

Acord-cadru internațional

încheiat între

Comitetul de întreprindere al grupului ThyssenKrupp AG,

**Federația Sindicală IG Metall și Federația Internațională IndustriAll
Global Union**

Preambul

În calitate de grup producător de tehnologii, având o înaltă competență în tehnologia materialelor, ThyssenKrupp depinde în deosebită măsură de forța inovatoare a salariaților săi, necesară pentru asigurarea pe termen lung a competitivității și succesului internațional al companiei în economia globală. Pentru realizarea acestor obiective, este necesară consolidarea și dezvoltarea poziției strategice deținute de companie în competiția internațională, îndeosebi în țările emergente de pe glob.

Garantarea și dezvoltarea capacităților inovatoare și a competitivității reprezintă în cele din urmă o condiție esențială și indispensabilă pentru asigurarea sustenabilă a perspectivelor companiei ThyssenKrupp și salariaților săi. ThyssenKrupp și personalul companiei vor trebui să facă față în comun acestor provocări. Eforturile depuse pentru garantarea succesului strategic al companiei sunt marcate în același mod atât de asumarea responsabilității sociale, cât și de spiritul respectului și colaborării reciproce.

ThyssenKrupp accentuează răspunderea pe care o are atât față de acționari, clienți și salariați, cât și față de societatea civilă și mediu.

Concernul se obligă să realizeze obiectivele unei dezvoltări sustenabile. Dezvoltarea sustenabilă este înțeleasă ca un proces continuu, care include pe lângă performanțele economico-financiare ale companiei și drepturile sociale, utilizarea rațională a resurselor, locurile de muncă și perfecționarea salariaților.

Mai presus de intențiile sale comerciale, ThyssenKrupp se consideră un Corporate Citizen, un cetățean corporatist, motivat și responsabil. În contextul răspunderii asumate față de societatea civilă, concernul susține diverse instituții, proiecte și activități, cu precădere în propriile locații, indiferent dacă acestea sunt din domeniul culturii, educației, sportului sau dacă au caracter social, caritativ sau umanitar.

În țările în care ThyssenKrupp își desfășoară activitățile, compania promovează permanent îmbunătățirea calității vieții oamenilor. Acest lucru implică și colaborarea cu diferite instituții abilitate.

Obiectivele și valorile de mai sus se reflectă și în declarația de misiune a concernului.

Prezentul acord-cadru are la bază angajamentul general asumat de toți factorii economici implicați de a recunoaște și respecta drepturile fundamentale ale omului, care se reflectă în

Declarația Universală a Drepturilor Omului, dată de Organizația Națiunilor Unite, și în Declarația OIM (ILO) privind Principiile și Drepturile Fundamentale ale Muncii. Prin aderarea sa în anul 2011 la organizația Global Compact a Națiunilor Unite, ThyssenKrupp s-a obligat să promoveze consecvent aceste principii.

În acest context, Consiliul de administrație al ThyssenKrupp AG, Comitetul de întreprindere al grupului, Federația Sindicală IG Metall și Federația Internațională a Sindicatelor IndustriAll Global Union își documentează prin prezentul Acord-cadru obiectivele și principiile fundamentale de colaborare, în spiritul responsabilității sociale. Este în interesul tuturor părților, ca ThyssenKrupp să rămână o companie competitivă, inovatoare și profitabilă pe termen scurt, mediu și lung și ca acest obiectiv să fie compatibil cu responsabilitatea sa socială. Aceasta este baza pe care partenerii de dialog social își doresc să o consolideze.

1. Principiile de bază și standardele fundamentale ale muncii definite de Organizația Internațională a Muncii

Următoarele principii au o orientare spre principiile de bază ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și spre Convențiile OIM nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 și 182, așa-numitele "Standarde Fundamentale ale Muncii"¹. În cazul în care, un anumit conflict intră sub incidența unor reglementări naționale, acte normative internaționale, standarde sectoriale precum și a prevederilor prezentului Acord-cadru, se vor aplica prevederile cele mai stricte, cu excepția cazului în care această acțiune asociată ar fi ilegală.

2. Interdicția discriminării sau a intimidării în timpul muncii

Principiile egalității în șanse și echității se vor respecta indiferent de sex, vârstă, rasă, origine etnică sau socială, orientare sexuală, dizabilitate, religie sau convingeri personale sau politice (vezi principiile prevăzute în Convenția OIM nr. 111).

Nu se va tolera nicio discriminare din aceste cauze, nicio hărțuire sexuală sau alte agresiuni la adresa anumitor persoane. Salariații vor fi din principiu recrutați, angajați, promovați și retribuiți în conformitate cu calificarea și capacitățile acestora (vezi Convențiile OIM nr. 100 și 111).

Promovarea și integrarea salariaților cu dizabilități, precum și tratarea acestora cu respectul cuvenit reprezintă elemente definitorii ale culturii corporatiste.

3. Timpul de muncă

Durata maximă legală a timpului de muncă, stabilită în fiecare stat și în acordurile respective - dacă există -, se va respecta în mod corespunzător. Timpul de muncă regulamentar, orele suplimentare și concediul de odihnă cu plată vor corespunde normelor minime legale și acolo unde nu există contracte colective de muncă.

Salariizarea orelor suplimentare nu se va folosi pentru a compensa un salariu de bază insuficient, aceasta trebuind să respecte legile locale privind salariile și protecția muncii și a sănătății.

¹ În versiunea valabilă în momentul intrării în vigoare a prezentului Acordului-cadru

4. Salariul corespunzător

Se recunoaște dreptul angajaților la un salariu corespunzător. Toți salariații vor trebui să primească informații clar formulate, verbal și în scris, cu privire la condițiile de salarizare și ziua de plată a salariului, într-un limbaj accesibil acestora. Salariații vor trebui informați la fiecare plată a salariului cu privire la cuantumul acestuia și eventualele rețineri din salariu.

5. Sănătatea, siguranța și condițiile de muncă

Sănătatea și siguranța salariaților în timpul muncii sunt de o importanță esențială, acestea având o contribuție majoră la succesul companiei. De aceea, acestea reprezintă un obiectiv de același rang ca și calitatea produselor noastre sau rezultatele financiar-economice ale companiei.

Politica preventivă privind protecția sănătății, siguranța la locul de muncă și condițiile sigure de lucru sunt preocupări ale conducerii companiei ThyssenKrupp. ThyssenKrupp se obligă de aceea să respecte prevederile legale în vigoare pe plan local cu privire la siguranța și igiena la locul de muncă. Siguranța și sănătatea ocupațională sunt părți integrante ale proceselor din companie, trebuind incluse - deja din faza de planificare - în analizele tehnice, economice și sociale efectuate. Salariații vor trebui să se implice cu toată responsabilitatea în realizarea obiectivelor politicii de sănătate și siguranță ocupațională.

Protecția și sănătatea muncii vor fi promovate pentru a preveni accidentele și îmbolnăvirea personalului. Salariaților li se va pune la dispoziție gratuit un echipament individual de protecție corespunzător normelor de siguranță de la locul lor de muncă și vor primi instructajele necesare cu privire la riscurile existente la locul de muncă și modul de prevenire a acestora.

Părțile se obligă să realizeze în comun o îmbunătățire continuă a siguranței și sănătății ocupaționale.

6. Promovarea formării profesionale

ThyssenKrupp susține în mare măsură formarea și perfecționarea profesională a salariaților săi, intenționând să promoveze la un nivel înalt educația profesională, pentru a consolida competențele salariaților săi și a le facilita în perspectivă un înalt nivel de performanță.

ThyssenKrupp consideră că programele sale de educație vocațională mult diversificate constituie un element esențial pentru garantarea viitoarei dezvoltări, competitivității și forțe inovatoare.

7. Libertatea de asociere / dreptul la negociere colectivă

Dreptul tuturor salariaților de a-și înființa sindicate și organisme reprezentative pe principii democratice și de a adera la acestea, precum și de a participa la negocieri colective este recunoscut conform principiilor din Convențiile OIM nr. 87 și 98.

ThyssenKrupp, reprezentanții salariaților și ai sindicatelor vor trebui să respecte principiile democratice fundamentale pentru a asigura salariaților posibilitatea de a decide liber și echitabil dacă își vor înființa un organism de reprezentare a intereselor sau dacă vor adera la acesta și, în cazul acesta, de a-și alege un reprezentant conform opțiunii personale.

Compania și managementul vor păstra neutralitatea și nu vor influența libera alegere a salariaților, exercitând presiuni asupra acestora sau intervenind pe alte căi inadmisibile.

Acest lucru nu va afecta drepturile companiei de a conduce și administra întreprinderea (de ex. organizarea condițiilor de muncă), atâta timp cât măsurile luate de management nu au ca obiectiv obstrucționarea organizării sindicale a salariaților.

Salariaților legitimați democratic li se va permite accesul la toate locurile de muncă pe care le reprezintă și la care acesta este necesar pentru ca reprezentanții sindicali să-și exercite mandatul de reprezentare primit.

În vederea soluționării conflictelor apărute, ThyssenKrupp și reprezentanții salariaților și ai sindicatelor vor colabora deschis și constructiv în beneficiul companiei și al salariaților.

Reprezentanții salariaților nu vor fi dezavantajați sau tratați preferențial din cauza funcției deținute.

8. Libertatea de a munci

Nimeni nu poate fi constrâns să se angajeze sau să muncească (vezi principiile din Convenția OIM nr. 29 și 105). Este interzis orice tip de muncă forțată.

9. Interzicerea muncii copiilor

Munca copiilor este în general interzisă. Se va respecta vârsta minimă de încadrare în muncă prevăzută de Convenția OIM nr. 138. Astfel, ThyssenKrupp nu va angaja persoane care nu au împlinit vârsta minimă de 15 ani. În țările în curs de dezvoltare, pentru care Convenția OIM nr. 138 permite o excepție de la regula generală, vârsta minimă va putea fi redusă la 14 ani.

Dacă actele normative naționale sau contractele colective de muncă prevăd o vârstă minimă de încadrare mai mare, se vor aplica atunci aceste prevederi mai stricte.

Prevederile din Convenția OIM nr. 182 constituie pentru ThyssenKrupp un standard la nivel mondial.

10. Subfurnizorii

ThyssenKrupp va asigura într-o formă adecvată informarea subfurnizorilor săi cu privire la aceste principii. ThyssenKrupp va solicita subfurnizorilor săi să țină cont de aceste principii în propria lor politică corporatistă.

11. Punerea în executare și implementarea

Principiile menționate în prezentul Acord-cadru sunt valabile pe întregul glob, pentru toate entitățile concernului. ThyssenKrupp va asigura accesul la aceste principii, într-o formă adecvată, pentru toți salariații și reprezentanții intereselor acestora.

Răspunderea față de implementarea acestui acord revine consiliilor de administrație și directorilor din subsidiarele concernului. Responsabilii respectivi vor fi sensibilizați, proces în

care vor fi implicați și reprezentanții salariaților. ThyssenKrupp va asigura traducerea prezentului Acord-cadru în 8 din cele mai frecvent vorbite limbi în concern.

În cazul unui conflict, persoanele afectate se vor putea adresa unui partener de contact local (în special superiorului ierarhic, reprezentantului salariaților, evtl. directorului de conformitate (Compliance Manager)). În același timp, pentru raportarea unor eventuale încălcări ale prevederilor acestui Acord-cadru se vor putea folosi și canalele interne de comunicare (e-mail trimis la o adresă centrală de e-mail (frameworkagreement@thyssenkrupp.com)). Este interzisă dezavantajarea persoanelor care raportează astfel de încălcări.

În cazul în care plângerile sunt justificate, directorii responsabili, resp. consiliile de administrație vor lua măsurile necesare de soluționare a cauzei, solicitând la nevoie sprijinul unui responsabil de la sediul regional al entității. Salariații afectați, resp. reprezentanții locali ai salariaților vor apela la toate instrumentele posibile pentru a soluționa conflictul pe plan local.

În cazul în care plângerile, resp. informațiile au o importanță semnificativă, ele neputând fi soluționate cu instrumentele locale de arbitraj, ThyssenKrupp AG va investiga cazul respectiv prin implicarea managerului responsabil de resursele umane din Consiliul de administrație al ThyssenKrupp AG într-un dialog cu Comitetul internațional.

12. Comitetul Internațional

În vederea unui control suplimentar și în scopul unui dialog periodic cu privire la aplicarea prezentului Acord-cadru se va înființa un așa-numit Comitet Internațional.

Acest comitet va fi compus din Președintele și doi din vicepreședinții Comitetului de întreprindere al grupului, din Președintele Comitetului European de Întreprindere, din consultantul special de la Federația Sindicală IG Metall și un reprezentant al Federației Sindicale Internaționale IndustriALL Global Union. La nevoie, cu acordul companiei ThyssenKrupp AG, Comitetul Internațional va putea apela și la alte persoane.

Membrul Consiliului de administrație al ThyssenKrupp AG responsabil de resursele umane va raporta Comitetului Internațional, cel puțin o dată pe an, care este stadiul implementării și aplicării Acordului-cadru.

Membrul Consiliului de administrație al ThyssenKrupp AG responsabil de resursele umane va informa în scris Comitetul Internațional cu privire la cazurile raportate de încălcare semnificativă a Acordului-cadru, care nu au putut fi soluționate pe plan local. Comitetul Internațional va putea propune măsuri adecvate pentru soluționarea cazurilor susmenționate, în cazul în care posibilitățile de mediere pe plan local și național s-au epuizat fără niciun rezultat. Comitetul poate de asemenea înainta propuneri pentru anumite măsuri preventive. Membrul Consiliului de administrație al ThyssenKrupp AG responsabil de resursele umane se va consulta cu Comitetul Internațional cu privire la propunerile înaintate, cu scopul de a remedia situația și de a preveni pe viitor astfel de încălcări.

După consultarea membrului Consiliului de administrație al ThyssenKrupp AG responsabil de resursele umane, reprezentanții Comitetului Internațional vor avea dreptul să viziteze, la alegere, o dată pe an, fabricile uneia sau mai multor subsidiare ale concernului dintr-o regiune a unei țări. ThyssenKrupp AG va permite accesul la fabricile respective.

ThyssenKrupp AG va suporta cheltuielile legate de activitatea Comitetului Internațional.

Membrii Comitetului Internațional vor primi toate informațiile și documentele necesare exercitării atribuțiilor primite.

13. Dispoziții finale

Părțile semnatare stabilesc prin prezenta că toate litigiile care decurg din interpretarea și implementarea prezentului Acord-cadru vor fi analizate în comun, în scopul soluționării acestora.

Prezentul Acord-cadru își va menține valabilitatea până când una din părțile semnatare îl va rezilia printr-o notificare corespunzătoare adresată în scris celeilalte părți, cu respectarea unui termen de preaviz de trei luni calendaristice, începând de la sfârșitul lunii.

Nu vor fi admise pretenții formulate individual sau de terțe părți, pornind de la prezentul Acord-cadru. Acest lucru este valabil și pentru semnatarii prezentului Acord-cadru, ceea ce înseamnă că acest Acord-cadru nu produce efecte juridice pentru părțile semnatare.

Essen, xx.xx 2014

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger

Oliver Burkhard

Comitetul de întreprindere al grupului

Wilhelm Segerath

Susanne Herberger

Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber

xxx

Dacă există neconcordanțe între limbi sau apar dubii privind sensul exact, are prioritate textul original în limba engleză.

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