

全球政策	全球人权政策	
	LCPOL-16-GL	REV: B

目的:

本政策强化了我们的价值观、政策和做法，承认国际公认的人权。政策以“世界人权宣言”所涵盖的国际人权原则为指导，包括国际人权法案和国际劳工组织 1998 年“工作中基本原则和权利宣言”中所载的原则。其目的在于补充而非修订公司的“行为准则”。

范围:

本政策适用于全球公司，包括全球范围内的子公司、附属公司、合伙企业、合资公司以及由公司有效控制的商业协会。全体公司董事、高级职员和员工，包括为公司或代表公司工作的兼职、临时和其他人员，均受本政策的约束。

我们的供应商、承包商和与我们有业务往来的其他商业伙伴应遵守我们的标准，包括但不限于人权和劳工惯例。这些期望在我们的“[供应商行为准则](#)”中进行了充分阐述。

责任:

- 全体公司董事、高级职员和员工均有责任确保遵守本政策和适用法律。
- 负责执行本政策的为全球道德与合规委员会（“GECC”），包括但不限于首席合规官和首席人力资源官。
- 对于公司或同事或第三方涉嫌违反本政策或法律的行为，受本政策约束的所有个人必须报告（请参阅本政策末尾的举报部分）。在法律允许的情况下，员工未能举报员工所知的已知或可疑的不当行为，可能会使该员工面临纪律处分。公司不允许对任何善意举报涉嫌不当行为的员工进行任何形式的打击报复。

政策:

童工、强迫劳动、人口贩运和现代奴役:

我们禁止在公司业务和供应链中以任何形式进行包括童工和人口贩运在内的强迫劳动和现代奴役。

童工是指在工作开展的地点/地理区域内，雇佣法律允许年龄以下的人员；在任何情况下，所雇佣的劳动力均不得小于15岁，但国际公约明确支持的情况除外，包括针对15岁以下学生的培训或学徒计划相关法规。法律上未满18岁的青年工人，禁止从事危险工作、加班或夜班。我们希望供应商遵守这些要求。

我们不容忍任何对工人的不当待遇，例如剥削儿童、体罚、虐待或非自愿劳动。任何员工都

不应容忍在我们的运营、设施或供应链中，对工人采取任何形式的不可接受的对待。

我们在所有业务往来中保持诚信，并确保在业务往来和业务关系，包括供应链中的任何地方都不会发生强迫劳动。每当与供应商和业务伙伴签订协议时，我们都应确保纳入了禁止所有类型强迫劳动的条款；我们监控上述关系，并在实际或涉嫌违反本政策或出现某些不当行为时大声说出来。

多元化和包容性：

正是凭借每个人独有的工作经验和视角，我们世界一流的团队才能蓬勃发展。多元化和包容性对于库博标准很重要，正是思想的多元化使我们的公司更强大。我们为员工提供平等的机会，禁止非法歧视。我们不容忍经理、同事、客户或供应商对我们员工进行任何形式的骚扰，包括欺凌、恐吓或性骚扰。我们根据技能和经验做出就业决策。这适用于所有就业条款和条件，包括但不限于招聘、安置、晋升、解雇、裁员、召回、调动、请假、薪酬和培训。员工不得因其外貌、宗教信仰、出身或受适用法律保护的其他特征（包括但不限于性别）而受到区别对待。我们包容和重视可能与自己的经验和观点不同的同事的想法和意见。我们与重视多元化和包容性的供应商合作。

雇佣状态：

我们只能雇佣可在办公地点和工厂合法工作的人员，并应负责检查相关文件核实员工工作的合法性。

环境管理：

我们支持对产品所用材料采取预防措施，努力节能节水和其他自然资源，尽力减少所产生的废物以及排入空气、水系和土地中的物质对环境的影响。我们对环境管理的承诺体现在我们的健康、安全和环境政策以及“行为准则”中。我们认识到，水是至关重要的自然资源，对我们的业务和经营所在的社区具有重要的战略意义。我们将与这些对公司的项目和活动（包括可持续水资源战略的实施）感兴趣的社区的公认代表进行建设性的合作。

自由结社和集体谈判：

我们支持结社自由，允许员工就工作条件和管理惯例与管理层进行公开交流，不必担心受到报复、恐吓或骚扰。我们尊重集体谈判权，并期望供应商也这样做。在法律允许及符合所有适用法律法规的情况下，我们承认和尊重员工参加或不参加任何团体的权利。

隐私和数据安全：

我们致力于尊重个人，包括员工、供应商和客户的隐私。我们遵循全球公认的隐私原则，并努力在收集、使用和共享个人资料时采取合理和适当的做法。

安全的工作环境：

我们致力于为全体员工提供一个安全可靠的，达到或超过适用的当地法律和行业安全与职业健康标准的工作场所。我们提供安全有尊严、清洁健康的工作环境，并维持与工作场所安全有关的持续改进计划。我们不容忍工作场所的暴力行为、暴力威胁或人身恐吓。我们依靠员工的责任感，注意同事的安全并支持我们的全面安全文化。我们希望供应商亦执行相同的安全标准。

工时：

我们遵守所有适用法律和我们加入的有关工时的所有协议（包括最大工时和加班时数），确保员工享有法律规定的假期和休息时间。

工资和福利：

我们向员工提供的薪酬不低于法律规定的最低标准，包括工资、加班费、奖金和福利。我们实行同工同酬，无任何歧视，及时向员工支付薪资，并且不会出于纪律原因扣减薪资。

举报涉嫌违反本政策的行为并获得指导：

员工必须举报已知或涉嫌违反本政策的行为。公司创建了多种方式，员工和非员工均可通过这些方式举报违反或涉嫌违反公司政策的行为，并获得有关法律合规事宜的指导。如欲进行举报、提问或表达疑虑，请通过道德问题举报渠道联系相关人员，比如：

- 您的主管或经理
- 人力资源团队的任何人员
- 法务部或道德与合规办公室
(ethicsandcompliance@cooperstandard.com)
- 全球道德与合规委员会委员 (www.cooperstandard.com/ethics)
- 库博标准道德热线 www.CSIntegrityLine.com

其他指导：

没有政策可以预见可能出现的所有情况。有关本政策的任何问题，可直接向公司首席合规官或全球道德与合规委员会委员提出。如果对行为或情况的合法性存在任何疑问或不确定，涉及或了解此事的个人应联系法务部。

全球政策	全球人权政策	
	LCPOL-16-GL	REV: B

流程图：无。

相关文件：

1. [行为准则](#)
2. [道德举报响应政策](#)（LCPOL-02-GL）
3. 供应商行为准则
4. [多元化、包容性和归属感政策](#)
5. [全球健康、安全和环境政策](#)（HSEP-01-GL）

记录：无。

词汇/定义：

“公司”指 Cooper-Standard Holdings Inc.及其所有全球子公司、附属公司、合伙企业、合资企业以及由 Cooper-Standard Holdings Inc.实际控制的其他商业协会。

“GECC”指全球道德与合规委员会。

修订概要：

修订级别	修订日期	更改说明
A	9/14/18	<ul style="list-style-type: none"> • 新发布
B	3/17/21	<ul style="list-style-type: none"> • 修订版新增了有关环境管理、隐私和数据安全以及工作时间的内容
		<ul style="list-style-type: none"> •