



工作場所禮遇他人

範圍

本政策適用於 Cummins Inc.（簡稱“Cummins”）的員工。Cummins 擁有控股權益或有管理責任的全球實體。這包括子公司、合資企業、附屬公司和經銷商。本政策也適用於非員工，包括客戶、承包商、供應商、廠商、臨時或季節性員工，以及造訪我們的設施或以重要方式與員工互動的學生。除非另有說明，本政策中提及的‘員工’包括本範圍涵蓋的所有個人。如果 Cummins 沒有控股權益或管理責任，Cummins 將採取合理步驟要求遵守本政策和法律。此外，本政策適用於代表公司，無論實際工作地點為何，包括線上活動或內部社交媒體貼文。

政策

本政策反映了我們堅守核心價值並創造正確環境的承諾，讓所有員工和其他利益關係人都能在工作中展現完整且真實的自我。以尊嚴和尊重對待彼此是我們作為一家公司和我們持續成功的核心。違反彼此在工作上對待政策的不適當行為，若未能達到確立法律索賠的程度，仍可能導致糾正措施，最嚴重者包括終止僱傭關係。

主管應隨時以身作則，並採取適當行動，回應所有涉嫌違反本政策的行為，並在必要時聘請人力資源職能部門提供支援。

1. 員工必須以尊嚴和尊重的態度對待彼此。

每位員工都必須以讓其他員工感到受尊重的方式對待他人。我們必須以尊嚴和尊重的態度對待每位員工，無論該人員是向我們報告，我們的經理、同事、客戶、承包商還是供應商。這意味著任何人都不能向他人表達尷尬或羞辱的言論，或讓他人無法自由回應的言論。每位員工都應尊重他人。這意味著我們每個人都必須試著瞭解同事的不同背景和思維方式。Cummins 作為一家公司取得成功需要這種精神。如果處理得不好，不尊重可能會導致誤解和難過感，而需要花時間和精力才能離開我們的工作。

Cummins 不允許基於下列理由的歧視：

- 種族
- 殘疾
- 宗教或信仰
- 兵役 狀態
- [性別表達](#)
- 性別
- 國籍
- 工會或政黨
- 公民身份
- 受適用法律保護的其他狀態
- 顏色
- 年齡
- [性取向](#)
- [性別認同](#)
- 懷孕

我們也致力於肯定地行事，以確保本政策所涵蓋的所有個人都受到尊重對待，並提供平等的成功機會。多元化、平等和包容讓我們成為一家更強大的公司，並有助於提供更好的工作場所。並非為 Cummins 工作的每個人都有相同的背景。事實上，我們透過從同事的不同觀點、背景和經驗學習來增強業務績效。

我們公司支持這些原則。因此，我們不會容忍任何形式的恐嚇、騷擾、歧視或不尊重。我們將針對任何恐嚇、騷擾或歧視或不尊重的指控進行審核並立即採取行動，例如：

- 做出不雅的手勢或評論
- 稱呼他人姓名或發表反映貶低或侮辱的刻板印象的評論
- 講對他人有害的笑話或故事
- 展示冒犯他人的漫畫或圖片
- 使用帶有種族色彩或被視為帶種族色彩的語言
- 霸凌或恐嚇他人
- 以不尊重的方式使用內部社交媒體

如果本政策的任何規定與當地法律相違背，我們將遵循當地法律。

2. 不允許任何形式的騷擾。

我們公司是不容許任何形式騷擾的地方。不當行為包括造成恐嚇、敵意貶低、羞辱或冒犯性環境的行為。

例如，員工使用或張貼貶低符號或詞語（包括綽號和誹謗）或從事可能因個人情況而被合理視為貶低或對個人表現出敵意的活動是不可接受的，因為個人的：

- | | | |
|------------------------|----------------|------------------------|
| • 種族 | • 性別 | • 顏色 |
| • 殘疾 | • 國籍 | • 年齡 |
| • 宗教或信仰 | • 工會或政黨 | • 性取向 |
| • 兵役狀態 | • 公民身份 | • 性別認同 |
| • 性別表達 | • 受適用法律保護的其他狀態 | • 懷孕 |

即使騷擾不屬於上述類別之一，也無法接受。即使是單一的不當行為事件也可能違反本政策。

我們致力於提供一個沒有不適當行為的工作場所。性騷擾是一種騷擾形式，可能包括一系列微妙且不那麼細微的行為，並且可能涉及相同性別或不同性別的個人。性騷擾和這些不當行為的後果在[防止性騷擾政策中進一步定義](#)。

在評估是否違反本政策時，Cummins 會將可能目睹此類行為的任何人的合理認知或潛在認知視為決定因素。

3. 在職場關係中維持專業精神

所有員工都應在工作場所以專業的方式行事，確保個人關係不會干擾公平對待、產生偏袒或對工作環境造成負面影響。員工也必須保持公正，避免任何可能被視為偏袒的行動。如果個人關係有可能產生工作場所疑慮，員工有責任始終保持專業精神，並且必須向人力資源部門及其經理報告任何實際或潛在的利益衝突。如需更具體的指導，員工應參閱[利益衝突政策](#)。

違反政策的後果

任何員工若從事任何造成恐嚇、敵意、貶低、羞辱或冒犯性工作環境的不當行為，將必須接受糾正措施，最嚴重者包括解僱，無論該員工是否有惡意意圖或只是開玩笑。此零容忍政策也適用於來自或面向客戶、供應商和承包商的行為。

提出問題並舉報違反本政策的行為

我們鼓勵您向公司提出有關本政策或可能違反本政策的任何疑問，無論您是直接經歷或目睹此類行為。

- 您的經理：如果您感到自在，您的直屬經理或您的監督鏈中的管理層成員將成為解決問題的最佳人選。
- [人力資源](#)：如果無法與主管討論或未解決疑慮，您也可以聯絡人力資源部人員。

如果您不願意將您的疑慮告知上述資源，或您的疑慮未由上述處理，您可向 Cummins 道德協助熱線通報您的疑慮，網址為：ethics.cummins.com。您可以在該網站上找到如何線上或透過電話舉報疑慮的資訊。此外，本網站提供多種語言版本，您可使用這些語言舉報您的疑慮。您也可以使用行動裝置上的相機掃描 QR 碼，系統會將您導向 cumminsmobile.ethicspoint.com 以通報您的疑慮。



在法律允許的情況下，您可以匿名舉報您的疑慮。所有潛在違規行為的舉報都將及時處理，並採取適當的行動。員工必須全力配合任何公司對涉嫌不當行為的調查。Cummins 將採取任何必要步驟，以確保通報案件時員工的安全。

Cummins 嚴格禁止對舉報疑慮或配合調查的員工進行報復。

Cummins 不會容忍因員工善意投訴不當行為或提出疑慮，或因員工配合調查而對任何員工進行報復。如果您認為您或任何其他員工遭到報復，請立即聯絡適當的管理人員或道德協助專線。如需更多資訊，請參閱[員工禁止報復](#) 政策。

相關文件和資源連結

相關文件

[政策翻譯](#)

[電子通訊和社交媒體政策 CORP-10-01-51-13](#)

[防止性騷擾政策 CCP-0039](#)

[平等就業機會和平權行動政策 CCP-0007](#)

[員工禁止報復政策 CCP-0029](#)

[工作場所暴力預防政策 CCP-0030](#)

資源

[調查與正確環境網站](#)

[心理健康與健康](#)

[Cummins 回應中心](#)

