



ACCORD MONDIAL SUR LES DROITS FONDAMENTAUX

ENTRE

Le Groupe Partouche ayant son siège social au 141 B rue de Saussure, 75017 PARIS, France, identifiée sous le numéro SIRET 588 801 464 00045, dûment représenté par Monsieur Benjamin Castaldo, ci-après dénommé

« Groupe Partouche »
et

UNI Global Union (UNI), fédération syndicale internationale ayant son siège social Avenue Reverdin 8-10, 1260 NYON, SUISSE, dûment représentée par Madame Christy Hoffman, en sa qualité de Secrétaire Générale à UNI Global Union, ci-après dénommée :
« UNI GLOBAL UNION ».

GLOBAL AGREEMENT ON FUNDAMENTAL RIGHTS

BETWEEN

The Partouche Group, having its registered office at 141 B rue de Saussure, 75017 Paris, France, identified under French business identification number SIRET 588 801 464 00045, duly represented by Mr Benjamin Castaldo, hereinafter referred to as the Partouche Group

and

UNI Global Union (UNI), an international trade union federation with its registered office at Avenue Reverdin 8-10, 1260 NYON, SWITZERLAND, duly represented by Mrs Christy Hoffman, in her capacity as the General Secretary at UNI Global Union, hereinafter referred to as
UNI GLOBAL UNION.

BC

CK

1

PREAMBULE

Le Groupe PARTOUCHÉ et UNI Global Union (UNI) ci-après dénommés "les parties", ont signé le premier accord triennal en septembre 2018, souhaitant renforcer leur dialogue sur les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier pour tout ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et la négociation collective.

La négociation collective est le moyen privilégié afin d'atteindre un équilibre entre les intérêts des sociétés du Groupe et ceux des salariés. Les parties sont attachées à cette approche favorisant et incitant à un dialogue permanent.

Le 5 octobre 2022, les Parties ont convenu de renouveler, d'actualiser et de compléter l'accord de 2018

Le Groupe PARTOUCHÉ s'engage à ce que les critères énoncés dans le présent accord soient respectés par ses filiales et partagés par ses partenaires commerciaux. UNI apportera publiquement son soutien aux entreprises qu'elle estime être des pionnières en matière de normes d'emploi et collaborera avec le Groupe PARTOUCHÉ pour améliorer les relations sociales, aider à la mise en place de nouveaux droits pour les salariés, dans le respect de principe d'une négociation collective sereine. UNI utilisera activement son influence pour faire en sorte que le secteur puisse apporter des améliorations aux conditions de travail dans le secteur des jeux.

1 - CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique dans le périmètre géographique des entreprises relevant du Groupe Partouche ainsi que de ses filiales effectivement contrôlées et intégrées et en respectant l'autonomie de gestion des filiales, notamment du fait de la réglementation des jeux. UNI conclut le présent accord pour son propre compte et au nom de tous ses affiliés dans le monde.

PREAMBLE

The PARTOUCHÉ Group and UNI Global Union (UNI), hereinafter referred to as "the parties", signed the first triennial agreement in September 2018, wishing to strengthen their dialogue on human rights and fundamental labour rights, in particular freedom of association and collective bargaining.

Collective bargaining is the best way to achieve a balance between the interests of the Group's companies and those of their employees. The parties are attached to this approach which promotes and encourages a permanent dialogue.

On the 5th of October 2022, the Parties agreed to renew, update and supplement the agreement of 2018.

The PARTOUCHÉ Group undertakes to ensure that the criteria set out in the present agreement are respected by its subsidiaries and its business partners. UNI shall publicly support those companies which it considers to be pioneers in terms of respect for labour standards and will cooperate with the PARTOUCHÉ Group so as to improve labour relations and help establish new rights for employees by respecting the principle of a respectful collective bargaining environment. UNI shall use its influence to ensure that the sector succeeds in introducing better working conditions in the gaming industry.

1 - SCOPE

This agreement shall apply to all geographic areas in which companies belonging to the PARTOUCHÉ Group operate, including its fully consolidated or controlled subsidiaries, and in so doing shall respect the management independence of the subsidiaries, particularly with regard to gaming regulations. UNI is concluding the present agreement on its own behalf and on behalf of all its affiliates around the world.

Bl CK

2 - ENGAGEMENT ENVERS LES DROITS HUMAINS

Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son éthique et de ses Principes Généraux Environnementaux et Sociaux, le Groupe PARTOUCH confirme son engagement:

- ⇒ à respecter les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- ⇒ à éviter de porter atteinte aux droits humains;
- ⇒ à respecter la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, notamment sur la liberté syndicale, et en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat et à entreprendre des négociations collectives;
- ⇒ à respecter les conventions fondamentales de l'OIT.¹
- ⇒ à adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE;
- ⇒ à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où le Groupe PARTOUCH est actif ;
- ⇒ à assurer des conditions d'emploi et de travail dignes et équitables dans l'ensemble du Groupe PARTOUCH;
- ⇒ à n'opérer aucune discrimination dans ses relations de travail et en particulier, à recruter les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences

2 - COMMITMENT TO HUMAN RIGHTS

In line with its ethical as well as its general environmental and social principles, the PARTOUCH Group reiterates its pledge to:

- ⇒ respect the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights;
- ⇒ avoid undermining human rights;
- ⇒ respect the International Labour Organisation's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, specifically freedom of association, and in particular the right of all employees to organise, to join a trade union and to engage in collective bargaining;
- ⇒ respect the fundamental ILO conventions.³
- ⇒ adhere to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises;
- ⇒ respect all laws governing employment, collective agreements and regulations with respect to health and safety at the national level, as well all applicable laws and human rights that are internationally recognised in all markets in which the PARTOUCH Group operates;
- ⇒ ensure decent and fair employment and working conditions throughout the PARTOUCH Group;
- ⇒ refrain from any form of discrimination in its labour relations, and in particular to recruit women and men based on their specific skills, and to treat each person with dignity and in a manner that does not discriminate on the grounds of age, social origin,

¹

C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

JK
BL

spécifiques, et à traiter chacun avec dignité, de manière non-discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposée ou non-appartenance à un groupe ethnique ou à une nation conformément à la convention n°111 de l'OIT.

3 – LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE ET DEVOIR DE DILIGENCE

UNI sera considérée comme partie prenante au plan requis en vertu de la Loi sur le devoir de vigilance et des Principes directeurs de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, relatifs aux droits humains des travailleurs. Cela signifie qu'UNI doit être consultée aux fins d'établir la cartographie des risques et les mesures prises pour les éviter et pour définir les recours en cas de violation des droits.

4 - DROITS SYNDICAUX

Afin de permettre aux salariés d'exercer leur liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à librement adhérer au syndicat de leur choix et à entreprendre des négociations collectives, le Groupe PARTOUCHÉ veillera à ce que:

- a. les responsables du Groupe PARTOUCHÉ dans tous les pays créent un environnement libre et ouvert en matière d'exercice des droits à la liberté syndicale et ne s'opposent pas au processus d'adhésion à un syndicat ou d'exercice d'un quelconque droit reconnu en tant que membre d'un syndicat ;
- b. aucun salarié ne soit exposé à l'intimidation, au harcèlement ou aux représailles dans l'exercice de ses droits. Le droit de choisir librement un syndicat fera l'objet d'une communication

family status, gender, sexual orientation, disability, political, trade union or religious opinion, actual or presumed membership or non-membership of an ethnic group or a nation, in accordance with ILO convention no. 111.

3 – DUTY OF VIGILANCE LAW AND DUE DILIGENCE

UNI shall be considered a stakeholder for purposes of the plan required under the Loi de devoir de vigilance (Duty of Vigilance Law) and the OECD Due Diligence Guidelines for Responsible Business Conduct as concerns the human rights of workers. This means that UNI shall be consulted for purposes of risk mapping, the steps taken to avoid risks, and the determination of remedies when rights are violated.

4 - TRADE UNION RIGHTS

In order to allow employees to exercise their right of freedom of association, and in particular the right of all employees to organise, to freely join a trade union of their choice and to engage in collective bargaining, the PARTOUCHÉ Group will take all necessary measures to ensure that:

- a. managers of the PARTOUCHÉ Group in all countries create a free and open environment conducive to the exercise of freedom of association and do not hinder the process by which persons may join a union or exercise any recognised right in their capacity as a member of a union;
- b. no employee shall be exposed to intimidation, harassment or reprisal in the exercise of their rights. The PARTOUCHÉ Group shall communicate with, and provide on-going information

- soutenue et diffusée aux salariés par le Groupe PARTOUCHÉ ;
- c. il ne soit pas fait obstacle à la reconnaissance ou à la représentation syndicale. Les moyens d'établir la reconnaissance syndicale seront définis localement, sur la base du principe que l'entreprise reconnaîtra des syndicats représentatifs et légitimes.
 - d. Dès la reconnaissance officielle d'un syndicat, les parties locales conviendront des conditions détaillées de la négociation collective et des principes de la coopération permanente.

Afin de permettre aux salariés d'exercer réellement leur droit à la liberté syndicale, et à défaut de syndicats préexistants, l'affilié local d'UNI et les responsables locaux du Groupe PARTOUCHÉ conviendront de modalités d'accès dans l'entreprise adaptées au contexte opérationnel spécifique. Ces réunions sur site permettront à l'affilié local d'être en contact avec les salariés, d'expliquer les avantages d'adhérer à un syndicat qui peut les soutenir dans leurs revendications. Si les modalités varient, elles incluront les possibilités suivantes pour autant que cela soit possible:

- a. Les réunions avec les représentants syndicaux pour discuter de l'adhésion au syndicat pourront se tenir sur le lieu de travail ou dans un local spécifique mis à disposition et seront organisées de manière à ne pas perturber les activités.
- b. L'affilié local d'UNI et les responsables locaux du Groupe PARTOUCHÉ adopteront des procédures adéquates pour informer les nouveaux salariés de leurs droits syndicaux en vertu du présent accord. Le Groupe PARTOUCHÉ accepte que ses responsables accordent aux salariés le droit de

- to, their employees concerning their right to join a trade union of their choice;
- c. no obstacle shall stand in the way of trade union recognition or representation. The means of establishing union recognition will be determined locally based on the principle that the company will recognise representative and legitimate unions.
 - d. Upon formal recognition of a union the local parties will agree the detailed terms of collective bargaining and principles for on-going co-operation.

In order to allow employees to effectively exercise their right to freedom of association, and if no trade union already exists, UNI's local affiliate and the PARTOUCHÉ Group's local management will determine together the modalities by which access to the company's premises may be granted, considering the specific context in which it operates. These on-site meetings are intended to allow the local affiliate to be in contact with employees and to have an opportunity to explain to them the advantages of joining a trade union which can support their demands. Although modalities may vary, the following possibilities should be granted wherever possible.

- a. Meetings with trade union representatives to discuss union membership may be held at the workplace or in a room set aside for this purpose and shall be organised in such a way as to avoid disrupting normal activities.
- b. The local UNI affiliate and the local management of the PARTOUCHÉ Group shall adopt the appropriate measures to inform new employees of their union rights under this agreement. The PARTOUCHÉ Group accepts that its managers must allow employees to

- rencontrer le syndicat en dehors de la présence de ses responsables.
- c. S'il n'est pas possible de parvenir à un accord sur les modalités d'accès, chaque partie pourra soumettre la question à la commission de suivi chargée de la mise en œuvre du présent accord pour examen et règlement. Ces modalités d'accès sont sans préjudice des modalités d'accès déjà établies et mutuellement satisfaisantes.
 - d. Un panneau d'affichage sera mis à disposition des adhérents d'UNI, dans une zone de passage des salariés, afin de pouvoir informer ces derniers. Une copie des documents affichés sera préalablement remise au Directeur du site.

5 – UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

Le Groupe Partouche et UNI s'engagent à agir pour préserver la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail des salariés du Groupe.

La préservation des conditions de santé et sécurité au travail pour l'ensemble de ses salariés est une priorité pour le Groupe Partouche. Les parties s'engagent à œuvrer pour le respect des normes de santé et sécurité établies.

Dans ce cadre, le Groupe Partouche favorise la mise en place d'initiatives visant à améliorer:

- o les conditions de bien-être physique, mental et social des salariés au sein de chaque entité;
- o la prévention des risques professionnels et psychosociaux;
- o l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle;
- o la qualité de vie et l'ambiance de travail.

Le Groupe Partouche s'engage à valoriser et communiquer les meilleures pratiques en la matière afin de faciliter leur déploiement. De son côté, UNI Global

- meet trade union representatives outside of their presence.
- c. If no agreement can be reached on the modalities of access, each party shall be entitled to submit the issue to the committee entrusted with monitoring the implementation of the present agreement for consideration and resolution. Access modalities shall not have any bearing on access rights that have already been established and found to be mutually satisfactory.
 - d. A noticeboard shall made available to UNI affiliates and set up in a high-traffic office area for the purpose of informing employees. A copy of the documents pinned up on the noticeboard shall be sent in advance to the site manager.

5 - A HEALTY AND SAFE WORKING ENVIRONMENT

The PARTOUCH Group and UNI undertake to protect the health and safety as well as the quality of working conditions for all the Group's employees.

The preservation of the occupational health and safety of all employees is considered a priority by the Partouche Group.

The parties shall strive to ensure that established health and safety standards are respected.

Within this context, the Partouche Group shall encourage the adoption of initiatives aimed at improving:

- o the physical, mental and social well-being of employees in each entity;
- o the prevention of occupational and psychosocial risks;
- o work-life balance;
- o quality of life and a good working environment.

The Partouche Group undertakes to promote and communicate best practices in this area and to facilitate their deployment. UNI Global Union, for its part, undertakes to convince its affiliates to participate in these

Union engage ses affiliés à participer à ces efforts en signalant les points d'amélioration possibles et en incitant les salariés au respect des normes de prévention et de protection telles que prévues par la réglementation locale ou par les directives de l'entité du Groupe Partouche qui les emploie.

6 - ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

Le Groupe PARTOUCHE et UNI Global Union se félicitent de l'adoption de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement et s'engagent à coopérer pour mettre en œuvre les principes établis par la Convention dans toutes les activités du Groupe PARTOUCHE à travers le monde.

Le groupe PARTOUCHE et UNI veulent s'assurer que tous les salariés sachent ce qui constitue la violence et le harcèlement, afin de comprendre pleinement ce que l'on attend d'eux, de savoir comment signaler tout problème et de pouvoir décrire les faits allégués en toute confiance.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence dont sont victimes les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Les parties souhaitent également lutter contre le harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle (par exemple LGBT+), indépendamment de l'ancienneté du salarié ou du type de contrat qu'il a avec le Groupe PARTOUCHE, et l'aborder de la même manière. Le groupe PARTOUCHE et UNI conviennent d'adopter les mesures nécessaires pour atténuer le risque de harcèlement sexuel et de violence sur le lieu de travail, y compris de la part de clients. Ces mesures comprennent les éléments suivants:

- tous les salariés auront accès à plusieurs canaux de signalement confidentiels ;
- le Groupe PARTOUCHE enquêtera comme il se doit sur tous les cas de harcèlement sexuel signalés ;

efforts by recommending possible improvements and by encouraging employees to respect prevention and protection standards as set out in local regulations or in the guidelines issued by the Partouche Group entity that employs them.

6 – ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT

The PARTOUCHE Group and UNI Global Union welcome the adoption of ILO Convention 190 on Violence and Harassment and commit to working together to implement the principles set by the Convention throughout the operations of the PARTOUCHE Group around the world.

The PARTOUCHE Group and UNI want to be sure that all employees are aware of what constitutes violence and harassment so that they fully understand what is expected from them, know how to report any problems and are able to describe alleged acts in complete confidence.

Sexual harassment is a form of violence that affects women and men at the workplace. The parties also want to combat sexual harassment based on sexual orientation (e.g. LGBT+), irrespective of the seniority of the employee or the type of contract they have with the PARTOUCHE Group and address it in the same way.

The PARTOUCHE Group and UNI agree to adopt the needed measures for mitigating the risk of sexual harassment and violence at the workplace, including third-party violence. Elements of these measures shall include:

- all employees will have access to multiple confidential reporting channels;
- The PARTOUCHE Group will properly investigate all reports of sexual harassment;
- sexual harassment is an offense that, following proper investigation, may

- le harcèlement sexuel est une infraction qui, après une enquête appropriée, peut faire l'objet de procédures disciplinaires, quelle que soit la gravité de l'infraction. Certaines infractions peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires formelles.

Le Groupe PARTOUCH informera tous les salariés de ces règles/procédures et des responsabilités qui leur incombent et peut organiser des formations sur ce sujet. Les syndicats affiliés à UNI qui représentent les salariés du Groupe PARTOUCH peuvent vouloir organiser des activités de sensibilisation et de formation pour leurs membres.

7 - RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants s'inscrivent dans le cadre de la philosophie du présent accord et le Groupe PARTOUCH est attaché à ce que ses partenaires commerciaux se montrent en adéquation avec cela.

8 - ENGAGEMENT D'UNI

UNI apportera publiquement son soutien au Groupe PARTOUCH en tant que pionnier en matière de normes d'emploi et collaborera avec ce dernier pour relever constamment les normes d'emploi au sein du Groupe.

UNI reconnaît que les conditions d'emploi seront fixées dans chaque pays d'accueil, compte tenu des conditions juridiques, sociales et économiques.

9 – APPLICATION – COMMISSION DE SUIVI

Les parties s'engagent à diffuser le présent accord à toutes les entités sur lesquelles l'entreprise exerce des responsabilités de contrôle et de gestion, ainsi qu'à tous les syndicats affiliés, en demandant qu'il soit appliqué par les responsables de chaque entité.

be subject to disciplinary procedures irrespective of the seriousness of the offense. Certain offenses may result in formal disciplinary measures.

The PARTOUCH Group shall inform all employees about these rules/procedures and about the responsibilities incumbent on them and may organise training on this issue. Trade unions affiliated to UNI and that represent the PARTOUCH Group employees may wish to organise awareness raising activities and training for their members.

7 – RELATIONS WITH BUSINESS PARTNERS

Relations with suppliers and sub-contractors shall be governed by the same philosophy as underpins the present agreement. The PARTOUCH Group shall endeavour to ensure that its business partners maintain the highest standards of integrity in accordance with these principles.

8 - UNI's COMMITMENT

UNI shall publicly support the PARTOUCH Group and recognise it as a leader in terms of its respect for employment standards, and shall continuously help the latter to improve employment standards within the Group.

UNI recognises that employment conditions will be set out in each of the host countries taking into account the legal, social and economic conditions.

9 - APPLICATION - MONITORING COMMITTEE

The parties undertake to circulate this agreement to all entities over which it has control and management responsibilities and to all of its affiliate trade unions, asking that it be enforced by the leadership at each entity. The PARTOUCH Group shall

Br Jk

Le Groupe PARTOUCH rendra public le présent accord, en le mettant en ligne sur son site Internet et en le communiquant à ses responsables nationaux et locaux.

Les parties conviennent qu'une commission de suivi chargée de la mise en œuvre de l'accord se réunira une fois par année pour discuter des progrès réalisés dans le cadre du présent accord ainsi que de son application. La commission pourra se réunir de façon exceptionnelle à la demande de l'une des parties si l'actualité le nécessitait. La commission de suivi est composée de façon paritaire entre les deux parties, 2 représentants du Groupe PARTOUCH et 2 représentants d'UNI.

L'ordre du jour est établi conjointement, 15 jours avant la tenue de la réunion, par la Direction du Groupe PARTOUCH et le représentant d'UNI en fonction des priorités thématiques et géographiques liées à l'application de l'accord concernant le respect des droits fondamentaux et des droits syndicaux. La commission pourra s'appuyer sur les informations reçues des différents pays concernant:

- la qualité du dialogue social
- les indicateurs de suivi déjà établis dans le cadre du volet social.

10 - RÈGLEMENT DES CONFLITS

Si une plainte en vertu du présent accord ne peut être résolue après avoir été soumise au responsable national ou régional concerné, UNI peut porter la question auprès de la direction du Groupe PARTOUCH.

Une enquête sera alors diligentée sans délais et menée en toute transparence.

Si les parties ne parviennent pas à régler un conflit, par accord mutuel, la question peut être soumise à un médiateur neutre pour trouver une solution par voie de médiation. Si le conflit en question n'a pas été résolu par médiation ou par d'autres voies, chaque partie peut demander un règlement définitif et contraignant par arbitrage conformément au règlement international d'arbitrage et de

publicise the present agreement by making it available online on its website and by communicating it to its national and local managers.

The parties agree that a monitoring committee shall be responsible for the implementation of the agreement and that it shall meet once a year to discuss progress made with regard to the agreement and its application. The committee shall also meet on an exceptional basis at the request of one of the parties or if rendered necessary by circumstances. The monitoring committee shall have an equal number of members from both parties, i.e. 2 representatives from the PARTOUCH Group and 2 representatives from UNI.

The agenda shall be drawn up jointly 15 days before the meeting by the Head of HR of the PARTOUCH Group and a UNI representative, depending on the thematic and geographic priorities relating to the application of the agreement and the protection of fundamental rights and trade union rights. The committee may rely on information received from different countries regarding:

- the quality of the social dialogue
- follow-up indicators already established within the framework of the social chapter.

10 - DISPUTE RESOLUTION

If a complaint made under the present agreement cannot be resolved after it has been submitted to the national or regional manager concerned, UNI may refer the issue to the management of the PARTOUCH Group.

An inquiry shall then be carried out without delay and with full transparency.

If the parties are unable to resolve a dispute, by mutual agreement the matter may be referred to a neutral mediator to find a mediated solution.

If the corresponding dispute has not been resolved through mediation or otherwise,

B1 OK

conciliation en matière de travail (International Labour Arbitration and Conciliation Rules) (« Règlement ILAC »)².

Par souci de clarté, la procédure de règlement des conflits susmentionnée ne s'applique pas aux conflits qui - directement ou indirectement - concernent, touchent ou impliquent une convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits seront réglés conformément aux procédures de règlement des conflits énoncées dans les conventions collectives et/ou les accords locaux pertinents.

Il est convenu entre Groupe PARTOUCHÉ, UNI et ses affiliés d'établir un dialogue constructif afin de prendre en compte les droits, les intérêts et les aspirations des salariés et de prévenir les tensions ou les conflits qui peuvent survenir au quotidien. Dans cet esprit, Groupe PARTOUCHÉ et UNI s'engagent, respectivement avec leurs filiales et leurs syndicats affiliés, à promouvoir le dialogue et les négociations en tant qu'élément central pour préserver de bonnes relations, et en tant que méthode pour résoudre les conflits à l'amiable. Cette démarche peut être soutenue par la médiation, l'arbitrage et d'autres formes de résolution extrajudiciaire des conflits.

UNI reconnaît également que le présent accord ne confère aucun droit contractuel aux tiers (y compris les affiliés d'UNI) ou à tout salarié du Groupe PARTOUCHÉ, et que l'accord ne peut porter atteinte aux pratiques ou accords conclus avec d'autres syndicats (affiliés non membres d'UNI) actifs au sein du Groupe PARTOUCHÉ.

11 – VALIDITÉ ET DURÉE

Cet accord remplace l'accord mondial du Groupe PARTOUCHÉ et d'UNI Global Union de septembre 2018.

Le présent accord a été signé pour une période de trois ans. A son expiration, il est

any party may seek a final and binding resolution by arbitration in accordance with the International Labour Arbitration and Conciliation Rules ("ILAC Rules")⁴.

For the avoidance of doubt, the dispute resolution procedure set out above shall not apply to disputes, which – directly or indirectly - relate to, affect, or involve any collective bargaining agreement and/or any other local agreement. Such disputes shall be settled in accordance with the dispute resolution procedures set out in the relevant collective bargaining agreements and/or local agreements.

It is agreed between the PARTOUCHÉ Group, UNI and its affiliates to establish a constructive dialogue in order to take into account the rights, interests and aspirations of employees and to prevent tensions or conflicts that may arise on a daily basis. In this spirit, the PARTOUCHÉ Group and UNI are committed, respectively with their subsidiaries and affiliated unions, to promote dialogue and negotiations as a central element of good relations to be maintained, and as a method of resolving conflicts amicably. This can be supported by mediation, arbitration and other forms of out-of-court dispute resolution.

UNI recognises that the present agreement does not confer a contractual right to any third party (including UNI affiliates) or to any employee of the PARTOUCHÉ Group, and that the agreement shall not affect practices or agreements concluded with other trade unions (affiliates who are not members of UNI) that are active in the PARTOUCHÉ Group.

11 – VALIDITY AND DURATION

This agreement replaces the PARTOUCHÉ Group and UNI Global Union global agreement of September 2018.

The present agreement has been signed for a period of three years. Upon expiry, it is

² https://img1.wsimg.com/blobby/go/7b3bb7ce-48dc-42c3-8e58-e961b9604003/downloads/2021 July 2-International_Labour_Arbitration__.pdf?ver=1649148713026

⁴ https://img1.wsimg.com/blobby/go/7b3bb7ce-48dc-42c3-8e58-e961b9604003/downloads/2021 July 2-International_Labour_Arbitration__.pdf?ver=1649148713026

BC UK

10

renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, mais peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires moyennant un préavis de six mois. Le présent accord peut être modifié, pendant sa durée de validité, par voie d'amendements

Signé à Paris

Pour Le Groupe PARTOUCHÉ:

Benjamin Castaldo
Secrétaire Général Adjoint



Pour UNI Global Union:



Christy Hoffman
Secrétaire générale

renewable by tacit renewal for a further period of three years but may be terminated by either signatory giving a notice of six months. While it is in force, this agreement may be modified by the means of amendments.

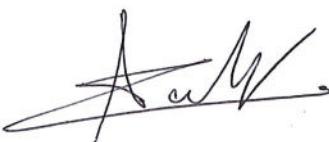
Signed in Paris



2/5/2024

For the PARTOUCHÉ Group:

Benjamin Castaldo
Deputy General Secretary



For UNI Global Union:



Christy Hoffman
General Secretary