

Accordo quadro internazionale

tra

ThyssenKrupp AG, il Consiglio di fabbrica di Gruppo di ThyssenKrupp AG, IG Metall e IndustriALL Global Union

Premessa

In qualità di gruppo di produzione tecnologica con alto livello di competenza nei materiali, ThyssenKrupp dipende in modo particolare dalla capacità innovativa del proprio personale per mantenere la propria competitività internazionale e il successo in un'economia globale. Per raggiungere questo obiettivo è necessario consolidare o espandere ulteriormente importanti posizioni strategiche rispetto alla concorrenza internazionale, in particolare nelle aree in via di sviluppo in tutto il mondo.

Assicurare e sviluppare la capacità di innovazione e restare competitivi è in definitiva il prerequisito decisivo e indispensabile per garantire la sopravvivenza a lungo termine di ThyssenKrupp e dei suoi dipendenti. ThyssenKrupp e il suo staff stanno pertanto affrontando insieme le sfide della globalizzazione. Gli sforzi per garantire il successo a lungo termine della società sono caratterizzati inoltre da uno spirito di reciproco rispetto e cooperazione e dal presupposto della responsabilità sociale.

ThyssenKrupp afferma la propria responsabilità nei confronti sia degli azionisti, clienti e dipendenti, sia della società e dell'ambiente.

Il Gruppo è impegnato a rispondere agli scopi dello sviluppo sostenibile concepito come processo continuo che comprende, oltre al risultato economico dell'azienda, anche vantaggi sociali, uso di risorse, posti di lavoro e ulteriore formazione.

Oltre alla propria attività commerciale, ThyssenKrupp si considera un cittadino d'impresa impegnato e responsabile. Nel quadro della propria responsabilità socio-politica, il Gruppo supporta istituzioni, progetti e attività no profit, principalmente nelle proprie sedi, sia nel campo della cultura, dell'educazione e dello sport, sia nel quadro di impegni sociali, filantropici e umanitari.

Nei paesi in cui operano le società ThyssenKrupp, ThyssenKrupp lavora per migliorare la qualità della vita delle persone. Tale impegno comprende anche lavorare insieme a varie istituzioni per tale scopo.

Gli obiettivi e i valori enunciati sopra si riflettono inoltre nella dichiarazione della missione del Gruppo.

Il presente accordo quadro è basato sull'obbligo generale di tutte le parti coinvolte nell'attività di riconoscere e rispettare i diritti fondamentali stabiliti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite e nella dichiarazione OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. In occasione dell'adesione all'iniziativa dell'ONU "Global Compact" nel 2011, ThyssenKrupp ha inoltre affermato che avrebbe supportato con decisione tali principi.

Su tale fondamento, il Consiglio di amministrazione di ThyssenKrupp, il Consiglio di fabbrica di Gruppo, IG Metall e IndustriALL Global Union documentano attraverso il presente accordo quadro i principi e gli obiettivi fondamentali della cooperazione in uno spirito di responsabilità sociale. È interesse di tutte le parti che il Gruppo ThyssenKrupp resti competitivo, innovativo e di successo a livello economico nel breve, medio e lungo termine, obiettivo che viene perseguito in conformità della responsabilità sociale. I partner sociali desiderano perpetuare le basi di ciò.

1. Principi fondamentali e norme principali sul lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro

I seguenti principi essenziali sono basati sui principi fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e sulle convenzioni OIL n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, le cosiddette norme fondamentali del lavoro¹. Qualora disposizioni nazionali, norme di legge internazionali, norme settoriali e direttive abbiano ad oggetto lo stesso tema, dovranno essere applicate le disposizioni più severe, a meno che l'azione associata ad esse risulti illegale.

2. Nessuna discriminazione o intimidazione durante il rapporto di lavoro

I principi delle pari opportunità ed eguale trattamento dovranno essere garantiti indipendentemente da genere, età, origine etnica o sociale, orientamento sessuale, disabilità, religione o visione del mondo od opinione politica (cfr. i principi base della convenzione OIL n. 111).

Non deve esistere alcuna discriminazione sulla base di tali elementi. Non sarà tollerata nessuna molestia sessuale o altri attacchi personali. In linea di principio i dipendenti dovranno essere assunti, impiegati, promossi e remunerati sulla base delle loro qualifiche e abilità (cfr. i principi di base delle Convenzioni OIL n. 100 e 111).

La valorizzazione, l'integrazione e il rispetto delle persone con inabilità sono elementi fondamentali della cultura aziendale.

3. Orario di lavoro

Dovranno essere rispettati l'orario di lavoro massimo concordato in un determinato stato così come gli eventuali accordi. Il normale orario di lavoro, le ore di straordinario e le ferie dovranno anch'essi essere conformi alle disposizioni di legge locali, qualora non siano stati stipulati accordi collettivi.

¹ Deve essere utilizzata la versione applicabile all'entrata in vigore del presente Accordo quadro.

Il lavoro straordinario non dovrà sostituire una eventuale remunerazione insufficiente e dovrà essere in armonia con le leggi locali per quanto concerne retribuzione, medicina del lavoro e sicurezza.

4. Rimunerazione equa

È riconosciuto il diritto di tutti i dipendenti ad una equa remunerazione. Tutti i dipendenti devono ricevere chiare informazioni verbali e scritte concernenti le condizioni di retribuzione e il calendario di pagamento della loro remunerazione in una lingua che sia loro comprensibile. Ad ogni pagamento del compenso, i dipendenti dovranno essere informati sull'ammontare della loro retribuzione e di ogni trattenuta dalla retribuzione.

5. Salute, sicurezza e condizioni di lavoro

La salute e sicurezza dei dipendenti sul lavoro sono di massima importanza e rappresentano un contributo importante al successo della società. Costituiscono pertanto un obiettivo della società avente lo stesso valore della qualità dei prodotti e del successo commerciale.

La direzione della società si propone il compito di dedicarsi ad una politica sanitaria preventiva, alla sicurezza sul luogo di lavoro e a condizioni di lavoro sicure in ThyssenKrupp. ThyssenKrupp sarà pertanto obbligata ad uniformarsi alle norme di legge locali rispettivamente applicabili per un ambiente di lavoro sicuro e igienico. La salute e sicurezza sul lavoro dovranno contemporaneamente essere parte integrante di tutti i processi della società e dovranno essere incluse nelle considerazioni di carattere tecnologico, economico e sociale fin dall'esordio, fin nella fase di pianificazione. Come parte della propria responsabilità, i dipendenti dovranno inoltre lavorare per il conseguimento degli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro.

La pratica della salute e sicurezza dovrà essere promossa al fine di evitare lesioni e malattie. I dipendenti dovranno ricevere gratuitamente abbigliamento e dispositivi di protezione in conformità alle istruzioni di sicurezza vincolanti applicabili al rispettivo posto di lavoro e le istruzioni necessarie per permettere loro di evitare rischi sul rispettivo posto di lavoro.

Le parti di cui al presente Accordo si impegnano nel comune obiettivo di raggiungere continui miglioramenti nel campo della salute e sicurezza sul lavoro.

6. Valorizzazione della formazione professionale

ThyssenKrupp supporta la formazione di base e avanzata ad alto livello dei propri dipendenti e intende continuare a incoraggiare la formazione professionale ad alto livello al fine di rafforzare le competenze dei propri dipendenti e, pensando al futuro, di rendere possibile un alto livello di prestazioni.

ThyssenKrupp considera la propria vasta cultura della formazione interna alla società un elemento essenziale per garantire sviluppo, competizione e innovazione nel futuro.

7. Libertà di associazione / diritto alla contrattazione collettiva e alla negoziazione

È riconosciuto in base ai principi di base di OIL n. 87, 98, il diritto di tutti i dipendenti a creare sindacati e istituti rappresentativi dei dipendenti su base democratica e di aderire a tali associazioni e di impegnarsi nella contrattazione collettiva.

ThyssenKrupp e i dipendenti e i rappresentanti dei sindacati dovranno attenersi ai principi democratici fondamentali per garantire che i dipendenti abbiano una libera e giusta opportunità di decidere se formare o aderire ad una organizzazione del lavoro e in tal caso di eleggere un rappresentante di propria scelta. La società e la direzione dovranno restare neutrali e non dovranno interferire nella libera scelta dei dipendenti esercitando pressioni e intervenendo in qualsiasi modo illecito.

Quanto sopra non influisce sui diritti della società riguardanti la gestione o il funzionamento della società (ad es. intesa su condizioni di lavoro) purché l'azione della società non sia motivata da considerazioni di carattere organizzativo sindacale.

Se i rappresentanti dei dipendenti sono legittimati democraticamente, ad essi dovrà essere garantito l'accesso a tutte le sedi di lavoro rappresentate, dove sia necessario l'accesso dei rappresentanti del sindacato al fine di permettere loro di svolgere la loro funzione rappresentativa.

ThyssenKrupp e i rappresentanti dei dipendenti e i rappresentanti dei sindacati dovranno collaborare apertamente e nello spirito di una cooperazione costruttiva per risolvere qualsiasi controversia a beneficio del Gruppo e dei suoi dipendenti.

I rappresentanti dei lavoratori non dovranno subire alcuno svantaggio o preferenza in virtù della loro funzione.

8. Libera scelta dell'occupazione

Nessuno dovrà essere assunto contro la propria volontà o forzato a svolgere un lavoro (vedi i principi fondamentali della Convenzione OIL n. 29 e 105). Non è ammesso alcun tipo di lavoro forzato in alcun modo.

9. Proibizione del lavoro minorile

In generale il lavoro minorile non è ammesso. Devono essere rispettate le disposizioni stabilite nella convenzione OIL 138 relativa all'età minima di accesso al lavoro. Di conseguenza ThyssenKrupp dovrà astenersi dall'assumere e impiegare persone non abbiano raggiunto l'età minima di 15 anni. In paesi in cui la Convenzione OIL 138 prevede una eccezione consentita per paesi in via di sviluppo, l'età minima potrà essere ridotta a 14 anni.

Qualora le disposizioni di legge nazionali o le norme collettive applicabili prevedano un'età minima superiore, dovranno essere applicate queste normative più restrittive.

Le disposizioni stabilite attraverso la Convenzione OIL 182 dovranno essere lo standard ThyssenKrupp in tutto il mondo.

10. Fornitori

ThyssenKrupp garantisce che i suoi fornitori sono stati informati in maniera idonea su tali principi fondamentali. ThyssenKrupp incoraggia i propri fornitori a considerare tali principi per la rispettiva politica societaria.

11. Esecuzione e implementazione

I principi concordati nel presente Accordo quadro saranno validi a livello mondiale per tutte le società controllate. ThyssenKrupp dovrà agire in modo da assicurare che questi principi fondamentali siano messi a disposizione di tutti i dipendenti e dei loro rappresentanti in forma idonea.

La responsabilità per l'implementazione dovrà essere sostenuta dai Consigli di amministrazione e dai direttori delle società controllate. Dovrà essere rafforzata la consapevolezza delle persone responsabili e i rappresentanti dei dipendenti dovranno essere coinvolti in tale processo. ThyssenKrupp garantisce che il presente accordo quadro sarà tradotto nelle 8 lingue più diffuse.

In caso di conflitto, le persone interessate possono rivolgersi al responsabile in loco (in particolare al supervisore, rappresentante responsabile dei dipendenti, possibilmente al compliance manager). Le informazioni in merito a possibili violazioni delle disposizioni del presente accordo quadro possono essere comunicate parallelamente via e-mail attraverso i canali di comunicazione interna della società ad un indirizzo e-mail centrale (frameworkagreement@thyssenkrupp.com). Le persone che riferiscono in merito a violazioni non devono subire alcuno svantaggio.

In caso di reclami giustificati, i direttori responsabili o i consigli di amministrazione dovranno adottare le misure necessarie per rimediare, se necessario coinvolgendo i responsabili nelle sedi centrali regionali. Insieme ai dipendenti e ai rappresentanti dei lavoratori, essi dovranno sfruttare ogni possibilità per risolvere il conflitto localmente.

In caso di reclami o di informazioni di importanza essenziale che non possono essere risolte applicando le possibilità di mediazione locali, ThyssenKrupp AG investigherà su tali informazioni coinvolgendo i membri del consiglio responsabili delle risorse umane in dialogo con il Comitato internazionale.

12. Comitato internazionale

Dovrà essere istituito un cosiddetto Comitato internazionale avente lo scopo di un controllo addizionale e di uno scambio regolare in merito all'adesione e all'implementazione del presente accordo.

Tale Comitato dovrà essere composto dal presidente del Consiglio di fabbrica di Gruppo e da due delegati del presidente del Consiglio di fabbrica di Gruppo, dal presidente del Consiglio di fabbrica Europeo, dal funzionario IG Metall responsabile per ThyssenKrupp e da un rappresentante di IndustriALL Global Union. Se necessario, il Comitato internazionale può richiedere la partecipazione di altri deputati, previa consultazione di ThyssenKrupp AG.

Il membro del Comitato esecutivo di ThyssenKrupp AG responsabile delle risorse umane dovrà riferire sulla base di documenti idonei al Comitato internazionale in merito allo stato di realizzazione e di adesione all'Accordo quadro almeno una volta l'anno.

Il membro del Comitato esecutivo di ThyssenKrupp AG responsabile delle risorse umane informa il Comitato internazionale in merito alle violazioni riferite di importanza significativa che non è stato possibile risolvere a livello locale. Il Comitato internazionale può proporre misure adeguate da adottare per porre rimedio a tali violazioni qualora le possibilità di mediazione a livello locale o nazionale siano già state impiegate senza successo. Il Comitato può inoltre presentare proposte per misure preventive. Il membro del Consiglio di amministrazione di ThyssenKrupp AG responsabile delle risorse umane si consulterà con il Comitato internazionale in merito alle proposte allo scopo di porre rimedio alle violazioni e di prevenire violazioni future.

I rappresentanti del Comitato internazionale hanno inoltre la facoltà di visitare i siti di produzione di una società o di più società del Gruppo in una regione di un paese a loro scelta, previa consultazione con il membro del Comitato esecutivo responsabile delle risorse umane. ThyssenKrupp AG dovrà garantire il libero accesso a tali siti di produzione.

ThyssenKrupp AG sostiene i costi derivanti in relazione con le mansioni del Comitato internazionale.

I membri del Comitato internazionale dovranno ricevere tutte le informazioni e i documenti che richiedono per svolgere il proprio compito.

13. Disposizioni finali

Le parti sottoscritte concordano che qualsivoglia divergenza risultante dall'interpretazione e implementazione del presente accordo quadro dovrà essere riesaminata congiuntamente allo scopo di risolvere la stessa.

Il presente Accordo quadro sarà valido fino a quando non verrà risolto da una delle parti dello stesso dandone comunicazione scritta all'altra parte con preavviso di tre mesi solari e con effetto alla fine di un mese.

Nessuna rivendicazione individuale o di terzi potrà essere basata sul presente Accordo quadro. Quanto sopra si applica anche alle parti firmatarie dell'Accordo quadro, ovvero quest'ultimo non produrrà alcun effetto giuridico tra le parti sottoscritte.

Essen, 16/3/ 2015

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger Oliver Burkhard

Il Consiglio di fabbrica del Gruppo di ThyssenKrupp AG

Wilhelm Segerath Susanne Herberger Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber

In caso di eventuali divergenze di formulazione del testo o di dubbi sull'esatto significato, prevale il testo originale inglese.

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