

# **Acordo Básico Internacional**

entre a

**ThyssenKrupp AG,  
o Group Works Council da ThyssenKrupp AG,  
IG Metall e o  
IndustriALL Global Union**

## **Preâmbulo**

Como um Grupo industrial de tecnologia, com alto nível de competência em materiais, a ThyssenKrupp depende especialmente do poder de inovação de seu pessoal para permanecer competitiva internacionalmente e bem sucedida em uma economia global.

Para atender esse objetivo, é necessário consolidar ou expandir ainda mais as posições estrategicamente importantes na concorrência internacional, em particular nas regiões mundiais em crescimento.

A garantia e o desenvolvimento da capacidade de inovar e de se manter competitiva são os pressupostos essenciais e indispensáveis para assegurar a viabilidade de longo prazo da ThyssenKrupp e dos seus colaboradores. Assim, a ThyssenKrupp e seu quadro de colaboradores estão enfrentando juntos os desafios da globalização. Esforços para garantir o sucesso da empresa a longo prazo são caracterizados, ao mesmo tempo, por um espírito de respeito e cooperação mútuos e também por assumir a responsabilidade social.

A ThyssenKrupp afirma a sua responsabilidade tanto perante os acionistas, clientes e colaboradores como também perante a sociedade e o meio ambiente.

O Grupo está comprometido com os objetivos de desenvolvimento sustentável. A intenção é que o desenvolvimento sustentável seja um processo contínuo que englobe, adicionalmente a *performance* econômica da empresa, os benefícios sociais, o uso de recursos, empregos e treinamentos adicionais.

Indo além de suas atividades de negócio, a ThyssenKrupp se vê como uma Cidadã Corporativa comprometida e responsável. Dentro do escopo de sua responsabilidade sócio-política, o Grupo dá suporte a instituições, projetos e atividades sem fins lucrativos, em primeiro lugar em suas próprias localidades, seja nos campos da cultura, educação, esporte ou no âmbito de compromissos sociais, filantrópicas e humanitários.

Nos países em que as empresas ThyssenKrupp operam, o Grupo trabalha para melhorar a qualidade de vida das pessoas. Isso também inclui o trabalho conjunto com as diversas instituições encarregadas de tais tarefas.

Além disso, os objetivos e valores mencionados constam na declaração da Missão do Grupo.

Este Acordo Básico tem como fundamento a obrigação geral de todas as partes envolvidas no negócio de reconhecer e respeitar os direitos fundamentais que estão estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Além disso, a ThyssenKrupp confirmou anteriormente suporte a esses princípios, quando aderiu ao “Global Compact” das Nações Unidas em 2011.

É com base nesse princípio que a Diretoria Executiva da ThyssenKrupp, o Group Works Council, o IG Metall e o *IndustriALL Global Union* documentam, através deste acordo básico, os objetivos e princípios fundamentais de cooperação em um espírito de responsabilidade social. Todas as partes estão interessadas em manter o grupo ThyssenKrupp competitivo, inovador e economicamente bem sucedido no curto, médio e a longo prazo e que isto seja alcançado com responsabilidade social. Os parceiros sociais desejam preservar as condições para isto.

### **1. Princípios fundamentais e padrões trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho**

Os princípios básicos a seguir baseiam-se nos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas convenções da OIT nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, padrões fundamentais denominados “padrões trabalhistas centrais”<sup>1</sup>. Se regulamentos nacionais, disposições legais internacionais, padrões relativos ao setor e a Diretriz tratarem do mesmo tópico, as disposições mais severas deverão ser aplicadas, a não ser que uma ação correspondente venha a ser ilegal.

### **2. Não à discriminação ou intimidação no emprego**

Os princípios de igualdade de oportunidades e tratamento devem ser garantidos independentemente do sexo, da idade, da raça, da origem étnica ou social, da orientação sexual, da deficiência, da religião ou da visão do mundo ou da opinião política (veja os princípios básicos da Convenção da OIT nº 111).

Não deverá haver discriminação com base nessas características. Não serão tolerados assédios sexuais ou outros ataques pessoais a indivíduos. Por princípio, os colaboradores deverão ser recrutados, contratados, promovidos e remunerados com base em suas qualificações e habilidades (vide princípios básicos das Convenções da OIT nº 100 e 111).

A promoção, integração e o respeito pelas pessoas com necessidades especiais são elementos fundamentais da cultura corporativa.

### **3. Horário de trabalho**

O tempo máximo de trabalho estipulado em um respectivo estado ou mesmo em acordos eventualmente existentes deverá ser respeitado. Horários regulares de trabalho, horas extras e férias pagas também deverão estar em conformidade pelo menos com as disposições legais locais, caso não haja acordos coletivos.

As horas extras não devem substituir uma remuneração insuficiente e deverão estar em harmonia com as leis locais relacionadas a salários, saúde e segurança ocupacional.

---

1. Na versão aplicável, quando o presente Acordo Básico entrar em vigor.

#### **4. Remuneração razoável**

Está reconhecido o direito de todos os colaboradores a uma remuneração razoável. Todos os colaboradores deverão receber informações claras, verbais e por escrito relacionadas às condições salariais e ao esquema de pagamento de sua remuneração em uma linguagem que seja compreensível para eles. Os colaboradores deverão ser informados sobre o valor de seus salários e sobre quaisquer deduções de seus salários toda vez que seus salários lhes forem pagos.

#### **5. Saúde, segurança e condições de trabalho**

A saúde e a segurança dos colaboradores em seu trabalho são de essencial importância e dão uma importante contribuição para o êxito da empresa. Portanto, elas constituem um objetivo da empresa, tendo o mesmo *status* que a qualidade de nossos produtos e o sucesso nos negócios. É tarefa da gestão da empresa elaborar uma política de saúde preventiva, cuidar da segurança no local de trabalho e garantir condições seguras de trabalho na ThyssenKrupp. Assim sendo, a ThyssenKrupp será obrigada a observar as leis locais aplicáveis relativas a um ambiente de trabalho seguro e higiênico. Ao mesmo tempo, a saúde e segurança ocupacional deverão ser parte integrante de todos os processos da empresa e deverão ser incluídas nas considerações tecnológicas, econômicas e sociais, desde o início – já na fase de planejamento. Os colaboradores também deverão trabalhar para alcançar os objetivos de saúde e segurança ocupacional como parte de sua própria responsabilidade.

A prática da saúde e segurança deverá ser promovida a fim de se evitarem lesões e doenças. Os colaboradores deverão receber equipamentos e roupas especiais de proteção gratuitamente, em conformidade com as instruções de segurança que se aplicam ao local de trabalho e ter acesso às instruções necessárias para lhes permitir que evitem riscos em seu respectivo local de trabalho.

As partes se comprometem, neste ato, com o objetivo comum de alcançar melhorias contínuas na área de saúde e segurança ocupacional.

#### **6. Promoção do treinamento profissional**

A ThyssenKrupp dá suporte ao treinamento básico e avançado de seus colaboradores em um alto grau e pretende continuar o desenvolvimento profissional em um alto nível, a fim de fortalecer a competência de seus colaboradores e, com uma visão para o futuro, favorecer um alto nível de *performance*.

A ThyssenKrupp vê em sua cultura de treinamento corporativo um elemento essencial para garantir no futuro a concorrência, a inovação e o desenvolvimento.

#### **7. Liberdade de associação / direito a acordos e negociações coletivas**

É reconhecido o direito de todos os colaboradores participarem de Sindicatos e de Órgãos de Representação dos colaboradores em uma base democrática e de aderir a associações, bem como de influenciarem nas negociações coletivas, com base nos princípios básicos das Convenções da OIT nº 87 e 98.

A ThyssenKrupp e os representantes sindicais e dos colaboradores deverão observar os princípios democráticos fundamentais para assegurar que os colaboradores tenham uma oportunidade livre e justa de decidir formar ou aderir a uma organização trabalhista e, se assim o for, de eleger um representante de sua própria escolha. A empresa e a gestão deverão permanecer neutras e não interferirão na livre escolha dos colaboradores exercendo pressão e intervindo de qualquer maneira inadmissível.

Isso não deverá afetar os direitos da Empresa relacionados à gestão ou à operação da empresa (por ex., regulamento das condições de trabalho) desde que as ações da Empresa não forem motivadas por considerações de organização sindical.

Se representantes dos colaboradores forem democraticamente legitimados, deverá lhes ser concedido acesso a todos os locais de trabalho representados nos quais o acesso do sindicato for necessário para os representantes sindicais a fim de lhes possibilitar que desempenhem sua função representativa.

A ThyssenKrupp e os representantes dos colaboradores, assim como os representantes sindicais deverão trabalhar em conjunto abertamente e no espírito de cooperação construtiva para resolver as disputas para o benefício do Grupo e de seus colaboradores.

Os representantes dos colaboradores não deverão sofrer qualquer desvantagem ou preferência em virtude de sua função.

## **8. Livre escolha de emprego**

Ninguém deverá ser empregado contra sua própria vontade ou ser forçado a executar um trabalho (vide princípios fundamentais das convenções da OIT nº 29 e 105). Não se permitirá nenhum tipo de trabalho forçado.

## **9. Proibição do trabalho infantil**

Por princípio, o trabalho infantil é proibido. Deverão ser respeitadas as disposições definidas na Convenção da OIT 138 relacionadas à idade mínima para admissão a emprego. Assim, a ThyssenKrupp deverá abster-se de contratar qualquer colaborador que ainda não tenha alcançado a idade mínima de 15 anos. Em países nos quais a Convenção 138 da OIT não seja aplicável como parte das exceções permitidas para países em desenvolvimento, a idade mínima pode ser reduzida a 14 anos

Sempre que os regulamentos estatutários ou acordos coletivos aplicáveis estipularem uma idade mínima mais elevada para colaboradores, essas disposições mais estritas deverão ser aplicadas.

As disposições estabelecidas pela Convenção da OIT 182 deverão ser o padrão para a ThyssenKrupp no mundo todo.



## 10. Fornecedores

A ThyssenKrupp assegura que seus fornecedores serão informados, de uma forma adequada sobre esses princípios fundamentais. A Empresa incentiva os seus fornecedores a considerarem esses princípios na política da sua própria empresa.

## 11. Execução e implantação

Os princípios acordados neste acordo básico serão válidos mundialmente para todas as subsidiárias. A ThyssenKrupp atuará no sentido de garantir que esses princípios fundamentais sejam disponibilizados a todos os colaboradores e seus representantes de uma forma adequada.

A responsabilidade pela implantação será assumida pelas Diretorias Executivas e pelos Diretores das subsidiárias. A conscientização das pessoas responsáveis deverá ser aumentada e os representantes dos colaboradores deverão ser envolvidos nesse processo. A ThyssenKrupp garante que o presente acordo básico será traduzido para os 8 principais idiomas mais falados.

Em caso de conflito, as pessoas envolvidas poderão se dirigir à pessoa responsável no local (em especial o supervisor, o representante responsável dos colaboradores, eventualmente o gerente de *compliance*). Informações sobre possíveis violações das disposições do presente Acordo Básico poderão ser relatadas paralelamente, por e-mail, através dos canais de comunicação internos da empresa, a um endereço central de e-mail [frameworkagreement@thyssenkrupp.com](mailto:frameworkagreement@thyssenkrupp.com). As pessoas que relatam violações não poderão estar sujeitas a quaisquer desvantagens.

Em caso de reclamações justificadas, os diretores responsáveis ou as diretorias executivas, se necessário envolvendo a pessoa responsável na sede regional, tomarão as medidas necessárias para resolver a situação. Nessa questão, eles e também os colaboradores, bem como os representantes dos colaboradores farão uso total de todas as possibilidades para solucionar o conflito localmente.

Em caso de reclamações ou informações de importância essencial, que não podem ser solucionadas dentro das possibilidades locais de mediação, a ThyssenKrupp AG investigará essas informações com o envolvimento do Diretor de Recursos Humanos em um diálogo com o Comitê Internacional.

## 12. Comitê Internacional

Um Comitê Internacional será estabelecido com o propósito de controle adicional e para o intercâmbio regular relacionado à observância e implantação do presente acordo.

Esse Comitê será composto do presidente e de dois representantes do Group Works Council, pelo presidente do European Works Council, pelo funcionário do IG Metall responsável pela ThyssenKrupp e por um representante do *IndustriALL Global Union*. Caso necessário, o Comitê Internacional pode nomear outros participantes, conforme combinado com a ThyssenKrupp AG.

Com base em documentos adequados, pelo menos uma vez por ano o Membro da Diretoria Executiva da ThyssenKrupp AG responsável por recursos humanos

relatará ao Comitê Internacional o *status* da implantação e observância do acordo básico.

O Membro da Diretoria Executiva da ThyssenKrupp AG responsável por Recursos Humanos informará o Comitê Internacional sobre as violações relatadas de importância essencial que não puderam ser solucionadas em nível local. O Comitê Internacional poderá propor medidas apropriadas a serem tomadas para remediar tais violações, caso as possibilidades locais ou nacionais de mediação tenham sido aplicadas sem sucesso. Também poderão ser feitas propostas para medidas preventivas. O membro da Diretoria Executiva da ThyssenKrupp AG responsável por recursos humanos consultará com o Comitê Internacional as propostas com o objetivo de remediar as violações e evitar violações futuras.

Além disso, os representantes do Comitê Internacional estarão livres para visitar as operações de uma empresa ou empresas do Grupo em uma região, em um país de sua escolha todo ano, em comum acordo com o membro da Diretoria Executiva responsável por recursos humanos. A ThyssenKrupp AG garantirá acesso a essas operações.

A ThyssenKrupp AG assumirá os custos que surgirem em virtude das tarefas do Comitê Internacional.

Os membros do Comitê Internacional receberão todas as informações e documentos necessários que solicitarem para desempenharem suas tarefas.

### **13. Disposições finais**

As partes abaixo assinadas concordam, neste ato, que todas e quaisquer diferenças que surgirem a partir da interpretação e implantação do presente Acordo Básico serão revistas conjuntamente, com o objetivo de resolvê-las.

O presente Acordo Básico será válido até que seja rescindido por uma das Partes do Acordo por meio de notificação à outra parte, por escrito, estando sujeito, para isso, com três meses de antecedência.

Nenhuma queixa individual ou de terceiros poderá se basear no presente Acordo Básico. Isso se aplica também às partes abaixo assinadas do Acordo Básico, ou seja, o Acordo Básico não possui efeitos legais entre as partes abaixo assinadas.

#### **1. Disposições finais**

Essen, 16/3/2015

**ThyssenKrupp AG**

**Conselho de Trabalho do Grupo da ThyssenKrupp AG**

**IG Metall / IndustriAll – Global Union**



# **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