

Internationales Rahmenabkommen

zwischen

der ThyssenKrupp AG, dem Konzernbetriebsrat der ThyssenKrupp AG,

der IG Metall und der IndustriAll Global Union

Präambel

ThyssenKrupp als Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz ist in besonderem Maße auf die Innovationskraft seiner Mitarbeiter¹ angewiesen, um langfristig im Rahmen einer globalen Wirtschaft international wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels gilt es, strategisch wichtige Positionen im internationalen Wettbewerb zu festigen oder weiter auszubauen, insbesondere in den Wachstumsregionen der Welt.

Die Sicherung und Entwicklung von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ist letztlich entscheidende und unverzichtbare Voraussetzung einer dauerhaften Zukunftssicherung von ThyssenKrupp und seinen Beschäftigten. ThyssenKrupp und seine Belegschaft stellen sich insoweit den Herausforderungen der Globalisierung gemeinsam. Die Anstrengungen zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs sind in gleicher Weise durch einen Geist respektvoller und kooperativer Zusammenarbeit wie die Wahrnehmung sozialer Verantwortung geprägt.

ThyssenKrupp bekräftigt seine Verantwortung sowohl gegenüber Aktionären, Kunden und Mitarbeitern als auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

Der Konzern bekennt sich zu den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltige Entwicklung wird als kontinuierlicher Prozess verstanden, der neben der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens auch die sozialen Leistungen, den Ressourcenverbrauch, Arbeitsplätze und Weiterbildung umfasst.

Über das unternehmerische Wirken hinaus versteht sich ThyssenKrupp als engagierter und verantwortungsbewusster Corporate Citizen. Im Rahmen seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung unterstützt der Konzern gemeinnützige Institutionen, Projekte und Aktivitäten, vornehmlich an den eigenen Standorten, sei es in den Bereichen Kultur und Bildung, Sport, im sozialen, karitativen und humanitären Bereich.

ThyssenKrupp wirkt in den Ländern, in denen ThyssenKrupp Unternehmen tätig sind, an einer Verbesserung der Lebensqualität der Menschen mit. Das beinhaltet auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen zuständigen Institutionen.

Die vorgenannten Ziele und Werte spiegeln sich zudem auch in dem Konzernleitbild wider.

Das vorliegende Rahmenabkommen basiert auf der allgemeinen Verpflichtung aller an der Wirtschaft beteiligten Kräfte, die fundamentalen Rechte anzuerkennen und zu respektieren, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zum Ausdruck kommen.

¹ hier und im Folgenden m/w

ThyssenKrupp hat zudem durch den Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen in 2011 bekräftigt, dessen Prinzipien konsequent zu unterstützen.

Auf dieser Grundlage dokumentieren der Vorstand der ThyssenKrupp AG, der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und die IndustriAll Global Union mit diesem Rahmenabkommen grundlegende Zielsetzungen und Prinzipien sozial verantworteter Zusammenarbeit. Es ist im Interesse aller Parteien, dass der ThyssenKrupp Konzern kurz-, mittel- und langfristig wettbewerbsfähig, innovativ und wirtschaftlich erfolgreich bleibt und dies im Einklang mit der Wahrnehmung sozialer Verantwortung erfolgt. Diese Basis wollen die Sozialpartner wahren.

1. Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation

Die folgenden Grundsätze orientieren sich an den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und an den ILO Konventionen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182, den grundlegenden sogenannten Kernarbeitsnormen². Wenn nationale Regelungen, internationale Gesetzesbestimmungen, Branchen-Standards und das vorliegende Rahmenabkommen das gleiche Thema behandeln, sind stets die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden, es sei denn das damit verbundene Handeln wäre gesetzwidrig.

2. Keine Diskriminierung oder Einschüchterung bei der Beschäftigung

Die Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung oder der politischen Meinung gewährleistet (siehe Grundsätze der ILO Konvention Nr. 111).

Es wird keine Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen geduldet. Beschäftigte werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt, gefördert und entlohnt (s. Grundsätze ILO-Konventionen Nr. 100 und 111).

Die Förderung und Integration sowie der respektvolle Umgang mit behinderten Menschen sind wesentliche Elemente der Unternehmenskultur

3. Arbeitszeit

Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit sowie die entsprechenden Vereinbarungen – sofern vorhanden - werden eingehalten. Regelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden und bezahlter Urlaub entsprechen auch dort, wo es keine Tarifverträge gibt, mindestens den gesetzlichen Vorschriften.

Vergütungen für Überstunden sollen nicht eine unzureichende Grundvergütung ausgleichen und sollen im Einklang mit den lokalen Gesetzen bezüglich Entgelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen.

² in der zum Inkrafttreten dieses Rahmenabkommens gültigen Fassung

4. Angemessene Vergütung

Das Recht aller Beschäftigten auf eine angemessene Vergütung wird anerkannt. Alle Beschäftigten sollen klar formulierte mündliche und schriftliche Informationen hinsichtlich der Lohnbedingungen und über den Zeitrahmen ihrer Entlohnung (Entgeltzahlungstermine) in einer für sie verständlichen Sprache erhalten. Die Beschäftigten sollten bei jeder Lohnzahlung über die Höhe ihres Lohnes und etwaige Lohnabzüge informiert werden.

5. Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen

Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter bei der Arbeit sind von herausragender Bedeutung und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Sie sind daher neben der Qualität unserer Erzeugnisse und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangiges Unternehmensziel.

Eine präventive Gesundheitspolitik, die Sicherheit am Arbeitsplatz und sichere Arbeitsbedingungen sind bei ThyssenKrupp Aufgabe der Unternehmensleitung. ThyssenKrupp verpflichtet sich daher zur Einhaltung der jeweils gültigen lokalen Gesetze in Bezug auf eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung. Dabei sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integrierter Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, wirtschaftlichen und sozialen Überlegungen mit einbezogen. Die Mitarbeiter sollen eigenverantwortlich an der Erreichung der Arbeits- und Gesundheitsschutzziele mitwirken.

Gesundheits- und Arbeitsschutz werden gefördert, um Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Mitarbeitern wird eine kostenlose Schutzkleidung/-ausrüstung gemäß den für ihren Arbeitsplatz geltenden verbindlichen Sicherheitsanweisungen zur Verfügung gestellt, und sie erhalten die notwendigen Unterweisungen zu den Risiken am jeweiligen Arbeitsplatz und deren Vermeidung.

Die Parteien verpflichten sich auf das gemeinsame Ziel, kontinuierliche Verbesserungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erreichen.

6. Förderung beruflicher Bildung

ThyssenKrupp unterstützt die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter in hohem Maße und will die berufliche Bildung weiter auf hohem Niveau fördern, um die Kompetenz seiner Mitarbeiter zu stärken und zukunftsorientiert eine hohe Leistungsfähigkeit zu ermöglichen.

ThyssenKrupp sieht in seiner breit gefächerten konzerninternen Bildungskultur einen wesentlichen Element zur Sicherung von zukünftiger Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Mitarbeiter, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis zu bilden und ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen (Tarifverhandlungen) zu führen, wird nach den Grundsätzen der ILO-Konventionen Nr. 87, 98 anerkannt.

ThyssenKrupp und Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertreter sollen demokratische Grundprinzipien einhalten, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter eine freie und faire Entscheidung treffen können, ob sie eine Interessenvertretung bilden oder einer beitreten wollen, und dass in einem solchen Fall die freie Entscheidung für einen Vertreter ihrer eigenen Wahl erfolgen kann. Das Unternehmen und die Führungskräfte haben sich neutral zu verhalten und dürfen nicht auf die freie Wahl der Mitarbeiter Einfluss nehmen, indem sie Druck ausüben oder in sonstiger unzulässiger Weise intervenieren.

Dies betrifft nicht die Rechte der Gesellschaft bezüglich Führung und Betrieb des Unternehmens (z.B. Gestaltung der Arbeitsbedingungen), sofern die Maßnahmen des Unternehmens als solche nicht auf die Behinderung gewerkschaftlicher Organisation abzielen.

Falls Arbeitnehmervertreter demokratisch legitimiert sind, wird ihnen der Zugang zu allen Arbeitsstätten gewährt, an denen sie vertreten sind, soweit gewerkschaftlicher Zutritt erforderlich ist, um Gewerkschaftsvertretern die Ausübung ihrer Vertreterfunktion für diese Arbeitsstätte zu ermöglichen.

ThyssenKrupp und die Belegschafts- und Gewerkschaftsvertretungen arbeiten offen und im Geiste einer konstruktiven, kooperativen Konfliktbewältigung zum Wohl des Konzerns und seiner Mitarbeiter zusammen.

Arbeitnehmervertreter werden keine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund ihrer Funktion erfahren.

8. Freie Wahl der Beschäftigung

Niemand soll gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden (s. Grundsätze der ILO-Konventionen Nr. 29 und 105). Jede Art der Zwangsarbeit ist unzulässig.

9. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist grundsätzlich untersagt. Die in der ILO-Konvention 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung festgelegten Bestimmungen finden Beachtung. ThyssenKrupp wird demzufolge keine Arbeitnehmer einstellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Setzen innerstaatliche Regelungen oder einschlägige Tarifverträge höhere Altersgrenzen für das Mindestalter der Beschäftigten fest, so gelten diese besseren Regelungen.

Die durch die ILO-Konvention 182 gesetzten Bestimmungen sind für ThyssenKrupp weltweit Maßstab.

10. Zulieferer

ThyssenKrupp stellt sicher, dass seine Zulieferer über die vorliegenden Grundsätze in geeigneter Weise informiert werden. ThyssenKrupp fordert seine Zulieferer hierdurch auf, entsprechende Grundsätze bei ihrer eigenen Unternehmenspolitik in Betracht zu ziehen.

11. Durchführung und Umsetzung

Die in diesem Rahmenabkommen aufgestellten Grundsätze gelten weltweit für alle Konzernunternehmen. ThyssenKrupp stellt sicher, dass diese Grundsätze allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung liegt bei den Vorständen und Geschäftsführungen der Konzernunternehmen. Die Verantwortlichen werden unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter entsprechend sensibilisiert. ThyssenKrupp trägt dafür Sorge, dass das vorliegende Rahmenabkommen in die 8 im Konzern meist gesprochenen Sprachen übersetzt wird.

Betroffene Personen können sich im Konfliktfall an die vor Ort zuständigen Ansprechpartner wenden (insbesondere Vorgesetzter, zuständige Arbeitnehmervertretung, ggf. Compliance Manager). Parallel dazu können über die internen Informationswege (per E-Mail an die zentrale E-Mail-Adresse frameworkagreement@thyssenkrupp.com) Hinweise auf mögliche Verletzungen der Bestimmungen gegeben werden. Den meldenden Personen darf hieraus kein Nachteil erwachsen.

Bei berechtigten Beschwerden ergreifen die verantwortlichen Geschäftsführer bzw. Vorstände - bei Bedarf unter Einbindung der Verantwortlichen des zuständigen Regional Headquarters - geeignete Maßnahmen zur Abhilfe. Hierbei schöpfen sie und die betroffenen Mitarbeiter bzw. die lokal zuständigen Arbeitnehmervertreter alle Möglichkeiten zur lokalen Beilegung des Konflikts aus.

Handelt es sich um Beschwerden bzw. Hinweise von grundlegender Bedeutung, die nicht durch lokale Schlichtungsmöglichkeiten beigelegt werden können, so geht die ThyssenKrupp AG den Hinweisen unter Einbindung des Personalvorstands der ThyssenKrupp AG im Dialog mit dem internationalen Ausschuss nach.

12. Internationaler Ausschuss

Zur zusätzlichen Kontrolle und zum regelmäßigen Dialog über die Einhaltung und Umsetzung dieses Rahmenabkommens wird ein so genannter internationaler Ausschuss eingesetzt.

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden und den beiden stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates, dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrates sowie dem Konzernbetreuer der IG Metall und einem Vertreter von IndustriAll - Global Union. Bei Bedarf kann der internationale Ausschuss im Einvernehmen mit der ThyssenKrupp AG weitere Teilnehmer als Gäste hinzuziehen.

Der Personalvorstand der ThyssenKrupp AG berichtet mindestens einmal jährlich auf Basis entsprechender Unterlagen dem internationalen Ausschuss über den Stand von Umsetzung und Einhaltung des Rahmenabkommens weltweit.

Der Personalvorstand der ThyssenKrupp AG unterrichtet den internationalen Ausschuss über gemeldete Verstöße von grundlegender Bedeutung, die vor Ort nicht gelöst werden konnten. Der internationale Ausschuss kann geeignete Maßnahmen zur Beilegung der vorgenannten Verstöße vorschlagen, sofern lokale bzw. nationale Schlichtungsmöglichkeiten zur Beilegung erfolglos ausgeschöpft worden sind. Er kann weiterhin Vorschläge für die Einführung vorbeugender Maßnahmen machen. Der Personalvorstand der ThyssenKrupp AG berät mit dem internationalen Ausschuss die eingebrachten Vorschläge mit dem Ziel, die Verstöße abzustellen und künftig zu vermeiden.

Es steht den Vertretern des internationalen Ausschusses frei, in Abstimmung mit dem Personalvorstand der ThyssenKrupp AG einmal jährlich die Produktionsstätten eines Konzernunternehmens bzw. mehrerer Konzernunternehmen einer Region in einem Land seiner Wahl in Augenschein zu nehmen. Die ThyssenKrupp AG gewährleistet den Zugang zu den betreffenden Produktionsstätten.

Die ThyssenKrupp AG trägt die Kosten, die im Rahmen der Wahrnehmung der Aufgaben des internationalen Ausschusses entstehen.

Die Mitglieder des internationalen Ausschusses erhalten alle zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen und Unterlagen.

13. Schlussbestimmungen

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, dass alle Differenzen, die sich aus der Auslegung und Umsetzung dieses Rahmenabkommens ergeben, gemeinsam geprüft werden mit dem Ziel einer Lösung.

Dieses Rahmenabkommen behält seine Gültigkeit, bis eine der Vertragsparteien es aufkündigt, indem sie dies den jeweils anderen Parteien mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Monatsende schriftlich mitteilt.

Aus diesem Rahmenabkommen können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter abgeleitet werden. Dies gilt auch für die Unterzeichner dieses Rahmenabkommens, d.h. das Rahmenabkommen entfaltet zwischen den unterzeichnenden Parteien keine Rechtswirkung.

Essen, 16.03. 2015

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger

Oliver Burkhard

Konzernbetriebsrat

Wilhelm Segerath

Susanne Herberger

Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber

Bei unterschiedlicher Auslegung dieser Vereinbarung ist die englische Fassung maßgeblich.

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