

**OBJETIVO:**

Esta Política refuerza nuestros valores, políticas y prácticas, y reconoce derechos humanos universalmente consagrados. Esta Política se rige por los principios internacionales de derechos humanos contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incluidos los que se encuentran en la Carta Internacional de Derechos y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 1998. Se ha diseñado para complementar el Código de conducta de la Empresa, sin modificarlo.

**ALCANCE:**

Esta Política aplica a la Empresa de forma global, incluidas todas sus filiales, afiliados, socios, empresas conjuntas y otras asociaciones comerciales a nivel mundial que estén controladas por la Empresa. Todos los directores, oficiales y empleados de la Empresa, incluido el personal a tiempo parcial, temporal y otras personas que trabajen en nombre de la Empresa, están sujetos a esta Política.

Nuestros proveedores, contratistas y otros socios comerciales con quienes hacemos negocios deben cumplir nuestras normas, incluidas, entre otras, las relativas a derechos humanos y prácticas laborales. Estas expectativas se establecen en detalle en nuestro [Código de conducta del proveedor](#).

**RESPONSABILIDADES:**

- Todos los directores, oficiales y empleados de la Empresa son responsables de garantizar el cumplimiento de esta Política y de la ley aplicable.
- El Comité de ética global y cumplimiento (“CEGC”), incluidos, entre otros, el director de Cumplimiento y el director de Recursos Humanos, es responsable de implementar esta Política.
- Todas las personas regidas por esta Política deben reportar las sospechas de infracción de esta Política o de la ley por parte de la Empresa o de cualquier empleado o tercero (consulte la sección Informes al final de esta Política). En la medida que lo permita la ley, un empleado que no informe de sospechas o acciones indebidas que conozca, puede estar sujeto a acciones disciplinarias, lo que puede incluir el despido. La Empresa no permitirá ninguna represalia de cualquier tipo contra el empleado que de buena fe informe sobre sospechas de malas conductas.

**POLÍTICA:**

**Trabajo infantil, trabajo forzado, tráfico de personas y esclavitud moderna:**

El trabajo forzado y la esclavitud moderna en todas sus formas, incluidos el trabajo infantil y el tráfico de personas, están prohibidos en nuestro negocio y en toda la cadena de suministro.

El trabajo infantil es el empleo de personas menores de la edad permitida legalmente para trabajar en la ubicación/región en la que se realiza el trabajo, que, en ningún caso, será menor de 15 años a menos que se prevea expresamente una excepción mediante tratados internacionales, incluidas las regulaciones relacionadas con programas de capacitación o aprendizaje para estudiantes menores de 15 años. Los trabajadores legalmente jóvenes, menores de 18 años, no pueden realizar trabajos peligrosos, horas extra o trabajos en turnos de noche. Esperamos que nuestros proveedores cumplan con estas expectativas.

No toleramos ningún trato inadecuado hacia los trabajadores, como la explotación infantil, castigos físicos, abusos o trabajo involuntario. Ningún empleado debe tolerar ninguna forma de trato inaceptable de trabajadores en nuestras operaciones, instalaciones o cadena de suministro.

Actuamos con integridad en todas nuestras transacciones comerciales y nos aseguramos de que no haya trabajos forzados en nuestras transacciones o relaciones comerciales, incluida la cadena de suministro. Nos aseguramos de incluir un texto que prohíba todo tipo de trabajo forzado cuando participamos en acuerdos con proveedores y socios comerciales, monitoreamos tales relaciones e informamos cuando hay una infracción o sospecha de infracción de esta Política o cuando algo no parece estar bien.

**Diversidad e inclusión, no discriminación y acoso:**

Nuestro equipo de clase mundial se esfuerza para que cada uno aporte sus propias experiencias y perspectivas únicas a nuestro trabajo. La diversidad y la inclusión son importantes en Cooper Standard, y la diversidad de pensamiento fortalece nuestra empresa. Ofrecemos igualdad de oportunidades a nuestros empleados y prohibimos la discriminación ilegal. No toleraremos ningún tipo de acoso, de nuestros empleados, incluyendo el acoso moral, la intimidación y el acoso sexual, por parte de gerentes, colegas o por parte de nuestros clientes o proveedores. Tomamos decisiones de empleo basadas en habilidades y experiencias. Esto se aplica a todos los términos y condiciones de empleo, incluyendo, entre otros, la contratación, la colocación, la promoción, la terminación, el despido, la jubilación, las transferencias, las licencias, la compensación y la capacitación. Nadie será tratado de forma diferente debido a su aspecto, su religión, su lugar de procedencia u otra característica protegida por la legislación aplicable, incluyendo, entre otros, el género. Somos inclusivos y valoramos y respetamos los pensamientos y

opiniones de los colegas que puedan tener experiencias y perspectivas diferentes a las suyas. Y trabajamos con proveedores que valoren la diversidad y la inclusión.

## Estatus de empleo:

Contratamos solamente a empleados que estén autorizados legalmente para trabajar en los países en los que operan y en sus instalaciones, y somos responsables de validar el cumplimiento de los requisitos de los empleados para trabajar mediante la documentación apropiada.

## Contratación ética:

Seguimos prácticas de contratación éticas, que incluyen la prohibición del uso de prácticas engañosas o fraudulentas al ofrecer empleo, el uso de comisiones de contratación por los empleados y la confiscación, destrucción, ocultación o denegación de acceso a los documentos de identidad de los empleados.

## Gestión ambiental:

Respaldamos un enfoque preventivo con respecto a los materiales usados en nuestros productos, nos esforzamos por conservar la energía, el agua y otros recursos naturales, y trabajamos para reducir el impacto ambiental de la generación de desperdicios y las emisiones a la atmósfera, el agua y la tierra. Nuestro compromiso con la gestión ambiental se refleja en la Política de salud, seguridad y medio ambiente y en el Código de conducta. Reconocemos que el agua es un recurso natural esencial y de importancia estratégica para nuestro negocio y las comunidades en las que operamos. Trabajaremos de forma constructiva con representantes reconocidos de estas comunidades que tengan interés en los proyectos y actividades de la Empresa, incluida la implementación de estrategias sostenibles relacionadas con el agua.

## Libertad de asociación y negociación colectiva:

Respaldamos la libertad de asociación y permitimos que los empleados se comuniquen abiertamente con la dirección acerca de las condiciones de trabajo y las prácticas de dirección sin temor a sufrir represalias, intimidación o acoso. Respetamos el derecho a negociar colectivamente y esperamos que nuestros proveedores hagan lo mismo. Reconocemos y respetamos los derechos de los empleados a asociarse o no con cualquier grupo, según lo permita la ley y en conformidad con las leyes y normativas aplicables.

## Confidencialidad y seguridad de datos:

Tenemos el compromiso de respetar la privacidad de las personas, incluidos los

empleados, proveedores y clientes. Seguimos principios de privacidad reconocidos a nivel global y nos esforzamos por implementar prácticas razonables y apropiadas a la hora de recopilar, usar y compartir información personal de los individuos.

**Entorno de trabajo seguro:**

Nos comprometemos a ofrecer a todos los empleados un lugar de trabajo seguro que cumpla o supere las exigencias de la legislación local y las normas del sector en materia de seguridad y salud laboral. Proporcionamos un entorno de trabajo seguro, respetuoso, limpio y saludable y mantenemos un programa de mejora continua de la seguridad en el lugar de trabajo. No toleramos la violencia, amenazas de violencia ni la intimidación física en el lugar de trabajo. Dependemos de que nuestros empleados sean responsables, velen por la seguridad de sus colegas y apoyen nuestra Cultura de seguridad total. Esperamos el mismo estándar de seguridad por parte de nuestros proveedores.

**Horas de trabajo:**

Seguimos todas las leyes aplicables y cumplimos todos los acuerdos de los que formamos parte relacionados con las horas de trabajo, incluidos el número máximo de horas de trabajo y las horas extra, y nos aseguramos de que los empleados cuenten con las vacaciones y horas de descanso que exige la ley.

**Salarios y beneficios:**

Proporcionamos a los empleados una compensación que incluya salarios, pago de horas extra, pago de primas y beneficios que cumplan o excedan los estándares mínimos requeridos por la ley. Ofrecemos a los empleados un pago equitativo para el mismo trabajo sin discriminación y pagamos a los empleados con puntualidad, sin deducir parte del salario por razones disciplinarias.

**Derechos de las minorías y de los pueblos indígenas:**

Respetamos los derechos de las comunidades locales a condiciones de vida dignas, a la educación, al empleo y a las actividades sociales, así como a dar o a negar su consentimiento a los proyectos que afecten a ellos y a las tierras en las que viven, teniendo especialmente en cuenta la presencia de grupos vulnerables.

**Derechos sobre la tierra y desalojos forzosos:**

No realizamos desalojos ilegales y evitamos la apropiación de tierras, bosques y aguas que garanticen el sustento de seres humanos.

### Fuerzas de seguridad privadas o públicas:

Contratamos o utilizamos fuerzas de seguridad privadas o públicas para la protección de nuestros proyectos únicamente bajo la supervisión adecuada y con la debida diligencia, de conformidad con la presente Política.

### INFORME DE SOSPECHAS DE INFRACCIONES DE ESTA POLÍTICA Y OBTENCIÓN DE ORIENTACIÓN:

Los empleados deben reportar las infracciones de esta Política, ya sean supuestas o constatadas. La Empresa ha establecido varias formas para que empleados y no empleados puedan reportar infracciones o sospechas de infracción de las políticas de la Empresa, así como obtener orientación sobre temas de cumplimiento legal. Para hacer denuncias, preguntas o expresar inquietudes, póngase en contacto con uno de nuestros recursos para hacer denuncias sobre asuntos de ética:

- Su supervisor o gerente
- Cualquier integrante del equipo de Recursos Humanos
- El Departamento legal o la Oficina de ética y cumplimiento ([ethicsandcompliance@cooperstandard.com](mailto:ethicsandcompliance@cooperstandard.com))
- Cualquier integrante del Comité de ética global y cumplimiento ([www.cooperstandard.com/ethics](http://www.cooperstandard.com/ethics))
- Cooper Standard IntegrityLine en [www.CSIntegrityLine.com](http://www.CSIntegrityLine.com)

### ORIENTACIÓN ADICIONAL:

Ninguna política puede anticipar todas las situaciones que podrían surgir. Cualquier pregunta relacionada con esta Política puede dirigirse al director de Cumplimiento de la Empresa o a cualquier miembro del Comité de ética global y cumplimiento. Cuando haya dudas sobre la legalidad de determinadas conductas o situaciones, las personas involucradas o que tengan conocimiento del asunto deben contactar al Departamento legal.

**DIAGRAMA DE FLUJO:** Ninguno.

### DOCUMENTOS RELACIONADOS:

1. [Código de conducta](#)
2. [Política de respuesta a informes sobre asuntos de ética](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Código de conducta del proveedor](#)
4. [Política de diversidad, inclusión y pertenencia](#)
5. [Política global de salud, seguridad y medio ambiente](#) (HSEP-01-GL)

<b>Política global</b>	<b>Política sobre derechos humanos universales</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV: C</b>

**REGISTROS:** Ninguno.

**GLOSARIO/DEFINICIONES:**

**"Empresa"** significa Cooper-Standard Holdings Inc. y todas sus filiales, subsidiarias, asociados, empresas conjuntas y otras asociaciones comerciales a nivel mundial que están controladas por Cooper-Standard Holdings Inc.

**"CEGC"** significa Comité de ética global y cumplimiento.

**RESUMEN DE REVISIONES:**

<b>Nivel de revisión</b>	<b>Fecha de revisión</b>	<b>Descripción del cambio</b>
A	9/14/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva publicación</li> </ul>
B	3/17/21	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisado para incluir secciones adicionales sobre gestión ambiental, privacidad y seguridad de datos y jornada laboral</li> </ul>
C	4/5/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisado para incluir secciones adicionales sobre la contratación ética; los derechos de las minorías y los pueblos indígenas; los derechos sobre la tierra, los bosques y el agua y el desalojo forzoso; y el uso de fuerzas de seguridad privadas o públicas</li> </ul>