

**Konsolidierte Fassung unter Einbeziehung der Zusatzvereinbarung Nr. 3 vom
14.06.2023**

Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat von ENGIE

PRÄAMBEL

Engie ist ein weltweit führender Konzern im Bereich kohlenstoffarme Energie und Dienstleistungen. Der Konzern ist in der gesamten Energiekette eingebunden und setzt sich bei seinen Kunden, Partnern und Stakeholdern ein, um den Übergang zu einer globalen Kohlenstoffneutralität mit energieeffizienteren und umweltfreundlicheren Lösungen zu beschleunigen.

Mit Hinblick auf ein ehrgeizigen und verantwortungsbewussten Industrieprojekts stützt sich die Gruppe auf ihre Kernbereiche (Gas, erneuerbare Energien, Dienstleistungen), um ihren Kunden effiziente und nachhaltige Lösungen anzubieten, die den internationalen Regeln entsprechen (Grundsätze und Grundrechte der IAO, Welpakt und Erklärungen der UNO, Leitprinzipien der OECD).

Da die Geschäftsleitung und die Vertreter der Arbeitnehmer der Ansicht sind, dass der soziale Dialog zu den Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg gehören, will der Konzern seine Entwicklung durch die Errichtung von Gremien begleiten, welche diesen Dialog zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern der Konzerngesellschaften ermöglichen.

Europa ist unter Einbeziehung der EU-Beitrittskandidaten das vorrangige Gebiet, in dem diese Zielsetzung auf Basis länderübergreifender Gesetze und Verfahren und insbesondere auf Basis der europäischen Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte sowie ihrer Umsetzung in die nationalen Gesetzgebungen der Mitgliedsländer der Union (in Frankreich handelt es sich um das Gesetz Nr. 96-985 vom 12. November 1996 und die Verordnung Nr. 2011-1328 vom 20.10.2011 zur Umsetzung der Europäischen Richtlinie 2009/38/EG vom 06.05.2009) konkrete Formen annehmen soll.

In diesem geografischen Raum besteht das Ziel der Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung darin, den EBR zu einem Unterrichts- und Anhörungsgremium zu machen, in dem Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertreter darum bemüht sind, sowohl die Leistungsfähigkeit der Konzernunternehmen als auch die Berücksichtigung der Interessen ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. Sie verleihen ihrer Überzeugung Ausdruck, dass der soziale Dialog in den Zuständigkeitsbereichen des EBR die Stichhaltigkeit und die Effizienz der Entscheidungen der Geschäftsleitung erhöhen kann, indem die Vertreter der Arbeitnehmer nicht nur die Möglichkeit erhalten, die Gründe für diese Entscheidungen zu erfahren und zu verstehen, sondern auch Vorschläge machen können, um die Entscheidungen zu ergänzen oder zu verbessern. So sollen Konzernentwicklung und Fortschritte bei den materiellen und immateriellen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in Einklang gebracht werden. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei Fragen in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Aus- und Weiterbildung, Mobilität, Vielfalt und berufliche Chancengleichheit gewidmet.

Die Unterzeichner wollen den EBR aber auch dazu nutzen, die Grundsätze der sozialen Verantwortung von ENGIE und die Wertvorstellungen des Konzerns im Bereich der

öffentlichen Dienstleistungen aufzuzeigen und zu verkörpern, insbesondere im Zusammenhang mit Aspekten wie Solidarität und Zugang zu Energie für einkommensschwache Kunden. Dies soll zu einer starken Identität beitragen, welche die Vielfalt der im Konzern vertretenen Kulturen mit dem gemeinsamen Ziel vereint, am wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in Europa mitzuarbeiten.

ARTIKEL 1 - GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist ein Gremium zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu Fragen, welche den gesamten Konzern betreffen (herrschendes Unternehmen und Tochtergesellschaften), im Sinne von Artikel 1-(a) des Anhangs der Europäischen Richtlinie 2009/38/EG vom 6/05/2009.

Der Europäische Betriebsrat (EBR) hat ferner die Aufgabe, Unterrichtung, Meinungsaustausch, sozialen Dialog und Erfahrungsaustausch zu fördern und die Konzertation zu entwickeln.

Die Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter erfolgen je nach behandeltem Thema und entsprechend den jeweils anzuwendenden Texten auf der geeigneten Geschäftsleitungs- und Vertretungsebene.

Ziel des EBR ist die Optimierung der Information der Mitarbeiter sämtlicher Unternehmen, die zum Konsolidierungskreis des ENGIE-Konzerns gehören.

Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip tritt der EBR nicht an die Stelle der Gremien zur Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter der einzelnen Unternehmen und einzelnen Länder, welche ihre gesamten Zuständigkeiten behalten.

Zweck der vorliegenden Vereinbarung ist die Festlegung des Anwendungsbereichs, der Unterrichtung, der Anhörung, der Zusammensetzung, der Funktionsweise sowie der Mittel des EBR.

ARTIKEL 2 - BETROFFENER KONSOLIDIERUNGSKREIS

Die vorliegende Vereinbarung gilt für das herrschende Unternehmen und seine Tochtergesellschaften in den europäischen Ländern (Europäische Union, EFTA, EU-Beitrittskandidaten).

Sofern die nachstehend festgelegten Kriterien für die Aufnahme in den Konsolidierungskreis erfüllt sind (Vollkonsolidierung oder eine Beteiligung von über 50% und Einhaltung des Kriteriums des beherrschenden Einflusses), wird die vorliegende Vereinbarung auch weiterhin für diejenigen Tochtergesellschaften gelten, die ihren Sitz in einem Land haben, das aus der Europäischen Union der 28 ausgetreten ist.

Eine Aufstellung der betreffenden Gesellschaften zum Unterzeichnungsdatum ist dem Anhang 2 der vorliegenden Vereinbarung zu entnehmen. Sie wird bei einer Weiterentwicklung des Konzerns entsprechend geändert.

Im genannten geografischen Einzugsbereich gilt diese Vereinbarung für Unternehmen, auf die ENGIE einen beherrschenden Einfluss im Sinne von Artikel 1 des französischen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie ausübt.

In den Anwendungsbereich fallen die im Konzernabschluss vollkonsolidierten Unternehmen (siehe Begriffsbestimmung in Anhang 1) bzw. diejenigen Unternehmen, an denen der Konzern einen Anteil von mehr als 50% besitzt, vorausgesetzt, das Kriterium des beherrschenden Einflusses wird erfüllt.

Der festgelegte Anwendungsbereich wird zu Beginn jedes Jahres (auf Basis der Situation zum 31. Dezember des Vorjahres) überprüft, um eventuelle Veränderungen im Konzern zu berücksichtigen und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen.

Sollte ferner ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe, an welcher ENGIE eine Beteiligung zwischen 10 und 50% im vorstehend festgelegten geografischen Einzugsbereich hält, das oben stehende Kriterium nicht erfüllen, aber auf Grund seiner Größe, der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, seiner sozialen Bedeutung in dem betreffenden Staat oder seiner strategischen Bedeutung im Konzern eine Sonderstellung einnehmen, so können das EBR-Sekretariat und der Vertreter der Geschäftsleitung seine konkrete Situation dennoch prüfen, um vorbehaltlich der Zustimmung des Vorsitzenden des Gremiums und der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter des EBR die Teilnahme eines Beobachters oder zusätzlicher Mitglieder zuzulassen.

Sollte ein neues Unternehmen in einem im EBR nicht vertretenen Land die in Artikel 2 festgelegten Kriterien erfüllen, können bei der ersten geeigneten Sitzung des Sekretariats ein oder mehrere Mitglieder gemäß den Bestimmungen von Artikel 6 ernannt werden; diese Ernennung wird in der darauf folgenden Vollversammlung des EBR bestätigt.

Das Sekretariat wird über jedes Unternehmen informiert, das die für die Einbeziehung in den Geltungsbereich des EBR festgelegten Kriterien nicht mehr erfüllt. Diese Information wird den Mitgliedern anschließend auf elektronischem Wege übermittelt.

ARTIKEL 3 - INTERNATIONALITÄT

Er wird zu länderübergreifenden Fragen angehört. Diese Fragen müssen das gesamte gemeinschaftsweit operierende Unternehmen bzw. die gesamte gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppe oder mindestens zwei Unternehmen oder Betriebe des Unternehmens oder der Gruppe in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen.

Als länderübergreifend gelten auch Themen, die eine Tochtergesellschaft außerhalb Frankreichs betreffen, und mit einer Entscheidung des herrschenden Unternehmens zusammenhängen oder die eine direkte Konsequenz der Konzernpolitik sind und die für die europäischen Mitarbeiter angesichts des Ausmaßes ihrer potenziellen Folgen von Bedeutung sind oder einen Transfer von Geschäftstätigkeiten zwischen den Mitgliedstaaten zur Folge haben.

ARTIKEL 4 - UNTERRICHTUNG DES EBR

Die Mitglieder des EBR erhalten kontinuierlich Informationen über das aktuelle Geschehen im Konzern sowie über die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Strategie des Konzerns in Europa.

Zu diesem Zweck legt die Geschäftsleitung den Arbeitnehmervertretern zu gegebener Zeit Informationen vor, die es ihnen ermöglichen sollen, die verfolgten Ziele und die umgesetzten Strategien zu verstehen, ihre Auswirkung zu bewerten, die erzielten Ergebnisse zu beurteilen und sich mit den in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallenden Fragen zu befassen.

In der ordentlichen Vollversammlung werden somit vorgestellt:

- die Strategie der Gruppe (Kurs und Ausblick)
- die Struktur des Konzerns und seine Entwicklung,
- die wirtschaftliche und finanzielle Situation und Perspektive der Gruppe (einschließlich Investitionen), der konsolidierte Abschluss und der Bericht des Abschlussprüfers
- die Sozialpolitik und die sozialen Perspektiven der Gruppe (berufliche Gleichstellung, Ausbildung, Mobilität...) auf der Grundlage der Elemente, die aus den sozialen Berichten der Gruppe hervorgehen
- die Entwicklung der gesamten Geschäftstätigkeit und ihre Auswirkung auf die Beschäftigung im Konzern,
- die Forschungs- und Innovationspolitik
- die Umsetzung der sozialen und ökologischen Verantwortung (einschließlich des Klimakurses und der Energiewende)
- die jährliche Bilanz des Risikomanagementplans des Konzerns.

Ergänzend dazu werden auf jeder ordentlichen Vollversammlung aktuelle Entwicklungen und eine H&S-Bilanz vorgestellt.

Weitere Querschnittsthemen können Gegenstand besonderer Ausführungen sein.

Der Vorsitzende kann dem EBR auch alle Informationen über die internationale Strategie des Konzerns übermitteln, die er für nützlich hält.

Diese Informationen und ihre sozialen Auswirkungen können zu Debatten und Diskussionen zwischen den EBR-Mitgliedern und dem Vorsitzenden führen.

Unbeschadet der Informationspflichten gegenüber anderen Gremien wird das EBR-Sekretariat zwischen zwei Sitzungen unverzüglich von jeder Entwicklung der Strukturen und der strategischen Ausrichtungen des Konzerns in Kenntnis gesetzt.

Um den EBR bei diesen Themen zu begleiten, ist im Laufe des Jahres auch Folgendes vorgesehen:

- Arbeiten in Arbeitsgruppen
- regelmäßiger Austausch im Sekretariat des Europäischen Betriebsrats
- die Vorlage eines jährlichen Sachverständigenberichts aus dem Konzernausschuss Frankreich (einschließlich der Vorlage des konsolidierten Jahresabschlusses)

Die Geschäftsleitung behält sich das Recht vor, die Verbreitung bestimmter Informationen aufzuschieben, wenn diese ihren strategischen Interessen schweren Schaden zufügen könnte. Sobald sie zu ihrer Verbreitung in der Lage ist, wird der EBR auch über die Gründe für den Aufschub informiert.

Der EBR wird über die unterzeichneten Chartas oder europäischen Vereinbarungen informiert, die von den Gewerkschaftsorganisationen und der Geschäftsleitung für ENGIE abgeschlossen wurden. Vorbehaltlich der Tatsache, dass dies von den Unterzeichnern dieser Chartas oder europäischen Vereinbarungen ausdrücklich so vorgesehen wurde, kann der EBR auch an der Umsetzung und dem Follow-Up der Chartas oder europäischen Vereinbarungen mitwirken.

ARTIKEL 5 - ANHÖRUNG DES EBR

5-1

Die Anhörung des EBR erfolgt im Rahmen eines Dialogs und eines Meinungsaustausches zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung zu einem Zeitpunkt, auf eine Art und Weise und mit Inhalten, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, auf Basis der bereit gestellten Informationen eine Stellungnahme nach dem Prinzip der nützlichen Wirksamkeit abzugeben.

Dies erfordert, dass der EBR über präzise, schriftliche und stichhaltige Informationen zu den Themen auf der Tagesordnung verfügt. Diese Informationen werden gemäß Artikel 8-4 weitergegeben.

Die Anhörung des EBR erfolgt unter den nachstehend festgelegten Bedingungen und in den nachstehend aufgeführten Bereichen.

5-2 Die wiederkehrenden Anhörungen

Neben der jährlichen Unterrichtung gemäß Artikel 4 wird der EBR zu den Leitlinien der Gruppe angehört, insbesondere in Bezug auf:

- Forschungs- und Innovationspolitik,
- Aufgaben von allgemeinem Interesse,
- Umsetzung der sozialen und ökologischen Verantwortung (einschließlich Klimapfad und Energiewende).
- Politik der Prävention und Sicherheit, der Arbeitsbedingungen, der Hygiene und Gesundheit
- Sozialpolitik der Gruppe in Bezug auf Umstrukturierungen

In diesem Sinne finden der Dialog und Meinungsaustausch, der die Beantwortung von Fragen und die Abgabe der Stellungnahme der Instanz ermöglicht, alle drei Jahre statt, sofern innerhalb dieser Frist keine neuen Orientierungen gegeben werden.

Die auf diese Weise tragen Überlegungen und Stellungnahmen dazu bei, Maßnahmen ständig zu verbessern.

5-3 Der Informationsprozess im Hinblick auf eine Anhörung

Neben den in Artikel 5-2 genannten wiederkehrenden Anhörungen wird der EBR im Rahmen eines Informationsprozesses mit Blick auf eine Anhörung zu länderübergreifenden Fragen im Sinne von Artikel 3 angehört.

Gemäß der Europäischen Richtlinie 2009/38/EG vom 6.5.2009, ihrer Präambel und ihrem Anhang wird der EBR daher zu länderübergreifenden Angelegenheiten gemäß der Definition in Artikel 3 informiert und angehört, die "unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer möglichen Auswirkungen" (Präambel Art. 16) insbesondere zu "wesentlichen Änderungen der Organisation" (Art. 1a des Anhangs 1) führen oder "aufgrund des Umfangs ihrer möglichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer in Europa von Bedeutung sind" (Präambel Art. 16).

Wenn ein Informationsprozess im Hinblick auf eine Anhörung des EBR mit dem der nationalen und/oder lokalen Arbeitnehmervertretungen verknüpft wird, muss dies unter Wahrung der jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen geschehen.

Wenn für ein und dasselbe Thema in verschiedenen Gremien der Arbeitnehmervertretung auf mehreren Ebenen (lokal und/oder national und europäisch) Informationsprozesse im Hinblick auf eine Anhörung eingeleitet werden, müssen alle diese Prozesse innerhalb ein und desselben Zeitraums, nämlich innerhalb von 4 Wochen, beginnen. Anschließend führt jedes der betroffenen Gremien seinen eigenen Prozess durch.

Ganz allgemein ist es wünschenswert, dass der EBR vorrangig informiert wird. Ferner wird darauf geachtet, dass jedes Gremium über den gesamten Informationsprozessen im Hinblick auf eine Anhörung auf dem Laufenden gehalten wird.

Der Zeitplan für die Sitzungen eines Informationsprozesses im Hinblick auf eine Konsultation (einschließlich der Sitzung zur Abgabe einer Stellungnahme) wird im Sekretariat mit der Geschäftsleitung besprochen.

Daher und unter der Voraussetzung, dass alle Informationen übermittelt und alle Fragen beantwortet wurden, wird der Informationsprozess im Hinblick auf eine Konsultation unter Einhaltung dieses Zeitplans durchgeführt, sofern keine besonderen Umstände vorliegen, die im Sekretariat erörtert werden können.

Der Zeitplan für den Informationsprozess im Hinblick auf eine Anhörung hat Vorrang gegenüber der regulären Tagesordnung des EBR.

Schließlich gilt, dass das jeweilige Projekt erst dann umgesetzt werden kann, nachdem sämtliche Informationsprozesse im Hinblick auf eine Anhörung abgeschlossen sind.

5-4

Bei außergewöhnlichen Ereignissen, die in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallen und die Auswirkungen haben, welche den Interessen der Arbeitnehmer des Konzerns deutlich zuwiderlaufen (z.B. Auslagerungen, Verkäufe, Fusionen oder Schließungen von Unternehmen, Massenentlassungen, Pläne zum freiwillige Ausscheiden von Arbeitnehmern auf breiter Ebene...), wird der EBR auf Antrag des Sekretärs zu einer außerordentlichen Sitzung einberufen.

In diesem Fall muss er innerhalb einer ausreichenden Frist angehört werden, damit die Diskussionselemente bzw. die Stellungnahme des EBR in der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden können. Ferner muss die Geschäftsleitung auf die Stellungnahme des EBR eine begründete Antwort vorlegen.

5-5

Der EBR wird ferner zu jedem Thema angehört, das der Vorsitzende und das Sekretariat vereinbaren.

ARTIKEL 6 - MEINUNGSÄUSSERUNG DES EBR VON ENGIE UND INFORMATION DER MITARBEITER

6-1

Der EBR stellt ein Forum dar, dessen Mitglieder ihre Ansichten und Meinungen zu sämtlichen Themen in seinem Zuständigkeitsbereich frei äußern können.

Angesichts des Umfangs der Themen, welche bei den EBR-Sitzungen angesprochen werden können, und der erforderlichen Einarbeitung in eine Problematik beschließt der EBR, seine Arbeit im Rahmen von Arbeitsgruppen zu vertiefen.

Zu diesem Zweck werden punktuelle Arbeitsgruppen (Artikel 6-3) errichtet, wenn dies zu einem Thema nützlich ist und bei außergewöhnlichen Umständen, sowie weitere ständige Arbeitsgruppen in bestimmten Zuständigkeitsbereichen des EBR (Artikel 6-2).

Diese Arbeitsgruppen, deren Aufgabe darin besteht, die Arbeiten der Vollversammlung zu erleichtern und zu vertiefen, sollen weder die Rolle des EBR noch die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen übernehmen.

Sofern keine außergewöhnlichen Umstände vorliegen, werden Sitzungstermine zwischen der Direktion und dem Leiter der Arbeitsgruppe in Verbindung mit dem Sekretariat des EBR mindestens zwei Monate vor der Sitzung festgelegt.

6-2 Ständige Arbeitsgruppen

Diese Arbeitsgruppen haben die Aufgabe, die Unterrichtung und Konzertation sowie den sozialen Dialog zu fördern und die Vertiefung, speziell die Aktivitäten des Konzerns in Europa betreffender Themen zu unterstützen, und eine gute Herangehensweise der EBR-Mitglieder für die Themen zu ermöglichen.

Die Arbeitsgruppen gehen aus dem EBR hervor und setzen sich aus gewählten Mitgliedern oder Stellvertretern des EBR zusammen, die vom Sekretariat ernannt werden. Wenn im Sekretariat kein Konsens über die Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe besteht, wird die Ernennung durch eine Mehrheitsabstimmung der in der Sitzung anwesenden EBR-Mitglieder bestätigt.

Die Arbeitsgruppen nehmen ihre Arbeit auf, sobald das Sekretariat ihre Mitglieder benannt hat und den EBR in der nächstmöglichen Sitzung darüber informiert.

Die Leiter der Arbeitsgruppen werden ebenfalls vom Sekretariat ernannt, insbesondere aus den Reihen der Stellvertretenden Sekretäre oder gegebenenfalls aus den Reihen der Mitglieder des EBR.

Die untersuchten Themen werden sich insbesondere auf die Bereiche Strategie, Innovation & neue Technologien, Umwelt, Wirtschaft & Finanzen, Energiewende sowie soziale Aspekte (Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheit, Sozialberichterstattung, Arbeitsorganisation...), Gesundheit & Sicherheit beziehen.

Die Arbeitsgruppen, die sich mit den Themen befassen, und die Arbeitsgruppen, die sich mit spezifischen Studien befassen, sind wie folgt gegliedert:

- Eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem sozialen Bereich befasst und das jährliche Soziale Berichtswesen (Beschäftigung, Ausbildung, Mobilität, berufliche Gleichstellung, Vielfalt usw.) sowie die Jahresbilanz zur Sorgfaltspflicht einbezieht..
- Eine Arbeitsgruppe, die sich mit Fragen der Gesundheit, Sicherheit, Prävention von Berufsrisiken und Lebensqualität am Arbeitsplatz befasst.
- Studien-Arbeitsgruppen, die sich mit den Bereichen Strategie, Innovation und neue Technologien, Umwelt, Wirtschaft und Finanzen sowie Energiewende befassen.

Die zu untersuchenden Themen und Themenbereiche sowie der Zeitplan für die Arbeiten werden nach Austausch mit dem EBR mit der Geschäftsleitung im Sekretariat festgelegt.

Die Anzahl der Teilnehmer dieser Arbeitsgruppen ist auf 10 Mitglieder begrenzt.

Die Geschäftsleitung nimmt an den Sitzungen der Arbeitsgruppen teil, die sich dem sozialen Bereich und Fragen der Gesundheit und Sicherheit widmen.

Es ist vorgesehen, dass bis zu sechs Sitzungen pro Jahr für die Arbeitsgruppen "Monitoring" und "Studien" festgesetzt werden können, zu denen ein Gesamtvolumen von 12 Stunden für den online Austausch hinzukommt, die für alle Arbeitsgruppen vorgesehen sind und in Zweistundenabschnitten genutzt werden können.

Der Zeitplan und die Verteilung der Arbeitsgruppen und der digitalen Austauschzeit (12 Stunden) werden jeweils zu Beginn des Jahres im Sekretariat festgelegt.

Entsprechend der aktuellen Situation und der zu behandelnden Themen können in Absprache zwischen dem EBR-Sekretariat und der Geschäftsleitung zusätzliche Sitzungen vereinbart werden.

Die Sitzungen der Arbeitsgruppen erstrecken sich auf zwei Tage, die in mehrere Arbeitsphasen aufgeteilt werden. Dabei können im Rahmen der Sitzungen insbesondere Zeiten für die Arbeit unter den Mitgliedern und Zeiten für die Arbeit mit der Konzernleitung vorgesehen sein. Sie müssen mindestens 6 Mitglieder der Arbeitsgruppe versammeln, ansonsten werden diese abgesagt.

Wenn die Sitzung die Anwesenheit der Geschäftsleitung erfordert, wird die Tagesordnung zwischen dem Leiter der Arbeitsgruppe und der Geschäftsleitung in Absprache mit dem Sekretariat festgelegt.

Sie wird dann spätestens 10 Tage vor der Sitzung verschickt. Die Dokumente werden spätestens 5 Tage vor der Sitzung an die Teilnehmer der Arbeitsgruppe versandt.

Nach Absprache zwischen der Geschäftsleitung und dem Sekretariat können zu den Sitzungen der ständigen Arbeitsgruppen Arbeitnehmervertreter von nicht im EBR vertretenen Konzern-Unternehmen sowie Experten, die Arbeitnehmer der Gruppe sind, eingeladen werden.

Darüber hinaus können zu den Sitzungen der für die sozialen Belange der Beschäftigten zuständigen Arbeitsgruppen, die die Themen der europäischen Rahmenvereinbarungen im Konzern ENGIE betreffen, auch Vertreter der Gewerkschaftsverbände eingeladen werden, die zu den Unterzeichnern der jeweiligen Rahmenvereinbarungen gehören.

Jede Arbeitsgruppe berichtet dem EBR entweder jährlich oder am Ende ihres Studienauftrags über ihre Arbeit. Das Sekretariat organisiert die regelmäßige Überwachung der Arbeit jeder Arbeitsgruppe bei ihren regelmäßigen Treffen. Es berichtet dem EBR über deren Fortschritte.

Stellvertretung

Die Mitglieder der Arbeitsgruppen können im Fall ihrer Abwesenheit von einem anderen Mitglied ihrer Delegation oder ihres Landes punktuell für die Sitzung der Arbeitsgruppe vertreten werden; hierüber müssen sie den Leiter und die Konzernleitung binnen kürzester Zeit informieren.

Abgesehen von Ausnahmefällen, in denen keine Vertretung des Landes bzw. der Delegation sichergestellt ist, müssen die Vertretungsfälle vor dem Verschicken der Einladungen mitgeteilt werden, und zwar mindestens zwei Wochen vor der Sitzung.

Dauerhafte Vertretung

Das Sekretariat und die Konzernleitung werden über jeden Antrag auf eine dauerhafte Vertretung innerhalb einer Arbeitsgruppe informiert. Dieser Antrag wird auf der nächsten Sitzung des EBR angenommen.

Sachverständige / Gäste

Für Fragen, die auf die Tagesordnung einer Arbeitsgruppensitzung gesetzt wurden, für deren Thema im Rahmen des EBR ein Gutachten erstellt wird (oder im Fall einer Ausweitung auf den EBR), kann der Leiter der Arbeitsgruppe im Einverständnis mit dem Sekretariat des EBR und der Konzernleitung die Teilnahme eines EBR-externen Sachverständigen vorsehen, damit dieser ihre Arbeiten unterstützen kann.

6-3 Punktuelle Arbeitsgruppen

Punktuelle Arbeitsgruppen, deren Mitglieder Vertreter des Gremiums sind, können unter außergewöhnlichen Umständen mit Zustimmung der Leitung und zu Themen, die nicht in den Aufgabenbereich des Sekretariats oder der ständigen Arbeitsgruppen fallen, eingesetzt werden.

Diese Arbeitsgruppe kann eventuell Experten hinzuziehen, die Mitarbeiter des Konzerns oder externe Personen sein können. Die Errichtung dieser Arbeitsgruppen erfolgt, ebenso wie die Ernennung konzernexterner Experten, auf gemeinsame Initiative des Vorsitzenden und der Arbeitnehmervertreter.

6-4

Die Mitarbeiter des Konzerns werden umfassend und schnell über die Diskussionen im EBR sowie über seine Stellungnahmen informiert.

Im Rahmen der Verbesserung des Zugangs der Beschäftigten zu den Informationen zur Tätigkeit des EBR verbreiten die Mitglieder des EBR in eigener Verantwortung die vom Sekretariat zur Verfügung gestellten Informationen.

Die entsprechende Informationsweitergabe erfolgt gemäß den in jedem Konzernunternehmen üblichen Verfahren.

Das Sekretariat und die Mitglieder des EBR verfügen über Hilfsmittel und eine über das Internet zugängliche Datenbank mit elektronischen Dokumenten.

6-5 Gutachten

Im Rahmen seiner Zuständigkeiten kann der EBR:

1. Auf alleinige Initiative und mit der Mehrheit der Stimmen der in der Sitzung anwesenden EBR-Mitglieder beschließen, im Rahmen eines Informationsprozesses im Hinblick auf die Anhörung des EBR ein Gutachten in Auftrag zu geben (Artikel 5 dieser Vereinbarung)
2. Mit dem Vorsitzenden die Erstellung beliebiger weiterer Gutachten vereinbaren.

Diese Gutachten werden in Zusammenarbeit mit dem Management erstellt und vom Unternehmen getragen. Die Erstellungsfrist für ein Gutachten dessen Kosten vom Unternehmen übernommen werden, ist gemeinsam durch den Vorsitzenden und die EBR-Mitglieder zum Zeitpunkt der Abstimmung festzulegen.

3. Bei Bedarf und auf alleinige Initiative der Mehrheit seiner Mitglieder oder auf Initiative des Sekretariats kann beschlossen werden, zu jedem von ihm gewünschten Thema die Unterstützung eines Experten anfordern oder ein Gutachten erstellen zu lassen.

Diese Begleitung, die auf alleinige Initiative des EBR oder des Sekretariats eingeleitet wird, wird dem eigenen Budget des EBR gemäß Artikel 8-7 belastet.

Schließlich müssen unabhängig von der Art des Gutachtens (1., 2., 3.) die Aufgabenstellung für das Gutachten und die Bestellung des Sachverständigen vor Beginn des Gutachtens durch eine Mehrheitsentscheidung der Mitglieder des EBR, die in der Sitzung anwesend sind, genehmigt werden.

Die Wahl der Gutachterfirma erfolgt in Absprache mit den anderen Arbeitnehmervertretungsinstanzen, um Redundanzen zu vermeiden. Das Gutachten wird dann allen betroffenen Gremien vorgelegt.

Das gesetzlich vorgesehene Gutachten über den Konzernabschluss, das auf Ebene des französischen Konzernbetriebsrats erstellt und um europäische Aspekte erweitert wird, wird vom Sachverständigen in der vorbereitenden Sitzung des EBR, in der die wirtschaftliche und finanzielle Lage und die Aussichten des Konzerns gemäß Artikel 4 vorgestellt werden, präsentiert und erläutert.

ARTIKEL 7 - ZUSAMMENSETZUNG DES EBR

7-1 Vollmitglieder

Den EBR-Vorsitz führt der Vorsitzende der Konzernleitung des herrschenden Unternehmens. Der EBR besteht aus Vertretern der Arbeitnehmer der Konzerngesellschaften, die ihrerseits Mitarbeiter dieser Gesellschaften sind.

Die Anzahl der Vollmitglieder des EBR, welche die Arbeitnehmer vertreten, und ihre Aufteilung, werden folgendermaßen festgelegt:

- für jedes zum Konsolidierungskreis des Konzerns gehörende Land wird von Rechts wegen ein Mitglied ernannt, welches die Arbeitnehmer sämtlicher in dem betreffenden Land niedergelassenen Konzerngesellschaften vertritt, sofern die Anzahl dieser Arbeitnehmer 150 oder mehr beträgt,

- Darüber hinaus werden die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften jeden Landes durch ein oder mehrere Mitglied(er) pro Personaltranche folgendermaßen vertreten:
 - 2.000 bis 3.999 Mitarbeiter: ein Mitglied,
 - 4.000 bis 5.999 Mitarbeiter: ein Mitglied,
 - 6.000 bis 7.999 Mitarbeiter: ein Mitglied,
 - 8.000 bis 11.999 Mitarbeiter: ein Mitglied,
 - ab Überschreitung der Schwelle von 12.000: 1 Mitglied,
 - ab 12.000 Mitarbeiter: 1 zusätzliches Mitglied pro 4.700 Mitarbeiter.

Gemäß Artikel 2 wird jedes Jahr ein Dokument zur Übersicht über die Zusammensetzung des EBR auf den neuesten Stand gebracht und anschließend an die Mitglieder verschickt.

7-2 Stellvertretende Mitglieder:

Die Stellvertreter werden unter denselben Bedingungen und zum selben Zeitpunkt wie die Vollmitglieder ernannt. Sie nehmen an den vorbereitenden Sitzungen, den Vollversammlungen und den nachbereitenden Sitzungen teil, wenn ein Vollmitglied ihrer Delegation abwesend ist. Sie können zur Teilnahme an den Arbeitsgruppen ernannt werden.

Wenn sie ein Vollmitglied vertreten, gelten für stellvertretende Mitglieder dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollmitglieder. Darüber hinaus verfügen sie über die Rechte, die ihnen gemäß dieser Vereinbarung zustehen.

Sie erhalten systematisch die gleichen Unterlagen und Informationen wie die Vollmitglieder und können an den Schulungen für die Vollmitglieder des EBR teilnehmen.

Vollmitglieder und Stellvertreter müssen Arbeitnehmer des Konzerns sein.

7-3 Geladene Personen

Der EBR kann folgende Personen mit beratender Funktion zu seinen Sitzungen einladen:

- Beobachter, gemäß den in Artikel 2 festgelegten Bedingungen,
- mit Zustimmung des Vorsitzenden einen oder mehrere Experten für die behandelten Themen,
- drei ständige Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände.

7-4 Ernennung der Mitglieder

7-4-1: In Frankreich:

Die französischen Mitglieder werden von den landesweit repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf Konzernebene in Frankreich gemäß den Bestimmungen von Artikel L. 2122-4 des Arbeitsgesetzbuchs (Code du Travail) aus dem Kreis ihrer gewählten, ordentlichen oder stellvertretenden Mitglieder oder ernannten Mitglieder ernannt.

Die Sitze werden auf diese Organisationen entsprechend der Repräsentativität jeder einzelnen aufgeteilt. Diese wird errechnet auf der Grundlage der Stimmen, die im ersten Wahlgang der Sozial- und Wirtschaftsausschüsse abgegeben werden, und zwar zum Zeitpunkt, der der Erneuerung des Gremiums am nächsten und mindestens sechs Monate vor der Erneuerung liegt – entsprechend dem Ansatz „du plus fort reste“ (des stärksten Rests).

7-4-2: Außerhalb Frankreichs:

Die Arbeitnehmervertreter der zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen oder Betriebe außerhalb Frankreichs werden gemäß den Bestimmungen des Umsetzungsgesetzes jedes Landes ernannt bzw. gewählt, sofern solche Bestimmungen ausdrücklich vorgesehen sind, oder ansonsten gemäß den in dem jeweiligen Land geltenden Vertretungsregeln oder -gepflogenheiten.

Bei den Ernennungen durch die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen oder ansonsten durch die Arbeitnehmervertreter wird darauf geachtet, dass sie zu einer ausgewogenen Vertretung führen, welche den unterschiedlichen Geschäftstätigkeiten, den drei sozioprofessionellen Kategorien von Beschäftigten (gemäß den Definitionen des SRG) und der Vertretung von Männern und Frauen Rechnung trägt. Die Geschäftsleitungen der

Unternehmen, denen die EBR-Mitglieder angehören, haben darauf zu achten, dass sie bei der Ausübung ihres Mandats und der Teilnahme an den Sitzungen nicht behindert werden.

7-5 Mandatsdauer

Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 6-6 wird die Dauer des Mandats auf vier Jahre festgelegt.

7-6 Abänderung der Vertretung

Abänderungen bei der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit einer Weiterentwicklung des Konzerns erfolgen gemäß den Bestimmungen von Artikel 2 über den Konsolidierungskreis.

Einmal jährlich wird die in Artikel 7-1 festgelegte Arbeitnehmervertretung im EBR ausgehend von den Veränderungen des in Artikel 2 festgelegten Konsolidierungskreises angepasst. Ausgenommen sind die im vorletzten Absatz von Artikel 2 genannten Situationen.

Das Überschreiten des Schwellenwerts, durch das sich die Zahl der Vertreter im EBR erhöht, findet sofort Berücksichtigung.

Das Unterschreiten des Schwellenwerts, durch das sich die Zahl der Vertreter im EBR verringert, findet nur dann Berücksichtigung, wenn die Verringerung der Mitarbeiterzahl im Jahr N gegenüber der Zahl in dem Jahr, in dem die entsprechenden Mandate begonnen haben, mit Sicherheit mehr als 5 % beträgt.

Das Mandat eines EBR-Mitglieds endet automatisch, wenn das Unternehmen, dem der betreffende Vertreter angehört, aus dem Konsolidierungskreis des Konzerns ausscheidet.

Dies gilt auch, wenn der Vertreter sein Wahl- oder Gewerkschaftsmandat verliert. Im letztgenannten Fall wird das ausscheidende Mitglied gemäß den in Artikel 7-4 genannten Ernennungsregeln ersetzt.

ARTIKEL 8 - FUNKTIONSWEISE UND MITTEL

8-1 Vorsitz

Den Vorsitz der Sitzungen übernimmt der Vorsitzende der Konzernleitung bzw. sein Stellvertreter.

Der Stellvertreter des Vorsitzenden der Konzernleitung verfügt über die gleichen Rechte wie der Vorsitzende der Konzernleitung des herrschenden Unternehmens.

Der EBR-Vorsitzende (oder anderweitig im Rahmen dieses Dokuments als Geschäftsleitung bezeichnet) kann sich von Personen seiner Wahl und gegebenenfalls von Sachverständigen für die behandelten Themen begleiten lassen.

8-2 Sekretariat

8-2-1 Zusammensetzung und Aufgaben des Sekretariats

Das Sekretariat besteht aus einem Sekretär und stellvertretenden Sekretären gemäß der nachstehend festgelegten Aufteilung.

Der Sekretär und die stellvertretenden Sekretäre werden unter den Vollmitgliedern des EBR gewählt.

Der Sekretär vertritt den EBR bei der Erfüllung sämtlicher Aufgaben in Verbindung mit der Rechtspersönlichkeit des Gremiums. Bei der Ausübung seines Mandats tritt der Sekretär im Namen des EBR auf, unabhängig von seiner Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaftsorganisation, vom Unternehmen, dem er angehört, und von seiner Nationalität.

Das Sekretariat ist für die Koordination und die Überwachung der Arbeiten des EBR zwischen den Sitzungen sowie für die Vorbereitung der Sitzungen zuständig. Es ist ferner für die in Artikel 5-5 genannten Gutachten zuständig, und arbeitet diesbezüglich bei den gemeinsam beschlossenen Gutachten mit der Geschäftsleitung zusammen.

Das Sekretariat nimmt in Bezug auf Fragen im Zusammenhang mit der Funktionsweise des EBR und der Arbeitsgruppen ständig Koordinierungsaufgaben wahr zwischen der Geschäftsleitung und den EBR-Mitgliedern, welche die Mitarbeiter vertreten.

Neben seinen Koordinations- und Überwachungsaufgaben ist das Sekretariat ein privilegierter Ort für den Austausch mit der Geschäftsleitung.

Das Sekretariat tritt entsprechend einem im Sekretariat festgelegten Muster-Zeitplan zusammen, der 12 Tage pro Jahr vorsieht. Ein Mitglied der Geschäftsleitung nimmt an einem Teil der Sitzung teil, um einen Austausch über aktuelle Themen zu ermöglichen.

8-2-2 Arbeitsweise des Sekretariats

Jede Tagesordnung wird spätestens drei Werktage vor der Sitzung versandt.

Unter der Verantwortung des Sekretärs wird in Verbindung mit der Konzernleitung ein Ergebnisbericht in Form eines Entwurfs erstellt. Dieser wird den Mitgliedern des Sekretariats spätestens mit der Tagesordnung für die nächste Sitzung zur Ansicht weitergeleitet, um die Möglichkeit für Anmerkungen zu geben.

Der Ergebnisbericht wird im Rahmen der folgenden Sitzung des Sekretariats genehmigt.

Gäste des Sekretariats

Abhängig von den Fragen auf der Tagesordnung kann das Sekretariat vorschlagen, folgende Gäste zu seinen Arbeitssitzungen einzuladen:

- **Mitglieder des EBR**, um bestimmte Themen oder Fragen im Zusammenhang mit Ländern zu erörtern, die nicht im Sekretariat vertreten sind. Die eingeladenen Mitglieder des EBR können sich nach Abstimmung mit der Konzernleitung an allen Arbeiten des Sekretariats beteiligen,
- **Arbeitnehmervertreter der nicht im Sekretariat vertretenen Konzerngesellschaften sowie Experten, bei denen es sich um Mitarbeiter des Konzerns oder um externe Personen handeln kann**, nach Abstimmung mit der Konzernleitung. Diese Personen nehmen im Sekretariat ausschließlich zu der Frage Stellung, zu der sie eingeladen wurden,
- **Sachverständige** (wie in der Vereinbarung vorgesehen) wirken im Sekretariat ausschließlich bei denjenigen Fragen mit, für die sie um einen Beitrag gebeten wurden.

Die Leiter der ständigen Arbeitsgruppen nehmen prinzipiell an der Sekretariatssitzung zu Beginn des Jahres teil, um die Zielsetzungen festzulegen und die Jahresplanung zu überprüfen.

In Abstimmung mit der Konzernleitung kann eine Delegation von Mitgliedern des Sekretariats Dienstreisen unternehmen, um vor Ort die lokalen Akteure zu treffen, die mit einer Problematik im Zusammenhang mit der aktuellen Situation im Bereich der sozialen Belange befasst sind. Die Direktion für Arbeitsbeziehungen der Gruppe wird die Modalitäten dieser Reisen in Verbindung mit der betreffenden lokalen Einheit bestätigen.

8-2-3 Wahl des Sekretärs

Der Sekretär wird für die Dauer seines Mandats als EBR-Mitglied (4 Jahre) mit der absoluten Mehrheit der Vollmitglieder, welche die Arbeitnehmer im EBR vertreten, in einer Abstimmung mit einem Wahlgang gewählt. Sollte kein Kandidat die absolute Mehrheit erhalten, wird ein zweiter Wahlgang durchgeführt. Zum Sekretär wird der Kandidat gewählt, der die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten hat.

Gewinnt kein Kandidat die Wahl, wird ein dritter oder auch ein vierter Wahlgang durchgeführt. Hier stehen die beiden Kandidaten zur Wahl, die im zweiten bzw. dritten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Als gewählt gilt der Kandidat, der die Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmengleichheit im vierten Wahlgang entscheidet das Los.

Scheidet der Sekretär vor dem planmäßigen Ende des Mandats aus seinem Amt aus, findet für die restliche Dauer der Mandatsperiode eine neue Wahl statt.

Die Wahl des Sekretärs erfolgt geheim, wenn dies von einem Mitglied verlangt wird.

8-2-4 Ernennung der stellvertretenden Sekretäre

Die Vertreter der französischen Mitarbeiter ernennen für jede im EBR vertretene Gewerkschaftsorganisation einen stellvertretenden Sekretär.

Die Vertreter der Mitarbeiter anderer Nationalitäten des Konzerns ernennen gemäß den von ihnen festgelegten Modalitäten 7 stellvertretende Sekretäre. Bei Uneinigkeit stammen diese aus den 7 Ländern, in denen der Konzern die meisten Beschäftigten zählt.

Bei der Ernennung des Sekretärs und der stellvertretenden Sekretäre ist auf eine ausgewogene Vertretung unter Berücksichtigung der Vielfalt und der Internationalität des Konzerns zu achten.

Sämtliche Arbeitnehmervertreter bestätigen in einer Abstimmung mit der absoluten Mehrheit die Liste der stellvertretenden Sekretäre.

8-3 Sitzungen des EBR

Sofern keine außergewöhnlichen Umstände auftreten, tritt der EBR auf Einladung des Vorsitzenden zweimal jährlich zu einer Vollversammlung zusammen.

Die Sitzungen dauern einen Tag. Gegebenenfalls können sie, je nach Tagesordnung, um einen Tag verlängert werden.

Die Arbeitnehmervertreter treffen sich am Tag vor der Vollversammlung zu einer vorbereitenden Sitzung und am Morgen danach zu einer nachbereitenden Sitzung. Sie endet mittags (13.00 Uhr), um den Mitgliedern die Rückreise in ihre jeweiligen Länder am Nachmittag zu erleichtern.

Falls eine Vollversammlung bei der Erstellung der Tagesordnung um mehr als einen Tag verlängert wird, wird die Dauer der vorbereitenden Sitzung mindestens proportional zur Dauer einer solchen Vollversammlung eingeplant.

Der Sekretär und der Vorsitzende des EBR können eine oder mehrere zusätzliche Sitzungen vereinbaren.

Ferner wird der EBR von Rechts wegen innerhalb einer Frist von 6 Wochen einberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder, welche die Arbeitnehmer vertreten, dies verlangt.

8-4 Tagesordnung des EBR

Der Vorsitzende und der Sekretär legen gemeinsam die Tagesordnung fest.

Sollte es hinsichtlich des Inhalts der Tagesordnung zu keiner Einigung kommen, wird diese vom Vorsitzenden festgelegt.

Wird jedoch von der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter ein Antrag auf Aufnahme eines Punktes in die Tagesordnung gestellt, so ist diesem Antrag Folge zu leisten.

Die Tagesordnung wird mindestens 3 Wochen vor jeder ordentlichen Sitzung an die Vollmitglieder und die Stellvertreter gesandt.

Sämtliche für die Unterrichtung des EBR erforderlichen Unterlagen werden mindestens zwei Wochen vor jeder ordentlichen Sitzung auf elektronischem Weg zugesandt, um eine Vorbereitung und eine bessere Qualität des Austauschs in der Vollversammlung zu ermöglichen. Bei einer Sitzung im Falle außergewöhnlicher Ereignisse werden die Tagesordnung und die damit zusammenhängenden Unterlagen schnellstmöglich zugesandt. Diese Unterlagen werden in sämtliche Sprachen des EBR übersetzt.

8-5 Beschlüsse des EBR

Alle Beschlüsse des EBR – insbesondere betreffend die Annahme seiner Stellungnahmen, die Ernennung eines Sachverständigen oder das einem seiner Mitglieder erteilte Mandat, den EBR zu vertreten oder in seinem Namen gerichtliche Schritte auszuführen – werden mit der Mehrheit der Mitglieder des EBR, die die Beschäftigten vertreten und die an der entsprechenden Sitzung teilnehmen, verabschiedet.

8-6 Sitzungsprotokoll

Für die Vollversammlungen wird ein Sitzungsprotokoll erstellt.

Das Protokoll enthält alle wichtigen Bestandteile der Diskussionen, Standpunkte und Stellungnahmen, die von allen Beteiligten zum Ausdruck gebracht wurden.

Nachdem es dem Vorsitzenden und dem Sekretär zur Kenntnis gebracht wurde, wird im auf jede Sitzung folgenden Monat ein Protokoll an die Teilnehmer in ihrer jeweiligen Sprache übersandt. Das endgültige Dokument, das bei einer folgenden Sitzung verabschiedet wird, wird vom Vorsitzenden und dem Sekretär unterzeichnet und dann vom Sekretariat in den Konzerngesellschaften verteilt.

8-7 Budget und Betriebskosten

Sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der Durchführung der in Artikel 6-2, 6-3, 8-3, 8-8, 9-6 dieser Vereinbarung vorgesehenen Sitzungen werden vom Konzern übernommen (Dolmetscheraufträge, Übersetzung und Zusendung der vorbereitenden Unterlagen sowie der Sitzungsprotokolle, Unterbringungskosten für die Arbeitnehmervertreter und die in Artikel 7-3 vorgesehenen Sitzungsgäste).

Die Reisekosten der Arbeitnehmervertreter werden von den Rechtsträgern / Tochtergesellschaften getragen.

Die Geschäftsleitung übernimmt die Kosten für die Abhaltung der Sekretariatssitzungen.

Die Geschäftsleitung bemüht sich, die auf die kleineren Unternehmen entfallenden Kosten zu reduzieren.

Die in Artikel 9-4 festgelegte Schulung der Vollmitglieder und der Stellvertreter des EBR wird ebenfalls vom Konzern übernommen.

Das Sekretariat verfügt ständig über einen eigenen Raum mit IT- und Telekommunikationsausstattung. Das Sekretariat verfügt über die Unterstützung einer Halbtagskraft.

Ferner erhält der EBR jedes Jahr ein Budget, das vom Sekretariat überwacht wird, und insbesondere bestimmt ist für die Gutachten, die auf Initiative des EBR (siehe Artikel 7-5) erstellt werden, für die sonstigen Übersetzungen auf Initiative der Mitglieder oder des Sekretariats und für Fahrt- und Übernachtungskosten, die nicht von der Geschäftsleitung übernommen werden.

Der Höchstbetrag dieses Budgets wird auf EUR 62.000 pro Jahr festgesetzt. Eine Übersicht dieses Budgets wird zweimal jährlich im Sekretariat ausgetauscht.

8-8 Seminar bei der Verlängerung der Mandate

Bei jeder Verlängerung von Mandaten (4 Jahre, siehe Artikel 6-5) wird im Zuge einer Vollversammlung des EBR für die neuen Mitglieder eine spezielle eintägige Sitzung anberaumt. Die Organisation und das Programm dieses Tages wird zusammen mit dem Sekretariat des EBR festgelegt.

ARTIKEL 9- STATUS UND MITTEL DER VOLLMITGLIEDER UND STELLVERTRETER

9-1 Schutz der Arbeitnehmervertreter im EBR

Der Schutz bzw. die Garantien, welche die EBR-Mitglieder genießen, ergeben sich ggf. aus den ihnen erteilten nationalen Mandaten, den gesetzlichen Bestimmungen und/oder den vertraglichen oder gesetzlichen Vereinbarungen, die für sie gelten.

Die mit einem EBR-Mandat verbundenen Aktivitäten und Aufgaben werden einer beruflichen Tätigkeit gleichgestellt und dürfen keinen Anlass zu einer Diskriminierung des betroffenen Mitglieds geben oder zu einer Sanktion führen.

9-2 Materielle Mittel der Mitglieder

Sämtliche Vollmitglieder und Stellvertreter erhalten die für die Ausübung ihres Mandats erforderlichen modernen IT- und Kommunikationsmittel gemäß den in ihren Unternehmen geltenden Standards (Mobiltelefon, Laptop, Drucker und Verbrauchsmaterial, Internet-Zugang, W-LAN) sowie Zugang zu modernen Kommunikationsmitteln, so dass eine gute Verständigung zwischen den Mitgliedern möglich ist..

Die erforderliche Wartung, Aktualisierungen sowie notwendiger Austausch werden vom Unternehmen gemäß den in den jeweiligen Unternehmen üblichen Verfahren übernommen.

9-3 Zeitguthaben

Zusätzlich zu jeder vorbereitenden und nachbereitenden Sitzung sowie zu jeder Vollversammlung des EBR verfügen die Vollmitglieder und die Stellvertreter des EBR jeweils über die erforderliche Zeit, um ihr Mandat auszuüben.

Möchte ein Mitglied diese Möglichkeit nutzen, so muss es zuvor seine Vorgesetzten unter Einhaltung einer angemessenen Frist informieren, es sei denn es liegt eine außergewöhnliche Situation vor.

Die Nutzung dieser Möglichkeit basiert auf dem gegenseitigen Vertrauen und der Verantwortung jedes einzelnen.

Sollten bei der Anwendung dieser Bestimmung Probleme auftreten, wird es zu einem Dialog zwischen der Geschäftsleitung und dem Sekretariat kommen, um das besagte Problem zu lösen.

Wenn wiederholte Schwierigkeiten fortbestehen, kann die Konzernleitung nach Austausch mit dem Sekretariat eine andere Vorgehensweise festlegen.

Der Sekretär des EBR verfügt seinerseits über ein zusätzliches jährliches Zeitguthaben von 800 Stunden (ohne Reise- und Sitzungszeit).

9-4 Schulung der EBR-Mitglieder

Jedes Mitglied (Vollmitglied und Stellvertreter) des EBR hat Anspruch auf 5 Schulungstage pro Jahr. Diese Schulung kann durch offizielle Schulungseinrichtungen oder durch die nationalen oder europäischen Gewerkschaften oder Gewerkschaftsverbände erteilt werden.

Unabhängig davon soll jedes EBR-Mitglied Sprachunterricht (Französisch oder Englisch) im Rahmen der Konzernpolitik zur Entwicklung der Sprachkenntnisse erhalten.

9-5 Freizügigkeit

Die EBR-Mitglieder haben Zugang zu den Unternehmen, die zum Konsolidierungskreis des Konzerns gehören, um in ihren Räumen die gewählten Arbeitnehmervertreter bzw. Gewerkschaftsvertreter zu treffen. Sie können die Standorte dieser Unternehmen mit der vorherigen Genehmigung des betroffenen Unternehmensleiters besuchen.

Wenn ein EBR-Mitglied mehrere Unternehmen oder ein aus mehreren Betrieben in einem Land bestehendes Unternehmen vertritt, werden ihm das Recht gewährt, die Mitarbeiter anzuhören und ihnen, nach Absprache mit der Geschäftsleitung des betreffenden Unternehmens, unter anderem im Hinblick auf die damit verbundenen Mittel, über sein Mandat vor Ort Rechenschaft abzulegen.

9-6 Dienstreisen der Mitglieder des EBR

Auf Initiative des Sekretariats können Dienstreisen einer Delegation von Mitgliedern des EBR organisiert werden, um das Wissen über die Arbeitsweise der Tochtergesellschaften des Konzerns zu vertiefen und die lokalen Geschäftsleitungen sowie die lokalen Personalvertreter bzw. die Gewerkschaftsvertreter und die Beschäftigten zu treffen.

Es sind bis zu drei Dienstreisen pro Jahr vorgesehen, für sechs bis acht Teilnehmer, die ordentliche und stellvertretende Mitglieder des EBR sind. An der Dienstreise nehmen auch die EBR-Mitglieder des besuchten Landes oder der besuchten Einheit (für Frankreich) sowie der EBR-Sekretär teil.

Die Direktion für Arbeitsbeziehungen des Konzerns unterstützt die Organisation dieser Dienstreisen, und zwar insbesondere durch eine Kontaktaufnahme zu den lokalen Geschäftsleitungen im Vorfeld der Reise.

Die für diese Dienstreisen anfallenden Reisekosten (Transport, Unterkunft und Verdolmetschung) werden von der Konzernleitung für bis zu 35 Hin- und Rückreisen pro Jahr übernommen.

Wie diese Aufgaben auf lokaler Ebene organisiert werden, wird nach Austausch mit dem Sekretariat in einem Rahmenpapier festgelegt.

9-7 Vertraulichkeitsverpflichtung

Die Mitglieder des EBR, der bzw. die Sachverständige(n), von dem bzw. denen sie unterstützt werden, sowie die Beobachter sind verpflichtet, alle als vertraulich eingestuft Informationen, die sie von der Konzernleitung erhalten, vertraulich zu behandeln, wobei die Konzernleitung angibt, wie lange diese Vertraulichkeit zu wahren ist. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Verlust des Mandats bestehen.

9-8 Berücksichtigung von Erfahrung

Die Erfahrung und die Fachkenntnisse, die im Rahmen der Ausübung des Mandats als EBR-Mitglied erworben werden, müssen im beruflichen Werdegang des Mitglieds berücksichtigt werden.

ARTIKEL 10 - LAUFZEIT, ANPASSUNG, KÜNDIGUNG

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Hinterlegung in Kraft. Auf keinen Fall kann die vorliegende Vereinbarung die in nationalen Vereinbarungen festgeschriebenen Rechte der Mitglieder mindern.

Sie wird für einen Zeitraum von 4 Jahren geschlossen.

Sie verlängert sich stillschweigend um Zeiträume von jeweils 4 Jahren.

Vorgehensweise für eine Anpassung:

Die Vereinbarung kann jederzeit angepasst werden, wenn beispielsweise Ereignisse wie eine Veränderung des Konsolidierungskreises oder eine Entwicklung der rechtlichen oder

gesetzlichen Rahmenbedingungen zu einer Veränderung des allgemeinen Gleichgewichts der Vereinbarung führen.

Der Prozess der Anpassung wird maßgeblich von der Konzernleitung und dem Sekretariat geleitet. Jeder Vorschlag für eine Änderungsvereinbarung muss vom Vorsitzenden der Konzernleitung des beherrschenden Unternehmens und auf einer Vollversammlung durch einen Mehrheitsbeschluss der die Arbeitnehmer vertretenden und auf der Vollversammlung anwesenden Mitglieder des EBR genehmigt werden.

Für die formale Feststellung dieser Genehmigung wird folgendermaßen verfahren:

- Im Fall einer einstimmigen Zustimmung der anwesenden Mitglieder unterzeichnen der Vorsitzende der Konzernleitung des beherrschenden Unternehmens und der Sekretär des EBR eine Änderungsvereinbarung (wobei der Sekretär des EBR den einstimmigen Beschluss der EBR-Mitglieder vertritt).
- Im Fall eines mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefassten zustimmenden Beschlusses unterzeichnen der Vorsitzende der Konzernleitung des beherrschenden Unternehmens und jedes Mitglied, das zugestimmt hat, eine Änderungsvereinbarung.
-

Vorgehensweise für die Kündigung:

Nach Ablauf des ersten 4-Jahres-Zeitraums kann die Vereinbarung jederzeit vom Vorsitzenden der Konzernleitung des herrschenden Unternehmens oder von der Mehrheit der EBR-Mitglieder, welche die Arbeitnehmer vertreten, gekündigt werden.

Die Kündigung und ihre Gründe müssen der anderen Partei per Einschreiben mit Rückschein mitgeteilt werden. Die Vereinbarung erlischt in diesem Fall nach Ablauf einer Kündigungsfrist von 6 Monaten.

In dem auf die Kündigungsmittelung folgenden Monat wird eine Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) in der gesetzlich vorgeschriebenen Form einberufen, um eine neue Vereinbarung auszuarbeiten.

Sollten die Parteien nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist zu keiner Einigung gelangt sein, verlängert sich die Gültigkeit der ursprünglichen Vereinbarung um höchstens ein Jahr. Nach Ablauf dieses Zeitraums und bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung wird ein Ausschuss gemäß den Modalitäten und Befugnissen von Artikel 2343-1 ff. des Arbeitsgesetzes eingesetzt.

Anpassungsprozess im Rahmen von Fusionen / Übernahmen

Sollte eine Fusion, eine Übernahme oder eine Abspaltung zu umfassenden Änderungen an der Struktur des Unternehmens führen und insbesondere einen Konflikt zwischen den Bestimmungen von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen nach sich ziehen, beginnt die Geschäftsleitung auf eigene Veranlassung oder auf schriftlichen Antrag von mindestens hundert Arbeitnehmern oder ihren Vertretern eine Verhandlung.

Ein besonderes Verhandlungsgremium wird gemäß den auf einem Seminar der Mitglieder der betroffenen europäischen Betriebsräte festgelegten Modalitäten in Absprache mit der Geschäftsleitung gegründet.

Während der Dauer dieser Verhandlung arbeiten der bzw. die bestehenden europäischen Betriebsräte gemäß den im Rahmen einer Vereinbarung zwischen den Mitgliedern des oder der europäischen Betriebsräte und der Geschäftsleitung eventuell angepassten Modalitäten weiter.

Bei der Arbeitsaufnahme des neuen europäischen Betriebsrates, der im Anschluss an das in den voranstehenden Absätzen vorgesehene Verfahren eingerichtet wird, werden der oder die bisher bestehenden europäischen Betriebsräte aufgelöst und die sie begründenden Vereinbarungen beendet.

ARTIKEL 11 – HINTERLEGUNG

Die vorliegende Vereinbarung wird für jedes Mitglied in die Sprache des von ihm vertretenen Landes übersetzt. Jedoch hat lediglich die in französischer Sprache verfasste Fassung Rechtsgültigkeit zwischen den Parteien.

Für die vorliegende Vereinbarung gilt französisches Recht. Der Sitz des Europäischen Betriebsrates von ENGIE befindet sich 1 place Samuel de Champlain – Faubourg de l'Arche – F-92930 Paris La Défense Cedex.

Für eventuelle Streitigkeiten sind die französischen Gerichte zuständig.

Die vorliegende Vereinbarung wird von der Geschäftsleitung des herrschenden Unternehmens bei der zuständigen französischen Behörde für Arbeit, Beschäftigung, und berufliche Aus- und Weiterbildung (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) sowie bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Paris hinterlegt.

Konsolidierte Fassung von Zusatz 3 mit Wirkung vom XX/XX/2023.

Paris, den XX/XX/2023

**Die Geschäftsführerin der
Konzernleitung von ENGIE**

Der Sekretär des EBR von ENGIE,

der die Vertretungsbefugnis für die einstimmige Entscheidung der EBR-Mitglieder hat, die die Beschäftigten vertreten

Catherine MACGREGOR

Robert TEXTORIS

Anlage 1

In Anwendung der internationalen Rechnungslegungsgrundsätze IFRS werden die Unternehmen, über die ENGIE die Kontrolle ausübt, vollkonsolidiert.

Die Kontrolle wird dabei auf Basis des Kapitalbesitzes (rechtliche Kontrolle), aber auch auf Basis der sonstigen Rechte des Konzerns gegenüber dem betreffenden Unternehmen (faktische Kontrolle) bewertet.

1 - Rechtliche Kontrolle

Die Kontrolle liegt vor, wenn der Konzern die Mehrheit der Stimmrechte besitzt.

1.1 Bestehende Stimmrechte

Die Anzahl der Stimmrechte wird unter Berücksichtigung der direkt, aber auch der indirekt vom Konzern gehaltenen Stimmrechte ermittelt.

Dazu müssen Anteile im gemeinsamen Besitz von kontrollierten Unternehmen und von Dritten (Joint Venture) oder Anteile im Besitz von Dritten im Rahmen einer Übernahmevereinbarung berücksichtigt werden.

In Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass die Mehrheit der Stimmrechte keine Kontrolle ermöglicht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn strenge und langfristige Einschränkungen (z.B. eingeschränkte Übertragung von Liquiditäten) von Regierungsseite vorgeschrieben werden und die auf das Unternehmen ausgeübte Kontrolle in Frage stellen.

1.2 Potenzielle Stimmrechte

Auch das Vorhandensein ausübbarer oder umwandelbarer, direkter oder indirekter Stimmrechte muss bei der Bewertung des Vorhandenseins einer Kontrolle berücksichtigt werden.

2 - Faktische Kontrolle

Die Kontrolle steht auch bei einem Fehlen der Mehrheit der Stimmrechte fest, wenn der Konzern auf folgendes verweist:

- Einfluss auf über die Hälfte der Stimmrechte gemäß einer Vereinbarung mit anderen Anlegern,
- Möglichkeit zur Lenkung der Finanz- und Betriebspolitik des Unternehmens laut Gesetz oder Vertrag,
- Möglichkeit zur Ernennung bzw. Abberufung der Mehrheit der Verwaltungsrats- oder Vorstandsmitglieder, wenn die Kontrolle über das Unternehmen durch dieses Gremium ausgeübt wird,
- oder Möglichkeit, die Mehrheit der Stimmrechte in den Sitzungen des Verwaltungsrats bzw. des Vorstands zusammenzubringen, wenn die Kontrolle über das Unternehmen durch dieses Gremium ausgeübt wird.

Anlage 2

Verzeichnis der Unternehmen, die in die Zuständigkeit des EBR von ENGIE fallen – zum 31.12.2022

Personalbestand der vollkonsolidierten Unternehmen des Konzerns ENGIE und/oder der Unternehmen, an denen der Konzern eine Beteiligung von über 50% hält Stand am 31.12.2022 (Europäische Union, Unternehmen mit Personalbestand)		
Land	Global Business Unit - GBU	Unternehmen
Belgien		
	Energy Solutions	
		IMDC (BE)
		SYNGENIA
		TRACTEBEL ENGINEERING (BE)
		TRACTEBEL IMPACT BELGIUM SA
	GEMS	
		ELECTRABEL - EMT [Mgt view]
		ENGIE Global Markets Belgique
	Nuke	
		ELECTRABEL - NUKE [Mgt view]
		SYNATOM
	Sonstige	
		ENGIE GLOBAL BUSINESS SUPPORT
		ENGIE IT Belgique
		ENGIE MANAGEMENT COMPANY BELGIUM
		LABORELEC
		ENGIE CC
		Engie CC K
	Renewables	
		ELECTRABEL - RES [Mgt view]
	Supply	
		ELECTRABEL - M&S Belgium
		ELECTRABEL Corporate HQ Benelux
		N-ALLO
		SENEC
		Cozie NV
	Thermal	
		ELECTRABEL - GEN [Mgt view]
		ENGIE EBL SA - EMS
		ENGIE EBL SA - Transversal BU GEN
Tschechische Republik		
	Energy Solutions	
		TRACTEBEL ENGINEERING a.s. (CZ)
Frankreich		

Energy Solutions

Airport and logistics Services (Cofely)
 Axone
 CHEVALIER Entreprise
 CIEC
 CPCU
 Dargent thermique
 Engie ES SA - Cofely Reseaux Etablissement
 Engie ES SA - Cofely Services Etablissement
 ENGIE Impact France
 ESEIS GEDOC
 GDF Distribution hors Gaz Naturel
 GEPSA
 GEPSA Institut
 GNVERT SAS
 Inter Energies
 Perigord Energies
 SAEM
 SCD Chambéry
 SECIP
 SERT
 SIRADEL
 SODC
 Soven
 Ssinergie
 TRACTEBEL ENGINEERING France (FR)
 MAJORELLE
 TECHNYS'M
 Fraicheur de Paris
 ENGIE SA - NewCorp - Energy Solutions

GEMS

CERTINERGY
 ENGIE Global Markets France
 Entreprises & Collectivités
 Engie SA - Gas Supply & Asset Mgt

Networks

ELENGY
 ENGIE Bioz
 ENGIE Bioz Services
 GRDF
 GRTgaz
 STORENGY
 Storengy SAS
 ENGIE SA - NewCorp - Networks

Sonstige

Engie ES SA - Corp BU Europe NSC
ENGIE Information et Technologies S.A.
ENGIE MANAGEMENT COMPANY S.N.C.
ENGIE SA - Corporate
ENGIE SA - GBS
ENGIE GBS Solutions
ENGIE Digital
Engie Corporate Recherche et Innovation
Renewables
CNR
Corp BU Enr
Engie Green
SAS ETS BEGUERIE
SHEM
Engie Renouvelables SAS
ENGIE SA - NewCorp - Renewables
Supply
B2C France Corporate
BESUGA
CIEPIELA ET BERTRANUC SAS
Direction des Tarifs Réglementés
Districhauffe
EGSM
Elec Gaz Service
ENGIE Home Performance S.A.S.
Engie Home Services
GAZ 42
GAZ DEPANNAGE
Gaz Régulation
H. Saint Paul
LAURENTIN
MESDEPANNEURS
SA MAUMON & MAUMON
SARL CMD
SAS ANDRIEUX & MAUMON
SOMME GAZ DEPANNAGE ENTRETIEN S.G.D.E
Techno-gaz Maintenance SAS
Teksial
Direction Grand Public
Direction Clients Professionnels
DGTOS
ACTIF CHAUFFAGE DEPANNAGE (ACD)
ENGIE MY POWER S.A.S
Gaz de Gironde
Thermal

	ENGIE Thermique France
	Generation Corporate
	TOTAL TRACTEBEL EMIRATES OM
	ENGIE SA - NewCorp - Thermal
Deutschland	
Energy Solutions	
	ENGIE Deutschland AG - CORP
	ENGIE Deutschland GmbH
	ENGIE Refrigeration GmbH
	H.G.S. GmbH
	Lahmeyer Deutschland GmbH
	OVERDICK
	Tractebel DOC GmbH
	Tractebel Engineering GmbH
	ENGIE Impact GmbH
	Otto Building Technologies GmbH
	Tractebel GWK GmbH - locally employed
	Tractebel Hydroprojekt GmbH
	Tractebel Engineering GmbH - locally employed
	Tractebel GWK GmbH
GEMS	
	ENGIE Deutschland AG - EMT
Networks	
	GRTgaz Deutschland GmbH
	Storengy Deutschland GmbH
Renewables	
	ENGIE Erneuerbare GmbH
Supply	
	Engie Mobisol GmbH
Thermal	
	ENGIE Generation Management GmbH
Italien	
Energy Solutions	
	Autec Service Srl
	Conversion & Lighting S.p.A.
	ENGIE PROGRAM S.R.L.
	Engie Servizi Spa
	Polo Sanitario Sardegna
	S.C.T. GROUP S.R.L.
	TRACTEBEL ENGINEERING s.p.a. (IT)
	Engie Reti Calore Srl
	TELCHA
GEMS	
	ENGIE ITALIA S.p.A. - EMT
Renewables	

	Longano Eolica Spa
Supply	
	ENGIE ITALIA S.p.A. - CORP
Thermal	
	ENGIE PRODUZIONE S.P.A.
Luxemburg	
Sonstige	
	ENGIE INVEST INTERNATIONAL
	ENGIE TREASURY MANAGEMENT
Niederlande	
Energy Solutions	
	EV Box
GEMS	
	ENGIE Energie Nederland N.V. - EMT
Networks	
	Biogas Plus Systems
Renewables	
	ENGIE Energie Nederland N.V. - RES
Supply	
	ENGIE Energie Nederland N.V. - CORP
Thermal	
	ENGIE Energie Nederland N.V. - GEN GAS
	ENGIE Energie Nederland N.V. – EMS
	ENGIE Energie Nederland N.V. – GEN TRANSVERSAL
Polen	
Energy Solutions	
	ENGIE EC serwis Sp. z o.o.
	ENGIE EC Slupsk Sp. z o.o.
	ENGIE Elektromontaż Sp. z o.o.
	ENGIE Services Sp. z o. o.
	ENGIE Złotów Sp. z o.o.
	ENGIE SAR
GEMS	
	Engie Zielona Energia(GEMS)
Renewables	
	ENGIE ZIELONA ENERGIA sp. z o.o.
Portugal	
Energy Solutions	
	Arclasse - Serviço total de climatização, S.A.
	Climaespaco
	ENGIE HEMERA
	GDF SUEZ ENERGIA E SERVICIOS Portugal S.A.
	GMFM Multiserviços e Facility Management Unipessoal Lda
Renewables	
	ENGIE – Hidroelétricas do Douro, Lda.

Rumänien	
Energy Solutions	TRACTEBEL ENGINEERING S.A. (RO) ENGIE Building Solutions
GEMS	ENGIE Romania - EMT [Mgt view]
Networks	DEPOMURES Distrigaz Sud Retele
Sonstige	ENGIE Romania - Holding NewCorp
Renewables	ENGIE Romania - RES [Mgt view]
Supply	ENGIE Romania - Supply
Slowakei	
Energy Solutions	Energy Distribution ENGIE SERVICES a.s. KPT, a. s. PRVA RUZINOVSKA as RACIANSKA TEPLARENSKA as SKAL & CO, spol. s r.o. Službyt, spol. s r.o. Tepelné hospodárstvo Moldava, a.s. TERMMING, a.s.
Spanien	
Energy Solutions	COFELY ESPAÑA ENGIE ESPANA - CORP
GEMS	ENGIE ESPANA - EMT
Renewables	Electrometalurgica del Ebro SL (BEE)
Thermal	ENGIE CARTAGENA
Schweiz	
Supply	TIKO Energy Solutions AG
Türkei	
Energy Solutions	Tractebel Hidro Dizayn Mühendislik A.Ş.
Großbritannien	
Energy Solutions	RED = RED Engineering Design Limited

	ENGIE International FM Ltd
GEMS	
	ENGIE Power Ltd
Networks	
	Storengy UK Ltd
Sonstige	
	BU UK Corporate Costs
	IPM Energy Ltd
Renewables	
	ENGIE Renewables Limited
Thermal	
	First Hydro Company