

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 1 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

## I. 목적

Modine Manufacturing Company (“Modine”)는 당사가 사업을 영위하는 전 세계 지역 사회가 선호하는 고용주가 되기 위해 노력합니다. 직원들을 위해 공정하고 안전하고 서로 존중하는 근무 환경을 유지하는 것은 이러한 노력의 핵심 요소입니다. 우리의 핵심 가치를 바탕으로 전 세계 각 지부에서 **긍정적 근무 환경**을 유지할 수 있도록 지원하기 위해 다음과 같은 정책 강령이 채택되었습니다. 해당 주제와 관련된 국내의 모든 정책과 절차는 이 글로벌 정책(“정책”)에 부합하고 이 정책을 지지해야 합니다. **추가 정보는 [www.modine.com](http://www.modine.com) 에서 우리의 다양성과 포용성에 대한 사항을 확인하십시오.**

## II. 범위

본 정책은 Modine 및 전 세계 자회사의 모든 직원에게 적용됩니다.

## III. 정책 강령

### A. 동등한 기회

우리는 인종, 피부색, 종교, 출신 국가, 성별, 성적 지향, 연령, 장애, 성 정체성, 혼인 여부, 군복무 신분, 시민권 또는 기타 보호되는 특성에 관계없이 자격을 갖춘 모든 직원과 지원자에게 동등한 고용 기회를 제공합니다. 당사의 채용 결정은 자격, 재능, 성취 등 업무상의 이유에 근거하며 모든 지역 및 국가 고용법을 준수합니다.

### B. 동등한 가치의 업무에 동등한 임금

마찬가지로, 우리는 급여율, 승진 기회(교육, 진급, 전근 포함) 및 기타 모든 고용 조건과 관련하여 행해지는 부당한 차별 조치를 금지합니다. 아울러, 전 세계 지부의 직원 분류 및 급여 지급과 관련한 우리의 관행은 해당 지부의 현지 근로 기준법에 따른 법적 요건을 준수합니다.

### C. 글로벌 기업 내의 동등한 기회

우리는 글로벌 기업이며 당사의 사업상 필요에 의해 전 세계 지부에 배정되는 임무를 수락하는 직원들을 지원합니다. 당사는 직원과 그 가족들이 외국의 배정지에서 안전하고 편안하게 지낼 수 있도록 지원합니다.

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 2 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

#### D. 폭력 없는 근무 환경

우리는 다른 직원, 벤더, 고객, 방문객, 또는 회사 재산에 대한 위협이나 물리적 폭력 행위가 없는 근무 환경을 요구합니다. 여기에는 업무 출장이나 업무 관련 모임 또는 사고 행사와 같은 직장 외부에서의 행동이 포함됩니다. 현지 법률에 따라 서면으로 작성된 다른 회사 정책에서 명시적으로 허용하는 경우를 제외하고, 우리의 건물·소유지 또는 행사에 무기를 반입하는 것은 본 정책에 명백히 위배됩니다.

#### E. 개인 차이의 존중

우리는 개인마다의 차이로 인해 우리 기업에서 고유하고 소중한 관점들이 형성되는 점을 인식하여 이러한 차이를 포용하고 협력적인 근무 환경을 유지하기 위해 노력합니다. 우리는 이러한 차이를 존중하기 위해 부단히 노력하며 직원들에게도 서로 간의 차이를 인정하고 존중하기를 기대합니다. 우리는 개인의 인종, 피부색, 종교, 출신 국가, 성별, 성적 지향, 연령, 장애, 성 정체성, 혼인 여부, 군복무 신분, 시민권 또는 기타 보호되는 집단 지위에 근거한, 언어적, 물리적, 시각적 여부를 막론한 어떤 부적절하거나 차별적인 행동도 허용하지 않습니다.

#### F. 차별 금지, 괴롭힘 금지 및 집단적인 괴롭힘 금지

본 정책은 업무 출장 또는 업무 관련 행사와 같이 직장 안팎에서 발생하는 차별, 괴롭힘 및 집단적인 괴롭힘을 다루고 있습니다. 감독자와 관리자를 포함한 직원들이 다른 직원, 계약업자 및 벤더와 고객과 같은 일반인에 대해 행하는 차별 및 괴롭힘에 대해 설명합니다. 또한 고객, 공급업체 또는 방문자와 같은 제3자가 우리 직원에 대해 행하는 차별, 괴롭힘 및 집단적인 괴롭힘에 대해서도 설명합니다.

**핵심 원칙은 직원들은 존엄 및 존중으로 다른 사람들을 대우해야 하며, 직원들 자신도 존엄 및 존중으로 대우를 받아야 한다는 점입니다. 직원들은 언제나 자신의 말이나 행동이 모욕적일 수 있는지를 고려해야 합니다.**

본 정책의 위반 여부는 행동을 하는 사람의 의도가 무엇이었는지에 따라 결정되지 않습니다. 중요한 점은 다른 사람이 그 행동을 어떻게 받아들였는지, 그리고 합리적인 사람이라면 그 행동을 모욕적이며 존엄을 해치는 행동이라고 생각할 수 있는가라는 점입니다.

#### 차별 및 괴롭힘

일반적으로, “차별”은 연령, 인종, 피부색, 성별, 종교, 출신 국가, 장애, 임신 등과 같이 해당 법으로 보호되는 개인의 특성에 근거하여 다른 사람을 다르게 대우하는 것을 포함합니다. 이는 또한 일부의 경우, 권면상 중립적인 기준이 개인의 특성에 근거하여 개인에게 불리한 영향을 주는 경우가 될 수도 있습니다.

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 3 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

일반적으로, “**괴롭힘**”은 해당 법으로 보호되는 개인의 특성(전 단락에 언급된 예)에 근거하여 개인의 존엄을 해치는, 또는 위협적이거나 굴욕적이거나 적대적이거나 모욕적인 환경을 만드는 목적이나 효과를 주는, 또는 고용의 조건으로 이러한 모욕적인 행동에 굴하도록 요구하거나 굴할 것을 거부함을 이유로 행해지는 원치 않거나 모욕적인 심각한 행동을 말합니다.

잠재적인 괴롭힘의 예:

- 만지거나, 꼬집거나, 밀거나, 움켜잡거나, 불필요하게 몸을 스치거나, 개인적 공간을 침해하거나, 신체적 또는 성적 폭력을 포함하여 원치 않거나 부적절한 신체적 접촉 또는 장난;
- 거부감을 주는 성적 접근이나 제시하는 행동, 그리고 성적 호의를 들어줄 경우 경력에 도움이 될 수 있다거나 거부할 경우 불이익을 받을 수 있다는 제안;
- 원치 않는 관심, 선물이나 메시지로 다른 사람을 스토킹하거나 괴롭힘;
- 제안에 대한 거부가 분명하게 이루어진 후에도 데이트, 로맨스 또는 사교 활동을 지속적으로 제안;
- 외설적이거나, 합리적인 사람이 생각하기에 모욕적인 물건·자료를 보내거나 표시(이메일, 문자 메시지, 동영상 및 이미지를 휴대폰으로 보내거나 인터넷에 게재하는 것 포함);
- 다른 사람의 존엄을 해치는 모욕적이거나 위협적인 발언이나 몸짓, 또는 몰이해한 농담이나 장난;
- 다른 사람의 장애나 나이에 대해 조롱하거나, 흉내를 내거나 비하함;
- 인종 차별, 성차별, 동성애 혐오 또는 연령 차별적인 농담, 또는 특정 민족, 사회 집단, 언어 집단 또는 종교 집단, 또는 성별에 관한 경멸적이거나 고정 관념적인 언급;
- 다른 사람이 게이 또는 레즈비언이라고 밝히거나 밝힐 것이라고 위협함; 및/또는
- 누군가를 괴롭힘, 예를 들어 대화나 직장 사교 활동에서 그 사람을 의도적으로 제외시킴.

의도된 대상이 아니라 하더라도 다른 사람을 괴롭히는 결과가 초래될 수 있습니다. 예를 들어, 다른 인종 집단에 대한 인종 차별 농담은 모욕적인 환경을 만들어서 다른 사람을 괴롭힐 수 있습니다.

집단적인 괴롭힘

“**집단적인 괴롭힘**” 또는 “**불링/모빙**”(즉, 확대하는 행동)은 합리적인 사람을 약하게 만들거나, 속상하게 하거나, 굴욕감을 주거나, 약화시키거나, 위협하는 권력의 오용과 관련된 모욕적이거나, 위협적이거나, 악의적이거나, 비하하는 행동입니다.

“**권력**”은 권위를 가진 위치에 있는 것만을 항상 의미하는 것은 아니며, 두려움이나 협박을 강요할 수 있는 개인적인 힘과 권력을 포함할 수 있습니다. 집단적인 괴롭힘은 신체적, 언어적 및 비언어 행동의 형태로 나타날 수 있습니다.

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 4 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

잠재적인 집단적인 괴롭힘 및 확대하는 행동의 예는 다음과 같습니다:

- 다른 사람에게 소리를 지르거나, 빈정대거나, 조롱하거나, 비하함;
- 신체적 또는 정신적인 위협;
- 신체적 또는 정신적 폭력 행동;
- 한 사람에 대해 독단적인 기준을 만들거나, 비현실적인 요구를 강요하거나, 한 사람을 위협하기 위해 업무에 대해 세세하게 관리하거나 감독함;
- 특히 다른 사람들 앞에서 한 사람의 업무에 대해 부적절하거나, 과장되거나, 사실이 아닌 경멸적인 언급을 함;
- 업무에 대한 사보타주;
- 상급 직위에 있는 사람이 권한이나 권력을 남용함;
- 타당한 이유 없이 한 사람을 미팅이나 의사소통에서 의도적으로 배제하거나 다른 사람들이 그렇게 하도록 권장함; 및/또는
- 다른 사람의 업무에 대한 명예·인정을 가로챌.

고용 기간 동안, 다른 사람의 업무나 행동에 대해 합법적이고 타당하며 건설적인 비판을 제공하거나, 합리적인 지침을 제공하는 것은 그 자체로서는 집단적인 괴롭힘이나 확대적인 행동에 해당하지 않습니다. 대부분의 관찰권에서는 악의적인 동기 요건이 있습니다.

### G. 인신 매매 방지

우리는 인신 매매, 강제 노동 또는 성 매매를 엄격히 금지합니다. 아울러 미국 정부는 미국 연방획득규정(FAR) 52.222-50(b)에 상세히 명시된 심각한 형태의 인신 매매, 성 매매, 강제 노동에 관여하는 협력업체 및 협력업체 직원에 대한 무관용 정책을 채택했습니다. 미국 정부와의 계약에 관련된 경우 우리는 직원, 하도급업체, 하도급업체의 직원 또는 대리인이 상기한 무관용 정책을 위반했다는 주장이 접수되는 경우 출처를 불문하고 당사가 접수하는 모든 신빙성 있는 증거와 더불어 FAR 52.222-50에 따라 동 직원, 하도급업체, 하도급업체의 직원 또는 대리인에 대해 당사가 취한 조치를 계약 담당관 및 기관 감찰관에게 즉시 공개할 것입니다.

### H. 안전하고 건강한 근무 환경

우리는 안전을 지속적으로 개선하여 부상과 질병을 예방하고 안전하고 건강한 근무 여건을 조성하기 위해 부단히 노력합니다.

직원들은 임무를 수행하기에 적합한 상태로 출근해야 하며, 음주 또는 불법 약물의 유해한 영향을 받는 상태가 아니어야 합니다. 업무 시간 중, 우리의 건물·소유지에서, 우리 기계 또는 차량을 작동하는 동안, 또는 우리 사업을 수행하는 동안 불법 약물을 사용, 구매, 판매, 소지, 배포, 전달 또는 제조하는 것을 엄격히 금지합니다. 직원들은 업무 시간 중 및/또는 우리 기계나 차량을 작동하는 동안 음주하거나 음주 영향을 받은 상태에 있는 것이 금지됩니다. 직원들은 직원의 업무를 안전하고 효과적으로 수행하는 능력을 저해하는 처방약, 일반약 또는 기타 물질을

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 5 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

복용한 상태로 업무를 수행하는 것이 금지되어 있습니다. 그러나 직원의 업무 수행에 영향을 미치지 않으며 해당 직원이나 다른 사람의 안전에 위험을 초래하지 않는 경우라면, 현재 및 유효한 처방전의 약에 대한 처방 방식과 목적에 따라 직원이 해당 약을 사용하거나 소지하거나 영향을 받은 상태에 있는 것은 본 정책의 위반이 아닙니다. 직원들은 자신이 사용하고자 하는 처방약 또는 비처방약이 초래할 수 있는 영향에 대해 알아야 할 책임이 있습니다. 약은 원래의 용기에 담겨져 있어야 하며, 직원의 이름으로 되어 있어야 하며, 라벨에 의사의 이름과 처방 번호가 기재되어 있어야 하며, 처방된 방식 이외의 방식으로 사용되어서는 안 됩니다.

#### I. 본 정책의 위반 사례 신고

우리의 명성을 보호하고 비윤리적이거나 불법적인 행동이 발생하는 것을 방지할 책임이 모두에게 있습니다. 우리는 특히 감독자 또는 관리자, 동료 직원 또는 귀하의 업무 영역에서 발생하는 상황과 연관된 경우 민감한 사안을 제기하는 것이 어려움을 이해하고 있습니다.

그러나 본 정책 또는 법률이나 규정과 상충하거나 상충한다고 생각되는 활동이나 행동에 관한 정보가 귀하에게 있는 경우, 저희에게 알려야 할 의무가 있습니다.

차별, 괴롭힘 또는 보복 사례를 포함하여 본 정책과 실제 상충하거나 상충한다고 생각되는 경우에 대해서 귀하의 감독자, 귀하의 감독자의 감독자 또는 인사 부서, 준법팀 또는 법무팀의 일원에게 신고해야 합니다.

그러나 그런 방식으로 신고하는 것이 불편하거나 익명으로 신고하는 것을 선호할 경우, 글로벌 Ethics Helpline(윤리 핫라인)을 이용할 수 있습니다. 온라인 또는 전화로 신고할 수 있는 연락처는 다음에 나와 있습니다:

<https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html>

우리는 본 정책에 대한 모든 위반 혐의를 심각하게 생각하며 적시에 처리할 것입니다. 일체의 조사는 공정하고 철저한 조사와 일관되도록 가장 신중한 방식으로 수행될 것입니다.

본 정책에 대한 직원의 위반은 해고를 포함해 징계를 받을 수 있습니다.

귀하는 또한 잠재적인 위반이나 보복/부당한 괴롭힘에 대해 지역 정부 기관에 신고할 수 있습니다.

#### J. 보복

본 글로벌 정책을 포함하는 우리의 가치 또는 법적 의무에 대한 의심되는 위반을 선의로 신고하는 사람에 대한 보복은 이루어지지 않습니다.

### IV. 준법 책임

	<b>Global Policy</b>	<b>GP02</b>	<b>Publication Date:</b> <b>August-2022</b>
			<b>Page 6 of 6</b>
<b>Title:</b>	<b>긍정적 근무 환경</b>		

모든 직원은 본 정책에 포함된 원칙을 지지하고, 동료 직원과 협력하여 본 정책 준수를 지속적으로 보장할 책임이 있습니다.

경영진은 이들 원칙을 지지하는 롤 모델로서의 역할을 하며 자신의 책임 영역 내에서 본 정책을 얼마나 준수하는지 감독할 책임이 있습니다.