

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

## I. OBJETIVO

A Modine Manufacturing Company (“Modine”) está empenhada em ser o melhor empregador nas comunidades em que trabalhamos no mundo todo. Manter um ambiente de trabalho respeitoso, justo e seguro para nossos funcionários é um elemento fundamental desse compromisso. Alinhado aos nossos valores fundamentais, foram desenvolvidas as seguintes proposições de políticas para manter um **ambiente de trabalho positivo** em cada uma das nossas localizações globais. Todas as políticas e procedimentos locais sobre tópicos relacionados devem estar alinhadas a essa política global (“Política”) e oferecer suporte a ela. **Consulte nossa Declaração de Diversidade e Inclusão em [www.modine.com](http://www.modine.com) para obter informações adicionais.**

## II. ESCOPO

Esta Política se aplica a todos os funcionários da Modine e nossas subsidiárias em todo o mundo.

## III. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

### A. Oportunidades iguais

Oferecemos oportunidades iguais de emprego a todos os funcionários e candidatos qualificados, independentemente de raça, cor, religião, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, deficiência, identidade de gênero, estado civil, situação de veterano, cidadania ou outras características protegidas. Nossas decisões de contratação serão baseadas em razões comerciais, como qualificações, talentos e realizações, e estarão em conformidade com todas as leis trabalhistas locais e nacionais.

### B. Pagamento igual por trabalho de igual valor

Da mesma maneira, proibimos medidas discriminatórias ilegais em relação a valores de remuneração, oportunidades de promoção (incluindo treinamento, promoção e transferência) e todos os outros termos ou condições de emprego. Além disso, nossas práticas relativas à classificação de funcionários e ao pagamento de remuneração/salários em nossas localidades globais devem estar em conformidade com as exigências legais estabelecidas pela lei local de salários e horários da localidade em questão.

### C. Chances iguais em uma empresa global

Somos uma empresa global e apoiamos a disponibilidade dos nossos funcionários de aceitar funções em localidades globais, quando exigido por nossas necessidades comerciais. Facilitamos a transferência de nossos funcionários e suas famílias de maneira que possam exercer sua função de forma segura e positiva em um país estrangeiro.

### D. Ambiente de trabalho não violento

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

Exigimos um ambiente de trabalho sem ameaças ou atos de violência física contra outros funcionários, fornecedores, clientes, visitantes ou nossa propriedade. Isso inclui comportamento fora do local de trabalho, como em viagens de negócios ou em reuniões relacionadas ao trabalho ou funções sociais. É explicitamente contra esta Política portar armas dentro da nossa propriedade ou no exercício de quaisquer uma de nossas funções, salvo se explicitamente permitido por outras políticas da empresa documentadas, de acordo com as leis locais.

#### E. Respeito pelas diferenças individuais

Reconhecemos que diferenças individuais trazem perspectivas únicas e valiosas para a nossa empresa e nos esforçamos para manter um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo que estimule essas diferenças. Estamos comprometidos em respeitar essas diferenças e esperamos o mesmo tratamento entre os funcionários. Não toleraremos qualquer conduta inadequada ou discriminatória, seja verbal, física ou visual, baseada em raça, cor, religião, nacionalidade, sexo, orientação sexual, idade, deficiência, identidade de gênero, estado civil, situação de veterano, cidadania ou outro estado de grupo protegido.

#### F. Antidiscriminação, anti-assédio e antibullying/mobbing

Esta Política abrange comportamentos de discriminação, assédio e bullying/mobbing que ocorrem dentro e fora do local de trabalho, como em viagens de negócios ou em eventos relacionados ao trabalho. Ela abrange comportamentos de discriminação, assédio e bullying/mobbing por funcionários, incluindo supervisores e gerentes, de outros funcionários, contratados e membros do público em geral, como fornecedores e clientes. Também abrange esse tipo de comportamento por terceiros, como clientes, provedores ou visitantes de nossos funcionários.

**O princípio básico é que os funcionários devem tratar outras pessoas com dignidade e respeito e devem, eles próprios, ser tratados com a mesma dignidade e respeito. Os funcionários devem sempre refletir se suas palavras ou condutas podem ser ofensivas.**

A intenção da pessoa que se envolve em tais condutas não determina se há uma violação desta Política. O que importa é como uma conduta é percebida e se uma pessoa sensata consideraria essa conduta ofensiva e capaz de comprometer sua dignidade.

#### DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Como regra geral, “**discriminação**” inclui tratar uma pessoa de forma diferente devido a uma determinada característica sua que esteja protegida por leis aplicáveis, como idade, raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, deficiência, gravidez etc. Em alguns casos, também pode haver discriminação quando um critério neutro em si exerce impacto negativo em pessoas com uma ou mais características pessoais.

Como regra geral, “**assédio**” é uma conduta grave ou generalizada contra uma pessoa, com base em uma característica sua protegida por leis aplicáveis (como as mencionadas

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

no parágrafo anterior), que é indesejada ou ofensiva, que tem o propósito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa ou criar um ambiente intimidador, humilhante, hostil ou ofensivo, ou por fazer com que essa pessoa seja obrigada a submeter-se ou recusar-se a submeter-se a esse comportamento ofensivo como condição de emprego.

Exemplos de possíveis condutas de assédio:

- Manter contato físico indesejado e impróprio ou fazer brincadeiras grosseiras, incluindo tocar, beliscar, empurrar, agarrar, roçar em alguém desnecessariamente, invadir seu espaço pessoal e agredir física ou sexualmente;
- Fazer avançadas sexuais ou comportamentos sugestivos indesejados e sugestões de que favores sexuais podem promover uma carreira ou de que sua recusa possa impedi-la;
- Seguir ou perseguir uma pessoa com atenções, mensagens ou presentes indesejados;
- Fazer sugestões contínuas de encontro, romance ou atividade social depois de ficar claro que tais sugestões não são bem-vindas;
- Enviar ou exibir material pornográfico ou que pessoas sensatas considerariam ofensivo (incluindo e-mails, mensagens de texto, vídeos e imagens enviadas por telefone celular ou postadas na Internet);
- Fazer comentários ou gestos ofensivos ou intimidadores, piadas ou brincadeiras de mau gosto que comprometam a dignidade da pessoa;
- Zombar, imitar ou menosprezar a deficiência ou a idade de uma pessoa;
- Fazer piadas racistas, sexistas, homofóbicas ou que discriminem a idade de uma pessoa, ou ainda comentários depreciativos ou estereotipados sobre um determinado gênero ou grupo étnico, social, linguístico ou religioso;
- Revelar ou ameaçar revelar alguém como gay ou lésbica; e/ou
- Evitar uma pessoa, por exemplo, excluindo-a deliberadamente de uma conversa ou de uma atividade social no local de trabalho.

Pessoas podem ser assediadas, mesmo que não sejam o alvo pretendido. Por exemplo, uma pessoa pode ser assediada por piadas racistas sobre um grupo étnico diferente se estas criarem um ambiente ofensivo para ela.

## BULLYING/MOBING

**“Bullying”** ou **“mobbing”** (ou seja, conduta abusiva) é um comportamento ofensivo, intimidador, malicioso ou insultuoso que envolve o uso indevido do poder, a ponto de fazer com que uma pessoa sensata sinta-se vulnerável, chateada, humilhada, prejudicada ou ameaçada. "Poder" nem sempre significa estar em uma posição de autoridade, podendo incluir tanto força física pessoal quanto a capacidade de coagir por medo ou intimidação. Práticas de bullying/mobbing pode assumir formas de conduta física, verbal e não verbal.

Exemplos de possíveis práticas de bullying/mobbing/conduta abusiva:

- Gritar com, ser sarcástico, ridicularizar ou humilhar outras pessoas;
- Fazer ameaças físicas ou psicológicas;
- Realizar atos de violência física ou psicológica;
- Criar padrões arbitrários para uma pessoa, impondo exigências irreais, administrando seu trabalho meticulosamente ou usando práticas de supervisão para intimidar uma

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

- pessoa;
- Observações depreciativas impróprias, exageradas ou falsas sobre o desempenho de uma pessoa, particularmente na frente de outros;
  - Sabotagem do trabalho;
  - Abuso de autoridade ou poder por pessoas em posições de maior tempo de serviço;
  - Excluir deliberadamente uma pessoa de reuniões ou comunicações sem uma bom motivo ou incentivar outros a fazer isso; e/ou
  - Roubar o crédito pelo trabalho de outra pessoa.

Críticas legítimas, sensatas e construtivas ao desempenho ou comportamento de alguém, ou instruções sensatas dadas a alguém no curso de seu emprego, não serão consideradas bullying, mobbing ou conduta abusiva por si só. Em muitas jurisdições, é necessário um motivo mal-intencionado.

#### G. Combate ao tráfico de pessoas

Proibimos estritamente o tráfico de pessoas, o uso de trabalho forçado ou a contratação de atos sexuais comerciais. Além disso, o governo dos Estados Unidos adotou uma política de tolerância zero em relação a funcionários contratados e prestadores de serviços que participam ou apoiam formas graves de tráfico de pessoas, contratação de atos sexuais comerciais ou uso de trabalho forçado, conforme descrito detalhadamente na Federal Acquisition Regulation dos EUA (FAR) 52.222-50 (b). No caso de um contrato com o governo dos Estados Unidos, divulgaremos imediatamente ao contratante e à agência Inspector General quaisquer evidências convincentes que recebermos de qualquer fonte alegando que um funcionário, subcontratado, funcionário do subcontratado ou seu representante violou a política de tolerância zero acima mencionada, bem como as medidas que tomamos contra tal funcionário, subcontratado, funcionário ou representante do subcontratado, de acordo com a FAR 52.222-50.

#### H. Ambiente de trabalho seguro e saudável

Estamos comprometidos com a melhoria contínua da segurança que resultem na prevenção de lesões e doenças e no estabelecimento de condições de trabalho seguras e saudáveis.

Os funcionários devem se apresentar para o trabalho em condições de aptidão para seus deveres e sem os efeitos adversos do álcool ou de drogas ilícitas. É estritamente proibido práticas de uso, compra, venda, posse, distribuição, transferência ou fabricação de drogas ilícitas durante o horário de trabalho, durante a permanência em nossa propriedade, enquanto operamos nossas máquinas ou veículos ou durante a realização dos nossos negócios. Os funcionários estão proibidos de consumir álcool ou manter-se sob a influência do álcool durante o tempo de trabalho e/ou a operação de nossas máquinas ou veículos. Os funcionários estão proibidos de realizar seus deveres de trabalho enquanto tomam medicamentos prescritos, medicamentos de venda livre ou outras substâncias que afetem adversamente a capacidade de desempenhar com segurança e eficácia esses deveres. No entanto, não será considerada uma violação desta Política quando um funcionário com uma receita de medicamento atual e válida usar, transportar ou estar sob

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

a influência desse medicamento, da maneira e para os fins prescritos, se esse uso não afetar o desempenho do funcionário ou criar um risco para a segurança desse funcionário ou de terceiros. Os funcionários são responsáveis por informar-se sobre os possíveis efeitos dos medicamentos prescritos e não prescritos que pretendem usar. O medicamento deve estar em sua embalagem original e em nome do funcionário e deve conter o nome e o número da receita do médico no rótulo, não devendo ser utilizado de maneira diferente da prescrita.

#### I. Denunciando uma violação desta política

Todos têm a responsabilidade de ajudar a proteger nossa reputação e impedir a ocorrência de ações antiéticas ou ilegais. Estamos cientes de que é difícil levantar uma questão delicada, principalmente se esta envolver um supervisor ou gerente, um colega de trabalho ou uma situação na sua área de trabalho.

No entanto, se você tem alguma informação sobre atividades ou comportamentos que entrem em conflito com esta Política ou uma lei ou regulamento, ou que possam ser considerados conflitantes com estes últimos, é sua responsabilidade denunciar o problema para nós.

Você deve denunciar conflitos reais ou percebidos com esta Política, incluindo incidentes de discriminação, assédio ou retaliação, ao seu supervisor, ao supervisor do supervisor ou a um membro das equipes de Recursos Humanos, Assuntos de Conformidade ou Questões Jurídicas.

No entanto, caso você não se sinta à vontade em fazer isso, ou caso prefira denunciar anonimamente, pode usar nossa Linha de direta de apoio à ética global. Consulte: <https://secure.ethicspoint.com/lrn/media/en/gui/16966/index.html> para denunciar online ou por telefone.

Levamos a sério todas as alegações de violações desta Política e lidaremos com elas imediatamente. Qualquer investigação será conduzida com o maior grau de discrição, de maneira compatível com a realização de uma investigação justa e completa.

A violação desta Política por um funcionário estará sujeita a medidas disciplinares, até e possivelmente incluindo demissão.

Você também tem a opção de denunciar uma possível violação ou retaliação/vitimização a uma agência governamental local.

#### J. RETALIAÇÃO

**NÃO HAVERÁ RETALIAÇÃO CONTRA QUALQUER PESSOA QUE DENUNCIAR, DE BOA FÉ, UMA SUSPEITA DE VIOLAÇÃO DOS NOSSOS VALORES OU OBRIGAÇÕES JURÍDICAS, INCLUINDO ESTA POLÍTICA GLOBAL.**

#### IV. RESPONSABILIDADE PELA CONFORMIDADE

Todos os funcionários são responsáveis por sustentar os princípios contidos nesta Política

	<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>Ambiente positivo de trabalho</b>		

e por trabalhar com outros funcionários para garantir continuamente a conformidade com esta Política.

A administração serve de modelo no apoio a esses princípios e é responsável pelo monitoramento do nível de conformidade com esta Política na área de sua responsabilidade.