		全球政策		
标题:	积极的工作环境	负责人: 人力资源副总裁		
下一次审查日期:	2020 年 10 月	上一次审查日期:	2019 年 10 月	第1 页, 共 6 页

I. 目的

Modine Manufacturing Company (“Modine”) 承诺成为我们世界各地开展业务所在社区的最佳雇主。为员工维持一个尊重、公平和安全的工作环境是这一承诺的关键因素。为了与我们的核心价值观保持一致，我们制定了以下政策声明，以便为全球每一个地点维持**积极的工作环境**提供支持。所有当地政策和相关主题的程序都应与此全球政策保持一致，并予以支持（“政策”）。

II. 范围

本政策适用于 Modine 及其全球子公司的所有员工。

III. 政策声明

A. 平等的机会


我们为所有合格雇员和申请人提供平等的就业机会，不分种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、年龄、残疾情况、性别认同、婚姻状况、退伍军人身份、公民身份或其他受保护的属性。我们的就业决策基于商业原因，如资格、才能和成就，并将遵守所有地方和国家的就业法律。

B. 同工同酬

同样，我们禁止在工资、晋升机会（包括培训、晋升和调任）以及所有其他就业条款和条件方面采取非法歧视行动。此外，在我们的全球地点中，我们与员工分类和工资/薪酬支付相关的实践，应符合相关地点的工资和工时法律所提出的法定要求。

C. 全球化企业内的平等机会

我们是一家全球性企业，支持我们的员工根据业务需要接受外派到全球各地开展工作的意愿。我们会帮助员工及其家人的迁移，让他们在国外能够安全积极地工作。

		全球政策		
标题:	积极的工作环境	负责人: 人力资源副总裁		
下一次审查日期:	2020 年 10 月	上一次审查日期:	2019 年 10 月	第2 页, 共 6 页

D. 无暴力工作环境

我们需要一个不会对其他员工、供应商、客户、访客或公司财产存在有形暴力威胁或行为的工作环境。包括工作场所以外的行为，比如出差、工作会议或社交活动。除非按照当地法律规定在公司其他书面政策中获得明确允许，本政策明确反对将武器带到我们的公司或任何公司职能部门。

E. 尊重个体差异

我们认识到个体差异给企业带来了独特而有价值的观点，并努力维持一个包容协作的工作环境来支持这些差异。我们承诺尊重这些差异，同时也期望员工能得到同等待遇。任何不恰当行为或歧视行为，无论是口头的、身体的还是视觉的，只要是基于个人的种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、年龄、残疾情况、性别认同、婚姻状况、退伍军人身份、公民身份或其他受保护的群体地位，都是我们所不能容忍的。

F. 反歧视、反骚扰和反欺凌/聚众滋扰

本政策涵盖在工作场所和工作场所以外（如出差或与工作有关的活动）发生的歧视、骚扰和欺凌/聚众滋扰。本政策涵盖员工（包括主管和经理）对其他员工、承包商和公众（如供应商和客户）的歧视、骚扰和欺凌/聚众滋扰。本政策还包括第三方（如我们员工的客户、供应商或访客）的歧视、骚扰和欺凌/聚众滋扰。


核心原则是，员工必须尊重他人，让他人感到有尊严，并且员工本身也应该得到尊重，也应该能够感到有尊严。员工应始终考虑自己的言论或行为是否会冒犯他人。

仅凭参与该等行为之人的意图，并不能确定其行为是否违反本政策。重要的是如何人们如何看待这种行为，以及理智的人是否会认为其行为冒犯他人并损害他人尊严。

歧视与骚扰

一般规定，“**歧视**”是指受适用法律保护的人因其年龄、种族、肤色、性别、宗教、国籍、残疾、怀孕等个人特征而受到区别对待。有时，当看上去中立的标准对具有一种或多种个人特征的人产生不利影响时，也可能出现这种情况。

一般规定，“**骚扰**”是指基于受适用法律保护的人的特征（如前一段所述）的严重或影响恶劣的行为，其本身不被接受或具有冒犯性，其目的或后果是侵犯了人的尊严或造成了恐吓、羞辱、敌对或有冒犯性的环境，或由于员工被要求服从或拒绝服从这种冒犯性行为作为受雇条件。

		全球政策		
标题:	积极的工作环境	负责人: 人力资源副总裁		
下一次审查日期:	2020 年 10 月	上一次审查日期:	2019 年 10 月	第3 页, 共 6 页

潜在骚扰的示例:

- 令人厌恶的和不当的身体接触或打闹嬉戏, 包括触摸、捏、推、抓、不必要地碰触某人、侵犯个人空间以及身体或性侵犯;
- 不被接受的性骚扰或性暗示行为, 以及暗示, 满足性方面的要求可以获得事业发展或拒绝此要求可能阻碍事业发展;
- 以令人厌恶的关注、礼物或信息跟踪或骚扰他人;
- 明知不被接受却继续提出约会、浪漫交际或社交活动的建议;
- 发送或展示色情材料或令理智人士感到反感的材料 (包括通过手机发送或发布在互联网上的电子邮件、短信、视频剪辑和图像等);
- 冒犯性或恐吓性的语言或动作, 或有损他人尊严、不顾及他人感受的笑话或恶作剧;
- 嘲笑、模仿或贬低某人的残疾或年龄;
- 种族主义、性别歧视、厌恶同性恋或歧视老人的笑话, 或对特定种族、社会、语言或宗教团体或性别的贬损或刻板言论;
- 故意或威胁要挑明某人的同性恋身份;
- 排挤某人, 例如故意将他们排除在谈话或工作场所的社交活动之外。


即使不是预期目标的人也可能受到骚扰。例如, 身处不同种族的具有冒犯性的环境中, 可能会受到其中种族主义笑话的骚扰。

欺凌/聚众滋扰

“欺凌”或“聚众滋扰” (即侮辱行为) 是指涉及滥用权力的冒犯、恐吓、恶意或侮辱行为, 会使理智人士感到脆弱、不安、羞辱、受到伤害或威胁。“权力”并不总是指权威的地位, 但包括个人力量和通过恐惧或恐吓进行胁迫的权力。欺凌/聚众滋扰的形式包括身体、语言和非语言行为。

潜在欺凌/聚众滋扰/侮辱行为的示例:

- 对他人喊叫, 讽刺、嘲笑或贬低他人;
- 身体或心理威胁;
- 身体或心理暴力行为;
- 为某人制定武断的标准, 强加不切实际的要求, 对工作进行微观管理或利用监督来恐吓某人;
- 对某人表现出不恰当、夸张或不真实的贬损性评价, 尤其是在他人面前;
- 蓄意破坏工作;
- 资历较高的人士滥用职权;
- 无正当理由故意将某人排除在会议或沟通之外, 或鼓励他人如此行事;
- 剽窃他人的劳动成果。

		全球政策		
标题:	积极的工作环境	负责人: 人力资源副总裁		
下一次审查日期:	2020 年 10 月	上一次审查日期:	2019 年 10 月	第4 页, 共 6 页

对某人的表现或行为进行合法、合理和建设性的批评，或对某人在受雇过程中的合理指示，本身并不构成欺凌、骚扰或侮辱行为。在许多司法管辖区，恶意的动机是鉴定此类行为的必要条件。

G. 打击贩卖人口

我们严格禁止贩卖人口、使用强迫劳工或促成商业性交易。此外，美国政府对参与或支持贩卖人口、促成进行商业性交易或使用强迫劳工等恶劣形式的承包商及其雇员采取零容忍政策，《美国联邦采购条例》(FAR) 52.222-50(b) 对此进行了更详细的说明。根据 FAR 52.222-50 规定，如果涉及与美国政府订立的合同，我们将立即向缔约官员和代理监察长披露我们从任何来源收到的任何可信证据，这些证据声称员工、分包商、分包商员工或其代理违反了上述零容忍政策，以及我们反对该等员工、分包商、分包商员工或其代理的行为。

H. 安全健康的工作环境

我们承诺持续地进行安全改进，从而预防受伤和疾病，创造安全健康的工作环境。


员工应到适合自己的工作岗位工作，不受酒精或非法药物的任何不利影响。严禁在工作期间、针对公司财产、在操作公司机器或车辆时或开展公司业务时使用、购买、销售、持有、分销、转让或制造非法药物。员工在工作期间和/或操作公司机器或车辆时，不得饮酒或受酒精的影响。员工在服用处方药、非处方药或其他对员工安全有效履行工作职责的能力有不利影响的物质时，不得履行工作职责。但是，对于拥有当前有效的处方药品的员工，在不影响其工作表现或不对自己及他人的安全造成危险的情况下，按照规定的方式和目的使用、拥有处方药，不构成违反本政策的行为。员工有责任了解他们打算使用的处方药和非处方药可能带来的影响。药品应存放于原容器中，并以员工的名义使用，标签上应有医生的姓名和处方号，不得以非处方的方式使用。

I. 报告违反本政策的行为

每个人都有责任保护我们的声誉，防止不道德或非法行为的发生。我们理解，提出敏感问题是很困难的，尤其在涉及主管或经理、同事或工作领域的情况之时。但是，如果您了解到任何与本政策或法律或法规相冲突或预感可能相冲突的活动或行为，您有责任向我们告知。

您应向您的主管、主管的主管或人力资源、合规或法律团队的成员报告与本政策的实际冲突或预期冲突，包括歧视、骚扰或报复事件。

但是，如果您不愿意这样做，或者您希望匿名报告，您可以使用我们的全球道德帮助热线。请参阅：<https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> 在线或通过电话

		全球政策		
标题:	积极的工作环境	负责人: 人力资源副总裁		
下一次审查日期:	2020 年 10 月	上一次审查日期:	2019 年 10 月	第5 页, 共 6 页

报告。

我们认真对待所有关于违反本政策行为的指控，并将迅速予以处理。任何调查均按照符合公平彻底调查的最高审慎程度执行。

员工违反本政策将受到纪律处分，最高可能包括解雇。

您还可以选择向当地政府机构报告潜在的违规行为或报复/受害情况。

J. 报复

不得对任何善意举报涉嫌违反我们价值观或法律义务（包括本全球政策）的人进行报复。

IV. 合规责任

所有员工均有责任支持本政策所载的原则并与同事合作持续确保遵守本政策。管理层应在支持该等原则方面以身作则，并负责监控其职责范围内对本政策的遵守程度。