

**VEREINBARUNG ÜBER DIE  
ERRICHTUNG  
EINES EUROPÄISCHEN  
BETRIEBSRATS  
FÜR DIE STELLANTIS-GRUPPE**

**abgeschlossen zwischen**

**STELLANTIS N.V.  
ZENTRALES MANAGEMENT**

**und dem**

**BESONDEREN  
VERHANDLUNGSGREMIUM**

<b>PRÄAMBEL .....</b>	<b>4</b>
<b>KAPITEL I: UMFANG, GELTUNGSBEREICH UND ZUSTÄNDIGKEIT DES EBR .....</b>	<b>5</b>
Artikel 1.1 - Geografischer Geltungsbereich .....	5
Artikel 1.2 - Liste der Begriffsbestimmungen .....	6
Artikel 1.3 - Zuständigkeit des EBR .....	7
Artikel 1.4 - Verknüpfung der nationalen und transnationalen Verfahren .....	7
<b>KAPITEL II: DIE ZUSAMMENSETZUNG DES EBR .....</b>	<b>9</b>
Artikel 2.1 - Bestellungsverfahren .....	9
Artikel 2.2 - Verteilung der Sitze .....	10
Artikel 2.3 - Dauer der Amtszeit .....	11
Artikel 2.4: Änderungen des Umfang des der Gruppe .....	11
<b>KAPITEL III: ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABENBEREICH DES SONDERAUSSCHUSSES ...</b>	<b>13</b>
Artikel 3.1 - Zusammensetzung .....	13
Artikel 3.2 - Dauer der Amtszeit .....	13
Artikel 3.3 - Ernennung der Mitglieder .....	14
Artikel 3.4 - Zuständigkeiten des Sonderausschusses .....	15
Artikel 3.5 - Aufgaben des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden und des Sekretärs .....	16
<b>KAPITEL IV: ARBEITSWEISE VON EBR UND SC .....</b>	<b>18</b>
Artikel 4.1 - Vertretung des zentralen Managements im EBR und im SC .....	18
Artikel 4.2 - Organisation der ordentlichen EBR-Sitzung .....	18
Artikel 4.2.1 - Häufigkeit, Ort und Einladung .....	18
Artikel 4.2.2 - Tagesordnung und Protokoll .....	19
Artikel 4.3 - Organisation der Sitzungen des Sonderausschusses .....	19
Artikel 4.3.1 - Häufigkeit, Ort und Einladung .....	19
Artikel 4.3.2 - Tagesordnung und Protokoll der gemeinsamen Sitzung .....	20
Artikel 4.4 - Konsultationsverfahren unter regulären Umständen .....	20
Artikel 4.5 - Konsultationsverfahren bei außergewöhnlichen Umständen .....	22
<b>KAPITEL V: RECHTE DER EBR-MITGLIEDER UND RESSOURCEN DES EBR .....</b>	<b>24</b>
Artikel 5.1 - Fortbildung .....	24

Artikel 5.2 - Vertraulichkeit .....	25
Artikel 5.3 - Schutz der Mitglieder des EBR .....	26
Artikel 5.4 - Übersetzungsmittel .....	27
Artikel 5.5 - Kommunikationsmittel .....	27
5.5.1. Kommunikation innerhalb des EBR und mit dem zentralen Management.....	27
5.5.2. Kommunikation zwischen EBR und der lokalen Ebene .....	27
Artikel 5.6 - Kosten.....	28
Artikel 5.7 - Arbeitsbefreiung .....	29
Artikel 5.8 - Sachverständige .....	30
5.8.1. Repräsentant von industriAll Europe .....	30
5.8.2 Sachverstand.....	30
<b>KAPITEL VI: SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....</b>	<b>31</b>
Artikel 6.1 - Auflösung der bestehenden Europäischen Betriebsräte .....	31
Artikel 6.2 - Anpassungsklausel.....	31
Artikel 6.3 - Dauer, Beendigung und Änderung .....	32
Artikel 6.4 - Anwendbares Recht und Gerichtsstand im Falle von Streitigkeiten .....	33
<b>ANHANG 1: VERTEILUNG DER SITZE IM EBR NACH LÄNDERN AM TAG DES ABSCHLUSSES DER VEREINBARUNG.....</b>	<b>39</b>

## PRÄAMBEL

Die am 16. Januar 2021 gegründete Stellantis-Gruppe ist aus dem Zusammenschluss der PSA- und der FCA-Gruppe hervorgegangen, die beide eine europäische und internationale Dimension haben.

In dem Bestreben, die Qualität des sozialen Dialogs innerhalb der Gruppe kontinuierlich zu verbessern, haben sich die zentrale Unternehmensleitung von Stellantis und die drei bereits bestehenden Europäischen Betriebsräte darauf geeinigt, über die Einrichtung eines einzigen Europäischen Betriebsrats (EBR) zu verhandeln, um die Arbeitnehmer auf transnationaler Ebene zu unterrichten und anzuhören, wie es in der Richtlinie 2009/38/EG und ihrer Umsetzung in niederländisches Recht (Wet op Europese Ondernemingsraden, "EWCA") vorgesehen ist.

Das zu diesem Zweck angewandte Verfahren entspricht dem in Artikel 13 "Anpassung" der Richtlinie beschriebenen Verfahren. Es wurde ein neues Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet, das sich aus Arbeitnehmervertretern der verschiedenen Tochtergesellschaften der Stellantis-Gruppe in der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum und dem Vereinigten Königreich zusammensetzt und durch jeweils drei Mitglieder der bereits bestehenden EBR ergänzt wird.

Die Parteien bekräftigen hiermit ihre Absicht, einen kooperativen, auch länderübergreifenden, konstruktiven und verantwortungsvollen Ansatz im System der Beziehungen zwischen der Gruppe und den Arbeitnehmervertretern zu verfolgen, in der Überzeugung, dass dieser Ansatz sowohl den Interessen der Arbeitnehmer als auch den Zielen hinsichtlich Leistung und Nachhaltigkeit der Gruppe entspricht.

Das Hauptziel des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene besteht darin, einen gemeinsamen Beitrag zu den Bemühungen zu leisten, die darauf abzielen, soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen zu bewältigen und den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen, wobei die Stimme der Arbeitnehmer im Entscheidungsprozess des Unternehmens berücksichtigt wird.

Die Parteien erkennen an, dass diese Vereinbarung im Einklang mit den Bestimmungen der Richtlinie 2009/38/EG und ihrer Umsetzung in niederländisches Recht diskutiert und vereinbart wurde.

# **KAPITEL I: UMFANG, GELTUNGSBEREICH UND ZUSTÄNDIGKEIT DES EBR**

## **ARTIKEL 1.1 - GEOGRAFISCHER GELTUNGSBEREICH**

Diese Vereinbarung gilt für die Stellantis N.V. sowie ihre Unternehmen oder Betriebe, die sich in Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder in einem anderen Staat befinden, der Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist, und auf die die Stellantis N.V. einen beherrschenden Einfluss im Sinne des niederländischen Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat vom 7. November 2011 ausübt (im Folgenden "Gruppe").

Die aktuelle Liste der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe und ihre Anschriften werden alle vier Jahre aktualisiert und dem EBR bei der vierjährigen Erneuerung des Mandats zur Kenntnisnahme übermittelt.

Beide Parteien sind gewillt, die Verbindung zum Vereinigten Königreich aufgrund der langen gemeinsamen Geschichte aufrechtzuerhalten, trotz des Austritts aus der Europäischen Union.

Folglich werden 2 britische Vertreter von den britischen Arbeitnehmervertretungen im EBR benannt.

Die Vertreter des Vereinigten Königreichs nehmen an den ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen des EBR in beratender Funktion teil, werden jedoch an allen ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen in vollem Umfang teilnehmen.

Die Vertreter des Vereinigten Königreichs haben Zugang zu denselben Informationen wie die Mitglieder des EBR, einschließlich Informationen über die Auswirkungen länderübergreifender Angelegenheiten auf die Betriebe im Vereinigten Königreich - sofern vorhanden - und unterliegen denselben Vertraulichkeitsanforderungen wie diese.

Wenn ein Land, das in den Geltungsbereich der Vereinbarung fällt, beschließt, aus der EU oder dem EWR auszutreten, wäre die in das nationale Recht dieses Landes umgesetzte Richtlinie nicht mehr anwendbar. Sofern mit dem EBR vereinbart, wird dieses Land jedoch weiterhin eine beratende Funktion im EBR haben.

## **ARTIKEL 1.2 - LISTE DER BEGRIFFSBESTIMMUNGEN**

**Vereinbarung:** Die Vereinbarung über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats für die Stellantis-Gruppe.

**In den Ländern:** Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder in jedem anderen Staat, der Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist.

**Richtlinie:** Richtlinie 2009/38/EG über die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

**Gruppe:** Stellantis N.V. und alle ihre Tochtergesellschaften oder Niederlassungen innerhalb des in Artikel 1.1 der Vereinbarung genannten geografischen Geltungsbereichs, auf die Stellantis N.V. einen beherrschenden Einfluss im Sinne des niederländischen Gesetzes über den Europäischen Betriebsrat vom 7. November 2011 ausübt.

**Unterrichtung:** Die Übermittlung von Informationen über länderübergreifende Angelegenheiten durch das zentrale Management oder eine andere geeignetere Leitungsebene an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit dem Sachverhalt vertraut zu machen und zu prüfen; die Unterrichtung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die geeignet sind, die Arbeitnehmervertreter in die Lage zu versetzen, eine eingehende Bewertung der Auswirkungen vorzunehmen und gegebenenfalls Anhörungen vorzubereiten.

**Anhörung:** Die Einrichtung eines Dialogs und eines Meinungsaustauschs zwischen dem zentralen Management oder einer geeigneteren Leitungsebene und den Arbeitnehmervertretern zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und mit einem Inhalt, der es den Arbeitnehmervertretern ermöglicht, auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen über vorgeschlagene Maßnahmen zu grenzüberschreitenden Fragen, auf die sich die Anhörung bezieht, innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben, die bei der Beschlussfassung zu berücksichtigen ist.

**Transnationale Angelegenheiten:** Angelegenheiten, die Betriebe oder Unternehmen in mindestens zwei Ländern oder die Gruppe als Ganzes betreffen. Länderübergreifende Angelegenheiten gelten als Angelegenheiten mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer der Gruppe, wenn sie mindestens 5 % der Arbeitnehmer in mindestens zwei

der genannten Länder betreffen.

Der länderübergreifende Charakter einer Angelegenheit sollte unter Berücksichtigung sowohl des Umfangs ihrer potenziellen Auswirkungen als auch der einbezogenen Ebenen von Management und Vertretung bestimmt werden.

### **ARTIKEL 1.3 - ZUSTÄNDIGKEIT DES EBR**

Der EBR ist für alle europäischen länderübergreifenden Angelegenheiten der Gruppe zuständig, betreffend:

- die rechtliche Struktur und das Organigramm der Gruppe
- die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gruppe auf der Grundlage des konsolidierten Jahresabschlusses;
- die Beschäftigungslage;
- laufende und geplante Investitionen;
- allgemeine Situation, Dynamik und Trends in der Automobilbranche
- Umsatzentwicklung, Trends und Entwicklung der Aktivitäten;
- Produktion und Umsatz der Gruppe;
- grundlegende Änderungen der Organisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren;
- Umweltbelange und Dekarbonisierungsrichtlinien;
- Fusionen, Übernahmen (die zu einem Anstieg von mindestens 1000 Beschäftigten in mindestens zwei Ländern führen können), Schließungen oder Verkleinerungen von Betrieben, Unternehmen oder Produktionseinheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben (einschließlich Massentlassungen) und sich länderübergreifend auswirken;
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- die Digitalisierung;
- Übertragung von Produktions-, Ingenieur- oder Dienstleistungstätigkeiten;
- die Hauptausrichtungen der Sozialpolitik der Gruppe und die wichtigsten HR-Projekte;
- Überblick über die Berufsbildung für die wichtigsten transnationalen Ausbildungsprogramme
- unvorhergesehene länderübergreifende Angelegenheiten, die zwischen dem zentralen Management und dem Sonderausschuss vereinbart wurden

### **ARTIKEL 1.4 - VERKNÜPFUNG DER NATIONALEN UND TRANSNATIONALEN**

#### **VERFAHREN**

Grundsätzlich wird das Verfahren auf europäischer Ebene gemäß den folgenden Leitlinien eingeleitet:

- Gemäß dem Grundsatz der Nicht-Substitution ersetzt der EBR nicht die in den einzelnen Betrieben oder Unternehmen der Gruppe eingerichteten Arbeitnehmervertretungen.
- Das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des EBR hat keine Auswirkungen auf die Rechte der nationalen Arbeitnehmervertretungen und beeinträchtigt auch nicht die Verhandlungsbefugnisse, die durch das geltende Recht oder durch Vereinbarungen mit den bestehenden zuständigen Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Ländern gewährt werden.
- Diese Bestimmungen stehen nationalen Vorschriften nicht entgegen, nach denen das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung Vorrang vor der europäischen Ebene der Unterrichtung und Anhörung hat.
- In jedem Fall wird das Ergebnis des Anhörungsverfahrens des EBR auf nationaler Ebene mitgeteilt.



## **KAPITEL II: ZUSAMMENSETZUNG DES EBR**

### **ARTIKEL 2.1 - BESTELLUNGSVERFAHREN**

Der EBR setzt sich aus Arbeitnehmervertretern zusammen, die nach den Vorschriften des lokalen Rechts des jeweiligen Landes gewählt oder bestellt werden, wenn dies ausdrücklich vorgesehen ist, oder andernfalls von den repräsentativen Gewerkschaften, die in dem betreffenden Land in dem Unternehmen tätig sind. Gibt es in dem betreffenden Unternehmen weder eine Gewerkschaft noch eine Arbeitnehmervertretung, so wird eine allgemeine Abstimmung zur Bestellung des oder der Arbeitnehmervertreter durchgeführt.

Nur Stellantis-Beschäftigte mit einem unbefristeten Vertrag können zu EBR-Mitgliedern gewählt oder bestellt werden.

In Anbetracht der vielfältigen Gegebenheiten auf nationaler Ebene benennt das zentrale Management in jedem Land einen "Koordinator", der für die Durchführung des Verfahrens zur Bestellung der EBR-Mitglieder zuständig ist.

Die Arbeitnehmervertreter werden nach den im Folgenden dargelegten Grundsätzen benannt:

- Falls in einem Land zutreffend und relevant, wird jeder Koordinator in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften und nationalen Praktiken dieses Landes Kontakt zu den Vertretern der Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern der Betriebe oder Unternehmen der Gruppe aufnehmen.
- Die Namen der Ernannten müssen den einzelnen Koordinatoren mitgeteilt werden.

Das oben beschriebene Verfahren wird umgesetzt, sobald diese Vereinbarung in Kraft tritt. Die Koordinatoren stellen sicher, dass das Verfahren zur Bestellung der EBR-Mitglieder innerhalb von zwei Monaten nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung und jedes Mal, wenn der EBR erneuert werden muss, abgeschlossen ist. Sie werden auch die Zwischenbestellung von EBR-Mitgliedern überwachen, falls ein einzelner Arbeitnehmervertreter aus irgendeinem Grund ersetzt werden muss.

Um das ordnungsgemäße Funktionieren des EBR zu gewährleisten, vereinbaren die Parteien, dass der EBR auch dann als gültig konstituiert gilt, wenn die Gewerkschaften oder nationalen Arbeitnehmervertreter auch nur vorübergehend nicht in der Lage sind, EBR-Mitglieder für die

Länder zu benennen, in denen sie das Recht haben, Mitglieder zu benennen, es sei denn, eine solche Verzögerung wird durch die Anwendung nationaler Vorschriften und Gesetze über die mögliche Anfechtung der Bestellung von EBR-Mitgliedern verursacht.

Alle Beteiligten bemühen sich um eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Tätigkeit, die Mitarbeitergruppe und ihr Geschlecht.

## **ARTIKEL 2.2 - VERTEILUNG DER SITZE**

Die den Arbeitnehmervertretern im EBR vorbehaltenen Sitze werden nach Ländern entsprechend der Zahl der Arbeitnehmer in jedem Land<sup>1</sup> - alle Betriebe und Unternehmen der Gruppe zusammengenommen - und mit einer Mindestzahl von Arbeitnehmern für die Zuteilung von Sitzen nach den folgenden Regeln verteilt:

- weniger als 200 Beschäftigte: kein Sitz
- von 201 bis 2000: 1 Sitz
- von 2001 bis 7 000: 2 Sitze
- von 7 001 bis 11 000: 3 Sitze
- von 11 001 bis 15 000: 4 Sitze
- von 15 001 bis 22 000: 5 Sitze
- von 22 001 bis 28 000: 6 Sitze
- von 28 001 bis 35 000: 7 Sitze
- mehr als 35 000 Beschäftigte: 8 Sitze

Die Zusammensetzung des EBR nach Ländern am Tag der Unterzeichnung der Vereinbarung ist in der beigefügten Tabelle (Anhang 1) aufgeführt.

Für jedes Land wird eine Anzahl von stellvertretenden Mitgliedern bestellt, die mindestens der Anzahl der ordentlichen Mitglieder entspricht, und zwar nach demselben Verfahren wie in den Artikeln 2.1. und 2.2. beschrieben.

Ein stellvertretendes Mitglied nimmt nur in Abwesenheit des Vollmitglieds an den Sitzungen des EBR teil. Sie haben jedoch die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie Vollmitglieder.

---

<sup>1</sup> für die erste konstituierende EBR-Sitzung unter Bezugnahme auf den Bericht über die soziale Verantwortung der Unternehmen und für die nächsten Verlängerungen unter Bezugnahme auf den Jahresfinanzbericht

## **ARTIKEL 2.3 - DAUER DES AMTS**

Um die Stabilität des EBR zu gewährleisten, beträgt die Amtszeit 4 Jahre und beginnt mit dem Datum der ersten EBR-Plenarsitzung.

Die Verteilung der Sitze pro Land wird bei jeder Erneuerung festgelegt.

Verliert ein ordentliches oder stellvertretendes Mitglied aus irgendeinem Grund das für die Mitgliedschaft im EBR erforderliche Wahl- oder Gewerkschaftsmandat oder hört es auf, der Gewerkschaftsorganisation anzugehören, die es benannt hat, so führt dies automatisch zum Verlust des Mandats in diesem Gremium. Es erfolgt dann eine Neubestellung nach den in Artikel 2.1. und 2.2. vorgesehenen Regeln für die Dauer der bis zum Ablauf des Vierjahreszeitraums verbleibenden Amtszeit.

Ebenso endet die Mitgliedschaft sowohl der ordentlichen als auch der stellvertretenden Mitglieder vor Ablauf der vierjährigen Amtszeit, und die Nachfolge wird gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarung geregelt, wenn das Mitglied das Unternehmen verlässt oder entlassen wird, sein Mandat niederlegt, in den Ruhestand tritt oder verstirbt.

Die Pflichten des neuen Vollmitglieds oder Stellvertreters werden am Tag seiner Bestellung wirksam.

## **ARTIKEL 2.4: ÄNDERUNGEN DES UMFANGES DER GRUPPE**

Alle zwei Jahre wird der Umfang des EBR überprüft, um etwaigen Änderungen in der Gruppe (z. B. Fusionen, Übernahmen und Spaltungen) Rechnung zu tragen.

Führt die Überprüfung zu einer Änderung der Sitzverteilung, wird die Arbeitnehmervertretung für das betroffene Land bzw. die betroffenen Länder entsprechend angepasst und gegebenenfalls werden Neuwahlen oder Bestellungen durchgeführt.

- Änderungen in den Unternehmen

Wenn neue Unternehmen zur Gruppe stoßen, werden diese ab dem Zeitpunkt des Erwerbs sofort als in den Geltungsbereich der Unterrichts- und Anhörungsrechte des EBR fallend betrachtet.

Die zentrale Unternehmensleitung und die Mehrheit der EBR-Mitglieder haben jedoch die Möglichkeit, sich auf die sofortige Einbeziehung des/der Unternehmen in die Zusammensetzung des EBR zu einigen.

In diesem Fall werden unverzüglich die notwendigen Schritte zur Bestellung der entsprechenden Anzahl von EBR-Mitgliedern und Stellvertretern für das neu erworbene Unternehmen eingeleitet. Gelingt es den Parteien nicht, eine Einigung über die Aufnahme von Arbeitnehmervertretern für das Unternehmen in den EBR-Perimeter zu erzielen, wird die Umsetzung im Rahmen der zweijährlichen Überprüfung vorgenommen.

Die veräußerten Unternehmen fallen ab dem Zeitpunkt ihrer Veräußerung oder Schließung nicht mehr in den Zuständigkeitsbereich des EBR. Falls ein Arbeitnehmervertreter aus einem Unternehmen kommt, das nicht mehr zur Gruppe gehört, und die daraus resultierende Änderung der Arbeitnehmerzahl nicht zu einer Änderung der Sitzverteilung führt, wird ein anderer Arbeitnehmervertreter, der einem der in der Gruppe verbleibenden Unternehmen angehört und aus demselben Land stammt, für die Dauer des bis zur nächsten vierjährigen Neubesetzung des EBR verbleibenden Mandats bestellt.

➤ Veränderungen in den Ländern

Tritt ein Land in den Geltungsbereich des EBR ein oder verlässt es ihn, so wird diese Änderung unverzüglich in der Zusammensetzung und in den Zuständigkeiten des EBR berücksichtigt. Tritt ein neues Land der Gruppe bei, wird die entsprechende Anzahl von Arbeitnehmervertretern aus diesem Land für die Dauer des Mandats bis zur nächsten vierjährigen Erneuerung des EBR ernannt.

## **KAPITEL III: ZUSAMMENSETZUNG UND ZUSTÄNDIGKEIT DES SONDERAUSSCHUSSES**

### **ARTIKEL 3.1 - ZUSAMMENSETZUNG**

Um die Repräsentativität des Sonderausschusses zu gewährleisten, werden die Sitze nach Ländern entsprechend der Zahl der Beschäftigten in jedem Land - alle Betriebe und Unternehmen der Gruppe zusammengenommen - nach den folgenden Regeln verteilt:

Es wird eine feste Anzahl von 12 Sitzen im Sonderausschuss geben. Diese Sitze werden wie folgt auf die EBR-Mitglieder verteilt:

- Die beiden Länder mit der höchsten Anzahl von Beschäftigten: Je 2 Sitze.
- 1 Sitz pro Land für die nächsten 8 Länder mit der höchsten Beschäftigtenzahl in absteigender Reihenfolge, wobei 1 Sitz einem britischen EBR-Mitglied zusteht.

Wenn eines der 10 Länder mit der höchsten Anzahl von Arbeitnehmern beschließt, kein Mitglied für den engeren Ausschuss zu benennen, darf das nächste Land mit der höchsten Anzahl von Arbeitnehmern ein Mitglied benennen, bis alle 12 Plätze besetzt worden sind.

Jede Länderdelegation wird aufgefordert, sich im Voraus auf ihre Vertretung für den Sonderausschuss zu einigen und ihre Entscheidung allen EBR-Mitgliedern schriftlich mitzuteilen. In diesem Fall wird der vorgeschlagene Kandidat automatisch in den Sonderausschuss entsandt.

Wenn jedoch innerhalb der Länderdelegation keine Einigung erzielt werden kann, wird unter allen EBR-Mitgliedern eine Abstimmung über den/die für das betreffende Land reservierten Platz/Plätze durchgeführt. In diesem Fall gilt das gleiche Verfahren wie für die Wahl des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden und des Sekretärs, wie in Artikel 3.3 beschrieben.

Die endgültige Liste der SC-Mitglieder wird zu Beginn der gemeinsamen Sitzung förmlich bestätigt.

### **ARTIKEL 3.2 - DAUER DES AMTS**

Die Mitglieder haben die gleiche Amtszeit wie die EBR-Mitglieder. Die Verteilung der Sitze wird jeweils zu Beginn eines neuen 4-jährigen Mandats festgelegt.

Wenn ein Mitglied des Sonderausschusses aus irgendeinem Grund aufhört, Arbeitnehmervertreter im EBR zu sein, oder beschließt, aus dem Sonderausschuss selbst auszuscheiden, wird ein neues Mitglied von demselben Land aus den Reihen seiner EBR-Mitglieder auf der ersten folgenden Sitzung ernannt. Dabei wird das gleiche Verfahren wie in Artikel 3.1 beschrieben angewandt.

Das neue SC-Mitglied wird für die Dauer des bis zur nächsten vierjährigen Neubesetzung des EBR verbleibenden Mandats gewählt.

### **ARTIKEL 3.3 - BENENNUNG DER MITGLIEDER**

Auf der konstituierenden Sitzung des EBR und auf jeder ersten Sitzung einer neuen vierjährigen Amtszeit werden 12 Mitglieder des Sonderausschusses von den Ländern aus den Reihen ihrer EBR-Mitglieder gemäß den in Artikel 3.1 dargelegten Grundsätzen ernannt. Sie sollten nach Möglichkeit die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Gruppe repräsentieren.

Die Vertreter des Vereinigten Königreichs können zwar ihre Stimme für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden und den Sekretär abgeben, können aber für keines dieser Ämter kandidieren.

Von diesen 12 Mitgliedern des Sonderausschusses werden ein Vorsitzender, ein stellvertretender Vorsitzender und ein Sekretär von den EBR-Mitgliedern in dieser Reihenfolge gewählt. In jedem Fall müssen der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende sowie der Sekretär aus verschiedenen Ländern stammen.

Für die Wahl dieser Positionen bei der konstituierenden Sitzung und bei jeder ersten Sitzung einer neuen vierjährigen Amtszeit wird eine halbtägige interne Sitzung abgehalten. Die formelle Wahl (zur Bestätigung der internen Vorkoordination) findet im Anschluss an diese Sitzung in Anwesenheit des zentralen Managements statt.

Die Stimmabgabe erfolgt anonym und in schriftlicher Form.

Jedes EBR-Mitglied hat eine Stimme. Nur die in der Sitzung anwesenden Arbeitnehmervertreter sind stimmberechtigt. Gewählt ist der Kandidat, der die meisten abgegebenen Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit wird ein zweiter Wahlgang mit den

Kandidaten durchgeführt, die die gleiche Anzahl von Stimmen erhalten haben. Ergibt sich auch hier Stimmgleichheit, erhält der Kandidat mit der längsten Unternehmenszugehörigkeit das Mandat.

Bei der konstituierenden Sitzung wird das Abstimmungsverfahren vom ältesten Mitglied des EBR überwacht. Bei jeder nächsten Wahl wird das Abstimmungsverfahren vom amtierenden oder scheidenden Sekretär überwacht.

Wenn der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende oder der Sekretär aus irgendeinem Grund aufhören, Arbeitnehmervertreter im EBR zu sein, oder beschließen, aus dem SC selbst auszuscheiden, wird ein neues Wahlverfahren nach denselben Grundsätzen organisiert, um ihn/sie auf der ersten folgenden ordentlichen oder außerordentlichen Sitzung des EBR zu ersetzen.

### **ARTIKEL 3.4 - ZUSTÄNDIGKEITEN DES SONDERAUSSCHUSSES**

Als Kollektiv wird der Sonderausschuss für folgende Aufgaben zuständig sein:

- die Genehmigung der Protokolle der gemeinsamen Sitzungen mit dem zentralen Management;
- Koordinierung aller Aktivitäten des EBR und Unterstützung aller Mitglieder, zur Effizienz des EBR beizutragen;
- Unterrichtung der Arbeitnehmer in den Ländern des Geltungsbereichs der Vereinbarung, die keine eigene Arbeitnehmervertretung haben, über alle Aktivitäten des EBR;
- Beobachtung der Bestellung von EBR-Mitgliedern
- Wahrnehmung der Unterrichts- und Anhörungsrechte des EBR unter den in Kapitel IV festgelegten Bedingungen;
- die ordnungsgemäße Ausführung aller Aufgaben, die dem Ausschuss in anderen Artikeln der Vereinbarung zugewiesen wurden, oder anderer Aufgaben, die ihm vom EBR übertragen wurden, wobei festgelegt wird, dass die übertragenen Aufgaben das zentrale Management nicht binden können.

## **ARTIKEL 3.5 - AUFGABEN DES VORSITZENDEN, DES STELLVERTRETENDEN VORSITZENDEN UND DES SEKRETÄRS**

Der/die Vorsitzende wird gewählt, um die folgenden Aufgaben zu übernehmen:

- Fungieren im Namen des EBR als Hauptansprechpartner für das zentrale Management;
- den Vorsitz bei allen internen Sitzungen der Arbeitnehmervertreter des EBR und des SC;
- Vertretung des EBR in anderen Gremien und Sitzungen;
- Gewährleistung einer ständigen und fließenden Verbindung zwischen allen Ländern und EBR-Mitgliedern;
- bei Bedarf Unterstützung und Begleitung der einzelnen EBR-Mitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben;
- Bemühen um die Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit der Umsetzung der Vereinbarung, insbesondere Sicherstellung, dass die EBR-Mitglieder die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen können;
- Sammlung aller Fragen der EBR-Mitglieder, die für die Tagesordnung der Plenarsitzungen berücksichtigt werden sollen;
- Abstimmung mit dem zentralen Management über alle praktischen Modalitäten (u.a. Ort, Datum) der ordentlichen und außerordentlichen EBR- und SC-Sitzungen;
- Sammlung von Vorschlägen der EBR-Mitglieder zu Themen, die auf die Tagesordnung solcher Sitzungen gesetzt werden sollen;
- ordnungsgemäße Ausführung aller Aufgaben, die ihm in anderen Artikeln der Vereinbarung zugewiesen werden, oder anderer Aufgaben, die ihm vom EBR oder vom SC übertragen werden, wobei festgelegt wird, dass die übertragenen Aufgaben das zentrale Management nicht binden können.

Der/die stellvertretende Vorsitzende unterstützt den/die Vorsitzende/n bei allen Aufgaben und übernimmt alle Aufgaben des/der Vorsitzenden, wenn dieser/diese aus irgendeinem Grund nicht verfügbar ist.

Die Verantwortlichkeiten des Sekretärs umfassen:

- Vorbereitung von Protokollen über alle internen Sitzungen der Arbeitnehmervertreter des EBR und des SC;
- Gewährleistung einer ständigen und reibungslosen Kommunikation zwischen allen EBR-Mitgliedern und dem zentralen Management;
- ordnungsgemäße Ausführung aller Aufgaben, die ihm in anderen Artikeln der Vereinbarung zugewiesen werden, oder anderer Aufgaben, die ihm vom EBR oder vom



SC übertragen werden, wobei festgelegt wird, dass die übertragenen Aufgaben das zentrale Management nicht binden können.

## **KAPITEL IV: ARBEITSWEISE VON EBR UND SC**

### **ARTIKEL 4.1 - VERTRETUNG DES ZENTRALEN MANAGEMENTS IM EBR UND IM SC**

Bei allen gemeinsamen Sitzungen mit dem EBR und dem Sonderausschuss wird das zentrale Management durch den Chief Human Resources Officer (CHRO) oder einen vom CHRO offiziell ernannten HR-Vertreter der Unternehmensleitung vertreten, der das Unternehmen vertreten darf und von qualifizierten Personen seiner Wahl unterstützt wird, von denen eine die "Ständige Kontaktperson" zum EBR ist. Er/sie ist für die gesamte Kommunikation mit dem EBR während des Jahres verantwortlich.

Darüber hinaus können verschiedene Leiter von Funktionen und Bereichen sowie ein vom zentralen Management ausgewählter Sprecher mit besonderem Fachwissen teilnehmen.

### **ARTIKEL 4.2 - ORGANISATION DER ORDENTLICHEN EBR-SITZUNG**

#### **Artikel 4.2.1 - Häufigkeit, Ort und Einladung**

Das zentrale Management und der EBR treten zweimal pro Kalenderjahr zusammen. Eine dieser Sitzungen findet kurz nach der Veröffentlichung der Jahresergebnisse des vorangegangenen Jahres statt. Grundsätzlich werden diese Sitzungen persönlich an jedem Ort abgehalten, an dem die Gruppe lokal tätig ist, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, unter denen die Sitzung virtuell abgehalten wird.

In jeder ordentlichen Sitzung wird der EBR über alle länderübergreifenden Angelegenheiten, die in den Zuständigkeitsbereich des EBR gemäß Artikel 1.3 dieser Vereinbarung fallen, unterrichtet und gegebenenfalls angehört.

Gemeinsame Sitzungen mit dem zentralen Management dauern mindestens eineinhalb Tage; ihnen geht eine interne Vorbereitungssitzung von mindestens einem halben Tag voraus, und es schließt sich eine interne Nachbesprechung an.

Das genaue Datum, die Uhrzeit und der Veranstaltungsort werden allen EBR-Mitgliedern mindestens 2 Monate im Voraus per E-Mail mitgeteilt. Die gleichen Informationen werden gleichzeitig an das Management in den Ländern gesandt, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder unter optimalen Bedingungen an der Sitzung teilnehmen können.

Die Tagesordnung und die entsprechenden Unterlagen für die Sitzung werden mindestens zwei Wochen im Voraus per E-Mail versandt.

#### **Artikel 4.2.2 - Tagesordnung und Protokoll**

Die Tagesordnung wird vom zentralen Management aufgestellt.

Die Tagesordnung sieht für jedes Thema ausreichend Zeit für eine Diskussion zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem zentralen Management oder einem von ihm eingeladenen Sprecher vor.

Vor der Aufstellung der Tagesordnung können alle EBR-Mitglieder Fragen und Vorschläge an den Vorsitzenden richten, der sie dann an das zentrale Management weiterleitet. Gegebenenfalls werden Tagesordnungspunkte für Fragen oder Vorschläge des Vorsitzenden vorgesehen, soweit diese in den Zuständigkeitsbereich des EBR fallen.

Das Protokoll wird vom zentralen Management in englischer Sprache verfasst, bevor es dem Sonderausschuss für Anmerkungen übermittelt wird (falls vorhanden). Nach Genehmigung der endgültigen Fassung wird es vom Vorsitzenden und dem Vertreter des zentralen Managements, der die Sitzung geleitet hat, unterzeichnet. Sie wird dann übersetzt und von der zentralen Unternehmensleitung an alle EBR-Vollmitglieder sowie an die lokalen Personalleitungen versandt. Alle Parteien werden sich bemühen, dieses Verfahren innerhalb von zwei Monaten nach jeder Sitzung abzuschließen.

Die Tagesordnung, das Protokoll und alle relevanten Unterlagen, wie in Artikel 5.4. näher beschrieben, werden in alle erforderlichen Sprachen übersetzt (Amtssprache eines Landes im Geltungsbereich des EBR, die die EBR-Mitglieder verwenden möchten, um unter optimalen Bedingungen an den Sitzungen teilnehmen zu können).

Bei allen ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen des EBR wird das gleiche Verfahren angewandt.

### **ARTIKEL 4.3 - ORGANISATION DER SITZUNGEN DES SONDERAUSSCHUSSES**

#### **Artikel 4.3.1 - Häufigkeit, Ort und Einladung**

Der Sonderausschuss tagt zweimal im Jahr.

Mindestens eine dieser Sitzungen umfasst auch eine gemeinsame Sitzung mit dem zentralen

Management, um sich über die aktuelle Situation zu informieren und die praktischen Modalitäten und die Tagesordnung für die anschließende Plenarsitzung des EBR zu besprechen. Bei der zweiten Sitzung wird das zentrale Management anwesend sein, wenn die Arbeitnehmervertreter des Sonderausschusses dies für erforderlich halten.

Zusätzliche Sitzungen können im Einvernehmen mit dem zentralen Management organisiert werden, wenn dies im Rahmen der Zuständigkeiten des EBR erforderlich ist.

Alle Sitzungen werden persönlich abgehalten, und zwar an jedem Ort, an dem die Gruppe lokal tätig ist. Wenn der Sonderausschuss zustimmt, muss die ständige Kontaktperson jedoch mindestens einen Monat im Voraus informiert werden, damit die Sitzungen auch per Videokonferenz abgehalten werden können.

Das zentrale Management trifft alle Vorkehrungen für die Organisation der Sitzung (Übersetzung, Transport, Unterbringung, ...). Das genaue Datum, die Uhrzeit und der Veranstaltungsort werden allen Mitgliedern des Sonderausschusses mindestens 2 Monate im Voraus mitgeteilt.

Für die gemeinsame Sitzung werden die Tagesordnung und die relevanten Unterlagen für die Sitzung mindestens eine Woche im Voraus per E-Mail verschickt.

Wenn die Sitzungen des Sonderausschusses eine gemeinsame Sitzung mit der Geschäftsleitung umfassen, geht dieser eine interne Vorbereitungssitzung voraus und es folgt eine interne Nachbesprechung.

#### **Artikel 4.3.2 - Tagesordnung und Protokoll der gemeinsamen Sitzung**

Die Tagesordnung wird vom zentralen Management in Zusammenarbeit mit dem Vorsitzenden aufgestellt.

Für die Abfassung, Genehmigung und Veröffentlichung der Protokolle sowie die Übersetzung von Dokumenten gilt das in Artikel 4.2.2 beschriebene Verfahren.

Bei allen ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen des Sonderausschusses wird das gleiche Verfahren angewandt.

#### **ARTIKEL 4.4 - KONSULTATIONSVERFAHREN UNTER REGULÄREN UMSTÄNDEN**

Die Parteien vereinbaren, dass eine Anhörung zu allen in der Liste in Artikel 1.3 dieser

Vereinbarung aufgeführten Themen durchgeführt wird, wenn bei einem geplanten länderübergreifenden Projekt davon auszugehen ist, dass es erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer der Gruppe im Sinne von Artikel 1.2 hat.

Je nach den Umständen kann dieser Tagesordnungspunkt in die nächste geplante ordentliche EBR-Sitzung aufgenommen werden, es sei denn, das zentrale Management und der Sonderausschuss einigen sich darauf, ihn in eine ordentliche Sonderausschuss-Sitzung aufzunehmen.

Falls vereinbart wird, den Konsultationsprozess auf die Tagesordnung einer ordentlichen SC-Sitzung zu setzen, haben EBR-Mitglieder aus betroffenen Ländern, die nicht im Sonderausschuss vertreten sind, die Möglichkeit, an dieser Sitzung teilzunehmen.

Sollte das Projekt zeitlich nicht mit einer ordentlichen Sitzung vereinbar sein, wird das zentrale Management mit dem Sonderausschuss die Modalitäten für die Organisation einer außerordentlichen EBR- oder Sonderausschuss-Sitzung vereinbaren.

Die Tagesordnung und die relevanten Unterlagen für die Konsultation werden mindestens 2 Wochen im Voraus per E-Mail verschickt. Die Unterlagen müssen die Bezeichnung der Länder und die Art der betroffenen Standorte, die Beschreibung der geplanten Maßnahme und das Ziel des geplanten Projekts enthalten.

Die Debatten dienen dem Meinungsaustausch zu diesem Thema und der Beantwortung von Fragen der Mitglieder.

Es wird anerkannt, dass einige Sachverhalte so einfach sind, dass sie schneller behandelt werden können, während andere so komplex sind, dass die detaillierte Bewertung mehr Zeit erfordert. Diesbezüglich wird der EBR oder der Sonderausschuss nach den Aussprachen grundsätzlich in der Sitzung eine Stellungnahme abgeben. Wenn die Mitglieder der Auffassung sind, dass die ihnen vorgelegten Angelegenheiten dies erfordern, können sie auf begründeten Antrag hin ihre Stellungnahme innerhalb von zwei Wochen nach der Sitzung abgeben.

Sobald der EBR eine Stellungnahme abgegeben hat, hat das zentrale Management zwei Wochen Zeit, um eine begründete Antwort auf eine solche Stellungnahme zu geben und dem EBR ihre endgültige Entscheidung per E-Mail mitzuteilen.

Sofern nicht außergewöhnliche Umstände vorliegen oder etwas anderes vereinbart wurde, dauert dieses Verfahren nicht länger als einen Monat.

Der EBR hat außerdem das Recht, eine Stellungnahme zu jeder Angelegenheit abzugeben, die

nicht Gegenstand eines formellen Anhörungsverfahrens ist, die aber von den Arbeitnehmervertretern als relevant und von internationaler Bedeutung gemäß Artikel 1.3 dieser Vereinbarung (Zuständigkeit des EBR) eingestuft wurde. Die zentrale Leitung wird sich bemühen, auch diese freiwilligen Stellungnahmen zu berücksichtigen und spätestens innerhalb von zwei Wochen eine begründete Antwort darauf zu geben.

In den Monaten nach Abschluss eines regelmäßigen Konsultationsprozesses wird das zentrale Management aktuelle Informationen über die Umsetzungsmaßnahmen vorlegen, einschließlich einer Bewertung der Erreichung der angestrebten Ziele und insbesondere der Auswirkungen auf die Standorte und die Beschäftigten - einschließlich derjenigen in den Betrieben im Vereinigten Königreich.

#### **ARTIKEL 4.5 - KONSULTATIONSVERFAHREN BEI AUßERGEWÖHNLICHEN UMSTÄNDEN**

Das zentrale Management unterrichtet den Sonderausschuss so bald wie möglich über außergewöhnliche Umstände oder beabsichtigte Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer haben können, insbesondere über die Schließung oder den Verkauf von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen davon, größere Übernahmen oder Fusionen, Verlagerungen oder Massenentlassungen.

Auf Initiative des zentralen Managements oder auf Antrag des Sonderausschusses und in Absprache mit der ständigen Kontaktperson wird eine außerordentliche Sitzung einberufen, wenn diese Angelegenheiten vor der nächsten ordentlichen Sitzung des EBR behandelt werden müssen, um eine angemessene Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu gewährleisten.

Jede außerordentliche Anhörung, entweder mit dem EBR oder mit dem Sonderausschuss, wird per Videokonferenz oder, wenn dies aufgrund der Bedeutung der Maßnahme erforderlich ist und das zentrale Management zustimmt, persönlich abgehalten.

In jedem Fall werden EBR-Mitglieder aus betroffenen Ländern, die nicht im Sonderausschuss vertreten sind, die Möglichkeit haben, an dieser außerordentlichen Anhörungssitzung teilzunehmen.

Vor der Sitzung findet eine interne Vorbereitungssitzung statt, an die Sitzung schließt sich eine interne Nachbesprechung an. Das genaue Datum, die Uhrzeit und der Tagungsort sowie die

Tagesordnung und die einschlägigen Unterlagen werden allen Mitgliedern des betreffenden Gremiums mindestens fünf Arbeitstage im Voraus mitgeteilt.

Die gleichen Informationen werden gleichzeitig an das lokale Management übermittelt, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder unter optimalen Bedingungen an der Sitzung teilnehmen können.

Die Tagesordnung wird vom zentralen Management aufgestellt. Die Parteien erkennen an, dass in der Sitzung nur die auf der Tagesordnung stehenden Punkte erörtert werden.

Nach den Aussprachen gibt der EBR oder der SC eine Stellungnahme ab, die grundsätzlich in der Sitzung abgegeben wird. Wenn die Mitglieder der Ansicht sind, dass die ihnen vorgelegten Angelegenheiten dies erfordern, können sie auf begründeten Antrag hin innerhalb von 8 Arbeitstagen nach der Sitzung ihre Stellungnahme abgeben (für Sachverständige siehe 5.8). Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. Umweltkatastrophe) wird die Stellungnahme innerhalb von 5 Tagen abgegeben.

Das zentrale Management hat 5 Tage Zeit, um eine begründete Antwort auf eine solche Stellungnahme zu geben und dem EBR eine endgültige Entscheidung per E-Mail mitzuteilen.

In den Monaten nach Abschluss eines außergewöhnlichen Konsultationsverfahrens wird das zentrale Management aktuelle Informationen über die Umsetzungsmaßnahmen vorlegen, einschließlich einer Bewertung der Erreichung der angestrebten Ziele und insbesondere der Auswirkungen auf die Standorte und die Beschäftigten - einschließlich derjenigen in den Betrieben im Vereinigten Königreich.

## **KAPITEL V: RECHTE DER EBR-MITGLIEDER UND RESSOURCEN DES EBR**

### **ARTIKEL 5.1 - FORTBILDUNG**

Um ihre Funktion in vollem Umfang ausüben zu können und die Nützlichkeit und Effizienz des EBR zu gewährleisten, werden die Mitglieder gemäß den nachstehenden Bedingungen geschult.

Die EBR-Mitglieder bekommen mindestens 2 Tage und bis zu 6 Tage kollektiver Schulung pro vierjähriger Amtszeit gewährt.

Außerdem wird zu Beginn jeder vierjährigen Amtszeit ein Einführungstag für alle neu gewählten oder bestellten ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder organisiert.

Für den Fall, dass neue Mitglieder dem EBR während eines bereits laufenden Mandats beitreten, wird eine halbtägige Einführungsschulung zwischen dem neuen Mitglied, dem/der Vorsitzenden und dem Vertreter von industriAll Europe organisiert.

Alle zwei Jahre erstellt der Sonderausschuss auf der Grundlage des von den EBR-Mitgliedern geäußerten Bedarfs einen Schulungsplan. Alle praktischen Vorkehrungen, einschließlich derjenigen für die Einführungsschulung (u.a. Programm, Veranstaltungsort, Anbieter, Gebühren, Unterbringung), werden zwischen dem Sonderausschuss und dem zentralen Management vereinbart.

Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird als reguläre Arbeitszeit betrachtet und entsprechend vergütet.

Jedes Mitglied kann ein Englischtraining nutzen, insbesondere Mitglieder mit einem Niveau unter B2 (CEFR). Diese Schulung wird vor Ort im Rahmen des Ausbildungsplans des Unternehmens angeboten.

In Absprache mit dem Sonderausschuss und der ständigen Kontaktperson können EBR-Mitglieder an maximal zwei externen Seminaren oder Konferenzen pro Vierjahreszeitraum teilnehmen, sofern diese Veranstaltungen zum Erwerb nützlicher Kenntnisse für die Arbeit des EBR beitragen.

Falls mindestens die Hälfte der EBR-Mitglieder gemeinsam an derselben Veranstaltung



teilnehmen, werden die aufgewendeten Tage von der Höchstzahl von 6 Tagen kollektiver Schulung pro vierjähriger Amtszeit abgezogen.

## **ARTIKEL 5.2 - VERTRAULICHKEIT**

Die EBR-Mitglieder sind zur Geheimhaltung aller Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und anderer sensibler Informationen verpflichtet, sofern diese ihnen von der zentralen Unternehmensleitung ausdrücklich als vertraulich mitgeteilt wurden.

Vor der Weitergabe von Informationen, die als vertraulich eingestuft werden, wird die Geschäftsleitung eine Erklärung abgeben:

- warum diese Informationen als vertraulich zu betrachten sind, wobei die Risiken im Falle einer Veröffentlichung der Informationen anzugeben sind;
- wie lange diese Informationen vertraulich bleiben sollen.

Die Vertraulichkeitsverpflichtung gilt nicht zwischen Vollmitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des EBR sowie für lokale Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsfunktionäre, die jedoch die gleiche Geheimhaltungspflicht wie die EBR-Mitglieder zu beachten haben. Das EBR-Mitglied, das vertrauliche Informationen an eine der genannten Personen weitergeben möchte, ist daher verpflichtet, diese im Voraus über diese Verpflichtung zu informieren. Die Vertraulichkeitsverpflichtung gilt auch nicht in Gerichtsverfahren oder während einer Mediation.

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt auch für die Sachverständigen, den Vertreter von industriAll Europe und alle anderen Personen, die an der Arbeit des EBR und des SC beteiligt sind. Die Verpflichtung gilt auch nach Ablauf ihrer Amtszeit oder ihres Auftrags und nach Beendigung der Vereinbarung.

Sollte einer dieser Aspekte strittig sein, bemühen sich das Management und der Vorsitzende um eine Einigung über die geltenden Bedingungen. Bis zu einer solchen Einigung gilt die Geheimhaltungspflicht, wie sie in der Sitzung mitgeteilt wurde.

Falls ein Verstoß gegen die Vertraulichkeit festgestellt wird und eine dem EBR erteilte Information an die Öffentlichkeit gelangt, wird die Geschäftsleitung die Umstände untersuchen. Wenn sich herausstellt, dass der Verstoß von einem EBR-Mitglied ausgegangen ist, kann das Management alle rechtlichen und disziplinarischen Maßnahmen ergreifen, die gemäß den internen Vorschriften von Stellantis und/oder den lokalen Vorschriften zum Schutz des

Unternehmens im Rahmen der einschlägigen nationalen Gesetze erforderlich sind.

Das zentrale Management verpflichtet sich, die umfassende und angemessene Unterrichtung des EBR nicht unter Berufung auf die Vertraulichkeit zu unterlassen oder das Argument der Vertraulichkeit in unangemessener Weise zu verwenden, um entweder die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten des EBR zu beschränken oder ihm den Zugang zu relevanten Informationen zu verwehren.

### **ARTIKEL 5.3 - SCHUTZ DER MITGLIEDER DES EBR**

Das zentrale Management sorgt dafür, dass diejenigen, die Kandidaten für die Mitgliedschaft im EBR sind oder waren, sowie diejenigen, die ein solches Mandat ausüben oder ausgeübt haben, dadurch in ihrer Stellung im Unternehmen nicht benachteiligt werden.

Bei der Ausübung ihrer Funktion genießen die EBR-Mitglieder - Vollmitglieder oder stellvertretende Mitglieder - den gleichen Schutz und die gleichen Garantien, wie sie für Arbeitnehmervertreter nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften in ihrem Beschäftigungsland vorgesehen sind.

Das zentrale Management sorgt dafür, dass ordentliche und stellvertretende EBR-Mitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit im EBR nicht benachteiligt oder bevorzugt werden. Kein EBR-Mitglied darf Einschüchterungen oder Druck seitens seiner nationalen oder lokalen Unternehmensleitung ausgesetzt sein, die gegen diesen Grundsatz verstoßen könnten.

Die Debatten und der Austausch innerhalb des EBR und des SC, sowohl intern als auch gemeinsam mit der Unternehmensleitung, müssen offen und transparent sein und jedes Mitglied muss sich frei äußern können.

Sollte eine Disziplinarmaßnahme gegen ein ordentliches oder stellvertretendes EBR-Mitglied erwogen werden, aus welchem Grund auch immer, wird der Sonderausschuss nach Zustimmung des betroffenen EBR-Mitglieds informiert und erhält die Möglichkeit, die Angelegenheit mit dem Management zu erörtern, bevor eine Sanktion beschlossen wird.

Zu Beginn eines jeden vierjährigen Mandats werden alle ordentlichen und stellvertretenden EBR-Mitglieder von der lokalen Unternehmensleitung umfassend und schriftlich über die genaue Art dieses Schutzes unterrichtet. Der Sonderausschuss erhält eine Kopie jeder Unterrichtung.

## **ARTIKEL 5.4 - ÜBERSETZUNGSMITTEL**

Sowohl für die ordentlichen als auch für die außerordentlichen Sitzungen des EBR und des SC sowie für die Schulungen wird eine Simultanübersetzung in die Amtssprache der im EBR vertretenen Länder angeboten.

Die Einladung und die Tagesordnung einer solchen Sitzung sowie alle relevanten Unterlagen - insbesondere im Falle einer Anhörung - werden den EBR-Mitgliedern von der zentralen Leitung in den Sprachen zur Verfügung gestellt, die während der Sitzung verwendet werden.

In jedem Fall vereinbaren die Parteien, dass die offiziellen Unterlagen der Gruppe (Finanzpublikationen, institutionelle Präsentationen usw.) an die EBR-Mitglieder in den Sprachen verteilt werden, in denen sie formell erstellt und veröffentlicht werden.

Die EBR-Mitglieder können alle von der Gruppe zur Verfügung gestellten Übersetzungswerkzeuge - wie SYSTRAN - oder gleichwertige Übersetzungswerkzeuge für alle Dokumente, die sie intern weitergeben wollen, sowie für alle nicht wesentlichen unterstützenden Dokumente, die vom zentralen Management zur Verfügung gestellt werden, verwenden. Das zentrale Management verpflichtet sich, die Dokumente in einem Format zu übermitteln, das eine wirksame Nutzung dieser Hilfsmittel ermöglicht, indem sie insbesondere die Übermittlung von Texten der Übermittlung von Bildern oder Fotos vorzieht.

## **ARTIKEL 5.5 - KOMMUNIKATIONSMITTEL**

### **5.5.1. Kommunikation innerhalb des EBR und mit dem zentralen Management**

Die EBR-Mitglieder können untereinander und mit dem zentralen Management kommunizieren, indem sie die IT (Laptop mit allen Kommunikationsanwendungen [z.B. Teams...]) und die physische Nutzung von Unternehmensmaterial (Drucken, Scannen, privater Arbeitsbereich, Büromaterial) nutzen.

Ist eine solche Ausstattung nicht vorhanden, wird sie von der örtlichen Unternehmensleitung innerhalb eines Monats nach der Bestellung oder Wahl des betreffenden EBR-Mitglieds bereitgestellt.

### **5.5.2. Kommunikation vom EBR zur lokalen Ebene**

Die EBR-Mitglieder haben die besondere Aufgabe, sich mit den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern auszutauschen, um die Sitzungen vorzubereiten und über die Beratungen des EBR und des SC zufriedenstellend zu berichten. Ziel ist es insbesondere, die Standpunkte der Arbeitnehmer zu sammeln, damit sie von den Arbeitnehmervertretern im EBR und im SC korrekt vertreten werden können.

Zu diesem Zweck können sich alle EBR-Mitglieder vorrangig an die nationalen und lokalen Arbeitnehmervertretungen wenden. Gibt es in einem Land keine Arbeitnehmervertretung, können die EBR-Mitglieder dieses Landes jeden Arbeitsplatz der Arbeitnehmer in diesem Land aufsuchen, sofern die Standorte von den durchgeführten Maßnahmen betroffen sind und die zentrale und lokale Unternehmensleitung über den Zweck dieser Reise informiert sind.

In Ländern, in denen es keine nationale Arbeitnehmervertretung gibt, werden die EBR-Mitglieder gemeinsam mit ihrer nationalen Unternehmensleitung prüfen, wie sie am besten mit allen Arbeitnehmern kommunizieren können. Die EBR-Mitglieder werden die Möglichkeit haben, zu Beginn ihrer Amtszeit und bei Bedarf mit ihnen zusammenzutreffen.

Ein dedizierter digitaler Raum, der die Form einer Gruppe in Microsoft Teams annehmen wird, kann für die Kommunikation mit allen Mitarbeitern der Gruppe genutzt werden.

Der EBR-Sekretär ist für die Aktualisierung aller Informationen im digitalen Bereich verantwortlich. Dazu gehören mindestens die Kontaktdaten aller ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder, die Tagesordnung der vergangenen und kommenden Sitzungen, die Planung für kommende EBR- und SC-Sitzungen, Links zu den Websites der lokalen Arbeitnehmervertretungen und alle vom EBR oder SC abgegebenen Stellungnahmen.

Der EBR hat das Recht, regelmäßige Berichte über seine Aktivitäten zu erstellen, einschließlich Zusammenfassungen der Diskussionen während seiner Sitzungen mit der Unternehmensleitung. Diese Berichte werden in dem dafür vorgesehenen digitalen Bereich veröffentlicht.

Bei allen Mitteilungen werden die Beschränkungen berücksichtigt, die sich aus der Verpflichtung zur Vertraulichkeit gemäß Artikel 5.2 des Abkommens ergeben.

## **ARTIKEL 5.6 - KOSTEN**

Die Kosten im Zusammenhang mit EBR- und SC-Sitzungen, einschließlich Vorbereitungs- und Nachbesprechungssitzungen und Schulungen (d.h. Reise-, Unterbringungs- und

Verpflegungskosten - in Übereinstimmung mit den Reiserichtlinien des Unternehmens, Dolmetscher) werden von Stellantis getragen.

Dies wird so weit wie möglich so organisiert, dass die einzelnen EBR-Mitglieder selbst keine Mittel vorstrecken müssen. Falls einzelne EBR-Mitglieder für bestimmte Ausgaben mit nachträglicher Rückerstattung aufkommen müssen, wird auf einfachen Antrag ein Vorschuss vom Unternehmen gezahlt. Die Kontaktperson und/oder das lokale Management werden jedes Mitglied bei Bedarf unterstützen.

### **ARTIKEL 5.7 - ARBEITSBEFREIUNG**

Alle EBR-Mitglieder haben Anspruch auf eine ausreichende Freistellung für die An- und Abreise und die Teilnahme an den Sitzungen, einschließlich der Schulungssitzungen.

Die von den EBR-Mitgliedern für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Vereinbarung aufgewendete Zeit wird als reguläre Arbeitszeit betrachtet und als solche vergütet. Bei der Vorbereitung der praktischen Modalitäten der Sitzungen wird so weit wie möglich darauf geachtet, dass die Anreise zu oder die Teilnahme an einer Sitzung an einem Wochenende oder einem nationalen Feiertag nicht erforderlich ist. Sind solche Vorkehrungen jedoch unvermeidlich, so wird ein Ausgleich entsprechend den im Herkunftsland des EBR- oder SC-Mitglieds geltenden Bedingungen gewährleistet.

Jedes Vollmitglied des EBR erhält eine jährliche Zeitgutschrift in Höhe von bis zu 4 bezahlten Arbeitstagen für die Erfüllung seiner Aufgaben (u.a. Kontaktaufnahme mit lokalen Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Vertretungsorganen, Lesen von Dokumenten im Zusammenhang mit den Sitzungen, Beantwortung interner Mitteilungen). Die Mitglieder des Sonderausschusses verfügen über ein zusätzliches Zeitguthaben von 4 bezahlten Arbeitstagen (insgesamt bis zu 8 Tage). Der Vorsitzende, der stellvertretende Vorsitzende und der Sekretär verfügen über ein zusätzliches Zeitguthaben von 8 bezahlten Arbeitstagen (insgesamt bis zu 16 Tage).

Falls die örtlichen Vorschriften bezahlte Arbeitstage für die Arbeitnehmervertreter vorsehen, damit diese ihre Aufgaben wahrnehmen können, wird die im obigen Absatz vorgesehene Zuweisung zu diesem nationalen Budget hinzugerechnet.

Diese Zeitgutschrift wird zusätzlich zu der Zeit gewährt, die für die An- und Abreise und die Teilnahme an einer EBR- oder SC-Sitzung, einschließlich der Schulung, aufgewendet wird.

Das Jahresstundenguthaben kann im laufenden Kalenderjahr verwendet werden und ist nicht von einem Jahr zum nächsten kumulierbar.

## **ARTIKEL 5.8 - SACHVERSTÄNDIGE**

### **5.8.1. Vertreter von industriAll Europe**

Zur Wahrnehmung der ihnen obliegenden Aufgaben und Zuständigkeiten gemäß den Bestimmungen der Vereinbarung und insbesondere im Rahmen eines Anhörungsverfahrens können die Mitglieder des EBR und des SC in den ordentlichen oder außerordentlichen Sitzungen des EBR oder SC von einem Vertreter von industriAll Europe unterstützt werden.

Stellantis trägt alle angemessenen Kosten (d.h. Gebühren, Reise- und Unterbringungskosten).

### **5.8.2 Sachverstand**

Der Wirtschaftsprüfer unterstützt den EBR einmal im Jahr in Bezug auf den europäischen Finanz-/Strategie-Perimeter.

Der Wirtschaftsprüfer wird durch Mehrheitsbeschluss der EBR-Mitglieder für einen Zeitraum von vier Jahren ernannt. Die Bestellung erfolgt in der ersten Sitzung nach der konstituierenden Sitzung des EBR und in der ersten Sitzung jeder vierjährigen Amtszeit. Diese Ernennung beinhaltet eine Widerrufs Klausel, die es ermöglicht, den Auftrag nach zwei Jahren zu beenden, falls die erwarteten Ergebnisse nicht erreicht werden.

Außerhalb des Aufgabenbereichs des Wirtschaftsprüfers kann der EBR, wenn in einem Anhörungsverfahren bestimmte außergewöhnliche Themen auftreten, die eine weitere eingehende Prüfung erfordern, einen begründeten Antrag auf Unterstützung durch einen Sachverständigen seiner Wahl stellen. Das Thema und die Spezifikationen des Sachverständigenauftrags müssen vom EBR festgelegt werden und müssen sein:

- 1) Erforderlich: bedeutet, dass es für den Auftrag des EBR unerlässlich ist;
- 2) Geeignet: bedeutet, dass es einen direkten Bezug zum Thema der Information oder Konsultation gibt;
- 3) Angemessen: bedeutet, dass der EBR in der Lage sein muss, das Thema der Unterrichtung oder Anhörung zu begreifen.

Der Auftrag des Sachverständigen muss innerhalb eines Monats nach der Validierung des Schreibens des Sachverständigenauftrags abgeschlossen sein. Diese erfolgt innerhalb von fünf Arbeitstagen nach der Sitzung, in der der Tagesordnungspunkt, zu dem der EBR oder der SC

angehört wird, mit einem Meinungsaustausch erörtert wird.

Die Sachverständigen können an der internen Vorbereitungssitzung, an der gemeinsamen Sitzung mit dem zentralen Management und an der internen Nachbesprechung teilnehmen.

Der Bericht wird dem zentralen Management und den EBR-Mitgliedern zur gleichen Zeit vorgelegt.

## **KAPITEL VI: SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **ARTIKEL 6.1 - AUFLÖSUNG DER BESTEHENDEN EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE**

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung die zuvor eingerichteten Europäischen Betriebsräte innerhalb der Gruppe aufgelöst werden und dass die Vereinbarungen, die diese Europäischen Betriebsräte regeln, ungeachtet ihrer Bestimmungen über die Gültigkeit oder die Beendigung beendet werden müssen. Die Rechte der Mitglieder der drei früheren Europäischen Betriebsräte erlöschen mit dem Datum der konstituierenden Sitzung des Europäischen Betriebsrats von Stellantis.

### **ARTIKEL 6.2 - ANPASSUNGSKLAUSEL**

Wenn sich die Struktur der Gruppe wesentlich ändert, z. B. aufgrund von:

- eine Fusion mit Stellantis N.V. oder eine länderübergreifende Abspaltung (die mindestens zwei Länder betrifft und mindestens 5 % der Arbeitnehmer in mindestens zwei der genannten Länder betrifft) innerhalb der Gruppe;
- die Übernahme eines Unternehmens durch ein Unternehmen der Gruppe mit mindestens 5000 Beschäftigten in der EU;

verpflichten sich die Unterzeichnerparteien, spätestens einen Monat nach der Entscheidung einen Dialog mit allen Beteiligten einzuleiten, um die notwendigen Änderungen an dieser Vereinbarung vorzunehmen oder das Recht auf internationale Unterrichtung und Anhörung für jeden Teil der Gruppe, der abgespalten oder verkauft werden soll, weiterhin zu gewährleisten.

Im Falle einer Fusion oder Übernahme, an der eine oder mehrere juristische Personen beteiligt sind, die ihrerseits einen EBR oder einen Europäischen SE-Ausschuss haben, beruft das zentrale Management eine Sitzung mit den Geschäftsführenden Ausschüssen aller beteiligten

transnationalen Arbeitnehmervertretungen ein, um eine Vereinbarung über deren künftige Arbeitsweise zu treffen.

### **ARTIKEL 6.3 - DAUER, BEENDIGUNG UND ÄNDERUNG**

Diese Vereinbarung wurde mit Wirkung vom 19. September 2024 auf unbestimmte Dauer geschlossen.

Diese Vereinbarung bleibt bestehen und ihre Bedingungen bleiben anwendbar, es sei denn, das zentrale Management oder der EBR beschließen frühestens nach einem Zeitraum von 4 Jahren ab Inkrafttreten dieser Vereinbarung mit Zweidrittelmehrheit, diese Vereinbarung zu kündigen. Eine solche Entscheidung wird der anderen Partei schriftlich mitgeteilt.

In einem solchen Fall werden Verhandlungen mit dem EBR mit dem Ziel geführt, eine neue Vereinbarung über die länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Stellantis zu schließen. In diesem Fall gilt die derzeitige Vereinbarung weiter, und ihre Bedingungen bleiben anwendbar, während die Parteien über mögliche Änderungen der Vereinbarung verhandeln, die Vereinbarung läuft jedoch in jedem Fall drei Jahre nach dem Datum aus, an dem eine der Parteien beschlossen hat, die Verhandlungen aufzunehmen.

Erzielen die Parteien während des Verhandlungszeitraums keine Einigung, wird ein neues BVG-Verfahren eingeleitet.

Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung mit dem BVG wird der EBR weiterhin nach den subsidiären Vorschriften des niederländischen EBR-Gesetzes arbeiten.

Wenn die Vertragsparteien es für erforderlich halten, kann dieses Abkommen jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert werden.

Ebenso werden die Verhandlungen in jedem Fall durchgeführt, wenn eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam oder unverbindlich ist oder wird. In diesem Fall werden die Parteien die unwirksame oder unverbindliche Bestimmung durch eine wirksame und verbindliche Bestimmung ersetzen, die in Anbetracht des Inhalts und des Zwecks der Vereinbarung eine möglichst ähnliche Wirkung hat wie die unwirksame oder unverbindliche Bestimmung. Die Vertragsparteien bleiben an alle anderen Bestimmungen dieses Vertrages gebunden.

Verhandlungen über derartige Änderungen (Änderung im gegenseitigen Einvernehmen oder Änderung zur Ersetzung unwirksamer oder nicht verbindlicher Bestimmungen) werden vom



SC im Namen des EBR geführt, und das Ergebnis dieser Verhandlungen bedarf der Zustimmung des EBR mit Zweidrittelmehrheit.

#### **ARTIKEL 6.4 - ANWENDBARES RECHT UND GERICHTSSTAND IM FALLE VON STREITIGKEITEN**

Diese Vereinbarung unterliegt dem niederländischen Recht, insbesondere dem Gesetz vom 23. Januar 1997 zur Umsetzung der Richtlinie 94/45/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats und allen nachfolgenden Änderungen. Alle Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit den Verhandlungen, der Auslegung oder der Anwendung der Vereinbarung oder einer Vereinbarung, die sich aus dieser Vereinbarung ergibt, entstehen, unterliegen dem niederländischen Recht und müssen dem zuständigen Gericht in den Niederlanden vorgelegt werden.

Der/die Vorsitzende oder in seiner/ihrer Abwesenheit der/die stellvertretende Vorsitzende vertritt den EBR vor Gericht.

Jede interessierte Partei kann bei der Unternehmenskammer des Amsterdamer Berufungsgerichts die Feststellung beantragen, dass die Bestimmungen der Vereinbarung eingehalten werden müssen. Die Kosten eines solchen Verfahrens können dem EBR oder dem SC nicht auferlegt werden.

Bevor ein förmliches Gerichtsverfahren eingeleitet wird, bemühen sich das zentrale Management und der Sonderausschuss um eine einvernehmliche Lösung für einen eventuell auftretenden Konflikt. Sie können beschließen, einen externen, neutralen und kompetenten Mediator, der im Register der Mediator Federation Netherlands (MfN) eingetragen ist, zu beauftragen, sie bei diesen Gesprächen zu unterstützen. Die Auswahl des Mediators erfolgt gemeinsam durch das zentrale Management und den Sonderausschuss.

Eine solche Initiative darf nicht länger als sechs Monate nach dem Ereignis, das den Konflikt ausgelöst hat, dauern.

Alle Kosten im Zusammenhang mit dem Streitbeilegungsverfahren und den anschließenden gerechtfertigten und berechtigten rechtlichen Schritten werden vom zentralen Management getragen.

Die englische Fassung der Vereinbarung gilt als das offizielle Dokument. Das offizielle

Dokument wird in zwei identischen Exemplaren gedruckt und unterzeichnet, von denen eines vom zentralen Management und eines vom Sekretär des EBR aufbewahrt wird.

Zusätzliche, professionelle Übersetzungen werden vom zentralen Management in allen erforderlichen Sprachen zur Verfügung gestellt, so dass jedes BVG-Mitglied sowie jedes künftige Mitglied des EBR ein Exemplar in seiner eigenen Sprache erhalten kann. Die Vereinbarung wird auch in allen ihren Sprachfassungen auf dem Stellantis HUB des EBR veröffentlicht.

## **VEREINBARUNG ÜBER DIE ERRICHTUNG EINES EUROPÄISCHEN BETRIEBSRATS (EWC) FÜR DIE STELLANTIS-GRUPPE**

Stellantis N.V., vertreten durch Xavier CHEREAU, Chief Human Resources & Transformation Officer

und

die SNB-Mitglieder:

**Österreich**                      Christoph Rohm

**Belgien**                              Marc Vanderbauwhede

**Frankreich**                      Cédric Brun

Pascal Lucas

Fikria Mijic

Sandro Petronella

**Deutschland**

Nathalie Glück

Lorena Rodenas-Martinez

**Ungarn**

Tamas Manga

**Italien**

Stefano Birotti

Ferdinando Giustino

Marco Laviano

Calogero Taormina

**Niederlande**

Johan Tigchelhoff

**Polen**

Wanda Stróżyk

**Portugal** Luis Carlos Gomes Claro

**Rumänien** Daniela Tuduca

**Slowakei** Milan Minarech

**Spanien** Daniel Alvarez

**FCA EBR** Maurizio Calice

Giovanni Comparetto

Fabio Di Gioia

**OV EBR** Thomas Balzer

Robert Potempa

Gary Reay

**PSA EBR**

José Juan Arceiz Villacampa

Philippe Gilleron

Nathan Livesey

Amsterdam, 18. September 2024

**ANHANG 1: VERTEILUNG DER SITZE IM EBR NACH LÄNDERN AM  
TAG DES ABSCHLUSSES DER VEREINBARUNG**

LAND	SITZE
<b>FRANKREICH</b>	<b>8</b>
<b>ITALIEN</b>	<b>8</b>
<b>SPANIEN</b>	<b>5</b>
<b>DEUTSCHLAND</b>	<b>4</b>
<b>POLEN</b>	<b>2</b>
<b>SLOWAKEI</b>	<b>2</b>
<b>VEREINIGTES KÖNIGREICH</b>	<b>2</b>
<b>ÖSTERREICH</b>	<b>1</b>
<b>BELGIEN</b>	<b>1</b>
<b>UNGARN</b>	<b>1</b>
<b>NIEDERLANDE</b>	<b>1</b>
<b>PORTUGAL</b>	<b>1</b>
<b>RUMÄNIEN</b>	<b>1</b>
<b>GESAMT</b>	<b>37</b>