

VEREINBARUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATES VON TEVA

Diese Vereinbarung („Vereinbarung“) wird abgeschlossen zwischen:

1. Teva Pharmaceuticals Europe B.V., eine nach niederländischem Recht organisierte Gesellschaft mit Sitz in den Niederlanden als herrschendes Unternehmen im Sinne der EU-Richtlinie 2009/38/EG des Rates (das „**Unternehmen**“);

und

2. dem Besonderen Verhandlungsgremium von Teva, ordnungsgemäß gegründet entsprechend der Richtlinie des EU-Rates („**BVG**“);

Nachstehend bezeichnet als: die „**Parteien**“;

1. EINLEITUNG

- 1.1. Die vorliegende Vereinbarung definiert Einrichtung, Rahmen, Funktion, Mitgliedschaft und Tätigkeit des Europäischen Betriebsrates von Teva (der „**EBR**“) und erfüllt die Verpflichtungen des Unternehmens aus der EU-Ratsrichtlinie 2009/38/EC (die „**Richtlinie**“) sowie des niederländischen Gesetzes über die Europäischen Betriebsräte (Wet op de Europese ondernemingsraden) vom 23. November 1997, zuletzt geändert am 16. Dezember 2017 (das „**Gesetz**“).

2. ZWECK UND RAHMEN DER VEREINBARUNG

- 2.1. Zweck dieser Vereinbarung ist es, ab dem Datum des Abschlusses dieser Vereinbarung einen EBR als Plattform für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im geografischen Geltungsbereich dieser Vereinbarung über grenzüberschreitende Angelegenheiten einzurichten. Der geografische Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung besteht aus den in Anhang 1 der Vereinbarung aufgeführten Ländern (jedes „**Land**“ und gemeinsam die „**Länder**“).
- 2.2. Der EBR wird gegründet, um bestehendes Engagement und die Kommunikation mit den Mitarbeitern zu verbessern. Seine Aufgabe ist es, eine Vorgehensweise zur Erörterung grenzüberschreitender Angelegenheiten zu entwickeln, die Operationen in den Ländern betreffen. Der EBR soll den freien Austausch von Ansichten und Meinungen zwischen dem Zentralen Management und den Arbeitnehmervertretern fördern.
- 2.3. Die Parteien nehmen in gutem Glauben am EBR teil und akzeptieren, dass der EBR weder die Vorrechte des Zentralen Managements noch des Lokalen Managements berührt, die letztendlich für geschäftliche, finanzielle, kommerzielle und technologische Entscheidungen zuständig und verantwortlich bleiben, und dass er auch nicht die Rechte

und Vorrechte der nationalen Organe berührt, die zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer bestehen. Dies wird von den Parteien anerkannt und bestätigt.

24. Der EBR ergänzt die lokalen und nationalen Unterrichts- und Anhörungsverfahren und soll die effektive Vertretung und Beteiligung der Arbeitnehmer an den sie betreffenden Unterrichts- und Anhörungsverfahren fördern.
25. In dem Fall, dass das Vereinigte Königreich nicht länger ein Mitglied der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums ist, und dass die Richtlinie (umgesetzt in TICER 2010) für das Vereinigte Königreich nicht mehr anwendbar ist, vereinbaren die Parteien, dass das Vereinigte Königreich weiter in Gänze unter diese Vereinbarung fällt und dass der EBR für alle grenzüberschreitenden Angelegenheiten mit Bezug auf das Vereinigte Königreich weiter zuständig ist. Die EBR-Mitglieder aus dem Vereinigten Königreich genießen weiterhin die gleichen Vorrechte, Rechte und den gleichen Schutz wie die anderen EBR-Mitglieder, wie in dieser Vereinbarung dargelegt.

3. DEFINITIONEN

31. „Arbeitnehmer“: die in den Ländern von kontrollierten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter, die nach den Bestimmungen des nationalen Rechts als Arbeitnehmer gelten.
32. „Arbeitnehmersvertreter“: Arbeitnehmer und Mitglieder des EBR, die von den Arbeitnehmern in den Ländern gemäß Artikel 5 dieser Vereinbarung ausgewählt wurden und sie vertreten.
33. „Besonderes Verhandlungsgremium“ (BVG): in Übereinstimmung mit der Richtlinie und dem Gesetz geschaffenes Gremium zur Aushandlung dieser Vereinbarung mit dem Zentralen Management.
34. „Zentrales Management“: der Vorstand des Unternehmens und/oder jegliche Führungskraft oder Führungskräfte des Unternehmens oder seiner Tochtergesellschaften, die berechtigt sind, in Verbindung mit dieser Vereinbarung in seinem Namen zu handeln.
35. „Lokales Management“: das Management jedes kontrollierten Unternehmens in den anderen Ländern als dem des Unternehmens selbst.
36. „Sekretär“: eine Führungskraft des Unternehmens, die vom Unternehmen zum Sekretär des EBR ernannt wurde (oder einem ernannten Stellvertreter).
37. „Teva“: die oberste Muttergesellschaft des Unternehmens.
38. „Unterrichtung“: die Übermittlung von Informationen über grenzüberschreitende Angelegenheiten durch das Zentrale Management oder eine geeignetere Führungsebene an die Arbeitnehmersvertreter, damit diese sich mit dem Gegenstand vertraut machen und ihn prüfen können; Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in

einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zentralen Management oder einer geeigneteren Managementebene vorzubereiten.

39. „Anhörung“: die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem Zentralen Management oder einer geeigneteren Managementebene und der Arbeitnehmervertretung zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglicht, auf der Grundlage der Informationen über die vorgeschlagenen Maßnahmen zu den grenzüberschreitenden Angelegenheiten, auf die sich die Anhörung bezieht, einen Stellungnahme abzugeben, die vom Zentralen Management beim Entscheidungsfindungsprozess berücksichtigt werden können, unbeschadet der Vorrechte des zentralen Management und/oder des Lokalen Management sowie innerhalb eines angemessenen Zeitraums gemäß Abschnitt 11.4., die von dem Zentralen oder Lokalen Management bei der Entscheidung über diese grenzüberschreitende Angelegenheit berücksichtigt werden können.
- 3.10. „Grenzüberschreitende Angelegenheiten“: Angelegenheiten, die (i) die gesamte Gruppe der kontrollierten Unternehmen in den Ländern oder (ii) mindestens zwei kontrollierte Unternehmen betreffen, die in mindestens zwei Ländern eingetragen und tätig sind. Dazu gehören auch Angelegenheiten, die potenzielle direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigung in mindestens zwei Ländern haben können oder die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen den unter dieser Vereinbarung fallenden Ländern.
- 3.11. „Sonderausschuss“: ein Betriebsorgan des EBR, das aus gewählten EBR-Mitgliedern besteht, im Einklang mit den Bestimmungen dieser Vereinbarung, der Richtlinie und des Gesetzes.
- 3.12. „Kontrollierte Unternehmen“: das Unternehmen sowie alle hundertprozentigen oder mehrheitlich kontrollierten Unternehmen/Tochtergesellschaften des Unternehmens mit Sitz in den Ländern.

4. ANWENDUNGSBEREICH

- 4.1. Diese Vereinbarung gilt für alle kontrollierten Unternehmen in Europa gemäß Anhang 1.

5. ZUSAMMENSETZUNG DES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS

- 5.1. Der EBR besteht aus Arbeitnehmervertretern, die in Übereinstimmung mit den in dieser Vereinbarung festgelegten Verfahren ausgewählt wurden.

6. AUSWAHL DER ARBEITNEHMERVERTRETER

61. Arbeitnehmervertreter für die Zwecke dieser Vereinbarung sind Arbeitnehmer, die zeitweise gemäß dieser Vereinbarung und nach den in der nationalen Gesetzgebung festgelegten Verfahren mit einer möglichst ausgewogenen Vertretung von Arbeitnehmern beider Geschlechter für den EBR ausgewählt wurden. Der Sekretär stellt für alle am Auswahlverfahren beteiligten Arbeitnehmer eine Rollenbeschreibung bereit.
62. Die Arbeitnehmervertreter werden auf Länderebene ausgewählt (gewählt oder ernannt). Länder mit weniger als 75 Arbeitnehmern werden im EBR nicht direkt vertreten, sondern durch ein geeignetes Nachbar- oder verwandtes Land mit 75 oder mehr Beschäftigten gemäß Anhang 2. Die Vertretung dieser Länder zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung ist in Anhang 2 dargelegt. Die Mitglieder des EBR werden in Übereinstimmung mit der folgenden Formel/Aufteilungsschlüssel ausgewählt:
 - Länder mit weniger als 75 Arbeitnehmern werden durch andere Länder vertreten, wie in Anhang 2 dargelegt.
 - Länder mit 75-999 Arbeitnehmern
haben Anspruch auf 1 Arbeitnehmervertreter
 - Länder mit 1.000 und mehr Arbeitnehmern
haben Anspruch auf 2 Arbeitnehmervertreter

Die Gesamtzahl der Arbeitnehmervertreter im EBR darf 30 nicht überschreiten.

Im Falle einer Erweiterung und um die Anzahl Arbeitnehmervertreter auf höchstens 30 zu beschränken, werden in Anpassungen in erster Linie in den Ländern mit Anrecht auf 2 Arbeitnehmervertreter und erst in zweiter Instanz in Ländern mit Anrecht auf 1 Arbeitnehmervertreter vorgenommen. Die Anpassungen werden vom Zentralen Management in Absprache mit dem Sonderausschuss vorgenommen..

63. Die Zahlen zum aktuellen Personalbestand werden jährlich aktualisiert, auf der Grundlage der Personalzahlen vom 31. Dezember. Nach einer Erhöhung oder Verringerung der Mitarbeiterzahl erfolgen die Auswahlverfahren oder die Anpassung der Anzahl der Arbeitnehmervertreter nach der Überprüfung am 31. Dezember. Im Falle einer Abwärtskorrektur entscheiden das Zentrale Management und der Sonderausschuss gemeinsam, wo die Reduzierung stattfindet.
64. Die Arbeitnehmervertreter haben eine Amtszeit von vier (4) Jahren, sofern das nationale Recht nichts anderes vorsieht oder die Zahl der Vertreter für ein Land gemäß Artikel 6 Absatz 4 nicht verringert wird. Die Arbeitnehmervertreter können wiederholt ernannt werden, soweit die nationale Gesetzgebung dies erlaubt.
65. Die Auswahl der Stellvertreter erfolgt auf Länderbasis, gemäß derselben Verfahren und zur gleichen Zeit wie die Auswahl der Arbeitnehmervertreter. Die Stellvertreter nehmen nur dann teil, wenn ein Arbeitnehmervertreter rechtmäßig abwesend ist und nicht

teilnehmen kann. Arbeitnehmervertreter, die aus irgendeinem kontrollierten Unternehmen in den Ländern ausscheiden oder ihr Mandat nach nationalem Recht aus irgendeinem Grund verlieren, verzichten unverzüglich auf jegliche Rechte als Arbeitnehmervertreter im EBR, sind aber weiterhin an eine Geheimhaltungspflicht gemäß dieser Vereinbarung gebunden. Stellvertreter vollenden die Amtszeit jedes Arbeitnehmervertreters, der aus seinem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Wenn ein(e) Stellvertreter(in) seinen/ihren regulären Arbeitnehmervertreter permanent ersetzt, wird unverzüglich ein(e) neue(r) Stellvertreter(in) gewählt/ernannt.

7. ANPASSUNG DES EBR AN VERÄNDERUNGEN IN DER UNTERNEHMENSSTRUKTUR

71. Wenn das Unternehmen oder eines der kontrollierten Unternehmen ein anderes Unternehmen mit einer Präsenz innerhalb der EU, des EWR oder anderer Länder, die unter diese Vereinbarung fallen, erwirbt, trifft sich das Zentrale Management zunächst mit dem Sonderausschuss, um zu erörtern, wie die Arbeitnehmer des neu erworbenen Unternehmens in den EBR einbezogen werden sollen. In der Regel werden solche Diskussionen durch folgende Grundsätze geleitet.
72. Neu erworbene Unternehmen, die in Ländern tätig sind, in denen es bereits ein kontrolliertes Unternehmen gibt und die im EBR vertreten sind, werden bis zum Ende ihrer Amtszeit durch den/die bestehenden Arbeitnehmervertreter vertreten. Wenn es die Arbeitnehmerzahl des neuerworbenen Unternehmens in einem bestimmten Land rechtfertigt (nach der in Abschnitt 6 aufgeführten Formel - siehe oben), werden zusätzliche Arbeitnehmervertreter für den EBR ausgewählt.
73. Für neu erworbene Unternehmen, die in Ländern tätig sind, in denen es kein kontrolliertes Unternehmen gibt und daher keinen Arbeitnehmervertreter im EBR haben, wird das Unternehmen die Auswahl der entsprechenden Anzahl von Arbeitnehmervertretern gemäß dieser Vereinbarung veranlassen. Die Arbeitnehmervertreter treten ab dem Datum ihrer Ernennung in den EBR ein. Wenn das zusätzliche Land weniger als 75 Arbeitnehmer hat, wird dieses Teil einer Gruppierung mit einem Nachbarland.
74. Wenn das erworbene Unternehmen selbst über einen Europäischen Betriebsrat verfügt, organisiert das Zentrale Management eine Sitzung mit dem Sonderausschuss und dem Sonderausschuss des erworbenen Unternehmens oder in Abwesenheit eines Sonderausschusses mit dem Europäischen Betriebsrat des erworbenen Unternehmens, um eine Einigung darüber zu erzielen, wie der EBR in Zukunft angepasst werden kann.

8. SONDERAUSSCHUSS

- 8.1. Die Arbeitnehmervertreter wählen (5) fünf ihrer Mitglieder zu einem engeren Ausschuss sowie einen (1) Stellvertreter, die alle in verschiedenen Ländern beschäftigt sein sollten. Die Mitglieder des engeren Ausschusses sollten so weit wie möglich eine ausgewogene

Vertretung der Produktions- und Handelstätigkeiten von Teva in den Ländern bilden. Die Sitzungen des engeren Ausschusses werden in englischer Sprache abgehalten. Falls erforderlich, wird während des ersten Dienstjahres eines Mitglieds des engeren Ausschusses vom Unternehmen Übersetzungshilfe angeboten. Dieses Mitglied des engeren Ausschusses wird darüber hinaus eine angemessene Englischausbildung erhalten. Das unterstützte Mitglied des engeren Ausschusses verpflichtet sich, die englische Sprache mit Ernsthaftigkeit zu erlernen. Diese Unterstützung wird maximal zwei (2) Mitgliedern des engeren Ausschusses zu einem bestimmten Zeitpunkt gewährt.

82. Der Zweck des engeren Ausschusses besteht unter anderem darin, (mit Unterstützung der anderen Arbeitnehmervereiner) mit dem Zentralen Management (oder ihren Vertretern) Folgendes zu erörtern:

- Datum und Uhrzeit der EBR-Sitzungen
- Der Grund für die Teilnahme von Sachverständigen an den EBR-Sitzungen
- Das Angebot einer entsprechenden Ausbildung für EBR-Mitglieder, um ihnen eine kompetente Ausübung Ihrer Pflichten zu ermöglichen
- Eine Vereinbarung über die Bereitstellung finanzieller und materieller Mittel für den EBR und/oder den Sonderausschuss.
- Tagesordnung der EBR-Sitzungen
- Sitzungsprotokolle und Kommuniqués, und wie die Arbeitnehmer über die Ergebnisse der EBR-Sitzungen informiert werden sollen
- Der Bedarf an und Besuch von außerordentlichen Sitzungen
- Streitschlichtung
- Anpassungen in der Zusammensetzung des EBR in Folge von Veränderungen der Unternehmensstruktur.

Streben nach einer gemeinsamen Lösung aller Konflikte im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Vereinbarung, insbesondere die Sicherstellung, dass die EBR-Mitglieder die ihnen im Rahmen dieser Vereinbarung übertragenen Aufgaben erfüllen können.

83. Der Sonderausschuss tritt dreimal (3) jährlich mit dem Zentralen Management zusammen, zusätzlich zur jährlichen Sitzung des EBR, von denen mindestens eine von Angesicht zu Angesicht und die anderen per Videokonferenz stattfinden, sofern nicht gegenseitig etwas anderes vereinbart ist. Bei Videokonferenzen kann das stellvertretende Mitglied des Sonderausschusses ebenfalls an den Sitzungen teilnehmen.

84. Nach Absprache mit dem Zentralen Management kann der Sonderausschuss Sitzungen in den Räumlichkeiten von kontrollierten Unternehmen in den Ländern, die unter diese Vereinbarung fallen, abhalten. Das/die EBR-Mitglied(er) dieses Landes können als Beobachter an diesen Sitzungen teilnehmen. Der Sekretär hat das Lokale Management vor der Sitzung entsprechend zu informieren.

9. JAHRESVERSAMMLUNG/TÄTIGKEITSBEREICH DES EBR

9.1. Es findet eine jährliche Sitzung zwischen dem Zentralen Management und dem EBR statt.

9.2 Das Zentrale Management stellt dem EBR Informationen zu wichtigen grenzüberschreitende Angelegenheiten hinsichtlich der Geschäftstätigkeit oder Fragen der Beschäftigung zur Verfügung, um einen konstruktiven und freien Austausch verschiedener Sichtweisen und Meinungen zu ermöglichen. Die Informationen betreffen insbesondere:

- Struktur, wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gruppe der kontrollierten Unternehmen in den Ländern;
- Der Geschäftsverlauf der Gruppe der kontrollierten Unternehmen in den Ländern und ihre Aussichten;
- Die Situation und die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung in der kontrollierten Unternehmen der Länder;
- Wesentliche geplante Investitionen;
- Wesentliche organisatorische Veränderungen;
- Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Produktionsverfahren;
- Fusionen, Übernahmen und bedeutende Transaktionen mit grenzüberschreitendem Charakter;
- Bedeutende Transfers von Produkten oder Technologien zwischen den Standorten;
- Kürzungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen davon, Veräußerungen und Massenentlassungen;
- Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsfragen;
- Forschung und Entwicklung sowie Informationen über die Pipeline.

die die Gruppe der kontrollierten Unternehmen in den Ländern oder der kontrollierten Unternehmen in mindestens zwei Ländern betreffen;

Wenn einige bei einer ordentlichen EBR-Sitzung gestellten Fragen nicht zur Zufriedenheit beantwortet werden können, verpflichtet sich das Zentrale Management, innerhalb von 30 Tagen nach der EBR-Sitzung eine Antwort zu geben.

9.3 Der EBR betrachtet sich als und ist nicht verantwortlich für:

- Tarifverhandlungen über Gehälter und andere Lohnzusatzleistungen;
- Themen von lokalem und nationalem Interesse, die nationalen Rechtsvorschriften oder lokalen oder nationalen Vereinbarungen unterstehen;
- Fragen, die sich auf einzelne Arbeitnehmer beziehen.

Diese Fragen werden weiterhin in Übereinstimmung mit den in den einzelnen Ländern geltenden Gesetzen, Tarifverträgen und Verfahren behandelt.

9.4 Das Zentrale Management entscheidet nach eigenem Ermessen, ob dem Sonderausschuss Informationen zu signifikanten Ereignissen in einzelnen Ländern geliefert werden.

9.5 Die Jahresversammlung beeinträchtigt weder die Vorrechte des Zentralen Managements noch die Vorrechte des Lokalen Managements.

10 ABLAUF DER JAHRESVERSAMMLUNG

- 10.1 Der EBR tritt einmal im Jahr bei der Jahresversammlung zusammen. Jahresversammlungen werden üblicherweise so bald wie möglich nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses des Unternehmens durchgeführt. Die Jahresversammlung findet unter dem Vorsitz einer europäischen Führungskraft des Unternehmens statt.
- 10.2 Für Jahresversammlungen wird eine Dauer von zwei Tagen eingeplant, inklusive der Vorbesprechung und Nachbereitung der Arbeitnehmervertreter.
- 10.3 Der Tagungsort der Jahresversammlungen wird von dem Zentralen Management in Absprache mit dem Sonderausschuss unter Berücksichtigung von Kosten, Effizienz und Logistik festgelegt.
- 10.4 Der Sekretär wird, auf der Grundlage der Beiträge des Sonderausschusses über Datum/Uhrzeit und des Zentralen Managements über den Veranstaltungsort, die Arbeitnehmervertreter mindestens 90 Tage im Voraus über die Termine und den Ort der Jahresversammlung des EBR informieren und mindestens zwei Wochen vor der Jahresversammlung eine Tagesordnung und Begleitmaterialien verteilen.
- 10.5 Die Jahresversammlungen werden in englischer Sprache abgehalten, der offiziellen Arbeitssprache des Unternehmens. Die Tagesordnung und das Sitzungsprotokoll werden auf Englisch erstellt und in die jeweiligen Landessprachen übersetzt. Bei den Jahresversammlungen wird bei Bedarf Simultanverdolmetschung zur Verfügung gestellt.
- 10.6 Der Sekretär bereitet direkt im Anschluss an die Jahresversammlungen ein kurzes Kommuniqué vor, das die Beratungen zusammenfasst, die während der Jahresversammlung stattgefunden haben. Das Kommuniqué wird zwischen dem Sonderausschuss und der Zentralen Leitung vereinbart. Der Sekretär sorgt bei Bedarf für Übersetzungen und das Kommuniqué wird dann innerhalb der Gruppe der kontrollierten Unternehmen in den Ländern innerhalb von zwei Wochen nach einer Jahresversammlung elektronisch verteilt. Das Zentrale Management und die Arbeitnehmervertreter haben zu besprechen, wie die Kommunikation über die bestehenden Kommunikationskanäle verbreitet werden kann.
- 10.7 Die formalen Protokolle der Jahresversammlungen werden vom Sekretär erstellt und bedürfen der Zustimmung des Zentralen Managements und des Sonderausschusses. Der Sekretär veranlasst dann bei Bedarf Übersetzungen. Das Sitzungsprotokoll wird in der Regel innerhalb eines Monats nach den jährlichen Sitzungen an die Arbeitnehmervertreter verteilt.
- 10.8 Die Arbeitnehmervertreter stützen sich auf etablierte nationale Regelungen und Kommunikationskanäle des Unternehmens für die Berichterstattung an die von ihnen

vertretenen Arbeitnehmer. Die EBR-Mitglieder nutzen bestehende nationale Gremien der Arbeitnehmervertretung zur Erfüllung dieser Pflicht. In den Ländern, in denen keine solche Nationalgremien existieren, sprechen sich die EBR-Mitglieder mit dem Lokalen Management im Hinblick auf die Unterrichtung der Belegschaft über die betreffenden lokalen Kommunikationskanäle ab. Falls die EBR-Mitglieder Schwierigkeiten bei der Identifizierung der Kommunikationskanäle mit dem Lokalen Management erleben, tragen sie dies dem Zentralen Management und dem Sonderausschuss vor.

11. UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSVERFAHREN BEI AUSSERORDENTLICHEN UMSTÄNDEN

11.1 Üblicherweise stützt sich das Lokale Management für Unterrichts- und Anhörungszwecke im Verlauf des Jahres auf etablierte nationale Regelungen. In außerordentlichen Umständen, in denen ein Thema auch eine grenzüberschreitende Angelegenheit ist und das Potenzial hat, die Interessen der Mitarbeiter erheblich zu beeinflussen, informiert das Zentrale Management den Sekretär und die Mitglieder des Sonderausschusses in einer Telefonkonferenz. Um als außergewöhnliche Umstände definiert zu werden, muss die grenzüberschreitende Angelegenheit auf (i) oder (ii) eine Auswirkung haben: (i) alle kontrollierten Unternehmen oder (ii) mindestens zwei kontrollierte Unternehmen in mindestens zwei Ländern, insbesondere im Hinblick auf die Verlagerung oder Schließung von Unternehmungen, Einrichtungen oder bedeutenden Teilen davon, oder wesentliche Umstrukturierungen, die bedeutende Massenentlassungen, Akquisitionen, Fusionen oder Ausgliederungen anstreben..

Nach einer ersten Abstimmung zwischen dem Zentralen Management und dem Sonderausschuss darüber, ob die fragliche Angelegenheit eine „außerordentliche“ grenzüberschreitende Angelegenheit im Sinne dieses Artikels ist, entscheidet das Zentrale Management, ob eine außerordentliche Sitzung einberufen wird. Wenn eine außerordentliche Sitzung angemessen ist, besprechen das Zentrale Management und der Sonderausschuss, ob ein persönliches Treffen oder eine Telefonkonferenz benötigt wird. Sollte das Ereignis signifikante paneuropäische Auswirkungen haben, wird ein persönliches Treffen abgehalten. Darüber hinaus ist auch der Sonderausschuss berechtigt, eine außerordentliche Sitzung mit dem Zentralen Management zu einer solchen grenzüberschreitenden Angelegenheit zu beantragen, wenn er dies gemäß den Kriterien dieses Artikels für angemessen hält. An einer außerordentlichen Sitzung nehmen Mitglieder des Sonderausschusses und Arbeitnehmervertreter aus den möglicherweise von dem Vorschlag betroffenen Ländern teil.

11.2 Unterrichtung in außerordentlichen Umständen bedeutet die Übermittlung von Informationen durch das Zentrale Management an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Kenntnisnahme und Prüfung des behandelten Themas zu ermöglichen. Die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen vorzubereiten. Solche Informationen umfassen:

- Die geschäftlichen Gründe für die außergewöhnlichen Umstände;
- Die Länder, Standorte oder Geschäftseinheiten, die von den außerordentlichen Umständen möglicherweise betroffen sind;
- Die Zahl der potentiell betroffenen Arbeitnehmer; und
- Der vorgesehene Zeitrahmen.

Unterlagen, die das Zentrale Management den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stellt, dürfen keine einzelnen Kollegen benennen, es sei denn, dies ist für eine sinnvolle Anhörung erforderlich.

Die Parteien dieser Vereinbarung vereinbaren, dass die Bereitstellung relevanter Informationen als erfüllt gilt, wenn sie den Arbeitnehmervertretern die oben genannten Informationen liefern/vorlegen.

Um so zügig wie möglich mit der Anhörung zu beginnen, ist der Sonderausschuss berechtigt, weitere Informationen zu beantragen, wobei die angeforderten Informationen und Unterlagen so genau wie möglich beschrieben werden. Das Zentrale Management liefert bereits bestehende Informationen und Unterlagen. Zur Vermeidung von Verzögerungen in Anhörungsverfahren liefert das Zentrale Management die angeforderten Informationen, insofern verfügbar, innerhalb von zwei bis drei Arbeitstagen.

- 11.3 Im Rahmen einer außerordentlichen Sitzung bedeutet Anhörung die Einrichtung eines Dialogs und Meinungs austausches zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem Zentralen Management zu einem Zeitpunkt, in einer Art und Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, auf der Grundlage der zu Verfügung gestellten Informationen über die vorgeschlagenen Maßnahmen, auf die sich die Anhörung bezieht, unbeschadet der Verpflichtung des Managements, endgültige Entscheidungen zu treffen, eine Stellungnahme abzugeben, die durch das Zentrale und/oder Lokale Management berücksichtigt werden kann. In jedem einzelnen Fall berät das Zentrale Management mit dem Sonderausschuss und den Arbeitnehmervertretern, die an der außerordentlichen Sitzung teilnehmen, wie Ihre Stellungnahme an das Zentrale und/oder Lokale Management übermittelt werden soll.
- 11.4 Die Arbeitnehmervertreter legen entweder nach Abschluss der außerordentlichen Sitzung oder innerhalb von sieben Tagen nach einer solchen Sitzung dem Zentralen Management ihre Stellungnahme vor, sofern diese Frist nicht in gegenseitigem Einvernehmen verlängert worden ist. Wenn Arbeitnehmervertreter eine Stellungnahme abgeben, hat das Zentrale Management diese zu prüfen und mit Gründen versehen zu antworten. Die Antwort des Zentralen Managements wird den Arbeitnehmervertretern schriftlich übermittelt und bringt das Anhörungsverfahren zu einem Abschluss.
- 11.5 Der Sekretär und der Sonderausschuss setzen den gesamten EBR über die Ergebnisse der außerordentlichen Versammlung durch ein kurzes vertrauliches Kommuniqué und auf dem Weg einer Telefonkonferenz rasch in Kenntnis. Bei Bedarf wird den entsprechenden, vom grenzüberschreitenden Ereignis betroffenen Mitarbeitern ein

nicht-vertrauliches Kommuniké ausgehândigt. Das Zentrale Management und die Arbeitnehmervertreter haben zu besprechen, wie das nicht-vertrauliche Kommuniké über die bestehenden Kommunikationskanäle verbreitet werden kann.

- 11.6 In den Monaten nach der Umsetzung der Maßnahme prüfen das Zentrale Management und der Sonderausschuss gemeinsam im Rahmen einer Telefonkonferenz den Fortschritt der lokalen oder nationalen Anhörung sowie die Auswirkungen der durchgeführten Maßnahme auf die Standorte und die Arbeitskräfte.

12 **VERNETZUNG EUROPÄISCHER UND NATIONALER UNTERRICHTUNGS- UND ANHÖRUNGSVERFAHREN**

Das Zentrale Management ergreift die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Unterrichts- und Anhörungsverfahren auf lokaler und europäischer Ebene gleichzeitig beginnen und gleichzeitig und unabhängig voneinander durchgeführt werden.

Unterrichtung und Anhörung erfolgen auf nationaler Ebene nach den in den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Verfahren. Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene erfolgen gemäß der in dieser Vereinbarung vereinbarten Verfahren. Hinsichtlich grenzüberschreitender Angelegenheiten engagiert sich das Unternehmen, die in dieser Vereinbarung festgelegten Verfahren und Pflichten ganz im Sinn des EBR einzuhalten.

Es wird jedoch sichergestellt, dass die vom Sonderausschuss oder EBR abgegebene Stellungnahme in den relevanten nationalen Arbeitnehmervertretungsgremien zur Verfügung gestellt wird, damit das nationale Vertretungsorgan Zugang zur Stellungnahme des EBR hat.

13 **GEHEIMHALTUNG**

- 13.1 Die Parteien vereinbaren, dass der EBR in einem Umfeld arbeitet, das den freien Austausch von Sichtweisen und Meinungen zwischen den Parteien fördert. Um das zu unterstützen, dürfen die Arbeitnehmervertreter die Informationen, die Ihnen vom Zentralen Management ausdrücklich im Vertrauen zur Verfügung gestellt wurden, nicht missbrauchen oder verbreiten. Bei den Sitzungen mit den Arbeitnehmervertretern wird das Management eine mündliche Erklärung dafür liefern, warum diese Information vertraulich bleiben muss, sowie schriftlich die Dauer dieser Geheimhaltung angeben. Diese Vertraulichkeit ist zwischen EBR-Mitgliedern oder mit den Mitgliedern nationaler Arbeitnehmervertretungen, die - wie vom Zentralen Management bestätigt - vertrauliche Informationen zum gleichen Projekt vom Unternehmen (oder dem jeweiligen kontrollierten Unternehmen) erhalten und nach nationalem Recht ebenfalls an die Vertraulichkeit gebunden sind, nicht zwingend vorgeschrieben. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Abschluss der Amts- oder Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmervertreter, gleich aus welchen Gründen, solange die Informationen vertraulich bleiben. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung führt zu einem Ausschluss

des betreffenden Arbeitnehmersvertreters von der weiteren Teilnahme an EBR-Sitzungen, wird als schweres Vergehen angesehen und gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Verfahren im Beschäftigungsland des Arbeitnehmersvertreters geahndet.

- 13.2 Es wird anerkannt, dass das Zentrale Management nicht verpflichtet ist, Aktienkursrelevante oder andere vertrauliche Informationen bekannt zu geben, die so beschaffen sind, dass ihre Veröffentlichung das Funktionieren von Teva beeinträchtigen oder schaden, oder gegen nationale Gesetze oder Vorschriften der Länder oder eines (anderen) Landes verstoßen würde, in dem Teva-Aktien notiert sind oder sein werden. Dies schließt gesetzliche und regulatorische Vorschriften ein, einschließlich Börsenbestimmungen hinsichtlich der Offenlegung von Informationen über Teva unabhängig davon, in welcher zuständigen Gerichtsbarkeit das Unternehmen tätig ist.

14 SCHUTZ DER EBR-MITGLIEDER

- 14.1 Die Arbeitnehmersvertreter genießen den gleichen Schutz und die gleichen Garantien, die die in ihrem Beschäftigungsland geltenden nationalen Rechtsvorschriften für die Ausübung ihrer Aufgaben bieten. In Ermangelung eines Rechtsschutzes dürfen die Arbeitnehmersvertreter in keiner Weise an der Ausübung ihrer Funktionen im Rahmen dieser Vereinbarung gehindert werden, noch dürfen sie aufgrund der Ausübung ihrer Pflichten aus dieser Vereinbarung benachteiligt oder diskriminiert werden.
- 14.2 Der Sekretär hat die örtliche Geschäftsleitung aller Arbeitnehmersvertreter über ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Rahmen dieser Vereinbarung zu informieren. Wenn Arbeitnehmersvertreter der Ansicht sind, dass ihnen nicht genügend Zeit für die EBR-Arbeit gestattet wird, haben sie dies mit dem Sonderausschuss und dem Zentralen Management zu besprechen. Das Zentrale Management bespricht im Gegenzug jegliches Problem dieser Art mit dem Lokalen Management.
- 14.3 Diskussionen und Gespräche im EBR und mit dem Management müssen offen und transparent sein, und jedes Mitglied muss sich frei ausdrücken dürfen. Kein EBR-Mitglied darf unter Einschüchterungen oder Druck von seinem Lokalen Management leiden, was gegen dieses Prinzip verstoßen würde. Wenn ein Arbeitnehmersvertreter der Ansicht ist, dass er sich nicht frei in Bezug auf die Pflichten und Verantwortlichkeiten und als Arbeitnehmersvertreter äußern kann, kann er das Problem mit dem Zentralen Management und dem Sonderausschuss besprechen.

15. VERWALTUNG

- 15.1. Den Arbeitnehmersvertretern werden die erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt, um ihre Pflichten aus dieser Vereinbarung zu erfüllen.
- 15.2. Die Betriebskosten für die Versammlungen des EBR gehen zu Lasten des Unternehmens.

153. Die Arbeitnehmervertreter werden für die Teilnahme an den Versammlungen des EBR unter normaler Bezahlung von ihrer Arbeit freigestellt. Die Arbeitnehmervertreter müssen rechtzeitig mit dem lokalen Management und im Einklang mit den Regelungen ihres Arbeitgebers angemessene Vorkehrungen für Freistellung und Reise treffen. Die Zeit, die in den Sitzungen des EBR oder des Sonderausschusses sowie auf dem Weg zu und von den Orten dieser Sitzungen verbracht wird, gilt als Arbeitszeit. Arbeitnehmervertreter werden aufgrund ihrer Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung keine Einkommenseinbußen erleiden.
154. Die Gesellschaft trägt die angemessenen Kosten der Arbeitnehmervertreter für Reisen, Unterkunft, Übersetzung bei Sitzungen und Schulungen, Vorbereitungen mit den Arbeitnehmervertretern und alle anderen vereinbarten Sitzungen. Arbeitnehmervertreter haben ihre Ausgaben in Übereinstimmung mit den nationalen/lokalen Verfahren geltend zu machen. Alle Verzögerungen bei der Erstattung sind dem Sekretär zur Kenntnis zu bringen, der wiederum das lokale oder zentrale Management auf das Problem aufmerksam macht. Das Unternehmen verpflichtet sich, den Arbeitnehmervertretern Englischunterricht anzubieten und die Arbeitnehmervertreter verpflichten sich wiederum, sich ernsthaft an der angebotenen Schulung zu beteiligen.
155. Der EBR kann von einem ausgewählten Gewerkschaftsverband auf europäischer Ebene einen einzelnen Sachverständigen hinzuziehen. Dieser Sachverständige ist berechtigt, den EBR zu unterstützen und an den Sitzungen des EBR und des engeren Ausschusses teilzunehmen. Das Unternehmen übernimmt die Reise- und Aufenthaltskosten eines solchen Sachverständigen, der an solchen Sitzungen teilnimmt, in Übereinstimmung mit den Bedingungen der Reise- und Spesenpolitik des Unternehmens. Wenn unter außergewöhnlichen Umständen besondere Fachkenntnisse erforderlich sind, insbesondere wenn komplexe Umstrukturierungen, Fusionen, Übernahmen oder Abspaltungen geplant sind, können die Arbeitnehmervertreter für die Dauer des Unterrichts- und Anhörungsverfahrens von einem externen Sachverständigen unterstützt werden. Der Bedarf, das Mandat und die Kosten eines solchen Sachverständigen sind vorher mit dem zentralen Management zu besprechen. Das Zentrale Management wird dem Antrag keine unangemessene Verweigerung erteilen. Die Arbeitnehmervertreter erhalten unverzüglich mindestens 2 Vorschläge von verschiedenen Sachverständigen, die in der Lage sind, ihre Aufgaben in englischer Sprache zu erfüllen. Betrifft die Angelegenheit mehr als 3 Länder, so wird ein niederländischer Sachverständiger bestellt. Die endgültige Entscheidung trifft der engere Ausschuss in Absprache mit dem Management. Wenn die Sachverständigenkosten über 15.000 Euro liegen, muss der engere Ausschuss die Genehmigung der Geschäftsleitung einholen.
156. Den Arbeitnehmervertretern werden die Ausstattungen, die sie angemessenerweise für die Erfüllung ihrer Pflichten verlangen, gestellt. Dies beinhaltet Zugang zu E-Mails, Aushangtafeln, Kopiereinrichtungen, Internet und Telefon.
157. Zusätzlich zu der Zeit, die EBR-Mitglieder in Sitzungen verbringen, muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, den Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die das Mandat

nach sich zieht, nachzukommen (beispielsweise die Vorbereitung der Sitzungen). Jegliche Beschwerden von den Vertretern können dem Zentralen Management und dem Sonderausschuss vorgetragen werden.

158. Die Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats werden ohne Lohnausfall geschult. Die Schulung wird in Verbindung mit den Jahresversammlungen stattfinden. Das Zentrale Management und der Sonderausschuss besprechen und vereinbaren die Themen, die in den Schulungen behandelt werden, sowie die Anbieter oder Vermittler.

16. LAUFZEIT DER VEREINBARUNG

161. Diese Vereinbarung gilt für einen Zeitraum von 3 (drei) Jahren ab dem Datum ihrer ursprünglichen Ausführung.
162. Falls die Vertragsparteien es für notwendig erachten, kann diese Vereinbarung während ihrer Laufzeit durch das zentrale Management und den EBR in gegenseitigem Einvernehmen geändert werden. Die gültige Zustimmung der Arbeitnehmervertreter ist gegeben, wenn eine Zweidrittelmehrheit der EBR-Mitglieder einverstanden sind.
163. Das zentrale Management und der Sonderausschuss werden - nach Ablauf des ersten Jahres der Tätigkeit dieser Vereinbarung und auf Initiative des Sonderausschusses - in gutem Glauben eine Diskussion darüber führen, ob und inwieweit die Bestimmungen der Vereinbarung den gegenseitigen Erwartungen entsprechen, ohne dass das Unternehmen oder die Arbeitnehmervertreter verpflichtet sind, sich auf Änderungen der Bestimmungen dieser Vereinbarung zu einigen.
164. Sollte sich ein Abschnitt oder Anhang dieser Vereinbarung aus welchem Grund auch immer als ungültig erweisen, wird davon die Gültigkeit der gesamten Vereinbarung nicht berührt. Jeder als ungültig erachtete Abschnitt muss gemäß dem in Abschnitt 16.2 oben festgeschriebenen Verfahren geändert werden.
165. Wenn entweder die Gesellschaft oder die Arbeitnehmervertreter (aufgrund eines mit Zweidrittelmehrheit (2/3) gefassten Beschlusses) diese Vereinbarung neu verhandeln wollen, müssen sie dies der anderen Partei mindestens 90 Tage vor Ablauf schriftlich mitteilen. Erfolgt keine solche Mitteilung, verlängert sich die Vereinbarung automatisch um drei (3) Jahre. Während jeder Zeit der Neuverhandlung (d.h. bis zum Inkrafttreten einer neuen/überarbeiteten Vereinbarung) bleibt die Vereinbarung in vollem Umfang in Kraft. Wenn sich die Parteien nach einer Nachverhandlungsfrist von einem (1) Jahr (die bei Zustimmung der Gesellschaft und einer Zweidrittelmehrheit (2/3) der Arbeitnehmervertreter um 6 Monate verlängert werden kann) nicht einigen, wird ein neuer BVG-Prozess eingeleitet.
166. Wenn das Unternehmen und die kontrollierten Unternehmen aufgrund des erheblichen Rückgangs ihrer Mitarbeiterzahl nicht mehr unter die Definition der gemeinschaftsweit operierenden Gruppe gemäß der Gesetzgebung fallen würden, unterliegt die

Vereinbarung nicht der in Abschnitt 16.5 genannten Erneuerung.

17. RECHTSSTATUS UND STREITBEILEGUNG

171. Diese Vereinbarung wurde nach Artikel 6 der Richtlinie verhandelt und ist durch das Gesetz zu regeln und auszulegen.
172. Die Parteien vereinbaren, gemeinsam zu gewährleisten, dass mögliche Streitigkeiten oder Missverständnisse über die Bedeutung und Ausführungen dieser Vereinbarung in Abstimmung zwischen dem Zentralen Management und dem EBR beigelegt werden.
173. Falls dieser interne Mechanismus zur Streitbeilegung nicht funktioniert, können das Zentrale Management oder die Arbeitnehmervertretung das zuständige Gericht in den Niederlanden mit dem Streitfall befassen.
174. Das Zentrale Management stellt sicher, dass die (zukünftigen) Arbeitnehmervertreter eine Kopie dieser oder jeder als Ersatz geschlossenen Vereinbarungen in allen betreffenden Sprachen erhalten.
175. Der englische Wortlaut dieser Vereinbarung hat im Falle von Unstimmigkeiten zwischen den verschiedenen Versionen Vorrang.

Datum:

Vertreter des Zentralen Managements

Die Unterzeichner dieses Vertrages bestätigen hiermit, dass sie uneingeschränkt berechtigt sind, den Bedingungen dieses Vertrages zuzustimmen.

Datum:

BVG-Vertreter

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung bestätigen hiermit, dass

Anhang 1 – Geografischer Anwendungsbereich

Der geografische Anwendungsbereich umfasst alle Länder, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung Teil der Region Europa sind:

Österreich

Belgien

Bosnien-Herzegowina

Republik Mazedonien

Bulgarien

Niederlande

Kroatien

Tschechische Republik

Dänemark

Estland

Finnland

Frankreich

Deutschland

Griechenland

Vereinigtes Königreich

Ungarn

Irland

Island

Italien

Lettland

Litauen

Malta

Norwegen

Polen

Portugal

Rumänien

Serbien

Slowakei

Slowenien

Spanien

Schweden

Schweiz

Anhang 2 - Ländervertretung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung

Land ohne direkten Arbeitnehmervertreter:	Zu vertreten durch:
Belgien	Niederlande
Bosnien & Herzegowina	Kroatien
Dänemark	Island
Estland	Litauen
Finnland	Island
Lettland	Litauen
Republik Mazedonien	Serbien
Norwegen	Island
Slowenien	Kroatien
Schweden	Island