



LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ENGIE

Paris, le 23 juin 2021

Demandes de garanties du Comité Européen d'ENGIE

Les présentes demandes du Comité d'Entreprise Européen (CEE) pour un investissement socialement responsable, en vue d'un accord tripartite, sont à l'attention des candidats à l'acquisition de BRIGHT. Elles portent sur le projet d'entreprise, l'actionnariat et la structure financière, le projet social, l'association des salariés à la gouvernance et à la réussite de l'entreprise.

Les engagements seront formalisés sous la forme d'un accord tripartite entre :

- 1) « BRIGHT »
- 2) le ou les repreneur(s)
- 3) les représentants syndicaux au niveau européen

Le présent document sera communiqué aux candidats avec l'information mémorandum.

PROJET D'ENTREPRISE		
	Demandes	Commentaires
Sécurisation des périmètres repris	Le repreneur maintiendra en l'état (hors acquisitions) le périmètre et les activités actuels de Bright pendant au moins 36 mois à compter de la cession ou de l'ouverture du capital.	
Localisation des centres de décision	Le repreneur maintiendra le Siège du groupe BRIGHT en France pendant au moins 5 ans à compter de la cession ou de l'ouverture du capital.	
Projet industriel	Le repreneur présentera son projet de développement pour le groupe. Il précisera ses intentions stratégiques pour les années à venir et donnera des projections par pays européen où BRIGHT est implanté, et par plaque géographique hors Europe. Le projet fera l'objet d'une présentation devant le CEE d'ENGIE dès que le repreneur sera désigné.	Il ne doit pas s'agir d'un projet financier qui, via des restructurations diverses, aurait pour but principal de faire remonter le taux de marge.
Projet RSE	Le repreneur s'engagera à pérenniser les objectifs sociaux et environnementaux poursuivis par le groupe BRIGHT, tels qu'ils auront été définis avant l'évolution du capital.	Ces objectifs seront portés dans les statuts de la société et feront l'objet d'une évaluation régulière.
Politique d'emploi et sous-traitance	Le repreneur s'engagera à pérenniser la politique d'internalisation des emplois et le renforcement de l'employabilité des salariés. Le recours à la sous-traitance sera limité au strict nécessaire. Les impacts éventuels du projet industriel sur l'emploi ou l'employabilité des salariés seront précisés par le repreneur.	

ACTIONNARIAT ET STRUCTURE FINANCIERE		
	Demandes	Commentaires
Stabilité du capital à long terme	i/ Les statuts devront prévoir qu'aucun repreneur non européen ou groupe de repreneurs non européens ne pourra détenir plus de 50% du capital de BRIGHT (sauf en cas de label ISR) ii/ Une part du capital d'au moins 20% sera réservée à un ou plusieurs fonds labellisés ISR, ou investisseurs institutionnels français tels que la CDC ou Bpifrance, dès l'ouverture du capital. iii/ Une part du capital sera réservée à l'actionnariat salarié. Cette part réservée représentera au moins 5% du capital de BRIGHT.	
Endettement consolidé du groupe	L'endettement net consolidé du groupe BRIGHT, incluant la dette d'acquisition, ne devra pas dépasser 5 fois l'Ebitda de BRIGHT.	Le levier d'endettement restera raisonnable pour limiter le service de la dette et permettre son refinancement à terme.
Endettement des filiales	Le recours à l'endettement dans une filiale post acquisition sera exclusivement destiné à couvrir les besoins d'exploitation de cette filiale ou ses propres projets de développement.	L'endettement de la filiale ne pourra pas être utilisé pour rembourser la dette d'acquisition, distribuer des dividendes au repreneur ou procéder à un rachat d'actions.

ACTIONNARIAT ET STRUCTURE FINANCIERE		
	Demandes	Commentaires
Remontées de trésorerie vers les sociétés holding	i/ Il ne pourra pas être procédé à une distribution exceptionnelle de dividendes par les entités opérationnelles, en faveur, directement ou indirectement, du véhicule qui portera le rachat et/ou la dette de BRIGHT. ii/ Les remontées de trésorerie d'une entité, notamment via les dividendes et les management fees, ne pourront pas excéder 30% de l'Ebitda ou du ROC de l'exercice de cette entité.	
Action de Préférence	Le repreneur accordera une action de préférence à l'Etat français conférant à celui-ci un droit d'agrément préalable au changement de contrôle du groupe.	

PROJET SOCIAL		
	Demandes	Commentaires
Plan de départs	Aucun plan de départs contraints ne sera mis en œuvre sur le périmètre de BRIGHT pendant une durée minimale de 36 mois après la cession ou l'ouverture du capital.	
Employabilité	Le repreneur maintiendra les emplois et l'employabilité des salariés par le biais d'un plan de formation présenté aux partenaires sociaux le plus en amont possible	
Droits sociaux	Le maintien des droits sociaux collectifs au sein des différentes sociétés du groupe BRIGHT (dont les statuts sociaux collectifs, les commissions paritaires, les accords, les garanties collectives, etc.) sera garanti pendant au moins 36 mois après la cession ou l'ouverture du capital.	
Concertation avant cession	Des échanges avec les partenaires sociaux d'ENGIE auront lieu avant la cession effective pour définir la structure des instances représentatives du futur « groupe BRIGHT » (selon le type de cession) ainsi que le contenu des accords sociaux groupe dont BRIGHT sera doté. Des échanges avec les partenaires sociaux auront également lieu à l'échelon de chaque pays demandeur pour définir la structure de dialogue ad hoc transverse aux différentes activités de BRIGHT dans le pays.	Un accord tripartite entre BRIGHT, le repreneur et les partenaires sociaux sera conclu pour entériner le résultat de ces échanges

PROJET SOCIAL		
	Demandes	Commentaires
Groupe Spécial de Négociation (« GSN »)	Le repreneur s'engagera à ouvrir un GSN dans les deux mois après la cession ou l'ouverture du capital en vue de la constitution d'un Comité européen de BRIGHT.	Les négociations s'engageront sur la base de l'accord du CEE d'ENGIE
Formation	Le repreneur garantira le maintien ou la progression : i/ des taux d'accès à la formation (avec e-learning et hors e-learning) constatés dans les différentes entités de BRIGHT, par rapport à la moyenne atteinte entre 2018 et 2019. ii/ de la dépense moyenne de formation par salarié dans les différentes entités de BRIGHT, par rapport à la moyenne atteinte entre 2018 et 2019	
Egalité professionnelle	Le repreneur garantira le maintien ou la progression des indicateurs d'égalité professionnelle constatés dans les différentes entités de BRIGHT, par rapport à la moyenne atteinte entre 2018 et 2019. L'objectif du taux de féminisation des managers de BRIGHT sera de 50 %.	

ASSOCIATION DES SALAIRES A LA GOUVERNANCE ET A LA REUSSITE DE L'ENTREPRISE		
	Demandes	Commentaires
Représentants salariés au conseil d'administration	Les représentants des salariés disposeront d'au moins 1/3 des sièges au conseil d'administration et dans les comités ad hoc de la structure de tête du groupe BRIGHT	
Partage de la création de valeur	Le repreneur mettra en place : i/ un accord de partage de la plus-value de cession avec les salariés. En France, le dispositif prévu par la loi Pacte permet la redistribution aux salariés jusqu'à 10% de la plus-value de cession dans des conditions avantageuses pour les actionnaires et les salariés. Une formule équivalente sera proposée pour les salariés des autres pays. ii/ un système d'actionnariat salarié avec l'objectif d'aboutir à une détention d'au moins 5% du capital par les salariés dans les trois ans après la cession ou l'ouverture du capital	L'actionnariat salarié sera favorisé avec l'attribution d'actions gratuites complété par un dispositif conjuguant les systèmes d'intéressement, de plan d'épargne groupe et de FCPE investi en actions de la société mère