

Acuerdo marco internacional

entre

**ThyssenKrupp AG,
el comité de empresa del grupo ThyssenKrupp AG,
IG Metall e
IndustriALL Global Union**

Preámbulo

Como grupo productor tecnológico con un alto nivel de experiencia en materiales, ThyssenKrupp depende en gran medida de la capacidad innovadora de su plantilla para mantener la competitividad a escala internacional y el éxito en una economía global. Para lograr este objetivo, es necesario consolidar o seguir ampliando posiciones estratégicamente importantes en la competencia internacional, concretamente en las regiones del mundo que se hallan en expansión.

Asegurar y desarrollar la capacidad de innovar y permanecer competitivo es en definitiva el requisito indispensable y decisivo a fin de garantizar la viabilidad a largo plazo de ThyssenKrupp y de sus trabajadores. Así pues, ThyssenKrupp y su plantilla afrontan juntos los retos de la globalización. Los esfuerzos por asegurar el éxito a largo plazo de la empresa se caracterizan al mismo tiempo por un espíritu de cooperación y respeto mutuo, así como por la asunción de responsabilidad social.

ThyssenKrupp afirma su responsabilidad tanto hacia los accionistas, clientes y trabajadores como hacia la sociedad y el medio ambiente.

El Grupo está comprometido con los objetivos del desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible se concibe como un proceso continuo que incluye, además del rendimiento económico de la empresa, las prestaciones sociales, el uso de los recursos, el empleo y la formación adicional.

Más allá de sus actividades comerciales, ThyssenKrupp se ve como un ciudadano corporativo responsable y comprometido. En el ámbito de su responsabilidad sociopolítica, el Grupo apoya actividades, proyectos e instituciones sin ánimo de lucro, ante todo en sus propios emplazamientos, ya sea en los campos de la cultura, la educación y los deportes o en el marco de compromisos sociales, benéficos y humanitarios.

En los países donde operan las empresas ThyssenKrupp, ThyssenKrupp trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas. Esto también incluye el trabajo con las distintas instituciones encargadas de ello.

Además, los valores y objetivos indicados quedan reflejados en la declaración de principios del Grupo.

El presente acuerdo marco se basa en la obligación general de todos los participantes de actividades comerciales de reconocer y respetar los derechos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Asimismo, ThyssenKrupp declaró su firme apoyo a tales principios cuando se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2011.

El consejo de administración de ThyssenKrupp, el comité de empresa del grupo, IG Metall e IndustriALL Global Union documentan a través del presente acuerdo marco principios y objetivos fundamentales de cooperación con espíritu de responsabilidad social. Es en el interés de todas las partes que el Grupo ThyssenKrupp siga manteniéndose competitivo, innovador y económicamente próspero a corto, medio y largo plazo, y esto se logra de conformidad con la responsabilidad social. Los interlocutores sociales quieren preservar la base a tal efecto.

1. Principios fundamentales y normas laborales esenciales de la Organización Internacional del Trabajo

Los siguientes principios básicos están orientados a los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los Convenios 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de la OIT, las denominadas "normas fundamentales del trabajo"¹. Si los acuerdos nacionales, disposiciones legales internacionales, estándares del sector y la Directiva tratan el mismo tema, serán de aplicación las respectivas disposiciones que sean más estrictas, a menos que la acción asociada a las mismas resultara ilícita.

2. Discriminación o intimidación en el trabajo

Los principios de igualdad de oportunidades y de trato quedarán garantizadas sin distinción de sexo, edad, raza, origen étnico o social, orientación sexual, discapacidad, religión o visión del mundo u opinión política (véanse los principios básicos del Convenio núm. 111 de la OIT).

No habrá discriminación alguna basada en tales características. No se tolerará el acoso sexual ni ningún otro ataque personal a las personas. Los trabajadores, por principio, se reclutarán, contratarán, ascenderán y remunerarán en función de sus cualificaciones y destrezas (véanse los principios básicos de los Convenios 100 y 111 de la OIT).

La promoción, integración y respeto de las personas con discapacidad son elementos fundamentales de la cultura empresarial.

3. El tiempo de trabajo

Se respetará la jornada de trabajo máxima estipulada en el país en cuestión y los convenios existentes. Los horarios de trabajo habituales, las horas extras y las vacaciones remuneradas también cumplirán, como mínimo, con las disposiciones legales locales en

¹En la versión aplicable cuando el presente acuerdo marco entre en vigor.

caso de no haber convenios colectivos.

Las horas extras no suplirán una remuneración insuficiente y estarán en consonancia con las leyes locales en cuanto a salarios, seguridad y salud en el trabajo.

4. Remuneración razonable

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a una remuneración razonable. Todos los trabajadores deberán recibir información clara tanto verbal como escrita sobre las condiciones salariales y el calendario para el pago de su remuneración en un idioma comprensible para ellos. Los trabajadores deberán ser informados acerca del monto de sus salarios y de cualquier deducción de sus salarios cada vez que les sea abonado el salario.

5. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

La salud y la seguridad de los trabajadores en su trabajo son de primordial relevancia y suponen una importante contribución al éxito de la empresa, por lo que constituyen un objetivo empresarial del mismo rango que la calidad de nuestros productos y el éxito comercial.

Compete a la dirección empresarial ocuparse de una política sanitaria preventiva, seguridad en el lugar de trabajo y condiciones de trabajo seguras en ThyssenKrupp. Por lo tanto, ThyssenKrupp tendrá la obligación de observar las leyes locales aplicables en relación con un entorno de trabajo seguro e higiénico. La salud y seguridad en el trabajo serán al mismo tiempo parte integrante de todos los procesos empresariales y serán incluidas en las consideraciones sociales, económicas y tecnológicas desde el primer momento con la fase de planificación. Los trabajadores también trabajarán por conseguir los objetivos de salud y seguridad en el trabajo como parte de su responsabilidad propia.

Se promoverán prácticas de seguridad y salud a fin de evitar lesiones y enfermedades. Los trabajadores recibirán equipo y ropa de protección a título gratuito según las instrucciones de seguridad vinculantes aplicables a su lugar de trabajo y las instrucciones necesarias para que eviten riesgos en sus lugares de trabajo.

Las partes se comprometen por la presente al objetivo común de lograr mejoras continuas en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo.

6. Promoción de la formación profesional

ThyssenKrupp apoya en gran medida la formación básica y avanzada de sus trabajadores y tiene previsto seguir promoviendo la formación profesional a un alto nivel a fin de fortalecer la competencia de sus trabajadores y, con vistas al futuro, posibilitar un elevado rendimiento.

ThyssenKrupp considera su cultura formativa, intraempresarial y de gran alcance, un elemento esencial para asegurar el futuro desarrollo, la competencia y la innovación.

7. Libertad de asociación / derecho a la negociación colectiva y las negociaciones

Se reconoce el derecho de todos los trabajadores a establecer sindicatos y órganos de representación de trabajadores de forma democrática, y a afiliarse a tales asociaciones y a participar en la negociación colectiva en virtud de los principios básicos de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

ThyssenKrupp y los representantes sindicales y de los trabajadores respetarán los principios democráticos fundamentales a fin de garantizar que los trabajadores tengan una oportunidad libre y justa de decidir si crear o adherirse a una organización laboral y, en tal caso, de elegir representantes. La empresa y dirección permanecerán neutrales y no interferirán en la libre elección de los trabajadores ni ejerciendo presión ni interviniendo de ningún modo inadmisibles.

Esto no afectará a los derechos de la empresa relativos a la gestión o funcionamiento de la empresa (p. ej. disposición de las condiciones de trabajo) siempre que las acciones de la empresa no respondan a consideraciones de organización sindical.

Si los representantes de los trabajadores son legitimados democráticamente, se les concederá acceso a todos los emplazamientos representados donde el acceso sindical sea necesario para los representantes sindicales a fin de posibilitarles el desempeño de su función representativa.

ThyssenKrupp y los representantes de los trabajadores y sindicales trabajarán abiertamente de forma conjunta y con espíritu de cooperación constructiva para resolver conflictos en beneficio del Grupo y de sus trabajadores.

Los representantes de los trabajadores no experimentarán ningún trato de desventaja ni de preferencia en virtud de dicha función.

8. Libre elección de empleo

Nadie deberá ser empleado en contra de su voluntad o forzado a realizar un trabajo (véanse los principios básicos de los Convenios 29 y 105 de la OIT). No se permite ningún tipo de trabajo forzoso.

9. Prohibición del trabajo infantil

Se prohíbe toda forma de trabajo infantil. Se respetarán las disposiciones establecidas en la Convención 138 de la OIT relativas a la edad mínima de empleo permitida. Por consiguiente, ThyssenKrupp se abstendrá de contratar a ningún trabajador que no haya alcanzado la edad mínima de 15 años. En aquellos países en los que la Convención 138 de la OIT recaiga dentro de la excepción permitida para los países en vías de desarrollo, la edad mínima podrá bajar a 14 años.

Allá donde los acuerdos legales nacionales o convenios colectivos aplicables estipulen una

edad mínima superior para los trabajadores, se aplicarán tales disposiciones más estrictas.

Las disposiciones establecidas por el Convenio 182 de la OIT serán la norma para ThyssenKrupp en todo el mundo.

10. Proveedores

ThyssenKrupp garantiza que se informará debidamente a sus proveedores sobre estos principios fundamentales. ThyssenKrupp anima a sus proveedores a considerar estos principios en su propia política empresarial.

11. Ejecución y aplicación

Los principios acordados en el presente acuerdo marco serán válidos en todo el mundo para todas las filiales. ThyssenKrupp se asegurará de que estos principios fundamentales sean puestos a disposición de todos los trabajadores y de sus representantes en forma adecuada.

La responsabilidad de la aplicación recaerá sobre los consejos de administración y directores de las filiales. Se incrementará la concienciación de los responsables y los representantes de los trabajadores se involucrarán en este proceso. ThyssenKrupp garantiza que el presente acuerdo marco se traducirá a los 8 idiomas más hablados.

En caso de conflicto, los afectados pueden dirigirse al responsable en el emplazamiento (en particular, el supervisor, el representante responsable de los trabajadores o posiblemente el director de conformidad). Se puede informar sobre posibles vulneraciones de las disposiciones del presente acuerdo marco de forma paralela mediante correo electrónico a través de los canales de comunicación interna de la empresa en la dirección central (frameworkagreement@thyssenkrupp.com). Quienes den parte de vulneraciones no deberán someterse a ninguna desventaja.

En caso de reclamaciones justificadas, los directores o consejos de administración responsables, si es preciso involucrando a la persona responsable de la sede regional, adoptarán las medidas de reparación necesarias. Al respecto, tanto ellos como los trabajadores y sus representantes harán pleno uso de todas las posibilidades de resolver el conflicto a escala local.

En caso de reclamaciones o información de importancia crucial que no pueda resolverse con las opciones de mediación local, ThyssenKrupp AG investigará dicha información con la participación del consejero para recursos humanos en diálogo con el comité internacional.

12. Comité internacional

El denominado comité internacional se establecerá para mayor control y para intercambios habituales relacionados con la observancia y aplicación del presente acuerdo.

Este comité estará compuesto por el presidente del comité de empresa del grupo y por dos

vicepresidentes de dicho comité, el presidente del comité de empresa europeo, el responsable de IG Metall para ThyssenKrupp y un representante de IndustriALL Global Union. En caso necesario, el comité internacional puede recurrir a otros participantes en consulta con ThyssenKrupp AG.

A partir de los documentos pertinentes, el miembro de la junta directiva de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos dará parte al comité internacional acerca del estado de implementación y observancia del acuerdo marco al menos una vez al año.

El miembro de la junta directiva de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos informa al comité internacional sobre las vulneraciones denunciadas de importancia crucial que no puedan ser resueltas a escala local. El comité internacional puede proponer medidas apropiadas para resolver tales vulneraciones si han fracasado las posibilidades de mediación local o nacional. También puede proponer medidas preventivas. El miembro del consejo de administración de ThyssenKrupp AG responsable de recursos humanos consulta al comité internacional las propuestas con el fin de resolver las vulneraciones y prevenir otras en el futuro.

Además, los representantes del comité internacional podrán para visitar los centros de producción de una empresa o empresas del grupo en una región del país de su elección cada año en consulta con el miembro de la junta directiva responsable de recursos humanos. ThyssenKrupp AG dará acceso a dichos centros de producción.

ThyssenKrupp AG corre con los gastos originados en relación con las tareas del comité internacional.

Los miembros del comité internacional recibirán toda la información y documentación que necesiten para el desempeño de sus funciones.

13. Disposiciones finales

Los abajo firmantes acuerdan por la presente que cualquier diferencia que surja de la interpretación y aplicación del presente acuerdo marco será revisada de manera conjunta con el objetivo de resolverla.

El presente acuerdo marco mantendrá su validez hasta que una de sus partes lo resuelva mediante notificación escrita a la otra parte teniendo en cuenta un plazo de preaviso de tres meses naturales antes del final de un mes.

Ninguna reclamación individual ni de terceros podrá sustentarse en el presente acuerdo marco. Esto también se aplica a los abajo firmantes del acuerdo marco, es decir, el acuerdo marco carece de efectos jurídicos entre las partes del mismo.

Essen, 16/3/ 2015

ThyssenKrupp AG

Heinrich Hiesinger

Oliver Burkhard

Comité de empresa del grupo

ThyssenKrupp AG

Wilhelm Segerath

Susanne Herberger

Martin Dreher

IG Metall / IndustriAll - Global Union

Berthold Huber

Si se percibe alguna discrepancia en la formulación o hay dudas sobre el significado exacto, prevalecerá el texto original en inglés.

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