

OBJECTIF :

La présente Politique renforce nos valeurs, nos politiques et nos pratiques, et reconnaît les droits de l'Homme internationalement reconnus. La présente Politique est guidée par les principes internationaux relatifs aux droits de l'Homme figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, ainsi que par ceux contenus dans la Charte internationale des droits de l'Homme et dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Elle vise à compléter, et non pas à modifier le Code de conduite de la Société.

DOMAINE D'APPLICATION :

La présente Politique s'applique à toutes les entités de la Société à travers le monde, en ce compris toutes ses filiales, sociétés affiliées, partenariats, entreprises et autres associations professionnelles qui sont effectivement contrôlées par la Société. Tous les administrateurs, dirigeants et collaborateurs de la Société, y compris le personnel à temps partiel, et tout autre personnel travaillant ou pour le compte de la Société, sont soumis à la présente Politique.

Nous attendons de nos prestataires extérieurs, de nos prestataires et des autres partenaires commerciaux avec lesquels nous faisons affaire qu'ils se conforment à nos normes, qui incluent, sans toutefois s'y limiter, nos pratiques en matière de travail et de droits de l'Homme. Ces attentes sont intégralement définies dans notre [Code de conduite des prestataires extérieurs](#).

RESPONSABILITÉS :

- Tous les administrateurs, dirigeants et collaborateurs de la Société sont tenus de veiller au respect de la présente Politique et du droit en vigueur.
- Le Comité mondial pour l'Éthique et la Conformité (« GECC »), qui comprend, sans toutefois s'y limiter, le Directeur du contrôle de la conformité et le Directeur des ressources humaines, est chargé de l'application de la présente Politique.
- Toute personne régie par cette Politique doit signaler les violations présumées de la présente Politique ou des lois par la Société ou par un collaborateur ou un tiers (se référer à la Section de référence à la fin de la présente Politique). Dans la mesure permise par la loi, l'incapacité d'un collaborateur à signaler une faute connue ou suspectée dont il a connaissance expose ledit collaborateur à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. La Société ne permettra pas de représailles de quelque nature que ce soit à l'encontre d'un collaborateur qui, de bonne foi, signale une mauvaise conduite présumée.

POLITIQUE :

Travail des enfants, travail forcé, trafic d'êtres humains et esclavage moderne :

Le travail forcé et l'esclavage moderne sous toutes leurs formes, y compris le travail des enfants et le trafic d'êtres humains, sont interdits dans notre activité et dans l'ensemble de notre chaîne logistique.

Le travail des enfants consiste à employer des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le lieu/sur le territoire où le travail est exécuté, ou âgées de moins de 15 ans, sauf exceptions expressément prévues par des conventions internationales, notamment des réglementations relatives à des programmes de formation ou d'apprentissage destinés à des étudiants âgés de moins de 15 ans. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans légalement autorisés à travailler ne sont pas autorisés à réaliser de tâches dangereuses, à effectuer des heures supplémentaires, ni à travailler de nuit. Nous attendons de nos prestataires extérieurs qu'ils se conforment à ces exigences.

Nous ne tolérons aucun traitement inapproprié des travailleurs, tels que l'exploitation des enfants, les châtiments corporels, la maltraitance ou le travail obligatoire. Nul collaborateur ne doit tolérer une quelconque forme de traitement inacceptable des travailleurs dans le cadre de nos opérations, au sein de nos installations ou dans notre chaîne logistique.

Nous agissons avec intégrité dans toutes nos transactions commerciales et nous assurons que le travail forcé n'est pratiqué nulle part dans nos transactions ou nos relations d'affaires, y compris dans notre chaîne logistique. Nous nous assurons d'interdire explicitement toutes les formes de travail forcé dans tous les accords avec des prestataires extérieurs et des partenaires commerciaux, et nous surveillons ces relations et signalons toute violation réelle ou suspectée de la présente Politique ou tout élément semblant anormal.

Diversité et inclusion, non-discrimination et harcèlement :

Notre équipe internationale prospère parce que chacun enrichit notre travail de ses propres expériences et perspectives. La diversité et l'inclusion sont importantes au sein de Cooper Standard, la diversité des opinions renforce notre Société. Nous proposons des opportunités équitables à nos collaborateurs et interdisons les pratiques discriminatoires. Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement de nos collaborateurs par leurs responsables, leurs collègues, nos clients ou nos prestataires extérieurs, y compris les brimades, l'intimidation ou le harcèlement sexuel. Nous prenons des décisions concernant l'emploi en fonction des compétences et des expériences. Ce principe s'applique à l'ensemble des modalités et des conditions de l'emploi, qui comprennent sans toutefois s'y limiter l'embauche, l'attribution des postes, les promotions, les fins de contrat, les licenciements, les rappels au travail, les transferts, les congés exceptionnels, la rémunération et la formation. Nul ne doit être traité différemment en raison de son apparence, de sa religion, de son origine ou d'autres caractéristiques protégées par les lois

applicables, notamment le genre. Nous adoptons une démarche inclusive et valorisons les idées et les opinions de nos collègues dont l'expérience et les perspectives diffèrent des nôtres. Et nous faisons appel à des prestataires extérieurs qui valorisent la diversité et l'inclusion.

Situation d'emploi :

Nous employons exclusivement des travailleurs légalement autorisés à travailler dans le lieu et les installations concernés. Il nous incombe en outre de confirmer l'admissibilité des collaborateurs par le biais des documents appropriés.

Recrutement éthique :

Nous appliquons des pratiques de recrutement éthiques, notamment en interdisant le recours à des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors de l'offre d'emploi, le paiement de frais de recrutement par les employés et la confiscation, la destruction, la dissimulation et/ou l'interdiction d'accès aux documents d'identité des employés.

Gérance environnementale :

Nous adoptons une approche préventive concernant les matériaux utilisés dans nos produits, cherchons à économiser l'énergie, l'eau et les autres ressources naturelles, et travaillons à réduire l'impact environnemental des déchets que nous produisons et de nos émissions dans l'air, l'eau et les sols. Notre engagement en faveur d'une bonne gérance environnementale est incorporé à la fois dans notre Politique en matière de santé, de sécurité et d'environnement, et dans notre Code de conduite. Nous sommes conscients que l'eau est une ressource naturelle essentielle et qu'elle revêt une importance stratégique pour nos activités et les communautés au sein desquelles nous les menons. Nous travaillons de façon constructive avec des représentants reconnus des communautés concernées par les projets et activités de la Société, notamment la mise en œuvre de stratégies de gestion de l'eau durables.

Liberté d'association et négociation collective :

Nous soutenons la liberté d'association et autorisons nos employés à communiquer ouvertement avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de management, sans craindre de représailles, d'intimidations ou de harcèlement. Nous respectons le droit à la négociation collective et attendons de nos prestataires extérieurs qu'ils en fassent de même. Nous reconnaissons et respectons les droits des collaborateurs de s'associer ou non, dans la mesure permise par la loi et conformément à la législation et la réglementation applicables.

Confidentialité et sécurité des données :

Nous nous engageons à respecter la vie privée des individus, y compris celle de nos collaborateurs, prestataires extérieurs et clients. Nous suivons des principes de confidentialité internationalement reconnus et cherchons à mettre en œuvre des pratiques raisonnables et appropriées concernant la collecte, l'utilisation et le partage d'informations à caractère personnel.

Environnement de travail sûr :

Nous nous engageons à garantir un lieu de travail sûr et sécurisé à tous les collaborateurs, qui respecte ou dépasse les exigences des lois applicables et des normes industrielles en matière de sécurité et de santé au travail. Nous garantissons un environnement de travail sûr, respectueux, propre et sain à nos collaborateurs, et veillons à la mise en place d'un programme visant à améliorer continuellement la sécurité sur le lieu de travail. Nous ne tolérons aucune violence, menace de violence ou intimidation physique sur le lieu de travail. Nous comptons sur nos collaborateurs pour qu'ils se montrent responsables et attentifs à la sécurité de leurs collègues, et soutiennent notre culture de sécurité totale. Nous exigeons le même niveau de sécurité de nos prestataires extérieurs.

Heures de travail :

Nous respectons toutes les lois applicables et tous les accords auxquels nous sommes partie relatifs aux heures de travail, y compris concernant le nombre maximum d'heures de travail et d'heures supplémentaires, et nous assurons que nos collaborateurs bénéficient des congés et des heures de repos exigés par la loi.

Salaires et avantages :

Nous versons à nos collaborateurs une rémunération comprenant le salaire de base, les heures supplémentaires, les primes et les avantages de façon à respecter ou dépasser les normes juridiques minimales. Nous assurons à nos collaborateurs une égalité de salaire pour un travail égal, sans aucune forme de discrimination. Nous payons nos collaborateurs dans des délais convenables et n'effectuons aucune retenue de salaire au titre de motifs disciplinaires.

Droits des minorités et des peuples autochtones :

Nous respectons les droits des communautés locales à des conditions de vie décentes, à l'éducation, à l'emploi et aux activités sociales, ainsi que le droit à donner ou à retirer leur consentement pour les développements qui affectent lesdites communautés locales et les terres sur lesquelles elles vivent, en tenant particulièrement compte de la présence de groupes vulnérables.

Droits fonciers et expulsions forcées :

Nous proscrivons les expulsions illégales et évitons de nous approprier les terres, les forêts et les eaux qui assurent la subsistance des êtres humains.

Forces de sécurité privées ou publiques :

Nous engageons ou recourons à des forces de sécurité privées ou publiques pour la protection de nos projets uniquement avec une supervision appropriée et une diligence raisonnable dans le respect de la présente Politique.

SIGNALEMENT DES VIOLATIONS SUSPECTÉES DE LA POLITIQUE ET ASSISTANCE :

Les collaborateurs sont tenus de signaler les violations connues ou suspectées de la présente Politique. L'entreprise a mis en place plusieurs procédures permettant aux collaborateurs et aux personnes extérieures à l'entreprise de signaler les violations connues ou suspectées des politiques de la Société et de bénéficier d'une assistance en matière de conformité réglementaire. Pour faire un rapport, poser des questions ou faire part d'une préoccupation, contactez l'un de nos responsables du signalement des manquements à l'éthique :

- Votre superviseur ou votre responsable ;
- N'importe quel membre de l'équipe des ressources humaines ;
- Le service juridique ou le bureau Éthique et conformité (ethicsandcompliance@cooperstandard.com) ;
- N'importe quel membre du comité mondial pour l'éthique et la conformité (www.cooperstandard.com/ethics) ;
- L'IntegrityLine de Cooper Standard sur www.CSIntegrityLine.com.

INDICATIONS SUPPLÉMENTAIRES :

Aucune politique ne peut prévoir toutes les situations possibles. Toute question relative à la présente Politique pourra être adressée au directeur du contrôle de la conformité ou à tout membre du comité mondial pour l'éthique et la conformité. En cas de doute ou d'incertitude quant à la légalité d'une conduite ou de certaines situations, les personnes impliquées ou ayant connaissance de l'affaire doivent contacter le service juridique.

ORGANIGRAMME : Aucun.

DOCUMENTS CONNEXES :

1. [Code de conduite](#)
2. [Politique de réponse aux signalements en matière d'éthique](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Code de conduite des prestataires extérieurs](#)

4. [Politique de diversité, d'inclusion et d'intégration](#)
5. [Politique mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement](#) (HSEP-01-GL)

RAPPORTS : Aucun.

GLOSSAIRE/DÉFINITIONS :

Le terme « **Société** » désigne Cooper-Standard Holdings Inc. et toutes ses filiales à travers le monde, ses sociétés affiliées, partenariats, coentreprises et autres associations commerciales qui sont effectivement contrôlées par Cooper-Standard Holdings Inc.

« **GECC** » désigne le Comité mondial pour l'éthique et la conformité.

HISTORIQUE DES RÉVISIONS :

Niveau de révision	Date de révision	Description des modifications
A	9/14/18	<ul style="list-style-type: none">• Nouvelle version
B	3/17/21	<ul style="list-style-type: none">• Révisée pour inclure des sections supplémentaires sur la gestion environnementale, la confidentialité et la sécurité des données, et les heures de travail.
C	04/05/2023	<ul style="list-style-type: none">• Révisée pour inclure des sections supplémentaires sur le recrutement éthique, les droits des minorités et des peuples autochtones, les droits fonciers, forestiers et hydrauliques et les expulsions forcées, ainsi que le recours à des forces de sécurité privées ou publiques