

글로벌 정책	글로벌 인권 정책	
	LCPOL-16-GL	개정: C

목적:

본 정책은 당사의 가치, 정책 및 관행을 강화하고 국제적으로 인정된 인권을 인정합니다. 본 정책을 이끄는 것은 국제권리장전과 1998년 노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언을 비롯한 세계인권선언에 포함된 국제 인권 원칙입니다. 본 정책은 회사의 윤리강령을 수정하는 것이 아니라 보완하도록 고안되었습니다.

적용 범위:

본 정책은 회사가 효과적으로 관리하는 전 세계의 모든 자회사, 계열사, 파트너십, 합작회사 및 기타 비즈니스 협회 등 전 세계적으로 회사에 적용됩니다. 회사를 위해 또는 회사를 대리하여 일하는 시간제, 임시직 및 기타 인원을 포함한 회사의 모든 임직원은 본 정책의 적용을 받습니다.

당사와 거래하는 공급업체, 계약업체 및 기타 비즈니스 파트너는 인권 및 노동 관행을 포함하되 이에 국한되지 않는 당사의 표준을 준수해야 합니다. 이러한 기대는 [공급업체 윤리강령](#)에 자세히 명시되어 있습니다.

책임:

- 회사의 모든 임직원은 본 정책과 관련 법률을 준수할 책임이 있습니다.
- 최고준법책임자와 최고인사책임자를 포함하되 이에 국한되지 않는 글로벌 윤리 및 준법 위원회('GECC')는 본 정책을 시행할 책임이 있습니다.
- 본 정책의 적용을 받는 모든 개인은 회사나 동료 직원 또는 제3자가 본 정책 또는 법률을 위반한 것으로 의심되는 경우 이를 보고해야 합니다(본 정책의 끝 부분에 있는 보고 섹션 참조). 그릇된 행위가 밝혀졌거나 의심되는 경우 이를 알고 있으면서도 보고하지 않는 직원은 법에 따라 최대 해고를 포함한 징계 처분을 받을 수 있습니다. 회사는 의심되는 위법 행위에 대해 선의로 신고한 직원에 대한 어떠한 종류의 보복도 허용하지 않습니다.

정책:

아동 노동, 강제 노동, 인신매매 및 현대판 노예제:

아동 노동과 인신매매를 포함한 모든 형태의 강제 노동과 현대판 노예제는 당사의 사업과 공급망에서 금지되어 있습니다.

아동 노동은, 15세 미만의 학생을 위한 교육 또는 견습 프로그램과 관련된 규정을 포함하여 국제 협약에 의해 명시적으로 예외가 뒷받침되지 않은 한, 작업이 이루어지는 장소/지역의 법적 허용 연령보다 어린 사람을 고용하는 것을 말합니다. 법적으로 18세 미만의 젊은 근로자는 위험한 작업, 초과 근무 또는 야간 교대 근무를 할 수 없습니다. 당사는 공급업체가 이러한 기대를 준수할 것으로 기대합니다.

당사는 아동 착취, 체벌, 학대 또는 비자발적 노동과 같은 근로자에 대한 부적절한 대우를 용납하지 않습니다. 어떤 직원도 당사의 사업체나 시설 또는 공급망에서 어떤 형태로든 근로자에 대한 용납할 수 없는 대우를 목인해서는 안 됩니다.

당사는 모든 사업 거래를 성실하게 이행하고, 공급망을 포함한 사업 거래 또는 관계 내에서 강제 노동이 발생하지 않도록 보장합니다. 당사는 공급업체 및 비즈니스 파트너와 계약을 체결할 때마다 모든 유형의 강제 노동을 금지하는 내용을 포함시키고, 이러한 관계를 모니터링하며 본 정책의 위반이 실제로 발생하거나 의심되는 경우 또는 무언가 잘못되고 있는 것으로 보일 경우 이를 신고합니다.

다양성과 포용, 차별 및 괴롭힘 금지:

세계 최고임을 자부하는 우리 팀은 우리 자신의 독특한 경험과 관점을 업무에 적용하기 때문에 번창합니다. Cooper Standard에서 다양성과 포용은 중요하며, 사고의 다양성은 회사를 더욱 강하게 만듭니다. 당사는 직원들에게 동등한 기회를 제공하고, 불법적인 차별을 금지합니다. 당사는 매니저, 동료, 고객 또는 공급업체에 의한 직원의 따돌림, 협박 또는 성희롱을 포함한 어떤 종류의 괴롭힘도 용납하지 않습니다. 당사는 기술과 경험을 바탕으로 고용을 결정합니다. 이는 채용, 배치, 승진, 계약 종료, 일시 해고, 전근, 휴직, 보상 및 교육을

포함하되 이에 국한되지 않는 모든 고용 조건에 적용됩니다. 누구도 외모, 종교, 출신 지역 또는 성별을 포함하되 이에 국한되지 않는 관련 법률에 의해 보호되는 기타 특성을 이유로 차별 대우를 받아서는 안 됩니다. 당사는 경험과 관점이 다른 동료의 생각과 의견을 수용하고 소중히 여기며 존중합니다. 그리고 당사는 다양성과 포용성을 중시하는 공급업체와 협력합니다.

고용 상태:

당사는 영업장과 시설에서 합법적으로 일할 수 있는 권한을 가진 근로자만 고용하고, 적절한 문서를 통해 근로자의 자격 여부를 확인해야 할 책임이 있습니다.

윤리적 채용:

당사는 채용 제안 시 오해의 소지가 있거나 사기성 관행의 사용, 직원이 지불한 채용 수수료 사용, 직원 신원 문서에 대한 압수, 파기, 은폐 및/또는 액세스 거부를 금지하는 등 윤리적 채용 관행을 따릅니다.

환경 관리:

당사는 제품에 사용되는 재료에 대한 예방적 접근 방식을 지원하고, 에너지, 물 및 기타 천연 자원을 보존하기 위해 노력하며, 폐기물 생성과 대기, 물, 토지로의 폐기물 배출이 환경에 미치는 영향을 줄이기 위해 노력하고 있습니다. 환경 관리에 대한 당사의 약속은 당사의 보건 안전 환경 정책과 윤리강령에 모두 구현되어 있습니다. 당사는 물이 당사의 사업과 당사가 사업을 영위하는 지역사회에 전략적으로 중요한 천연 자원이라는 것을 알고 있습니다. 당사는 지속 가능한 수자원 전략의 실행을 포함하여 회사의 프로젝트와 활동에 관심이 있는 해당 지역의 인정받는 대표자들과 건설적으로 협력할 것입니다.

결사의 자유 및 단체교섭:

당사는 결사의 자유를 지지하며, 직원들이 보복, 협박, 괴롭힘을 두려워하지 않고 근무 환경과 경영 관행에 대해 경영진과 공개적으로 소통할 수 있도록 합니다. 당사는 단체교섭권을 존중하며, 공급업체도 그렇게 하기를 기대합니다. 당사는, 법률에 의해

허용되는 한, 모든 관련 법률과 규정에 따라 어떤 그룹과도 결사하거나 결사하지 않을 직원의 권리를 인정하고 존중합니다.

개인정보 보호 및 데이터 보안:

당사는 직원, 공급업체 및 고객을 포함한 개인의 프라이버시를 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사는 세계적으로 인정된 개인정보 보호 원칙을 따르며, 개인에 대한 개인정보의 수집, 사용 및 공유에 합리적이고 적절한 관행을 구현하기 위해 노력하고 있습니다.

안전한 작업 환경:

당사는 모든 직원에게 안전 및 직장 건강에 대한 현지의 관련 법률과 업계 표준을 충족하거나 능가하는 안전한 작업장을 제공하기 위해 노력하고 있습니다. 당사는 안전하고, 존중하며, 청결하고, 건강한 작업 환경을 제공하고 작업장 안전과 관련된 지속적인 개선 프로그램을 유지합니다. 당사는 직장에서의 폭력, 폭력 위협 또는 신체적 위협을 용납하지 않습니다. 당사는 직원들이 책임감 있게 행동하고, 동료의 안전을 보살피며, 종합안전문화를 지지하기를 기대합니다. 당사는 공급업체에 대해서도 동일한 안전 기준을 기대합니다.

근무시간:

당사는 모든 관련 법률을 준수하고, 최대 근무시간 및 초과 근무시간을 포함한 근무시간과 관련하여 당사가 당사자로 참여한 모든 합의를 준수하며, 직원이 법률에서 요구하는 휴일과 휴식 시간을 갖도록 보장합니다.

임금 및 혜택:

당사는 직원에게 임금, 초과 근무 수당, 특별 수당 및 법적 최소 기준을 충족하거나 초과하는 복리 후생을 포함한 보상을 제공합니다. 당사는 직원에게 차별없이 동일한 노동에 대해 동일한 급여를 적시에 지불하고, 징계를 사유로 급여에서 공제하지 않습니다.

소수자 및 원주민의 권리:

당사는 적절한 생활 조건, 교육, 고용, 사회 활동에 대한 지역사회의 권리를 존중하고, 특히 취약 계층의 존재를 고려하여 그들과 그들이 거주하는 토지에 영향을 미치는 개발에 대한 동의를 제공하거나 보류할 수 있습니다.

토지권 및 강제 퇴거:

당사는 불법적인 퇴거에 관여하지 않으며, 인간의 생계를 보장하는 토지, 삼림 및 수역을 점유하지 않습니다.

민간 및 공공 보안 요원:

당사는 본 정책을 준수하는 적절한 감독과 실사를 통해서만 프로젝트를 보호하기 위해 민간 또는 공공 보안 인력을 고용하거나 사용합니다.

본 정책의 의심되는 위반 사항 신고 및 지침 획득:

직원은 본 정책의 알려진 위반이나 위반 의혹을 신고해야 합니다. 회사는 직원과 비직원이 회사 정책의 위반 또는 위반이 의심되는 사항을 보고하고, 법률 준수 문제에 대한 지침을 얻을 수 있는 여러 가지 방법을 마련했습니다. 보고, 문의, 우려 사항을 제기하려면 당사의 윤리 보고 라인으로 문의하십시오.

- 상사 또는 매니저
- 인사팀 담당자
- 법무부서 또는 윤리 및 준법 감시 부서(ethicsandcompliance@cooperstandard.com)
- 글로벌 윤리 및 준법 위원회 담당자(www.cooperstandard.com/ethics)
- Cooper Standard IntegrityLine(www.CSIntegrityLine.com)

글로벌 정책	글로벌 인권 정책	
	LCPOL-16-GL	개정: C

추가 지침:

발생할 수 있는 모든 상황을 예측할 수 있는 정책은 없습니다. 본 정책에 대한 질문은 회사의 최고준법책임자 또는 글로벌 윤리 및 준법 위원회 담당자에게 전달될 수 있습니다. 행위 또는 상황의 합법성에 대해 의심 또는 불확실성이 있는 경우, 해당 문제에 관여했거나 알고 있는 개인은 법무부서에 연락해야 합니다.

플로 차트: 없음.

관련 문서:

1. [윤리강령](#)
2. [윤리 신고 대응 정책](#)(LCPOL-02-GL)
3. [공급업체 윤리강령](#)
4. [다양성, 포용성 및 소속감 정책](#)
5. [글로벌 보건 안전 환경 정책](#)(HSEP-01-GL)

기록: 없음.

용어 / 정의:

‘회사’ 는 Cooper-Standard Holdings Inc. 및 Cooper-Standard Holdings Inc.가 효과적으로 관리하는 전 세계의 모든 자회사, 계열사, 파트너십, 합작회사 및 기타 비즈니스 협회를 의미합니다.

‘GECC’ 는 글로벌 윤리 및 준법 위원회를 의미합니다.

글로벌 정책	글로벌 인권 정책	
	LCPOL-16-GL	개정: C

개정 요약

개정 수준	개정 날짜	변경 사항
A	2018/9/14	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 버전
B	2021/3/17	<ul style="list-style-type: none"> 환경 관리, 개인정보 보호 및 데이터 보안, 근무시간에 대한 추가 섹션을 포함하도록 개정됨
C	4/5/23	<ul style="list-style-type: none"> 윤리적 채용, 소수자 및 원주민의 권리, 토지, 삼림 및 수역에 대한 권리 및 강제 퇴거, 민간 또는 공공 보안 인력의 사용에 대한 추가 섹션을 포함하도록 개정됨