

**CEL:**

Niniejsza Polityka umacnia nasze wartości, obowiązujące zasady i stosowane praktyki, a także stanowi dowód uznania przyjętych przez społeczność międzynarodową praw człowieka. Treść niniejszej Polityki opiera się na prawach człowieka ujętych w Uniwersalnej deklaracji praw człowieka, z uwzględnieniem praw zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz wydanej w 1998 roku Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy. Została ona opracowana jako uzupełnienie Kodeksu etycznego Firmy i nie wnosi do jego treści żadnych poprawek.

**ZAKRES:**

Niniejsza Polityka ma zasięg globalny i obejmuje wszystkie podmioty zależne, podmioty stowarzyszone, organizacje partnerskie i przedsięwzięcia handlowe Firmy oraz pozostałe formy działalności gospodarczej kontrolowane przez Firmę na całym świecie. Zapisom niniejszej Polityki podlegają wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy Firmy, włącznie z pracownikami zatrudnionymi na część etatu, pracownikami tymczasowymi i pozostałym personelem pracującym dla lub w imieniu Firmy.

Od naszych dostawców, podwykonawców i pozostałych partnerów biznesowych, z którymi współpracujemy, oczekujemy przestrzegania naszych standardów, między innymi w odniesieniu do poszanowania praw człowieka i zarządzania zasobami ludzkimi. Oczekiwania te szczegółowo przedstawiono w [Kodeksie etycznym dostawcy](#).

**OBOWIĄZKI:**

- Wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy Firmy są odpowiedzialni za zapewnianie zgodności podejmowanych działań z niniejszą Polityką oraz obowiązującymi przepisami.
- Członkowie Globalnego komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami („GECC”), między innymi Kierownik ds. zgodności z przepisami i Dyrektor ds. zarządzania zasobami ludzkimi, odpowiadają za egzekwowanie przestrzegania postanowień niniejszej Polityki.
- Wszystkie osoby podlegające niniejszej Polityce mają obowiązek zgłaszania domniemanych naruszeń Polityki lub przepisów przez Firmę, innych pracowników lub strony trzecie (patrz punkt poświęcony zgłaszaniu nieprawidłowości na końcu dokumentu). W zakresie dopuszczalnym przepisami prawa pracownik, który nie dopełni obowiązku zgłoszenia faktycznej lub domniemanej nieprawidłowości, na temat której posiada wiedzę, może podlegać konsekwencjom dyscyplinarnym. Firma nie będzie tolerować jakichkolwiek działań odwetowych podejmowanych przeciwko pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłaszają domniemane naruszenia obowiązujących zasad etyki.

**POLITYKA:****Praca dzieci, praca przymusowa, handel ludźmi i współczesne niewolnictwo:**

Praca przymusowa i współczesne niewolnictwo w jakiegokolwiek formie, w tym zatrudnianie dzieci i handel ludźmi, są niedopuszczalne w obrębie naszego przedsiębiorstwa oraz całego łańcucha dostaw.

Za wyzysk dzieci uznaje się zatrudnianie osób poniżej minimalnego wieku umożliwiającego podjęcie pracy przewidzianego przepisami w kraju, w którym praca ta jest świadczona. Nie mogą to być osoby, które nie ukończyły 15. roku życia, chyba że dany przypadek stanowi wyjątek wyraźnie określony przez międzynarodowe konwencje, w tym przepisy odnoszące się do programów szkoleniowych lub stażowych dla uczniów poniżej 15. roku życia. Młodociani pracownicy, którzy nie ukończyli 18. roku życia i których zatrudnienie dopuszcza obowiązujące prawo, nie mogą wykonywać niebezpiecznych prac, pracować w godzinach nadliczbowych ani podejmować pracy na nocnej zmianie. Oczekujemy, że dostawcy będą postępować zgodnie z tymi wymaganiami.

Nie tolerujemy żadnej formy niewłaściwego traktowania pracowników, na przykład wyzyskiwania dzieci, stosowania kar cielesnych, znęcania się lub pracy przymusowej. Żaden z pracowników nie powinien tolerować jakiegokolwiek formy niedopuszczalnego traktowania pracowników w naszych zakładach lub naszym łańcuchu dostaw.

Postępujemy uczciwie we wszystkich transakcjach biznesowych i dbamy, aby w ramach przeprowadzanych transakcji lub nawiązywanych relacji biznesowych nie dochodziło do przypadków pracy przymusowej, również w naszym łańcuchu dostaw. Zawierając porozumienia z dostawcami i partnerami biznesowymi, zawsze uwzględniamy w ich treści zapisy zabraniające stosowania wszelkich form pracy przymusowej, nadzorujemy ich realizację i nie pozostajemy bierni w obliczu rzeczywistego lub domniemanego naruszenia postanowień niniejszej Polityki lub gdy coś wydaje się nie w porządku.

**Różnorodność i integracja:**

Nasz światowej klasy zespół doskonale prosperuje dzięki temu, że każdy z nas wnosi do niego swoje niepowtarzalne doświadczenie i jedyne w swoim rodzaju punkt widzenia. Różnorodność i integracja są dla Cooper Standard bardzo ważne, a rozbieżność poglądów umacnia naszą Firmę. Zapewniamy naszym pracownikom równe szanse i nie dopuszczamy działań mogących kogokolwiek dyskryminować. Nie będziemy tolerować żadnych form nękania, w tym mobbingu, zastraszania i molestowania seksualnego, naszych pracowników przez przełożonych, współpracowników, klientów lub dostawców. Decyzje kadrowe podejmujemy w oparciu o umiejętności i doświadczenie pracowników. Ma to zastosowanie do wszystkich warunków zatrudnienia, między innymi przebiegu rekrutacji, sposobu obsadzania stanowisk, przydzielania awansów, zakończenia stosunku pracy,

zwolnienia z pracy, odwołania ze stanowiska, przeniesienia pracownika, urlopu, wynagrodzenia i przeszkolenia zawodowego. Nikt nie może być traktowany odmiennie ze względu na wygląd fizyczny, wyznanie, pochodzenie lub inne cechy chronione odpowiednimi przepisami, między innymi płeć. Dążymy do integracji i szanujemy pomysły oraz opinie współpracowników, których doświadczenie i punkt widzenia mogą różnić się od naszego. Współpracujemy z dostawcami ceniącymi różnorodność i integrację.

#### **Status pracownika:**

Zatrudniamy wyłącznie pracowników uprawnionych do pracy w danej lokalizacji i zakładzie, a także ponosimy odpowiedzialność za weryfikację kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez kontrolę odpowiedniej dokumentacji.

#### **Dbłość o środowisko naturalne:**

Działamy zapobiegawczo w odniesieniu do materiałów stosowanych w naszych produktach, staramy się oszczędzać energię, wodę i pozostałe zasoby naturalne i podejmujemy wysiłki mające na celu ograniczenie negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne poprzez zmniejszenie ilości generowanych odpadów oraz emisji zanieczyszczeń do atmosfery, wody i gleby. Nasze zaangażowanie w dbłość o środowisko naturalne ma swoje odbicie w Polityce bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska naturalnego oraz Kodeksie etycznym. Jesteśmy świadomi faktu, że woda jest zasobem o strategicznym znaczeniu dla naszej działalności oraz społeczności, wśród których tę działalność prowadzimy. Będziemy podejmować konstruktywną współpracę z uznanymi przedstawicielami takich społeczności, mającymi interes w realizacji projektów przez Firmę, w tym wdrażaniu strategii ochrony zasobów wodnych.

#### **Wolność zrzeszania się i spory zbiorowe:**

Nie ograniczymy wolności zgromadzeń i pozwalamy naszym pracownikom swobodnie porozumiewać się z kierownictwem w odniesieniu do warunków pracy i sposobu zarządzania bez obaw o ewentualne działania odwetowe, zastraszanie czy nękanie. Szanujemy prawo do dochodzenia swoich racji w sporach zbiorowych i oczekujemy tego samego od naszych dostawców. Uznajemy i szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się z dowolną grupą interesu w zakresie dopuszczalnym przez prawo i zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### **Prywatność i bezpieczeństwo danych:**

Szanujemy prywatność indywidualnych osób, w tym pracowników, dostawców i klientów. Przestrzegamy uznawanych na całym świecie zasad prywatności i podejmujemy starania prowadzące do wdrożenia odpowiednich i uzasadnionych praktyk w zakresie gromadzenia,

wykorzystywania i udostępniania danych osobowych.

### **Bezpieczne środowisko pracy:**

Zobowiązujemy się do zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznego miejsca pracy, które odpowiada miejscowym przepisom i standardom branżowym lub je przekracza. Zapewniamy bezpieczne, pełne szacunku, czyste i nieszkodliwe dla zdrowia warunki pracy i nieustannie działamy na rzecz poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nie tolerujemy przemocy, pogroźek ani zastraszania w miejscu pracy. Polegamy na naszych pracownikach, oczekując od nich, że będą dbać o bezpieczeństwo swoich współpracowników i pielęgnować kulturę całkowitego bezpieczeństwa. Tego samego poziomu bezpieczeństwa oczekujemy od naszych dostawców.

### **Godziny pracy:**

Przestrzegamy odpowiednich przepisów i uznajemy wszelkie porozumienia, których jesteśmy stroną, regulujące wymiar czasu pracy, włącznie z normą czasu pracy i godzinami nadliczbowymi. Dbamy także, aby pracownikom przysługiwał urlop i wypoczynek wymagany przez prawo.

### **Wynagrodzenia i świadczenia:**

Wyplacamy pracownikom wynagrodzenie, na które składa się płaca zasadnicza, wynagrodzenie za nadgodziny, premia uznaniowa i świadczenia pracownicze w wysokości co najmniej równej obowiązującej płacy minimalnej. Jednakowo wynagradzamy pracowników za taką samą pracę, bez przejawów dyskryminacji, i wyplacamy pracownikom wynagrodzenie terminowo i bez potrąceń z przyczyn dyscyplinarnych.

### **ZGŁASZANIE DOMNIEMANYCH NARUSZEŃ POLITYKI I DALSZE WSKAZÓWKI:**

Pracownicy mają obowiązek zgłaszania znanych im lub domniemanych naruszeń postanowień niniejszej Polityki. Firma ustanowiła kilka różnych kanałów, za pośrednictwem których pracownicy i osoby niezatrudnione przez Firmę mogą zgłaszać nieetyczne zachowania lub domniemane naruszenia, a także uzyskać porady w kwestiach zgodności z obowiązującymi przepisami. Aby przesłać zgłoszenie, zadać pytanie lub wyrazić zaniepokojenie, wykorzystaj jeden z dostępnych kanałów:

- Twój przełożony lub menedżer
- Dowolny pracownik działu personalnego
- Dział prawny lub biuro ds. etyki i zgodności z przepisami ([ethicsandcompliance@cooperstandard.com](mailto:ethicsandcompliance@cooperstandard.com))

- Każdy członek globalnego komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami ([www.cooperstandard.com/ethics](http://www.cooperstandard.com/ethics))
- System Cooper Standard IntegrityLine pod adresem [www.CSIntegrityLine.com](http://www.CSIntegrityLine.com)

## DODATKOWE WSKAZÓWKI:

Żadna polityka nie pozwala jednak przewidzieć każdej możliwej sytuacji. Wszelkie pytania dotyczące niniejszej Polityki mogą być kierowane bezpośrednio do Kierownika ds. zgodności z przepisami lub dowolnego członka Globalnego komitetu ds. etyki i zgodności z przepisami (GECC). W sytuacji gdy zachodzą wątpliwości co do legalności danego działania, osoby zaangażowane w takie działanie lub posiadające na jego temat wiedzę powinny skontaktować się z Działem prawnym.

**SCHEMAT BLOKOWY:** Brak.

## DOKUMENTY POWIĄZANE:

1. [Kodeks etyczny](#)
2. [Polityka reagowania na zgłoszenia zachowań nieetycznych](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Kodeks etyczny dostawcy](#)
4. [Polityka różnorodności, integracji i poczucia przynależności](#)
5. [Globalna polityka bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony środowiska](#) (HSEP-01-GL)

**DOKUMENTACJA:** Brak.

## GLOSARIUSZ / DEFINICJE:

„**Firma**” oznacza spółkę Cooper-Standard Holdings Inc. oraz wszystkie podmioty zależne, podmioty stowarzyszone, organizacje partnerskie, przedsiębiorstwa handlowe oraz pozostałe formy działalności gospodarczej kontrolowane przez Cooper-Standard Holdings Inc. na całym świecie.

„**GECC**” (Global Ethics and Compliance Committee) oznacza Globalny komitet ds. etyki i zgodności z przepisami.

## PODSUMOWANIE ZMIAN:

Poziom zmiany	Data zmiany	Opis zmiany
T	9/14/18	<ul style="list-style-type: none"><li>Nowe wydanie</li></ul>
B	3/17/21	<ul style="list-style-type: none"><li>Uzupełniono o dodatkowe punkty poświęcone dbałości o środowisko naturalne, prywatności i bezpieczeństwu danych oraz godzinom pracy</li></ul>
		<ul style="list-style-type: none"><li></li></ul>