

## Compte rendu de la Réunion de Bureau du 17 Février 2021



**Koen Hermans** (Directeur des Relations sociales du Groupe) débute cette nouvelle session à distance de Bureau du CEG en annonçant la publication des résultats du Groupe pour le 25 Février prochain.

A l'ordre du jour la politique globale de lutte contre le harcèlement dans le Groupe AXA qui est le résultat d'un travail de collaboration entre plusieurs équipes (HR et Compliance ...) et qui a vocation à être déployée dans toutes les entités du Groupe. Le CEG est la première instance sociale à en prendre connaissance, la communication se fera ensuite localement. Ensuite ce sera une présentation du fonctionnement du Lloyd's au sein d'XL suivie des impacts et les enjeux pour AXA et enfin une synthèse de l'opération Shareplan 2020

### Politique de prévention contre le harcèlement au sein du Groupe AXA



**Kirsty Leivers** (Directrice de la Culture, Inclusion et Diversité DRH Group) introduit le sujet en rappelant que le harcèlement quelle que soit sa forme n'est pas acceptable dans le Groupe, qu'il faut encore travailler sur un programme qui ait du sens pour tous et qu'il existe des spécificités dans certaines entités sur lesquelles il faut rapidement progresser.



**Carlene Clifford** (Responsable de développement de projet) déroule la présentation en indiquant que le projet avait démarré en 2020 sur une géographie de 16 pays. Le constat fut qu'il existait des textes contre le harcèlement et l'existence de lanceurs d'alerte mais dans de nombreuses entités il n'y avait pas à proprement parler de politique de prévention contre le harcèlement. De nouveaux risques émergents ne sont pas pris en compte tels que le cyberharcèlement.



Il fallait harmoniser les bonnes pratiques existantes en cohérence avec les cultures locales, établir des normes minimums pour éviter le harcèlement et communiquer sur la non-tolérance de ce sujet chez AXA.

Les partenaires sociaux ont un rôle critique pour s'assurer que la politique anti-

harcèlement est adoptée dans chaque entité qui devront en adopter les normes d'ici le 1<sup>er</sup> mai.

Il faut ensuite s'assurer que les obstacles tombent (la difficulté de lancer une alerte ou de témoigner, la crainte de représailles ...) pour pouvoir mettre en évidence ce type de comportement qui peut altérer le bien être de bon nombre de salariés.

Un audit interne sera désigné pour enquêter sur les alertes avec la confidentialité nécessaire et pour travailler avec les RH. Elle confirme également que si les représentants des travailleurs sont aujourd'hui un point de contact, cela restera inchangé



A partir de Mars des formations seront déployées d'abord sur les communautés d'Audit interne et RH (Webinar de 90 mn pour des études de cas et l'application de cette politique) et des formations à destination des salariés à partir de Mai (e-learning de 20mn Sensibilisation sur ce sujet et processus de témoignages sur des situations jugées inappropriés).

## Questions – Réponses

**Carlene Clifford** confirme à **Daniel Folgado** que les normes anti-harcèlement appliquées aux salariés AXA sont étendus à l'ensemble des tiers travaillant pour le Groupe et notamment les agents AXA. Concernant l'interrogation de **Steve Blease** sur l'application de cette éthique Groupe au regard de la législation locale, Carlene souligne que tout sera fait pour soutenir les collègues qui devraient faire face à des discriminations (au regard par exemple de leur orientation sexuelle) mais que les normes locales du Groupe s'aligneront sur la législation locale en la matière. Elle confirme également que les représentants des salariés restent le point de contact privilégiés pour accompagner ces sujets.

En réponse à **Pascale Rauline**, la comparaison sur cette politique Groupe avec les entreprises nationales et internationales a bien été effectuée. Par ailleurs la formation généralisée sur ce sujet ne sera pas obligatoire mais fortement encouragée du fait de son importance. **Stratos Kefalas** souhaite qu'AXA soit innovant sur ce sujet notamment en redéfinissant toutes les types de comportements qui peuvent être associés à du harcèlement.

Carlene confirme à **Paul de Torres** que les différences culturelles locales pouvant impliquer des comportements différents devront être traités localement lors de la déclinaison de cette politique globale

**Francesco Rotiroti** indique sa satisfaction de voir enfin traiter ce sujet en termes de prévention, il souhaiterait un suivi des progrès effectués et insiste sur une formation axée sur la prise de conscience et de la responsabilisation de tous les acteurs à tous les niveaux de l'entreprise sur ce phénomène de harcèlement.

**Patricia Nunez** attire l'attention de la Direction sur l'importance du rôle d'accompagnement des managers et des RH, mais également sur l'effet dévastateur d'alertes remontées à tort, pour de mauvaises raisons, sur de prétendus harceleurs. Il s'agit d'un point important car c'est un sujet qui affecte autant la victime que la personne qui la perpétue et les 2 parties doivent être accompagnées quelle que soit le résultat de l'enquête interne.

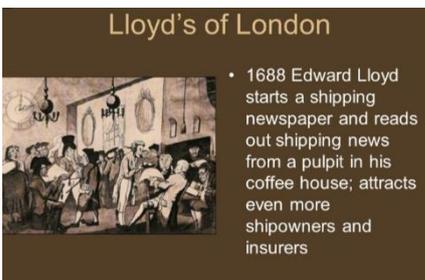
**Caroline Canavese** confirme cet élément fondamental, comportement harcelé/ harceleur, que la législation française prend en compte et l'employeur peut également prendre des sanctions.

Enfin **Andréa Wolf** souhaite s'il y aura un suivi sur le nombre de cas et des conclusions à venir. La Direction souligne le caractère confidentiel de ces données mais la réflexion peut être engagée sur son utilité.

## Présentation du « Lloyd's »

**Sean McGovern** (CEO UK & Lloyd's market) remercie le Secrétariat du CEG de lui donner l'occasion de venir expliquer ce que sont les Lloyd's et leur importance pour AXA XL

A l'origine, Après le grand incendie de 1666 à Londres, les cafés sont devenus des lieux où le commerce a recommencé à se développer. Situé près de la Tamise, le café Edward Lloyd's était populaire auprès des propriétaires et des capitaines de navires au retour de voyages à l'étranger. Lloyd a commencé



à louer des tables - appelées "boîtes" - dans son café et des hommes d'affaires entreprenants les ont loués pour vendre des assurances aux propriétaires de navires, au cas où leur navire ne reviendrait pas. Des décennies plus tard, le Lloyd's Coffee House s'était bâti une réputation et a été reconnu comme le lieu où l'on peut obtenir de l'assurance.





Aujourd'hui, le business du monde entier arrive sur la place de Londres car c'est un point d'ancrage pour de nombreux investisseurs en assurances et en réassurance et un centre d'expertise et de capacité de souscription très important et donc très attractif pour de nombreux courtiers qui ne peuvent pas trouver ou bien placer leurs affaires en local. Le Lloyd's n'est pas une société d'assurances mais un marché d'assurances très actif pour les courtiers, souscripteurs et régisseurs sinistres. Il est constitué de 50 agents qui gèrent 80 syndicats et cela facilite la co-

assurance et la diversification des risques souscrits.

Actuellement XL opère au travers de 2 syndicats (Vie et non Vie) avec ses agents gestionnaires et fournit le capital nécessaire pour le fonctionnement de ses syndicats. Chaque année un Business plan doit être présenté à la Corporation des Lloyd's et il est suivi dans son exécution et dans sa performance. Les polices sont garanties et protégées par un fond commun géré par la Corporation (3 Milliards) et c'est donc considéré comme un lieu et une sécurité unique pour tous ceux qui placent leurs fonds dans les Lloyd's. Enfin c'est un marché où les règlements de sinistres se font très rapidement notamment sur les très gros sinistres.



Pour AXA XL, depuis plusieurs années la participation dans les Lloyd's a été réduite de façon délibérée car l'entreprise est aussi en capacité d'offrir une sécurité meilleure que celle des Lloyd's (qui inclut aussi un coût additionnel important). Nous avons amélioré notre portefeuille de souscription, désinvesti sur certaines lignes d'activité et renouvelé beaucoup d'affaires sur la plateforme AXA avec beaucoup d'agressivité. Mais Axa veut rester un acteur important par la taille sur le marché londonien car il est apériteur de la plupart des affaires souscrites par l'entité et suiveur sur d'autres affaires.

## Questions Réponses

À la suite des questions posées, **Sean McGovern** explique que le split entre Lloyds et non Lloyds dépendent des stratégies individuelles de chaque entreprise et la structure même d'AXA lui permet d'opérer sur les 2 marchés. Suite à la crise actuelle le fonctionnement des Lloyd's à l'avenir peut être remis en question et il n'y aura sans doute pas de retour en arrière sur le seul lieu physique des transactions mais plutôt un fonctionnement hybride en intégrant le digital. Le marché des spécialités dont la capacité se réduira de fait en local pourrait se réorienter via le marché de Londres et XL pourrait jouer un rôle.

L'impact du Brexit n'est pas anodin pour les Lloyds mais il y a d'ores et déjà des solutions de contournement via Dublin ou Bruxelles pour tout ce qui concerne la souscription en Europe. L'interaction de la Business Unit de Londres avec les autres BU est évidente car ce qui est fait sur le marché de Londres ne doit pas être en contradiction avec ce qui doit être réalisés sur les marchés locaux.

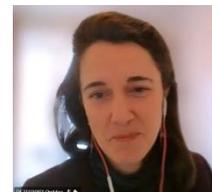
Enfin, le Secrétaire du CEG, rappelle que le UK est une région importante pour XL et le sujet de l'intégration est moins important que pour l'Europe continentale compte tenu de la prédominance d'XL avant la fusion. Il souhaite mesurer l'optimisme de Sean pour l'avenir d'XL.

Ce dernier confirme que nouveau modèle opérationnel est beaucoup plus efficace car il est basé sur plus de transparence et d'efficacité, 2 notions très importantes sur le marché de Londres et de ses clients. Le nouveau Plan stratégique et notre mandat sont définis de façon très claire et des actions sont en cours pour revenir à la rentabilité et aux résultats attendus par le Groupe.

## Bilan de l'opération Shareplan 2020



**Omblin de Tessières** (Responsable des Rémunérations du Groupe AXA) détaille cette 27<sup>ème</sup> édition qui a eu lieu dans des conditions particulières de volatilité de marché qui ont empêché l'offre habituelle d'effet levier. L'opération reste importante ne serait-ce que pour l'actionnariat salarié qu'il représente et son influence sur les décisions stratégiques de l'entreprise. C'est un marqueur très fort de l'engagement des salariés dans la vie de l'entreprise et donc la bonne santé de cette dernière. Pour finir c'est



un investissement à des conditions favorables. Le positionnement d'AXA sur ce sujet par rapport à ces pairs est plutôt bon.

En 2020, sur 40 entreprises du CAC 40, seules 4 entreprises ont maintenues l'effet levier et de nombreuses autres n'avaient même pas proposé l'équivalent du Shareplan.

Le montant total des investissements personnel (hors effet levier) n'a baissé globalement que de 5% mais on observe des disparités selon les pays surtout là où la souscription privilégiée est historiquement celle de l'effet levier (Allemagne, Espagne, Belgique ou Irlande). L'offre classique offre moins de garantie en termes de récupération de capital puisque soumis à la volatilité de l'action, particulièrement basse au moment de la campagne du Shareplan en 2020.

**Koen Hermans** (Directeur Rémunération et Avantages Sociaux et Mobilité Internationale & Directeur des Relations Sociales Groupe) poursuit cette présentation en évoquant cet épisode de crise qui a amené les équipes de Direction à entamer une réflexion sur les moyens d'amener un actionnariat plus attractif pour les salariés en dehors de ceux déjà connus.

### Questions Réponses

**Patricia Nunez** explique que l'on peut pousser la décote de 20 à 30 % ou proposer un abondement pour rendre le Shareplan plus attractif. La Direction prend note de ces propositions mais souligne que cette proposition n'est applicable que dans certains pays il faudra néanmoins réfléchir à un dispositif applicable dans tous les pays en termes d'équité et vérifier que les impacts fiscaux ne sont pas défavorables pour les salariés dans certains pays. On pourrait aussi permettre à de nouveaux pays de profiter de cette opération Shareplan. Enfin l'abondement est une piste pour la Direction mais il faut faire en sorte qu'il soit uniforme dans tous les pays.

**Francesco Rotiroti** souligne que l'anxiété sociale est aussi une des explications de la baisse de la participation des salariés dans le Shareplan et propose solutions pour plus de souplesse et de flexibilité dans l'achat d'actions par des avances de trésorerie et des remboursements échelonnés

### Retour sur les travaux du Secrétariat du CEG AXA



**Hedi Ben Sedrine** évoque d'abord la préparation des sujets à l'ordre du jour du Bureau, ce qui a suscité des questions et des échanges d'un très bon niveau entre les membres du Secrétariat et les différents intervenants lors de cette réunion.

Il faut dès à présent commencer un travail de réflexion sur ce que doivent être les structures de cette instance pour les prochaines années pour poursuivre la construction d'un dialogue social de qualité avec la Direction.

L'actualité des pays a été évoqué notamment ceux dont les entités sont sous le coup de cession, ou pour les entités transnationales dont la simplification amène des transformations avec des impacts sociaux non négligeables.