

**ACUERDO SOBRE EL
ESTABLECIMIENTO
DE UN COMITÉ DE EMPRESA
EUROPEO
PARA EL GRUPO STELLANTIS**

celebrado entre

**STELLANTIS N.V.
DIRECCIÓN CENTRAL**

y la

COMISIÓN NEGOCIADORA

PREÁMBULO.....	4
CAPÍTULO I: PERÍMETRO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPETENCIAS DEL CEE.....	5
Artículo 1.1 - Ámbito geográfico	5
Artículo 1.2 - Lista de definiciones	6
Artículo 1.3 - Competencias del CEE	7
Artículo 1.4 - Vinculación de los procedimientos nacionales y transnacionales	7
CAPÍTULO II: COMPOSICIÓN DEL CEE	9
Artículo 2.1 - Procedimiento de nombramiento.....	9
Artículo 2.2 - Asignación de puestos	10
Artículo 2.3 - Mandato	11
Artículo 2.4: Modificación del perímetro del Grupo	11
CAPÍTULO III: COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ RESTRINGIDO	13
Artículo 3.1 - Composición.....	13
Artículo 3.2 - Mandato	13
Artículo 3.3 - Designación de los miembros.....	14
Artículo 3.4 - Atribuciones del Comité restringido.....	15
Artículo 3.5 - Atribuciones del Presidente, del Vicepresidente y del Secretario	15
CAPÍTULO IV: MODO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CEE Y CV	17
Artículo 4.1 - Representación de la dirección central ante el CEE y el CV.....	17
Artículo 4.2 - Organización de la reunión ordinaria del CEE.....	17
Artículo 4.2.1 - Periodicidad, lugar e invitación	17
Artículo 4.2.2 - Orden del día y actas	18
Artículo 4.3 - Organización de las reuniones del Comité restringido.....	18
Artículo 4.3.1 - Periodicidad, lugar e invitación	18
Artículo 4.3.2 - Orden del día y acta de la reunión conjunta	19
Artículo 4.4 - Procedimiento de consulta en circunstancias normales.....	19
Artículo 4.5 - Procedimiento de consulta en circunstancias excepcionales	21
CAPÍTULO V: DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL CEE Y RECURSOS DEL CEE.....	23
Artículo 5.1 - Formación.....	23
Artículo 5.2 - Confidencialidad.....	24

Artículo 5.3 - Protección de los miembros del CEE	25
Artículo 5.4 - Medios de traducción.....	25
Artículo 5.5 - Instrumentos de comunicación	26
5.5.1. Comunicación dentro del CEE y con la dirección central	26
5.5.2. Comunicación del CEE al nivel local	26
Artículo 5.6 - Gastos	27
Artículo 5.7 - Tiempo libre	28
Artículo 5.8 - Expertos	28
5.8.1. Representante de industriAll Europe.....	28
5.8.2 Experiencia.....	29
CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES	29
Artículo 6.1 - Disolución de los comités de empresa europeos existentes	30
Artículo 6.2 - Cláusula de adaptación	30
Artículo 6.3 - Duración, rescisión y modificación	30
Artículo 6.4 - Ley aplicable y jurisdicción en caso de litigio	31
ANEXO 1: DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS DEL CEE POR PAÍS EL DÍA DE LA CELEBRACIÓN DEL ACUERDO	37

PREÁMBULO

Nacido el 16 de enero de 2021, el Grupo Stellantis tiene su origen en la fusión de los Grupos PSA y FCA, ambos de dimensión europea e internacional.

Impulsados por la voluntad de mejorar continuamente la calidad del diálogo social dentro del Grupo, la Dirección Central de Stellantis y los tres Comités de Empresa Europeos preexistentes acordaron negociar la creación de un único Comité de Empresa Europeo (CEE) con el fin de informar y consultar a los trabajadores a nivel transnacional, tal y como establece la Directiva 2009/38/CE y su transposición a la legislación neerlandesa (Wet op Europese Ondernemingsraden, "EWCA").

El procedimiento seguido a tal efecto es el descrito en el artículo 13 "Adaptación" de la Directiva. Se creó un nuevo Órgano Especial de Negociación (GEN), compuesto por representantes de los trabajadores de las diferentes filiales del Grupo Stellantis dentro de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo y Reino Unido, completado por tres miembros de cada uno de los CEE preexistentes.

Las Partes confirman su intención de mantener un enfoque cooperativo, también a nivel transnacional, constructivo y responsable del sistema de relaciones entre el Grupo y la representación de los trabajadores, en la convicción de que este enfoque responde a los intereses de las personas trabajadoras, así como a los objetivos de rendimiento y sostenibilidad del Grupo.

El principal objetivo del diálogo social a escala europea es contribuir conjuntamente a los esfuerzos encaminados a afrontar los retos sociales, económicos y medioambientales y a anticipar y gestionar el cambio, teniendo en cuenta la voz de las personas trabajadoras en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

Las partes reconocen que el presente Acuerdo se ha debatido y acordado de conformidad con las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE y su transposición a la legislación neerlandesa.

CAPÍTULO I: PERÍMETRO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPETENCIAS DEL CEE

ARTÍCULO 1.1 - ÁMBITO GEOGRÁFICO

El presente Acuerdo se aplicará a Stellantis N.V. así como a sus empresas o establecimientos situados en los Estados miembros de la Unión Europea o en otro Estado que sea parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y sobre los que Stellantis N.V. ejerza una influencia dominante en el sentido de la Ley sobre el Comité de Empresa Europeo de los Países Bajos de 7 de noviembre de 2011 (en adelante, el "Grupo").

La lista actual de las filiales y establecimientos afectados y sus direcciones se actualizará cada cuatro años y se compartirá para información con el CEE en la renovación cuatrienal del mandato.

Ambas partes tienen la voluntad de perpetuar un vínculo con el Reino Unido debido a la larga historia común, a pesar de su salida de la Unión Europea.

Por consiguiente, los órganos de representación de los trabajadores del Reino Unido designarán a 2 personas representantes en el CEE.

Aunque la representación del Reino Unido tendrá un papel consultivo en las reuniones ordinarias y extraordinarias del CEE, participarán plenamente en todas las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias.

Las personas representantes del Reino Unido tendrán acceso a la misma información que los miembros del CEE, incluida la información sobre el impacto de los asuntos transnacionales en los establecimientos del Reino Unido -si los hubiera- y estarán sujetos a los mismos requisitos de confidencialidad que ellos.

Si un país que entra en el ámbito de aplicación del acuerdo decide retirarse de la UE o del EEE, la Directiva transpuesta a la legislación nacional de este país dejaría de ser aplicable. No obstante, si así se acuerda con el CEE, dicho país mantendrá un papel consultivo en el seno del CEE.

ARTÍCULO 1.2 - LISTA DE DEFINICIONES

Acuerdo: El acuerdo sobre la creación de un Comité de Empresa Europeo para el grupo Stellantis.

Países: Estados miembros de la Unión Europea o en cualquier otro Estado que sea parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Directiva: Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Grupo: Stellantis N.V. y todas sus filiales o establecimientos dentro del ámbito geográfico indicado en el artículo 1.1 del Acuerdo y sobre los que Stellantis N.V. ejerce una influencia dominante en el sentido de la Ley sobre el Comité de Empresa Europeo de los Países Bajos de 7 de noviembre de 2011.

Información: La transmisión de información relativa a cuestiones transnacionales por parte de la Dirección Central, u otro nivel de dirección que en su caso corresponda, a la representación social, con el fin de que ésta pueda conocer el asunto y examinarlo; la información se facilitará en el momento, de la forma y con el contenido adecuados para que la representación social pueda realizar una evaluación en profundidad de las repercusiones y, en su caso, preparar las consultas.

Consulta: El establecimiento de un diálogo y un intercambio de puntos de vista entre la Dirección Central, u otro nivel de dirección que en su caso corresponda, y las personas representantes de la plantilla en el momento, de la forma y con el contenido que permita a la representación social expresar una opinión previa sobre la base de la información facilitada acerca de las medidas propuestas relativas a cuestiones transfronterizas a las que se refiera la consulta en un plazo razonable, que deberá tenerse en cuenta a la hora de adoptar una decisión.

Asuntos transnacionales: Asuntos que afectan a establecimientos o empresas en al menos dos Países o al Grupo en su conjunto. Se considerará que los asuntos transnacionales tienen un impacto significativo en los intereses de las personas trabajadoras del Grupo si afectan al menos al 5% de la plantilla de al menos dos de los países mencionados.

El carácter transnacional de un asunto debe determinarse teniendo en cuenta tanto el alcance de sus efectos potenciales como el nivel de dirección y representación que implica.

ARTÍCULO 1.3 - COMPETENCIAS DEL CEE

El CEE es competente para todas las cuestiones transnacionales europeas relativas al Grupo, que se refieren a:

- la estructura jurídica y el organigrama del Grupo
- la situación económica y financiera del Grupo a partir del estado financiero consolidado;
- la situación del empleo;
- inversiones en curso y previstas;
- situación general, dinámica y tendencias del sector del automóvil
- evolución y tendencias de las ventas y desarrollo de actividades;
- producción y ventas del Grupo;
- cambios fundamentales en materia de organización, introducción de nuevos métodos de trabajo y procesos de fabricación;
- las preocupaciones medioambientales y las políticas de descarbonización;
- fusiones, adquisiciones (que puedan dar lugar a un aumento de al menos 1000 empleados en al menos dos Países), cierre o reducción de tamaño de establecimientos, empresas o unidades de fabricación que tengan un impacto material en el empleo (incluidos los despidos colectivos) con repercusiones a nivel transnacional;
- salud y seguridad en el trabajo;
- digitalización;
- transferencias de actividades de producción, ingeniería o servicios;
- las principales orientaciones de la política social del Grupo y los grandes proyectos de RRHH;
- visión general de la formación profesional para los principales programas de formación transnacionales
- asunto transnacional imprevisto acordado entre la Dirección Central y el Comité Restringido

ARTÍCULO 1.4 - VINCULACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS NACIONALES Y TRANSNACIONALES

En principio, el procedimiento se iniciará a escala europea de acuerdo con las siguientes directrices:

- De acuerdo con el principio de no sustitución, el CEE no sustituye a los órganos de representación social establecidos en cada establecimiento o empresa del Grupo.
- El procedimiento de información y consulta del CEE no afecta a los derechos de los

órganos nacionales de representación de las personas trabajadoras ni interfiere en los poderes de negociación otorgados por la legislación aplicable o el acuerdo con los órganos pertinentes de representación de las personas trabajadoras existentes en cada país.

- Estas disposiciones no se oponen a las disposiciones nacionales en virtud de las cuales el procedimiento de información-consulta prevalece sobre el nivel europeo de información y consulta.
- En cualquier caso, el resultado del procedimiento de consulta del CEE se comunicará a nivel nacional.

CAPÍTULO II: COMPOSICIÓN DEL CEE

ARTÍCULO 2.1 - PROCEDIMIENTO DE NOMBRAMIENTO

El CEE estará compuesto por representantes de las personas trabajadoras, elegidos o designados de conformidad con las normas de la legislación local de cada país cuando estén expresamente previstas, o, en su defecto, por los sindicatos representativos activos en la empresa en el país de que se trate. Si en dicha empresa no existiera sindicato ni órgano de representación de los trabajadores, se organizará una votación general para designar al representante o representantes de los trabajadores.

Sólo las personas empleadas en Stellantis con contrato indefinido tienen derecho a ser elegidas o nombradas miembros del CEE.

Teniendo en cuenta la gran variedad de circunstancias que se dan a nivel nacional, la Dirección Central designará un "coordinador" en cada país, que será el encargado de implementar el proceso de nombramiento de los miembros del CEE.

La representación de las personas trabajadoras se designa de acuerdo con los principios que se exponen a continuación:

- Si procede y es pertinente en un país, cada coordinador, de conformidad con las normas locales y las prácticas nacionales de dicho país, se pondrá en contacto con las personas representantes de los sindicatos y/o de los trabajadores de los establecimientos o empresas del Grupo.
- Los nombres de las personas designadas deberán comunicarse a cada una de las personas coordinadoras.

El procedimiento descrito anteriormente se aplicará tan pronto como entre en vigor el presente Acuerdo. Las personas coordinadoras se asegurarán de que el proceso de nombramiento de los miembros del CEE se lleve a cabo en última instancia en el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo y cada vez que sea necesario renovar el CEE. También supervisarán el nombramiento intermedio de los miembros del CEE en caso de que un representante individual de las personas trabajadoras deba ser sustituida por cualquier motivo.

Para garantizar el buen funcionamiento del CEE, las Partes acuerdan que el CEE se considerará

válidamente constituido incluso en el caso de que los sindicatos o los representantes nacionales de los trabajadores no puedan, ni siquiera temporalmente, designar a los miembros del CEE para los Países en los que tienen derecho a designar miembros, a menos que dicho retraso se deba a la aplicación de las normas y la legislación nacionales sobre la posible impugnación de la designación de los miembros del CEE.

Todas las partes implicadas se esforzarán por garantizar una representación equilibrada de los trabajadores en función de su actividad, categoría y sexo.

ARTÍCULO 2.2 - ASIGNACIÓN DE PUESTOS

Los puestos reservados a las personas representantes de los trabajadores en el CEE se asignarán por País en función del número de personas trabajadoras de cada País¹ - considerando todos los establecimientos y empresas del Grupo - y con un número mínimo de trabajadores para la asignación de puestos, según las siguientes reglas:

- menos de 200 personas empleadas: sin puesto
- de 201 a 2000: 1 puesto
- de 2001 a 7 000: 2 puestos
- de 7 001 a 11 000: 3 puestos
- de 11 001 a 15 000: 4 puestos
- de 15 001 a 22 000: 5 puestos
- de 22 001 a 28 000: 6 puestos
- de 28 001 a 35 000: 7 puestos
- más de 35 000 personas empleadas: 8 puestos

La composición del CEE por país el día de la firma del Acuerdo figura en el cuadro adjunto (Anexo 1).

Se nombra un número de miembros suplentes al menos igual al número de miembros titulares de cada país, según los mismos procedimientos descritos en los artículos 2.1. y 2.2.

Un miembro suplente sólo asistirá a las reuniones del CEE en ausencia del miembro titular. No obstante, tendrá los mismos derechos y protección que los miembros titulares.

¹ con referencia al informe sobre la responsabilidad social Corporativa para la primera reunión constitutiva del CEE, y para las siguientes renovaciones con referencia al informe financiero anual

ARTÍCULO 2.3 - MANDATO

Para garantizar la estabilidad del CEE, la duración del mandato será de 4 años, a partir de la fecha de la primera reunión plenaria del CEE.

La distribución de escaños por país se determinará en cada renovación.

En caso de que un miembro titular o suplente pierda el mandato electivo o sindical necesario para poder formar parte del CEE por cualquier motivo, o deje de pertenecer a la organización sindical que lo designó, ello conlleva automáticamente la pérdida del mandato en este órgano. Se procede entonces a un nuevo nombramiento, según las reglas previstas en los artículos 2.1. y 2.2., por la duración del mandato restante hasta la expiración del período de cuatro años.

Asimismo, en caso de cese, despido, renuncia al mandato, jubilación o fallecimiento del miembro titular y suplente antes de que expire el mandato de cuatro años, su sustitución se organizará de acuerdo con las normas del presente Acuerdo..

Las funciones del nuevo miembro titular o suplente entrarán en vigor el mismo día de su nombramiento.

ARTÍCULO 2.4: MODIFICACIÓN DEL PERÍMETRO DEL GRUPO

Cada dos años se revisará el perímetro del CEE para tener en cuenta cualquier modificación del Grupo (por ejemplo, fusiones, adquisiciones y escisiones).

Si la revisión da lugar a un cambio en la asignación de puestos, la representación de los trabajadores para el país o países afectados se ajustará en consecuencia y, en caso necesario, se organizarán nuevas elecciones o nombramientos.

➤ Cambios en las empresas

En caso de que se incorporen nuevas empresas al Grupo, éstas se considerarán inmediatamente incluidas en el ámbito de aplicación de los derechos de información y consulta del CEE a partir de la fecha de adquisición.

No obstante, la Dirección Central y la mayoría de los miembros del CEE tendrán la posibilidad de acordar la integración inmediata de la(s) empresa(s) en la composición del CEE.

En ese caso, se tomarán sin demora las medidas necesarias para el nombramiento del número correspondiente de miembros y suplentes del CEE para la empresa recién adquirida. Si las partes no llegan a un acuerdo sobre la inclusión de los representantes de los trabajadores de la empresa en el perímetro del CEE, la aplicación se hará dentro de la revisión bienal.

Las empresas enajenadas dejarán inmediatamente de ser competencia del CEE a partir de la fecha de su venta o cierre. En caso de que un representante de los trabajadores proceda de una empresa que deje de formar parte del Grupo, y el cambio resultante en el número de trabajadores no conlleve un cambio en la asignación de puestos, se nombrará a otra persona representante de los trabajadores perteneciente a una de las empresas que permanezcan en el ámbito del Grupo y del mismo país para la duración del mandato que reste hasta la siguiente renovación cuatrienal del CEE.

➤ Cambios en los países

En caso de que un país se incorpore o abandone el ámbito de aplicación del CEE, el cambio se tendrá en cuenta inmediatamente en la composición y las competencias del CEE. En caso de que un nuevo país se incorpore al Grupo, se nombrará al número adecuado de representantes de los trabajadores del país para la duración del mandato que resta hasta la siguiente renovación cuatrienal del CEE.

CAPÍTULO III: COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ RESTRINGIDO

ARTÍCULO 3.1 - COMPOSICIÓN

Para garantizar la representatividad en el seno del Comité restringido, los puestos se repartirán por País en función del número de personas empleadas en cada País – considerando todos los establecimientos y empresas del Grupo- según las siguientes reglas:

Habrán un número fijo de 12 puestos en el Comité Restringido. Estos puestos se distribuirán entre los miembros del CEE del siguiente modo:

- Los dos países con mayor número de personas empleadas: 2 escaños cada uno.
- 1 puesto por país para los siguientes 8 países con mayor número de personas empleadas en orden descendente, de los cuales 1 puesto se dedicará a un miembro del CEE del Reino Unido.

Si alguno de los 10 países con mayor número de personas empleadas decide no nombrar a un miembro para el Comité Restringido, el siguiente país con mayor número de personas empleadas podrá nombrar a un miembro hasta que se hayan cubierto las 12 plazas.

Se invita a las delegaciones de cada país a acordar de antemano su representación para el Comité restringido y a anunciar su decisión por escrito a todos los miembros del CEE . En este caso, la persona candidata propuesta es enviada automáticamente al Comité restringido.

Sin embargo, si no se llega a un acuerdo entre la propia delegación del país, se organizará una votación entre todos los miembros del CEE para el puesto o puestos reservados al país en cuestión. En tal caso, se aplicará el mismo procedimiento que para la elección del Presidente, Vicepresidente y la Secretaría, tal como se especifica en el artículo 3.3.

La lista definitiva de miembros del CR se confirmará oficialmente al inicio de la reunión conjunta.

ARTÍCULO 3.2 - MANDATO

Los miembros tendrán el mismo mandato que los miembros del CEE. La distribución de los

puestos se determinará al inicio de cada nuevo mandato de 4 años.

Si, por cualquier motivo, un miembro del CR deja de ser representante de los trabajadores en el CEE o decide abandonar el propio CR, el mismo país designará a un nuevo miembro entre los miembros de su CEE en la primera reunión posterior. Se seguirá el mismo procedimiento mencionado en el artículo 3.1.

El nuevo miembro del CR es elegido por la duración del mandato que resta hasta la próxima renovación cuatrienal del CEE.

ARTÍCULO 3.3 - DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS

En la reunión constitutiva del CEE y en cada primera reunión de un nuevo mandato de 4 años, 12 miembros del Comité Restringido serán nombrados por los Países entre sus miembros del CEE, según los principios enunciados en el artículo 3.1. En la medida de lo posible, deberán representar las diferentes actividades del Grupo.

Aunque los representantes del Reino Unido pueden dar su voto al Presidente, al Vicepresidente y para la Secretaría, no pueden ser candidatos a ninguno de estos cargos.

De entre estos 12 miembros del Comité Restringido, un Presidente, un Vicepresidente y una persona Secretaria serán elegidos por los miembros del CEE, por este orden. En cualquier caso, el Presidente y el Vicepresidente, así como la persona Secretaria, deberán ser originarios de países diferentes.

A efectos de la elección de estos cargos en la reunión constitutiva y en cada primera reunión de un nuevo mandato de 4 años, se celebrará una reunión interna de media jornada. La elección formal (confirmando la precoordiación interna) tendrá lugar tras esta reunión, en presencia de la Dirección Central.

La votación será anónima y por escrito.

Cada miembro del CEE dispone de un voto. Sólo pueden votar las personas representantes de los trabajadores presentes en la reunión. Será elegida la persona candidata que obtenga el mayor número de votos emitidos. En caso de empate, se organizará una segunda vuelta con las candidaturas que hayan obtenido el mismo número de votos. En caso de producirse otro empate, quien cuente con mayor antigüedad en la empresa obtendrá el mandato.

En la reunión constitutiva, el procedimiento de votación será supervisado por el miembro de más edad del CEE. En las siguientes elecciones, las votaciones serán supervisadas por la persona Secretaria en funciones o saliente.

Si, por cualquier motivo, Presidente, Vicepresidente o la persona Secretaria dejan de ser representantes de los trabajadores en el CEE o deciden dimitir del propio CR, se organizará un nuevo procedimiento de elección según los mismos principios para sustituirle en la primera reunión ordinaria o extraordinaria posterior del CEE.

ARTÍCULO 3.4 - ATRIBUCIONES DEL COMITÉ RESTRINGIDO

Como colectivo, el Comité Restringido será responsable de:

- aprobar las actas de las reuniones conjuntas con la Dirección Central;
- coordinar todas las actividades del CEE, animando a todos los miembros a contribuir a su eficacia;
- mantener informadas de todas las actividades del CEE a las personas trabajadoras de los países incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo que no tengan su propia persona representante de los trabajadores;
- observar el nombramiento de los miembros del CEE
- ejercer las prerrogativas de información y consulta del CEE, en las condiciones definidas en el capítulo IV;
- ejecutar correctamente todas las tareas que le sean asignadas en otros artículos del Acuerdo u otra misión que le encomiende el CEE, precisándose que la misión encomendada no puede vincular a la Dirección Central.

ARTÍCULO 3.5 - ATRIBUCIONES DE PRESIDENCIA, VICEPRESIDENCIA Y SECRETARÍA

La Presidencia es elegida para ejercer las siguientes atribuciones:

- actuar como persona de contacto principal de la Dirección Central en nombre del CEE;
- presidir todas las reuniones internas de los representantes de los trabajadores del CEE y del CR;
- representar al CEE en otros órganos y reuniones;
- garantizar una conexión permanente y fluida entre todos los países y los miembros del CEE;

- en caso necesario, asistir y apoyar a los miembros individuales del CEE en el desempeño de sus tareas;
- esforzarse por resolver cualquier conflicto relacionado con la aplicación del Acuerdo, especialmente garantizando que los miembros del CEE puedan desempeñar las funciones que les han sido asignadas;
- recoger todas las preguntas de los miembros del CEE para tenerlas en cuenta en el orden del día de las reuniones plenarios;
- acordar con la dirección central todas las disposiciones prácticas (es decir, lugar, fecha) de las reuniones ordinarias y extraordinarias del CEE y del CR;
- Recoger las sugerencias de los miembros del CEE sobre los temas que deben incluirse en el orden del día de dichas reuniones;
- ejecutar correctamente todas las tareas que se le asignen en otros artículos del Acuerdo u otra misión que le encomiende el CEE o el CR, precisándose que la misión encomendada no puede vincular a la Dirección Central.

La Vicepresidencia apoyará al Presidente en todas las tareas y gestionará todas las tareas de la Presidencia si ésta no está disponible por cualquier motivo.

Las responsabilidades de la Secretaría incluyen:

- preparar las actas de todas las reuniones internas de los representantes de los trabajadores del CEE y del CR;
- garantizar una comunicación permanente y fluida entre todos los miembros del CEE y con la Dirección Central;
- ejecutar correctamente todas las tareas que se le asignen en otros artículos del Acuerdo u otra misión que le encomiende el CEE o el CR, precisándose que la misión encomendada no puede vincular a la Dirección Central.

CAPÍTULO IV: MODO DE FUNCIONAMIENTO DE CEE Y CR

ARTÍCULO 4.1 - REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN CENTRAL ANTE EL CEE Y EL CR

En todas las reuniones conjuntas con el CEE y el Comité Restringido, la Dirección Central estará representada por el Director de Recursos Humanos o por una persona representante de RRHH de la dirección designada oficialmente por el CHRO, autorizada a representar a la empresa, asistida por personas cualificadas de su elección, siendo una de ellas la "Persona de Contacto Permanente" ante el CEE. Será responsable de toda la comunicación con el CEE a lo largo del año.

Además, podrán asistir distintas personas responsables de Funciones y Sectores y cualquier orador con conocimientos especiales, elegido por la Dirección Central.

ARTÍCULO 4.2 - ORGANIZACIÓN DE LA REUNIÓN ORDINARIA DEL CEE

Artículo 4.2.1 - Periodicidad, lugar e invitación

La Dirección Central y el CEE se reunirán dos veces por año natural. Una de estas reuniones se celebrará poco después de la publicación de los resultados anuales del año anterior. En principio, estas reuniones se celebrarán en persona, en cualquier lugar donde el Grupo tenga actividades locales, salvo en circunstancias excepcionales en las que la reunión se celebrará a distancia.

En cada reunión ordinaria, el CEE será informado y, en su caso, consultado sobre todas las cuestiones transnacionales que entren en el ámbito de competencia del CEE, tal como se menciona en el artículo 1.3 del presente Acuerdo.

Las reuniones conjuntas con la Dirección Central tendrán una duración mínima de un día y medio e irán precedidas de una reunión preparatoria interna de al menos medio día y seguidas de una reunión interna de restitución .

La fecha, hora y lugar exactos se comunicarán a todos los miembros del CEE con al menos 2 meses de antelación por correo electrónico. La misma información se enviará simultáneamente a la dirección del país, a fin de garantizar que todos los miembros puedan participar en circunstancias óptimas en la reunión.

El orden del día y la documentación pertinente para la reunión se enviarán por correo electrónico al menos con dos semanas de antelación.

Artículo 4.2.2 - Orden del día y actas

El orden del día se elabora por Dirección Central.

El orden del día dejará tiempo suficiente para el debate sobre cada tema entre la representación de los trabajadores y la Dirección Central o cualquier otro ponente relevante invitado por ésta.

Antes de establecer el orden del día, todos los miembros del CEE pueden enviar preguntas y sugerencias a la Presidencia, que las transmitirá a la Dirección Central. Si procede, se dedicarán puntos del orden del día a las preguntas o sugerencias remitidas por la Presidencia, en la medida en que entren dentro del ámbito y las competencias del CEE.

El acta será redactada en inglés por la Dirección Central, antes de ser sometida a los comentarios del CR (si los hubiera). Una vez aprobada la versión final, será firmada por la Presidencia y el representante de la Dirección Central que haya presidido la reunión. A continuación, será traducida y enviada por la Dirección Central a todos los miembros de pleno derecho del CEE, así como a la dirección local de RRHH. Todas las partes se esforzarán por concluir este procedimiento en el plazo de dos meses después de cada reunión.

El orden del día, las actas y toda la documentación pertinente, como se especifica en el artículo 5.4., se traducirán a todas las lenguas necesarias (lengua oficial de un país del ámbito del CEE que los miembros del CEE deseen utilizar para participar en las reuniones en circunstancias óptimas).

Se seguirá el mismo procedimiento para todas las reuniones ordinarias y extraordinarias del CEE.

ARTÍCULO 4.3 - ORGANIZACIÓN DE LAS REUNIONES DEL COMITÉ RESTRINGIDO

Artículo 4.3.1 - Periodicidad, lugar e invitación

El Comité se reunirá dos veces al año.

Al menos una de estas reuniones incluirá también una sesión conjunta con la Dirección central, destinada a ponerse al día sobre los asuntos de actualidad y debatir las disposiciones prácticas y el orden del día de la siguiente reunión plenaria del CEE. En la segunda reunión estará

presente la Dirección central si los representantes de los trabajadores del comité restringido lo consideran necesario.

Se pueden organizar reuniones adicionales de acuerdo con la Dirección Central cuando surja la necesidad dentro del ámbito y las competencias del CEE.

Todas las reuniones se celebrarán en persona, en cualquier lugar donde el Grupo tenga actividades locales. No obstante, si así lo acuerda el CR, la Persona de Contacto Permanente deberá ser informada al menos con 1 mes de antelación, para que las reuniones puedan organizarse también por videoconferencia.

La Dirección Central tomará todas las disposiciones necesarias para la organización material de la reunión (traducción, transporte, alojamiento, ...). La fecha, hora y lugar exactos se comunicarán a todos los miembros del Comité Restringido con al menos 2 meses de antelación.

A efectos de la reunión conjunta, el orden del día y la documentación pertinente para la reunión se enviarán por correo electrónico al menos con 1 semana de antelación.

Si las reuniones del Comité Restringido incluyen una sesión conjunta con la dirección, ésta irá precedida de una reunión preparatoria interna y seguida de una reunión interna de restitución.

Artículo 4.3.2 - Orden del día y acta de la reunión conjunta

El orden del día es elaborado por la Dirección Central, en colaboración con la persona que ostente la Presidencia. Para la redacción, aprobación y publicación de las actas, así como para la traducción de los documentos, se seguirá el mismo procedimiento descrito en el artículo 4.2.2.

Se seguirá el mismo procedimiento para todas las reuniones ordinarias y extraordinarias del CR.

ARTÍCULO 4.4 - PROCEDIMIENTO DE CONSULTA EN CIRCUNSTANCIAS

NORMALES

Las partes acuerdan que la consulta se llevará a cabo sobre cualquier tema incluido en la lista definida en el artículo 1.3 del presente Acuerdo, siempre que pueda esperarse razonablemente que un asunto de un proyecto transnacional previsto tenga un impacto significativo en los intereses de las personas trabajadoras del Grupo, tal y como se definen en el artículo 1 .2.

Según las circunstancias, este punto del orden del día podría incluirse dentro de la siguiente reunión ordinaria prevista del CEE, salvo si la Dirección Central y el CR acuerdan incluirlo en una reunión ordinaria del CR.

En caso de que se acuerde incluir el proceso de consulta en el orden del día de una reunión ordinaria del CR, los miembros del CEE de los Países impactados que no estén representados en el Comité Restringido, tendrán la posibilidad de participar en esta reunión.

En caso de que el calendario del proyecto no se ajuste a ninguna reunión ordinaria, la Dirección Central acordará con el CR las modalidades de organización de una reunión extraordinaria del CEE o del CR.

El orden del día y la documentación pertinente para la consulta se enviarán por correo electrónico con al menos 2 semanas de antelación. La documentación deberá contener la designación de los países y el tipo de establecimientos concernidos, la descripción de la medida y el objetivo del proyecto previstos.

Los debates servirán para intercambiar puntos de vista sobre el tema y responder a las preguntas planteadas por los miembros.

Se reconoce que algunos asuntos son lo suficientemente sencillos como para ser tratados con mayor rapidez, mientras que otros son lo suficientemente complejos como para requerir más tiempo para completar la evaluación detallada. A este respecto, tras los debates, el CEE o el CR se pronunciarán, en principio, en la sesión. Si los miembros consideran que los asuntos que se les someten lo requieren y a petición motivada de los mismos, pueden emitir su dictamen en un plazo de 2 semanas tras la reunión.

Una vez que el CEE haya expresado su opinión, la Dirección Central dispondrá de 2 semanas para dar una respuesta motivada a dicha opinión y comunicar su decisión final al CEE, por correo electrónico.

Salvo que lo justifiquen circunstancias excepcionales o se acuerde lo contrario, este procedimiento no durará más de un mes.

El CEE también tendrá derecho a expresar una opinión sobre cualquier asunto que no haya sido sometido a un procedimiento formal de consulta, pero que los representantes de los trabajadores hayan identificado como relevante y de importancia internacional de conformidad con el artículo 1.3 del presente Acuerdo (competencia del CEE). La Dirección Central se esforzará por considerar también estas opiniones voluntarias y darles una respuesta motivada a más tardar en el plazo de dos semanas.

En los meses siguientes a la conclusión de un proceso de consulta regular, la Dirección Central proporcionará información actualizada sobre las medidas a aplicar, incluida una evaluación de la consecución de los objetivos previstos y, en particular, de las repercusiones en los centros y las personas empleadas, incluidas las de los establecimientos situados en el Reino Unido.

ARTÍCULO 4.5 - PROCEDIMIENTO DE CONSULTA EN CIRCUNSTANCIAS

EXCEPCIONALES

La Dirección Central informará lo antes posible al CR de cualquier circunstancia excepcional o decisión prevista que pueda tener consecuencias significativas para los intereses de las personas trabajadoras, en particular en lo que se refiere al cierre o la venta de empresas, establecimientos o partes importantes de los mismos, adquisiciones o fusiones importantes, traslados o despidos colectivos.

A iniciativa de la Dirección Central o a petición del CR y de acuerdo con la Persona de Contacto Permanente, y cuando estos asuntos deban tratarse antes de la siguiente reunión ordinaria prevista del CEE, se organizará una reunión extraordinaria para garantizar la información y consulta adecuada a la representación de los trabajadores.

Cualquier reunión extraordinaria de consulta, ya sea con el CEE o con el CR, se organizará por videoconferencia o, si se solicita debido a la importancia de la medida y así lo acuerda la Dirección Central, en persona.

En cualquier caso, los miembros del CEE de los países afectados que no estén representados en el Comité restringido tendrán la posibilidad de participar en dicha reunión extraordinaria de consulta.

La reunión irá precedida de una reunión preparatoria interna y seguida de una reunión interna de restitución. La fecha, hora y lugar exactos, así como el orden del día y la documentación pertinente, se comunicarán a todos los miembros del órgano pertinente con una antelación mínima de 5 días laborables.

La misma información se enviará simultáneamente a la dirección del país, a fin de garantizar que todos los miembros puedan participar en circunstancias óptimas en la reunión.

El orden del día es elaborado por la Dirección Central. Las partes reconocen que en la reunión solo se tratarán los puntos incluidos en el orden del día.

Tras los debates, el CEE o el CR se pronunciará, en principio en la sesión. Si los miembros consideran que los asuntos sometidos a su consideración lo requieren y a petición motivada de los mismos, podrán emitir su dictamen en un plazo de 8 días laborables tras la reunión (para los expertos, véase el punto 5.8). En caso de acontecimientos imprevisibles (por ejemplo, catástrofe medioambiental), el dictamen se emitirá en un plazo de 5 días.

La Dirección Central dispondrá de 5 días para dar una respuesta motivada a dicho dictamen y comunicar su decisión final al CEE, por correo electrónico.

En los meses siguientes a la conclusión de un proceso de consulta excepcional, la Dirección Central facilitará información actualizada sobre las medidas de aplicación, incluida una evaluación de la consecución de los objetivos previstos y, en particular, de las repercusiones en los centros y personas empleadas, incluidas las de los establecimientos situados en el Reino Unido.

CAPÍTULO V: DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL CEE Y RECURSOS DEL CEE

ARTÍCULO 5.1 - FORMACIÓN

Para poder ejercer plenamente su función y garantizar la utilidad y eficacia del CEE, los miembros se beneficiarán de una formación en los términos que se detallan a continuación.

Los miembros del CEE se beneficiarán de un mínimo de 2 días y un máximo de 6 días de formación colectiva por cada mandato de cuatro años.

Además, al principio de cada mandato de 4 años, se organizará una jornada de formación introductoria para todos los miembros titulares y suplentes recién elegidos o nombrados.

En caso de que se incorporen nuevos miembros al CEE en el transcurso de un mandato ya en curso, se organizará una formación introductoria de media jornada entre dicho nuevo miembro, el Presidente y la persona representante de industriAll Europe.

Cada dos años, el SC establecerá un plan de formación, basado en las necesidades expresadas por los miembros del CEE. Todas las disposiciones prácticas, incluidas las relativas a la formación introductoria (es decir, el programa, el lugar de celebración, el proveedor, los honorarios y el alojamiento) se acordarán entre el CR y la Dirección Central.

La participación en acciones de formación se considerará tiempo de trabajo ordinario y se remunerará en consecuencia.

Todos los miembros pueden beneficiarse de una formación en inglés, en particular los miembros con un nivel inferior al B2 (CEFR). Esta formación se impartirá a nivel local dentro del plan de formación de la empresa.

En consulta con el CR y la Persona de Contacto Permanente, los miembros del CEE pueden participar, como máximo, en dos seminarios o conferencias externos por cuatrienio, siempre que estos eventos contribuyan a adquirir conocimientos útiles para el trabajo del CEE.

En caso de que al menos la mitad de los miembros del CEE participaran conjuntamente en el mismo evento, los días dedicados se deducirán del máximo de 6 días de formación colectiva por mandato de cuatro años.

ARTÍCULO 5.2 - CONFIDENCIALIDAD

Los miembros del CEE deben mantener la confidencialidad sobre todos los secretos comerciales y empresariales y demás información sensible en la medida en que les haya sido expresamente entregada por la Dirección Central como confidencial.

Antes de compartir cualquier información que pueda considerarse confidencial, la Dirección explicará:

- los motivos por los que dicha información debe considerarse confidencial, especificando los riesgos en que se incurriría en caso de hacerse pública;
- durante cuánto tiempo se mantendrá la confidencialidad de dicha información.

La obligación de confidencialidad no se aplicará entre los miembros titulares y suplentes del CEE ni a los representantes locales de las personas trabajadoras y los responsables sindicales, que, no obstante, deberán respetar la misma obligación de no divulgación que se impone a los miembros del CEE. Por lo tanto, el miembro del CEE que desee compartir información confidencial con cualquiera de las personas mencionadas está obligado a informarles previamente de esta obligación. La obligación de confidencialidad tampoco se aplicará en los procedimientos judiciales ni durante una mediación.

La obligación de confidencialidad también se aplica a los expertos, al representante de industriAll Europe y a cualquier otra persona implicada en el funcionamiento del CEE y del CR. La obligación seguirá aplicándose tras la expiración de su mandato o de su misión y tras la terminación de la vigencia del Acuerdo.

En caso de discrepancia sobre alguno de estos aspectos, la Dirección y la Presidencia buscarán un acuerdo sobre las condiciones aplicables. Hasta que se alcance dicho acuerdo, se aplicará la obligación de no divulgación comunicada durante la reunión.

En caso de que se haya identificado una violación de la confidencialidad y se haya hecho pública una información facilitada al CEE, la Dirección investigará las circunstancias. Si se demuestra que la infracción procede de uno de los miembros del CEE, la Dirección podrá tomar las medidas legales y disciplinarias necesarias de acuerdo con las normas internas de Stellantis y/o la normativa local para proteger a la empresa dentro de la legislación nacional pertinente.

La Dirección Central se compromete a no eludir el suministro de información exhaustiva y adecuada al CEE alegando razones de confidencialidad, ni a utilizar el argumento de la

confidencialidad de manera irrazonable para limitar las competencias y responsabilidades del CEE o para impedirle el acceso a la información pertinente.

ARTÍCULO 5.3 - PROTECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CEE

La Dirección Central velará por que quienes sean o hayan sido candidatos a miembros del CEE, así como quienes ostenten o hayan ostentado dicho mandato, no se vean perjudicados en su posición en la empresa como consecuencia de ello.

En el ejercicio de su función, los miembros del CEE - titulares o suplentes - gozarán de la misma protección y garantías que las previstas para la representación de trabajadores en la legislación nacional aplicable en su país de empleo.

La Dirección Central velará por que los miembros titulares y suplentes del CEE no se vean obstaculizados en el ejercicio de sus actividades. No deben sufrir ninguna discriminación ni beneficiarse de ningún privilegio debido a sus actividades dentro del CEE. Ningún miembro del CEE deberá sufrir intimidaciones o presiones por parte de su dirección nacional o local que puedan violar este principio.

Los debates e intercambios mantenidos en el seno del CEE y del CR, tanto internos como conjuntos con la dirección, deben ser abiertos y transparentes y cada miembro debe poder expresarse libremente.

En caso de que se considere la adopción de medidas disciplinarias contra un miembro titular o suplente del CEE, por el motivo que sea, se informará al CR tras la aprobación del miembro del CEE afectado y éste tendrá la posibilidad de debatir el asunto con la dirección antes de que se decida cualquier sanción.

Al comienzo de cada mandato de cuatro años, todos los miembros titulares y suplentes del CEE recibirán información completa por escrito de la dirección local sobre la naturaleza exacta de esta protección. El CR recibirá una copia de cada sesión informativa.

ARTÍCULO 5.4 - MEDIOS DE TRADUCCIÓN

Para las reuniones ordinarias y extraordinarias del CEE y del CR, así como para la formación, se proporcionará traducción simultánea en la lengua oficial de los países representados en el

CEE.

La invitación y el orden del día de cualquier reunión de este tipo, así como cualquier documentación pertinente -especialmente en caso de consulta- serán facilitados a los miembros del CEE por la Dirección Central en las lenguas que se vayan a utilizar durante la reunión.

En cualquier caso, las Partes acuerdan que la documentación oficial del Grupo (publicaciones financieras, presentaciones institucionales, etc.) se distribuirá a los miembros del CEE en las lenguas en las que se elabore y publique formalmente.

Los miembros del CEE pueden utilizar todas las herramientas de traducción proporcionadas por el Grupo - como SYSTRAN - o herramientas de traducción equivalentes en todos los documentos que deseen compartir internamente y en cualquier documento de apoyo no esencial proporcionado por la Dirección Central. La Dirección Central se compromete a comunicar los documentos en un formato que permita el uso eficaz de estas herramientas, en particular prefiriendo la transmisión de texto a la de imágenes o fotos.

ARTÍCULO 5.5 - INSTRUMENTOS DE COMUNICACIÓN

5.5.1. Comunicación dentro del CEE y con la dirección central

Los miembros del CEE pueden comunicarse entre sí y con la Dirección Central utilizando las TI (ordenador portátil con todas las aplicaciones de comunicación [por ejemplo, Teams...]) y el uso físico del material de la empresa (impresión, escaneado, espacio de trabajo privado, material de oficina).

Si no se dispone de dicho equipo, la dirección local lo proporcionará en el plazo de un mes tras el nombramiento o la elección del miembro del CEE en cuestión.

5.5.2. Comunicación del CEE al nivel local

Los miembros del CEE tienen la tarea particular de intercambiar con los trabajadores a los que representan, con el fin de preparar las reuniones e informar satisfactoriamente sobre las deliberaciones del CEE y del CR. El objetivo es, en particular, permitir que se recojan los puntos de vista de las personas trabajadoras para que puedan estar correctamente representadas por la representación de los trabajadores en el CEE y el CR.

Para ello, todos los miembros del CEE recurrirán prioritariamente a los órganos nacionales y locales de representación de los trabajadores. En ausencia de un órgano de representación de

los trabajadores en un país, los miembros del CEE de este país podrán acceder a cualquier lugar de trabajo de los trabajadores de este país, siempre que los lugares se vean afectados por las medidas aplicadas y que la dirección central y local estén informadas del propósito de este viaje.

En los países en los que no exista un órgano de representación de los trabajadores nacional, los miembros del CEE examinarán con su dirección nacional los mejores medios para comunicarse con todas las personas trabajadoras. Los miembros del CEE tendrán la oportunidad de reunirse con ellas al inicio de su mandato y siempre que sea necesario.

Un espacio digital dedicado, que adoptará la forma de un grupo en Microsoft Teams, podrá utilizarse para la comunicación con todas las personas empleadas del Grupo.

La Secretaría del CEE será responsable de actualizar toda la información contenida en el espacio digital dedicado. Como mínimo, incluirá los datos de contacto de todos los miembros titulares y suplentes, el orden del día de las reuniones anteriores y de las próximas, la planificación de las próximas reuniones del CEE y del CR, enlaces a sitios web de los órganos locales de representación de los trabajadores y todos los dictámenes emitidos por el CEE o el CRV.

El CEE tendrá derecho a elaborar informes periódicos de sus actividades, incluidos resúmenes de los debates mantenidos durante sus reuniones con la dirección. Estos informes se publicarán en el espacio digital específico.

En todas las comunicaciones se tendrán en cuenta las restricciones impuestas por la obligación de confidencialidad prevista en el artículo 5.2 del Acuerdo.

ARTÍCULO 5.6 - GASTOS

Los costes relacionados con las reuniones del CEE y del CR, incluidas las sesiones de preparación e información y la formación (es decir, gastos de viaje, alojamiento y comidas -de acuerdo con la política de viajes de la empresa-, intérpretes) correrán a cargo de Stellantis.

Esto se organizará, en la medida de lo posible, de tal manera que los miembros individuales del CEE no tengan que adelantar ningún fondo por sí mismos. En caso de que los miembros individuales del CEE necesiten pagar gastos específicos con reembolso retroactivo, la empresa hará un anticipo a simple petición. La persona de contacto y/o la Dirección local apoyarán a cada miembro en caso necesario.

ARTÍCULO 5.7 - TIEMPO LIBRE

Todos los miembros del CEE tendrán derecho a tiempo libre suficiente para desplazarse y participar en cualquiera de las reuniones, incluidas las sesiones de formación.

El tiempo dedicado por los miembros del CEE al desempeño de sus tareas en virtud del Acuerdo se considera tiempo de trabajo ordinario y se remunera como tal. Al preparar las disposiciones prácticas de las reuniones, se tendrá en cuenta en la medida de lo posible evitar la necesidad de viajar o participar en cualquier reunión durante un día de fin de semana o un día festivo nacional. Sin embargo, si tales disposiciones son inevitables, se garantizará una compensación de acuerdo con las condiciones existentes en el país de origen del miembro del CEE o del CR.

Cada miembro de pleno derecho del CEE dispondrá de un crédito de tiempo anual equivalente a un máximo de 4 días laborables retribuidos para el cumplimiento de sus responsabilidades (es decir, enlace con las personas empleadas locales, los sindicatos y los órganos de representación, lectura de los documentos relacionados con las reuniones, respuesta a la comunicación interna). Los miembros del Comité Restringido dispondrán de un crédito de tiempo adicional de 4 días laborables retribuidos (un total de hasta 8 días). Las personas en funciones de Presidente, Vicepresidente y Secretario dispondrán de un crédito de tiempo adicional de 8 días laborables retribuidos (un total de hasta 16 días).

En caso de que la normativa local prevea días laborables retribuidos para que los representantes de los trabajadores cumplan con sus responsabilidades, la asignación prevista en el párrafo anterior se añadirá a este presupuesto nacional.

Este crédito de tiempo es adicional al tiempo empleado en viajar de ida y vuelta y en participar en cualquiera de las reuniones del CEE o del CR, incluida la formación.

El crédito de horas anuales puede utilizarse en el año natural en curso y no es acumulable de un año al siguiente.

ARTÍCULO 5.8 - EXPERTOS

5.8.1. Representante de industriAll Europe

Para llevar a cabo las tareas y responsabilidades que les incumben, de conformidad con lo definido en el Acuerdo, y, en particular, en el marco de un procedimiento de consulta, los miembros del CEE y del CR podrán estar asistidos por un representante de industriAll Europe en las reuniones ordinarias o extraordinarias del CEE o del CR.

Stellantis correrá con todos los gastos razonables relacionados (es decir, honorarios, viajes y alojamiento).

5.8.2 Experiencia

El censor jurado de cuentas apoya al CEE en el perímetro financiero/estratégico europeo una vez al año.

El censor jurado de cuentas será nombrado por un período de cuatro años por mayoría de votos de los miembros del CEE. El nombramiento se hará en la primera reunión tras la reunión constitutiva del CEE y en la primera reunión de cada mandato de cuatro años. Dicho nombramiento incluirá una cláusula de revocación que permita poner fin a la misión al cabo de dos años en caso de que no se alcancen los resultados esperados.

Fuera del ámbito del censor jurado de cuentas anual, si en un proceso de consulta surgen determinados temas excepcionales para los que se requiere un examen más profundo, el CEE tendrá derecho a presentar una solicitud motivada para contar con la asistencia de un experto de su elección. El tema y las especificaciones de la misión del experto deberán ser definidos por el CEE y deberán ser:

- 1) Necesario: significa esencial para la misión del CEE;
- 2) Adecuado: significa directamente relacionado con el tema de la información o consulta;
- 3) Razonable: significa estrictamente adecuado para permitir al CEE aprehender la información o el tema de consulta.

La misión del experto debe completarse en el plazo de 1 mes a partir de la validación de la carta de misión del experto - que tendrá lugar en los 5 días laborables siguientes a la reunión en la que se debata el punto del orden del día para el que se consulta al CEE o al CR con intercambio de puntos de vista.

Los expertos podrán asistir a la reunión preparatoria interna, a la reunión conjunta con la Dirección Central y a la reunión interna de restitución.

Su informe se presentará a la Dirección Central al mismo tiempo que a los miembros del CEE.

CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 6.1 - DISOLUCIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

EXISTENTES

Las partes acuerdan que, a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se disolverán los comités de empresa europeos constituidos anteriormente en el seno del Grupo, y que los acuerdos por los que se regían dichos comités de empresa europeos deberán ser rescindidos, independientemente de sus disposiciones en materia de validez o rescisión. Los derechos de los miembros de los tres comités de empresa europeos anteriores cesarán en la fecha de la reunión constitutiva del Comité de Empresa Europeo de Stellantis.

ARTÍCULO 6.2 - CLÁUSULA DE ADAPTACIÓN

Cuando la estructura del Grupo cambia significativamente, por ejemplo, debido a:

- una fusión con Stellantis N.V. o una escisión de carácter transnacional (que afecte al menos a 2 países y al 5% de las personas empleadas de al menos dos de los países mencionados) dentro del Grupo;
- adquisición de una empresa por otra del Grupo de al menos 5000 personas empleadas en la UE;

las partes firmantes se comprometen a iniciar, a más tardar un mes después de la decisión, un diálogo con todas las partes interesadas con vistas a introducir las modificaciones necesarias en el presente acuerdo o a garantizar el mantenimiento del derecho a la información y consulta internacionales para cualquier parte del Grupo que fuera escindida o vendida.

En caso de fusión o adquisición que implique a una o más entidades jurídicas que a su vez tengan un CEE o un Comité Europeo de SE, la Dirección Central convocará una reunión con los Comités Restringidos de todos los órganos transnacionales de representación de las personas trabajadoras implicados para llegar a un acuerdo sobre cómo funcionarán en el futuro.

ARTÍCULO 6.3 - DURACIÓN, RESCISIÓN Y MODIFICACIÓN

El presente Acuerdo entra en vigor el 19 de septiembre de 2024 por una duración indefinida.

El presente Acuerdo se mantendrá y sus condiciones seguirán siendo aplicables a menos que, como muy pronto después de un periodo de 4 años a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, la Dirección Central o el CEE, por mayoría de dos tercios, decidan dar por finalizado el presente Acuerdo. Dicha decisión se comunicará a la otra parte por escrito.

En tal caso, se organizarán negociaciones con el CEE con el objetivo de concluir un nuevo acuerdo sobre la información y consulta transnacional de las personas empleadas de Stellantis. En ese caso, el Acuerdo actual continuará, y sus condiciones seguirán siendo aplicables mientras las Partes negocian cualquier posible modificación del Acuerdo, pero el Acuerdo expirará en cualquier caso tres años después de la fecha en que una de las Partes haya decidido iniciar las negociaciones.

Si las partes no llegan a un acuerdo durante el periodo de negociación, se iniciará un nuevo proceso de designación de comisión negociadora.

Hasta que se alcance un nuevo acuerdo con la CN, el CEE seguirá funcionando en aplicación de los requisitos subsidiarios previstos en la legislación sobre CEE de los Países Bajos.

Si las partes de este acuerdo lo consideran necesario, podrá modificarse en cualquier momento de mutuo acuerdo.

Asimismo, las negociaciones se organizarán en cualquier caso si alguna disposición del presente Acuerdo es o deviene inválida o no vinculante. En tal caso, las Partes sustituirán la disposición inválida o no vinculante por disposiciones que sean válidas y vinculantes y que tengan, en la mayor medida posible, un efecto similar al de la disposición inválida o no vinculante, habida cuenta del contenido y la finalidad del Acuerdo. Las Partes seguirán vinculadas por todas las demás disposiciones del presente.

Las negociaciones sobre dichas modificaciones (modificación por consentimiento mutuo o modificación para sustituir una disposición inválida o no vinculante) serán llevadas a cabo por el CR en nombre del CEE y el resultado de dichas negociaciones requerirá la aprobación del CEE por mayoría de dos tercios.

ARTÍCULO 6.4 - LEY APLICABLE Y JURISDICCIÓN EN CASO DE LITIGIO

El presente Acuerdo se regirá y se interpretará de conformidad con las leyes de los Países Bajos, en particular la Ley de 23 de enero de 1997 por la que se aplica la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo y todas sus modificaciones posteriores. Cualquier disputa que pueda surgir en relación con las negociaciones, interpretación o aplicación del Acuerdo o cualquier acuerdo derivado del mismo, estará sujeta a las leyes de los Países Bajos y deberá someterse al tribunal competente de los Países Bajos.

La persona en la Presidencia o, en su ausencia, la Vicepresidencia, representa al CEE ante los

tribunales.

Cualquier parte interesada puede solicitar a la Sala de lo Mercantil del Tribunal de Apelación de Amsterdam que determine que deben cumplirse las disposiciones del Acuerdo. El CEE o el CR no podrán ser condenados al pago de las costas de dicho procedimiento.

Antes de iniciar cualquier procedimiento judicial formal, la Dirección Central y el SC se esforzarán por encontrar una solución de buena fe a cualquier conflicto que pueda surgir. Podrán decidir designar a un mediador externo, neutral y competente, inscrito en el registro de la Federación de Mediadores de los Países Bajos (MfN), para que les asista en estas conversaciones. La elección del mediador será realizada conjuntamente por la Dirección Central y el CR.

Cualquier iniciativa de este tipo no podrá durar más de seis meses a partir del acontecimiento que dio lugar al conflicto.

Todos los costes relacionados con el mecanismo de resolución de disputas y las acciones legales subsiguientes, justificadas y con derecho, correrán a cargo de la Dirección Central.

La versión inglesa del Acuerdo se considera el documento oficial. El documento oficial se imprimirá y firmará en dos ejemplares idénticos, uno de los cuales será conservado por la Dirección Central y otro por el Secretario del CEE.

La Dirección Central proporcionará traducciones profesionales adicionales en todos los idiomas necesarios, de modo que cada miembro de la Comisión Negociadora, así como cualquier futuro miembro del CEE, pueda recibir una copia en su propio idioma. El Acuerdo también se publicará en todas sus versiones lingüísticas en el Stellantis HUB del CEE.

**ACUERDO PARA LA CONSTITUCION DE UN COMITE DE EMPRESA
EUROPEO (EWC) PARA EL GRUPO STELLANTIS**

Stellantis N.V., representada por Xavier CHEREAU, Director de Recursos Humanos y Transformación

Y

Los miembros del CN:

Austria Christoph Rohm

Bélgica Marc Vanderbauwhede

Francia Cédric Brun

Pascal Lucas

Fikria Mijic

Sandro Petronella

Alemania

Nathalie Glück

Lorena Ródenas-Martínez

Hungría

Tamas Manga

Italia

Stefano Birotti

Ferdinando Giustino

Marco Laviano

Calogero Taormina

Países Bajos

Johan Tigchelhoff

Polonia

Wanda Stróżyk

Portugal Luis Carlos Gomes Claro

Rumanía Daniela Tuduce

Eslovaquia Milan Minarech

España Daniel Álvarez

FCA CEE Maurizio Calice

Giovanni Comparetto

Fabio Di Gioia

CEE OV Thomas Balzer

Robert Potempa

Gary Reay

CEE APS

José Juan Arceiz Villacampa

Philippe Gilleron

Nathan Livesey

Amsterdam, 18 de septiembre de 2024

**ANEXO 1: DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS DEL CEE POR PAÍS EL
DÍA DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO**

PAÍS	ASIENTOS
FRANCIA	8
ITALIA	8
ESPAÑA	5
ALEMANIA	4
POLONIA	2
ESLOVAQUIA	2
REINO UNIDO	2
AUSTRIA	1
BÉLGICA	1
HUNGRÍA	1
PAÍSES BAJOS	1
PORTUGAL	1
RUMANÍA	1
TOTAL	37