		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje	Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse		
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 1 od 6

## I. SVRHA

Proizvodna kompanija Modine („Modine“) je posvećena tome da bude najbolji poslodavac u zajednicama širom sveta u kojima poslujemo. Održavanje radnog okruženja koje je učtivo, fer i bezbedno za naše zaposlene predstavlja ključni element ovog opredeljenja. U skladu sa našim osnovnim vrednostima, razrađene su sledeće izjave o politici u znak podrške održavanju **Pozitivnog radnog okruženja** na svakoj od naših globalnih lokacija. Sve lokalne politike i procedure o srodnim temama treba da budu u skladu sa ovom globalnom politikom („Politika“) i da je podržavaju.

## II. DELOKRUG PRIMENE

Ova Politika se odnosi na sve zaposlene u kompaniji Modine i njenim zavisnim društvima širom sveta.

## III. IZJAVA O POLITICI

### A. Jednake mogućnosti


Nudimo jednaku mogućnost za zapošljavanje svim kvalifikovanim zaposlenim i podnosiocima molbe za zaposlenje, bez obzira na rasu, boju kože, veroispovest, nacionalnu pripadnost, pol, seksualnu orijentaciju, starost, invaliditet, rodni identitet, bračni status, status veterana, državljanstvo ili druge zaštićene karakteristike. Naše odluke o zapošljavanju će se zasnivati na poslovnim razlozima, kao što su kvalifikacija, talenat i dostignuća, i poštovaće sve lokalne i nacionalne zakone zapošljavanja.

### B. Jednake plate za rad jednake vrednosti

Isto tako, zabranjujemo nezakonite diskriminatorne radnje koje se preduzimaju u pogledu plata, mogućnosti za napredovanje (uključujući obuku, unapređenje i premeštaj) i sve druge uslove ili odredbe za zaposlenje. Pored toga, naše prakse u vezi sa klasifikacijom zaposlenih i isplata plata/zarada na našim globalnim lokacijama će biti u skladu sa zakonskim zahtevima utvrđenim lokalnim zakonom o plati i satnici na toj lokaciji.

### C. Jednake šanse u okviru globalnog preduzeća

Mi smo globalno preduzeće i podržavamo spremnost naših zaposlenih da prihvataju zadatke na lokacijama širom sveta, prema našim poslovnim potrebama. Olakšavamo premeštaj naših zaposlenih i njihovih porodica na način koji im omogućava bezbedan i pozitivan zadatak u stranoj zemlji.

		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje	Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse		
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 2 od 6

#### D. Nenasilno radno okruženje

Zahtevamo radnu sredinu bez pretnji ili postupaka fizičkog nasilja nad ostalim zaposlenima, dobavljačima, kupcima, posetiocima ili na našoj imovini. Ovo uključuje ponašanje van radnog mesta, kao što je ono na poslovnom putovanju ili na radnim sastancima ili društvenim funkcijama. Izričito je protiv ove Politike da se oružje donosi na našu imovinu ili na bilo koju od naših funkcija, osim u slučajevima koji su izričito dozvoljeni u drugim pisanim politikama kompanije u skladu sa lokalnim zakonima.

#### E. Poštovanje individualnih razlika

Priznajemo da individualne razlike donose jedinstvene i vredne perspektive našem preduzeću, i nastojimo da održimo inkluzivno i saradničko radno okruženje radi podrške ovih razlika. Posvećeni smo prepoznavanju i poštovanju ovih razlika, i očekuje isti tretman među zaposlenima. Nećemo tolerisati bilo kakvo neprikladno ili diskriminatorno ponašanje, bez obzira na to da li je u pitanju verbalno, fizičko ili vizuelno, koje se zasniva na rasi, boji kože, veroispovesti, nacionalnoj pripadnosti, polu, seksualnoj orijentaciji, starosti, invaliditetu, rodnom identitetu, bračnom statusu, statusu veterana, državljanstvu ili statusu druge zaštićene grupe.


#### F. Borba protiv diskriminacije, borba protiv uznemiravanja i borba protiv maltretiranja/šikaniranja na radnom mestu

Ova Politika obuhvata diskriminaciju, uznemiravanje i maltretiranje/šikaniranje na radnom mestu koji se dešavaju na radnom mestu i van radnog mesta, kao što su oni na poslovnim putovanjima ili događajima vezanim za posao. Ona obuhvata diskriminaciju, uznemiravanje i maltretiranje/šikaniranje od strane zaposlenih, uključujući nadređene i rukovodioce, drugih zaposlenih, ugovarače i javne osobe, kao što su prodavci i kupci. Takođe obuhvata diskriminaciju, uznemiravanje i maltretiranje/šikaniranje od strane trećih lica kao što su kupci, dobavljači ili posetioci naših zaposlenih.

**Osnovni princip je da zaposleni moraju da se odnose prema drugima sa dostojanstvom i poštovanjem i prema njima treba postupati sa dostojanstvom i poštovanjem. Zaposleni uvek treba da razmisle da li njihove reči ili ponašanje mogu biti uvredljivi.**

Namera osobe koja se bavi takvim ponašanjem ne određuje da li postoji kršenje ove Politike. Ono što je važno jeste kako se ponašanje doživljava i da li će razumna osoba smatrati ponašanje uvredljivim i takvim da ugrožava njeno dostojanstvo.

DISKRIMINACIJA I UZNEMIRAVANJE

		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje	Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse		
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 3 od 6

Po opštem pravilu, „**diskriminacija**“ uključuje tretiranje nekoga drugačije zbog karakteristika osobe koja je zaštićena važećim zakonom, kao što su starost, rasa, boja, pol, vera, nacionalno poreklo, invalidnost, trudnoća itd. U nekim slučajevima, može se takođe pojaviti kada neki kriterijum, koji je površinski neutralan, ima negativan uticaj na osobe sa jednom ili više ličnih karakteristika.

Po opštem pravilu, „**uznemiravanje**“ je teško ili sveprisutno ponašanje, zasnovano na karakteristikama osobe zaštićene važećim zakonom (poput onih pomenutih u prethodnom pasusu), koje je neželjeno ili uvredljivo, a koje ima svrhu ili je posledica kršenja dostojanstva osobe ili stvaranje zastrašujućeg, ponižavajućeg, neprijateljskog ili uvredljivog okruženja ili zato što se od njih traži da se podvrgnu ili odbiju da se podvrgnu takvom uvredljivom ponašanju kao uslovu za zaposlenje.


Primeri potencijalnog uznemiravanja:

- Neželjeni i neprimereni fizički kontakt ili grube šale, uključujući dodirivanje, štipkanje, guranje, hvatanje, nepotrebno češanje o nekoga, napadanje na lični prostor i fizički ili seksualni napad;
- Neželjene ponude seksualnog odnosa ili sugestivno ponašanje i sugestije da seksualne naklonosti mogu produžiti karijeru ili da bi je odbijanje moglo ometati;
- Uhođenje ili proganjanje osobe sa neželjenom pažnjom, poklonima ili porukama;
- Ponovljeni predlozi za izlaske, romansu ili društvenu aktivnost nakon što je postalo jasno da predlozi nisu poželjni;
- Slanje ili prikazivanje materijala koji je pornografski ili koji razumne osobe smatraju uvredljivim (uključujući e-poruke, tekstualne poruke, video snimke i slike poslate putem mobilnog telefona ili postavljene na Internetu);
- Uvredljivi ili zastrašujući komentari ili gestikulacije ili bezosećajne šale ili nameštaljke koji podrivaju dostojanstvo osobe;
- Ruganje, oponašanje ili omalovažavanje invalidnosti ili starosti osobe;
- Rasističke, seksističke, homofobne šale ili šale na račun starosti, ili pogrdne ili stereotipne primedbe o određenoj etničkoj, društvenoj, jezičkoj ili verskoj grupi ili rodu;
- Otkrivanje ili pretnja o otkrivanju nekome da je gej ili lezbijka; i/ili
- Izbegavanje nekoga, na primer, namernim isključivanjem iz razgovora ili društvene aktivnosti na radnom mestu.

Osobe mogu biti uznemiravane čak i ako nisu predviđeni cilj. Na primer, osoba može da bude maltretirana rasističkim šalama o drugoj etničkoj grupi ako one stvaraju uvredljivo okruženje za njega ili nju.

#### MALTRETIRANJE/ŠIKANIRANJE NA POSLU

„**Maltretiranje**“ ili „**šikaniranje** na poslu“ (tj. nasilno ponašanje) je napadno, zastrašujuće, zlonamerno ili uvredljivo ponašanje koje uključuje zloupotrebu moći, čime bi se razumna osoba mogla osećati ranjivo, uznemireno, poniženo, narušenog ugleda ili pod pretnjom.

		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje	Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse		
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 4 od 6

„Moć“ ne znači uvek biti u položaju autoriteta, ali može uključivati i ličnu snagu i moć prisiljavanja kroz strah ili zastrašivanje. Maltretiranje/šikaniranje na radnom mestu može da bude u obliku fizičkog, verbalnog i neverbalnog ponašanja.

Primeri potencijalnog maltretiranja/šikaniranja/nasilnog ponašanja:

- Vikanje na nekoga, sarkastično obraćanje drugima, ismevanje ili omalovažavanje drugih;
- Fizičke ili psihološke pretnje;
- Radnje fizičkog ili psihološkog nasilja;
- Stvaranje proizvoljnih standarda za jednu osobu, nametanje nerealnih zahteva, rad u upravljanju ili korišćenje nadzora za zastrašivanje osobe;
- Neprimerene, preuveličane ili neistinite pogrdne primedbe o nečijem izvođenju, posebno pred drugima;
- Sabotaža posla;
- Zloupotreba ovlašćenja ili ovlašćenja od strane osoba na funkcijama po nadležnosti;
- Namerno isključenje nekoga sa sastanaka ili iz komunikacije bez valjanog razloga ili podsticanje drugih na to; i/ili
- Krađa zasluga za rad drugih.


Legitimna, razumna i konstruktivna kritika nečijeg obavljanja posla ili ponašanja, ili razumna uputstva koja se daju nekome tokom njegovog zaposlenja neće predstavljati maltretiranje, šikaniranje ili nasilno ponašanje. U mnogim jurisdikcijama, potreban je zlonameran motiv.

#### G. Borba protiv trgovine ljudima

Strogo zabranjujemo trgovinu ljudima, korišćenje prisilnog rada ili obezbeđivanje komercijalnih seksualnih odnosa. Osim toga, Vlada SAD je usvojila politiku nulte tolerancije u pogledu izvođača radova i zaposlenih izvođača radova koji se bave ili podržavaju ozbiljne oblike trgovine ljudima, obezbeđivanje komercijalnih seksualnih radnji ili korišćenje prisilnog rada, kako je navedeno u Saveznoj uredbi o nabavkama (*Federal Acquisition Regulation – FAR*) Sjedinjenih Američkih Država (FAR) 52.222-50(b). U slučaju da se radi o ugovoru sa Vladom Sjedinjenih Američkih Država, odmah ćemo obelodaniti službeniku za ugovaranje i Generalnom inspektoru (IG) agencije svaki verodostojan dokaz koji dobijemo od bilo kog izvora koji navodno tvrdi da je zaposleni, podizvođač, zaposleni podizvođača ili njihov zastupnik prekršio gore navedenu politiku nulte tolerancije, kao i radnje koje smo preduzeli protiv takvog zaposlenog, podizvođača, zaposlenog podizvođača ili zastupnika, u skladu sa FAR 52.222-50.

#### H. Bezbedno i zdravo radno okruženje

Posvećeni smo neprestanom poboljšanju bezbednosti koje ima za rezultat sprečavanje povreda i bolesti, i uspostavljanje bezbednih i zdravih uslova za rad.

		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje	Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse		
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 5 od 6

Zaposleni treba da se jave na posao sposobni za rad i bez bilo kakvih štetnih uticaja alkohola ili ilegalnih droga. Upotreba, kupovina, prodaja, posedovanje, distribucija, prenos ili proizvodnja ilegalnih droga za vreme radnog vremena, dok se nalazimo na našem imanju, dok upravljamo našim mašinama ili vozilima ili tokom obavljanja posla strogo je zabranjena. Zaposlenima je zabranjeno da konzumiraju alkohol ili su pod uticajem alkohola tokom radnog vremena i / ili dok rade sa našim mašinama ili vozilima. Zaposlenima je zabranjeno da obavljaju radne zadatke dok uzimaju lekove na recept, lekove bez recepta ili druge supstance koje štetno utiču na sposobnost zaposlenog da bezbedno i efikasno obavlja svoje radne zadatke. Međutim, neće biti kršenje ove Politike za zaposlenog koji ima važeći i valjan recept za upotrebu leka, poseduje ili je pod uticajem takvog leka na način i u propisane svrhe, ako takva upotreba ne utiče na učinak zaposlenog ili stvara rizik po bezbednost zaposlenog ili drugih. Zaposleni su odgovorni za poznavanje mogućih efekata lekova na recept i bez recepta koje nameravaju da koriste. Lek mora da bude u originalnom pakovanju i mora da bude na ime zaposlenog, a na etiketi moraju da budu ime i prezime lekara i broj recepta, i ne sme se upotrebljavati na drugi način koji nije propisan.

#### I. Prijavljivanje kršenja ove Politike


Svako je odgovoran da pomogne u zaštiti našeg ugleda i sprečavanju dešavanja neetičkih ili nezakonitih radnji. Shvatamo da je teško pokrenuti osetljivo pitanje, posebno ako uključuje supervizora ili menadžera, saradnika ili situaciju u vašem radnom području. Međutim, ako imate bilo kakve informacije o aktivnostima ili ponašanju koje su u sukobu sa ili bi se moglo smatrati da su u suprotnosti sa ovom politikom ili zakonom ili propisom, imate obavezu da nas obavestite.

Treba da prijavite stvarne ili uočene sukobe sa ovom Politikom, uključujući incidente diskriminacije, uznemiravanja ili odmazde svom supervizoru, nadređenom vašeg nadređenog ili članu timova Odeljenja za ljudske resurse, Odeljenja za usklađenost i Pravne službe.

Međutim, ako vam to nije prijatno ili biste radije anonimno podneli prijavu, možete da koristite našu globalnu liniju za pomoć u oblasti etike. Pogledajte: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> da biste prijavili na mreži ili putem telefona.

Sve navode o kršenjima ove Politike shvatamo ozbiljno i odmah ćemo ih razmotriti. Svaka istraga će se sprovesti sa najvećim stepenom diskrecije, u skladu sa pravičnom i temeljnom istragom.

Kršenje ove Politike od strane zaposlenog biće podložno disciplinskim merama, do i eventualno uključujući otpuštanje.

		Globalna politika		
Naslov:	Pozitivno radno okruženje		Odgovorno lice: Potpredsednik Odeljenja za ljudske resurse	
Datum sledeće revizije:	oktobar 2020.	Datum poslednje revizije:	oktobar 2019.	Strana: 6 od 6

Takođe imate mogućnost da prijavite potencijalno kršenje ili odmazdu/viktimizaciju lokalnoj državnoj agenciji.

#### J. ODMAZDA

NEĆE DOĆI DO ODMAZDE PROTIV BILO KOJE OSOBE KOJA PRIJAVLJUJE, U DOBROJ VERI, SUMNJIVO KRŠENJE NAŠIH OSNOVNIH VREDNOSTI ILI PRAVNIH OBAVEZA, UKLJUČUJUĆI OVU GLOBALNU POLITIKU.

#### IV. ODGOVORNOST ZA USKLAĐENOST

Svi zaposleni su odgovorni za podržavanje principa sadržanih u ovoj Politici i za rad sa zaposlenim kolegama da bi se neprestano osiguravala usklađenost sa ovom Politikom. Rukovodstvo služi kao uzor za podržavanje ovih principa i odgovorno je za praćenje nivoa usklađenosti sa ovom Politikom u području njegove odgovornosti.