

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 1 van 6

I. DOEL

Modine Manufacturing Company ('Modine') streeft ernaar de beste werkgever te zijn in de gemeenschappen waarin het bedrijf wereldwijd werkzaam is. Een belangrijk onderdeel van dit streven vormt het zorgen voor een werkomgeving die respectvol, eerlijk en veilig voor onze medewerkers is. In het verlengde van de kernwaarden van ons bedrijf zijn de volgende beleidsnota's opgesteld om te zorgen voor een **Positieve werkomgeving** bij al onze vestigingen over de gehele wereld. Alle plaatselijke beleidsregels en procedures over aanverwante onderwerpen moeten afgestemd zijn op dit wereldwijde beleid (het 'Beleid') en moeten dit ondersteunen.

II. TOEPASSINGSGBIED

Dit Beleid geldt voor alle medewerkers van Modine en onze dochterondernemingen wereldwijd.

III. BELEIDSNOTA

A. Gelijke arbeidskansen

Wij streven ernaar gelijke arbeidskansen te bieden aan alle gekwalificeerde medewerkers en sollicitanten, ongeacht ras, huidskleur, religie, nationale herkomst, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, handicap, gender-identiteit, huwelijkse staat, veteranenstatus, staatsburgerschap en andere beschermde kenmerken. Onze besluitvorming over het aannemen van medewerkers is gebaseerd op zakelijke gronden, zoals kwalificaties, talent en prestaties, en voldoet aan alle plaatselijke en landelijke arbeidswetgeving.

B. Gelijke beloning voor werk van gelijke waarde

Zo verbieden wij ook onwettige discriminerende handelingen in verband met salarisinschaling, promotiemogelijkheden (inclusief training, promotie en overplaatsing) en andere arbeidsvoorwaarden. Daarnaast voldoen onze procedures inzake classificatie van medewerkers en de betaling van loon/salaris op onze locaties wereldwijd aan de vereisten volgens de plaatselijke salaris- en arbeidstijdwetgeving.

C. Gelijke arbeidskansen bij een internationale onderneming

Wij zijn een internationale onderneming en ondersteunen de bereidheid van onze medewerkers om voor zakelijke doeleinden wereldwijd opdrachten te aanvaarden. Wij verzorgen de overplaatsing van onze medewerkers en hun gezin zodanig dat zij hun taak in het buitenland veilig en op positieve wijze kunnen vervullen.

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 2 van 6

D. Werkomgeving zonder geweld

Wij vereisen een werkomgeving zonder bedreiging van en fysiek geweld tegen andere medewerkers, verkopers, klanten, bezoekers en onze eigendommen. Dit omvat het gedrag buiten het werk, zoals tijdens een zakenreis en met het werk verband houdende bijeenkomsten en sociale gelegenheden. Het is een uitdrukkelijke schending van dit Beleid om wapens mee te nemen naar onze bedrijfsterreinen en bijeenkomsten, tenzij uitdrukkelijk toegestaan op grond van ander schriftelijk vastgelegd beleid van de onderneming in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving.

E. Respect voor individuele verschillen

Wij weten dat individuele verschillen een unieke en waardevolle kijk op onze onderneming bieden, en wij streven naar een inclusieve werkomgeving waarin men samenwerkt en deze verschillen waardeert. Wij streven naar erkenning en respect voor deze verschillen en verwachten hetzelfde van onze medewerkers. Ongepast en discriminerend gedrag: verbaal, fysiek of visueel, dat is gebaseerd op ras, huidskleur, religie, nationale herkomst, geslacht, seksuele oriëntatie, leeftijd, handicap, gender-identiteit, huwelijkse staat, veteranenstatus, staatsburgerschap of een andere beschermde groepsstatus, wordt door ons niet getolereerd.


F. Anti-discriminatie, anti-intimidatie en anti-pesten/psychisch geweld

Dit Beleid heeft betrekking op discriminatie, intimidatie en pesten/psychisch geweld op de werkplek en buiten de werkplek, zoals op zakenreis of tijdens met het werk verband houdende evenementen. Dit Beleid heeft betrekking op discriminatie, intimidatie en pesten/psychisch geweld door medewerkers, met inbegrip van leidinggevenden en managers, andere medewerkers, contractanten en het publiek, zoals verkopers en klanten. Dit omvat ook discriminatie, intimidatie en pesten/psychisch geweld door derden, zoals klanten, leveranciers of bezoekers van onze medewerkers.

Het basisprincipe is dat medewerkers anderen met respect moeten behandelen en zelf met respect moeten worden behandeld. Medewerkers moeten zich altijd afvragen of hun woorden en gedrag aanstootgevend kunnen zijn.

De bedoeling van de persoon die dergelijk gedrag vertoont, bepaalt niet of er sprake is van een schending van dit Beleid. Waar het om gaat, is hoe dit gedrag wordt gezien en of een redelijk denkend persoon zou kunnen vinden dat dit gedrag aanstootgevend is en hun waardigheid aantast.

DISCRIMINATIE EN INTIMIDATIE

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 3 van 6

Als algemene regel geldt dat **Discriminatie** het afwijkend behandelen van iemand omvat, omdat een eigenschap van deze persoon wordt beschermd door de toepasselijke wetgeving, zoals leeftijd, ras, huidskleur, geslacht, religie, nationaliteit, handicap, zwangerschap etc. In sommige gevallen kan hiervan ook sprake zijn wanneer een criterium dat op het eerste gezicht neutraal lijkt een negatief effect heeft op mensen met een of meer van deze persoonlijke eigenschappen.

Als algemene regel geldt dat **Intimidatie** ernstig en dwingend gedrag is dat is gebaseerd op een eigenschap van een persoon, die wordt beschermd door het toepasselijke recht (zoals de in de vorige alinea vermelde eigenschappen), dat ongewenst of kwetsend is en een intimiderende, vijandige of kwetsende werkomgeving creëert of beoogt te creëren, of omdat geëist wordt dat een persoon zich onderwerpt aan, of weigert zich te onderwerpen aan een dergelijk aanstootgevend gedrag als voorwaarde voor een dienstverband.

Voorbeelden van mogelijke intimidatie:

- ongewenst en ongepast fysiek contact of stoeien, met inbegrip van aanraken, knijpen, duwen, grijpen, onnodig langs iemand wrijven, persoonlijke ruimte innemen en fysiek of seksueel geweld;
- ongewenste seksuele avances en suggestief gedrag en gewekte suggesties dat seksuele gunsten een carrière kunnen bevorderen of dat een weigering een carrière kan belemmeren;
- stalken en volgen van personen met ongewenste aandacht, geschenken en berichten;
- aanhoudende voorstellen voor een date, een avontuurtje of sociale activiteiten nadat duidelijk is gemaakt dat de voorstellen ongewenst zijn;
- verzenden en tonen van materiaal dat pornografisch is of dat een redelijke persoon beledigend kan vinden (inclusief e-mails, sms-berichten, videoclippen en afbeeldingen die worden verzonden via de mobiele telefoon of die op internet worden geplaatst);
- beledigende en intimiderende opmerkingen en gebaren, en ongevoelige moppen en grappen die de waardigheid van een persoon aantasten;
- bespotten, nabootsen en kleineren van de handicap of leeftijd van een persoon;
- Racistische, seksistische, homofobe en leeftijdsgrappen en denigrerende of stereotiepe opmerkingen over een bepaalde etnische, sociale, taal- of religieuze groep of geslacht;
- een persoon bekend maken als of dreigen bekend te maken als homoseksueel; en/of
- een persoon uit de weg gaan, bijvoorbeeld door hem of haar bewust uit te sluiten bij een gesprek of een sociale activiteit van collega's.

Zelfs als zij niet het doelwit zijn, kunnen mensen worden lastig gevallen. Een persoon kan bijvoorbeeld worden lastig gevallen door racistische grappen over een andere etnische groep als ze voor hem of haar een kwetsende omgeving creëren.

PESTEN/PSYCHISCH GEWELD

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 4 van 6

Pesten en Psychisch geweld (dat wil beledigend gedrag) is aanvallend, intimiderend, kwaadaardig of beledigend gedrag waarbij sprake is van machtsmisbruik waardoor een redelijk denkend mens zich kwetsbaar, boos, vernederd, verzwakt of bedreigd kan voelen. 'Macht' betekent niet altijd dat de betreffende persoon een functie heeft waarbij sprake is van een gezagsverhouding, maar kan zowel betrekking hebben op persoonlijke kracht als op de macht tot afdwingen door middel van angst of intimidatie. Pesten/psychisch geweld kan de vorm hebben van fysiek, verbaal en non-verbaal gedrag.

Voorbeelden van mogelijk pesten/psychisch geweld/beledigend gedrag:

- schreeuwen en sarcastisch zijn naar anderen, en anderen belachelijk maken of vernederen;
- fysieke en psychische bedreigingen;
- handelingen van fysiek en psychisch geweld;
- arbitraire normen voor een bepaalde persoon en onrealistische eisen stellen, werkzaamheden op detailniveau aansturen en een persoon intimideren door middel van toezicht;
- ongepast, overdreven en onjuiste en denigrerende opmerkingen maken over de prestaties van een persoon, in het bijzonder in het bijzijn van anderen;
- sabotage van werkzaamheden;
- misbruik maken van gezag en macht door personen in senior-posities;
- opzettelijk een persoon uitsluiten van vergaderingen en informatieuitwisseling zonder een goede reden, en anderen aanmoedigen dit te doen; en/of
- lof in ontvangst nemen voor het werk van anderen.

Legitieme, redelijke en opbouwende kritiek van prestaties of gedrag van een persoon en redelijke aanwijzingen die aan een persoon worden gegeven bij de uitvoering van het werk worden als zodanig niet beschouwd als pesten, psychisch geweld of als beledigend gedrag. Binnen vele rechtsgebieden dient sprake te zijn van kwade opzet.

G. Bestrijding van mensenhandel

Wij verbieden mensenhandel, gebruik van dwangarbeid en aanzetting tot commerciële seksuele handelingen ten strengste. Daarnaast hanteert de Amerikaanse overheid een nultolerantie-beleid jegens contractanten en medewerkers van contractanten die betrokken zijn bij ernstige vormen van mensenhandel, aanzetten tot commerciële seksuele handelingen of gebruik maken van dwangarbeid of hieraan steun verlenen, zoals uitgebreider uiteengezet in de Amerikaanse Federal Acquisition Regulation (FAR) 52.222-50(b). Indien sprake is van een contract met de Amerikaanse overheid zullen wij aan de aanbestedende ambtenaar en aan de Inspector General van de instantie geloofwaardig bewijs overleggen afkomstig van een willekeurige bron, dat aantoont dat een medewerker, subcontractant, een medewerker of agent van een subcontractant bovenvermeld nultolerantie-beleid heeft overtreden, en dit geldt eveneens voor alle acties die wij tegen

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 5 van 6

deze medewerker, subcontractant, medewerker of agent van de subcontractant hebben ondernomen, conform FAR 52.222-50.

H. Veilige en gezonde werkomgeving

Wij streven naar voortdurende verbetering van de veiligheid, resulterend in de preventie van ongevallen en ziekte, en het bewerkstelligen van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Medewerkers moeten in de juiste toestand verkeren en in staat zijn hun werk uit te voeren en mogen niet onder invloed zijn van alcohol of illegale drugs. Gebruik, aankoop, verkoop, bezit, distributie, overdracht en productie van illegale drugs tijdens werktijd, op onze bedrijfsterreinen, bij het bedienen van machines en voertuigen en bij het uitvoeren van onze bedrijfsactiviteiten zijn ten strengste verboden. Medewerkers mogen geen alcohol gebruiken en mogen niet onder invloed zijn van alcohol tijdens werktijd en/of bij het bedienen van onze machines en voertuigen. Medewerkers mogen geen werkzaamheden uitvoeren wanneer zij geneesmiddelen, al dan niet op recept, of andere stoffen gebruiken die het vermogen van de medewerker om zijn of haar taken veilig en effectief uit te voeren, aantasten. Indien een medewerker echter een actueel en geldig recept voor een te gebruiken, te bezitten geneesmiddel heeft, of onder de invloed is van een dergelijk geneesmiddel, op de voorgeschreven wijze en voor de gestelde doeleinden, vormt dit geen schending van dit Beleid, mits dit de prestaties van de medewerker niet aantast en geen risico vormt voor de veiligheid van de medewerker en van anderen. Medewerkers dienen op de hoogte te zijn van de mogelijke effecten van al dan niet voorgeschreven geneesmiddelen die zij willen gaan gebruiken. Geneesmiddelen dienen zich te bevinden in de oorspronkelijke verpakking met op het etiket de naam van de medewerker, de arts en het receptnummer, en mogen niet op een andere wijze dan op de voorgeschreven wijze worden gebruikt.

I. Schending van dit Beleid melden

Iedereen draagt verantwoordelijkheid om te helpen onze goede naam te beschermen en onethische en onwettige handelingen te voorkomen. We realiseren ons dat het moeilijk is om een gevoelige kwestie aan de orde te stellen, vooral als het gaat om een leidinggevende of een manager, een collega of om een situatie in uw werkgebied. Als u echter beschikt over informatie over activiteiten en gedragingen die in strijd zijn met of die kunnen worden beschouwd als in strijd zijnde met dit Beleid of met een wet of regelgeving, dan bent u verplicht ons hiervan op de hoogte te stellen.

U dient feitelijke en vermeende schendingen van dit Beleid, met inbegrip van gevallen van discriminatie, intimidatie en vergeldingsmaatregelen, te melden aan uw leidinggevende, de leidinggevende van uw leidinggevende of aan het Human Resources-team, het Compliance-team of het Legal-team.

		Internationaal beleid		
Titel:	Positieve werkomgeving		Verantwoordelijke partij: Vice President Human Resources	
Datum volgende revisie:	Oktober 2020	Datum laatste revisie:	Oktober 2019	Pagina: 6 van 6

Voelt u zich hier echter ongemakkelijk bij of doet u liever een anonieme melding, gebruik dan onze wereldwijde Ethics Helpline. Ga naar: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> voor een online of telefonische melding.

Wij nemen elke beschuldiging van schending van dit Beleid serieus en zullen hier snel op reageren. Onderzoek zal worden ingesteld met de grootst mogelijke discretie, waarbij het onderzoek eerlijk en grondig zal worden uitgevoerd.

Tegen een medewerker die dit Beleid schendt, worden disciplinaire maatregelen genomen tot en met de mogelijkheid van ontslag.

U beschikt ook over de mogelijkheid om een mogelijke schending, vergeldingsmaatregelen/straf te melden aan een plaatselijke overheidsinstantie.

J. VERGELDINGSMAATREGELEN

ER WORDEN GEEN VERGELDINGSMAATREGELEN GENOMEN TEGEN MENSEN DIE TE GOEDER TROUW EEN VERMEENDE SCHENDING VAN ONZE WAARDEN EN WETTELIJKE PLICHTEN, MET INBEGRIIP VAN DIT INTERNATIONALE BELEID, MELDEN.

IV. NALEVINGSPLICHT

Alle medewerkers dienen de bepalingen in deze beleidsnota na te leven om samen met collega's de naleving hiervan te verzekeren.

Het management geeft het goede voorbeeld bij de naleving van deze beginselen en is verantwoordelijk voor controle van het niveau van de naleving van dit Beleid op de gebieden waarvoor het verantwoordelijk is.