

ACCORD

SUR LA PARTICIPATION DES EMPLOYES

AU SEIN D'ALLIANZ SE

SOMMAIRE :

Préambule	4
PARTIE A : Comité d'entreprise SE	7
1. Domaine d'application et compétence.....	7
2. Composition, membres et répartition des sièges.....	8
3. Réunions du comité d'entreprise	12
4. Bureau exécutif	14
5. Autres comités.....	15
6. Information et consultation dans le cadre des réunions régulières.....	15
7. Information et consultation en cas de circonstances exceptionnelles.....	17
8. Droit d'initiative	18
9. Conditions de travail du Comité d'entreprise SE	18
10. Interdiction de discrimination des membres du Comité d'entreprise SE.....	21
11. Protection contre le licenciement.....	21
12. Confidentialité.....	21
13. Divers	22
PARTIE B : Cogestion.....	23
1. Domaine d'application	23
2. Parité au sein du Conseil de surveillance d'Allianz SE.....	23
3. Procédure de définition des propositions de représentants des employés à soumettre à l'Assemblée générale d'Allianz SE.....	23
4. Durée du mandat des représentants des employés	26
5. Droits des représentants des employés	26
6. Vice-présidence du Conseil de surveillance	27
7. Information du Conseil de surveillance.....	28

8. Membre du Directoire chargé des « Affaires sociales et de l'emploi » (= « <i>Directeur du travail</i> »).....	28
PARTIE C : Dispositions finales.....	29
1. Durée de validité de l'accord	29
2. Reprise des négociations	30
3. Droit allemand, langue, règlements de conflits et compétence judiciaire.....	30
Annexe 1 : Liste des définitions.....	32
Annexe 2.6 : Répartition des sièges au sein du premier Comité d'entreprise d'Allianz SE	33

PREAMBULE

- (A) Par sa fusion transnationale avec RAS Holding S.p.A. (anciennement : RIUNIONE ADRIATICA DI SICURTÀ Società per Aziona, « RAS »), la société Allianz Aktiengesellschaft (« Allianz AG ») sera la première grande entreprise cotée en bourse à adopter la forme juridique d'une Société Européenne (Societas Europaea – SE). Cette fusion représente pour le Groupe Allianz une étape importante dans la consolidation et l'élargissement de son rôle de leader des prestataires internationaux de services financiers basés sur le marché européen.
- (B) Les opportunités économiques et stratégiques découlant de cette démarche ne pourront pleinement contribuer au renforcement du groupe Allianz que si celui-ci répond de manière responsable aux obligations déjà existantes et futures découlant de la création d'Allianz SE envers les employé(e)s des différentes sociétés du groupe. C'est pourquoi la constitution d'Allianz SE repose également sur la conviction que le succès économique de l'entreprise est étroitement lié à l'engagement et à la satisfaction de ses employés.
- (C) Pour ce faire, un dialogue social intensif doit exister entre le management et les représentants des employé(e)s et leurs syndicats. Au cœur de ce dialogue se trouvent les employés des entreprises, car ce sont eux qui créent la réussite et la puissance économique durable de l'entreprise.
- (D) Le Groupe Allianz a donc décidé de promouvoir et de consolider ce dialogue en garantissant une représentation efficace de l'ensemble de ses employés à l'échelle européenne.
- (E) Par conséquent, le Groupe Allianz acclame et reconnaît l'établissement de représentations des employés dans toutes les sociétés du groupe, ainsi que leur collaboration avec les syndicats.

- (F) Parallèlement, le Groupe Allianz revendique expressément les objectifs suivants :
- (1) Promouvoir l'égalité des chances à tous les niveaux de la société. Les différences d'origine, de sexe, de race, d'âge et d'expérience personnelle et professionnelle des employé(e)s contribueront à l'évolution de l'entreprise à condition que l'égalité de traitement et des chances ainsi que l'intégration soient considérés comme des enjeux importants. (= diversité)
 - (2) Encourager activement l'« apprentissage à vie » des employés.
 - (3) Pratiquer une politique active de prévention des accidents du travail et de protection de la santé sur le lieu de travail, avec pour ambition de dépasser les normes établies. Dans ce contexte, la coopération avec les représentations des employé(e)s et les syndicats constitue un aspect important.
 - (4) Considérer la pérennité et la protection de l'environnement comme principes fondamentaux de toute action entrepreneuriale.
 - (5) Respecter et transposer en pratique les normes fondamentales du travail définies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que les Principes du Global Impact et les lignes directrices de l'OCDE pour les sociétés multinationales. Ceci englobe par exemple les déclarations de l'OIT sur :
 - (a) la liberté d'association et le droit aux négociations salariales
 - (b) l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants
 - (d) l'interdiction des discriminations sur le lieu de travail et dans la profession.
- (G) Au sens des objectifs susvisés et sur la base de la directive du Conseil des communautés européennes complétant le statut de la Société Européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001), ainsi que sur la base de la loi allemande régissant l'implication des travailleurs au sein de Sociétés Européennes (« SEBG »), les Parties concluent l'accord ci-après réglant la participation des employé(e)s à

travers la constitution d'un Comité d'entreprise SE et par la cogestion au sein du Conseil de surveillance SE.

- (H) Les points essentiels des règlements de l'accord sont les droits à l'information, à la consultation et les droits de cogestion des employé(e)s d'Allianz SE ; dans ce contexte, les Parties signataires de l'accord ont exprimé leur volonté que la participation et la cogestion s'étendent expressément aux États membres de l'UE, aux États signataires de l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) et à la Suisse.
- (I) Allianz SE veillera à ce que les directions d'entreprise au sein du Groupe Allianz, et notamment les responsables du personnel dans les entreprises, connaissent et respectent les droits à l'information et de participation des employé(e)s et des instances représentant leurs intérêts.
- (J) En même temps, cet accord représente le fondement d'une coopération empreinte de confiance entre les comités représentant les travailleurs et leurs syndicats d'une part, et les directions des entreprises du Groupe Allianz d'autre part, pour le bien des employé(e)s et des entreprises concernées.
- (K) Les Parties signataires s'entendent sur le fait que, hormis le Comité d'entreprise européen SE, aucun autre organe européen de représentation des employés, se réclamant de prérogatives d'information et de consultation en rapport avec des affaires transnationales, ne pourra être institué.
- (L) L'accord conclu ne restreint ni l'autonomie des directions d'entreprise des diverses sociétés d'Allianz en Europe, ni les droits de participation et de cogestion des employés et de leurs représentations dans les différentes entreprises européennes, ces droits restant soumis aux dispositions nationales en vigueur. Sans préjudice de ce règlement, les Parties contractuelles conviennent d'exploiter pleinement les moyens à leur disposition en vue de concrétiser à tous les niveaux les objectifs communs et les droits et obligations découlant du présent accord.
- (M) Il est prévu que le présent accord puisse évoluer par l'apport de compléments et d'améliorations. Allianz SE et le Comité d'entreprise SE procéderont par conséquent à des échanges réguliers afin d'évaluer si les objectifs communs définis dans le Préambule sont bien respectés.

PARTIE A : Comité d'entreprise SE

1. Domaine d'application et compétences

1.1 Domaine d'application

Le Comité d'entreprise SE est un organe de représentation des employés d'Allianz SE et de ses filiales au sens défini par l'article 2 alinéa 3 de la loi SEBG (« **filiales** ») ayant leur siège dans les Etats membres de l'UE, dans les Etats appartenant à l'Espace économique européen (EEE) ainsi qu'en Suisse (« **Groupe Allianz** »), dans la mesure où ces employés travaillent dans lesdits pays (« **pays concernés** ») (« **employés d'Allianz** »). Ne sont pas considérés comme des employés d'Allianz les employés des filiales du Groupe Allianz dans lesquelles ce dernier ne détient des participations qu'à des fins de placement (« **Private Equity Investment** »). Un Private Equity Investment au sens du présent accord désigne une participation, dans une société ou un groupe de sociétés, prise à des fins de placement et uniquement dans l'objectif d'être revendue à court ou moyen terme.

1.2 Compétences

Selon les dispositions suivantes, le Comité d'entreprise SE est compétent en matière de participation des employés d'Allianz aux affaires du Groupe Allianz SE qui s'étendent à au moins deux pays concernés ou qui ne sont pas du ressort des organes compétents du Groupe Allianz au niveau des différents Etats membres (« **affaires transfrontalières** »). Ces compétences s'étendent à l'information des employés dans les établissements et parties d'établissements du Groupe Allianz qui ont été transférés dans des pays non concernés.

1.3 Compétences par délégation

Dans le contexte d'affaires internationales, le Comité d'entreprise SE peut être habilité par les représentations nationales des employés des pays concernés à faire valoir leurs éventuels droits de négociation et de cogestion, sous réserve que les directions des filiales dans les pays concernés ne s'y soient pas opposées et qu'une telle délégation n'enfreint pas les législations nationales applicables.

2. Composition, membres et répartition des sièges

2.1 Composition

Le Comité d'entreprise SE est composé de représentants de pays, d'un représentant de la région Scandinavie/Pays baltes (article 2.2) et de représentants d'entreprises (article 2.3).

2.2 Représentants de pays et représentant de la région Scandinavie/Pays baltes

Les employés d'Allianz des pays concernés dans lesquels Allianz compte au moins 100 employés sont représentés, au sein du Comité d'entreprise SE, par un employé travaillant pour le Groupe Allianz dans le pays qu'il représente (« **représentant de pays** »).

Le Danemark, la Norvège, la Suède, la Finlande, ainsi que l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie délèguent un représentant commun (« **représentant de la région Scandinavie/Pays baltes** »). Les représentants de pays et le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes représentent les intérêts de tous les employés d'Allianz travaillant dans leur pays ou leur région respective.

2.3 Représentants d'entreprise

Dans la mesure où le Groupe Allianz ou l'une de ses filiales compte plus de 2 000 employés dans un pays concerné, ces employés sont représentés en supplément par l'un de ces employés (« **représentant d'entreprise** »). Pour chaque tranche de 15 000 employés supplémentaires, Allianz SE ou la filiale concernée sera représentée par un représentant d'entreprise supplémentaire clairement affecté à une tranche précise de 15 000 employés.

2.4 Nombre d'employés d'Allianz déterminant pour la répartition des sièges

Sans préjudice de l'article 2.6, la constitution d'un siège de représentant de pays (article 2.2) ou de représentant d'entreprise (article 2.3) dépend du nombre d'employés d'Allianz à la fin de l'exercice d'Allianz SE dans le pays ou dans l'entreprise qu'il représente. La détermination du nombre d'employés d'Allianz repose, si possible, sur les données publiées (notamment les rapports annuels) d'Allianz SE, du Groupe Allianz ou des autres sociétés du Groupe Allianz, données qui doivent être communiquées au Bureau exécutif (article 4) par la direction d'Allianz SE.

La composition du Comité d'entreprise SE ressortant de l'alinéa précédent sera adaptée, si besoin est, dans les trois mois après la fin de chaque exercice. L'article 2.5 régit la nomination ou l'élection de tout nouveau représentant de pays ou d'entreprise.

Pendant la première période de mandat du Comité d'entreprise SE, (mandat voir article 2.8), l'Italie disposera d'un second représentant, donc au total de deux représentants de pays (outre d'éventuels représentants d'entreprise).

2.5 Nomination ou élection des membres du Comité d'entreprise SE ; désignation

Sauf règlement contraire dans le présent accord, les représentants de pays et d'entreprise sont désignés conformément à la procédure prévue dans les pays concernés pour la nomination ou l'élection des membres d'un organe représentatif en vertu de la loi telle que visée à l'Annexe de l'article 7 de la directive 2001/86/CE. Dans la mesure où les réglementations nationales applicables dans les pays concernés le prévoient, les syndicats participent à la nomination ou à l'élection des membres du Comité d'entreprise SE. Si les législations des pays concernés ne stipulent aucune procédure de nomination ou d'élection de membres du Comité d'entreprise SE, les procédures appliquées seront les règlements nationaux respectifs des pays concernés appliqués pour l'élection du représentant dans le Groupe Spécial de Négociation.

Le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes est élu par les représentations des employés dans les pays qu'il représente. Si aucun vote n'a lieu dans un délai de dix semaines, il est élu au suffrage direct par les employés qu'il représente. Pour le premier Comité d'entreprise SE, ledit délai de dix semaines court à compter de l'avis de la direction d'entreprise informant le Groupe Spécial de Négociation de l'immatriculation d'Allianz SE au registre du commerce auprès du tribunal cantonal de Munich ; pour les Comités d'entreprise SE suivants, ledit délai court à compter du début du quatrième mois avant la fin du mandat régulier, et en cas de fin du mandat avant terme, à compter de la fin du mandat. Les représentants de la Suisse (représentant de pays et représentant d'entreprise) sont désignés par le Bureau exécutif sur proposition des directions des filiales du Groupe Allianz en Suisse (article 4). Si les modalités de la représentation des employés d'Allianz viennent à être modifiées en Suisse, la direction d'Allianz SE et le Bureau exécutif (article 4) définiront conjointement une procédure de désignation des représentants suisses adaptée en conséquence.

Les noms des membres nommés ou élus au Comité d'entreprise SE (désignation) devront être communiqués immédiatement à la direction d'Allianz SE.

2.6 Répartition initiale des sièges

La répartition des sièges du Comité d'entreprise SE, ressortant des articles 2.2 et 2.3 au moment de la signature du présent accord, est indiquée à l'**Annexe 2.6**.

2.7 Suppléants

Un suppléant est désigné pour chaque membre conformément au point 2.5.

2.8 Durée du mandat

Le mandat commence le jour de la constitution du Comité d'entreprise SE pour lequel le mandat s'applique. La durée régulière du mandat est de quatre ans. Le mandat prend fin le jour de la constitution du nouveau Comité d'entreprise SE.

Il est possible d'être désigné une nouvelle fois ou d'être réélu.

Sans préjudice d'autres cas prévus au présent accord et par la loi (législations nationales comprises), le mandat s'achève avant terme :

- a) en cas de démission,
- b) pour un représentant de pays, en cas d'ajustement de la répartition des sièges conformément à l'article 2.4, ou dès lors que le contrat de travail cesse et qu'aucun autre contrat n'est conclu avec un employeur du Groupe Allianz dans le pays qu'il représente. Ceci vaut en correspondance pour le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes ;
- c) pour un représentant d'entreprise, en cas d'ajustement de la répartition des sièges conformément à l'article 2.4, ou si l'entreprise concernée quitte le Groupe Allianz, ou encore à la fin de son contrat de travail avec son employeur du Groupe Allianz dans le pays qu'il représente.

Le suppléant désigné ou élu pour remplacer le membre du Comité d'entreprise SE qui quitte prématurément ses fonctions assurera alors les fonctions du membre sortant pendant la durée restante de son mandat, dans la mesure où ce départ n'est pas dû à un ajustement de la répartition des sièges visé aux lettres b) et c).

2.9 Contestation de la désignation ou de l'élection ; invocation de la nullité

La désignation ou l'élection d'un membre ou d'un suppléant du Comité d'entreprise SE peut être contestée en cas d'infraction à des dispositions essentielles relatives à la désignation ou à l'élection des membres du Comité d'entreprise SE et en l'absence de rectification, sauf si l'infraction n'a pas modifié ou influencé le résultat de la désignation ou de l'élection. Un droit d'opposition revient aux personnes désignées à l'article 37 alinéa 1 phrase 2 SEBG, au Comité d'entreprise SE et à la direction d'Allianz SE. L'opposition doit être soulevée dans un délai d'un mois suivant la publication du résultat de la désignation ou de l'élection ; l'invocation de la nullité n'est soumise à aucun délai. Le tribunal des prud'hommes de Munich est seul compétent.

2.10 Convocation de la séance constitutive

Après nomination des membres du Comité d'entreprise SE (article 2.5), la direction d'Allianz SE convoque immédiatement la séance constitutive du Comité d'entreprise SE.

3. Réunions du Comité d'entreprise SE

3.1 Fréquence des réunions

Les réunions du Comité d'entreprise SE ont lieu deux fois par an (« **réunions régulières** ») ; une de ces réunions doit notamment être tenue peu après l'Assemblée générale ordinaire d'Allianz SE.

3.2 Réunions extraordinaires

Des réunions extraordinaires du Comité d'entreprise SE peuvent être convoquées par le Bureau exécutif après consultation préalable de la direction d'entreprise d'Allianz SE. Le nombre total de réunions, régulières et extraordinaires, ne doit pas dépasser quatre sur une année civile.

3.3 Participation de la direction d'entreprise d'Allianz SE

Les représentants de la direction d'entreprise d'Allianz SE prennent part aux réunions du Comité d'entreprise SE dès lors qu'une telle participation est prévue au présent accord, notamment aux articles 6 et 7, ou que le Comité d'entreprise SE en exprime le souhait.

3.4 Participation des représentants des employés du conseil de surveillance d'Allianz SE

Les représentants des employés du Conseil de surveillance d'Allianz SE participent à des réunions distinctes du Comité d'entreprise SE sur invitation du Comité d'entreprise SE.

3.5 Participation de représentants de syndicats européens

Le Comité d'entreprise SE peut convier au maximum deux représentants de syndicats européens à participer aux réunions du Comité d'entreprise SE, si ces syndicats sont représentés au sein du groupe Allianz.

3.6 Droit de recourir à des experts

Dès lors qu'une telle mesure s'avère nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches, le Comité d'entreprise SE a le droit, après information préalable

de la direction d'entreprise d'Allianz SE, de se faire assister par des experts concernant les différents points de l'ordre du jour ; ceux-ci peuvent par ailleurs être des représentants de syndicats. Les frais afférents doivent être supportés par Allianz SE.

3.7 Tenue à huis clos des réunions du comité d'entreprise SE

Les réunions du Comité d'entreprise SE ne sont pas publiques.

4. Bureau exécutif

4.1 Composition

Le Bureau exécutif (« Bureau exécutif ») est composé du président (président du Comité d'entreprise SE), de deux vice-présidents (vice-présidents du Comité d'entreprise SE) et de deux autres membres du Comité d'entreprise SE. Les membres siégeant au Bureau exécutif doivent représenter les employés d'au moins trois pays concernés.

4.2 Missions

Le Bureau exécutif est notamment chargé :

- a) de la préparation et du suivi des réunions du Comité d'entreprise SE ;
- b) de la réception et de la transmission d'informations communiquées par la direction d'entreprise d'Allianz SE, notamment des informations communiquées dans le cadre de la procédure d'information et de consultation visée aux articles 6 et 7 du présent accord ;
- c) de la prise en charge de toutes les autres missions qui lui sont confiées par le Comité d'entreprise SE.
- d) de représenter les pays à la fois concernés mais non représentés au sein du Comité d'entreprise SE en vertu du présent accord.

4.3 Direction et représentation

La direction et la représentation du Comité d'entreprise SE incombe au Bureau exécutif. Le Bureau exécutif est représenté par le président du Comité d'entreprise SE (cf. article 4.1) ou, en cas d'empêchement, par l'un de ses vice-présidents, à moins de disposition divergente par le Bureau exécutif. Ceci vaut en correspondance pour la réception de toutes déclarations devant être faites vis-à-vis du Comité d'entreprise SE.

5. Autres comités

5.1 Principe

Le Comité d'entreprise SE est autorisé à constituer d'autres comités outre le Bureau exécutif.

5.2 Participation de non-membres

Dans certains cas particuliers, des non-membres peuvent, avec l'accord du Bureau exécutif, être conviés afin de fournir un avis d'expert dès lors que leur participation est nécessaire au bon accomplissement des missions du comité.

6. Information et consultation dans le cadre des réunions régulières

6.1 Principe

Dans le cadre des réunions régulières (article 3.1), la direction d'entreprise d'Allianz SE informera et consultera le Comité d'entreprise SE sur la situation et les perspectives du Groupe Allianz, après lui avoir communiqué les documents nécessaires dans des délais convenables. Les documents nécessaires englobent en particulier :

- a) le rapport annuel du Groupe Allianz en allemand et en anglais ;
- b) l'ordre du jour de toutes les réunions du Conseil de surveillance d'Allianz SE, dans la mesure où celles-ci portent sur des questions assorties d'une obligation d'information et de consultation au sens du présent accord ;
- c) les copies de tous les documents présentés à l'Assemblée générale des actionnaires d'Allianz SE, en allemand et en anglais.

Les documents peuvent être remis sous forme électronique.

6.2 Exemples pour l'obligation d'information et de consultation

Le développement de la situation des activités et des perspectives visé à l'article 6.1 comprend notamment :

- a) la structure ainsi que la situation économique et financière du Groupe Allianz ;
- b) l'évolution probable de ses activités, de la production et des ventes ;
- c) la situation et l'évolution probable des effectifs ;
- d) les investissements (programmes d'investissement) ;
- e) tout changement substantiel dans l'organisation ;
- f) toute introduction de nouvelles méthodes de travail et de fabrication ;
- g) toute délocalisation d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes d'établissement, ainsi que les transferts de production ;
- h) toute fusion ou scission d'entreprises ou d'établissements ;
- i) toute réduction ou tout arrêt d'activité d'entreprises, d'établissements, ou de parties importantes d'établissements ;
- j) tout licenciement collectif.

7. Information et consultation en cas de circonstances exceptionnelles

7.1 Principe

En cas de circonstances exceptionnelles présentant un impact considérable sur les intérêts des employés, la direction d'entreprise d'Allianz SE informera et consultera de manière exhaustive et avec une avance suffisante le Bureau exécutif et les représentants des pays et des entreprises directement concernés, ainsi que le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes le cas échéant, en présentant les documents nécessaires. L'information et la consultation par la direction d'entreprise doivent avoir lieu suffisamment à l'avance pour que celle-ci puisse encore tenir compte du point de vue du Comité d'entreprise SE dans le cadre de sa prise de décisions. Si, dans des cas exceptionnels, des dispositions légales contraignent la société à procéder à une publication préalable, le Bureau exécutif sera informé simultanément des faits et du contenu de ladite publication. Si la direction de l'entreprise prend une décision contraire à la position manifestée par le Bureau exécutif, elle doit en faire part à ce dernier sans délai. Celui-ci sera alors en droit de débattre de nouveau et dans un bref délai des circonstances exceptionnelles avec la direction en vue de parvenir à un accord. Si l'information et la consultation interviennent dans le cadre d'une réunion du Bureau exécutif, les représentants des pays ou des entreprises directement concernés, ainsi que le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes le cas échéant, sont autorisés à participer à la réunion.

7.2 Exemples pour les circonstances exceptionnelles

Sont notamment considérés comme des circonstances exceptionnelles :

- a) tout transfert ou toute délocalisation d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes d'établissements ;
- b) toute fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes d'établissements ;
- c) toute fusion, transformation ou scission d'entreprises ou d'établissements ayant une incidence majeure sur les intérêts des employés ;
- d) tout licenciement collectif.

8. Droit d'initiative

Le Comité d'entreprise SE et la direction d'entreprise d'Allianz SE peuvent prendre l'initiative pour les pays concernés dans le cadre de mesures transfrontalières dans le but de définir des lignes directrices dans les domaines suivants :

- a) égalité des chances ;
- b) protection du travail et de la santé ;
- c) confidentialité ;
- d) politique de formation professionnelle et continue.

9. Conditions de travail du Comité d'entreprise SE

9.1 Généralités

La direction d'entreprise d'Allianz SE garantit les conditions de travail au Comité d'entreprise SE conformément aux dispositions suivantes, dans la mesure où celles-ci sont nécessaires au bon accomplissement de ses missions. La direction d'entreprise d'Allianz SE et le Comité d'entreprise SE observeront le principe de rentabilité dans le cadre des normes d'Allianz en vigueur.

Dans la mesure où le Comité d'entreprise SE et la direction d'Allianz SE le jugent nécessaire, le Bureau exécutif et la direction d'Allianz SE planifieront selon la procédure habituelle, à la fin d'un exercice pour l'exercice suivant, un budget se rapportant aux coûts liés à l'activité des membres du Comité d'entreprise SE. Si d'autres coûts dépassant le budget fixé surviennent, le Bureau exécutif devra en avertir rapidement la direction d'Allianz SE, dans le but de parvenir à un accord au plus vite.

Gelöscht: . Le Bureau exécutif et la direction d'entreprise d'Allianz SE

9.2 Mise à disposition du personnel et des moyens matériels

Le personnel et les moyens matériels nécessaires doivent être mis à disposition des membres et du bureau du Comité d'entreprise SE. Ceci inclut également l'accès à une infrastructure de communication appropriée (par ex. téléphone, fax, e-mail, Internet et intranet) et, sur demande, un ordinateur portable. Un employé sera mis à disposition du président du Comité d'entreprise SE en qualité d'aide administrative dans le cadre de l'accomplissement de ses fonctions.

9.3 Règles sur l'exemption du travail

Sans préjudice des réglementations nationales en vigueur, le président du Comité d'entreprise SE devra être libéré de ses activités professionnelles. Les membres du Comité d'entreprise SE doivent être libérés de leurs activités professionnelles sans diminution de leur salaire dès lors qu'une exemption du travail soit nécessaire au bon accomplissement de leurs missions (y compris pour la participation aux formations et cours visés à l'article 9.7).

9.4 Communication

Sous réserve du respect des dispositions des articles 12.2 et 12.3, le Comité d'entreprise SE, les membres du Comité d'entreprise SE et le Bureau exécutif peuvent informer les représentants des employés du Groupe Allianz du contenu et des résultats de la procédure d'information et de consultation. Les représentants des employés dans les pays concernés, qui ne sont pas représentés par un représentant de pays ou d'entreprises ou par le représentant de la région Scandinavie/Pays baltes, peuvent être informés par le Bureau exécutif.

En l'absence de représentants des employés dans ces pays, les employés peuvent être informés par le Bureau exécutif. Dans ce cas, les employés du pays concerné communiquent au Bureau exécutif les noms de leurs personnes de contact. Les employés d'établissements ou de parties d'établissements du Groupe Allianz qui ont été transférés dans des pays non concernés peuvent être informés par le Bureau exécutif du Comité d'entreprise SE dans le cadre du présent contrat.

À titre informatif, le Comité d'entreprise SE peut avoir recours à un domaine de l'intranet d'Allianz SE réservé à cet effet, à des affichages publics et aux répertoires d'adresses e-mail internes à l'entreprise.

Le Comité d'entreprise SE s'assure que les moyens de communication mis à sa disposition ne soient pas utilisés contrairement à leur fin. La direction d'entreprise d'Allianz SE est en droit d'exiger la suppression de déclarations

dont le contenu n'aurait aucun rapport avec les tâches et les compétences du Comité d'entreprise SE, ou qui transgresseraient une loi quelconque.

9.5 Droit d'accès des membres du comité d'entreprise SE à tous les établissements

Les membres du Comité d'entreprise SE disposent d'un droit d'accès à tous les établissements du Groupe Allianz tombant dans le domaine d'application du présent accord, ainsi qu'aux établissements et parties d'établissements du Groupe Allianz qui ont été transférés dans des pays non concernés. La direction de l'établissement doit être préalablement avisée de la visite.

9.6 Mise à disposition de capacités de traduction et d'interprétation

Les coûts d'interprétation des séances du Comité d'entreprise SE et les coûts de traduction des documents font partie des coûts nécessaires afférents au travail du Comité d'entreprise SE. Sans préjudice des dispositions aux articles 6.1.a) et 6.1.c), la traduction et l'interprétation doivent se limiter à quatre langues de travail (c'est-à-dire les quatre langues parlées par la majorité des employés du Groupe Allianz dans le domaine d'application du présent accord). Si le nombre de documents est considérable, la traduction doit par ailleurs se limiter aux parties essentielles dans la mesure où la compréhension globale est garantie.

9.7 Droit aux mesures de formation continue

S'ils en avertissent préalablement la direction d'entreprise d'Allianz SE en lui indiquant les frais associés, les membres du Comité d'entreprise SE ont, sans préjudice des différentes législations nationales, le droit de participer à des séances de formation et de perfectionnement, dès lors que ces dernières transmettent des connaissances nécessaires au travail du Comité d'entreprise SE. Des cours d'anglais ou d'allemand peuvent par exemple être suivis. Les coûts des séminaires sont pris en charge par Allianz SE.

9.8 Frais de déplacement et défraiements

Les frais de déplacement et les défraiements résultant de la participation à des réunions sont remboursés. Leur facturation sera effectuée selon les règlements locaux auprès de l'employeur direct du membre respectif.

10. Interdiction de discrimination des membres du Comité d'entreprise SE

Les membres du Comité d'entreprise SE ne doivent être ni favorisés ni lésés du fait de leur fonction. Ils ne doivent pas être gênés ou entravés dans l'exercice de leur fonction.

11. Protection contre le licenciement

Nonobstant l'interdiction de discrimination prévue au point 10, les membres du Comité d'entreprise SE jouissent d'une protection contre le licenciement conformément aux dispositions qui s'appliquent à chacun d'entre eux. Tout projet de licenciement d'un membre du Comité d'entreprise SE devra être signalé au préalable au Bureau exécutif dans un délai raisonnable. Il peut être dérogé à cette règle dans des cas particuliers où la validité de la mesure implique un délai écourté.

12. Confidentialité

12.1 Obligations d'information

Les obligations d'information de la direction d'entreprise d'Allianz SE n'existent que dans la mesure où, selon des critères objectifs, aucun secret professionnel ou commercial d'Allianz SE et de ses filiales n'est menacé.

12.2 Compliance, confidentialité

Les membres et membres suppléants du Comité d'entreprise SE sont soumis au respect des règles de compliance en vigueur au sein d'Allianz SE.

Les parties utiliseront les techniques de chiffrement disponibles pour toute communication d'informations confidentielles par courrier électronique.

Les membres et membres suppléants du Comité d'entreprise SE sont notamment tenus de ne pas communiquer et de ne pas exploiter un secret professionnel ou commercial dont ils ont connaissance en raison de leur appartenance au Comité d'entreprise et qui a été expressément qualifié de confidentiel par la direction d'Allianz SE. Le devoir de confidentialité reste valable même lorsque le membre a quitté le Comité d'entreprise SE. Le Comité d'entreprise SE et la direction d'Allianz SE veilleront conjointement à ce que les interprètes et experts qui participent aux délibérations du Comité d'entreprise SE conformément à l'article 3.6, ainsi que les invités du Comité

d'entreprise SE et de ses comités visés à l'article 5.2, se soumettent à une obligation correspondante envers Allianz SE.

12.3 Exceptions à l'obligation de confidentialité du comité d'entreprise SE

L'obligation de confidentialité du Comité d'entreprise SE, conformément au point 12.2, ne vaut pas vis-à-vis des membres du Comité d'entreprise SE, des représentants des employés du Conseil de surveillance d'Allianz SE ni des représentants des employés, tenus au secret, issus des filiales concernées par l'affaire et des établissements du groupe Allianz. En outre, conformément au point 12.2, l'obligation de confidentialité du Comité d'entreprise SE ne s'applique ni vis-à-vis des interprètes ni des experts (point 3.6).

Sous réserve d'une autre disposition prise par la direction d'entreprise d'Allianz SE dans un cas particulier justifié, l'obligation de confidentialité ne vaut pas non plus vis-à-vis des invités du Comité d'entreprise SE et des comités, conformément au point 5.2.

13. **Divers**

13.1 Exclusion de membres

La direction d'Allianz SE ou le Comité d'entreprise SE peuvent demander au tribunal des prud'hommes de Munich l'exclusion d'un membre du Comité d'entreprise SE qui aurait commis une violation grave de ses obligations légales. Le membre est exclu au moment de la prononciation de son exclusion avec force de chose jugée par le tribunal des prud'hommes.

13.2 Réglementations nationales/participation de groupes de sociétés

Si des droits ou obligations fixés dans la partie A du présent accord vont à l'encontre des réglementations nationales des pays concernés, le droit national prévaudra.

Dans la mesure où la partie A du présent accord constitue des droits et obligations pour le groupe Allianz, ces droits et obligations ne s'appliquent que sous réserve de la participation des sociétés concernées du Groupe Allianz. La direction d'entreprise d'Allianz SE interviendra cependant auprès des sociétés concernées du Groupe Allianz pour obtenir leur participation.

PARTIE B : Participation

1. Domaine d'application

Allianz SE s'est dotée d'un système dualiste, composé d'un Directoire et d'un Conseil de surveillance, conformément à l'article 4 des Statuts. En correspondance, la Partie B du présent accord régit donc la cogestion des employés d'Allianz au sein du Groupe Allianz dans le cadre du Conseil de surveillance d'Allianz SE.

2. Parité au sein du Conseil de surveillance d'Allianz SE

Le Conseil de surveillance d'Allianz SE est de composition paritaire, à savoir que la moitié de ses membres sont nommés sur proposition des employés d'Allianz (« **représentants des employés** »). Selon le règlement fixé aux statuts d'Allianz SE au moment de la signature du présent accord, le Conseil de surveillance d'Allianz SE compte six représentants des employés.

3. Méthode de définition des propositions de représentants des employés à soumettre à l'Assemblée générale d'Allianz SE

3.1 Principe

Les représentants des employés au Conseil de surveillance d'Allianz SE sont des employés d'Allianz ou des représentants d'un syndicat représenté au sein du Groupe Allianz.

3.2 Premier conseil de surveillance d'Allianz SE

Les représentants des employés du premier Conseil de surveillance d'Allianz SE (« **premier Conseil de surveillance** ») sont institués par le tribunal pour la période courant jusqu'à la fin de l'assemblée générale qui décide du quitus pour le premier exercice d'Allianz SE, mais au maximum pour une période de trois ans.

Les représentants des employés du premier Conseil de surveillance et leurs membres suppléants sont :

Prénom, nom	Pays représenté	Membre suppléant (Prénom, nom)
Rolf Zimmermann	Allemagne	Iris Mischlau-Meyrahn
Claudia Eggert-Lehmann	Allemagne	Christian Höhn
Margit Schoffer	Allemagne	Reinhard Walkenhorst
Jörg Reinbrecht	Allemagne	Hinrich Feddersen
Jean-Jacques Cette	France	Claudine Lutz
Geoff Hayward	Royaume-Uni	Evan Hall

La répartition des sièges des représentants des employés au sein du Conseil de surveillance suivant à constituer selon toute prévision par l'Assemblée générale d'Allianz SE au printemps 2007 est définie par les présentes et fixée comme suit :

Allemagne : quatre sièges

France : un siège

Royaume-Uni : un siège.

3.3 Définition des propositions de représentants des employés

Sous réserve du règlement à l'article 3.2, la répartition des sièges des représentants des employés dans le Conseil de surveillance d'Allianz SE pour les pays concernés s'effectue au pro rata du nombre d'employés d'Allianz dans les pays concernés, tel que visé à l'article 36 SEBG dans la version respectivement en vigueur. Le chiffre déterminant à cet égard est le nombre d'employés d'Allianz au 30 septembre de l'année précédant l'Assemblée générale ordinaire au cours de laquelle les représentants des employés doivent être nommés sur proposition des employés.

Sous réserve d'autres règlements au présent contrat, la désignation des membres affectés aux pays concernés s'effectue selon les règlements propres prévus dans les pays concernés. En absence de telles règles, le Comité d'entreprise SE désignera les représentants des employés pour les pays concernés en question.

Afin de garantir la régularité de la convocation à l'Assemblée générale, la proposition relative aux représentants des employés qui doivent être nommés par l'Assemblée générale doit être communiquée par le Bureau Exécutif à la direction d'Allianz SE trois mois avant la date fixée pour l'Assemblée générale. Si ce délai n'est pas respecté, le Comité d'entreprise SE a le droit de nommer le représentant du personnel qui doit être nommé par le pays correspondant.

Un membre suppléant sera désigné pour chaque représentant du personnel.

3.4 Révocation de la désignation, renvoi et contestation

Un représentant des employés ou un membre suppléant peut être révoqué avant l'expiration de son mandat. La révocation est régie par les règlements nationaux applicables ; en l'absence de tels règlements, l'article 37 SEBG s'applique par analogie.

L'élection d'un représentant des employés peut être contestée en cas d'infraction à des dispositions essentielles relatives au droit de vote, à l'éligibilité ou à la procédure d'élection, ou si une rectification n'a pas été effectuée, sauf si le résultat du vote n'a pas été modifié ou influencé par cette infraction. Concernant le droit d'opposition, les règlements nationaux s'appliquent. Le Comité d'entreprise SE et la direction d'Allianz SE ont un droit d'opposition en supplément. L'opposition doit être soulevée dans un délai d'un mois après la décision de nomination de l'Assemblée générale. Le tribunal des prud'hommes de Munich est seul compétent.

4. Durée du mandat des représentants des employés

Sous réserve de la disposition à l'article 3.2 pour le premier Conseil de surveillance, les membres du Conseil de surveillance sont désignés selon la procédure prévue aux Statuts d'Allianz SE pour une période courant jusqu'à la fin de l'Assemblée générale décidant du quitus pour le quatrième exercice suivant le début du mandat, l'exercice au cours duquel commence le mandat n'étant pas pris en compte, cependant pour une période maximum de six ans. Les reconductions de mandats sont autorisées.

Un changement des effectifs pendant le mandat n'entraîne pas de modification de la répartition des sièges des représentants des employés au Conseil de surveillance d'Allianz SE, et ne provoque donc pas de départ de représentants des employés avant la fin de leur mandat.

Un représentant du personnel quitte le Conseil de surveillance avant terme s'il n'est plus employé par le Groupe Allianz dans le pays qu'il représente.

Si un suppléant a été désigné, celui-ci entre au Conseil de surveillance après le départ avant terme d'un représentant des employés. Si un membre quitte le Conseil de surveillance avant l'expiration de son mandat sans être remplacé par un suppléant, un successeur est désigné conformément à l'article 3.3 pour le reste du mandat du membre qui a quitté le Conseil de surveillance. Dans ce cas, la répartition des sièges des représentants des employés au Conseil de surveillance d'Allianz SE sert de base, comme lors de la désignation du membre sortant.

5. Droits des représentants des employés

5.1 Principe

Les représentants des employés ont les mêmes droits et obligations que les membres du Conseil de surveillance qui représentent les actionnaires. Ceci vaut également pour l'obligation de confidentialité prévue par le droit des sociétés anonymes.

5.2 Interdiction de discrimination

Les représentants des employés ne doivent être ni favorisés ni lésés du fait de leur fonction ; ils ne doivent pas être gênés ou entravés dans l'exercice de leur fonction.

5.3 Protection contre le licenciement

Sans préjudice de l'interdiction de discrimination visée à l'article 5.2, les représentants des employés bénéficient d'une protection contre le licenciement selon les dispositions respectives applicables à leur cas. Tout projet de licenciement d'un représentant des employés doit être annoncé au préalable au Bureau exécutif du Comité d'entreprise SE dans un délai raisonnable. Il peut être dérogé à cette règle dans des cas particuliers où la validité de la mesure implique un délai écourté.

5.4 Autres droits

Les représentants des employés doivent être libérés de leurs activités professionnelles au sein du groupe Allianz, sans réduction de salaire, si cela s'avère nécessaire au bon accomplissement de leurs missions de représentation (y compris la participation aux réunions du Comité d'entreprise SE et aux formations et cours visés à l'article suivant ci-après).

Sans préjudice des différentes législations nationales, ils sont en droit de participer à des programmes de formation et de perfectionnement, pour autant que ces programmes leur apportent des connaissances nécessaires à l'accomplissement de leur mission de représentation au sein du Conseil de surveillance d'Allianz SE, sous réserve d'en informer au préalable la direction d'entreprise d'Allianz SE en lui indiquant les coûts afférents. Des cours d'anglais ou d'allemand peuvent par exemple être suivis. Les coûts des séminaires sont à la charge d'Allianz SE.

6. Vice-présidence du conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance désigne parmi ses membres un président ainsi que deux vice-présidents pour une durée égale à celle de leur mandat au conseil. Sous réserve du droit du Conseil de surveillance de déterminer lui-même son règlement intérieur, ledit règlement doit stipuler qu'un vice-président sera choisi sur proposition des représentants des employés.

7. Information du Conseil de surveillance

Sans préjudice de soumission à l'approbation du Conseil de surveillance et des obligations d'information visées à l'article 41 de la directive SE, le Directoire informera le Conseil de surveillance, après avoir concerté le Président du Conseil de surveillance, de toutes les affaires revêtant une importance fondamentale en raison de leur impact sur la politique générale, la situation financière ou les intérêts des employés. Ceci englobe toutes mesures de réorganisation et de restructuration ayant des répercussions considérables sur le niveau des effectifs du groupe.

8. Membre du directoire chargé des « Affaires sociales et de l'emploi »

Un membre du Directoire d'Allianz SE est chargé des « Affaires sociales et de l'emploi ». Sous réserve de son droit de déterminer lui-même son règlement intérieur, le Conseil de surveillance doit donner son accord à la nomination du membre du Directoire responsable des « Affaires sociales et de l'emploi ». Une disposition correspondante doit figurer au règlement intérieur du Directoire d'Allianz SE.

PARTIE C : Dispositions finales

1. Durée de validité

1.1 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date d'immatriculation de la fusion de la RAS avec Allianz AG au registre du commerce d'Allianz et de la conversion d'Allianz AG en SE.

1.2 Durée et résiliation

Le présent accord peut être résilié par écrit à l'initiative de chaque Partie avec un préavis d'un an et au plus tôt six ans après son entrée en vigueur. Les parties A ou B du présent accord peuvent être résiliées séparément. En cas de résiliation partielle, les termes définis dans les parties A et B resteront valables pour la partie restée en vigueur. En l'absence de résiliation de l'accord, celui-ci sera prorogé respectivement d'un an, à moins d'une résiliation intervenant au minimum six mois avant la fin de la période de prorogation courante.

1.3 Conséquences juridiques de la résiliation

1.3.1 Partie A de l'accord

Si, après que la résiliation ait été annoncée dans les conditions prévues à l'article 1.2 (qu'il s'agisse d'une résiliation partielle ou de l'ensemble de l'accord), aucun nouvel accord n'est conclu pour la partie A du présent accord jusqu'à l'expiration du préavis de résiliation, la partie A du présent accord sera remplacée par la réglementation subsidiaire prévue par la loi SEBG dans sa version respectivement en vigueur. Le cas échéant, le Comité d'entreprise SE constitué conformément à la partie A remplira un mandat intérimaire jusqu'à la constitution du Comité d'entreprise SE prévu par la réglementation subsidiaire.

1.3.2 Partie B de l'accord

La partie B du présent accord sera remplacée par la réglementation subsidiaire instituée par la loi SEBG dans sa version en vigueur ou par le nouvel accord, mais pas avant l'expiration du mandat des représentants des employés nommés au sein du Conseil de surveillance d'Allianz SE conformément à la partie B du présent accord.

2 Reprise des négociations

En cas de reprise des négociations conformément à l'article 18 alinéa 3 SEBG, les négociations entre la direction d'Allianz SE et le Comité d'entreprise SE (en lieu et place du Groupe Spécial de Négociation à constituer de nouveau) doivent être menées avec la participation des représentants des employés concernés par les changements structurels prévus, et qui n'étaient auparavant pas représentés par le Comité d'entreprise SE.

3 Droit allemand, langue, règlement de conflits et compétence judiciaire

Sauf convention contraire aux présentes, le présent accord est régi par le droit allemand. La version allemande de l'accord fait foi.

Afin de régler d'éventuelles divergences entre la direction d'Allianz SE et le Comité d'entreprise SE, portant sur le fond, l'interprétation ou l'application du présent accord, la direction d'Allianz SE ainsi que le Comité d'entreprise SE reprendront de nouvelles négociations marquées par une sincère volonté de trouver une entente.

Toutes requêtes et tous litiges naissant de ou en relation avec le présent accord seront portés exclusivement devant le tribunal des prud'hommes de Munich.

* * * * *

Fait à Kempfenhausen, le 20 septembre 2006

Pour Allianz Aktiengesellschaft :

(Dr. Achleitner)

(Dr. Rupprecht)

Ras Holding S.p.A.

(Ing. Vagnone)

(Dott. Riches)

Pour le Groupe Spécial de Négociation :

(Zimmermann)

(Tasselli)

Annexe 1 : Liste des définitions

¶

« Allianz AG »	telle que définie au Préambule à la lettre (A).¶
« Employés d'Allianz »	tels que définis à la PARTIE A, Article 1.1.¶
« Groupe Allianz »	tel que défini à la PARTIE A, Article 1.1.¶
« Représentant des employés »	tel que défini à la PARTIE B, Article 2.¶
« Pays concernés »	tels que définis à la PARTIE A, Article 1.1.¶
« Premier Conseil de surveillance »	tel que défini à la PARTIE B, Article 3.2.¶
« Bureau exécutif »	tel que défini à la PARTIE A, Article 4.1.¶
« Affaires transfrontalières »	telles que définies à la PARTIE A, Article 1.2.¶
« Représentant de pays »	tel que défini à la PARTIE A: Article 2.2.¶
« Private Equity Investment »	tel que défini à la PARTIE A: Article 1.1.¶
« RAS »	telle que définie au Préambule à la lettre (A).¶
« Représentant de la région Scandinavie/Pays baltes »	tel que défini à la PARTIE A: Article 2.2.¶
« SEBG »	telle que définie dans le Préambule à la lettre (G).¶
« Filiale »	telle que définie à la PARTIE A: Article 1.1. ¶
« Réunions régulières »	telles que définies à la PARTIE A: Article 3.1.¶
« Représentant d'entreprise »	tel que défini à la PARTIE A: Ziffer 2.3.¶

Annexe 2.6 : Répartition des sièges au sein du Comité d'entreprise SE d'Allianz SE

Pays	Membres au Comité d'entreprise SE
Belgique	1
Danemark, Finlande, Norvège, Suède, Estonie, Lettonie, Lituanie	1*
Allemagne	10
France	3
Grèce	1
Irlande	1
Italie	3
Luxembourg	1
Pays-Bas	1
Autriche	2
Pologne	1
Portugal	1
Suisse	1
Slovaquie	2
Espagne	2
République Tchèque	1
Hongrie	2
Royaume-Uni	3
Total	37

* Représentant commun pour la région Scandinavie/Pays baltes.