



Behandlung von einander bei der Arbeit

UMFANG

Diese Richtlinie gilt für die Mitarbeiter von Cummins Inc. („Cummins“) weltweit, an denen Cummins eine Mehrheitsbeteiligung oder Managementverantwortung hat. Dazu gehören Tochtergesellschaften, Joint Ventures, verbundene Unternehmen und Vertriebshändler. Diese Richtlinie gilt auch für Nicht-Mitarbeiter, einschließlich Kunden, Auftragnehmer, Lieferanten, Lieferanten, Zeit- oder Saisonarbeiter und Studenten, die unsere Einrichtungen besuchen oder in signifikanter Weise mit unseren Mitarbeitern interagieren. Sofern nicht anders angegeben, umfassen Verweise auf „Mitarbeiter“ in dieser Richtlinie alle Personen, die unter diesen Geltungsbereich fallen. Wenn Cummins keine Mehrheitsbeteiligung oder Managementverantwortung hat, wird Cummins angemessene Schritte unternehmen, um die Einhaltung dieser Richtlinie und des Gesetzes zu verlangen. Darüber hinaus gilt diese Richtlinie bei der Vertretung des Unternehmens, unabhängig vom physischen Arbeitsort und einschließlich Online-Aktivitäten oder interner Social-Media-Posts.

RICHTLINIE

Diese Richtlinie spiegelt unser Engagement wider, unsere Kernwerte zu wahren und das richtige Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter und andere Stakeholder ihr volles und authentisches Selbst zur Arbeit bringen können. Die gegenseitige Behandlung mit Würde und Respekt ist der Kern dessen, wer wir als Unternehmen sind und unser anhaltender Erfolg. Unangemessenes Verhalten unter Verstoß gegen die Richtlinie zur gegenseitigen Behandlung am Arbeitsplatz, das nicht zur Feststellung eines Rechtsanspruchs führt, kann weiterhin zu Korrekturmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie jederzeit angemessenes Verhalten vorleben und geeignete Maßnahmen ergreifen, um auf alle mutmaßlichen Verstöße gegen diese Richtlinie zu reagieren, die ihnen zur Kenntnis gebracht werden, indem sie die Personalabteilung bei Bedarf zur Unterstützung hinzuziehen.

1. Mitarbeiter müssen sich gegenseitig mit Würde und Respekt behandeln.

Jeder Mitarbeiter muss andere so behandeln, dass sich der andere Mitarbeiter respektiert fühlt. Wir müssen jeden Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandeln – egal, ob die Person uns unterstellt ist, unser Vorgesetzter, ein Kollege, Kunde, Auftragnehmer oder Lieferant ist. Das bedeutet, dass niemand gegenüber anderen Aussagen machen sollte, die peinlich oder erniedrigend sind oder auf die die andere Person nicht frei antworten kann. Jeder Mitarbeiter sollte Respekt vor anderen haben. Das bedeutet, dass jeder von uns versuchen muss, die verschiedenen Hintergründe und Denkweisen unserer Kollegen zu verstehen. Diese Einstellung ist für den Erfolg von Cummins als Unternehmen

unerlässlich. Respektlosigkeit kann, wenn sie nicht gut gehandhabt wird, Missverständnisse und verletzte Gefühleverursachen, die Zeit und Energie von unserer Arbeit rauben.

Cummins erlaubt keine Diskriminierung aufgrund von:

- | | | |
|---------------------------------------|--|---|
| •Rasse | •Geschlecht | •Farbe |
| •Behinderung | •Nationaler Ursprung | •Alter |
| •Religion oder Glauben | •Gewerkschaftszugehörigkeit | • Sexuelle Orientierung |
| •Veteranenstatus | •Staatsbürgerschaft | • Geschlechtsidentität |
| • Geschlechtsausdruck | •Anderer Status, der durch geltendes Recht geschützt ist | •Schwangerschaft |

Wir verpflichten uns auch, positiv zu handeln, um sicherzustellen, dass alle Personen, die von dieser Richtlinie abgedeckt werden, mit Respekt behandelt werden und die gleiche Chance auf Erfolg haben. Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion machen uns als Unternehmen stärker und helfen uns, einen besseren Arbeitsplatz zu schaffen. Nicht jeder, der für Cummins arbeitet, hat denselben Hintergrund. Tatsächlich wird unsere Geschäftsleistung verbessert, indem wir aus den unterschiedlichen Perspektiven, Hintergründen und Erfahrungen unserer Kollegen lernen.

Unser Unternehmen steht hinter diesen Prinzipien. Daher tolerieren wir keine Einschüchterung, Belästigung, Diskriminierung oder mangelnden Respekt in irgendeiner Form. Wir werden alle Anschuldigungen von Einschüchterung, Belästigung oder Diskriminierung oder mangelndem Respekt überprüfen und umgehend darauf reagieren, wie z. B.:

- Obszöne Gesten oder Kommentare machen
- Andere anrufen oder Kommentare abgeben, die Stereotypen widerspiegeln, die erniedrigend oder beleidigend sind
- Witze oder Geschichten erzählen, die anderen schaden
- Cartoons oder Bilder zeigen, die andere beleidigen
- Verwendung von Sprache, die rassistisch ist oder als rassistisch wahrgenommen wird
- andere schikanieren oder einschüchtern
- Nutzung interner sozialer Medien auf respektlose Weise

Wir befolgen lokale Gesetze, wenn eine Bestimmung dieser Richtlinie gegen lokale Gesetze verstößt.

2. Belästigung jeglicher Art ist nicht gestattet.

In unserem Unternehmen gibt es keinen Platz für Belästigung. Unangemessenes Verhalten umfasst Verhaltensweisen, die ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld schaffen.

Beispielsweise ist es für einen Mitarbeiter nicht akzeptabel, erniedrigende Symbole oder Wörter (einschließlich Beinamen und Verunglimpfungen) zu verwenden oder zu posten oder sich an Aktivitäten zu beteiligen, die vernünftigerweise als erniedrigend oder feindselig gegenüber einer Person wahrgenommen werden können, weil die Person:

- Rasse
- Behinderung
- Religion oder Glauben
- Veteranenstatus
- [Geschlechtsausdruck](#)
- Geschlecht
- Nationaler Ursprung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Staatsbürgerschaft
- Anderer Status, der durch geltendes Recht geschützt ist
- Farbe
- Alter
- [Sexuelle Orientierung](#)
- [Geschlechtsidentität](#)
- Schwangerschaft

Belästigung ist inakzeptabel, auch wenn sie nicht in eine dieser Kategorien fällt. Selbst ein einziger Vorfall unangemessenen Verhaltens kann gegen diese Richtlinie verstoßen.

Wir verpflichten uns, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von unangemessenem Verhalten sexueller Natur ist. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Belästigung, die eine Reihe von subtilen und nicht so subtilen Verhaltensweisen umfassen kann und Personen desselben Geschlechts oder verschiedener Geschlechter betreffen kann. Sexuelle Belästigung und die Folgen dieser Verhaltensweisen sind in der Richtlinie [zur Verhinderung sexueller Belästigung weiter definiert](#).

Cummins wird die angemessene oder potenzielle Wahrnehmung von Personen, die Zeuge eines solchen Verhaltens werden könnten, als bestimmenden Faktor betrachten, wenn beurteilt wird, ob gegen diese Richtlinie verstoßen wurde.

3. Aufrechterhaltung der Professionalität in Beziehungen am Arbeitsplatz

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich am Arbeitsplatz professionell verhalten und sicherstellen, dass persönliche Beziehungen die faire Behandlung nicht beeinträchtigen, eine Bevorzugung hervorrufen oder sich negativ auf das Arbeitsumfeld auswirken. Mitarbeiter müssen auch unparteiisch bleiben und Handlungen vermeiden, die als bevorzugte Behandlung wahrgenommen werden könnten. Wenn eine persönliche Beziehung das Potenzial hat, Bedenken am Arbeitsplatz zu erzeugen, sind die Mitarbeiter dafür verantwortlich, stets Professionalität aufrechtzuerhalten und müssen alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte der Personalabteilung und ihrem Vorgesetzten melden. Für genauere Anweisungen sollten Mitarbeiter die Richtlinie zu [Conflicts of Interest Policy](#) Interessenkonflikten beachten.

KONSEQUENZEN FÜR RICHTLINIENVERSTÖßE

Jeder Mitarbeiter, der unangemessenes Verhalten an den Tag legt, das ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft, unterliegt Korrekturmaßnahmen bis hin zur Kündigung, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter böswillige Absichten hatte oder nur Witze macht. Diese Richtlinie zur Nichttoleranz gilt auch für Verhaltensweisen von oder gegenüber Kunden, Lieferanten und Auftragnehmern.

FRAGEN STELLEN UND VERSTÖßE GEGEN DIESE RICHTLINIE MELDEN

Wir bitten Sie dringend, alle Fragen zu dieser Richtlinie oder potenziellen Verstößen gegen diese Richtlinie dem Unternehmen zu melden, unabhängig davon, ob Sie das Verhalten direkt erleben oder Zeuge eines solchen Verhaltens werden.

- Ihr Vorgesetzter: Wenn Sie sich wohlfühlen, wird Ihr direkter Vorgesetzter oder ein Mitglied der Geschäftsleitung in Ihrer Kontrollkette eine Ressource zur Lösung von Fragen sein.
- Personalabteilung: Wenn ein Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten nicht machbar ist oder das Problem nicht löst, können Sie sich auch an ein Mitglied der Personalabteilung wenden.

Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, Ihre Bedenken an die oben genannten Ressourcen zu richten, oder wenn Ihre Bedenken nicht durch die oben genannten angesprochen werden, können Sie Ihre Bedenken der Ethik-Helpline von Cummins unter [ethics.cummins.com melden](https://ethics.cummins.com/melden). Auf dieser Website finden Sie Informationen dazu, wie Sie Ihre Bedenken online oder telefonisch melden können. Darüber hinaus bietet diese Website mehrere Sprachen, mit denen Sie Ihre Bedenken melden können. Sie können auch einfach die Kamera auf Ihrem Mobilgerät verwenden, um den QR-Code zu scannen, und Sie werden zu cumminsmobile.ethicspoint.com weitergeleitet, um Ihr Anliegen zu melden.



Sie können Ihre Bedenken anonym melden, wenn dies gesetzlich zulässig ist. Alle Meldungen potenzieller Verstöße werden umgehend behandelt und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Mitarbeiter müssen bei allen Untersuchungen des Unternehmens zu mutmaßlichem Fehlverhalten uneingeschränkt kooperieren. Cummins ergreift alle notwendigen Schritte, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, wenn ein Fall gemeldet wird.

Cummins verbietet strengstens Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken melden oder bei Untersuchungen kooperieren.

Cummins toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, weil der Mitarbeiter in gutem Glauben eine Beschwerde über unangemessenes Verhalten eingereicht oder Bedenken geäußert hat oder weil der Mitarbeiter bei einer Untersuchung mitgewirkt hat. Bitte wenden Sie sich umgehend an das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung oder die Ethik-Helpline, wenn Sie glauben, dass Sie oder ein anderer Mitarbeiter Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt wurden. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen für Mitarbeiter](#).

VERKNÜPFTHE DOKUMENT- UND RESSOURCENLINKS

Zugehöriges Dokument

[Übersetzungen der Richtlinie](#)

[Richtlinie zu elektronischer Kommunikation und sozialen Medien CORP-10-01-51-13](#)

[Richtlinie zur Verhinderung von sexueller Belästigung CCP-0039](#)

[Richtlinie zu Chancengleichheit bei der Beschäftigung und zu positiven Maßnahmen CCP-0007](#)

[Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen für Mitarbeiter CCP-0029](#)

[Richtlinie zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz CCP-0030](#)

Ressourcen

[Untersuchungs- und Right Environment-Seite](#)

[Es ist in Ordnung psychische Gesundheit und Wellness](#)

[Cummins Response Center](#)

