

थायसेनक्रप एजी
द ग्रुप वर्क्स काउन्सिल ऑफ थायसेनक्रप एजी
आयजी मेटाल आणि
इंडस्ट्रिआल ग्लोबल युनियन
यांच्यामधील

आंतरराष्ट्रीय रचना करार

प्रास्ताविक

थायसेनक्रपला जर आंतरराष्ट्रीय स्तरावर स्पर्धात्मक आणि वैश्विक अर्थरचनेत यशस्वी राहायचे असेल, तर, मटेरिअल्स मधील उच्च कौशल्ये असलेला एक तंत्रज्ञान-उत्पादक उद्योगसमूह म्हणून, तो आपल्या कर्मचाऱ्यांच्या सर्जनशक्तीवर विशेष अवलंबून आहे. हे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी, आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेमधील, विशेषतः, जगामधील वाढीच्या भौगोलिक क्षेत्रांमधील व्यूहात्मक स्थाने बळकट करणे किंवा विस्तारित करणे आवश्यक आहे.

थायसेनक्रप आणि त्यांचे कर्मचारी यांच्या दीर्घकालीन अन्वर्थकतेसाठी, नवनिर्मितीची क्षमता मिळवणे आणि विकसित करणे आणि स्पर्धात्मक राहाणे ही शेवटी अत्यंत महत्वाची, अपरिहार्य पूर्वअट आहे. अशा रीतीने थायसेनक्रप आणि त्यांचे कर्मचारी एकत्रितपणे जागतिकीकरणाच्या आव्हानांचा सामना करत आहेत. एकाच वेळी परस्पर आदर व सहकार्य आणि सामाजिक जबाबदारीचे गृहीत हे दीर्घकालीन यश सुनिश्चित करण्यासाठीच्या प्रयत्नांचे वैशिष्ट्य आहे.

भागधारक, ग्राहक आणि कर्मचारी तसेच समाज आणि पर्यावरण या दोहोंप्रती आपल्या जबाबदारीचे थायसेनक्रप दृढ वचन देते.

शाश्वत विकासाच्या ध्येयांप्रती समूह वचनबद्ध आहे. शाश्वत विकास ही कंपनीच्या आर्थिक कामगिरीबरोबरच सामाजिक लाभ, संसाधनांचा वापर, नोकऱ्या आणि पुढील प्रशिक्षण यांचा समावेश असलेली निरंतर प्रक्रिया समजली जाते.

आपल्या व्यावसायिक उपक्रमांच्या पलीकडे, थायसेनक्रप स्वतःकडे एक वचनबद्ध जबाबदार कॉर्पोरेट नागरिक म्हणून पाहते. आपल्या सामाजिक-राजकीय जबाबदारीच्या व्याप्तीमध्ये समूह प्राथमिकतः स्वतःच्या कामाच्या जागांवरील ना-नफा संस्था, प्रकल्प आणि उपक्रमांना मदत करतो. हे संस्कृती, शिक्षण आणि क्रीडा क्षेत्रांत असेल किंवा सामाजिक, धर्मादाय आणि मानवतावादी बांधिलकीच्या मांडणीत असेल.

ज्या देशांमध्ये थायसेनक्रप कंपनी काम करतात, तिथे थायसेनक्रप लोकांचे जीवनमान सुधारण्यासाठी प्रयत्न करते. अशा विविध जवाबदार संस्थांरोबर काम करण्याचाही यात अंतर्भाव होतो.

वरील उद्दिष्टे व मूल्ये कंपनीच्या ध्येय विधानामध्येही प्रतिबिंबित होतात.

हा रचना करार, युनायटेड नेशन्सच्या वैश्विक घोषणापत्रातून स्थापित केलेले मूलभूत मानवी अधिकार तसेच आयएलओ (आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना) घोषणापत्रातील कामाच्या ठिकाणची मूलभूत तत्वे व अधिकार ओळखणे व त्यांचा आदर करण्याच्या, व्यवसायात गुंतलेल्या सर्व कर्त्यांच्या सर्वसाधारण कर्तव्यावर आधारलेला आहे. थायसेनक्रप 2011 मध्ये जेव्हा युनायटेड नेशन्सच्या ग्लोबल कॉम्पॅक्ट मध्ये सहभागी झाले, तेव्हा या तत्वांना निर्धारपूर्वक पाठिंबा देऊ अशीही खात्री त्यांनी दिली होती.

याच पायावर आधारित, थायसेनक्रपचे व्यवस्थापन मंडळ (बोर्ड ऑफ मॅनेजमेंट), समूहाची कार्य समिती (ग्रुप वर्क्स कौन्सिल), आणि द इंडस्ट्रिआल ग्लोबल युनियन यांनी या रचना कराराच्या माध्यमातून सामाजिक जबाबदारीच्या भावनेमधून मूलभूत ध्येये व सहकाराची तत्वे लिखित स्वरूपात आणली आहेत. थायसेनक्रप समूहाने लघु, मध्यम आणि दीर्घ कालासाठी स्पर्धात्मक, सर्जनशील आणि आर्थिकदृष्ट्या यशस्वी राहाणे हे सर्व पक्षांच्या हिताचे आहे आणि हे केवळ सामाजिक जबाबदारीशी सुसंगत राहूनच साध्य होते. सामाजिक भागीदारांना यासाठीचा पाया टिकवण्याची इच्छा आहे.

1. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची मूलभूत तत्वे आणि सर्वोच्च कामगार मानके

खालील प्राथमिक तत्वे ही आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या (आयएलओ) आणि आयएलओ परिषद क्र. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 आणि 182च्या मूलभूत तत्वांच्या दिशेने जातात, ज्यांना " सर्वोच्च कामगार मानके " ¹ असे संबोधले जाते. जर देशाच्या तरतुदी, आंतरराष्ट्रीय कायद्यातील तरतुदी, त्या त्या क्षेत्रातील मानके व ही दिशादर्शक तत्वे एकाच विषयाशी संबंधित असतील, तर, त्यांतील अधिक कठोर तरतुदी, जर त्या बेकायदेशीर नसतील तर, लागू होतील.

2. रोजगारामध्ये भेदभाव किंवा दहशत नाही.

लिंग,वंश,वय,वांशिक किंवा सामाजिक मूळ, लैंगिकता, असमर्थता, धार्मिक किंवा जागतिक दृष्टीकोन किंवा राजकीय मत यांच्या निरपेक्ष, समान संधी आणि समान वागणुकीच्या तत्वांची हमी दिली जात आहे. (पाहा आयएलओ परिषद क्र. 111 ची प्राथमिक तत्वे)

या वैशिष्ट्यांवर आधारित कोणताही भेदभाव केला जाणार नाही. कोणत्याही व्यक्तीवर लैंगिक वा अन्य आक्रमण सहन केले जाणार नाही. तत्वाचा भाग म्हणून, कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या शैक्षणिक पात्रता व कौशल्ये यांच्या आधारावरच नेमणूक, पदोन्नती आणि वेतन दिले जाईल.

असमर्थता असलेल्या व्यक्तींना उत्तेजन, एकात्मता व आदर हे कॉर्पोरेट संस्कृतीचे मूलभूत घटक आहेत.

3. कामाचा वेळ

¹ जेव्हा हा रचना करार अस्तित्वात येईल, त्या आवृत्तीत लागू

संबंधित राज्यात, तसेच करारात कामाचा वेळ नमूद केला असल्यास त्याचा आदर केला जाईल. जर एकत्रित करार नसेल, तर स्थानिक किमान कायदेशीर तरतुदीनुसार, कामाचा सामान्य वेळ, ओव्हरटाईम व पगारी सुट्ट्यांचे पालन केले जाईल.

अपुन्या वेतनाची जागा ओव्हरटाईम घेणार नाही , आणि तो वेतन, व्यवसायानुषंगिक आरोग्य व सुरक्षा याबद्दलच्या स्थानिक कायद्यांशी सुसंगत असेल.

4. वाजवी मोबदला

सर्व कर्मचाऱ्यांच्या वाजवी मोबदल्याच्या हक्काची दखल घेतली आहे. सर्व कर्मचाऱ्यांना वेतनाच्या स्थितीची व मोबदला देण्याच्या वेळापत्रकाची, त्यांना समजणाऱ्या भाषेत लेखी व तोंडी माहिती मिळावी. कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या वेतनाची रक्कम व त्यातील काही वजावट असल्यास त्याची माहिती प्रत्येक वेतन देतेवेळी द्यावी.

5. आरोग्य, सुरक्षा आणि कामाची परिस्थिती

काम करताना कर्मचाऱ्यांचे आरोग्य व सुरक्षा सर्वोच्च महत्त्वाची आहे आणि कंपनीच्या यशात या गोष्टींचा मोठा वाटा आहे. त्यामुळे कंपनीच्या उद्दिष्टांमध्ये त्याचे स्थान उत्पादनांची गुणवत्ता व व्यावसायिक यशाच्या बरोबरीने आहे.

थायसेनक्रपमध्ये प्रतिबंधात्मक आरोग्य धोरण, कामाच्या ठिकाणची सुरक्षा आणि कामाचे सुरक्षित वातावरण यांकडे लक्ष देणे हे कंपनी व्यवस्थापनाचे काम आहे. म्हणून, सुरक्षा, कामाचे आरोग्यपूर्ण वातावरण यासंबंधीचे स्थानिक कायद्यांचे पालन करणे थायसेनक्रपवर बंधनकारक आहे. कामाशी संबंधित आरोग्य व सुरक्षा हे एकाचवेळी, कंपनीच्या सर्व कार्यप्रक्रियांचा अविभाज्य भाग असतील, व नियोजनाच्या अगदी सुरुवातीपासून तांत्रिक, आर्थिक व सामाजिक बाबतीत विचारात घेतले जातील. कामाशी संबंधित आरोग्य व सुरक्षा उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी हा आपल्या कामाचा एक भाग म्हणून कर्मचारीही प्रयत्न करतील.

इजा व आजारपण टाळण्यासाठी आरोग्य व सुरक्षा पध्दतींना प्रोत्साहन दिले जाईल. त्यांच्या कामाच्या ठिकाणानुसार अनिवार्य असणाऱ्या सुरक्षा सूचनांनुसार कर्मचाऱ्यांना संरक्षक कपडे व उपकरणे विनाशुल्क मिळतील व त्यांच्या संबंधित कामाच्या ठिकाणी धोके कमी करता येतील अशा सूचनाही त्यांना देण्यात येतील.

या ठिकाणी दोन्ही पक्ष कामाशी संबंधित आरोग्य व सुरक्षा यात सतत सुधारणेचे सामायिक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी बांधिलकी व्यक्त करतात.

6. व्यवसायाभिमुख प्रशिक्षणास प्रोत्साहन

आपल्या कर्मचाऱ्यांचे कौशल्य बळकट व्हावे व भविष्याची दृष्टी ठेवून, कामगिरीची उच्च पातळी गाठणे शक्य व्हावे यासाठी, थायसेनक्रप त्यांच्या प्राथमिक व प्रगत प्रशिक्षणास मोठा पाठिंबा देते आणि व्यवसायाभिमुख प्रशिक्षण मोठ्या प्रमाणावर चालू ठेवण्याचा त्यांचा मनोदय आहे.

आपल्या व्यापक, आंतर-कॉर्पोरेट प्रशिक्षणाच्या संस्कृतीकडे थायसेनक्रप भविष्यातील विकास, स्पर्धात्मकता व नवनिर्माणाच्या निश्चिततेतील एक आवश्यक घटक म्हणून पाहाते.

7. संघटना स्वातंत्र्य / सामूहिक सौदा आणि वाटाघाटीचा अधिकार

कर्मचारी संघटना आणि लोकशाही तत्वावरील कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधिक गट स्थापण्याचा आणि अशा संघटनांमध्ये सहभागी होण्याचा व सामूहिक सौद्यात भाग घेण्याचा सर्व कर्मचाऱ्यांचा अधिकार आयएलओ परिषद क्र. 87, 98 अन्वये मान्य केला गेलेला आहे.

कर्मचारी संघटना स्थापन करावी की त्यात सहभागी व्हावे हे ठरवण्याची कर्मचाऱ्यांना खुली व योग्य संधी मिळावी, आणि तसे असल्यास त्यांच्या स्वतःच्या पसंतीचा प्रतिनिधी निवडून देता यावा यासाठी थायसेनक्रप, कर्मचारी व कर्मचारी संघटना मूलभूत लोकशाही तत्वांशी बांधील राहातील. कंपनी आणि व्यवस्थापन तटस्थ राहातील आणि दबाव आणून आणि अन्य कोणत्याही अमान्य मार्गाने बाधा आणून कर्मचाऱ्यांच्या निवडीमध्ये हस्तक्षेप करणार नाहीत.

जोवर कंपनीच्या कृती या कर्मचारी संघटनांच्या विचारांनी प्रेरित झालेल्या नसतील, तोवर कंपनीच्या व्यवस्थापनासंबंधी किंवा कामकाज चालवण्याच्या कंपनीच्या अधिकारांवर (उदा. कामाच्या ठिकाणच्या परिस्थितीचे आयोजन) याचा परिणाम होणार नाही.

जर कर्मचारी प्रतिनिधी लोकशाहीदृष्ट्या वैध असतील, तर त्यांना त्यांच्या प्रतिनिधित्वाच्या सर्व कामाच्या ठिकाणी, जिथे त्यांचे संबंधित काम करणे शक्य होण्यासाठी संघटना प्रतिनिधीसाठी संघटनेला प्रवेश आवश्यक असेल, तिथे प्रवेश दिला जाईल.

उद्योगसमूह व त्याच्या कर्मचाऱ्यांच्या फायद्यासाठी थायसेनक्रप व कर्मचारी प्रतिनिधी व कर्मचारी संघटना तंटे सोडवण्यासाठी खुलेपणाने व विधायक सहकार्याने एकत्रित काम करतील.

या कामामुळे कर्मचारी प्रतिनिधींना कोणतीही प्रतिकूलता किंवा प्राधान्य याचा अनुभव येणार नाही.

8. रोजगाराच्या निवडीचे स्वातंत्र्य

कोणालाही त्यांच्या इच्छेविरुद्ध कामावर ठेवले जाणार नाही किंवा त्यांच्याकडून जबरदस्तीने काम करून घेतले जाणार नाही. (पाहा आयएलओ परिषद क्र. 29 व 105 ची मूलभूत तत्वे) . कोणत्याही प्रकारच्या वेठबिगारीला परवानगी नाही.

9. बाल कामगारांना प्रतिबंध

बालकामगारांना सर्वसाधारण प्रतिबंध आहे. आयएलओ परिषद 138 मध्ये रोजगाराच्या किमान अनुज्ञेय वयाबद्दल घालून दिलेल्या तरतुदींचा आदर केला जाईल. त्याप्रमाणे थायसेनक्रप किमान 15 वर्षे वय नसलेल्या कोणत्याही कर्मचाऱ्याला नियुक्त करणार नाही. आयएलओ परिषद 138 ने विकसनशील देशांना अनुमती दिलेल्या अपवादाच्या देशांमध्ये, किमान वय 14 पर्यंत कमी करता येईल.

10. पुरवठादार

या मूलभूत तत्वांबद्दल पुरवठादारांना योग्य रीतीने माहिती दिली जाईल याची थायसेनक्रुप खात्री करील. पुरवठादारांनी या तत्वांचा त्यांची स्वतःची कंपनी धोरणे म्हणून विचार करावा यासाठी थायसेनक्रुप उत्तेजन देते.

11. कार्यवाही आणि अंमलबजावणी

या रचनाकरारात मान्य केलेली तत्वे जगभरातील सर्व उपकंपन्यांना लागू असतील. सर्व कर्मचारी व त्यांचे प्रतिनिधी यांना योग्य स्वरूपात ही मूलभूत तत्वे निश्चितपणे उपलब्ध होतील अशी कृती थायसेनक्रुप करील.

अंमलबजावणीची जबाबदारी उपकंपन्यांच्या व्यवस्थापन मंडळांवर व संचालकांवर असेल. जबाबदार व्यक्तींची जागरूकता वाढवली जाईल व या प्रक्रियेत कर्मचारी प्रतिनिधींना सहभागी करून घेतले जाईल. सर्वाधिक बोलल्या जाणाऱ्या 8 भाषांमध्ये या रचनाकराराचे भाषांतर करून घेण्याची थायसेनक्रुप खात्री करील.

विवाद झाल्यास, संबंधित व्यक्ती त्या ठिकाणच्या जबाबदार व्यक्तीशी (विशेषतः पर्यवेक्षक, जबाबदार कर्मचारी प्रतिनिधी, शक्यतो अनुपालन व्यवस्थापक) बोलू शकतात. त्याबरोबर या रचनाकराराच्या तरतुदींच्या संभाव्य भंगाची माहिती ईमेलद्वारा कंपनीच्या अंतर्गत संज्ञापन मार्गाने frameworkagreement@thyssenkrupp.com केंद्रीय ईमेल पत्त्यावर पाठवता येऊ शकते. भंगाची माहिती देणाऱ्या व्यक्तींना कोणत्याही नुकसानीस सामोरे जावे लागू नये.

संयुक्तिक तक्रारींच्या बाबतीत, जबाबदार संचालक किंवा व्यवस्थापन मंडळे, आवश्यकता असल्यास क्षेत्रीय मुख्यालयातील जबाबदार व्यक्तीस सहभागी करून, उपाय करण्यासाठी आवश्यक ती पावले उचलतील. विवाद स्थानिक पातळीवर सोडवण्यासाठी इथे ते, तसेच कर्मचारी व कर्मचारी प्रतिनिधी सर्व शक्यतांचा पूर्ण वापर करतील.

स्थानिक पातळीवर ज्या तक्रारी किंवा अत्यावश्यक महत्वाची माहिती मध्यस्थीद्वारा सोडवली जाऊ शकत नाहीत, त्यांच्या संदर्भात, थायसेनक्रुप एजी, मानव संसाधन विषयक मंडळ सदस्याला सहभागी करून, आंतरराष्ट्रीय समितीशी संवादासह या माहितीचा शोध घेईल.

12. आंतरराष्ट्रीय समिती

अतिरिक्त नियंत्रण व या कराराच्या अंमलबजावणी व पालनासंबंधीच्या नियमित आदानप्रदानासाठी आंतरराष्ट्रीय समिती या नावाने स्थापित केली जाईल.

या समितीत गुप वर्क्स काउन्सिलचे अध्यक्ष आणि गुप वर्क्स काउन्सिलच्या अध्यक्षांचे दोन सहायक अधिकारी, युरोपिअन वर्क्स काउन्सिलचे अध्यक्ष, थायसेनक्रुपसाठी जबाबदार असणारा आयजी मेटआल अधिकारी आणि इंडस्ट्रिआल ग्लोबल युनियनचा प्रतिनिधी असतील.

आवश्यकता असल्यास, आंतरराष्ट्रीय समिती थायसेनक्रप एजीच्या सल्ल्याने आणखी प्रतिनिधींना आमंत्रित करू शकते.

मानव संसाधनासाठी जबाबदार असलेला थायसेनक्रप एजीच्या व्यवस्थापक मंडळाचा सदस्य वर्षातून किमान एकदा, योग्य कागदपत्रांच्या आधारे, या कराराच्या अंमलबजावणी व पालनासंबंधी आंतरराष्ट्रीय समितीला अहवाल देतील.

मानव संसाधनासाठी जबाबदार असलेला थायसेनक्रप एजीच्या व्यवस्थापक मंडळाचा सदस्य, स्थानिक पातळीवर सोडवू न शकल्या गेलेल्या, नोंदवलेल्या अत्यावश्यक महत्वाच्या भंगाची माहिती आंतरराष्ट्रीय समितीला देतील. जर स्थानिक व राष्ट्रीय मध्यस्थीच्या शक्यता अयशस्वी ठरल्या असतील, तर आंतरराष्ट्रीय समिती अशा भंगांची सोडवणूक करण्यासाठी योग्य उपायांचा प्रस्ताव ठेवू शकते. समिती प्रतिबंधात्मक उपायांचाही प्रस्ताव ठेवू शकते. अशा भंगांवर उपाय करण्यासाठी व भविष्यात अशा भंगांना प्रतिबंध करण्याच्या उद्देशाने मानव संसाधनासाठी जबाबदार असलेला थायसेनक्रप एजीच्या व्यवस्थापक मंडळाचा सदस्य या प्रस्तावाबद्दल आंतरराष्ट्रीय समितीचा सल्ला घेतो.

याशिवाय, आंतरराष्ट्रीय समितीचे प्रतिनिधी, मानव संसाधनासाठी जबाबदार असलेल्या थायसेनक्रप एजीच्या व्यवस्थापक मंडळाच्या सदस्याच्या सल्ल्याने दरवर्षी त्यांच्या निवडीच्या देशातील क्षेत्रातील कंपनीच्या किंवा समूहातील कंपन्यांच्या उत्पादन आस्थपनांना भेट देण्यास स्वतंत्र असतील. थायसेनक्रप एजी अशा उत्पादन आस्थपनांमध्ये प्रवेशाची अनुमती देतील.

आंतरराष्ट्रीय समितीच्या कामांसंबंधीच्या खर्चाचा भार थायसेनक्रप एजी उचलेल.

आंतरराष्ट्रीय समितीच्या सदस्यांना त्यांचे काम करण्यासाठी लागणारी माहिती व कागदपत्रे मिळतील.

13. समाप्तीच्या तरतुदी

खालील स्वाक्षरीकर्ते पक्ष मान्य करतात की या रचनाकराराच्या अर्थातून किंवा अंमलबजावणीतून उद्भवणाऱ्या मतभेदांचा, ते सोडवण्याच्या हेतूने एकत्रितपणे परामर्श घेतला जाईल.

रचनाकराराच्या पक्षांपैकी एकाने इतर पक्षांना तसे लेखी कळवल्यास, महिनाअखेरीपूर्वी तीन महिन्यांची सूचना देऊन करार रद्द करेपर्यंत रचनाकराराची वैधता राहिल.

कोणत्याही व्यक्तीला किंवा त्रयस्थाला या रचनाकराराचा आधार घेऊन मागण्या करता येणार नाहीत. हे रचनाकराराच्या स्वाक्षरीकर्त्या पक्षांनाही लागू होते, म्हणजे स्वाक्षरीकर्त्या पक्षांमध्ये रचनाकराराचा कायदेशीर परिणाम नाही.

थायसेनक्रप एजी

हेईनरिख हिसिंजर

ऑलिव्हर बुर्कहार्ड

थायसेनक्रप एजी ग्रुप वक्स काउन्सिल

विल्हेम सेगेरथ

सुझान हेर्बेगर

मार्टिन ड्रेहेर

आयजी मेटआल / इंडस्ट्रिआल- ग्लोबल युनियन

बर्टहोल्ड हुबर

जर शब्दरचनेमध्ये ओळखू येण्याइतपत फरक असेल किंवा अचूक अर्थाबद्दल शंका असेल तर मूळ इंग्रजी मजकूर अधिकृत समजला जाईल.

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