

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>		<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>	
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/1. oldal</b>

## I. A SZABÁLYZAT CÉLJA

A Modine Manufacturing Company (a továbbiakban: „Modine”) elkötelezett az iránt, hogy a világon mindenhol, ahol működik, szívesen válasszák a munkavállalók. Ennek az elkötelezettségnek kiemelt része, hogy tiszteletteljes, igazságos és biztonságos munkakörnyezetet tartunk fenn a dolgozóink számára. A következő szabályzatokat alapértékeinkkel összhangban fejlesztettük ki, hogy mindegyik globális helyszínünkön támogassuk a **pozitív munkakörnyezet** fenntartását. Minden helyi szabályzatnak és minden kapcsolódó téma eljárásrendjének összhangban kell lennie ezzel a globális szabályzattal (a továbbiakban: „Szabályzat”), és támogatnia kell.

## II. AZ ÉRINTETTEK

A jelen Szabályzat a Modine minden dolgozójára, valamint globális leányvállalatainkra vonatkozik.

## III. A SZABÁLYZATBAN VÁLLALT KÖTELEZETTSÉG

### A. Esélyegyenlőség

Minden megfelelő végzettséggel rendelkező dolgozó és álláskereső számára egyenlő esélyt nyújtunk, fajtól, bőrszínétől, vallástól, nemzeti eredettől, nemtől, szexuális orientációtól, életkortól, fogyatékoságtól, nemi azonosságtól, családi állapottól, veteránságtól, állampolgárságtól vagy egyéb védett jellemzőktől függetlenül. Foglalkoztatási döntéseinket üzleti alapokon hozzuk meg, mint például a szakképzettség, tehetség és eredmények. Eleget teszünk minden helyi és nemzeti munkáltatói jogszabálynak.

### B. Egyenlő fizetés egyenlő értékű munkáért

Hasonló módon megtiltjuk a jogszerűtlen, diszkriminatív lépéseket a fizetéssel, előrelépési lehetőséggel (beleértve a képzést, előléptetést és áthelyezést), valamint a munkavállalás egyéb feltételeivel és körülményeivel kapcsolatban. A dolgozók besorolására, valamint a bérek/fizetések biztosítására vonatkozó gyakorlatok ezen felül globális helyszíneinken eleget tesznek az adott helyen érvényes bérekre és munkaidőkre vonatkozó jogszabályoknak.

### C. Egyenlő esélyek egy globális vállalatban belül

Globális vállalat vagyunk, és támogatjuk azokat a dolgozókat, akik az üzleti igényeinknek megfelelően készek más telephelyeinken munkát vállalni a világ különböző pontjain. Dolgozóink és családtagjaik áthelyezését oly módon támogatjuk, amely lehetővé teszi számukra, hogy biztonságos és pozitív módon dolgozzanak egy idegen országban.

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>		<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>	
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/2. oldal</b>

#### D. Erőszakmentes munkakörnyezet

Fenyegetésektől, illetve a többi dolgozót, a szállítókat, az ügyfeleket, a látogatókat vagy a tulajdonukat érő fizikai erőszaktól mentes munkakörnyezetet követelünk meg. Ez a munkahelyen kívüli magatartásra is vonatkozik, például az üzleti utakra, illetve a munkához kapcsolódó megbeszélésekre vagy társas eseményekre. Jelen Szabályzat kifejezetten tiltja fegyverek behozatalát a helyszíneinkre vagy eseményeinkre, kivéve, ha egyéb írásos vállalati szabályzatok a helyi jogszabályokkal összhangban kifejezetten másként rendelkeznek.

#### E. Az emberek közötti különbségek tisztelete

Felismerjük, hogy az emberek különbözősége egyedi és értékes szempontokat hoz a vállalatunkba, ezért mindenkit bevonó és együttműködő munkakörnyezet fenntartására törekszünk, hogy támogassuk ezeket a különbségeket. Elkötelezettek vagyunk a fenti különbségek felismerése és tiszteletben tartása iránt, és ugyanezt a bánásmódot várjuk el a dolgozóktól is. A Modine semmiféle helytelen vagy diszkriminatív magatartást nem tűr el, legyen az szóbeli, fizikai vagy vizuális, amelynek alapja egy személy faja, bőrszíne, vallása, nemzeti eredete, neme, szexuális orientációja, életkora, fogyatékosága, nemi azonossága, családi állapota, veteránsága, állampolgársága vagy bármely egyéb védett csoporthoz tartozása.

#### F. Diszkrimináció, zaklatás és megfélemlítés/terrorizálás elleni fellépés

Jelen Szabályzat hatálya kiterjed a munkahelyen, valamint a munkahelyen kívül (például az üzleti utakon vagy a munkával kapcsolatos rendezvényeken) előforduló diszkriminációra, zaklatásra és megfélemlítésre/terrorizálásra. A hatálya kiterjed a dolgozók (beleértve a feletteseket és vezetőket), az egyéb dolgozók, az alvállalkozók és a nagyközönség tagjai (például a szállítók és az ügyfelek) által elkövetett diszkriminációra, zaklatásra és megfélemlítésre/terrorizálásra. A hatálya emellett kiterjed a harmadik felek, például az ügyfelek, beszállítók vagy a dolgozóinkhoz érkező látogatók által elkövetett diszkriminációra, zaklatásra és megfélemlítésre/terrorizálásra.

**Az alapelv az, hogy dolgozóinknak méltósággal és tisztelettel kell bánniuk másokkal, és őket is megilleti a méltóságteljes és tiszteletteljes bánásmód. A dolgozóknak mindig mérlegelniük kell, hogy a szavaik vagy a viselkedésük nem bántó-e.**

A Szabályzat megsértését nem a problémás viselkedést mutató személy szándéka határozza meg. A viselkedés külső fél általi értelmezése a döntő, valamint az, hogy egy észszerűen mérlegelő személy bántónak és a méltóságát sértőnek találná-e a viselkedést.

#### DISZKRIMINÁCIÓS ÉS ZAKLATÁS

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>	<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>		
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/3. oldal</b>

A „**diszkrimináció**” általános szabályként azt jelenti, hogy valakivel eltérően bánnak a törvény által védett olyan tulajdonságai miatt, mint a kor, a faj, a bőrszín, a nem, a vallás, a nemzeti hovatartozás, a fogyatékoság, a terhesség stb. Diszkrimináció bizonyos esetekben akkor is előfordulhat, ha egy alapvetően semleges jellemző negatív hatással van az egy vagy több fenti személyes tulajdonsággal rendelkező személyre.

A „**zaklatás**” általános szabályként olyan kirívó és folyamatosan megnyilvánuló viselkedésmód egy személy törvény által védett tulajdonságai miatt (a tulajdonságok példáit lásd az előző bekezdésben), amely nem kívánt vagy bántó, amelynek a célja vagy hatása egy adott személy méltóságának megsértése, vagy megfélemlítő, megalázó, ellenséges vagy bántó környezet létrehozása, vagy mert az adott személytől elvárják a bántó viselkedés tűrését a foglalkoztatása feltételeként, illetve mert az adott személy nem tűri el.

Példák a potenciális zaklatásra:

- Nem kívánt és helytelen fizikai érintkezés vagy tréfálkozás, beleértve az érintést, a csipkedést, a lökdösést, a másik megragadását, a másikkal való szükségtelen dörgölözést, a személyes térbe való behatolást vagy a fizikai vagy szexuális támadást;
- Kellemetlen szexuális közeledés vagy ráutaló magatartás, valamint célzás arra, hogy a szexuális szívességek elősegíthetik az adott dolgozó karrierjét, vagy a visszautasításuk negatívan befolyásolhatja;
- Adott személy üldözése vagy zaklatása nem kívánt figyelemmel, ajándékokkal vagy üzenetekkel;
- Randevúkra, szerelmi kapcsolatra vagy közös programokra való folytatólagos célozgatás azt követően, hogy az adott személy egyértelművé tette, hogy nem kívánja a közeledést;
- Pornográf vagy érzéketlen mérélegelő személy által bántónak minősíthető anyagok küldése vagy bemutatása (beleértve ebbe az e-maileket, szöveges üzeneteket, videoklipeket és képeket, amelyeket mobiltelefonon küldenek vagy az interneten tesznek közzé);
- Bántó vagy sértő megjegyzések vagy gesztusok, vagy érzéketlen viccek vagy ugratások, amelyek aláássák az adott személy méltóságát;
- Egy adott személy fogyatékoságának vagy korának gúnyolása, utánozása vagy lekicsinylése;
- Rasszista, szexista, homofób vagy a kort kigúnyoló viccek, vagy lekicsinylő vagy sztereotip megjegyzések egy adott etnikai, társadalmi, nyelvi vagy vallási csoportról vagy nemi hovatartozásról;
- Annak a nyilvánosságra hozatala, hogy valaki meleg vagy leszbikus, vagy az ezzel való fenyegetőzés; és/vagy
- Valakinek a kiközösítése, például azzal, hogy szándékosan kizárják a beszélgetésekből vagy a munkahelyi közösségi tevékenységből.

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>		<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>	
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/4. oldal</b>

Zaklatást akkor is el lehet követni valaki ellen, ha nem ő a szándékolt célpont. Előfordulhat például, hogy egy személy zaklatásként él meg egy másik etnikai csoportra vonatkozó rasszista vicceket, ha ezzel bántó munkakörnyezetet teremtenek a számára.

### MEGFÉLEMLÍTÉS/TERRORIZÁLÁS

A „**megfélemlítés**” vagy „**terrorizálás**” (vagyis a zsarnokoskodó viselkedés) bántó, megfélemlítő, rosszindulatú vagy sértő viselkedés, amelyhez hatalommal való visszaélés is társul, és amelytől egy észszerűen mérlegelő személy sebezhetőnek, zaklatottnak, megalázottnak, rászédettnek vagy fenyegetettnek érezné magát. A „hatalom” nem jelent minden esetben formális vezetői hatáskört; a hatalmi pozíció alapja lehet a fizikai erő, vagy a félelemre vagy fenyegetésre alapozott kényszerítés hatalma. A megfélemlítés/terrorizálás fizikai, verbális és nem verbális viselkedésben nyilvánulhat meg.

Példák a megfélemlítő/terrorizáló/zaklató viselkedésre:

- Kiabálás a másikkal, szarkasztikus megjegyzések, gúnyolódás vagy megalázás;
- Fizikai vagy pszichológiai fenyegetések;
- Fizikai vagy pszichológiai erőszak;
- Önkényes követelmények felállítása a másik számára, nem életszerű követelmények támasztása, a munka mikromenedzselése vagy felügyelet alkalmazása a másik megfélemlítésének szándékával;
- Nem helyénvaló, túlzó vagy hazug lekicsinylő megjegyzések valakinek a teljesítményéről, elsősorban mások jelenlétében;
- A munka szabotálása;
- Hatáskörrel vagy hatalommal való visszaélés felettes pozícióban levő személyek részéről;
- Valakinek a szándékos kizárása megbeszélésekről vagy a kommunikációból jó ok nélkül, vagy mások biztatása erre; és/vagy
- Más által végzett munka sikerének ellopása.

A mások teljesítményével vagy viselkedésével kapcsolatos jogos, észszerű és konstruktív kritika, vagy a munkaviszony keretében valakinek adott észszerű utasítások önmagukban nem jelentenek megfélemlítő, terrorizáló vagy zsarnokoskodó viselkedést. Számos jogrendszerben szerepel a feltételek között az ártó szándék.

### G. Emberkereskedelem elleni harc

Szigorúan tiltjuk az emberkereskedelmet, a kényszermunka alkalmazását, illetve a fizetés ellenében nyújtott szexuális szolgáltatásokat. Az Amerikai Egyesült Államok köztársasága ezen felül zéró toleranciás politikát vezetett be az olyan alvállalkozókkal és alvállalkozók olyan dolgozóival szemben, akik emberkereskedelem, fizetés ellenében nyújtott szexuális szolgáltatás vagy kényszermunka alkalmazásában részesek, illetve ezek súlyos formáját

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>	<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>		
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/5. oldal</b>

támogatják. Ennek részleteit az Amerikai Egyesült Államok szövetségi beszerzési szabályzatának (FAR) 52.222-50(b) pontja tartalmazza. Az Amerikai Egyesült Államok kormányával kötött szerződések esetében a szerződő tisztviselő és a hivatal főfelügyelője számára azonnal rendelkezésre bocsátjuk azokat a bármilyen forrásból kapott hiteles bizonyítékokat, amelyek arra vonatkoznak, hogy egy dolgozó, alvállalkozó, alvállalkozó dolgozója vagy általuk megbízott személy feltehetőleg megszegte a fent említett zéró toleranciás politikát, valamint azt, hogy a FAR 52.222-50 értelmében milyen lépéseket tettünk az adott dolgozóval, alvállalkozóval, alvállalkozó dolgozójával vagy általuk megbízott személlyel szemben.

#### H. Biztonságos és egészséges munkakörnyezet

Elköteleztük magunkat a biztonság folyamatos továbbfejlesztése iránt, amelynek célja a sérülések és betegségek megelőzése, valamint biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtése.

A dolgozóknak munkavégzésre alkalmas állapotban, alkohol vagy illegális kábítószeres káros hatásától mentesen kell munkára jelentkezniük. Az illegális kábítószeres használata, vásárlása, értékesítése, birtoklása, terjesztése, átadása vagy előállításuk szigorúan tilos munkaidőben, továbbá a telephelyeinken való tartózkodás, berendezéseink kezelése vagy járműveink vezetése, továbbá üzleti ügyeink intézése közben. A dolgozók számára munkaidőben és/vagy berendezéseink kezelése vagy járműveink vezetése közben tilos az alkoholfogyasztás, továbbá tilos alkoholos befolyásoltság alatt állniuk. A dolgozók számára tilos a munkavégzés abban az esetben, ha olyan vényköteles gyógyszer, vény nélkül kapható gyógyszer vagy egyéb szer hatása alatt állnak, amely hátrányosan befolyásolja biztonságos és hatékony munkavégzésre való képességüket. Ugyanakkor nem jelenti a Szabályzat megsértését, ha a dolgozó érvényes vényrel rendelkezik egy gyógyszerre, és ezt a gyógyszert az orvos utasításai szerint magánál tartja, használja és a hatása alatt áll, ha ez nem befolyásolja a dolgozó teljesítményét, illetve nem jelent kockázatot az adott dolgozó vagy mások biztonságára nézve. A dolgozók felelőssége, hogy tisztában legyenek azoknak a vényköteles és nem vényköteles gyógyszereknek a lehetséges hatásaival, amelyeket alkalmazni kívánnak. A gyógyszerekre a következő követelmények vonatkoznak: az eredeti csomagolásban kell tárolni őket, a dolgozó nevére kell szólítani, a címkén szerepelnie kell az orvos nevének és a vény számának, és kizárólag az orvos által előírt módon használhatók fel.

#### I. Jelen Szabályzat megszegésének jelentése

Közös felelősségünk, hogy segítséget nyújtsunk a vállalat jó hírének megvédéséhez, valamint az etikátlan vagy törvénytelen cselekedetek megakadályozásához. Tisztában vagyunk azzal, hogy nehéz felhozni egy érzékeny témát, főleg akkor, ha egy felettest vagy vezető, egy munkatársat vagy a munkaterületünkön előállt helyzetet érint. Ugyanakkor, ha tudomása van olyan cselekedetéről vagy viselkedéséről, amely megsérti a

		<b>Globális szabályzat</b>		
<b>Cím:</b>	<b>Pozitív munkakörnyezet</b>		<b>Felelős: HR-részleg alelnöke</b>	
<b>A következő felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2020. október</b>	<b>Az előző felülvizsgálat dátuma:</b>	<b>2019. október</b>	<b>Oldal: 6/6. oldal</b>

jelen Szabályzatot, egy jogszabályt vagy rendelkezést, illetve ezek megsértéseként értelmezhető, kötelessége jelenteni.

Kötelessége jelenteni a Szabályzat valós vagy vélelmezett megsértéseit – beleértve ebben a diszkriminációs, zaklatási vagy megtorlási eseteket – a felettesének, a felettese felettesének vagy a HR, megfelelősségi vagy jogi részleg egy tagjának.

Ha azonban nem szívesen választaná ezt az utat, vagy jobban szeretne névtelen bejelentést tenni, lehetősége van globális etikai segélyvonalunk használatára is. Tekintse meg a következőt: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> az online vagy telefonos bejelentéshez.

A Szabályzat megszegésére vonatkozó bejelentéseket komolyan vesszük és haladéktalanul kivizsgáljuk. A kivizsgálás során minden esetben maximális diszkrécióval járunk el a korrekt és alapos vizsgálat végrehajtásával összhangban.

A Szabályzatot megsértő dolgozókra fegyelmi eljárás vár, amely akár elbocsátáshoz is vezethet.

A Szabályzat lehetséges megsértését vagy a megtorlást/viktimizációt a helyi állami szerveknek is jelentheti.

## J. MEGTORLÁS

NEM TŰRJÜK AZ OLYAN SZEMÉLYEK ELLENI MEGTORLÁST, AKIK JÓHISZEMŰEN JELENTIK ÉRTÉKEINK VAGY JOGI KÖTELEZETTSÉGEINK FELTÉTELEZETT MEGSÉRTÉSÉT, BELEÉRTVE EBBE A GLOBÁLIS SZABÁLYZAT MEGSÉRTÉSÉT IS.

## IV. MEGFELELŐSÉGI FELELŐSSÉG

Minden dolgozó felelős a jelen szabályzatban megfogalmazott alapelvek támogatásáért, valamint azért, hogy együttműködjön a többi dolgozóval a Szabályzatnak való megfelelőség folyamatos biztosításán.

A vezetőség a jelen alapelvek támogatása szempontjából példaképként szolgál, és felelős, hogy a jelen Szabályzatnak történő megfelelés szintjét saját felelősségi körében felügyelje.