

## الاتفاق الإطاري الدولي

بين

### ThyssenKrupp AG ومجلس أعمال مجموعة ThyssenKrupp AG وIG Metall وشركة IndustriALL Global Union

#### تمهيد

إن مجموعة ThyssenKrupp بصفتها مصنعة للتكنولوجيا ذات مستوى عالٍ من المهارة في المواد، تعتمد بصفة خاصة على القدرة الابتكارية لموظفيها لتظل قادرة على المنافسة دولياً وثبات جدارتها ونجاحها على صعيد الاقتصاد العالمي. ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف، كان من الضروري تعزيز المواقع المهمة إستراتيجياً في مضمار المنافسة العالمية أو التوسع فيها، وخاصة في مناطق النمو في العالم.

إن ضمان وجود القدرة على الابتكار والقدرة التنافسية وتنميتها هو الشرط الأساسي والذي لا غنى عنه لضمان الاستمرار طويل الأمد لمجموعة ThyssenKrupp وموظفيها. ولذلك، تواجه مجموعة ThyssenKrupp وموظفيها تحديات العولمة معاً. إن الجهود المبذولة لضمان نجاح الشركة على المدى الطويل تتميز بروح الاحترام المتبادل والتعاون وكذلك تحمل المسؤولية الاجتماعية.

تؤكد مجموعة ThyssenKrupp على مسؤوليتها تجاه كل من أصحاب المصلحة والعملاء والموظفين وكذلك البيئة والمجتمع ككل.

تلتزم المجموعة بأهداف التنمية المستدامة. وينظر إلى التنمية المستدامة على أنها عملية مستمرة تشمل، بالإضافة إلى الأداء الاقتصادي للشركة، المزايا الاجتماعية واستغلال الموارد والوظائف والتدريب الإضافي.

علاوة على أنشطتها التجارية، تنظر مجموعة ThyssenKrupp لنفسها على أنها شركة مواطنة مسؤولة وملتزمة. وفي إطار المسؤولية السياسية الاجتماعية للمجموعة، تدعم المجموعة المؤسسات والمشروعات والأنشطة غير الهادفة للربح، في مواقعها بصورة أساسية، سواء كانت في مجال الثقافة أو التعليم أو الرياضة أو في إطار الالتزامات الاجتماعية أو الخيرية أو الإنسانية.

تعمل مجموعة ThyssenKrupp، في الدول التي تدير الشركة أعمالها بها، على تحسين نوعية حياة الأفراد. ويشمل ذلك أيضاً التعاون والعمل مع المؤسسات المختلفة المسؤولة عن ذلك.

كما تتعكس الأهداف والقيم سابقة الذكر في بيان رسالة المجموعة.

يعتمد الاتفاق الإطاري على التزام جميع الأطراف المشاركة في العملية التجارية باحترام والاعتراف بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. فضلاً عن ذلك فقد أكدت مجموعة ThyssenKrupp عند انضمامها إلى الاتفاق العالمي التابع للأمم المتحدة في عام 2011 بأنها ستدعم هذه المبادئ بحزم.

وبناء على هذا يقوم كل من مجلس إدارة مجموعة ThyssenKrupp، ومجلس أعمال المجموعة، وIG Metall وشركة IndustriALL Global Union بتوثيق مبادئ وأهداف التعاون الأساسية في هذا الاتفاق الإطاري من أجل تعزيز روح المسؤولية الاجتماعية. وفي مصلحة جميع الأطراف أن تظل مجموعة ThyssenKrupp قادرة على

التنافس والابتكار والنجاح الاقتصادي على المدى القصير والمتوسط والطويل ويتم تحقيق هذا بما يتفق مع المسؤولية الاجتماعية. حيث يرغب الشركاء الاجتماعيين في الاحتفاظ بهذا الأساس.

## 1. المبادئ الأساسية ومعايير العمل الرئيسية التابعة لمنظمة العمل الدولية

إن المبادئ الرئيسية التالية مشتقة من المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية والاتفاقيات التابعة لها رقم 29 و 87 و 98 و 100 و 105 و 111 و 138 و 182، وهي المعايير الأساسية التي يطلق عليها "معايير العمل الرئيسية"<sup>1</sup>. في حال تناول الترتيبات القومية والأحكام القانونية الدولية والمعايير التابعة للقطاع والتوجيه الأوروبي للموضوع نفسه، سيتم تطبيق الأحكام ذات الصلة الأكثر صرامة إلا إذا كان الإجراء ذو الصلة غير قانوني.

## 2. عدم التمييز أو الترهيب في التوظيف

ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو العرق أو الأصل الإثني أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو الديانة أو النظرة إلى العالم أو التوجه السياسي (راجع المبادئ الأساسية الواردة في اتفاقية رقم 111 التابعة لمنظمة العمل الدولية).

عدم ممارسة التمييز بناء على هذه السمات. وعدم السماح بالتحرش الجنسي أو الاعتداءات الشخصية الأخرى أو التهاون بشأنها. و كمبدأ، سيتم توظيف وتعيين وترقية وأجر الموظفين وفقاً لمؤهلاتهم ومهاراتهم (راجع المبادئ الأساسية الواردة في اتفاقيات رقم 100 و 111 التابعة لمنظمة العمل الدولية)..

إن ترقية وإدماج واحترام الأشخاص من ذوي الإعاقة هو أحد العناصر الأساسية في ثقافة الشركة.

## 3. وقت العمل

الالتزام بالحد الأقصى لوقت العمل المنصوص عليه في دولة معينة وكذلك في الاتفاقيات إن وجدت. تمثل أوقات العمل الاعتيادية والإضافية والإجازات مدفوعة الأجر للأحكام القانونية المحلية كحد أدنى إذا لم يكن هناك اتفاقات جماعية.

لا يحل وقت العمل الإضافي محل الأجر غير الكافية ويكون بما يتفق مع القوانين المحلية الخاصة بالأجر والصحة المهنية والسلامة.

## 4. الأجر المعقولة

الاعتراف بحق جميع الموظفين في الحصول على أجر معقولة. ويجب أن يحصل جميع الموظفين على معلومات كتابية وشفهية واضحة بخصوص شروط الأجر وجدول الحصول على المرتبات بلغة سهلة الفهم بالنسبة لهم. كما يجب إبلاغ الموظفين بالمبالغ التي تمثل أجورهم وكذلك بأي استقطاعات من الأجر في كل مرة يتقاضون فيها رواتبهم.

## 5. الصحة والسلامة وظروف العمل

إن صحة وسلامة الموظفين في عملهم ذات أهمية قصوى وتسهم بشكل كبير في نجاح الشركة. ولذلك فهما يعدان من أهداف الشركة ولهما المكانة نفسها التي تحتلها جودة منتجاتنا ونجاح أعمالنا. ويعد من مهام إدارة الشركة وضع سياسة صحية وقائية، وضمان السلامة في موقع العمل وتوفير ظروف عمل آمنة لدى

<sup>1</sup> في النسخة السارية عندما يدخل هذا الاتفاق الإطار حيز التنفيذ.

مجموعة ThyssenKrupp. وبالتالي تلتزم مجموعة ThyssenKrupp بالقوانين المحلية المطبقة ذات الصلة فيما يتعلق بخلق بيئة عمل صحية وأمنة. تعد الصحة والسلامة المهنية جزءاً أساسياً في عمليات الشركة ويتم إدماجها في اعتباراتنا التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية منذ البداية، بدءاً من مرحلة التخطيط. كما يسعى الموظفون أيضاً تجاه تحقيق أهداف الصحة المهنية والسلامة بصفقتها جزءاً من مسؤوليتهم الخاصة.

يتم تعزيز ممارسات الصحة والسلامة من أجل تجنب الإصابات والوقاية من الأمراض. ويحصل الموظفون على ملابس ومعدات وقائية دون مقابل وفقاً لتعليمات السلامة الملزمة السارية في مكان العمل والتعليمات اللازمة لتجنب المخاطر في أماكن عملهم المعينة.

تلتزم الأطراف المذكورة في طيه بالسعي وراء الهدف العام وهو تحقيق تحسينات مستمرة في مجال الصحة المهنية والسلامة.

## 6. دعم التدريب المهني

تدعم مجموعة ThyssenKrupp التدريب الأساسي والمتقدم الذي يتلقاه موظفيها بدرجة كبيرة وتنوي الاستمرار في تشجيع التدريب المهني لكي تزيد من كفاءة موظفيها وكذلك من أجل تمكين الأداء عالي المستوى في المستقبل.

ترى مجموعة ThyssenKrupp في ثقافتها الداخلية الموسعة في الشركة والخاصة بالتدريب أنها أحد العناصر الجوهرية لضمان التنمية والتنافسية والابتكار المستقبلي.

## 7. حرية الانضمام إلى الاتحادات / الحق في عقد الصفقات والمفاوضات الجماعية

الاعتراف بحق جميع الموظفين في إنشاء اتحادات النقابات والهيئات التي تمثل الموظفين على أساس ديمقراطي والانضمام إلى مثل هذه الاتحادات والمشاركة في الصفقات الجماعية بموجب المبادئ الأساسية الواردة في الإتفاقيات رقم 87 و 98 التابعة لمنظمة العمل الدولية.

تلتزم مجموعة ThyssenKrupp والموظفين وممثلي اتحادات النقابات بالمبادئ الديمقراطية الأساسية لضمان أن يحظى الموظفون بفرص حرة وعادلة فيما يتعلق بتقرير تشكيل أو الانضمام إلى منظمة عمالية وترشيح ممثل من اختيارهم في حال تقريرهم ذلك. كما يجب أن تتخذ الشركة والإدارة موقفاً محايداً وألا تتدخل في الاختيار الحر للموظف من خلال ممارسة الضغط أو التدخل بأي طريقة غير مسموح بها.

ولا يؤثر ذلك على حقوق الشركة فيما يتعلق بإدارة أو تشغيل الشركة (على سبيل المثال: ترتيبات ظروف العمل) طالما أن إجراءات الشركة لا تحركها اعتبارات خاصة بتنظيم اتحادات النقابات.

في حال انتخاب ممثلي الموظفين بأسلوب ديمقراطي، يكون لديهم الحق في الدخول إلى جميع مواقع العمل الممثلة، بينما يلزم تمكين ممثلي الاتحاد من الوصول إليه وذلك من أجل تمكينهم من أداء الوظائف النيابية.

تعمل مجموعة ThyssenKrupp وممثلي الموظفين وممثلي اتحادات النقابات معاً بشفافية وبروح التعاون البناء لحل النزاعات وذلك لمصلحة المجموعة وموظفيها.

عدم معاناة ممثلي الموظفين من أي ظلم أو تفضيل عليهم بسبب هذه الوظيفة.

## 8. حرية اختيار الوظيفة

لا يتم توظيف أي شخص دون موافقته أو إجباره على أداء العمل (راجع المبادئ الأساسية الواردة في اتفاقيات رقم 29 و105 التابعة لمنظمة العمل الدولية). و لا يُسمح بأي نوع من أنواع الأعمال الإجبارية.

## 9. تحريم تشغيل الأطفال

يحظر تشغيل الأطفال بشكل عام. ويلتزم بالبنود المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 138 التابعة لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لعمر التوظيف المسموح به. وبناء عليه تمتنع مجموعة ThyssenKrupp عن تشغيل أي موظف لم يصل إلى الحد الأدنى لعمر التوظيف وهو 15 عاما. في الدول التي تقع ضمن ما تستثنيه الاتفاقية رقم 138 التابعة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالدول النامية، فإن الحد الأدنى يمكن أن يتم تقليله إلى 14 عاما.

الأحكام التي تم إقرارها من خلال الاتفاقية رقم 182 التابعة لمنظمة العمل الدولية هي الأحكام القياسية لمجموعة ThyssenKrupp في جميع أنحاء العالم.

## 10. الموردون

تضمن مجموعة ThyssenKrupp أن مورديها يتم إعلامهم بهذه المبادئ الأساسية بأسلوب مناسب. تُشجع مجموعة ThyssenKrupp مورديها على أخذ هذه المبادئ في الاعتبار فيما يخص سياسة شركتهم.

## 11. التنفيذ والتطبيق

تعد هذه المبادئ المتفق عليها في هذا الاتفاق الإطاري سارية على جميع الشركات التابعة في جميع أنحاء العالم. تعمل مجموعة ThyssenKrupp على ضمان أن هذه المبادئ الأساسية متاحة لجميع الموظفين وممثليهم بشكل مناسب.

تقع مسؤولية التنفيذ على عاتق مجالس الإدارة ومدراء الشركات التابعة. ويجب رفع وعي الأشخاص المسؤولين كما يجب إشراك ممثلي الموظفين في هذه العملية. تضمن مجموعة ThyssenKrupp أن هذا الاتفاق الإطاري سوف يتم ترجمته إلى 8 لغات من بين أكثر اللغات استخداما.

في حالة النزاعات، يمكن للأشخاص المعنيين التحدث إلى الشخص المسؤول في الموقع (خاصة المشرف أو ممثل الموظفين المسؤول وربما مدير الامتثال). يمكن الإبلاغ عن أية معلومات خاصة بالانتهاكات المحتملة لأحكام هذا الاتفاق الإطاري عن طريق البريد الإلكتروني عبر قنوات الاتصال الداخلية بالشركة على عنوان البريد الإلكتروني المركزي [frameworkagreement@thyssenkrupp.com](mailto:frameworkagreement@thyssenkrupp.com). يجب ألا يتعرض الأشخاص الذين يقومون بالإبلاغ عن الانتهاكات إلى أية تضررات.

في حالة الشكاوى المبررة سوف يتخذ المدراء أو مجالس الإدارة، مع إشراك الشخص المسؤول في المقر الإقليمي إذا لزم الأمر، الخطوات اللازمة للإصلاح. وفي هذه الحالة يجب على الموظفين وممثليهم استغلال كافة الإمكانيات لحل النزاع محليا.

في حالة الشكاوى أو المعلومات ذات الأهمية الجوهرية، والتي لا يمكن حلها من خلال إمكانيات التوسط المحلية، سوف تقوم مجموعة ThyssenKrupp AG بالتحقيق في هذه المعلومات مع إشراك أحد أعضاء مجلس الإدارة عن الموارد البشرية في حوار مع اللجنة الدولية.

## 12. اللجنة الدولية

يتم إنشاء ما يسمى باللجنة الدولية بغرض المراقبة الإضافية والتبادل المنتظم بناء على الالتزام بهذا الاتفاق وتطبيقه.

تتألف اللجنة من رئيس لمجلس أعمال المجموعة، ونائبين لرئيس مجلس أعمال المجموعة، ورئيس لمجلس الأعمال الأوروبية، وموظف IG Metall مسؤول عن مجموعة ThyssenKrupp، وممثل شركة IndustriALL Global Union. في حالة الضرورة، يمكن أن تقوم اللجنة الدولية باستدعاء المزيد من المشاركين بالتشاور مع مجموعة ThyssenKrupp AG.

يقوم عضو المجلس التنفيذي لمجموعة ThyssenKrupp AG المسؤول عن الموارد البشرية بتبليغ اللجنة الدولية بناء على مستندات مناسبة بحالة تنفيذ والالتزام بالاتفاق الإطاري، وذلك مرة كل عام على الأقل.

يقوم عضو المجلس التنفيذي لمجموعة ThyssenKrupp AG المسؤول عن الموارد البشرية بإعلام اللجنة الدولية بالانتهاكات المبلغ عنها ذات الأهمية الجوهرية والتي لم يتم التمكن من حلها على المستوى المحلي. يمكن للجنة الدولية أن تقترح إجراءات مناسبة يتم اتخاذها لعلاج مثل هذه الانتهاكات وذلك في حالة عدم النجاح في استخدام إمكانيات التوسط المحلية أو الوطنية. ويمكنها أيضا التقدم باقتراحات خاصة بالإجراءات الوقائية. يقوم عضو مجلس الإدارة لمجموعة ThyssenKrupp AG المسؤول عن الموارد البشرية بمناقشة الاقتراحات مع اللجنة الدولية بهدف علاج الانتهاكات ومنع حدوثها في المستقبل.

يتمتع ممثلي اللجنة الدولية بحرية زيارة مواقع الإنتاج الخاصة بشركة أو شركات المجموعة في أي منطقة أو دولة يختارونها كل عام بالتشاور مع عضو المجلس التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية. تضمن مجموعة ThyssenKrupp AG إمكانية الوصول إلى مواقع الإنتاج هذه.

تتحمل مجموعة ThyssenKrupp AG التكاليف التي تتطلبها مهام اللجنة الدولية.

يتلقى أعضاء اللجنة الدولية جميع المعلومات والمستندات اللازمة لأداء مهامهم.

### 13. الأحكام الختامية

يوافق الأطراف الموقعون أدناه المذكورون في طيه على أن أي اختلاف ينشأ عن تأويل أو تطبيق هذا الاتفاق الإطاري يجب أن يتم مراجعته بشكل مشترك بهدف حل مثل هذا الاختلاف.

يسري مفعول هذا الاتفاق الإطاري حتى يقوم أحد أطراف الاتفاق الإطاري بإنهائه عن طريق إعلام الطرف الآخر بذلك كتابة وبخضع ذلك إلى فترة إخطار مدتها ثلاثة شهور ميلادية قبل نهاية الشهر.

لا يجوز إسناد أية دعاوى فردية أو للغير على هذا الاتفاق الإطاري. وينطبق ذلك أيضا على أطراف الاتفاق الإطاري الموقعة أدناه، بمعنى: أن الاتفاق الإطاري ليس له أي تأثيرات قانونية بين الأطراف الموقعة أدناه بهذا الاتفاق.

إسن، 2015

**ThyssenKrupp AG**

هاينريش هيزينجر أوليفر بوركهارد

**ThyssenKrupp AG** مجلس أعمال مجموعة

فيلهلم سيجيرات سوزانا هيربرجر مارتن دريهر

## IG Metall / IndustriAll - Global Union

بيرتهولد هوير

إلى النص الأصلي المصاغ إذا وجد أي اختلاف ملحوظ في الصياغة أو أية شكوك بخصوص المعنى الدقيق فُيَحْتَكَمُ عندئذٍ  
باللغة الإنجليزية

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