

<b>Politica globale</b>	<b>Politica sui diritti umani globali</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV.: B</b>

#### **SCOPO:**

La presente Politica sostiene i nostri valori, regolamenti e prassi e promuove i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. La presente Politica è guidata dai principi dei diritti umani internazionali contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani, che comprende quelli previsti dalla Carta internazionale dei diritti dell'uomo e dalla Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali del lavoro promossa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. La presente Politica non è destinata a modificare, bensì a integrare il Codice di condotta della Società.

#### **CAMPO DI VALIDITÀ:**

La presente Politica si applica alla Società su scala globale, comprese tutte le sue consociate, affiliate, partnership, venture e altre associazioni commerciali a livello mondiale di fatto controllate dalla Società stessa. Tutti i direttori, funzionari e dipendenti della Società, incluso il personale part-time, temporaneo e di altro genere che lavora per o per conto della stessa, sono soggetti alla presente Politica.

I nostri fornitori, appaltatori e altri partner commerciali con cui intratteniamo rapporti d'affari devono rispettare i nostri standard, compresi, in maniera non limitativa, i diritti umani e le prassi di lavoro. Tali aspettative sono interamente definite nel nostro [Codice di condotta fornitori](#).

#### **RESPONSABILITÀ:**

- Tutti i direttori, funzionari e dipendenti della Società sono responsabili del rispetto della conformità alla presente Politica e alle leggi applicabili.
- Il comitato globale etica e conformità (qui di seguito il "GECC"), comprendente tra gli altri il chief compliance officer e il chief human resources officer, è responsabile dell'implementazione della presente Politica.
- Tutti coloro che sono soggetti alla presente Politica devono segnalare eventuali sospette violazioni alla stessa o alle leggi da parte della Società o di colleghi o terze parti (ved. sezione Segnalazione al termine della presente Politica). Secondo quanto consentito dalla legge, qualora un dipendente non provvedesse a segnalare violazioni note o sospette di cui fosse a conoscenza, lo stesso si esporrebbe al rischio di provvedimenti disciplinari. La Società non consentirà ritorsioni di alcun genere nei confronti di un dipendente che, in buona fede, segnala una sospetta violazione.

#### **POLITICA:**

<b>Politica globale</b>	<b>Politica sui diritti umani globali</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV.: B</b>

### Lavoro minorile, lavoro forzato, traffico di esseri umani e moderna schiavitù:

È proibita qualsiasi forma di lavoro forzato e moderna schiavitù, ivi compresi il lavoro minorile e il traffico di essere umani, nell'ambito delle attività intraprese dall'azienda e nella supply chain.

Per lavoro minorile si intende l'impiego di persone più giovani di quanto consentito dalla legge del luogo in cui viene effettuata l'attività e, in ogni caso, minori di 15 anni, salvo laddove espressamente consentito da convenzioni internazionali, ivi comprese normative correlate a programmi di formazione o apprendistato per studenti più giovani di 15 anni. I giovani legalmente assunti, minori di 18 anni, non possono effettuare lavori pericolosi, straordinari o turni di notte. Ci aspettiamo che i nostri fornitori si attengano a queste disposizioni.

Non tolleriamo alcun trattamento inappropriato dei dipendenti, come ad esempio lo sfruttamento dei bambini, punizioni fisiche, abusi o lavoro involontario. Nell'ambito delle nostre operazioni, dei nostri stabilimenti e della nostra supply chain, nessun dipendente dovrebbe tollerare alcuna forma di trattamento inaccettabile.

Agiamo con integrità in tutte le nostre transazioni aziendali e garantiamo l'assenza di lavoro forzato nelle nostre operazioni o relazioni commerciali, compresa la nostra supply chain. Ci assicuriamo di includere clausole che vietino tutte le tipologie di lavoro forzato ogni volta che stipuliamo accordi con fornitori e partner commerciali; inoltre, monitoriamo queste relazioni e ci impegniamo ad agire in caso di violazione effettiva o sospetta della presente Politica oppure se qualcosa non sembra appropriato.

### Diversità e integrazione:

Il nostro successo in quanto realtà aziendale è reso possibile grazie all'apporto di esperienze e prospettive individuali da parte dei membri dei team. Diversità e integrazione sono importanti per Cooper Standard e le differenze di opinione rafforzano la nostra Società. Offriamo pari opportunità ai nostri dipendenti e vietiamo ogni discriminazione illecita. Non tolleriamo alcun tipo di vessazione, come bullismo, intimidazioni o molestie sessuali, perpetrati ai danni dei nostri dipendenti, manager, colleghi o dai nostri clienti e fornitori. Prendiamo decisioni relative all'impiego sulla base di competenze ed esperienze. Ciò si applica a tutti i termini e le condizioni di impiego, compresi, in maniera non limitativa, quelli relativi ad assunzione, collocamento, promozione, cessazione, licenziamento, revoca, trasferimenti, congedo, compenso e formazione. Nessuno dovrà essere trattato diversamente per via del proprio aspetto, della sua religione, del luogo da cui proviene o di altre caratteristiche protette dalle leggi vigenti, tra cui ad esempio il genere. Adottiamo un atteggiamento di inclusione, apprezzando e favorendo i pensieri e le opinioni di colleghi che potrebbero avere prospettive ed esperienze differenti. Inoltre, lavoriamo con fornitori che valorizzano diversità e integrazione.

<b>Politica globale</b>	<b>Politica sui diritti umani globali</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV.: B</b>

#### Condizione occupazionale:

Impieghiamo unicamente personale legalmente autorizzato a lavorare presso la sede o lo stabilimento previsti e abbiamo la responsabilità di confermare, mediante apposita documentazione, l'idoneità al lavoro dei dipendenti.

#### Gestione ambientale:

Sosteniamo un approccio precauzionale ai materiali impiegati nei nostri prodotti, ci sforziamo di preservare energia, acqua e altre risorse naturali e lavoriamo per ridurre l'impatto ambientale della produzione di rifiuti e delle emissioni in aria, acqua e suolo. L'impegno nei confronti della gestione ambientale è previsto dalla nostra Politica su ambiente, salute e sicurezza e dal Codice di condotta. Riconosciamo come l'acqua sia una risorsa naturale fondamentale di importanza strategica per la nostra attività e per le comunità in cui operiamo. Lavoreremo in maniera costruttiva con rappresentanti riconosciuti di queste comunità interessati ai progetti e alle attività della Società, come l'implementazione di strategie idriche sostenibili.

#### Libertà di associazione e contrattazione collettiva:

Sosteniamo la libertà di associazione e consentiamo ai dipendenti di comunicare apertamente con la dirigenza in merito alle condizioni lavorative e alle pratiche di gestione senza timore di ritorsioni, intimidazioni o vessazioni. Rispettiamo il diritto alla contrattazione collettiva, richiedendo una condotta simile anche da parte dei fornitori. Riconosciamo e rispettiamo i diritti dei dipendenti di associarsi o meno a qualunque gruppo, conformemente a tutte le leggi e regolamenti applicabili.

#### Privacy e sicurezza dei dati:

Ci impegniamo a rispettare la privacy delle persone, compresi dipendenti, fornitori e clienti. Rispettiamo principi di privacy riconosciuti a livello globale e ci sforziamo di implementare prassi ragionevoli e appropriate nell'ambito della raccolta, dell'utilizzo e della condivisione di informazioni personali.

#### Sicurezza dell'ambiente di lavoro:

Ci impegniamo a offrire a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, in grado di soddisfare o superare le leggi locali vigenti e gli standard di settore relativi a sicurezza e benessere nel luogo di lavoro. Offriamo un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, pulito e salubre e manteniamo un programma di miglioramento continuo correlato a questo aspetto. Violenza, minacce o intimidazioni fisiche non sono ammissibili sul luogo di lavoro. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti siano responsabili, prestino attenzione alla sicurezza dei colleghi e sostengano la cultura della sicurezza assoluta. I medesimi standard di

<b>Politica globale</b>	<b>Politica sui diritti umani globali</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV.: B</b>

sicurezza si applicano altresì a fornitori terzi.

#### Ore lavorative:

Seguiamo tutte le leggi vigenti e onoriamo tutti gli accordi correlati agli orari lavorativi, compreso il numero massimo di ore di lavoro e straordinari, e riconosciamo ai dipendenti i congedi e le ore di riposo secondo i termini prescritti dalla legge.

#### Salari e benefit:

Forniamo ai dipendenti una retribuzione comprendente salari, straordinari, premi e benefit pari o superiore agli standard minimi imposti per legge. Corrispondiamo ai dipendenti pari retribuzione per pari lavoro, senza alcuna discriminazione, in modo puntuale e senza effettuare detrazioni per motivi disciplinari.

#### SEGNALAZIONE DI SOSPETTE VIOLAZIONI ALLA PRESENTE POLITICA E RELATIVE INDICAZIONI:

I dipendenti sono tenuti a segnalare violazioni note o sospette alla presente Politica. La Società ha definito diversi modi in cui i dipendenti e non dipendenti possono segnalare violazioni effettive o sospette delle politiche aziendali e ottenere assistenza su questioni di conformità normativa. Per effettuare una segnalazione, chiedere chiarimenti o esprimere timori, è possibile rivolgersi alle seguenti risorse di reporting etico:

- Il supervisore o manager di riferimento
- Qualsiasi membro del team risorse umane
- L'ufficio legale o il reparto etica e conformità  
([ethicsandcompliance@cooperstandard.com](mailto:ethicsandcompliance@cooperstandard.com))
- Qualsiasi membro del comitato globale etica e conformità  
([www.cooperstandard.com/ethics](http://www.cooperstandard.com/ethics))
- La Cooper Standard IntegrityLine all'indirizzo [www.CSIntegrityLine.com](http://www.CSIntegrityLine.com)

#### ULTERIORI INDICAZIONI

Nessuna politica può prevedere tutte le possibili situazioni che potrebbero insorgere. Per eventuali domande in merito alla presente Politica è possibile rivolgersi al chief compliance officer della Società o a qualsiasi membro del comitato globale etica e conformità. Qualora vi fossero dubbi in merito alla legalità di una condotta o di particolari situazioni, i soggetti coinvolti o a conoscenza della questione dovranno contattare l'ufficio legale.

**DIAGRAMMA DI FLUSSO:** Nessuna.

<b>Politica globale</b>	<b>Politica sui diritti umani globali</b>	
	<b>LCPOL-16-GL</b>	<b>REV.: B</b>

**DOCUMENTI CORRELATI:**

1. [Codice di condotta](#)
2. [Politica sul trattamento delle segnalazioni legate all'etica](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Codice di condotta fornitori](#)
4. [Diversità, Integrazione e Politica di appartenenza](#)
5. [Politica globale su ambiente, salute e sicurezza](#) (HSEP-01-GL)

**REGISTRI:** Nessuna.

**GLOSSARIO/DEFINIZIONI:**

Il termine “**Società**” si riferisce a Cooper-Standard Holdings Inc. e a tutte le sue consociate, affiliate, partnership, joint venture e altre associazioni commerciali a livello mondiale di fatto controllate da Cooper-Standard Holdings Inc.

Il termine “**GECC**” indica il comitato globale etica e conformità.

**INDICE DELLE REVISIONI:**

Livello revisione	Data di revisione	Descrizione della modifica
A	14/09/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuova pubblicazione</li> </ul>
B	17/03/21	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento soggetto a revisione per l'inclusione di sezioni aggiuntive su Gestione ambientale, Privacy e sicurezza dei dati e Ore lavorative</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>