

COMITATO AZIENDALE EUROPEO DI TEVA

Il presente Accordo (l'"Accordo") viene stipulato tra:

1. Teva Pharmaceuticals Europe BV, società disciplinata dalla legislazione dei Paesi Bassi e avente sede nei Paesi Bassi come impresa controllante ai sensi della Direttiva del Consiglio UE 2009/38/CE (in presso la "**Società**");
- e
2. la Delegazione Speciale di Negoziazione di Teva debitamente costituita in conformità alla Direttiva del Consiglio UE ("**DSN**");

di seguito congiuntamente: le "**Parti**";

1. INTRODUZIONE

- 1.1. Il presente Accordo definisce l'istituzione, l'ambito, il ruolo, l'adesione al e il funzionamento del Comitato aziendale europeo ("**CAE**") di Teva e adempie agli obblighi della Società ai sensi della Direttiva del Consiglio UE 2009/38/CE (la "**Direttiva**") e della Legge olandese sui Comitati aziendali europei (Wet op de Europese ondernemingsraden) del 23 gennaio 1997 e relativo emendamento del 16 dicembre 2017 (la "**Legge**").

2. FINALITÀ E AMBITO DELL'ACCORDO

- 2.1. Lo scopo del presente Accordo è di istituire un CAE - a partire dalla data di esecuzione dell'Accordo stesso - come piattaforma di informazione e consultazione dei lavoratori sulle questioni transfrontaliere nell'ambito geografico contemplato dal presente Accordo. L'ambito geografico del presente Accordo comprende i Paesi elencati nell'Appendice 1 dell'Accordo medesimo (singolarmente il "**Paese**" e **collettivamente i "Paesi"**).
- 2.2. Il CAE è istituito per migliorare l'impegno e le comunicazioni esistenti con i lavoratori. Il suo obiettivo è sviluppare un processo attraverso il quale discutere le questioni transfrontaliere che riguardano le attività nei Paesi. Il CAE è istituito al fine di promuovere un libero scambio di opinioni e pareri tra la Direzione Centrale e i Rappresentanti dei Lavoratori.
- 2.3. Le Parti partecipano al CAE in buona fede, accettando che lo stesso non incida sulle prerogative della Direzione, sia Centrale che Locale, la quale - in ultima analisi - rimane competente e responsabile delle decisioni finanziarie, commerciali e tecnologiche, né che incida su diritti e prerogative degli organi nazionali che esistono per rappresentare gli interessi dei lavoratori. Le Parti riconoscono e confermano questo punto.

24. Il CAE è complementare ai processi di informazione e consultazione a livello locale e nazionale e intende promuovere un'efficace rappresentanza e partecipazione dei lavoratori nei processi di informazione e consultazione che li riguardano.
25. Qualora il Regno Unito non dovesse essere più membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo e la Direttiva (recepita nel TICER 2010) non fosse più applicabile al Regno Unito, le parti convengono che il Regno Unito continuerà a essere pienamente coinvolto dal presente Accordo e che il CAE rimarrà competente per tutte le questioni transfrontaliere in relazione al Regno Unito. I membri del CAE del Regno Unito continueranno a godere delle stesse prerogative, diritti e protezione degli altri membri del CAE come indicato nel presente Accordo.

3. DEFINIZIONI

31. "Lavoratori": tutto il personale impiegato nelle Imprese Controllate nei Paesi, che si qualificano come dipendenti in base alle disposizioni del diritto nazionale.
32. "Rappresentanti dei lavoratori": membri del CAE scelti dai lavoratori e Rappresentanti degli stessi nei Paesi, in conformità all'articolo 5 del presente Accordo.
33. "Delegazione speciale di negoziazione" (DSN): un organo creato in conformità alla Direttiva e alla Legge per negoziare il presente Accordo con la Direzione Centrale.
34. "Direzione centrale": il consiglio di amministrazione della Società e/o qualsiasi dirigente di alto livello della Società o di sue controllate designato ad agire a nome della Società in relazione al presente Accordo.
35. "Direzione locale": la direzione di ciascuna Impresa Controllata nei Paesi che non sia della Società stessa.
36. "Segretario": un dirigente di alto livello della Società nominato dalla Società per svolgere la funzione di Segretario del CAE (o suo sostituto designato).
37. "Teva": la società madre e controllante della Società.
38. "Informazione": la trasmissione di informazioni su questioni transfrontaliere da parte della Direzione centrale, o di altro livello direttivo più adatto, ai rappresentanti dei lavoratori per consentire loro di prendere conoscenza della materia e di esaminarla; le informazioni sono fornite secondo tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di effettuare una valutazione approfondita dell'impatto e, ove opportuno, di prepararsi per le consultazioni con la Direzione centrale o un livello direttivo più adatto.
39. "Consultazione": l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i Rappresentanti dei Lavoratori e la Direzione Centrale o qualunque altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con un contenuto che

consentano ai Rappresentanti dei lavoratori, in base alle informazioni ricevute, di esprimere un parere in merito alle misure proposte riguardanti le questioni transfrontaliere alle quali la consultazione si riferisce, di cui la Direzione Centrale può tener conto nel processo decisionale, fatte salve le prerogative della Direzione centrale e/o della Direzione Locale ed entro un termine ragionevole, come definito nella Sezione 11.4 che potrebbe essere considerata dalla Direzione Centrale o Locale nel momento di decidere su Questioni transfrontaliere.

- 3.10. "Questioni transfrontaliere": questioni che (i) riguardano l'intero gruppo di Imprese Controllate nei Paesi o (ii) almeno due Imprese Controllate costituite e operanti in almeno due Paesi. Ciò include questioni che possono riguardare potenziali effetti diretti o indiretti sull'occupazione in almeno due Paesi o il trasferimento di attività tra i Paesi interessati dal presente Accordo.
- 3.11. "Comitato Ristretto": un organo operativo del CAE costituito da membri eletti del CAE in linea con le disposizioni del presente Accordo, della Direttiva e della Legge.
- 3.12. "Imprese Controllate": la Società e tutte le imprese/consociate interamente controllate dalla Società o in cui la Società eserciti una partecipazione maggioritaria e costituite nei Paesi.

4. ATTIVITÀ COPERTE

- 4.1. Il presente Accordo riguarda tutte le Imprese Controllate in Europa come da Appendice 1.

5. COMPOSIZIONE DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO

- 5.1. Il CAE è costituito da rappresentanti dei lavoratori scelti in conformità con le procedure stabilite nel presente Accordo.

6. SELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

- 6.1. I rappresentanti dei lavoratori ai fini del presente Accordo sono dipendenti che, di volta in volta, sono stati selezionati per il CAE ai sensi del presente Accordo e secondo le procedure previste dal diritto nazionale, con una rappresentanza il più possibile equilibrata del genere dei lavoratori. Il Segretario fornisce una descrizione del ruolo a tutti i lavoratori parte del processo di selezione.
- 6.2. I Rappresentanti dei lavoratori saranno selezionati (eletti o nominati) su base nazionale. I Paesi con meno di 75 dipendenti non vengono rappresentati direttamente nel CAE, ma tramite un paese limitrofo o correlato con almeno 75 dipendenti come da Appendice 2. La rappresentanza di tali Paesi alla data di entrata in vigore del presente Accordo è

riportata nell'Appendice 2. I membri del CAE sono selezionati in base alla seguente formula:

- i Paesi con meno di 75 dipendenti sono rappresentati da altri Paesi, come riportato nell'Appendice 2.
- Paesi con 75-999 dipendenti
hanno diritto a 1 Rappresentante dei lavoratori
- Paesi con almeno 1.000 dipendenti
hanno diritto a 2 Rappresentanti dei lavoratori

Il numero totale di Rappresentanti dei lavoratori nel CAE non dovrà superare le 30 unità.

In caso di espansione e al fine di mantenere il numero di Rappresentanti dei lavoratori al massimo 30, gli adeguamenti saranno effettuati in prima istanza nei Paesi aventi diritto a 2 Rappresentanti dei lavoratori e solo in seconda istanza nei Paesi aventi diritto a 1 Rappresentante dei lavoratori. Gli adeguamenti sono effettuati dalla Direzione Centrale in consultazione con il Comitato Ristretto.

63. Il numero attuale dei dipendenti viene aggiornato ogni anno al numero risultante al 31 dicembre. A seguito di aumento o riduzione del personale, le procedure di selezione o l'adeguamento al ribasso del numero di Rappresentanti dei lavoratori avviene dopo la revisione del 31 dicembre. In caso di adeguamento al ribasso, la Direzione Centrale e il Comitato Ristretto decidono congiuntamente dove effettuare la riduzione.
64. I Rappresentanti dei lavoratori restano in carica per un periodo di quattro (4) anni, salvo quando diversamente previsto dal diritto nazionale o laddove si verifichi una riduzione nel numero dei rappresentanti per un Paese in base all'articolo 6.4 precedente. I rappresentanti dei lavoratori possono essere rieletti se e nella misura consentita dalla legislazione nazionale.
65. I sostituti saranno selezionati per Paese, secondo le stesse procedure e contemporaneamente alla selezione dei Rappresentanti dei lavoratori. I sostituti partecipano solo nel caso in cui il proprio Rappresentante dei lavoratori abituale sia legittimamente assente e non sia in grado di partecipare. I Rappresentanti dei lavoratori che cessino di essere dipendenti di un'Impresa Controllata nei Paesi o che per qualsiasi motivo decadano dal loro mandato ai sensi del diritto nazionale devono immediatamente rinunciare a tutti i diritti di rappresentanza dei lavoratori nel CAE, ma continuano a essere vincolati dall'obbligo di riservatezza come definito nel presente Accordo. I sostituti completeranno il mandato del Rappresentante dei lavoratori che cessa di essere dipendente. Quando un sostituto sostituisce in modo permanente il proprio Rappresentante dei lavoratori abituale, viene nominato / eletto senza indugio un nuovo sostituto.

7. ADEGUAMENTO DEL CAE ALLE VARIAZIONI DELLA STRUTTURA AZIENDALE

71. Quando la Società o sua altra Impresa Controllata acquisisce un'altra società presente all'interno dell'UE, del SEE o di altri Paesi interessati dal presente Accordo, la Direzione Centrale ne incontra innanzitutto il Comitato Ristretto per discutere la modalità di inclusione nel CAE dei lavoratori della nuova società acquisita. In generale, tali discussioni si fondano sui seguenti principi.
72. Le società di nuova acquisizione con attività in Paesi in cui sia già presente un'Impresa Controllata che abbia una rappresentanza nel CAE sono rappresentate dai Rappresentanti dei lavoratori esistenti fino al termine del relativo mandato. Se giustificato dal numero di dipendenti della società acquisita in un determinato paese (sulla base della formula di cui alla sezione 6), saranno scelti ulteriori Rappresentanti dei lavoratori per il CAE.
73. Per le società di nuova acquisizione con attività in Paesi in cui non siano presenti Imprese Controllate e pertanto prive di un Rappresentante dei lavoratori nel CAE, la Società provvede alla selezione del numero adeguato di Rappresentanti dei lavoratori come previsto dal presente Accordo. I rappresentanti dei lavoratori prendono posto nel CAE a partire dalla data della loro selezione. Se il Paese aggiuntivo conta meno di 75 dipendenti, rientreranno nel gruppo con un Paese limitrofo.
74. Nel caso la società acquisita abbia già un proprio Comitato Aziendale Europeo, la Direzione Centrale organizza un incontro con il Comitato Ristretto e il Comitato Ristretto della società acquisita, o in mancanza del Comitato Ristretto con il suo Comitato Aziendale Europeo, al fine di raggiungere un accordo sul futuro adeguamento del CAE.

8. COMITATO RISTRETTO

81. I Rappresentanti dei lavoratori eleggono(5) cinque fra i propri membri per formare il Comitato Ristretto, nonché un (1) sostituto, tutti occupati in Paesi diversi. I membri del Comitato Ristretto costituiranno, per quanto possibile, una rappresentanza equilibrata delle attività produttive e commerciali di Teva nei Paesi. Le riunioni del Comitato Ristretto si svolgono in lingua inglese. Laddove necessario, durante il primo anno di mandato di un membro del Comitato Ristretto, la società fornirà il servizio di traduzione e il membro del Comitato Ristretto riceverà un'adeguata formazione in lingua inglese. Il membro del Comitato Ristretto assistito in tal modo si impegnerà seriamente ad apprendere la lingua inglese. Tale assistenza sarà fornita a un massimo di due (2) membri del Comitato Ristretto in qualsiasi momento.
82. Lo scopo del Comitato Ristretto è (con lo spunto di altri Rappresentanti dei lavoratori), fra le altre cose, discutere con la Direzione Centrale (o i suoi rappresentanti) quanto segue:

- data e ora delle riunioni del CAE
 - la necessità di coinvolgere esperti nelle riunioni del CAE
 - l'erogazione di una formazione pertinente ai membri del CAE per consentire loro di svolgere le proprie funzioni
 - l'intesa per la fornitura di mezzi finanziari e materiali al CAE e/o al Comitato Ristretto
 - il programma del CAE
 - verbali, comunicati e modalità di informazione sui risultati delle riunioni del CAE
 - necessità di riunioni straordinarie e partecipazione alle stesse
 - risoluzione delle controversie
 - modifiche alla composizione del CAE in seguito a variazioni della struttura aziendale.
- adoperarsi per risolvere eventuali conflitti rispetto all'applicazione del presente Accordo, in particolare garantendo che i membri del CAE siano in grado di adempiere ai compiti loro assegnati nel quadro dell'Accordo stesso.

83. Oltre alla riunione annuale del CAE, il Comitato Ristretto si riunisce tre (3) volte l'anno con la Direzione Centrale, delle quali almeno una viene indetta in modalità faccia a faccia e le altre tramite videoconferenza, salvo accordi diversi tra le parti. Per le videoconferenze, può partecipare alle riunioni anche il membro sostituto del Comitato Ristretto.
84. Previo accordo con la Direzione Centrale, il Comitato Ristretto può incontrarsi presso strutture di Imprese Controllate nei Paesi interessati dal presente Accordo. I membri CAE di quel Paese potranno partecipare alle riunioni in qualità di osservatori. Il Segretario ne informa la Direzione Locale prima della riunione.

9. RIUNIONE ANNUALE / AMBITO DEL CAE

91. Direzione Centrale e CAE si riuniscono una volta l'anno.
92. La Direzione Centrale fornisce informazioni al CAE su questioni transfrontaliere pertinenti l'attività e i lavoratori, al fine di facilitare uno scambio libero e costruttivo di opinioni e pareri. In particolare, le informazioni riguardano:
- la struttura, la situazione economica e finanziaria del gruppo delle Imprese Controllate nei Paesi;
 - il progresso delle attività del gruppo delle Imprese Controllate nei Paesi e sue prospettive;
 - la situazione e la probabile tendenza dell'occupazione nel gruppo delle Imprese Controllate nei Paesi;
 - i principali investimenti previsti;
 - i principali cambiamenti organizzativi;
 - introduzione di nuovi metodi lavorativi o processi produttivi;
 - fusioni, acquisizioni o transazioni significative di natura transfrontaliera;

- trasferimenti significativi di prodotti o tecnologie tra siti;
- ridimensionamenti o chiusure di imprese, stabilimenti o loro porzioni importanti, dismissioni e licenziamenti collettivi;
- problemi in materia di ambiente, salute e sicurezza;
- ricerca e sviluppo e notizie sulla pipeline

che incidano sul gruppo delle Imprese Controllate nei Paesi o le Imprese Controllate di almeno due Paesi;

se alcune domande sollevate in un'assemblea ordinaria del CAE non trovano esauriente risposta, la Direzione Centrale si impegna a rispondere entro 30 giorni dall'assemblea CAE.

93. Il CAE non considera né sarà responsabile di:

- contrattazioni collettive in materia di retribuzioni e altre prestazioni non salariali;
- argomenti locali o nazionali soggetti alla legislazione nazionale o al contratto collettivo locale o nazionale;
- questioni relative a singoli dipendenti.

Tali questioni continuano a essere gestite in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle procedure vigenti nei singoli Paesi.

94. La Direzione Centrale deciderà, a sua discrezione, se fornire al Comitato Ristretto informazioni su eventi significativi riguardanti singoli Paesi.

95. La riunione annuale non inciderà sulle prerogative della Direzione Centrale della Società o sulle prerogative della Direzione Locale.

10 ATTIVITÀ DELLA RIUNIONE ANNUALE

10.1 CAE si riunisce una volta l'anno in occasione della riunione annuale. Le riunioni annuali si svolgono solitamente il prima possibile dopo la pubblicazione del bilancio annuale della Società. La riunione annuale è presieduta da un dirigente di alto livello europeo della Società.

10.2 Gli incontri annuali vengono organizzati in due giornate intere, incluse le pre- e post-riunioni dei Rappresentanti dei lavoratori.

10.3 Il luogo delle riunioni annuali è deciso dalla Direzione Centrale in base a valutazioni di costi, efficienza e logistica, d'intesa con il Comitato Ristretto.

10.4 In base ai contributi del Comitato Ristretto riguardo data/orario e della Direzione Centrale riguardo il luogo, il Segretario comunica ai Rappresentanti dei lavoratori data e luogo dell'assemblea generale del CAE con almeno 90 giorni di preavviso e distribuisce l'ordine del giorno e i materiali di supporto in genere almeno due settimane prima della riunione.

10.5 Le riunioni annuali si svolgono in lingua inglese, la lingua di lavoro ufficiale della Società. L'ordine del giorno e i verbali sono redatti in inglese e tradotti nelle lingue

pertinenti. Nelle riunioni annuali, sono messi a disposizione dei servizi di traduzione simultanea, in base alle esigenze.

- 10.6 Subito dopo le riunioni annuali, il Segretario prepara un breve comunicato che riassume le discussioni affrontate durante la riunione annuale. Il comunicato sarà concordato con il Comitato Ristretto e la Direzione Centrale. Il Segretario provvede alle traduzioni, laddove necessarie, e il comunicato viene quindi divulgato elettronicamente all'interno del gruppo delle Imprese Controllate nei Paesi entro due settimane dalla Riunione Annuale. La Direzione Centrale e i Rappresentanti dei lavoratori discutono le modalità di diffusione del comunicato tramite i canali di comunicazione esistenti.
- 10.7 Il Segretario provvede a redigere i verbali formali delle riunioni annuali che dovranno essere approvati dalla Direzione Centrale e dal Comitato Ristretto. Il Segretario provvede quindi alle traduzioni, laddove necessario. I verbali vengono poi distribuiti ai Rappresentanti dei lavoratori di norma entro un mese dalle riunioni annuali.
- 10.8 I Rappresentanti dei lavoratori utilizzano gli accordi nazionali stabiliti e i canali aziendali di comunicazione per riferire ai dipendenti che rappresentano. I membri del CAE utilizzeranno gli organi nazionali consolidati di rappresentanza dei dipendenti per adempiere a questo compito. Nei Paesi in cui non esistono tali organi nazionali, i membri del CAE si coordineranno con la Direzione Locale al fine di informare la forza lavoro utilizzando i relativi canali di comunicazione locali. Nel caso in cui i membri del CAE incontrino difficoltà nell'identificare i canali di comunicazione con la Direzione Locale, si rivolgeranno alla Direzione Centrale e al Comitato Ristretto.

11. PROCESSO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE IN CIRCOSTANZE STRAORDINARIE

- 11.1 Nel corso dell'anno, la Direzione Locale utilizza di norma le procedure nazionali consolidate per gli scopi informativi e di consultazione. In circostanze straordinarie, qualora un problema sia anche una questione transfrontaliera e possa potenzialmente incidere in modo sostanziale sugli interessi dei lavoratori, la Direzione Centrale informa il Segretario e i membri del Comitato Ristretto in una teleconferenza. Per essere definita circostanza straordinaria, la questione transfrontaliera deve potenzialmente interessare: (i) tutte le Imprese Controllate o (ii) almeno due Imprese Controllate in almeno due Paesi, in particolare per quanto riguarda la delocalizzazione o la chiusura di imprese, stabilimenti o parti significative di essi, o importanti ristrutturazioni che prevedono licenziamenti collettivi significativi, acquisizioni, fusioni o scissioni..
- Dopo un primo allineamento tra la Direzione Centrale e il Comitato Ristretto se la questione sia o meno un evento transfrontaliero "straordinario" ai sensi del presente articolo, la Direzione Centrale deciderà in seguito se convocare una riunione straordinaria. Se una riunione straordinaria è ritenuta appropriata, la Direzione Centrale e il Comitato Ristretto discuteranno se sia necessaria una riunione in modalità faccia a faccia o una teleconferenza. Se l'evento avrà un impatto paneuropeo significativo, si terrà una riunione in modalità faccia a faccia. Il Comitato Ristretto ha la facoltà di richiedere una riunione straordinaria con la Direzione Centrale su una Questione

transfrontaliera se lo ritiene opportuno secondo i criteri del presente articolo. La partecipazione a qualsiasi riunione straordinaria coinvolge i membri del Comitato Ristretto e i Rappresentanti dei lavoratori dei Paesi potenzialmente interessati dalla proposta.

11.2 Con informazioni in circostanze straordinarie si intende la trasmissione di dati da parte della Direzione Centrale ai Rappresentanti dei lavoratori al fine di consentire loro di conoscere l'argomento in questione e di esaminarlo. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai Rappresentanti dei lavoratori di effettuare una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare la consultazione. Tali informazioni riguardano:

- i motivi economici delle circostanze eccezionali;
- i Paesi, gli stabilimenti o le unità commerciali potenzialmente interessati dalle circostanze straordinarie;
- il numero di lavoratori potenzialmente coinvolti; e
- i tempi previsti.

I materiali forniti dalla Direzione Centrale ai Rappresentanti dei lavoratori non contengono nominativi di singoli colleghi, a meno che sia richiesto a scopo di una consultazione significativa.

Le Parti del presente Accordo concordano che si ritiene soddisfatta la disposizione sull'informazione pertinente al momento della consegna/presentazione ai Rappresentanti dei lavoratori dell'informazione come illustrata in precedenza.

Al fine di avviare il più rapidamente possibile la Consultazione, il Comitato Ristretto ha il diritto di richiedere ulteriori informazioni, specificando nel modo più preciso possibile le informazioni e i documenti richiesti. La Direzione Centrale fornirà le informazioni e documenti già esistenti. La Direzione Centrale fornirà le informazioni richieste nella misura in cui sono disponibili entro due o tre giorni lavorativi al Comitato Ristretto per evitare ritardi nel Processo di Consultazione.

11.3 Con consultazione nel contesto di una riunione straordinaria si intende l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i Rappresentanti dei lavoratori e la Direzione centrale nei tempi, secondo modalità e con un contenuto che consentano ai Rappresentanti dei lavoratori, in base alle informazioni ricevute, di esprimere un parere rispetto alle misure proposte relative alla consultazione, senza che ciò pregiudichi le responsabilità della gestione di adottare decisioni finali, che potrebbero essere prese in considerazione dalla Direzione Centrale e/o Locale. In ogni singola serie di circostanze, la Direzione centrale si confronta con il Comitato Ristretto e i Rappresentanti dei lavoratori che partecipano alla riunione straordinaria sul modo in cui trasmettere il proprio parere alla Direzione Centrale e/o Locale.

11.4 I Rappresentanti dei lavoratori presentano un parere alla Direzione Centrale alla fine della riunione straordinaria o entro 7 giorni di calendario dalla data della riunione, a meno che tale termine venga prorogato di comune accordo. Se i Rappresentanti dei lavoratori presentano un parere, la Direzione Centrale lo prende in considerazione

offrendone a sua volta una risposta motivata. La risposta della Direzione Centrale verrà comunicata per iscritto ai Rappresentanti dei lavoratori e comporterà la chiusura della consultazione.

- 11.5 Il Segretario e il Comitato Ristretto comunicano tempestivamente l'esito di una riunione straordinaria all'intero CAE attraverso un breve comunicato riservato e un'audio-conferenza. Se del caso, un comunicato non riservato sarà distribuito ai dipendenti interessati dall'evento transfrontaliero. La Direzione Centrale e i Rappresentanti dei lavoratori discutono le modalità di diffusione del comunicato non riservato tramite i canali di comunicazione esistenti.
- 11.6 Nei mesi successivi all'esecuzione della misura, la Direzione centrale e il Comitato Ristretto - tramite audio-conferenza - seguono i progressi della consultazione locale o nazionale nonché l'impatto della misura realizzata su siti e personale.

12 COLLEGAMENTO DELLE INFORMAZIONI EUROPEE E NAZIONALI E PROCESSI DI CONSULTAZIONE

La Direzione Centrale adotta i provvedimenti necessari per avviare i processi di informazione e di consultazione all'incirca in contemporanea a livello locale ed europeo, e questi processi continuano simultaneamente e indipendentemente l'uno dall'altro.

Il processo di informazione e consultazione nazionale segue le procedure stabilite dal diritto nazionale. Il processo di informazione e consultazione europeo segue le procedure stabilite nel presente Accordo. Nel pieno spirito del CAE in materia di questioni transfrontaliere, la Società si impegna a seguire le procedure e gli obblighi sanciti nel presente Accordo.

Tuttavia, si garantirà che i pareri emessi dal Comitato Ristretto o dal CAE siano messi a disposizione degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori interessati, in modo tale che l'organo di rappresentanza nazionale abbia accesso al parere emesso dal CAE.

13 RISERVATEZZA

- 13.1 Le Parti convengono che il CAE debba operare in un ambiente che incoraggi il libero scambio di idee e opinioni tra le Parti. A supporto di ciò, i Rappresentanti dei lavoratori non devono utilizzare impropriamente o divulgare informazioni che siano state espressamente fornite dalla Direzione Centrale in via riservata. La Direzione fornirà una spiegazione verbale durante le riunioni con i Rappresentanti dei lavoratori per spiegare perché tali informazioni debbano rimanere riservate e, per iscritto, indicherà la durata di tale riservatezza. Questo obbligo di riservatezza non è vincolante tra i membri del CAE e con i membri degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori i quali - come confermato dalla Direzione centrale - ricevono informazioni riservate sullo stesso progetto dalla Società (o relative Imprese Controllate) e dunque, secondo il diritto nazionale, sono parimenti tenuti alla riservatezza. Tale obbligo di riservatezza continua dopo la conclusione, per qualsivoglia ragione, dei termini del mandato o del rapporto di

lavoro dei Rappresentanti dei lavoratori, fintanto che le informazioni rimangono riservate. In caso di violazione di questa disposizione, il singolo Rappresentante dei lavoratori viene escluso da qualsiasi ulteriore partecipazione alle riunioni del CAE; detta violazione è altresì considerata una grave infrazione e trattata in conformità alle leggi e alle procedure nazionali del Paese di lavoro del Rappresentante dei lavoratori.

13.2 Si accetta che la Direzione Centrale non abbia l'obbligo di rilasciare informazioni sensibili che possano influenzare le quotazioni in borsa o altre informazioni riservate la cui divulgazione, per la loro natura, possa nuocere al funzionamento di Teva o essere pregiudizievole o in contrasto con qualsiasi legge nazionale o norma dei Paesi o di qualunque (altro) Paese in cui siano quotate le azioni di Teva. Ciò comprende norme statutarie o regolamentari, inclusi i regolamenti delle borse in materia di divulgazione delle informazioni applicabili a Teva in qualunque giurisdizione in cui svolga la propria attività.

14 PROTEZIONE DEI MEMBRI DEL CAE

14.1 I Rappresentanti dei lavoratori godono della stessa protezione e medesime garanzie espresse nella legislazione nazionale vigente nel loro Paese di lavoro riguardanti l'espletazione dei loro doveri. In assenza di protezione legale, i Rappresentanti dei lavoratori non possono essere ostacolati in alcun modo nell'esercizio delle loro funzioni in virtù del presente Accordo né saranno soggetti a forme di detrimento o discriminazione conseguentemente all'esecuzione dei loro obblighi in virtù del presente Accordo.

14.2 Il Segretario informa la Direzione Locale di tutti i Rappresentanti dei lavoratori sui loro doveri e responsabilità derivate dal presente Accordo. Se i Rappresentanti dei lavoratori ritengono di non avere il tempo per svolgere il lavoro del CAE, ne discuteranno con il Comitato Ristretto e la Direzione Centrale. La Direzione Centrale discuterà a sua volta con la Direzione Locale di qualsiasi problema di questo tipo.

14.3 I dibattiti e gli scambi all'interno del CAE e con la Direzione devono essere aperti e trasparenti e ogni membro deve potersi esprimere liberamente. Nessun membro del CAE deve subire intimidazioni o pressioni da parte della Direzione Locale, che violerebbero questo principio. Se un Rappresentante dei lavoratori percepisce di non potersi esprimere liberamente riguardo ai propri doveri e responsabilità e in qualità di Rappresentante dei lavoratori, può discutere il problema con la Direzione Centrale e il Comitato Ristretto.

15. AMMINISTRAZIONE

15.1. I Rappresentanti dei lavoratori vengono forniti dei mezzi richiesti per l'adempimento dei loro obblighi in virtù del presente Accordo.

15.2. Le spese operative per le riunioni del CAE sono a carico della Società.

153. I Rappresentanti dei lavoratori sono esonerati dai consueti compiti lavorativi e retribuiti normalmente per partecipare alle riunioni del CAE. Rappresentanti dei lavoratori e Direzione Locale concordano in anticipo opportuni accordi relativi al periodo di assenza e per i viaggi, in conformità con le norme del datore di lavoro. Il tempo dedicato alle riunioni del CAE o del Comitato Ristretto e alle trasferte verso i luoghi delle riunioni, e ritorno, sono considerati orario lavorativo. I Rappresentanti dei lavoratori non subiranno alcuna riduzione della propria retribuzione in conseguenza ai doveri cui sono legati in virtù del presente Accordo.
154. La società sostiene i costi ragionevoli dei Rappresentanti per viaggi, alloggio, traduzione alle riunioni e formazione, pre-riunioni con Rappresentanti dei lavoratori e qualsiasi altro incontro concordato. I Rappresentanti dei lavoratori dovranno richiedere il rimborso delle spese in conformità alle procedure nazionali/locali; eventuali ritardi nei rimborsi andranno segnalati al Segretario che, a sua volta, sottoporà la questione alla Direzione Locale o Centrale. L'azienda si impegna a fornire lezioni di inglese ai rappresentanti dei lavoratori che, a loro volta, si impegnano a seguire diligentemente la formazione fornita.
155. Il CAE può richiedere i servizi di un singolo esperto di una federazione dei sindacati selezionati a livello europeo. Questo esperto sarà autorizzato ad assistere al CAE, a partecipare alle riunioni sia del CAE sia del Comitato Ristretto. La Società sostiene le spese di viaggio, vitto e alloggio di tale esperto per la sua partecipazione alle riunioni, in conformità e secondo le condizioni specificate nella politica di rimborso per viaggi e spese della Società. Quando sono necessarie competenze specifiche in circostanze straordinarie, in particolare in caso di proposte di complesse ristrutturazioni, fusioni, acquisizioni o scissioni, i Rappresentanti dei lavoratori possono essere assistiti per tutta la durata del processo di informazione e consultazione da un esperto esterno. La necessità, il mandato e i costi di tale esperto sono discussi preventivamente con la direzione centrale. La direzione centrale non negherà irragionevolmente la richiesta. I Rappresentanti dei lavoratori otterranno senza ritardo almeno 2 proposte da diversi esperti professionisti, che sono in grado di svolgere il loro compito in inglese. Se la questione riguarda più di 3 paesi, sarà nominato un esperto olandese. La scelta finale sarà effettuata dal Comitato Ristretto in consultazione con la Direzione. Se il costo della consulenza è superiore a 15.000 euro, il Comitato Ristretto deve ottenere l'approvazione della Direzione.
156. Ai Rappresentanti dei lavoratori vengono forniti gli strumenti ragionevolmente necessari per l'esecuzione dei loro compiti. Ciò include l'accesso a e-mail, bacheche, fotocopiatrici, internet e telefono.
157. Oltre a poter disporre del tempo dedicato alle riunioni, i membri del CAE devono essere messi in grado di svolgere i compiti e le responsabilità che il mandato comporta (come la preparazione delle riunioni). Eventuali reclami da parte dei Rappresentanti possono essere portati all'attenzione della Direzione Centrale e del Comitato Ristretto.
158. Ai membri del Comitato Aziendale Europeo viene fornita la formazione senza che ciò

comporti una perdita della retribuzione. La formazione si svolgerà in concomitanza con gli incontri annuali. La Direzione Centrale e il Comitato Ristretto discutono e concordano gli argomenti da includere nella formazione, così come i fornitori o i facilitatori.

16. DURATA DELL'ACCORDO

161. Il presente Accordo è valido per un periodo di 3 (tre) anni dalla data di decorrenza originale.
162. Se le parti dell'Accordo lo ritengono necessario, questo Accordo può essere modificato con il reciproco consenso della Direzione centrale e del CAE durante il suo mandato. Il consenso dei Rappresentanti dei lavoratori viene considerato come validamente espresso se la maggioranza dei due terzi dei membri del CAE è d'accordo.
163. Al termine del primo anno di funzionamento del presente Accordo e su iniziativa del Comitato Ristretto, Direzione Centrale e Comitato Ristretto avviano un confronto in buona fede per esaminare se e in quale misura le disposizioni dell'Accordo soddisfino le reciproche aspettative, senza alcun obbligo da parte della Società o dei Rappresentanti dei lavoratori di concordare modifiche alle disposizioni dell'Accordo medesimo.
164. Qualora una Sezione o Appendice del presente Accordo risultino invalidi per qualsiasi motivo, ciò non pregiudica la validità dell'Accordo nel suo complesso. L'eventuale Sezione considerata non valida sarà modificata secondo la procedura di cui alla Sezione 16.2 precedente.
165. Se la Società o i Rappresentanti dei lavoratori (sulla base di una decisione adottata da una maggioranza di 2/3 - due terzi) desiderano rinegoziare il presente Accordo, ne informano l'altra parte per iscritto almeno 90 giorni prima della sua data di scadenza. In mancanza di tale notifica, l'Accordo si rinnova automaticamente per un periodo di 3 (tre) anni. Durante l'eventuale periodo di rinegoziazione (cioè fino alla data di esecuzione dell'accordo nuovo/revisionato), l'Accordo rimane in vigore a tutti gli effetti. Se, dopo un periodo di rinegoziazione di un anno (che può essere esteso di 6 mesi se la società e una maggioranza di 2/3 - due terzi - dei Rappresentanti dei lavoratori si dice favorevole), le parti non raggiungono un accordo, viene avviato un nuovo processo della DSN.
166. Se la Società e le Imprese Controllate - a causa della riduzione significativa del proprio personale - non dovessero più rientrare nella definizione di gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, come stabilito dall'Atto, l'Accordo non è soggetto al rinnovo di cui alla Sezione 16.5.

17. FORMA GIURIDICA E RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

- 17.1. Il presente Accordo è negoziato ai sensi dell'articolo 6 della Direttiva e viene disciplinato e interpretato secondo l'Atto.

172. Le parti convengono di lavorare insieme per assicurare che eventuali controversie o incomprensioni nel significato e nel funzionamento del presente Accordo siano risolte d'intesa tra la Direzione centrale e il CAE.
173. In caso di fallimento di questo meccanismo interno di risoluzione della controversia, la Direzione Centrale o i Rappresentanti dei lavoratori possono deferire la controversia ai tribunali competenti nei Paesi Bassi.
174. La Direzione Centrale garantisce che i (futuri) rappresentanti dei lavoratori ricevano una copia di questo o di qualsiasi accordo sostitutivo concluso, in tutte le lingue pertinenti.
175. Il testo inglese del presente Accordo prevale in caso di discrepanze tra le sue versioni.

Data:

Rappresentanti della Direzione centrale

I firmatari del presente Accordo confermano di essere pienamente autorizzati ad approvare i termini dello stesso.

Data:

Rappresentanti della DSN

I firmatari del presente accordo confermano che

Appendice 1 – Ambito geografico

Per ambito geografico si intendono tutti i Paesi che fanno parte della Regione Europa al momento della firma dell'Accordo:

Austria
Belgio
Bosnia e Erzegovina
Repubblica di Macedonia
Bulgaria
Paesi Bassi
Croazia
Repubblica Ceca
Danimarca
Estonia
Finlandia
Francia
Germania
Grecia
Regno Unito
Ungheria
Irlanda
Islanda
Italia
Lettonia
Lituania
Malta
Norvegia
Polonia
Portogallo
Romania
Serbia
Slovacchia
Slovenia
Spagna
Svezia
Svizzera

Appendice 2 – Rappresentanza per paese alla data di decorrenza del presente Accordo

Paese senza Rappresentante dei lavoratori diretto:	Rappresentato tramite:
Belgio	Paesi Bassi
Bosnia e Erzegovina	Croazia
Danimarca	Islanda
Estonia	Lituania
Finlandia	Islanda
Lettonia	Lituania
Macedonia	Serbia
Norvegia	Islanda
Slovenia	Croazia
Svezia	Islanda