'emploi.

Les principes de gestion sociale du groupe s'appliqueront à toutes les entités du groupe notamment en cas de licenciement ou de réduction significative d'effectifs quels que soient leur cause, redéploiements ou cessations d'activités, décisions stratégiques du groupe, raison politique de l'entreprise.

Opleiding van de werknemers :

De Groep verbindt zich ertoe dat elke entiteit, ongeacht de verplichtingen die in het land van vestiging van kracht zijn, een vormingsplan invoert dat het de werknemers mogelijk maakt om zich zo goed mogelijk aan te passen aan de technologische of technische evolutie van hun functie en aan de vooruitzichten inzake werkgelegenheid.

Elke werknemer van de Groep moet toegang hebben tot opleidingen om zijn « inzetbaarheid » in stand te houden en zijn loopbaanontwikkeling te waarborgen, in zijn metier of in een ander.

Taalopleidingen :

Aangezien de Groep vestigingen heeft in heel Europa en ook daarbuiten, zullen taalopleidingen bijzonder gestimuleerd worden.

Informatie over vacante betrekkingen in de Groep :

De Groep verbindt zich ertoe om alle beschikbare werkaanbiedingen op haar intranet te laten verschijnen binnen een termijn die het elke geïnteresseerde mogelijk maakt om te reageren.

Werknemers die reeds in de Groep tewerkgesteld zijn, zullen de voorkeur krijgen op externe aanwerving.

Evolutie van de werkgelegenheid

De principes inzake sociaal beheer zullen op alle entiteiten van de Groep van toepassing zijn, met name bij afdanking of aanzienlijke inkrimping van het personeelsbestand, ongeacht de reden (herstructurering of stopzetting van de activiteiten, strategische beslissingen van de Groep, politiek van de onderneming).

Staff training :

That being the case, regardless of the requirements in force in the country of establishment, the Group undertakes to see to it that each business unit draws up a training plan to provide the workers with the best possible opportunity to adapt to the technological and technical developments affecting their business lines as well as to the forthcoming trends in employment.

Each worker within the Group must have access to such training as will maintain his employability and help develop his career, whether in the business line in which he operates or elsewhere.

Language training :

Furthermore, given the fact that the Group has subsidiaries and branches throughout Europe and the world, special attention will be given to language training.

Information on jobs in the Group :

The Group undertakes to see to it that job offers are posted on its intranet with sufficient notice for all those interested to apply.

Preference will be given to applicants who are already employed by the Group before seeking to recruit from outside.

Progress of employment

The principles of social management of the Group shall apply to all business units within the Group, particularly in the case of dismissals or significant staff reductions for whatever reason, redeployment or ceasing of activities, strategic decisions of the Group, company policy ...

Ainsi le groupe prend les engagements suivants :

- Dans le cas où une réduction des effectifs d'une filiale ou d'une entité du groupe serait inévitable, le groupe s'engage à porter cette information à la connaissance du Comité Européen du groupe dans le même temps qu'il mettra en place une instance de concertation entre les DRH du groupe visant à permettre le maximum de reclassements des personnels visés dans d'autres de ses entités et ce avant la mise en place de toute procédure de licenciement.

- Le groupe s'engage à ce qu'au niveau des entités concernées par cette réduction d'effectifs s'ouvre une négociation spécifique relative aux mesures d'accompagnement des personnels concernés.

Les mesures qui peuvent être prises dans ces cas là peuvent être d'ordre financier, mais peuvent recouvrir des notions d'assistance au reclassement, des aides pour l'intervention de cabinets de placements etc...

- Le groupe s'engage à ce que tout soit mis en œuvre pour le bon reclassement des personnes concernées.
- Le président est garant devant le Comité Européen du groupe du bon déroulement des mesures d'accompagnement. Elles feront ainsi l'objet de points réguliers d'information au Bureau du COEE.
- Le bureau du Comité Européen pourra envoyer une délégation dans l'entité concernée si les négociations parvenaient à un point de blocage pour lequel un arbitrage extérieur pourrait s'avérer nécessaire.
- Afin de suivre l'ensemble de ces dispositions le Président s'engage à informer le Comité Européen une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main d'œuvre dans les sociétés du groupe et sur les mesures de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant le cas échéant en résulter pour les travailleurs du

De Groep gaat daarom volgende verbintenissen aan :

- Indien een inkrimping van het personeelsbestand van een dochteronderneming of een entiteit van de Groep onvermijdelijk is, zal de Groep deze informatie meedelen aan de Europese Ondernemingsraad van de Groep en tegelijkertijd een instantie creëren voor overleg tussen de DHR van de Groep, teneinde zoveel mogelijk van de betrokken personeelsleden in haar andere entiteiten te kunnen inschakelen; dit dient te gebeuren vóór tot afdankingsprocedures wordt overgegaan.

- De Groep verbindt zich ertoe dat in de entiteiten die bij deze personeelsinkrimping betrokken zijn, specifieke onderhandelingen worden aangevat i.v.m. begeleidende maatregelen voor de betrokken personeelsleden.

Deze maatregelen kunnen van financiële aard zijn, maar kunnen ook betrekking hebben op hulp bij herinschakeling of bij de interventie van plaatsingsbureaus enz.

- De Groep verbindt zich ertoe dat alles in het werk wordt gesteld voor een positieve herinschakeling van de betrokken personen.
- De voorzitter staat tegenover de Europese Ondernemingsraad van de Groep borg voor de goede werking van de begeleidende maatregelen. Zo zal er over deze maatregelen regelmatig informatie worden verstrekt aan het bureau van de Europese Ondernemingsraad.
- Het bureau van de Europese Ondernemingsraad kan een afvaardiging sturen naar de betrokken entiteit indien de onderhandelingen zouden vastzitten en externe bemiddeling nodig blijkt.
- Teneinde de toepassing van al deze bepalingen te kunnen volgen, verbindt de voorzitter zich ertoe om de Europese Ondernemingsraad minstens eenmaal per jaar in te lichten over de huidige en de verwachte behoeften aan werknemers in de vennootschappen van de Groep en over de maatregelen inzake vorming, vervolmaking en herscholing die er

The Group thus commits itself to the following :

- Where a reduction in the staff of a subsidiary or a business unit within the Group becomes inevitable, the Group undertakes to inform the Group's European Works Council thereof at the same time as it sets up a body for concerted consultation between the HRM departments of the Group with a view to the redeployment in other business units of as many of the staff affected as possible; it undertakes to do this before instituting any dismissal procedure.

- The Group undertakes to see to it that the companies concerned by such staff reductions open negotiations specifically regarding the measures adopted for looking after the staff concerned.

The measures that can be taken in such cases may be financial but may also involve assistance over redeployment and help getting jobs through employment agencies, etc.

- The Group undertakes to see to it that everything is done to ensure the proper redeployment of the persons concerned.
- The President guarantees the Group's European Works Council that the accompanying measures work properly. The officers of this Works Council will thus be kept regularly informed about them.
- The officers of the European Works Council may send a delegation to the business unit concerned if the negotiations break down and an outside arbitrator is needed.
- In order to monitor all these provisions the President undertakes to inform the European Works Council at least once a year of the present and foreseeable needs of employment in the companies within the Group as well as on the training measures, proficiency courses and

groupe.

Règle 3 : La mobilité dans le groupe :

Afin de favoriser la création et l'extension d'un esprit de groupe, il est important de favoriser la mobilité volontaire des personnels.

Des règles précises et claires doivent être portées à la connaissance de l'ensemble des salariés.

Le groupe s'engage à ce que chaque entité applique en matière de mobilité les règles suivantes :

- reprise par l'entité d'accueil de l'ancienneté acquise auprès de l'entité d'origine.
- absence de période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Dans le même esprit, le groupe s'engage à :

- entamer une réflexion, sur la mise en place d'un système spécifique qui permette de gérer les changements occasionnés par une mobilité pour ce qui concerne les droits à la retraite,
- favoriser la diffusion de l'information sur les avantages sociaux existants dans chacune des sociétés du groupe,
- mettre à l'étude, avec un objectif de résultat à moins d'un an, un régime d'assurance maladie complémentaire applicable en cas de mobilité, à établir comparatif des systèmes d'Assurance Maladie dans les différentes entités en vue de la mise en place d'un système d'Assurance Maladie commun au Groupe.
- permettre aux salariés qui mutent, de participer aux augmentations de capital et de bénéficier d'une gestion interne au groupe de comptes et de prêts.
- Mettre en place des règles communs, en matière de détachement et d'expatriation.

Done in Paris on 26 June 2002
For the Management

voor de werknemers van de Groep uit zouden kunnen voortvloeien.

Regel 3 : De mobiliteit in de Groep :

Teneinde een groepsgeest te creëren en te cultiveren, is het belangrijk de vrijwillige mobiliteit van het personeel te bevorderen.

Er dienen aan alle werknemers duidelijke en precieze regels terzake te worden voorgelegd.

De Groep verbindt zich ertoe dat elke entiteit volgende regels op het gebied van mobiliteit toepast :

- de nieuwe entiteit van de werknemer neemt de anciënniteit over die hij bij zijn entiteit van herkomst had verworven;
- er is geen proefperiode in de nieuwe entiteit.

Verder verbindt de Groep zich ertoe om :

- een studie aan te vatten over de invoering van een specifiek systeem voor het beheren van wijzigingen inzake het recht op pensioen, die door een mobiliteit worden veroorzaakt;
- de verspreiding van informatie over de sociale voordelen die in elke vennootschap van de Groep bestaan, te bevorderen;
- een studie uit te voeren over een aanvullende ziekteverzekering voor mobiliteit, met het doel om binnen het jaar tot een resultaat te komen; een vergelijking te maken van de systemen inzake ziekteverzekering in de diverse entiteiten met het oog op op de invoering van een voor de Groep gemeenschappelijk systeem voor de ziekteverzekering
- de werknemers die muteren de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan de kapitaalverhogingen en in aanmerking te komen voor het intern beheer van rekeningen en leningen door de Groep, mbt detachering en expatriëring gemeenschappelijke regels invoeren.

vocational re-education that workers in the Group might be required to undergo as a result.

Rule 3 : Mobility within the Group :

In order to promote the creation and extension of a Group identity, it is important to promote voluntary mobility among the staff.

Clear precise rules must be brought to the knowledge of all workers.

The Group undertakes to see to it that each unit applies the following rules in respect of mobility:

- The host entity must recognise the length of service attained in the entity of origin.
- No trial period in the host entity.

In the same way, the Group undertakes to :

- consider the establishment of a system for managing the changes brought about by a mobility as regards pension rights;
- promote the dissemination of information on the social advantages that exist in each of the companies of the Group;
- with the aim of reaching a result in less than a year, look into the possibility of setting up a supplementary health insurance scheme applicable in the case of mobility, compare the different health insurance schemes within the different entities in order to implement a single system for the Group as a whole
- allow workers who transfer to participate in capital increases and to take advantage of an internal system within the Group for managing accounts and loans; set up common rules in terms of secondment and expatriation.

For the European Works Council