

**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 est conçue pour compléter et non modifier le Code de conduite de l'Entreprise.

**PORTÉE :**

La présente politique s'applique à l'Entreprise dans son ensemble, y compris l'ensemble des filiales, des partenariats, des coentreprises et des autres associations d'affaires du monde entier qui sont effectivement contrôlées par elle. Tous les directeurs, responsables et employés de l'Entreprise, y compris ceux qui occupent des postes à temps partiel, temporaires ou autres, travaillant pour ou pour le compte de l'entreprise sont assujettis à la présente politique.

Nous attendons de nos fournisseurs, 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 fournisseurs](#).

**RESPONSABILITÉS :**

- Tous les directeurs, responsables et employés de l'Entreprise sont responsables de veiller au respect de la présente politique ainsi que des lois applicables.
- 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, tout défaut de signaler un méfait dont un employé a connaissance ou qu'il soupçonne peut, en soi, le rendre passible de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. L'Entreprise ne tolérera aucune forme de représailles à l'endroit d'un employé qui signale de bonne foi une inconduite soupçonnée.

**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 fournisseurs 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 fournisseurs 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 sorte de harcèlement comme l'intimidation, les pressions ou le harcèlement sexuel de nos employés ni par leurs gestionnaires, ni par leurs collègues, ni par nos clients, ni par nos fournisseurs. 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 ni de quelque autre caractéristique protégée par le droit applicable,

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. Les fournisseurs avec qui nous travaillons accordent de l'importance à la diversité et à l'inclusion.

**Situation de l'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 adoptons des pratiques de recrutement éthiques comme l'interdiction d'avoir recours à des manœuvres dolosives lors d'offres d'emploi, de facturer des frais de recrutement aux employés ou de confisquer, détruire, dissimuler ou interdire l'accès aux documents d'identité de l'employé.

**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 fournisseurs 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, fournisseurs 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 employés pour qu'ils assument leurs responsabilités, qu'ils soient attentifs à la sécurité de leurs collègues, et qu'ils entretiennent notre culture de sécurité totale. Nous nous attendons à ce nos fournisseurs respectent les mêmes normes de sécurité.

**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 sociaux :**

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 convenables, à l'éducation, à l'emploi et aux activités sociales, ainsi que le droit de donner ou de refuser leur consentement relativement aux développements qui les affectent et aux terres où elles vivent, en tenant particulièrement compte de la présence de groupes vulnérables.

**Droits fonciers et expulsions forcées :**

Nous ne nous livrons pas à des expulsions illégales et évitons de nous approprier des territoires, des forêts ou des eaux qui assurent la subsistance d'êtres humains.

**Forces de sécurité privées ou publiques :**

Nous embauchons ou utilisons des forces de sécurité privées ou publiques pour protéger nos projets uniquement sous une supervision convenable et en faisant preuve de diligence raisonnable, ainsi que conformément à la présente politique.

**SIGNALEMENT DES VIOLATIONS SUSPECTÉES DE LA POLITIQUE ET ASSISTANCE :**

Les employés doivent signaler les infractions aux présentes connues ou soupçonnées. 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 effectuer un signalement, poser toute question ou exprimer une préoccupation, communiquez avec l'une de nos ressources de signalement en matière d'éthique :

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

**ORIENTATION SUPPLÉMENTAIRE**

Aucune politique ne peut prévoir toutes les situations pouvant survenir. 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 fournisseurs](#)
4. [Politique de diversité, d'inclusion et d'intégration](#)
5. [Politique mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement](#) (HSEP-01-GL)

**REGISTRES** : Aucun.

**GLOSSAIRE / DÉFINITIONS :**

« **Entreprise** » signifie Cooper-Standard Holdings Inc. ainsi que l'ensemble des filiales, des partenariats, des coentreprises et des autres associations d'affaires du monde entier qui sont effectivement contrôlées par Cooper-Standard Holdings Inc.

« **Comité** » désigne le Comité mondial d'éthique et de conformité.

**SOMMAIRE DES RÉVISIONS :**

| Niveau de la révision | Date de la révision | Description de la modification  |
|-----------------------|---------------------|---|
| A                     | 14/9/18             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle version</li> </ul>  |
| B                     | 17/3/21             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révisée pour inclure des sections supplémentaires sur la gestion environnementale, la confidentialité et la sécurité des données, et les heures de travail.</li> </ul>   |
| C                     | 2023-05-04          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Révisé de manière à comprendre des sections supplémentaires sur le recrutement éthique, les droits des minorités et des peuples autochtones, les droits relatifs aux terres, aux forêts et à l'eau et les expulsions forcées, et l'utilisation de forces privées ou publiques</li> </ul> |