



# 工作场所礼遇他人

## 范围

本政策适用于全球各地由康明斯公司（简称“康明斯”）控股或负有管理责任的康明斯实体员工。这其中包括附属公司、合资企业、关联公司和分销商。本政策还适用于访问我们工厂或与我们员工频繁互动的非康明斯人员（包括客户、承包商和供应商）。对于康明斯不拥有控股权或不负有管理责任的实体，康明斯将采取合理措施要求其遵守本政策和法律。此外，本政策亦适用于代表公司的情况，无论实际工作地点如何，包括在线活动或内部社交媒体帖子。

## 政策

本政策反映了我们恪守核心价值观并营造合适环境的承诺，使所有员工和其他利益相关者都能在工作中充分而真实地展现自我。“彼此尊重和维护他人的尊严”是我们作为一个公司的核心，也是我们持续成功的关键。违反“工作场所礼遇他人”政策的不当行为，如果没有达到提出法律诉讼的程度，仍可能会受到纠正性处分，情节严重者将被解雇。

领导者应始终树立正确的榜样，针对注意到的涉嫌违反本政策的一切行为采取适当的行动，并根据需要与人力资源职能部门合作以获得支持。

### 1. 员工必须彼此尊重和维护他人尊严。

每位员工都必须以让其他员工感到受到尊重的方式对待他人。我们必须尊重每一位员工，无论是对待下级、上级、同级同事，还是对待客户、承包商和供应商。这意味着，任何人都不应向他人发表令人尴尬或羞辱的言论，也不得向他人发表不愿回应的言论。每位员工都应尊重他人。这意味着我们每个人都必须尝试了解同事的不同背景和思维方式。这是康明斯想要成为成功的企业所必须发扬的精神。

“不尊重”这一行为，如果处理不当，可能会引起误解和不快的感受，从而占用我们工作的时间和精力。

康明斯不允许基于以下因素的歧视：

- 种族
- 性别
- 肤色
- 残疾
- 国籍
- 年龄
- 宗教或信仰
- 工会
- [性取向](#)
- 服役状况
- 公民
- [性别认同](#)
- [性别表达](#)
- 受法律保护的其他身份
- 怀孕



我们努力确保所有员工都受到尊重，并为他们提供平等的成功机会。多元化、公平性和包容性使我们作为一家公司变得更加强大，并有助于营造一个更好的工作场所。康明斯员工的背景不尽相同，事实上，通过借鉴其他同事的不同观点、背景和经验，我们的业务绩效可以得到进一步提升。

康明斯推崇相互尊重和多元化理念。因此，我们绝不容忍任何形式的恐吓、骚扰、歧视或无礼行为。我们将及时审查任何恐吓、骚扰、歧视或无礼行为并立即展开调查以及采取行为，这些行为包括：

- 做出淫秽的手势或评论
- 乱起绰号或者发表贬低或侮辱性的带成见的评论
- 不顾及他人情感开玩笑或讲段子
- 展示冒犯他人的漫画或图片
- 使用带有种族色彩或被视为带种族色彩的语言
- 欺凌或恐吓他人
- 以不尊重他人的方式使用内部社交媒体

如果本政策的任何规定违反当地法律，我们将遵守当地法律。

## 2. 不容许任何形式的骚扰。

公司不容忍任何形式的骚扰不当行为包括制造恐吓、敌对、侮辱性或攻击性环境的行为。

例如，员工不得使用或张贴有辱人格的符号或词语（包括绰号和蔑称）或从事可能因个人情况而被合理视为有损人格或他人表现敌意的活动都是不可接受的：

- |                        |              |                        |
|------------------------|--------------|------------------------|
| • 种族                   | • 性别         | • 肤色                   |
| • 残疾                   | • 国籍         | • 年龄                   |
| • 宗教                   | • 工会         | • <a href="#">性取向</a>  |
| • 服役状况                 | • 公民         | • <a href="#">性别认同</a> |
| • <a href="#">性别表达</a> | • 受法律保护的其他身份 | • 怀孕                   |

即使骚扰不属于上述类别之一，也不能接受。哪怕只有一次不当行为也可能被认为违反本政策。

我们致力于提供一个没有不当性行为的工作场所。性骚扰是一种骚扰形式，可能包括一系列微妙和不太微妙的行为，并可能涉及相同性别或不同性别的个人。性骚扰和这些行为的后果在[防止性骚扰政策中进一步定义](#)。



在评估是否违反本政策时，康明斯将把对任何可能目睹此类行为的人的合理感知或潜在感知视为决定性因素。

### 3. 在职场关系中保持专业精神

所有员工都应在工作场所中保持专业行为，确保个人关系不会干扰公平对待他人、造成偏袒或对工作环境产生负面影响。员工还必须保持公正，避免任何可能被视为特殊待遇的行为。如果个人关系有可能造成影响工作环境问题，员工有责任始终保持专业精神，并且必须向人力资源部及其经理报告任何实际或潜在的利益冲突。有关更具体的指导，员工应参阅[利益冲突政策](#)。

## 违反政策的后果

任何员工如有不当行为，使他们感到身处胁迫、敌对、有辱人格、羞辱性或冒犯性的工作环境，无论该员工是否心存恶意或仅仅是开玩笑，都将受到纠正性处分，包括解除劳动关系。“不容忍”政策同样适用于对客户、供应商和承包商做出的举动以及客户、供应商和承包商的行为。

## 提出问题并报告违反本政策的行为

我们呼吁大家向公司提出有关本政策或可能违反本政策的任何问题，无论您是该行为的直接受害者还是目击者。

- 您的经理：如果您愿意，您的直属经理或您监管链上的管理层成员将成为解决问题的最佳人选。
- [人力资源部](#)：如果您无法与经理讨论该问题或未能解决问题，也可以与人力资源部联系。

如果您不愿意将疑虑提交至上述资源，或者上述资源未解决您的疑虑，您可以向康明斯道德帮助热线 [ethics.cummins.com](https://ethics.cummins.com) [报告您的疑虑](#)。在本网站，您可以找到有关如何在线或通过电话报告疑虑的信息。此外，本网站提供多种语言，您可以使用这些语言报告您的疑虑。您也可以使用移动设备扫描二维码，然后您将被引导至 [cumminsmobile.ethicspoint.com](https://cumminsmobile.ethicspoint.com) 报告您的疑虑。



在法律允许的情况下，您可以匿名报告您的疑虑。所有涉及潜在违规行为的报告都将及时得到处理，并将采取适当的措施。在公司开展的涉嫌不当行为的任何调查中，员工都必须全力配合。康明斯也将采取任何必要的措施，以确保员工在报告案件时的安全。

### 康明斯严禁对报告疑虑或配合调查的员工进行报复。

康明斯绝不容忍因员工善意投诉不当行为、提出疑虑或配合调查而对其进行打击报复的行为。如果您认为自己或其他员工因反映问题而遭到报复，请立即联系相应的管理层成员或通过道德帮助热线报告。有关更多信息，请参阅[员工禁止报复](#)

## 相关的文档和资源链接

### 相关文件

#### [政策翻译](#)

[电子通信和社交媒体政策 CORP-10-01-51-13](#)

[防止性骚扰政策 CCP-0039](#)

[平等就业机会和平权政策 CCP-0007](#)

[员工禁止报复政策 CCP-0029](#)

[工作场所暴力预防政策 CCP-0030](#)

### 资源

[调查和适宜环境站点](#)

[心理健康和保健](#)

[康明斯响应中心](#)

