

**ZWECK:**

Diese Richtlinie bekräftigt unsere Werte, Grundsätze und Vorgehensweisen unter Anerkennung der internationalen Menschenrechte. Grundlage dieser Richtlinie sind die Grundsätze der internationalen Menschenrechte nach der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie der Internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 1998. Sie stellen eine Ergänzung und keine Abänderung des Verhaltenskodex des Unternehmens dar.

**GELTUNGSBEREICH:**

Diese Richtlinie gilt für das gesamte Unternehmen, einschließlich sämtlicher Tochtergesellschaften weltweit, verbundener Unternehmen, Partnerschaften, Unternehmungen und sonstigen geschäftlichen Verbindungen, die effektiv vom Unternehmen kontrolliert werden. Die Richtlinie gilt fernerhin für alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens, einschließlich Teilzeitkräften, Zeitarbeitern und anderen Beschäftigten, die für das Unternehmen oder in seinem Auftrag tätig sind.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, Auftragnehmern und sonstigen Geschäftspartnern die Einhaltung unserer Standards, insbesondere was Menschenrechte und Arbeitsbedingungen betrifft. Diese Anforderungen sind in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) in vollem Umfang dargelegt.

**VERANTWORTLICHKEITEN:**

- Alle Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens sind für die Einhaltung dieser Richtlinie und der geltenden Gesetze verantwortlich.
- Das globale Ethik- und Compliance-Komitee (GECC) und insbesondere der Chief Compliance Officer sowie Personalleiter tragen die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie.
- Alle natürlichen Personen, die dieser Richtlinie unterliegen, müssen mutmaßliche Verstöße des Unternehmens bzw. von Kollegen oder Dritten gegen diese Richtlinie oder das Gesetz melden (siehe Abschnitt über das Melden von Verstößen am Ende dieser Richtlinie). Sofern gesetzlich zulässig, können bereits Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen werden, wenn diese Fehlverhalten oder Verdachtsfälle nicht melden. Das Unternehmen lässt keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern zu, die in gutem Glauben vermutetes Fehlverhalten melden.

**RICHTLINIE:**

**Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderne Sklaverei:**

Zwangsarbeit und moderne Sklaverei in jedweder Form, einschließlich Kinderarbeit und Menschenhandel, sind im Unternehmen und unserer Lieferkette ausdrücklich untersagt.

Kinderarbeit beschreibt die Beschäftigung von Personen unter dem am jeweiligen Arbeitsort gesetzlich zulässigen Mindestalter, in jedem Fall jedoch unter 15 Jahren, sofern in internationalen Abkommen nicht ausdrücklich eine Ausnahme vorgesehen wurde; hierzu zählen auch Vorgaben für Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen für Schüler unter 15 Jahren. Legal beschäftigte Personen unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten, Überstunden oder Nachtschichten durchführen. Wir erwarten von unseren Lieferanten die Einhaltung dieser Anforderungen.

Wir dulden keine unangemessene Behandlung von Arbeitskräften wie Kinderarbeit, körperliche Züchtigung, Misshandlung oder Zwangsarbeit. Kein Mitarbeiter darf jedwede Form von unangemessener Behandlung von Arbeitskräften in unseren Geschäften oder Werken und unserer Lieferkette dulden.

Wir legen in all unseren Geschäftsvorgängen Wert auf Integrität und stellen sicher, dass im Rahmen unserer Geschäftsvorgänge und -beziehungen einschließlich unserer Lieferkette an keiner Stelle Zwangsarbeit stattfindet. Wir tragen dafür Sorge, dass bei Vereinbarungen mit Lieferanten und Geschäftspartnern eine Klausel integriert wird, die alle Arten von Zwangsarbeit verbietet, und prüfen diese Beziehungen, um tatsächliche oder vermeintliche Verstöße gegen diese Richtlinie zur Sprache zu bringen bzw. Verdachtsfälle aufzuklären.

**Vielfalt und Inklusion:**

Der Erfolg unseres erstklassigen Teams beruht wesentlich auf der Vielfalt unserer individuellen Erfahrungen und Sichtweisen im Arbeitsalltag. Vielfalt und Inklusion sind wichtige Werte bei Cooper Standard, und kognitive Vielfalt bringt unser Unternehmen voran. Wir bieten unseren Mitarbeitern gleiche Chancen und unterbinden widerrechtliche Diskriminierung. Wir dulden keine Art der Belästigung unserer Mitarbeiter, sei es durch Mobbing, Einschüchterung oder sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten. Beschäftigungsrelevante Entscheidungen treffen wir auf Grundlage von Kompetenz und Erfahrung. Dies gilt für alle Beschäftigungsbedingungen einschließlich Einstellungsprozess, Vermittlung, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung, Übernahme, Freistellung, Vergütung sowie Fort- und Weiterbildung. Niemand soll aufgrund seines Aussehens, seiner Religion, Herkunft oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale einschließlich seines Geschlechts anders behandelt werden. Wir leben Inklusion und achten und schätzen die Gedanken und Meinungen unserer Mitarbeiter, auch wenn sie sich in ihrer Sichtweise und Erfahrung möglicherweise von unseren unterscheiden. Zudem arbeiten wir mit Lieferanten, die Vielfalt und Inklusion wertschätzen.

### Beschäftigungsstatus:

Wir beschäftigen nur Mitarbeiter, die gesetzlich befähigt sind, in diesen Räumlichkeiten und Produktionsstätten zu arbeiten, und sind dafür verantwortlich, die Arbeitsberechtigung des potentiellen Mitarbeiters anhand geeigneter Unterlagen zu überprüfen.

### Ökologische Verantwortung:

Wir verfolgen im Hinblick auf die in unseren Produkten verwendeten Materialien einen vorausschauenden Ansatz, setzen auf einen schonenden Umgang mit Energie, Wasser und anderen natürlichen Ressourcen und sind bemüht, die Umweltbelastung durch Abfallaufkommen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden möglichst gering zu halten. Unsere Verpflichtung zu ökologischem Handeln spiegelt sich auch in unserer Umwelt-, Gesundheits- oder Sicherheitsrichtlinie sowie unserem Verhaltenskodex. Wir sehen Wasser als eine wichtige natürliche Ressource, die für unser Unternehmen und das gesellschaftliche Umfeld, in dem wir tätig sind, von strategischer Bedeutung ist. Wir arbeiten konstruktiv mit anerkannten Vertretern der gesellschaftlichen Gruppen, die ein Interesse an den Projekten und Maßnahmen des Unternehmens haben, wozu auch die Umsetzung nachhaltiger Wasserstrategien zählt.

### Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:

Wir unterstützen die Vereinigungsfreiheit und ermöglichen unseren Mitarbeitern die offene Kommunikation über Arbeitsbedingungen und Führungspraktiken mit der Geschäftsführung ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigung. Wir achten das Recht auf Tarifverhandlungen und erwarten dies auch von unseren Lieferanten. Wir erkennen gemäß dem Gesetz und den geltenden Vorschriften und Bestimmungen das Recht von Mitarbeitern an, sich in einer beliebigen Gruppe zusammenzuschließen oder dies zu unterlassen.

### Vertraulichkeit und Datenschutz:

Wir verpflichten uns zur Wahrung der Privatsphäre des Einzelnen einschließlich unserer Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden. Wir orientieren uns an international anerkannten Datenschutzrichtlinien und bemühen uns um sinnvolle und angemessene Verfahren bei der Erhebung, Nutzung und Weitergabe personenbezogener Daten.

### Sicherheit am Arbeitsplatz:

Wir setzen uns aktiv für ein sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld all unserer Mitarbeiter ein, das den lokalen Bestimmungen und Industriestandards zur Gewährleistung von

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mindestens entspricht. Wir bieten sichere, respektvolle, saubere und gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsumgebungen und verfolgen ein kontinuierliches Verbesserungsprogramm im Bereich Arbeitssicherheit. Wir dulden keine Gewalt, Gewaltandrohung oder körperliche Einschüchterung am Arbeitsplatz. Dabei sind wir auf das verantwortungsvolle Verhalten unserer Mitarbeiter angewiesen, die auf die gegenseitige Sicherheit und unsere Kultur der absoluten Sicherheit (Total Safety Culture) bedacht sind. Den gleichen Sicherheitsstandard erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

### Arbeitszeiten:

Wir befolgen alle geltenden Gesetze und von uns geschlossenen Vereinbarungen hinsichtlich Arbeitszeiten einschließlich Höchstarbeitszeit und Überstunden. Außerdem tragen wir dafür Sorgen, dass unsere Mitarbeiter über gesetzlich vorgeschriebene Urlaubs- und Ruhezeiten verfügen.

### Löhne und Sozialleistungen:

Wir gewährleisten eine angemessene Vergütung der Leistungen unserer Mitarbeiter. Diese Vergütung umfasst Löhne, Bezahlung von Überstunden, Bonuszahlungen und Sozialleistungen, die die gesetzlich festgelegten Mindeststandards erfüllen oder übertreffen. Wir zahlen unseren Mitarbeitern gleichen Lohn für gleiche Arbeit ohne jegliche Diskriminierung. Die Zahlung erfolgt termingerecht und ohne Abzüge aus disziplinarischen Gründen.

### MELDEN VON MUTMASSLICHEN VERSTÖßEN UND BERATUNG:

Die Mitarbeiter sind angehalten, bekannte oder mutmaßliche Verstöße gegen diese Richtlinie zu melden. Dazu hat das Unternehmen mehrere Melde- und Beratungsangebote für Compliance-Fragen geschaffen, über die tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen die Unternehmensrichtlinien von Mitarbeitern und anderen Personen gemeldet werden können. Um eine Meldung zu machen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern, wenden Sie sich bitte an einen unserer Ethik-Ansprechpartner:

- Ihr Vorgesetzter oder Manager
- Ein Mitarbeiter der Personalabteilung
- Die Rechtsabteilung oder die Ethik- und Compliance-Abteilung ([ethicsandcompliance@cooperstandard.com](mailto:ethicsandcompliance@cooperstandard.com))
- Ein Mitglied des globalen Ethik- und Compliance-Komitees ([www.cooperstandard.com/ethics](http://www.cooperstandard.com/ethics))
- Cooper Standard IntegrityLine unter [www.CSIntegrityLine.com](http://www.CSIntegrityLine.com)

### WEITERE HINWEISE:

Keine Richtlinie kann jede mögliche Situation abdecken. Fragen hinsichtlich dieser Richtlinie können an den Chief Compliance Officer oder ein Mitglied des globalen Ethik- und Compliance-Komitees gerichtet werden. Falls Zweifel oder Unsicherheiten hinsichtlich der Rechtmäßigkeit von Verhaltensweisen oder Situationen bestehen, sollten die Betroffenen oder Personen, die Kenntnis von der Sachlage haben, sich an die Rechtsabteilung wenden.

**FLUSSDIAGRAMM:** Nicht vorhanden

### ZUGEHÖRIGE DOKUMENTE:

1. [Verhaltenskodex](#)
2. [Richtlinie zum Umgang mit ethischen Bedenken](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
4. [Richtlinie zu Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit](#)
5. [Globale Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinie](#) (HSEP-01-GL)

**AUFZEICHNUNGEN:** Nicht vorhanden

### GLOSSAR/DEFINITIONEN:

„**Unternehmen**“ bezeichnet Cooper-Standard Holdings Inc. sowie sämtliche Tochtergesellschaften, verbundenen Unternehmen, Partnerschaften, Joint Ventures und sonstigen geschäftlichen Verbindungen weltweit, die effektiv von Cooper-Standard Holdings Inc. kontrolliert werden.

„**GECC**“ bezeichnet das globale Ethik- und Compliance-Komitee (Global Ethics and Compliance Committee).

### REVISIONSVERLAUF:

Revisionsstufe	Revisionsdatum	Beschreibung der Änderungen
A	14.09.2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Neue Version</li></ul>
B	17.03.2021	<ul style="list-style-type: none"><li>• Überarbeitung und Hinzufügen der Abschnitte zu ökologischer Verantwortung, Vertraulichkeit und</li></ul>

<b>Globale Richtlinie</b>	<b>Globale Menschenrechtsrichtlinie</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV: B</b>

		Datenschutz sowie Arbeitszeiten
		•