

**POROZUMIENIE W SPRAWIE  
USTANOWIENIA  
EUROPEJSKIEJ RADY  
ZAKŁADOWEJ  
DLA GRUPY STELLANTIS**

**zawarte pomiędzy**

**CENTRALNYM KIEROWNICTWEM  
STELLANTIS N.V.**

**i**

**SPECJALNYM ZESPOŁEM  
NEGOCJACYJNYM**

<b>PREAMBUŁA</b> .....	<b>4</b>
<b>ROZDZIAŁ I: GRANICE, ZAKRES I KOMPETENCJE ERZ</b> .....	<b>5</b>
Artykuł 1.1 - Zakres geograficzny .....	5
Artykuł 1.2 - Lista definicji.....	6
Artykuł 1.3 - Kompetencje ERZ .....	7
Artykuł 1.4 - łączenie procedur krajowych i międzynarodowych .....	7
<b>ROZDZIAŁ II: SKŁAD ERZ</b> .....	<b>9</b>
Artykuł 2.1 - Procedura powoływania .....	9
Artykuł 2.2 - Przydział miejsc.....	10
Artykuł 2.3 - Kadencja .....	11
Artykuł 2.4: Zmiany w funkcjonowaniu Grupy .....	11
<b>ROZDZIAŁ III: SKŁAD I KOMPETENCJE KOMITETU SPECJALNEGO</b> .....	<b>13</b>
Artykuł 3.1 - Skład.....	13
Artykuł 3.2 - Kadencja .....	13
Artykuł 3.3 - Powoływanie członków.....	14
Artykuł 3.4 - Uprawnienia Komitetu Specjalnego.....	15
Artykuł 3.5 - Uprawnienia Przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego i sekretarza.....	15
<b>ROZDZIAŁ IV: TRYB DZIAŁANIA ERZ I KS</b> .....	<b>17</b>
Artykuł 4.1 - Reprezentacja Centralnego kierownictwa wobec ERZ i KS .....	17
Artykuł 4.2 - Organizacja zwyczajnego posiedzenia ERZ .....	17
Artykuł 4.2.1 - Częstotliwość, miejsce i zaproszenie .....	17
Artykuł 4.2.2 - Porządek obrad i protokoły .....	18
Artykuł 4.3 - Organizacja posiedzeń Komitetu Specjalnego .....	18
Artykuł 4.3.1 - Częstotliwość, miejsce i zaproszenie .....	18
Artykuł 4.3.2 - Porządek obrad i protokół wspólnego posiedzenia .....	19
Artykuł 4.4 - Procedura konsultacji w normalnych okolicznościach.....	19
Artykuł 4.5 - Procedura konsultacji w wyjątkowych okolicznościach .....	21
<b>ROZDZIAŁ V: PRAWA CZŁONKÓW ERZ I ZASOBY ERZ</b> .....	<b>23</b>
Artykuł 5.1 - Szkolenie .....	23
Artykuł 5.2 - Poufność .....	24

Artykuł 5.3 - Ochrona członków ERZ .....	25
Artykuł 5.4 - Tłumaczenia .....	25
Artykuł 5.5 - Narzędzia komunikacji.....	26
5.5.1. Komunikacja w ramach ERZ i z Centralnym..... kierownictwem.....	26
5.5.2. Komunikacja między ERZ a szczeblem lokalnym .....	26
Artykuł 5.6 - Wydatki .....	27
Artykuł 5.7 - Czas wolny .....	28
Artykuł 5.8 - Eksperti .....	28
5.8.1. Przedstawiciel industriAll Europe.....	28
5.8.2 Wiedza specjalistyczna .....	29
<b>ROZDZIAŁ VI: POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....</b>	<b>29</b>
Artykuł 6.1 - Rozwiązanie istniejących Europejskich Rad Zakładowych .....	30
Artykuł 6.2 - Klauzula adaptacyjna.....	30
Artykuł 6.3 - Okres obowiązywania, rozwiązanie i zmiana .....	30
Artykuł 6.4 - Prawo właściwe i jurysdykcja w przypadku sporów.....	31
<b>ZAŁĄCZNIK 1: PODZIAŁ MIEJSC W ERZ WEDŁUG KRAJU W DNIU ZAWARCIA POROZUMIENIA</b> .....	<b>37</b>

## PREAMBUŁA

Powstała 16 stycznia 2021 r. Grupa Stellantis wywodzi się z połączenia grup PSA i FCA, zarówno w wymiarze europejskim, jak i międzynarodowym.

Kierując się wolą ciągłej poprawy jakości dialogu społecznego w Grupie, Centralne kierownictwo Stellantis i trzy istniejące wcześniej Europejskie Rady Zakładowe zgodziły się negocjować ustanowienie jednej, wyłącznej Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) w celu informowania i konsultowania pracowników na poziomie ponadnarodowym, zgodnie z Dyrektywą 2009/38/WE i jej transpozycją do prawa holenderskiego (Wet op Europese Ondernemingsraden, "EWCA").

W tym celu zastosowano procedurę opisaną w artykule 13 "Dostosowanie" Dyrektywy. Utworzono nowy Specjalny Zespół Negocjacyjny (SNB), składający się z przedstawicieli pracowników różnych spółek zależnych Grupy Stellantis w Unii Europejskiej, Europejskim Obszarze Gospodarczym i Wielkiej Brytanii, uzupełniony o trzech członków każdej z istniejących wcześniej ERZ.

Strony niniejszym potwierdzają swój zamiar dążenia do współpracy, w tym na poziomie ponadnarodowym, konstruktywnego i odpowiedzialnego podejścia w systemie relacji między Grupą a przedstawicielami pracowników, w przekonaniu, że takie podejście odpowiada interesom pracowników, a także spełnia cele w zakresie wydajności i zrównoważonego rozwoju Grupy.

Głównym celem dialogu społecznego na poziomie europejskim jest wniesienie wspólnego wkładu w wysiłki mające na celu sprostanie wyzwaniom społecznym, gospodarczym i środowiskowym oraz przewidywanie zmian i zarządzanie nimi, z uwzględnieniem głosu pracowników w procesie decyzyjnym firmy.

Strony potwierdzają, że niniejsze Porozumienie zostało omówione i uzgodnione zgodnie z postanowieniami Dyrektywy 2009/38/WE i jej transpozycją do prawa holenderskiego.

## **ROZDZIAŁ I: OBSZARY, ZAKRES I KOMPETENCJE ERZ**

### **ARTYKUŁ 1.1 - ZAKRES GEOGRAFICZNY**

Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do Stellantis N.V. oraz jej przedsiębiorstw lub zakładów pracy, które znajdują się w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub w innym państwie będącym stroną Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym i na które Stellantis N.V. wywiera dominujący wpływ w rozumieniu holenderskiej ustawy o Europejskiej Radzie Zakładowej z dnia 7 listopada 2011 r. (zwanej dalej "Grupą").

Aktualna lista zainteresowanych spółek zależnych i zakładów pracy oraz ich adresów będzie aktualizowana co cztery lata i udostępniana ERZ w celach informacyjnych przy okazji odnawiania mandatu co cztery lata.

Obie Strony wyrażają chęć utrzymania więzi z Wielką Brytanią ze względu na długą wspólną historię, pomimo jej wyjścia z Unii Europejskiej.

W związku z tym 2 przedstawicieli z Wielkiej Brytanii zostanie wyznaczonych przez brytyjskich przedstawicieli pracowników w ERZ.

Przedstawiciele Wielkiej Brytanii uczestniczą w zwyczajnych i nadzwyczajnych posiedzeniach ERZ, pełniąc rolę konsultacyjną, jednak przedstawiciele Wielkiej Brytanii będą w pełni uczestniczyć we wszystkich posiedzeniach, zarówno zwyczajnych, jak i nadzwyczajnych.

Przedstawiciele Wielkiej Brytanii będą mieli dostęp do tych samych informacji, co członkowie ERZ, w tym informacji na temat wpływu spraw międzynarodowych na zakłady pracy w Wielkiej Brytanii - jeśli takie istnieją - i będą związani tymi samymi wymogami poufności, co oni.

Jeśli kraj objęty zakresem porozumienia podejmie decyzję o wystąpieniu z UE lub EOG, a dyrektywa transponowana do prawa krajowego tego kraju nie będzie już miała zastosowania. Niemniej jednak, jeśli zostanie to uzgodnione z ERZ, kraj ten zachowa rolę konsultacyjną w ramach ERZ.

## **ARTYKUŁ 1.2 - LISTA DEFINICJI**

**Porozumienie:** Porozumienie w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej dla grupy Stellantis.

**Kraje:** Państwa członkowskie Unii Europejskiej lub każde inne państwo będące stroną Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

**Dyrektywa:** Dyrektywa 2009/38/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

**Grupa:** Stellantis N.V. i wszystkie jej spółki zależne lub zakłady pracy w zakresie geograficznym określonym w artykule 1.1 Porozumienia, na które Stellantis N.V. wywiera dominujący wpływ w rozumieniu holenderskiej Ustawy o Europejskiej Radzie Zakładowej z dnia 7 listopada 2011 roku.

**Informowanie:** Przekazywanie informacji dotyczących kwestii ponadnarodowych przez Centralne kierownictwo lub inny bardziej odpowiedni szczebel kierownictwa przedstawicielom pracowników w celu umożliwienia im zapoznania się z tematem i zgłębienia go; informacje powinny być przekazywane w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, jakie są odpowiednie, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przeprowadzenie dogłębnej oceny wpływu oraz, jeśli to niezbędne, przygotowanie się do konsultacji.

**Konsultacje:** Nawiązanie dialogu i wymiana poglądów między Centralnym kierownictwem lub innym bardziej odpowiednim szczeblem kierownictwa a przedstawicielami pracowników w takim czasie, w taki sposób i o takiej treści, aby umożliwić przedstawicielom pracowników uprzednie wyrażenie opinii na podstawie dostarczonych informacji o proponowanych środkach dotyczących kwestii transgranicznych, do których odnoszą się konsultacje, w rozsądnym terminie, który należy uwzględnić przy podejmowaniu decyzji.

**Sprawy międzynarodowe:** Sprawy dotyczące zakładów lub przedsiębiorstw w co najmniej dwóch Krajach lub Grupy jako całości. Sprawy ponadnarodowe uznaje się za mające znaczący wpływ na interesy pracowników Grupy, jeżeli dotyczą one co najmniej 5% pracowników w każdym z co najmniej dwóch krajów, o których mowa.

Transnarodowy charakter danej sprawy powinien być określany z uwzględnieniem zarówno zakresu jej potencjalnych skutków, jak i poziomu zarządzania i reprezentacji, które obejmuje.

### **ARTYKUŁ 1.3 - KOMPETENCJE ERZ**

ERZ jest właściwa we wszystkich europejskich sprawach ponadnarodowych dotyczących Grupy, które odnoszą się do:

- struktury prawnej i schematu organizacyjnego Grupy;
- sytuacji ekonomiczno-finansowej Grupy na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego;
- sytuacji związanej z zatrudnieniem;
- bieżących i planowanych inwestycji;
- ogólnej sytuacji, dynamiki i trendów w sektorze motoryzacyjnym
- rozwoju i trendów sprzedaży oraz rozwoju działalności;
- produkcji i sprzedaży Grupy;
- fundamentalnych zmian dotyczących organizacji, wprowadzenia nowych metod pracy i procesów produkcyjnych;
- kwestii środowiskowych i polityki dekarbonizacji;
- fuzji, przejęć (które mogą prowadzić do wzrostu zatrudnienia o co najmniej 1000 pracowników w co najmniej dwóch krajach), zamykania lub zmniejszania zakładów pracy, przedsiębiorstw lub jednostek produkcyjnych mającego istotny wpływ na zatrudnienie (w tym zwolnień grupowych), wywołujących skutki na poziomie ponadnarodowym;
- bezpieczeństwa i higieny pracy;
- cyfryzacji;
- przeniesienia działalności produkcyjnej, inżynieryjnej lub usługowej;
- głównych kierunków polityki społecznej Grupy i głównych projektów HR;
- przeglądu szkoleń zawodowych dla kluczowych transnarodowych programów szkoleniowych;
- nieprzewidzianych kwestii międzynarodowych uzgodnionych między Centralnym kierownictwem a Komitetem Specjalnym.

### **ARTYKUŁ 1.4 - ŁĄCZENIE PROCEDUR KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH**

Zasadniczo procedura rozpocznie się na szczeblu europejskim zgodnie z następującymi wytycznymi:

- Zgodnie z zasadą niezastępowania, ERZ nie zastępuje żadnych organów przedstawicielskich pracowników ustanowionych w każdym zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie Grupy.

- Procedura informowania i konsultacji ERZ nie ma wpływu na prawa krajowych organów przedstawicielskich pracowników ani nie koliduje z uprawnieniami negocjacyjnymi przyznanymi na mocy obowiązującego prawa lub umowy z istniejącymi odpowiednimi organami przedstawicielskimi pracowników w każdym kraju.
- Przepisy te nie wykluczają przepisów krajowych, zgodnie z którymi procedura informacyjno-konsultacyjna ma pierwszeństwo przed europejskim poziomem informacji i konsultacji.
- W każdym przypadku wynik procedury konsultacji z ERZ zostanie przekazany na poziomie krajowym.



## **ROZDZIAŁ II: SKŁAD ERZ**

### **ARTYKUŁ 2.1 - PROCEDURA POWOŁYWANIA**

ERZ składa się z przedstawicieli pracowników, wybieranych lub wskazywanych zgodnie z przepisami lokalnego prawa każdego kraju, jeśli są one wyraźnie przewidziane, lub, w przypadku ich braku, przez reprezentatywne związki zawodowe działające w przedsiębiorstwie w danym kraju. Jeśli w danej spółce nie działa żaden związek zawodowy ani organ przedstawicielski pracowników, w celu wyznaczenia przedstawiciela (przedstawicieli) pracowników zostanie zorganizowane głosowanie powszechne.

Tylko pracownicy Stellantis posiadający umowę na czas nieokreślony są uprawnieni do bycia wybranymi lub wyznaczonymi członkami ERZ.

Biorąc pod uwagę szeroki zakres okoliczności występujących na poziomie krajowym, Centralne Kierownictwo wyznaczy "koordynatora" w każdym kraju, który będzie odpowiedzialny za wdrożenie procesu powoływania członków ERZ.

Przedstawiciele pracowników są wyznaczani zgodnie z zasadami określonymi poniżej:

- Jeśli ma to zastosowanie i jest istotne w danym kraju, każdy koordynator, zgodnie z lokalnymi przepisami i krajowymi praktykami danego kraju, skontaktuje się z przedstawicielami związków zawodowych i/lub przedstawicielami pracowników z zakładów lub przedsiębiorstw Grupy.
- Nazwiska wyznaczonych osób muszą zostać przekazane każdemu z koordynatorów.

Opisana powyżej procedura zostanie wdrożona niezwłocznie po wejściu w życie niniejszego Porozumienia. Koordynatorzy zapewnią, że proces powoływania członków ERZ zostanie ostatecznie zakończony w ciągu dwóch miesięcy od wejścia w życie niniejszego Porozumienia i za każdym razem, gdy ERZ będzie musiała zostać odnowiona. Będą oni również nadzorować pośrednie powołanie członków ERZ w przypadku, gdy indywidualny przedstawiciel pracowników będzie musiał zostać zastąpiony z jakiegokolwiek powodu.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania ERZ, Strony uzgadniają, że ERZ będzie uznawana za ważnie ukonstytuowaną nawet w przypadku, gdy związki zawodowe lub krajowi przedstawiciele pracowników nie będą w stanie, nawet tymczasowo, wskazywać członków

ERZ w tych Krajach, w których mają prawo wskazywać członków, chyba że takie opóźnienie jest spowodowane zastosowaniem krajowych zasad i przepisów dotyczących ewentualnego kwestionowania nominacji członków ERZ.

Wszystkie zainteresowane strony dołożą starań, aby zapewnić zrównoważoną reprezentację pracowników w odniesieniu do ich działalności, kategorii i płci.

## **ARTYKUŁ 2.2 - PRZYDZIAŁ MIEJSC**

Miejsca przeznaczone dla przedstawicieli pracowników w ERZ będą przydzielane według Kraju zgodnie z liczbą pracowników w każdym Kraju<sup>1</sup> - wszystkie zakłady pracy i przedsiębiorstwa Grupy łącznie - oraz z minimalną liczbą pracowników do przydzielenia miejsc, zgodnie z następującymi zasadami:

- mniej niż 200 pracowników: brak miejsca
- od 201 do 2 000: 1 miejsce
- od 2001 do 7 000: 2 miejsca
- od 7 001 do 11 000: 3 miejsca
- od 11 001 do 15 000: 4 miejsca
- od 15 001 do 22 000: 5 miejsc
- od 22 001 do 28 000: 6 miejsc
- od 28 001 do 35 000: 7 miejsc
- ponad 35 000 pracowników: 8 miejsc.

Skład ERZ w podziale na kraje w dniu podpisania Porozumienia przedstawiono w załączonej tabeli (Załącznik 1).

Liczba zastępców członków jest co najmniej równa liczbie pełnoprawnych członków dla każdego kraju, zgodnie z tymi samymi procedurami, jak opisano w artykułach 2.1 i 2.2.

Zastępca członka będzie uczestniczył w posiedzeniach ERZ tylko pod nieobecność pełnoprawnego członka. Będą oni jednak mieli takie same prawa i ochronę jak pełnoprawni członkowie.

---

<sup>1</sup> w odniesieniu do raportu społecznej odpowiedzialności biznesu na pierwszym posiedzeniu założycielskim ERZ, a w przypadku kolejnych wznowień w odniesieniu do rocznego raportu finansowego

### **ARTYKUŁ 2.3 - KADENCJA**

W celu zapewnienia stabilności ERZ kadencja będzie trwać 4 lata, począwszy od daty pierwszego posiedzenia plenarnego ERZ.

Podział miejsc na kraje będzie ustalany przy każdym odnowieniu.

W przypadku, gdy pełnoprawny członek lub jego zastępca utraci mandat wyborczy lub związkowy wymagany do zasiadania w ERZ z jakiegokolwiek powodu lub przestanie należeć do organizacji związkowej, która go powołała, automatycznie pociąga to za sobą utratę mandatu w tym organie. Następuje wówczas nowe powołanie, zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 2.1. i 2.2., na czas trwania kadencji pozostałej do upływu czteroletniego okresu.

Podobnie, członkostwo zarówno pełnoprawnych członków, jak i zastępców członków wygasa przed upływem czteroletniej kadencji, a zastępstwo zostanie zorganizowane zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Porozumieniu w przypadku, gdy członek opuści spółkę lub zostanie zwolniony, zrezygnuje z mandatu, przejdzie na emeryturę lub umrze.

Obowiązki nowego pełnoprawnego członka lub zastępcy zaczną obowiązywać w tym samym dniu, w którym został on mianowany.

### **ARTYKUŁ 2.4: ZMIANY W FUNKCJONOWANIU GRUPY**

Co dwa lata obszar ERZ będzie poddawany przeglądowi w celu uwzględnienia wszelkich zmian w Grupie (np. fuzji, przejęć i podziałów).

Jeśli przegląd doprowadzi do zmiany przydziału miejsc, reprezentacja pracowników w kraju lub krajach, których to dotyczy, zostanie odpowiednio dostosowana, a w razie potrzeby zorganizowane zostaną nowe wybory lub wyznaczenia.

#### **➤ Zmiany w przedsiębiorstwach**

W przypadku, gdy do Grupy dołączą nowe przedsiębiorstwa, zostaną one natychmiast uznane za objęte zakresem praw do informacji i konsultacji ERZ od dnia przejścia.

Centralne kierownictwo i większość członków ERZ będą jednak mieli możliwość uzgodnienia

natychmiastowego włączenia przedsiębiorstwa (przedsiębiorstw) do składu ERZ.

W takim przypadku niezwłocznie podjęte zostaną kroki niezbędne do powołania odpowiedniej liczby członków i zastępców ERZ dla nowo nabytej spółki. Jeśli strony nie osiągną porozumienia w sprawie włączenia przedstawicieli pracowników przedsiębiorstwa do ERZ, zostanie to wdrożone w ramach dwuletniego przeglądu.

Zbywane spółki natychmiast przestaną podlegać zakresowi ERZ z dniem ich sprzedaży lub zamknięcia. W przypadku, gdy przedstawiciel pracowników pochodzi ze spółki, która przestaje być częścią Grupy, a wynikająca z tego zmiana liczby pracowników nie prowadzi do zmiany przydziału miejsc, inny przedstawiciel pracowników należący do jednej ze spółek pozostających w zakresie Grupy i z tego samego kraju zostanie wyznaczony na czas trwania mandatu pozostającego do następnego czteroletniego odnowienia ERZ.

➤ Zmiany w krajach

W przypadku, gdy kraj dołączy do ERZ lub opuści jej zakres, zmiana ta zostanie niezwłocznie uwzględniona w składzie i kompetencjach ERZ. W przypadku dołączenia nowego kraju do Grupy, odpowiednia liczba przedstawicieli pracowników z danego kraju zostanie wyznaczona na czas trwania mandatu pozostającego do następnego czteroletniego odnowienia ERZ.

## **ROZDZIAŁ III: SKŁAD I KOMPETENCJE KOMITETU SPECJALNEGO**

### **ARTYKUŁ 3.1 - SKŁAD**

W celu zapewnienia reprezentatywności w Komitecie Specjalnym, miejsca zostaną przydzielone według Kraju zgodnie z liczbą pracowników w każdym Kraju - wszystkie zakłady pracy i przedsiębiorstwa Grupy łącznie - zgodnie z następującymi zasadami:

Komitet Specjalny będzie miał stałą liczbę 12 miejsc. Miejsca te zostaną rozdzielone między członków ERZ w następujący sposób:

- Dwa kraje z największą liczbą pracowników: po 2 miejsca.
- 1 miejsce na kraj dla kolejnych 8 krajów o największej liczbie pracowników w porządku malejącym, z czego 1 miejsce będzie przeznaczone dla członka ERZ z Wielkiej Brytanii.

Jeśli którykolwiek z 10 krajów o największej liczbie pracowników zdecyduje się nie powoływać członka Komitetu Specjalnego, następny kraj o największej liczbie pracowników będzie mógł powołać członka do momentu obsadzenia wszystkich 12 miejsc.

Każda delegacja krajowa jest proszona o wcześniejsze uzgodnienie swojej reprezentacji w Komitecie Specjalnym i ogłoszenie swojej decyzji na piśmie wszystkim członkom ERZ. W takim przypadku proponowany kandydat jest automatycznie przekazywany do Komitetu Specjalnego.

Jeśli jednak nie uda się osiągnąć porozumienia w gronie delegacji danego kraju, zostanie zorganizowane głosowanie wśród wszystkich członków ERZ na miejsce/miejsca zarezerwowane dla danego kraju. W takim przypadku zastosowanie będzie miała taka sama procedura, jak w przypadku wyboru Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego i Sekretarza, jak określono w artykule 3.3.

Ostateczna lista członków KS zostanie następnie formalnie potwierdzona na początku wspólnego posiedzenia.

### **ARTYKUŁ 3.2 - KADENCJA**

Kadencja członków będzie taka sama jak członków ERZ. Podział miejsc będzie ustalany przy

każdym rozpoczęciu nowej 4-letniej kadencji.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu członek KS przestanie być przedstawicielem pracowników w ERZ lub zdecyduje się zrezygnować z członkostwa w samej KS, nowy członek zostanie powołany przez ten sam kraj spośród członków ERZ na pierwszym kolejnym posiedzeniu. Zostanie zastosowana procedura, o której mowa w artykule 3.1.

Nowy członek KS jest powoływany na czas trwania mandatu pozostającego do następnego czteroletniego odnowienia ERZ.

### **ARTYKUŁ 3.3 - POWOŁYWANIE CZŁONKÓW**

Na spotkaniu założycielskim ERZ i na każdym pierwszym spotkaniu nowej 4-letniej kadencji, 12 członków Komitetu Specjalnego jest powoływanych przez kraje spośród członków ERZ, zgodnie z zasadami określonymi w artykule 3.1. W miarę możliwości powinni oni reprezentować różne rodzaje działalności Grupy.

Chociaż przedstawiciele Wielkiej Brytanii mogą oddać swój głos na Przewodniczącego, Zastępcę Przewodniczącego i Sekretarza, nie mogą być kandydatami na żadne z tych stanowisk.

Spośród tych 12 członków Komitetu Specjalnego członkowie ERZ wybierają Przewodniczącego, Zastępcę Przewodniczącego i Sekretarza, we wskazanej powyżej kolejności. W każdym przypadku Przewodniczący i Zastępca Przewodniczącego oraz Sekretarz muszą pochodzić z różnych krajów.

W celu wyboru tych stanowisk na spotkaniu założycielskim i na każdym pierwszym spotkaniu nowej 4-letniej kadencji odbędzie się półdniowe spotkanie wewnętrzne. Formalne wybory (potwierdzające wewnętrzną koordynację wstępną) odbędą się po tym spotkaniu, w obecności Centralnego kierownictwa.

Głosowanie będzie anonimowe i pisemne.

Każdy członek ERZ ma jeden głos. Tylko przedstawiciele pracowników obecni na spotkaniu mogą głosować. Wybrany zostanie kandydat, który otrzyma największą liczbę oddanych głosów. W przypadku równej liczby głosów zorganizowana zostanie druga tura z udziałem kandydatów, którzy uzyskali taką samą liczbę głosów. W przypadku kolejnego remisu w głosowaniu, mandat otrzyma kandydat z najdłuższym stażem pracy w spółce.

Podczas zebrania założycielskiego przebieg głosowania będzie monitorowany przez najstarszego członka ERZ. Podczas każdego kolejnych wyborów przebieg głosowania będzie monitorowany przez pełniącego obowiązki lub ustępującego Sekretarza.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu Przewodniczący, Zastępca Przewodniczącego lub Sekretarz przestanie być przedstawicielem pracowników w ERZ lub zdecyduje się ustąpić z samej KS, zostanie przeprowadzona nowa procedura wyborcza zgodnie z tymi samymi zasadami w celu zastąpienia go na pierwszym kolejnym zwyczajnym lub nadzwyczajnym posiedzeniu ERZ.

### **ARTYKUŁ 3.4 - UPRAWNIENIA KOMITETU SPECJALNEGO**

Jako zespół, Komitet Specjalny będzie odpowiedzialny za:

- zatwierdzanie protokołów ze wspólnych posiedzeń z Centralnym kierownictwem;
- koordynowanie wszystkich działań ERZ, zachęcanie wszystkich członków do przyczyniania się do jej skuteczności;
- informowanie pracowników w krajach objętych zakresem Porozumienia, które nie mają własnego przedstawiciela pracowników, o wszystkich działaniach ERZ;
- przestrzeganie powołania członków ERZ
- korzystania z prerogatyw ERZ w zakresie informowania i konsultowania, na warunkach określonych w rozdziale IV;
- prawidłowe wykonywanie wszystkich zadań przydzielonych mu w innych artykułach Porozumienia lub innych zadań powierzonych mu przez ERZ, przy czym powierzone zadanie nie może być wiążące dla Centralnego Kierownictwa.

### **ARTYKUŁ 3.5 - OBOWIĄZKI PRZEWODNICZĄCEGO, ZASTĘPCY**

#### **PRZEWODNICZĄCEGO I SEKRETARZA**

Przewodniczący jest wybierany do pełnienia następujących funkcji:

- działanie w charakterze głównej osoby kontaktowej z Centralnym kierownictwem, działającej w imieniu ERZ;
- przewodniczenie wszystkim wewnętrznym spotkaniom przedstawicieli pracowników ERZ i KS;
- reprezentowanie ERZ w innych organach i na spotkaniach;
- zapewnienie stałego i płynnego połączenia między wszystkimi krajami i członkami ERZ;

- w razie potrzeby pomaganie i wspieranie poszczególnych członków ERZ w wykonywaniu ich zadań;
- dążenie do rozwiązywania wszelkich konfliktów związanych z wdrażaniem Porozumienia, w szczególności zapewnienie członkom ERZ możliwości wypełniania powierzonych im obowiązków;
- zbieranie wszystkich pytań od członków ERZ w celu uwzględnienia ich w porządku obrad posiedzeń plenarnych;
- uzgadnianie z Centralnym kierownictwem wszystkich praktycznych ustaleń (m.in. lokalizacji, daty) dotyczących regularnych i nadzwyczajnych posiedzeń ERZ i KS;
- zbieranie sugestii od członków ERZ dotyczących kwestii, które powinny zostać uwzględnione w porządku obrad takich spotkań;
- prawidłowe wykonywanie wszystkich zadań przydzielonych jej w innych artykułach Porozumienia lub innych zadań powierzonych jej przez ERZ lub Komitet Specjalny, z zastrzeżeniem, że powierzone zadania nie mogą być wiążące dla Centralnego kierownictwa.

Zastępca Przewodniczącego wspiera Przewodniczącego we wszystkich zadaniach i zarządza wszystkimi zadaniami Przewodniczącego, jeśli jest on niedostępny z jakiegokolwiek powodu.

Obowiązki Sekretarza obejmują:

- sporządzanie protokołów ze wszystkich wewnętrznych spotkań przedstawicieli pracowników ERZ i KS;
- zapewnienie stałej i płynnej komunikacji między wszystkimi członkami ERZ i Centralnym kierownictwem;
- prawidłowe wykonywanie wszystkich zadań przydzielonych mu w innych artykułach Porozumienia lub innych zadań powierzonych mu przez ERZ lub KS, z zastrzeżeniem, że powierzone zadania nie mogą być wiążące dla Centralnego kierownictwa.



## **ROZDZIAŁ IV: TRYB DZIAŁANIA ERZ I KS**

### **ARTYKUŁ 4.1 - REPREZENTACJA CENTRALNEGO KIEROWNICTWA WOBEC ERZ I KS**

Na wszystkich wspólnych spotkaniach z ERZ i Komitetem Specjalnym, Centralne kierownictwo będzie reprezentowane przez Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich lub przez przedstawiciela kierownictwa ds. zasobów ludzkich oficjalnie wyznaczonego przez CHRO, uprawnionego do reprezentowania firmy, wspieranego przez wykwalifikowane osoby według własnego wyboru, z których jedna będzie "Stałą Osobą Kontaktową" ERZ. Osoba ta będzie odpowiedzialna za wszelką komunikację z ERZ przez cały rok.

Ponadto w spotkaniu mogą wziąć udział Szefowie różnych Funkcji i Działów oraz inni prelegenci posiadający specjalistyczną wiedzę, wybrani przez Centralne kierownictwo.

### **ARTYKUŁ 4.2 - ORGANIZACJA ZWYCZAJNEGO POSIEDZENIA ERZ**

#### **Artykuł 4.2.1 - Częstotliwość, miejsce i zaproszenie**

Centralne kierownictwo i ERZ będą spotykać się dwa razy w roku kalendarzowym. Jedno z tych spotkań będzie się odbywało wkrótce po opublikowaniu rocznych wyników za poprzedni rok. Zasadniczo spotkania te będą odbywać się osobiście, w dowolnym miejscu, w którym Grupa prowadzi lokalną działalność, z wyjątkiem wyjątkowych okoliczności, w których spotkanie odbędzie się zdalnie.

Na każdym posiedzeniu zwyczajnym ERZ będzie informowana i, w stosownych przypadkach, konsultowana we wszystkich kwestiach ponadnarodowych, które wchodzą w zakres ERZ, o których mowa w art. 1.3 niniejszego Porozumienia.

Spotkania wspólne z Centralnym kierownictwem będą trwały co najmniej półtora dnia i będą poprzedzane wewnętrznym spotkaniem przygotowawczym trwającym co najmniej pół dnia, a następnie wewnętrznym spotkaniem podsumowującym.

Dokładna data, godzina i miejsce spotkania będą przekazywane wszystkim członkom ERZ z co najmniej 2-miesięcznym wyprzedzeniem za pośrednictwem poczty elektronicznej. Te same informacje będą wysyłane jednocześnie do kierownictwa Kraju, aby zapewnić, że wszyscy członkowie będą mogli uczestniczyć w spotkaniu w optymalnych okolicznościach.

Porządek obrad i odpowiednia dokumentacja dotycząca spotkania będą przesyłane pocztą elektroniczną z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

#### **Artykuł 4.2.2 - Porządek obrad i protokoły**

Porządek obrad jest opracowywany przez Centralne kierownictwo.

Porządek obrad zapewni wystarczającą ilość czasu na dyskusję na każdy temat między przedstawicielami pracowników a Centralnym kierownictwem lub innymi zaproszonymi przez nich prelegentami.

Przed ustaleniem porządku obrad wszyscy członkowie ERZ mogą przysyłać pytania i sugestie do przewodniczącego, który następnie przekazuje je Centralnemu kierownictwu. Jeśli to niezbędne, punkty porządku obrad będą przeznaczane na pytania lub sugestie przekazane przez Przewodniczącego, o ile wchodzi one w zakres i kompetencje ERZ.

Protokół będzie sporządzany w języku angielskim przez Centralne kierownictwo, zanim zostanie przedłożony Komitetowi Specjalnemu w celu zgłoszenia ewentualnych uwag. Po zatwierdzeniu ostatecznej wersji protokołu będzie on podpisywany przez Przewodniczącego i przedstawiciela Centralnego kierownictwa, który przewodniczył posiedzeniu. Następnie będzie on tłumaczony i wysyłany przez Centralne kierownictwo do wszystkich pełnoprawnych członków ERZ, a także do lokalnego kierownictwa HR. Wszystkie strony dołożą starań, aby zakończyć tę procedurę w ciągu dwóch miesięcy od każdego spotkania.

Porządek obrad, protokoły i wszelka istotna dokumentacja, jak określono w artykule 5.4, zostaną przetłumaczone na wszystkie niezbędne języki (język urzędowy kraju objętego zakresem działania ERZ, którego członkowie ERZ chcą używać w celu uczestniczenia w posiedzeniach w optymalnych okolicznościach).

Ta sama procedura będzie stosowana w przypadku wszystkich zwyczajnych i nadzwyczajnych posiedzeń ERZ.

### **ARTYKUŁ 4.3 - ORGANIZACJA POSIEDZEŃ KOMITETU SPECJALNEGO**

#### **Artykuł 4.3.1 - Częstotliwość, miejsce i zaproszenie**

Posiedzenia Komitetu Specjalnego będą odbywać się dwa razy w roku.

Co najmniej jedno z tych spotkań będzie również obejmować wspólną sesję z Centralnym

kierownictwem, mającą na celu uzyskanie aktualnych informacji na temat bieżących spraw oraz omówienie praktycznych ustaleń i porządku obrad na kolejne posiedzenie plenarne ERZ. Na drugim spotkaniu obecne będzie Centralne kierownictwo, jeśli przedstawiciele pracowników Komitetu Specjalnego uznają to za konieczne.

Dodatkowe spotkania mogą być organizowane w porozumieniu z Centralnym kierownictwem, jeśli zajdzie taka potrzeba w ramach zakresu i kompetencji ERZ.

Wszystkie spotkania będą odbywać się osobiście, w dowolnym miejscu, w którym Grupa prowadzi działalność lokalną. Jednakże, jeśli zostanie to uzgodnione przez Komitet Specjalny, Stała Osoba Kontaktowa musi zostać poinformowana z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem, tak aby spotkania mogły być również organizowane w formie wideokonferencji.

Centralne kierownictwo dokona wszelkich ustaleń dotyczących praktycznych aspektów organizacji posiedzenia (tłumaczenie, transport, zakwaterowanie, ...). Dokładna data, godzina i miejsce spotkania zostaną przekazane wszystkim członkom Komitetu Specjalnego z co najmniej dwumiesięcznym wyprzedzeniem.

Na potrzeby wspólnego spotkania porządek obrad i stosowna dokumentacja zostaną przesłane pocztą elektroniczną z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem.

Jeśli posiedzenia Komitetu Specjalnego obejmują wspólną sesję z kierownictwem, zostanie ona poprzedzona wewnętrznym spotkaniem przygotowawczym, a następnie wewnętrznym spotkaniem podsumowującym.

#### **Artykuł 4.3.2 - Porządek obrad i protokół wspólnego posiedzenia**

Porządek obrad jest opracowywany przez Centralne kierownictwo we współpracy z Przewodniczącym.

W przypadku sporządzania, zatwierdzania i publikowania protokołów oraz tłumaczenia dokumentów stosowana będzie procedura opisana w artykule 4.2.2.

Ta sama procedura będzie stosowana w przypadku wszystkich zwyczajnych i nadzwyczajnych posiedzeń Komitetu Specjalnego.

### **ARTYKUŁ 4.4 - PROCEDURA KONSULTACJI W NORMALNYCH OKOLICZNOŚCIACH**

Strony uzgadniają, że konsultacje będą przeprowadzane w każdym temacie ujętym w wykazie określonym w art. 1.3 niniejszego Porozumienia, w każdym przypadku, gdy można racjonalnie oczekiwać, że przewidywany projekt międzynarodowy będzie miał znaczący wpływ na interesy pracowników Grupy określone w art. 1.2.

W zależności od okoliczności, ten punkt porządku obrad może zostać włączony do następnego zaplanowanego zwykłego posiedzenia ERZ, chyba że Centralne kierownictwo i KS uzgodnią włączenie go do zwykłego posiedzenia KS.

W przypadku, gdy zostanie uzgodnione włączenie procesu konsultacji do porządku obrad zwykłego posiedzenia KS, członkowie ERZ z Krajów, które nie są reprezentowane w Komitecie Specjalnym, będą mieli możliwość uczestniczenia w tym posiedzeniu.

W przypadku, gdy termin realizacji projektu nie pasuje do zwykłego posiedzenia, Centralne kierownictwo uzgodni z KS ustalenia dotyczące organizacji nadzwyczajnego posiedzenia ERZ lub KS.

Porządek obrad i odpowiednia dokumentacja dotycząca konsultacji zostaną przesłane pocztą elektroniczną z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem. Dokumentacja musi zawierać oznaczenie krajów i rodzaju obiektów, których dotyczy, opis planowanego działania i cel planowanego projektu.

Debaty będą czasem wymiany poglądów na ten temat i odpowiedzi na pytania zadawane przez członków.

Uznaje się, że niektóre sprawy są na tyle proste, że można się nimi zająć szybciej, podczas gdy inne są na tyle złożone, że wymagają więcej czasu na przeprowadzenie szczegółowej oceny. W związku z tym, po debatach, ERZ lub KS wyrażą opinię, co do zasady na sesji. Jeśli członkowie uznają, że przedłożone im sprawy tego wymagają i na ich uzasadniony wniosek, mogą wydać opinię w ciągu 2 tygodni od posiedzenia.

Po wyrażeniu opinii przez ERZ, Centralne kierownictwo będzie miało 2 tygodnie na przedstawienie uzasadnionej odpowiedzi na każdą taką opinię i przekazanie ostatecznej decyzji ERZ za pośrednictwem poczty elektronicznej.

O ile nie jest to uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami lub nie uzgodniono inaczej, procedura ta nie będzie trwać dłużej niż jeden miesiąc.

ERZ będzie miała również prawo do wyrażenia opinii w każdej sprawie, która nie została poddana formalnej procedurze konsultacji, ale którą przedstawiciele pracowników uznali za

istotną i mającą znaczenie międzynarodowe zgodnie z art. 1.3 niniejszego Porozumienia (kompetencje ERZ). Centralne kierownictwo dołoży starań, aby rozważyć również te dobrowolne opinie i udzielić na nie uzasadnionej odpowiedzi najpóźniej w ciągu dwóch tygodni.

W miesiącach następujących po zakończeniu regularnego procesu konsultacji, Centralne kierownictwo będzie dostarczać aktualne informacje na temat środków wdrożeniowych, w tym ocenę osiągnięcia zamierzonych celów, a w szczególności wpływu na zakłady pracy i pracowników - w tym tych z przedsiębiorstw zlokalizowanych w Wielkiej Brytanii.

#### **ARTYKUŁ 4.5 - PROCEDURA KONSULTACJI W WYJĄTKOWYCH OKOLICZNOŚCIACH**

Centralne kierownictwo jak najszybciej poinformuje KS o wszelkich wyjątkowych okolicznościach lub planowanych decyzjach, które mogą mieć znaczące konsekwencje dla interesów pracowników, w szczególności dotyczących zamknięcia lub sprzedaży spółek, zakładów pracy lub ich istotnych części, znaczących przejęć lub fuzji, relokacji lub zwolnień grupowych.

Z inicjatywy Centralnego kierownictwa lub na wniosek KS i po uzgodnieniu ze Stałą Osobą Kontaktową, a także w przypadku, gdy sprawy te muszą zostać rozpatrzone przed kolejnym zaplanowanym zwyczajnym posiedzeniem ERZ, zorganizowane zostanie nadzwyczajne posiedzenie w celu zapewnienia właściwego informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Wszelkie nadzwyczajne spotkania konsultacyjne, zarówno z ERZ, jak i z KS, będą organizowane w formie wideokonferencji lub, jeśli będzie to wymagane ze względu na wagę danego środka i zostanie uzgodnione przez Centralne kierownictwo, osobiście.

W każdym przypadku członkowie ERZ z krajów dotkniętych przewidywanymi działaniami, którzy nie są reprezentowani w Komitecie Specjalnym, będą mieli możliwość uczestniczenia w takim nadzwyczajnym spotkaniu konsultacyjnym.

Spotkanie zostanie poprzedzone wewnętrznym spotkaniem przygotowawczym, a następnie wewnętrznym spotkaniem podsumowującym. Dokładna data, godzina i miejsce spotkania, jak również porządek obrad i odpowiednia dokumentacja będą przekazywane wszystkim członkom odpowiedniego organu z co najmniej 5-dniowym wyprzedzeniem.

Ta sama informacja będzie wysyłana jednocześnie do kierownictwa Kraju, aby zapewnić wszystkim członkom możliwość uczestnictwa w spotkaniu w optymalnych okolicznościach.

Porządek obrad będzie sporządzany przez Centralne kierownictwo. Strony przyjmują do wiadomości, że na spotkaniu omawiane będą wyłącznie punkty porządku obrad.

Po debatach ERZ lub Komitet Specjalny wyrazi opinię, co do zasady podczas sesji. Jeśli członkowie uznają, że przedłożone im sprawy tego wymagają i na ich uzasadniony wniosek, mogą wydać opinię w ciągu 8 dni roboczych od posiedzenia (w przypadku ekspertów patrz punkt 5.8). W przypadku nieprzewidzianych zdarzeń (np. katastrofy ekologicznej) opinia zostanie wydana w ciągu 5 dni.

Centralne kierownictwo będzie miało 5 dni na przedstawienie uzasadnionej odpowiedzi na każdą taką opinię i przekazanie ostatecznej decyzji ERZ pocztą elektroniczną.

W miesiącach następujących po zakończeniu procedury konsultacji w wyjątkowych okolicznościach, Centralne kierownictwo przedstawi aktualizacje dotyczące środków wdrożeniowych, w tym ocenę osiągnięcia zamierzonych celów, a w szczególności wpływu na zakłady pracy i pracowników - w tym tych z przedsiębiorstw zlokalizowanych w Wielkiej Brytanii.

## **ROZDZIAŁ V: PRAWA CZŁONKÓW ERZ I ZASOBY ERZ**

### **ARTYKUŁ 5.1 - SZKOLENIE**

Aby móc w pełni wykonywać swoją funkcję oraz zapewnić przydatność i skuteczność ERZ, członkowie będą korzystać ze szkoleń zgodnie z warunkami wyszczególnionymi poniżej.

Członkowie ERZ będą mogli skorzystać z co najmniej 2 dni i maksymalnie 6 dni szkoleń zbiorowych w ciągu czteroletniej kadencji.

Ponadto na początku każdej 4-letniej kadencji organizowany będzie dzień szkolenia wprowadzającego dla wszystkich nowo wybranych lub mianowanych członków i zastępców członków.

W przypadku, gdy nowi członkowie dołączą do ERZ w trakcie już trwającego mandatu, zorganizowane zostanie półdniowe szkolenie wprowadzające z udziałem takiego nowego członka, przewodniczącego i przedstawiciela industriAll Europe.

Co dwa lata Komitet Specjalny ustali plan szkoleń w oparciu o potrzeby wyrażone przez członków ERZ. Wszystkie praktyczne ustalenia, w tym te dotyczące szkolenia wprowadzającego (m.in. program, miejsce, dostawca, opłaty, zakwaterowanie) zostaną uzgodnione między Komitetem Specjalnym a Centralnym kierownictwem.

Udział w szkoleniu będzie traktowany jako regularny czas pracy i odpowiednio wynagradzany.

Każdy członek może skorzystać ze szkolenia z języka angielskiego, szczególnie członkowie z poziomem poniżej B2 (CEFR). Szkolenie to zostanie przeprowadzone lokalnie w ramach planu szkoleniowego firmy.

W porozumieniu z Komitetem Specjalnym i Stałą Osobą Kontaktową, członkowie ERZ mogą wziąć udział w maksymalnie dwóch zewnętrznych seminariach lub konferencjach w okresie czterech lat, pod warunkiem, że wydarzenia te przyczynią się do zdobycia wiedzy przydatnej w pracy ERZ.

W przypadku, gdy co najmniej połowa członków ERZ będzie uczestniczyć wspólnie w tym samym wydarzeniu, spędzone dni zostaną odliczone od maksymalnej liczby 6 dni szkolenia zbiorowego na czteroletnią kadencję.

## **ARTYKUŁ 5.2 - POUFNOŚĆ**

Członkowie ERZ muszą zachować poufność w odniesieniu do wszystkich tajemnic handlowych i firmowych oraz innych informacji wrażliwych, o ile zostały im one wyraźnie przekazane przez Centralne kierownictwo jako poufne.

Przed udostępnieniem jakichkolwiek informacji, które mogą zostać uznane za poufne, Kierownictwo wyjaśni:

- powody, dla których informacje te powinny być uważane za poufne, określając ryzyko związane z ich upublicznieniem;
- jak długo wspomniane informacje powinny pozostać poufne.

Obowiązek zachowania poufności nie ma zastosowania pomiędzy pełnoprawnymi i zastępczymi członkami ERZ lub lokalnymi przedstawicielami pracowników i funkcjonariuszami związków zawodowych, którzy będą jednak musieli przestrzegać tego samego obowiązku zachowania poufności, jaki został nałożony na członków ERZ. Członek ERZ, który chce podzielić się poufnymi informacjami z którąkolwiek z wyżej wymienionych osób, jest zatem zobowiązany do wcześniejszego poinformowania ich o tym obowiązku. Obowiązek zachowania poufności nie będzie miał również zastosowania w postępowaniu sądowym lub podczas mediacji.

Obowiązek zachowania poufności dotyczy również ekspertów, przedstawiciela industriAll Europe i wszelkich innych osób zaangażowanych w funkcjonowanie ERZ i KS. Obowiązek ten będzie nadal obowiązywał po wygaśnięciu ich kadencji lub zatrudnienia oraz po rozwiązaniu Porozumienia.

W przypadku sporu dotyczącego któregoś z tych aspektów, Zarząd i Przewodniczący będą dążyć do osiągnięcia porozumienia w sprawie obowiązujących warunków. Do czasu osiągnięcia takiego porozumienia obowiązywać będzie zobowiązanie do nieujawniania informacji, o którym poinformowano podczas spotkania.

W przypadku stwierdzenia naruszenia poufności i upublicznienia informacji przekazanych ERZ, Kierownictwo zbada jego okoliczności. Jeśli zostanie udowodnione, że naruszenie pochodzi od jednego z członków ERZ, kierownictwo może podjąć wszelkie działania prawne i dyscyplinarne wymagane zgodnie z wewnętrznymi zasadami Stellantis i/lub lokalnymi przepisami w celu ochrony firmy w ramach odpowiedniego prawa krajowego.

Centralne kierownictwo nie będzie unikało dostarczania ERZ wyczerpujących i odpowiednich informacji ze względu na poufność lub wykorzystywał argumentu poufności w nieuzasadniony



sposób w celu ograniczenia kompetencji i obowiązków ERZ lub uniemożliwienia jej dostępu do istotnych informacji.

### **ARTYKUŁ 5.3 - OCHRONA CZŁONKÓW ERZ**

Centralne kierownictwo zapewni, że osoby, które są lub były kandydatami na członków ERZ, jak również osoby, które sprawują lub sprawowały taki mandat, nie będą z tego powodu poszkodowane pod względem swojej pozycji w spółce.

Wykonując swoją funkcję, członkowie ERZ - pełnoprawni lub zastępcy - korzystają z takiej samej ochrony i gwarancji, jakie są przewidziane dla przedstawicieli pracowników zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym w ich kraju zatrudnienia.

Centralne kierownictwo zapewni aby pełnoprawni i zastępczy członkowie ERZ nie napotykali trudności w wykonywaniu swojej działalności. Nie mogą oni być dyskryminowani ani korzystać z żadnych przywilejów z powodu swojej działalności w ERZ. Żaden członek ERZ nie powinien być zastraszany lub poddawany naciskom ze strony krajowego lub lokalnego kierownictwa, które mogłyby naruszać tę zasadę.

Debaty i wymiana poglądów prowadzone w ramach ERZ i KS, zarówno wewnętrzne, jak i wspólnie z kierownictwem, muszą być otwarte i przejrzyste, a każdy członek musi mieć możliwość swobodnego wyrażania swoich poglądów.

W przypadku rozważenia zastosowania jakichkolwiek środków dyscyplinarnych wobec członka ERZ lub jego zastępcy, bez względu na przyczynę, Komitet Specjalny zostanie o tym poinformowany po uzyskaniu zgody zainteresowanego członka ERZ i będzie miał możliwość omówienia sprawy z Zarządem przed podjęciem decyzji o nałożeniu jakiegokolwiek sankcji.

Na początku każdego czteroletniego mandatu wszyscy członkowie ERZ i ich zastępcy zostaną w pełni poinformowani na piśmie przez lokalne kierownictwo o dokładnym charakterze tej ochrony. Komitet Specjalny otrzyma kopię każdej takiej informacji.

### **ARTYKUŁ 5.4 - TŁUMACZENIA**

Zarówno w przypadku zwyczajnych, jak i nadzwyczajnych posiedzeń ERZ i KS, a także szkoleń, zapewnione zostanie tłumaczenie symultaniczne w języku urzędowym krajów

reprezentowanych w ERZ.

Zaproszenie i porządek obrad każdego takiego spotkania, jak również wszelkie istotne dokumenty - zwłaszcza w przypadku konsultacji - zostaną przekazane członkom ERZ przez Centralne kierownictwo w językach, które będą używane podczas spotkania.

W każdym przypadku Strony uzgadniają, że oficjalna dokumentacja Grupy (publikacje finansowe, prezentacje instytucjonalne itp.) zostanie przekazana członkom ERZ w językach, w których została formalnie przygotowana i opublikowana.

Członkowie ERZ mogą korzystać ze wszystkich narzędzi tłumaczeniowych dostarczonych przez Grupę - takich jak SYSTRAN - lub równoważnych narzędzi tłumaczeniowych we wszystkich dokumentach, które chcą udostępniać wewnątrz oraz we wszelkich innych niż istotne dokumentach pomocniczych dostarczonych przez Centralne kierownictwo. Centralne kierownictwo zobowiązuje się do przekazywania dokumentów w formacie umożliwiającym efektywne korzystanie z tych narzędzi, w szczególności poprzez preferowanie przesyłania tekstu zamiast przesyłania obrazów lub zdjęć.

## **ARTYKUŁ 5.5 - NARZĘDZIA KOMUNIKACJI**

### **5.5.1. Komunikacja w ramach ERZ i z Centralnym kierownictwem**

Członkowie ERZ mogą komunikować się ze sobą nawzajem i z Centralnym kierownictwem za pomocą IT (laptop ze wszystkimi aplikacjami komunikacyjnymi [np. Teams...]) i fizycznego wykorzystania materiałów firmowych (drukowanie, skanowanie, prywatna przestrzeń robocza, materiały biurowe).

Jeśli taki sprzęt nie jest dostępny, zostanie on dostarczony przez lokalne kierownictwo w ciągu miesiąca od wskazania lub wyboru danego członka ERZ.

### **5.5.2. Komunikacja między ERZ a szczeblem lokalnym**

Członkowie ERZ mają przypisane szczególne zadanie polegające na wymianie informacji z pracownikami, których reprezentują, w celu przygotowania posiedzeń i złożenia zadowolającego sprawozdania z obrad ERZ i KS. Celem jest w szczególności umożliwienie zebrania punktów widzenia pracowników, tak aby mogli oni być prawidłowo reprezentowani przez przedstawicieli pracowników w ERZ i KS.

W tym celu wszyscy członkowie ERZ będą mogli w pierwszej kolejności zwrócić się do

krajowych i lokalnych organów reprezentacji pracowników. W przypadku braku organu reprezentacji pracowników w danym kraju, członkowie ERZ z tego kraju mogą uzyskać dostęp do dowolnego miejsca pracy pracowników w tym kraju, pod warunkiem, że miejsca te są objęte wdrożonymi środkami oraz, że centralne i lokalne kierownictwo zostało poinformowane o celu tej podróży.

W krajach, w których nie ma krajowego organu reprezentacji pracowników, członkowie ERZ przeanalizują z kierownictwem krajowym najlepsze sposoby komunikowania się ze wszystkimi pracownikami. Członkowie ERZ będą mieli możliwość spotkania się z nimi na początku swojej kadencji, a także w razie potrzeby.

Dedykowana przestrzeń cyfrowa, która przyjmie postać grupy w Microsoft Teams, może być wykorzystywana do komunikacji ze wszystkimi pracownikami Grupy.

Sekretarz ERZ będzie odpowiedzialny za aktualizację wszystkich informacji zawartych w dedykowanej przestrzeni cyfrowej. Obejmuje to co najmniej dane kontaktowe wszystkich pełnoprawnych członków i ich zastępców, porządek obrad poprzednich i nadchodzących posiedzeń, planowanie nadchodzących posiedzeń ERZ, KS, linki do stron internetowych lokalnych organów reprezentacji pracowników oraz wszystkie opinie wydane przez ERZ lub KS.

ERZ będzie miała prawo do sporządzania regularnych raportów ze swojej działalności, w tym podsumowań dyskusji podczas spotkań z kierownictwem. Raporty te będą publikowane w dedykowanej przestrzeni cyfrowej.

We wszelkiej komunikacji uwzględniane będą ograniczenia wynikające z obowiązku zachowania poufności, o którym mowa w art. 5.2 Porozumienia.

## **ARTYKUŁ 5.6 - WYDATKI**

Koszty związane z posiedzeniami ERZ i KS, w tym sesjami przygotowawczymi i podsumowującymi oraz szkoleniami (tj. koszty podróży, zakwaterowania i posiłków - zgodnie z polityką podróży firmy, tłumaczy) ponosi Stellantis.

W miarę możliwości będzie to zorganizowane w taki sposób, aby poszczególni członkowie ERZ nie musieli sami wpłacać zaliczek. W przypadku, gdy poszczególni członkowie ERZ będą musieli zapłacić za określone wydatki z retrospektywnym zwrotem, firma dokona płatności zaliczkowej na zwykły wniosek. Osoba kontaktowa i/lub lokalny zarząd będą wspierać każdego

członka w razie potrzeby.

## **ARTYKUŁ 5.7 - CZAS WOLNY**

Wszyscy członkowie ERZ będą uprawnieni do wystarczającej ilości czasu wolnego na podróż do i z oraz udział w spotkaniach, w tym sesjach szkoleniowych.

Czas poświęcony przez członków ERZ na wykonywanie zadań wynikających z Porozumienia jest uznawany za regularny czas pracy i tak wynagradzany. Przygotowując praktyczne ustalenia dotyczące posiedzeń, w miarę możliwości uwzględniona zostanie konieczność uniknięcia podróży lub uczestnictwa w jakimkolwiek posiedzeniu w dzień weekendowy lub święto państwowe. Jeśli jednak takie ustalenia są nieuniknione, zagwarantowana zostanie rekompensata zgodnie z warunkami obowiązującymi w kraju pochodzenia członka ERZ lub KS.

Każdy pełnoprawny członek ERZ otrzyma roczny limit czasu równy maksymalnie 4 płatnym dniom roboczym na wypełnianie swoich obowiązków (m.in. kontakty z lokalnymi pracownikami, związkami zawodowymi i organami przedstawicielskimi, czytanie dokumentów związanych z posiedzeniami, odpowiadanie na komunikację wewnętrzną). Członkowie KS będą mieli dodatkowy czas w wymiarze 4 płatnych dni roboczych (łącznie do 8 dni). Przewodniczący, Zastępca Przewodniczącego i Sekretarz otrzymają dodatkowe 8 płatnych dni roboczych (łącznie do 16 dni).

W przypadku, gdy lokalne przepisy przewidują płatne dni robocze dla przedstawicieli pracowników w celu wypełnienia ich obowiązków, przydział przewidziany w powyższym akapicie zostanie dodany do tego budżetu krajowego.

Ten czas zalicza się dodatkowo do czasu spędzonego na dojazdach i powrotach oraz uczestnictwie w posiedzeniach ERZ lub KS, w tym w szkoleniach.

Roczny kredyt godzinowy może zostać wykorzystany w bieżącym roku kalendarzowym i nie kumuluje się z roku na rok.

## **ARTYKUŁ 5.8 - EKSPERCI**

### **5.8.1. Przedstawiciel industriAll Europe**

W celu realizacji spoczywających na nich zadań i obowiązków, zgodnie z postanowieniami

Porozumienia, a w szczególności w ramach procedury konsultacji, członkom ERZ i KS może towarzyszyć przedstawiciel industriAll Europe podczas zwyczajnych lub nadzwyczajnych posiedzeń ERZ lub KS.

Stellantis poniesie wszelkie uzasadnione koszty z tym związane (tj. opłaty, koszty podróży i zakwaterowania).

### **5.8.2 Wiedza specjalistyczna**

Certyfikowany księgowy wspiera ERZ w zakresie finansów/strategii europejskiej raz w roku.

Certyfikowany księgowy będzie powoływany na okres czterech lat większością głosów członków ERZ. Powołanie następuje na pierwszym posiedzeniu po posiedzeniu założycielskim ERZ i na pierwszym posiedzeniu każdej czteroletniej kadencji. Takie powołanie będzie zawierać klauzulę odwołania, która pozwoli na zakończenie misji po dwóch latach w przypadku, gdy oczekiwane wyniki nie zostaną osiągnięte.

Poza zakresem corocznej pracy certyfikowanego księgowego, jeśli w procesie konsultacji pojawią się pewne wyjątkowe tematy, dla których wymagana jest dalsza dogłębna analiza, ERZ ma prawo złożyć uzasadniony wniosek o pomoc wybranego przez siebie eksperta. Przedmiot i specyfikacje misji eksperta muszą zostać określone przez ERZ i muszą być następujące:

- 1) Niezbędny: oznacza niezbędny do realizacji misji ERZ;
- 2) Odpowiedni: oznacza bezpośrednio związany z tematem informacji lub konsultacji;
- 3) Rozsądny: oznacza ściśle dostosowany, aby umożliwić ERZ zrozumienie informacji lub tematu konsultacji.

Misja eksperta musi zostać zakończona w ciągu 1 miesiąca od zatwierdzenia listu z misją eksperta - co nastąpi w ciągu 5 dni roboczych od spotkania, na którym omawiany jest punkt porządku obrad, w sprawie którego konsultowana jest ERZ lub KS, wraz z wymianą poglądów.

Eksperci mogą uczestniczyć w wewnętrznym spotkaniu przygotowawczym, wspólnym spotkaniu z Centralnym kierownictwem oraz wewnętrznym spotkaniu podsumowującym.

Raport ERZ jest przedstawiany Centralnemu kierownictwu w tym samym czasie, co członkom ERZ.

## **ARTYKUŁ 6.1 - ROZWIĄZANIE ISTNIEJĄCYCH EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH**

Strony uzgadniają, że z chwilą wejścia w życie niniejszego Porozumienia, poprzednio ustanowione Europejskie rady zakładowe w ramach Grupy zostaną rozwiązane, a umowy regulujące te Europejskie rady zakładowe muszą zostać rozwiązane, niezależnie od ich postanowień dotyczących ważności lub rozwiązania. Prawa członków trzech poprzednich Europejskich rad zakładowych wygasną w dniu zebrania założycielskiego Europejskiej Rady Zakładowej Stellantis.

## **ARTYKUŁ 6.2 - KLAUZULA ADAPTACYJNA**

W przypadku, gdy struktura Grupy ulegnie znaczącej zmianie, na przykład z powodu:

- połączenia ze Stellantis N.V. lub wydzielenia o charakterze ponadnarodowym (dotyczące co najmniej 2 krajów i mające wpływ na co najmniej 5% pracowników w każdym z co najmniej dwóch wspomnianych krajów) w ramach Grupy;
- przejęcie spółki przez spółkę z Grupy zatrudniającą co najmniej 5000 pracowników w UE;

strony-sygnatariusze zobowiązują się do rozpoczęcia, nie później niż miesiąc po podjęciu decyzji, dialogu ze wszystkimi zainteresowanymi stronami w celu wprowadzenia niezbędnych zmian do niniejszego porozumienia lub zapewnienia ciągłego prawa do międzynarodowych informacji i konsultacji dla każdej części Grupy, która zostałaby podzielona lub sprzedana.

W przypadku fuzji lub przejęcia obejmującego jeden lub więcej podmiotów prawnych, które same posiadają ERZ lub Europejski Komitet SE, Centralne kierownictwo zwoła spotkanie z Komitetami Specjalnymi wszystkich zaangażowanych ponadnarodowych organów reprezentacji pracowników w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie sposobu ich funkcjonowania w przyszłości.

## **ARTYKUŁ 6.3 - OKRES OBOWIĄZYWANIA, ROZWIĄZANIE I ZMIANY**

Niniejsze Porozumienie zostało zawarte w dniu 19 września 2024 r. na czas nieokreślony.

Niniejsze Porozumienie będzie nadal obowiązywać, a jego warunki pozostaną w mocy, chyba

że, najwcześniej po upływie 4 lat od daty wejścia w życie niniejszego Porozumienia, Centralne Kierownictwo lub ERZ większością dwóch trzecich głosów podejmą decyzję o rozwiązaniu niniejszego Porozumienia. Decyzja taka zostanie przekazana drugiej stronie na piśmie.

W takim przypadku zostaną zorganizowane negocjacje z ERZ w celu zawarcia nowego porozumienia w sprawie ponadnarodowego informowania i konsultowania pracowników Stellantis. W takim przypadku obecne Porozumienie będzie kontynuowane, a jego warunki pozostaną w mocy w czasie gdy Strony negocjują wszelkie możliwe zmiany do Porozumienia, ale Porozumienie w każdym przypadku wygasa trzy lata po dacie, w której jedna ze Stron podjęła decyzję o rozpoczęciu negocjacji.

Jeśli strony nie osiągną porozumienia w okresie negocjacji, rozpocznie się nowy proces SNB.

Do czasu zawarcia nowego porozumienia z SNB, ERZ będzie nadal funkcjonować zgodnie z wymaganiami pomocniczymi przewidzianymi w holenderskim ustawodawstwie dotyczącym ERZ.

Jeśli strony niniejszego Porozumienia uznają to za konieczne, może ono zostać zmienione w dowolnym momencie za obopólną zgodą.

Podobnie, negocjacje zostaną zorganizowane w każdym przypadku, gdy jakiegokolwiek postanowienie niniejszego Porozumienia jest lub stanie się nieważne lub niewiążące. W takim przypadku Strony zastąpią nieważne lub niewiążące postanowienie postanowieniami, które są ważne i wiążące i które mają, w największym możliwym zakresie, podobny skutek jak nieważne lub niewiążące postanowienie, biorąc pod uwagę treść i cel Porozumienia. Strony pozostają związane wszystkimi pozostałymi postanowieniami niniejszego Porozumienia.

Negocjacje w sprawie wszelkich takich poprawek (poprawka za obopólną zgodą lub poprawka zastępująca nieważne lub niewiążące postanowienie) będą prowadzone przez KS w imieniu ERZ, a wynik takich negocjacji będzie wymagał zatwierdzenia przez ERZ większością dwóch trzecich głosów.

#### **ARTYKUŁ 6.4 - PRAWO WŁAŚCIWE I JURYSDYKCJA W PRZYPADKU SPORÓW**

Niniejsze Porozumienie podlega prawu holenderskiemu i jest interpretowane zgodnie z nim, w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 23 stycznia 1997 r. wdrażającą dyrektywę 94/45/WE w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej wraz ze wszystkimi późniejszymi zmianami. Wszelkie spory, które mogą powstać w związku z negocjacjami, interpretacją lub

stosowaniem niniejszego Porozumienia lub jakiejkolwiek umowy wynikającej z niniejszego Porozumienia, podlegają prawu holenderskiemu i muszą zostać przedłożone właściwemu sądowi w Holandii.

Przewodniczący lub, w przypadku jego nieobecności, Zastępca Przewodniczącego reprezentuje ERZ w sądzie.

Każda zainteresowana strona może zwrócić się do Izby Przedsiębiorstw Sądu Apelacyjnego w Amsterdamie o ustalenie, że postanowienia Porozumienia muszą być przestrzegane. ERZ lub KS nie mogą zostać obciążone kosztami takiego postępowania.

Przed wszczęciem jakiegokolwiek formalnego postępowania sądowego, Centralne kierownictwo i KS dołożą starań, aby znaleźć w dobrej wierze rozwiązanie każdego konfliktu, który może się pojawić. Mogą oni podjąć decyzję o wyznaczeniu zewnętrznego, neutralnego i kompetentnego mediatora zarejestrowanego w rejestrze Mediator Federation Netherlands (MfN), który pomoże im w tych rozmowach. Wybór mediatora zostanie dokonany wspólnie przez Centralne kierownictwo i KS.

Każda taka inicjatywa nie może trwać dłużej niż sześć miesięcy od wydarzenia, które doprowadziło do konfliktu.

Wszelkie koszty związane z mechanizmem rozstrzygania sporów oraz późniejszymi uzasadnionymi i uprawnionymi działaniami prawnymi ponosi Centralne kierownictwo.

Angielska wersja Porozumienia jest uważana za oficjalny dokument. Oficjalny dokument zostanie wydrukowany i podpisany w dwóch identycznych egzemplarzach, z których jeden będzie przechowywany przez Centralne kierownictwo, a drugi przez Sekretarza ERZ.

Dodatkowe, profesjonalne tłumaczenia zostaną dostarczone we wszystkich niezbędnych językach przez Centralne kierownictwo, tak aby każdy członek SNB, jak również każdy przyszły członek ERZ, mógł otrzymać kopię w swoim własnym języku. Porozumienie zostanie również opublikowane we wszystkich wersjach językowych na Stellantis HUB ERZ.



**POROZUMIENIE W SPRAWIE USTANOWIENIA EUROPEJSKIEJ RADY  
ZAKŁADOWEJ (EWC) DLA GRUPY STELLANTIS**

Stellantis N.V., reprezentowana przez Xaviera CHEREAU, Dyrektora ds. zasobów ludzkich i transformacji

I

Członkowie SNB:

**Austria**                      Christoph Rohm

**Belgia**                         Marc Vanderbauwhede

**Francja**                        Cédric Brun

Pascal Lucas

Fikria Mijic

Sandro Petronella

**Niemcy**

Nathalie Glück

Lorena Rodenas-Martinez

**Węgry**

Tamas Manga

**Włochy**

Stefano Birotti

Ferdinando Giustino

Marco Laviano

Calogero Taormina

**Holandia**

Johan Tigchelhoff

**Polska**

Wanda Stróżyk

**Portugalia** Luis Carlos Gomes Claro

**Rumunia** Daniela Tuduca

**Słowacja** Milan Minarech

**Hiszpania** Daniel Alvarez

**FCA EWC** Maurizio Calice

Giovanni Comparetto

Fabio Di Gioia

**OV EWC** Thomas Balzer

Robert Potempa

Gary Reay

**PSA EWC**

José Juan Arceiz Villacampa

Philippe Gilleron

Nathan Livesey

Amsterdam, 18 września 2024 r.

**ZAŁĄCZNIK 1: PODZIAŁ MIEJSC W ERZ WEDŁUG KRAJU W DNIU  
ZAWARCIA POROZUMIENIA**

KRAJ	SIEDZENIA
<b>FRANCJA</b>	<b>8</b>
<b>WŁOCHY</b>	<b>8</b>
<b>HISZPANIA</b>	<b>5</b>
<b>NIEMCY</b>	<b>4</b>
<b>POLSKA</b>	<b>2</b>
<b>SŁOWACJA</b>	<b>2</b>
<b>WIELKA BRYTANIA</b>	<b>2</b>
<b>AUSTRIA</b>	<b>1</b>
<b>BELGIA</b>	<b>1</b>
<b>WĘGRY</b>	<b>1</b>
<b>HOLANDIA</b>	<b>1</b>
<b>PORTUGALIA</b>	<b>1</b>
<b>RUMUNIA</b>	<b>1</b>
<b>OGÓLEM</b>	<b>37</b>