

Política de derechos humanos

Sea inclusivo. Sea inventivo. Obtener resultados de la forma correcta. Estos son los valores fundamentales de Lear Corporation y la base de nuestro éxito a largo plazo. Como parte de nuestro compromiso para obtener resultados de la manera correcta, respetamos y reforzamos los derechos humanos en todas nuestras operaciones, en las comunidades en las que operamos y en nuestra cadena de suministro global. También adoptamos los principios internacionales de derechos humanos expresados en las siguientes convenciones:

- Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas del que Lear es socio firmante;
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1988 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Aplicamos esta política en toda nuestra empresa, en las entidades de las que somos propietarios y en las entidades en las que tenemos una participación mayoritaria, así como a cualquier persona que represente y trabaje con Lear, incluidos empleados, directivos, consejeros y socios comerciales. Esta política está supervisada por el Consejo de Administración de Lear.

Diversidad, igualdad e inclusión de los trabajadores

En Lear, hicimos de Sea Inclusivo nuestro primer valor central para enfatizar la importancia que le damos a mantener una fuerza laboral diversa y un lugar de trabajo equitativo e inclusivo. Sabemos que la fuerza de nuestra empresa reside en la diversidad de nuestro equipo y en nuestros esfuerzos continuos por ser siempre inclusivos y equitativos. Proporcionamos a todos los empleados un entorno de trabajo profesional libre de discriminación y acoso. Ofrecemos oportunidades de empleo justas y equitativas a todas las personas independientemente de su raza, sexo, color, condición de veterano, origen nacional, discapacidad o estado de salud, orientación sexual, identificación o expresión de género, edad, religión o creencias religiosas, información genética, afiliación política o cualquier otra condición protegida legalmente. En consonancia con esto, y reconociendo, en particular, la discriminación que sufren con frecuencia las mujeres, apoyamos los derechos de la mujer, como el apoyo a la igualdad salarial. Tomamos todas las decisiones de contratación, compensación, promoción y otras decisiones laborales basándonos en las cualificaciones, el rendimiento, las habilidades, la experiencia y otros factores permitidos. Cumplimos todas las leyes laborales allí donde desarrollamos nuestra actividad .

Proporcionamos a nuestros empleados y les animamos a unirse a varios grupos dirigidos por empleados y formados por personas que comparten intereses comunes, antecedentes como la condición de veterano o factores demográficos como el sexo, la raza o la edad. A través de estos Grupos de Recursos para Empleados, nuestros empleados son escuchados, valorados y se comprometen a impulsar el éxito de la empresa.

Coacción, acoso y disciplina

Tratamos a los empleados con dignidad y respeto. No toleramos prácticas abusivas físicas, mentales, emocionales o de cualquier otro tipo hacia ninguno de nuestros empleados (incluidos los miembros de un sindicato), ni siquiera por parte del personal de seguridad privada o pública que podamos utilizar. Contamos con sistemas para prevenir, detectar, denunciar y resolver el trato inaceptable a los empleados, como actos ilícitos, acoso o discriminación, violencia en el lugar de trabajo, uso inadecuado de la disciplina, coacción mental o física como forma de disciplina, castigo físico o mental,

abuso o intimidación física o verbal, y cualquier tipo de castigo corporal. Para garantizar que nuestros empleados informan con firmeza, prohibimos las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe o coopere en una investigación sobre este tipo de maltrato. Adoptamos las medidas correctivas adecuadas en respuesta a cualquier hallazgo de trato inaceptable por parte de los empleados o de represalias. Consulte la Política de lugar de trabajo libre de acoso.

Salarios, horarios y condiciones de trabajo

Cumplimos todas las leyes aplicables en materia de salarios y horarios, incluida la igualdad salarial, el salario mínimo, las horas extraordinarias, las normas sobre horas máximas y los periodos de comida y descanso. También proporcionamos las prestaciones obligatorias por ley. Cuando las normas de la industria local superan los requisitos legales aplicables, Lear paga salarios justos y garantiza condiciones de trabajo competitivas con las normas más estrictas de la industria local.

Empleamos prácticas de contratación éticas. Prohibimos a los reclutadores cobrar honorarios de contratación a los empleados potenciales y retener documentos de identidad. Cuando nuestros empleados tienen contratos de trabajo por escrito, facilitamos el acceso a dichos contratos.

Salud de los trabajadores y seguridad en el trabajo

La seguridad y la salud de nuestros empleados es de vital importancia. No pondremos a los empleados en una situación que pueda ser perjudicial para su bienestar. Creemos que los lugares de trabajo seguros son el resultado de la dedicación de todos en Lear. Hacemos nuestra la responsabilidad de incorporar comportamientos seguros en todo lo que hacemos, junto con programas sólidos, disciplina operativa, comunicaciones y formación sólidas, y el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables en materia de seguridad y salud. Sabemos que trabajando juntos, podemos mitigar o eliminar peligros y riesgos, y obtener resultados de la manera correcta. Consulte la Política de EHSS.

Privacidad

Respetamos la privacidad de las personas, incluidos empleados y clientes. Seguimos principios de privacidad reconocidos en todo el mundo y aplicamos prácticas razonables y adecuadas a la hora de recopilar, utilizar y compartir información personal.

Trabajo infantil

Prohibimos el trabajo infantil en cualquiera de nuestras instalaciones en todo el mundo y cumplimos todas las leyes aplicables relativas a la edad mínima para trabajar en todos los países y regiones en los que desarrollamos nuestra actividad .

Trabajo forzoso y trata de seres humanos

Creemos que todos los empleados deben tener derecho a elegir voluntariamente si desean ser contratados por Lear. No utilizamos ningún tipo de trabajo forzoso o involuntario, incluidos el trabajo en prisiones, el trabajo en régimen de servidumbre, el trabajo militar, las formas modernas de esclavitud y cualquier forma de tráfico de seres humanos . Véase la Transparency in Supply Chains Act Disclosure.

Libertad sindical y negociación colectiva

Respetamos el derecho de los empleados a formar, afiliarse o no a un sindicato, o a tener una representación reconocida de los empleados de acuerdo con la legislación local. Nos comprometemos a mantener un diálogo constructivo y a negociar de buena fe con los representantes libremente elegidos por los empleados. No acosamos, discriminamos ni penalizamos de ningún otro modo a los empleados, sus representantes o miembros de sindicatos por su interés y/o pertenencia

o afiliación a un sindicato, o por su actividad sindical legítima, de acuerdo con las normas laborales internacionales y locales.

Abastecimiento responsable

Nos abastecemos de forma responsable y nos aseguramos de que los materiales utilizados en nuestros productos no financien directa o indirectamente conflictos o abusos de los derechos humanos. Nos esforzamos por utilizar únicamente componentes con materias primas cuya extracción, transporte, comercio, transformación y exportación procedan de fuentes validadas por principio, siempre que sea factible. No utilizamos materiales prohibidos por la legislación nacional o internacional aplicable.

Nos comprometemos a proteger el medio ambiente, incluidos los bosques (véase nuestra Política de No Deforestación), la tierra, el agua y otros tipos de biodiversidad, y esperamos que nuestros proveedores hagan lo mismo. Creemos que el acceso a agua limpia es un derecho humano fundamental. No permitimos desalojos forzosos ni privaciones ilegales de tierras dentro de nuestras operaciones o nuestras cadenas de suministro, y nos comprometemos a respetar los derechos de los grupos vulnerables de todo el mundo, como los grupos indígenas y otras minorías.

Como parte de nuestros esfuerzos de abastecimiento responsable, seguimos la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales procedentes de Zonas Afectadas por Conflictos y de Alto Riesgo. También participamos en iniciativas impulsadas por la industria (*por ejemplo*, la Iniciativa de Minerales Responsables) que validan y establecen sistemas de control en toda la industria y transparencia sobre la cadena de suministro ascendente, como la cadena de custodia o los sistemas de trazabilidad. Véase la Política de abastecimiento responsable de materiales y la Política de sostenibilidad de los proveedores.

Esperamos que nuestros proveedores se adhieran a nuestros compromisos en materia de derechos humanos, incluido el abastecimiento responsable, y que transmitan este requisito a sus propios proveedores.

Cumplimiento, control e informes

Cumplimos todos los requisitos legales aplicables y prohibimos incidentes o condiciones que puedan suponer una infracción de la ley. Ponemos en marcha varios mecanismos de denuncia y contamos con sólidas políticas contra las represalias. Supervisamos nuestras operaciones, a nuestros socios y a nuestros proveedores en busca de posibles infracciones y tomamos medidas si se producen infracciones, hasta el despido o la rescisión del contrato.

Ofrecemos múltiples canales para informar de preocupaciones sobre cualquier posible riesgo para los derechos humanos o la empresa. Empleados, proveedores, socios comerciales o cualquier parte potencialmente afectada en todo el mundo pueden realizar denuncias confidenciales y anónimas en su idioma a través de nuestra línea de ayuda de Ética y Cumplimiento (en línea o por teléfono), el formulario web de denuncias en línea, el correo electrónico, una aplicación móvil de recepción de denuncias o el correo ordinario. El acceso a estos canales de denuncia se comunica de forma proactiva, y las denuncias recibidas a través de estos canales se revisan de forma adecuada y transparente. Revisamos la eficacia de los canales de denuncia existentes anualmente y de forma ad hoc.

Informes

Informamos de nuestras acciones y compromiso en materia de derechos humanos en nuestro informe anual de sostenibilidad. También publicamos en nuestro sitio web nuestros valores, principios, políticas y prácticas que esta política refuerza. Consulte el Código de Conducta y Ética Empresarial de Lear.

A handwritten signature in black ink that reads "Ray Scott". The signature is written in a cursive, flowing style.

Ray Scott
Presidente y Consejero Delegado,
Lear Corporation