

# **Accord-cadre international**

entre

## **ThyssenKrupp AG, le Comité d'entreprise du groupe de ThyssenKrupp AG, IG Metall et IndustriALL Global Union**

### **Préambule**

En tant que groupe de production de technologies possédant un haut niveau de compétences dans les matériaux, ThyssenKrupp dépend tout spécialement de la capacité d'innovation de son personnel pour rester compétitif à l'international et réussir dans une économie mondialisée. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de consolider et de poursuivre le développement stratégique de positions importantes face à la concurrence internationale, en particulier dans les régions de croissance dans le monde.

Préserver et développer la capacité d'innovation et rester compétitif est au bout du compte la condition préalable essentielle et incontournable pour garantir la viabilité à long terme de ThyssenKrupp et pérenniser les emplois. ThyssenKrupp et son personnel font donc face ensemble aux défis de la mondialisation. Les efforts pour garantir la réussite à long terme de l'entreprise passent à la fois par le respect mutuel, la coopération et la volonté d'assumer sa responsabilité sociale.

ThyssenKrupp affirme sa responsabilité aussi bien vis-à-vis des actionnaires, des clients et des salariés qu'envers la société et l'environnement.

Le groupe s'engage à respecter les principes du développement durable. Le développement durable est conçu comme un processus continu englobant non seulement la performance économique de l'entreprise et les avantages sociaux mais aussi l'utilisation des ressources, les emplois et la formation continue.

Au-delà et par-dessus ses activités commerciales, ThyssenKrupp se considère comme une entreprise citoyenne engagée et responsable. Parmi l'éventail de responsabilités socio-économiques, le groupe soutient des institutions, des projets et des activités à but non lucratif, principalement sur ses propres sites, que ce soit dans les domaines de la culture, de l'éducation et du sport ou dans le cadre d'engagements sociaux, caritatifs et humanitaires.

Dans les pays où sont implantées des entreprises du groupe, ThyssenKrupp s'efforce d'améliorer la qualité de vie des personnes. Cela implique de travailler avec diverses institutions en charge de cette question.

Les objectifs et valeurs susmentionnés se reflètent par ailleurs dans la ligne directrice du groupe.

Le présent accord-cadre repose sur l'obligation générale pour tous les acteurs impliqués dans les affaires de l'entreprise de reconnaître et de respecter les droits fondamentaux définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations unies ainsi que dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail, adoptée par l'OIT. ThyssenKrupp a affirmé, de plus, soutenir résolument ces principes en adhérant au Pacte Mondial des Nations unies en 2011.

C'est sur ces bases que le Directoire de ThyssenKrupp, le Comité d'entreprise du groupe, IG Metall et l'IndustriALL Global Union rassemblent à travers le présent accord-cadre les objectifs et principes fondamentaux de coopération dans une volonté de responsabilité sociale. Il est dans l'intérêt de toutes les parties que le groupe ThyssenKrupp demeure compétitif, innovant et économiquement prospère à court, moyen et long termes et cela en conformité avec les principes de responsabilité sociale. Les partenaires sociaux veulent en préserver les fondements.

## **1. Principes fondamentaux et normes fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail**

Les principes de base suivants sont axés sur les principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des conventions de l'OIT n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182, ce qu'on appelle les « normes fondamentales du travail »<sup>1</sup>. Si des accords nationaux, des dispositions légales internationales, des normes sectorielles et la Directive abordent le même sujet, les dispositions respectives les plus strictes doivent s'appliquer, sauf si une action associée se révèle illégale.

## **2. Aucune discrimination ni intimidation dans le cadre de l'emploi**

Les principes d'égalité d'opportunité et de traitement doivent être garantis, quels que soient le genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion, la conception du monde ou l'opinion politique (voir les principes de base de la Convention de l'OIT n° 111).

Aucune discrimination ne doit être exercée sur la base de ces caractéristiques. Aucun harcèlement sexuel ni attaques personnelles sur des individus ne seront tolérés. Par principe, les salariés doivent être recrutés, embauchés, promus et rémunérés sur la base de leurs qualifications et compétences (voir les principes de base des Conventions de l'OIT n° 100 et 111).

La promotion, l'intégration et le respect des personnes handicapées sont des éléments fondamentaux de la culture d'entreprise.

## **3. Durée du travail**

La durée maximale du travail telle que stipulée dans chaque État ainsi que, le cas échéant, sous forme d'accords, doit être respectée. La durée normale du travail, les heures

---

<sup>1</sup> Dans la version applicable au moment où le présent accord-cadre entre en vigueur.

supplémentaires et les congés payés doivent également au minimum respecter les dispositions réglementaires locales en l'absence de conventions collectives.

Les heures supplémentaires ne doivent pas remplacer une rémunération insuffisante et doivent être conformes à la législation locale concernant les salaires, la santé et la sécurité au travail.

#### **4. Rémunération raisonnable**

Le droit de tous les salariés à percevoir une rémunération raisonnable est reconnu. Tous les salariés doivent recevoir des informations orales et écrites claires sur les conditions de salaires et l'échéancier de paiement de leur rémunération dans une langue compréhensible par eux. Les salariés doivent être informés du montant de leurs salaires et de toutes retenues sur leurs salaires à chaque paie.

#### **5. Santé, sécurité et conditions de travail**

La santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail revêtent une importance cruciale et contribuent pour une part importante à la réussite de l'entreprise. Il s'agit donc d'un objectif pour l'entreprise au même titre que la qualité de nos produits et la réussite de l'entreprise. C'est la mission de la direction de l'entreprise de veiller à mettre en place une politique de prévention santé, de garantir la sécurité sur le lieu de travail et des conditions de travail sûres chez ThyssenKrupp. ThyssenKrupp doit donc s'engager à observer la législation locale respectivement en vigueur pour un environnement de travail sûr et sain. La sécurité et la santé au travail doit en même temps faire partie intégrante de tous les processus de l'entreprise et être incluses dès le départ dans les considérations technologiques, économiques et sociales - dès la phase de planification. Les salariés doivent également travailler à la réalisation des objectifs de santé et de sécurité au travail car cela relève aussi de leur responsabilité.

Les bonnes pratiques de santé et de sécurité doivent être favorisées afin d'éviter les blessures et les maladies. Les salariés doivent recevoir gratuitement des vêtements et équipements de protection, conformément aux consignes de sécurité contraignantes qui s'appliquent à leur lieu de travail et aux consignes nécessaires pour éviter les risques sur leur lieu de travail respectif.

Les parties au présent accord-cadre s'engagent dans l'objectif commun de réaliser des améliorations continues dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

#### **6. Promotion de la formation professionnelle**

ThyssenKrupp soutient massivement la formation initiale et la formation continue de ses salariés et entend continuer à favoriser la formation professionnelle à un haut niveau afin de renforcer la compétence de ses salariés et, en se projetant dans le futur, améliorer au maximum les performances.

ThyssenKrupp voit dans sa vaste culture de la formation au sein de l'entreprise un élément essentiel pour garantir le développement, la compétitivité et l'innovation futurs.

## **7. Liberté d'association / Droit aux négociations collectives**

Le droit de tous les salariés de constituer des syndicats et des instances représentatives sur une base démocratique, d'adhérer à de telles associations et de s'engager dans une négociation collective et reconnu conformément aux principes de base des Conventions de l'OIT n° 87 et 98.

ThyssenKrupp, les représentants des salariés et les représentants syndicaux doivent respecter les principes démocratiques fondamentaux pour garantir aux salariés une possibilité libre et équitable de décider de former ou d'adhérer à une organisation du travail et, dans ce cas-là, d'élire un représentant de leur choix. L'entreprise et la direction doivent rester neutres et ne pas interférer dans le libre choix des salariés en exerçant des pressions et en intervenant de manière illicite.

Cela ne doit pas affecter les droits de l'entreprise concernant la direction ou l'exploitation de l'entreprise (ex. : convention portant sur les conditions de travail) tant que les actions de l'entreprise ne sont pas motivées par des questions d'organisation syndicale.

S'ils sont légitimés démocratiquement, les représentants des salariés doivent bénéficier d'un accès à tous les sites de travail représentés dans lesquels un accès syndical est nécessaire pour permettre aux représentants syndicaux d'exercer leur fonction de représentation.

ThyssenKrupp, les représentants des salariés et les représentants syndicaux doivent travailler ensemble de manière ouverte et dans un esprit de coopération constructive pour résoudre les conflits dans l'intérêt du groupe et de ses salariés.

Les représentants des salariés ne doivent pas être discriminés ni privilégiés en vertu de cette fonction.

## **8. Libre choix de l'emploi**

Personne ne doit être employé contre sa volonté ni forcé à effectuer un travail (voir les principes fondamentaux des Conventions de l'OIT n° 29 et 105). Aucun type de travail forcé que ce soit n'est autorisé.

## **9. Interdiction du travail des enfants**

De manière général, le travail des enfants est interdit. Les dispositions inscrites dans la Convention de l'OIT n° 138 concernant l'âge minimum légal pour travailler doivent être respectées. ThyssenKrupp doit en conséquence s'abstenir d'embaucher des salariés qui n'auraient pas atteint l'âge minimum de 15 ans. Dans les pays où la Convention de l'OIT n° 138 est soumise à l'exception autorisée pour les pays en voie de développement, l'âge minimum peut être abaissé à 14 ans.

Lorsque les directives légales nationales ou les conventions collectives applicables stipulent un âge minimum supérieur pour les salariés, ces dispositions plus strictes doivent s'appliquer.

Les dispositions fixées par la Convention de l'OIT n° 182 doivent être la norme pour ThyssenKrupp partout dans le monde.

## **10. Fournisseurs**

ThyssenKrupp veille à ce que ses fournisseurs soient informés de ces principes fondamentaux de la manière qui convient. ThyssenKrupp encourage ses fournisseurs à intégrer ces principes dans leur propre règlement d'entreprise.

## **11. Exécution et mise en œuvre**

Les principes convenus dans le présent accord-cadre seront valables pour toutes les filiales dans le monde entier. ThyssenKrupp doit faire en sorte que ces principes fondamentaux soient disponibles pour tous les salariés et leurs représentants sous une forme qui convient.

La responsabilité de la mise en œuvre doit être assumée par les conseils d'administration et les directeurs des filiales. L'attention des personnes responsables doit être attirée et les représentants des salariés doivent être impliqués dans ce processus. ThyssenKrupp s'assure que le présent accord-cadre soit traduit dans les 8 langues les plus parlées.

En cas de conflit, les personnes concernées peuvent s'adresser à la personne responsable sur le site (en particulier au supérieur hiérarchique, au représentant des salariés compétent et éventuellement au responsable de la conformité). Des informations sur d'éventuelles violations des dispositions du présent accord-cadre peuvent être communiquées parallèlement par e-mail via les canaux de communication internes de l'entreprise à une adresse e-mail centralisée ([frameworkagreement@thyssenkrupp.com](mailto:frameworkagreement@thyssenkrupp.com)). Les personnes signalant des violations ne doivent pas être désavantagées.

En cas de plaintes justifiées, les directeurs ou les conseils d'administration responsables prendront les mesures nécessaires pour y remédier, au besoin en faisant intervenir la personne responsable dans les sièges régionaux. Eux, comme les salariés et les représentants des salariés, devront user pleinement de toutes les possibilités existantes pour résoudre le conflit localement.

En cas de plainte ou d'information d'importance capitale qui ne peut pas être résolue avec les possibilités de médiations locales, ThyssenKrupp AG enquêtera sur cette information en faisant intervenir le membre du Directoire responsable des ressources humaines en concertation avec le Comité international.

## **12. Comité international**

Un Comité international doit être mis en place aux fins de contrôle supplémentaire et d'échange régulier sur le respect et la mise en œuvre du présent accord.

Ce Comité doit être composé du/de la président(e) du Comité d'entreprise du groupe et de deux vice-président(e)s du Comité d'entreprise du groupe, du/de la président(e) du Comité d'entreprise européen, du/de la responsable d'IG Metall pour ThyssenKrupp et d'un(e) représentant(e) de l'IndustriALL Global Union. Si nécessaire, le Comité international peut faire appel à des participants supplémentaires, en concertation avec ThyssenKrupp AG.

Le membre du Directoire de ThyssenKrupp AG responsable des ressources humaines doit fournir un rapport en s'appuyant sur les documents appropriés au Comité international sur l'état d'avancement de la mise en œuvre et le respect de l'accord-cadre au moins une fois par an.

Le membre du Directoire de ThyssenKrupp AG responsable des ressources humaines informe le Comité international des violations signalées d'importance capitale qui n'auraient pas pu être résolues au niveau local. Le Comité international peut proposer les mesures appropriées à prendre pour remédier à de telles violations si les possibilités de médiation locales ou nationales ont été utilisées en vain. Il peut également formuler des propositions de mesures préventives. Le membre du Directoire de ThyssenKrupp AG responsable des ressources humaines se concerta avec le Comité international sur les propositions dans le but de remédier aux violations existantes et de prévenir de futures violations.

Les représentants du Comité international doivent par ailleurs être libres de visiter les sites de production d'une entreprise ou les entreprises du groupe dans une région d'un pays de leur choix chaque année, en concertation avec le membre du Directoire de ThyssenKrupp AG responsable des ressources humaines. ThyssenKrupp AG devra accorder l'accès à ces sites de production.

ThyssenKrupp AG assume les coûts générés en lien avec les tâches du Comité international.

Les membres du Comité international recevront toutes les informations et tous les documents dont ils ont besoin pour accomplir leur tâche.

### **13. Dispositions finales**

Les parties signataires de l'accord-cadre s'engagent à passer en revue ensemble tous les différends résultant de l'interprétation et de la mise en œuvre du présent accord-cadre dans le but de les résoudre.

Le présent accord-cadre doit rester valide jusqu'à sa résiliation par l'une ou l'autre des parties de l'accord-cadre, sous forme de préavis à l'autre partie, par écrit dans un délai de trois mois calendaires avant la fin d'un mois.

Aucun individu ou tiers ne peut formuler de revendications sur la base du présent accord-cadre. Cela s'applique également aux parties signataires de l'accord-cadre, c'est-à-dire que l'accord-cadre est sans effet légal entre les parties signataires.

Essen, 16/3/ 2015

**ThyssenKrupp AG**

Heinrich Hiesinger

Oliver Burkhard

**Comité d'entreprise du groupe de ThyssenKrupp AG**

Wilhelm Segerath

Susanne Herberger

Martin Dreher

**IG Metall / IndustriAll - Global Union**

Berthold Huber

En cas de divergence dans la formulation ou de doute quant à la signification exacte, le texte original en anglais fait foi.

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”<sup>1</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> 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](mailto: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

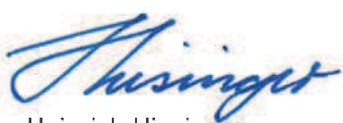
The undersigned parties herewith agree that any and all differences emanating from the interpretation and implementation of this Framework Agreement shall be jointly reviewed with the aim of resolving such.

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