

Acordo-Quadro Internacional

entre a

**ThyssenKrupp AG,
o conselho de empresa do Grupo da ThyssenKrupp AG,
o IG Metall e a
IndustriALL Global Union**

Preâmbulo

Como grupo de fabricação de tecnologia com um alto nível de competência em materiais, a ThyssenKrupp depende particularmente da força inovadora do seu pessoal para permanecer uma empresa competitiva a nível internacional e bem-sucedida na economia global. Para alcançar este objetivo é necessário consolidar ou expandir mais as posições estratégicas importantes na competição internacional, particularmente nas regiões do mundo em crescimento.

A garantia e o desenvolvimento da capacidade de inovar e permanecer competitivo são o pressuposto essencial e indispensável para assegurar a viabilidade de longo prazo da ThyssenKrupp e dos seus colaboradores. Com isso, a ThyssenKrupp e o seu pessoal estão enfrentando juntos os desafios da globalização. Esforços para assegurar o sucesso da empresa a longo prazo são simultaneamente caracterizados por um espírito de respeito mútuo e cooperação, assim como pela assunção de responsabilidade social.

A ThyssenKrupp afirma a sua responsabilidade para com os acionistas, clientes e colaboradores, assim como para com a sociedade e o meio ambiente.

O grupo empenha-se pelos objetivos de um desenvolvimento sustentável. O desenvolvimento sustentável é concebido como processo contínuo que inclui benefícios sociais, o uso de recursos, lugares de trabalho e aperfeiçoamento profissional, além da performance econômica da empresa.

Além das suas atividades econômicas, a ThyssenKrupp entende-se como cidadão corporativo empenhado e responsável. No âmbito da sua responsabilidade social e política, o grupo suporta instituições, projetos e atividades sem fins lucrativos, particularmente nas suas próprias plantas, seja no campo de cultura, educação, esporte ou no quadro dos seus empenhos sociais, caritativos e humanitários.

Nos países, nos quais as empresas da ThyssenKrupp exercem atividades, a ThyssenKrupp trabalha para melhorar a qualidade de vida das pessoas. Isto também inclui a cooperação com várias instituições que se dedicam a isto.

Além disso, os objetivos e valores supra referenciados constam na declaração da missão do grupo.

O presente acordo-quadro baseia-se na obrigação global de todos os atores envolvidos nos negócios de reconhecer e respeitar os direitos fundamentais estabelecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e pela Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Além disso, a ThyssenKrupp afirmou que suportaria estes princípios de forma resoluta quando ela aderiu à iniciativa “Global Compact” das Nações Unidas no ano de 2011.

É nesta base que a diretoria executiva da ThyssenKrupp, o conselho de empresa do grupo, o IG Metall e a IndustriALL Global Union documentam, através deste acordo-quadro, os objetivos e princípios fundamentais de cooperação no espírito de responsabilidade social. Todas as partes estão interessadas em manter o grupo ThyssenKrupp competitivo, inovador e com sucesso econômico a curto, médio e a longo prazo e que isto seja conseguido com responsabilidade social. Os parceiros sociais desejam preservar a base para isto.

1. Princípios fundamentais e normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho

Os seguintes princípios básicos orientam-se nos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas Convenções OIT nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, as “normas laborais fundamentais”¹. Se regulamentos nacionais, disposições legais internacionais, padrões no setor e diretivas relataram ao mesmo assunto, as disposições mais severas deverão ser aplicadas, a não ser que isto seja ilegal.

2. Nenhuma discriminação ou intimidação no emprego

Os princípios de igualdade de oportunidades e tratamento devem ser garantidos independentemente do sexo, da idade, da raça, da origem étnica ou social, da orientação sexual, da deficiência, da religião ou da visão do mundo ou da opinião política (veja os princípios básicos da Convenção OIT nº 111).

Não deverá haver discriminação na base disso. Assédio sexual ou outros ataques pessoais não devem ser tolerados. Por princípio, os empregados devem ser recrutados, contratados, promovidos e remunerados na base das suas qualificações e competências (veja os princípios básicos das Convenções OIT nº 100 e 111).

Promoção, integração e respeito pelas pessoas deficientes são elementos fundamentais da cultura corporativa.

3. Tempo de trabalho

O tempo de trabalho máximo estipulado no país correspondente, assim como os acordos existentes devem ser respeitados. O tempo de trabalho regular, as horas-extra e as férias pagas também devem cumprir, no mínimo, as disposições legais locais se não houver acordos coletivos.

¹ Na versão aplicável, quando o presente acordo-quadro entrar em vigor.

Horas-extra não devem substituir uma remuneração insuficiente e devem cumprir as leis locais relativas aos salários, à saúde e à segurança no trabalho.

4. Remuneração razoável

O direito de todos os empregados a uma remuneração razoável é reconhecido. Todos os empregados devem receber uma informação verbal clara e escrita relativa às condições salariais e o plano de pagamento da sua remuneração numa língua que eles compreendam. Os empregados devem ser informados sobre o montante do seu salário e sobre todas as deduções do salário, cada vez que o salário for pago.

5. Saúde, segurança e condições do trabalho

A saúde e a segurança dos empregados no seu trabalho são de importância essencial e contribuem de forma significativa para o sucesso da empresa. Por isso, elas são um objetivo da empresa que tem o mesmo significado que a qualidade dos seus produtos e o sucesso dos negócios.

Uma política de saúde preventiva, a segurança no lugar de trabalho e condições de trabalho seguras na ThyssenKrupp são uma tarefa da gestão da empresa. Por isso, a ThyssenKrupp deve ser obrigada a cumprir as leis locais aplicáveis relativas a um ambiente de trabalho seguro e higiênico. Ao mesmo tempo, a saúde e a segurança no trabalho devem ser uma parte integrante de todos os processos da empresa e devem ser incluídas nas considerações tecnológicas, econômicas e sociais, desde o início – já na fase de planejamento. Os empregados também devem empenhar-se por realizar os objetivos de saúde e segurança no trabalho, por responsabilidade própria.

As práticas de saúde e segurança devem ser promovidas para evitar feridas ou doenças. Os empregados devem receber roupas e equipamentos de proteção gratuitos, de acordo com as instruções de segurança vinculativas relativas ao seu lugar de trabalho e com as instruções necessárias para evitar riscos nos lugares de trabalho correspondentes.

Pelo presente, as partes comprometem-se a alcançar o objetivo comum de conseguir melhoramentos na área de saúde e segurança no trabalho.

6. Promoção da formação profissional

A ThyssenKrupp suporta fortemente o treino básico e avançado dos empregados e tenciona continuar a promover a formação profissional a nível alto para fortalecer a competência dos seus empregados e assegurar um alto nível de performance, também no futuro.

Para a ThyssenKrupp a sua ampla cultura intercorporativa de formação é um elemento essencial para assegurar um desenvolvimento, uma competição e a inovação futuros.

7. Liberdade de associação / direito aos acordos e às negociações coletivos

O direito de todos empregados de criar sindicatos e órgãos de representação numa base democrática e de aderir a estas associações e de negociar acordos coletivos é reconhecido nos termos dos princípios básicos das Convenções OIT nº 87, 98.

A ThyssenKrupp e os representantes dos empregados e dos sindicatos devem respeitar os princípios democráticos fundamentais para assegurar que os empregados tenham uma oportunidade livre e justa de decidir se querem criar ou aderir a uma organização laboral e, se assim fizerem, de eleger um representante de sua própria escolha. A empresa e a gerência devem permanecer neutras e não vão interferir na livre escolha dos empregados, exercendo pressão ou intervindo de forma não permitida.

Isto não afetará os direitos da empresa relativos à gestão ou à operação da empresa (por ex. regulamento das condições de trabalho), desde que os atos da empresa não sejam motivados pelas considerações de organização do sindicato.

Se os representantes tiverem uma legitimação democrática, eles deverão receber acesso a todos os lugares de trabalho representados, onde o acesso do sindicato for necessário para os representantes do sindicato para permitir que possam exercer a sua função de representação.

A ThyssenKrupp e os representantes dos empregados e os representantes do sindicato devem colaborar de forma aberta no espírito de uma cooperação construtiva para resolver as divergências pelo benefício do grupo e dos seus empregados.

Os representantes dos empregados não devem ter desvantagens ou vantagens devido a esta função.

8. Escolha livre do emprego

Ninguém deve ser empregado contra a sua vontade ou forçado a trabalhar (veja os princípios fundamentais das Convenções OIT nº 29 e 105). Nenhum tipo de trabalho forçado é permitido.

9. Proibição do trabalho infantil

Por princípio, o trabalho infantil é proibido. As disposições estabelecidas na Convenção OIT 138 relativas à idade mínima para a admissão a emprego devem ser cumpridas. Assim, a ThyssenKrupp deve abster-se de empregar qualquer pessoa que não tenha alcançado a idade mínima de 15 anos. Nos países em que a Convenção OIT 138 for abrangida pelas exceções permitidas para países em desenvolvimento, a idade mínima pode ser reduzida a 14 anos.

Onde regulamentos legais nacionais ou acordos coletivos aplicáveis estabelecerem uma idade mínima mais alta para empregados, estas disposições mais severas devem ser aplicadas.

As disposições estabelecidas pela Convenção OIT 182 devem ser o padrão para a ThyssenKrupp no mundo todo.

10. Fornecedores

A ThyssenKrupp assegura que os seus fornecedores sejam informados de forma adequada sobre estes princípios fundamentais. A ThyssenKrupp encoraja os seus fornecedores a considerarem estes princípios na sua própria política da empresa.

11. Execução e implementação

Os princípios acordados no presente acordo-quadro devem aplicar-se a todas as subsidiárias no mundo todo. A ThyssenKrupp deve assegurar que estes princípios fundamentais sejam disponibilizados a todos os empregados e aos seus representantes, de forma adequada.

Os conselhos de administração e os diretores das subsidiárias responsabilizam-se pela implementação. As pessoas responsáveis devem ser sensibilizadas e os representantes do pessoal devem ser envolvidos neste processo. A ThyssenKrupp assegura que o presente acordo-quadro seja traduzido para as 8 línguas mais faladas.

Em caso de conflitos, as pessoas afetadas podem contatar a pessoa responsável na planta (particularmente o supervisor, o representante dos empregados responsável, eventualmente o gestor de conformidade). Informações sobre eventuais violações das disposições do presente acordo-quadro podem ser comunicadas paralelamente por e-mail através de canais de comunicação internos a um endereço de e-mail central (frameworkagreement@thyssenkrupp.com). Pessoas que comuniquem violações não devem sofrer desvantagens.

Em caso de reclamações justificadas, os diretores ou os conselhos de administração responsáveis vão envolver a pessoa responsável na sede regional, se for necessário, e tomar as medidas necessárias para resolver o problema. Neste caso, eles, os empregados e os representantes dos empregados devem usar todas as possibilidades para resolver o conflito no local.

Em caso de reclamações ou informações de importância essencial que não possam ser resolvidas através de possibilidades de mediação locais, a ThyssenKrupp AG vai investigar estas informações, envolvendo o diretor de recursos humanos num diálogo com a Comissão Internacional.

12. Comissão Internacional

Uma Comissão Internacional deve ser criada para fins de controle suplementar e de intercâmbio periódico sobre o cumprimento e a implementação do presente acordo.

Esta Comissão deve consistir no presidente do Conselho de Empresa do Grupo e em dois

assistentes do presidente do Conselho de Empresa do Grupo, no presidente do Conselho de Empresa Europeu, num funcionário do IG Metall responsável pela ThyssenKrupp e num representante da IndustriALL Global Union. Caso necessário, a Comissão Internacional pode nomear outros participantes, conforme combinado com a ThyssenKrupp AG.

O membro da diretoria executiva da ThyssenKrupp AG responsável pelos recursos humanos deve relatar à Comissão Internacional sobre o status da implementação e do cumprimento do acordo-quadro na base de documentos apropriados, pelo menos uma vez por ano.

O membro da diretoria executiva da ThyssenKrupp AG responsável pelos recursos humanos informa a Comissão Internacional sobre violações de significado essencial relatadas que não puderam ser resolvidas no local. A Comissão Internacional pode sugerir medidas apropriadas para remediar estas violações, se as possibilidades de mediação locais ou nacionais foram usadas sem sucesso. Ela pode sugerir medidas preventivas. O membro da diretoria executiva da ThyssenKrupp AG responsável pelos recursos humanos consulta a Comissão Internacional para remediar as violações e evitar violações futuras.

Além disso, os representantes da Comissão Internacional devem poder visitar livremente todos os anos as plantas de produção de uma empresa ou de empresas do grupo numa região num país de sua escolha, depois de consultar o membro da diretoria executiva responsável pelos recursos humanos. A ThyssenKrupp AG deve permitir o acesso a estas plantas.

A ThyssenKrupp AG arca com os custos resultantes destas tarefas da Comissão Internacional.

Os membros da Comissão Internacional devem receber todas as informações e os documentos necessários para a execução da sua tarefa.

13. Disposições finais

As partes signatárias acordam que todas e quaisquer diferenças resultantes da interpretação e da implementação do presente acordo-quadro devem ser revisadas em conjunto com o objetivo de resolvê-las.

O presente acordo-quadro deve permanecer válido até ser terminado por uma das partes do acordo-quadro, através da notificação escrita de uma parte à outra, com uma antecedência de três meses ao fim de um mês.

Nenhuma reclamação de um terceiro ou de uma terceira parte pode ter origem no presente acordo-quadro. Isto também se aplica às partes signatárias do presente acordo-quadro, ou seja, o acordo-quadro não tem efeitos legais entre as partes signatárias.

Essen, 2014

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger

Oliver Burkhard

Conselho de Empresa do Grupo da ThyssenKrupp AG

Wilhelm Segerath

Susanne Herberger

Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber

Em caso de diferenças de texto ou de dúvidas sobre o significado, a versão original inglesa é decisiva.

If there is any perceived divergence in the wording or any doubts of the exact meaning, the English original text is authoritative.

International Framework Agreement

between

**ThyssenKrupp AG,
the Group Works Council of ThyssenKrupp AG,
IG Metall and
IndustriALL Global Union**

Preamble

As a technology-manufacturing group with a high level of skill in materials, ThyssenKrupp is especially dependent on the innovative power of its staff if it is to remain internationally competitive and successful in a global economy. To attain this objective, it is necessary to consolidate or further expand strategically important positions in international competition, particularly in the growth regions of the world.

Securing and developing the capacity to innovate and remain competitive is ultimately the crucial, indispensable precondition to ensuring the long-term viability of ThyssenKrupp and its employees. ThyssenKrupp and its staff are thus facing the challenges of globalisation together. Efforts to ensure the long-term success of the company are at the same time characterised by a spirit of mutual respect and cooperation as well as the assumption of social responsibility.

ThyssenKrupp affirms its responsibility both towards shareholders, customers and employees as well as society and the environment.

The Group is committed to the aims of sustainable development. Sustainable development is conceived to be a continuous process comprising, in addition to the economic performance of the company, social benefits, use of resources, jobs and further training.

Above and beyond its business activities, ThyssenKrupp views itself to be a committed, responsible Corporate Citizen. Within the scope of its socio-political responsibility, the Group supports not-for-profit institutions, projects and activities, primarily at its own sites, whether this be in the fields of culture, education and sports or within the framework of social, charitable and humanitarian commitments.

In the countries in which ThyssenKrupp companies operate, ThyssenKrupp works to improve the quality of life of people. This also includes working together with the various institutions in charge of such.

The aforementioned objectives and values are moreover reflected in the Group's mission statement.

This Framework Agreement is based on the general obligation of all actors involved in business to recognise and respect the fundamental rights that are established in the Universal

Declaration of Human Rights of the United Nations and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ThyssenKrupp moreover affirmed that it would resolutely support these principles when it joined the Global Compact of the United Nations in 2011.

It is upon this foundation that the Board of Management of ThyssenKrupp, the Group Works Council, IG Metall and the IndustriALL Global Union document through this framework agreement fundamental aims and principles of cooperation in a spirit of social responsibility. It is in the interest of all parties that ThyssenKrupp Group remains competitive, innovative and economically successful over the short, medium and long term and this is achieved in conformity with social responsibility. The social partners want to preserve the basis for this.

1. Fundamental principles and core labor standards of the International Labor Organization

The following basic principles are oriented towards the fundamental principles of the International Labor Organization (ILO) and ILO conventions nos. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 and 182, the fundamental so-called “core labour standards”¹. If national arrangements, international legal provisions, standards in the sector and the Directive address the same topic, the respective provisions which are stricter shall be applied unless action associated with such would be unlawful.

2. No discrimination or intimidation in employment

The principles of equal opportunity and equal treatment shall be guaranteed regardless of gender, age, race, ethnical or social origin, sexual orientation, incapacity, religion or world view or political opinion (see the basic principles of ILO Convention no. 111).

There shall be no discrimination on the basis of these traits. No sexual harassment or other personal attacks on individuals shall be tolerated. Employees shall be as a matter of principle recruited, hired, promoted and remunerated on the basis of their qualifications and skills (see the basic principles of ILO Conventions nos. 100 and 111).

Promotion, integration and respect for persons with incapacities are fundamental elements of the corporate culture.

3. Working time

The maximum working time stipulated in a respective state, as well as agreements, if any, shall be respected. Regular working times, overtime and paid holiday shall also comply with local statutory provisions at a minimum if there are no collective agreements.

Overtime shall not replace insufficient remuneration and shall be in harmony with local laws regarding wages, occupational health, and safety.

¹ In the version applicable when this Framework Agreement enters into force.

4. Reasonable remuneration

The right of all employees to reasonable remuneration is recognised. All employees should receive clear verbal and written information regarding wage conditions and the schedule for payment of their remuneration in a language that is understandable to them. Employees should be informed about the amount of their wages and any deductions from their wages each time they are paid their wage.

5. Health, safety and working conditions

The health and safety of employees in their work are of paramount importance and make an important contribution to the success of the company. They are therefore a company objective having the same status as the quality of our products and business success. It is the task of company management to attend to a preventive health policy, safety at the job site and safe working conditions at ThyssenKrupp. ThyssenKrupp shall therefore be obligated to adhere to respectively applicable local laws with regard to a safe, hygienic working environment. Occupational health and safety shall at the same time be an integral part of all company processes and shall be included in technological, economic and social considerations from the very outset - as early as the planning phase. Employees shall also work towards the attainment of occupational health and safety objectives as part of their own responsibility.

Health and safety practice shall be promoted in order to avoid injuries and illnesses. Employees shall receive protective clothing and equipment free of charge in accordance with the binding safety instructions applying to their workplace and the instructions required to allow them to avoid risks at their respective workplace.

The parties herewith commit themselves to the common objective of attaining continuous improvements in the area of occupational health and safety.

6. Promotion of vocational training

ThyssenKrupp supports the basic and advanced training of its employees to a high degree and intends to continue to foster vocational training at a high level in order to strengthen the competence of its employees and, with a view to the future, to make possible a high level of performance.

ThyssenKrupp sees in its broad-based intra-corporate culture of training an essential element to ensure the future development, competition and innovation.

7. Freedom of association / right to collective bargaining and negotiations

The right of all employees to establish trade unions and employees' representative bodies on a democratic basis and to join such associations and to engage in collective bargaining is recognised under basic principles of ILO Conventions nos. 87, 98.

ThyssenKrupp and employee and trade union representatives shall abide by fundamental democratic principles to ensure that employees have a free and fair opportunity to decide whether to form or join a labour organization, and if so, to elect a representative of their own choosing. The company and management shall remain neutral and will not interfere with the employees' free choice by exerting pressure and intervening in any impermissible way.

This shall not affect the Company's rights regarding the management or operation of the company (e.g. arrangement of working conditions) so long as the Company's actions are not motivated by considerations of trade union organizing.

If employee representatives are democratically legitimated, they shall be granted access to all represented work sites, where union access is necessary for union representatives in order to make it possible for them to perform their representative function.

ThyssenKrupp and employee representatives and trade union representatives shall work together openly and in the spirit of constructive cooperation to resolve disputes for the benefit of the Group and its employees.

Employee representatives shall not experience any disadvantage or preference by virtue of this function.

8. Free choice of employment

Nobody should be employed against their will or forced to perform labour (see the fundamental principles of ILO conventions no. 29 and 105). No type of forced labour whatsoever is allowed.

9. Prohibition against child labour

Child labour is generally prohibited. The provisions laid down in ILO Convention 138 relating to the minimum age for employment to be allowed shall be respected. ThyssenKrupp shall accordingly refrain from hiring any employee who has not reached a minimum age of 15. In countries in which ILO Convention 138 falls under the exception allowed for developing countries, the minimum age may be reduced to 14.

Wherever national statutory arrangements or applicable collective agreements stipulate a higher minimum age for employees, these stricter provisions shall apply.

Provisions established through ILO Convention 182 shall be the standard for ThyssenKrupp throughout the world.

10. Suppliers

ThyssenKrupp ensures that its suppliers shall be informed in a suitable manner about these fundamental principles. ThyssenKrupp encourages its suppliers to consider these principles in their own company policy.

11. Execution and implementation

The principles agreed in this framework agreement shall be valid worldwide for all subsidiaries. ThyssenKrupp shall act to ensure that these fundamental principles are made available to all employees and their representatives in suitable form.

Responsibility for implementation shall be borne by the Management Boards and Directors of the subsidiaries. The awareness of responsible persons shall be raised and employees' representatives shall be involved in this process. ThyssenKrupp ensures that this framework agreement shall be translated in 8 most spoken languages.

In case of a conflict, the persons concerned can address the responsible person on the site (especially supervisor, responsible employees' representative, possibly compliance manager). Information about possible violations of the provisions of this Framework Agreement can be reported parallel via email through internal company communication channels to a central email address (frameworkagreement@thyssenkrupp.com). Persons who report violations must not be subject to any disadvantages.

In case of justified complaints responsible directors or management boards, if necessary involving the responsible person in regional headquarters, will take necessary steps to remedy. Here they as well as employees and employee representatives shall make full use of all possibilities to solve the conflict locally.

In case of complaints or information of essential significance, which cannot be solved with local mediation possibilities, ThyssenKrupp AG will investigate this information with involvement of the board member for human resources in a dialogue with the International Committee.

12. International Committee

A so called International Committee shall be established with the purpose of additional control and for regular exchange on adherence to and implementation of this agreement.

This Committee shall be composed of the chairperson of the Group Works Council and two deputies of the chairman of the Group Works Council, the chairperson of the European Works Council, IG Metall officer responsible for ThyssenKrupp and a representative of the IndustriALL Global Union. If required the International Committee can call in further participants in consultation with ThyssenKrupp AG.

The Member of the Executive Board of ThyssenKrupp AG responsible for human resources shall report on basis of suitable documents to the International Committee on the status of

implementation and adherence to the framework agreement at least once a year.

The Member of the Executive Board of ThyssenKrupp AG responsible for human resources informs the International Committee about reported violations of essential significance, which could not have been solved at local level. The International Committee can propose appropriate measures to be taken to remedy such violations, if local or national mediation possibilities have been used without success. It can also make proposals for preventive measures. The member of the Board of Management of ThyssenKrupp AG responsible for human resources consults with the International Committee the proposals with the objective to remedy the violations and prevent future violations.

The representatives of the International Committee shall furthermore be free to visit production sites of a company or companies of the Group in a region in a country of their choosing each year in consultation with the member of the Executive Board responsible for human resources. ThyssenKrupp AG shall grant access to these production sites.

ThyssenKrupp AG bears the costs arising in connection with the tasks of the International Committee.

The members of the International Committee shall receive all the information and documents they require to perform their task.

13. Closing provisions

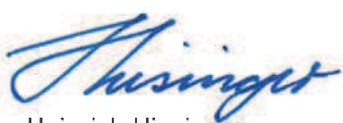
The undersigned parties herewith agree that any and all differences emanating from the interpretation and implementation of this Framework Agreement shall be jointly reviewed with the aim of resolving such.

This Framework Agreement shall retain its validity until it is terminated by one of the Parties to the Framework Agreement by notifying the other party thereof in writing subject to a three calendar month period of notice prior to the end of a month.

No individual or third party claims may be based on this Framework Agreement. This applies also to the undersigned parties of the Framework Agreement, i.e. the Framework Agreement has no legal effects between the undersigned parties thereof.

Essen, 16th March 2015

ThyssenKrupp AG

 
Heinrich Hiesinger Oliver Burkhard

Group Works Council of ThyssenKrupp AG

  
Wilhelm Segerath Susanne Herberger Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union


Berthold Huber