

FINALIDADE:

Esta norma reforça nossos valores, nossas políticas e nossas práticas e afirma os direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Esta norma tem por diretriz os princípios internacionais de direitos humanos abrangidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, incluindo aqueles contidos na Carta Internacional de Direitos e na Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho. Ele se destina a complementar e não alterar o Código de Conduta da Empresa.

ESCOPO:

Esta norma se aplica à Empresa em todo o mundo, incluindo todas as suas subsidiárias, coligadas, parcerias, empreendimentos e outras associações de negócios controladas de fato pela Empresa. Todos os diretores, executivos e funcionários da Empresa, incluindo o pessoal de meio período, temporário e outros que trabalham para ou em nome da Empresa, estão sujeitos a esta norma.

Espera-se que nossos fornecedores, empreiteiros e outros parceiros de negócios com os quais fazemos negócios cumpram nossas normas, incluindo, entre outras, os direitos humanos e as práticas trabalhistas. Essas expectativas são totalmente definidas em nosso [Código de Conduta do Fornecedor](#).

RESPONSABILIDADES:

- Todos os diretores, executivos e funcionários da Empresa são responsáveis por garantir o cumprimento desta norma e da legislação aplicável.
- O Comitê Mundial de Ética e Compliance (GECC), incluindo, entre outros, o Diretor de Compliance, é responsável pela aplicação desta norma.
- Todas as pessoas regidas por esta norma devem comunicar suspeitas de violação desta norma ou das leis, seja pela Empresa ou por qualquer colega ou terceiro (consulte a cláusula de Denúncia no final desta norma). Se permitido por lei, deixar de comunicar irregularidades conhecidas ou suspeitas de que o funcionário tenha conhecimento pode, por si só, sujeitá-lo a uma ação disciplinar. A Empresa não permitirá nenhum tipo de retaliação contra qualquer funcionário que, em boa-fé, comunique suspeita de má conduta.

POLÍTICA:**Trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico humano e escravidão moderna:**

Trabalho forçado e escravidão moderna de todas as formas, incluindo trabalho infantil e

tráfico de seres humanos, são proibidos no nosso negócio e em toda a nossa cadeia de suprimentos.

Trabalho infantil é o emprego de pessoas menores do que a idade legalmente permitida para o trabalho na localidade/região em que o trabalho é feito e, em qualquer caso, nunca menores de 15 anos de idade, a menos que convenções internacionais, incluindo regulamentos relacionados a programas de treinamento ou aprendizagem para alunos com menos de 15 anos o autorizem expressamente. Trabalhadores jovens, menores de 18 anos, em situação legal, não estão autorizados a efetuar trabalhos perigosos, fazer horas extras ou participar de turnos noturnos. Esperamos que nossos fornecedores atendam a essas expectativas

Não toleramos nenhum tratamento impróprio ao trabalhador, como exploração de crianças, castigo físico, abuso ou trabalho involuntário. Nenhum funcionário deve tolerar qualquer forma de tratamento inaceitável aos trabalhadores em nossas operações ou instalações ou em nossa cadeia de suprimentos.

Atuamos com integridade em todas as nossas transações comerciais e nos certificamos que não ocorra trabalho forçado em nossas transações ou relacionamentos de negócios, incluindo nossa cadeia de suprimentos. Certificamo-nos de incluir disposições que proíbam todo tipo de trabalho forçado sempre que firmamos acordos com fornecedores e parceiros de negócios, e monitoramos essas relações e denunciemos quando vemos ou suspeitamos de violação desta norma ou algo não parece correto.

Diversidade e inclusão:

Nossa equipe de excelência prospera porque cada um de nós traz suas próprias e únicas experiências e perspectivas para o trabalho. Diversidade e inclusão são importantes na Cooper Standard, e a diversidade de pensamento fortalece nossa Empresa. Oferecemos igualdade de oportunidades a nossos funcionários e proibimos discriminação. Não toleraremos nenhum tipo de assédio, incluindo bullying, intimidação ou assédio sexual, aos nossos funcionários por gerentes, colegas de trabalho ou nossos clientes e fornecedores. Tomamos decisões de emprego com base na competência e experiência. Isso se aplica a todos os termos e condições de emprego, incluindo, entre outros, contratação, designação, promoção, rescisão, dispensa, recontração, transferência, licença, remuneração e treinamento. Ninguém deve ser tratado de forma diferente em função de sua aparência, religião, procedência ou outra característica protegida pela legislação aplicável, incluindo, entre outros, gênero. Somos inclusivos e valorizamos e respeitamos as ideias e opiniões de colegas de trabalho que podem ter experiências e perspectivas diferentes das nossas. E trabalhamos com fornecedores que valorizam a diversidade e inclusão.

Situação de emprego:

Somente empregamos trabalhadores legalmente autorizados a trabalhar em suas unidades e nos responsabilizamos por validar a documentação relativa à qualificação dos funcionários.

Gestão ambiental:

Apoiamos uma abordagem preventiva aos materiais usados em nossos produtos, nos esforçamos para economizar energia, água e outros recursos naturais e trabalhamos para reduzir o impacto ambiental da geração de resíduos e emissões no ar, na água e na terra. Nosso compromisso com a gestão ambiental faz parte de nossa Norma de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e de nosso Código de Conduta. Reconhecemos que a água é um recurso natural crítico de importância estratégica para o nosso negócio e as comunidades onde operamos. Trabalharemos de forma construtiva com representantes reconhecidos dessas comunidades que tiverem interesse nos projetos e atividades da Empresa, incluindo a implementação de estratégias hídricas sustentáveis.

Liberdade de associação e negociação coletiva:

Apoiamos a liberdade de associação e permitimos que os funcionários se comuniquem abertamente com a administração sobre as condições de trabalho e práticas de administração sem medo de represálias, intimidação ou assédio. Respeitamos o direito de negociação coletiva e esperamos que nossos fornecedores façam o mesmo. Reconhecemos e respeitamos os direitos dos funcionários de se associarem ou não a qualquer grupo, desde que permitido por lei e de acordo com a legislação e os regulamentos aplicáveis.

Confidencialidade e segurança de dados:

Temos o compromisso de respeitar a privacidade das pessoas, incluindo funcionários, fornecedores e clientes. Seguimos princípios de privacidade reconhecidos em todo o mundo e nos esforçamos para implementar práticas razoáveis e apropriadas na coleta, no uso e no compartilhamento de informações pessoais.

Ambiente de trabalho seguro:

Estamos comprometidos em oferecer um local de trabalho seguro e protegido para todos os funcionários, que atenda ou exceda as leis locais aplicáveis e os padrões do setor quanto à segurança e à saúde ocupacional. Oferecemos um ambiente de trabalho seguro, respeitoso, limpo e saudável e mantemos um programa de melhoria contínua relacionado à segurança do local de trabalho. Não toleramos violência, ameaças de violência ou intimidação física no local de trabalho. Confiamos que nossos funcionários sejam responsáveis, zelem pela segurança de seus colegas de trabalho e apoiem nossa Cultura

de Segurança Total. Esperamos o mesmo padrão de segurança de nossos fornecedores.

Horas de trabalho:

Seguimos todas as leis aplicáveis e honramos todos os acordos dos quais somos parte em relação às horas de trabalho, incluindo o número máximo de horas de trabalho e horas extras, e nos certificamos de que os funcionários tirem férias e as horas de descanso exigidas por lei.

Remuneração e benefícios:

Oferecemos aos funcionários remuneração que inclui salários, pagamento de horas extras, pagamento de prêmios e benefícios que atendem ou superam as normas mínimas legais. Pagamos aos funcionários salário igual por trabalho igual, sem discriminação, pagamos dia e não fazemos deduções salariais por motivos disciplinares.

COMO COMUNICAR SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES A ESTA NORMA E OBTER ORIENTAÇÃO:

Os funcionários devem denunciar violações desta norma, conhecidas ou suspeitas. A Empresa estabeleceu uma série de meios pelos quais funcionários e não funcionários podem denunciar violações ou suspeitas de violação das normas da empresa e obter orientação sobre questões de conformidade legal. Para fazer uma denúncia, fazer perguntas ou expressar uma preocupação, entre em contato com um de nossos canais de comunicação ética:

- Seu supervisor ou gerente
- Qualquer membro da equipe de Recursos Humanos
- O Departamento Jurídico ou o Departamento de Ética e Compliance (ethicsandcompliance@cooperstandard.com);
- Qualquer membro do Comitê Global de Ética e Compliance (www.cooperstandard.com/ethics)
- O Cooper Standard IntegrityLine em www.CSIntegrityLine.com

ORIENTAÇÃO ADICIONAL:

Nenhuma norma pode prever todas as situações que possam surgir. Qualquer questão relacionada a esta norma pode ser encaminhada ao Diretor de Compliance da Empresa ou a qualquer membro do Comitê Global de Ética e Compliance. Caso haja alguma dúvida ou incerteza sobre a legalidade da conduta ou das situações, as pessoas envolvidas ou que tenham conhecimento do assunto deve entrar em contato com o Departamento Jurídico.

FLUXOGRAMA: Não há.

Política global

Política de Direitos Humanos em todo o mundo

LCPOL-16-GL

REV: B

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

1. [Código de Conduta](#)
2. [Norma de resposta a denúncias éticas](#) (LCPOL-02-GL)
3. [Código de Conduta do Fornecedor](#)
4. [Norma de Diversidade, Inclusão e Pertencimento](#)
5. [Norma de Saúde, Segurança e Meio Ambiente](#) (HSEP-01-GL)

REGISTROS: Não há.

GLOSSÁRIO/DEFINIÇÕES:

“**Empresa**” significa a Cooper-Standard Holdings Inc. e todas as suas subsidiárias, coligadas, parceiras, joint ventures e outras associações de negócios controladas de fato pela Cooper-Standard Holdings Inc.

“**GECC**” significa Comitê Global de Ética e Compliance.

ÍNDICE DE REVISÕES:

Nível de revisão	Data de revisão	Descrição da alteração
A	14/09/18	<ul style="list-style-type: none">• Nova publicação
B	17/03/21	<ul style="list-style-type: none">• Revisado para incluir seções adicionais sobre Gestão Ambiental, Privacidade e Segurança de Dados e Horário de Trabalho
		<ul style="list-style-type: none">•