



Обращение друг с другом на работе

ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Настоящая политика распространяется на сотрудников Cummins Inc. («Cummins») по всему миру, в которых Cummins имеет контрольный пакет акций или ответственность за управление. Сюда входят дочерние компании, совместные предприятия, аффилированные компании и дистрибьюторы. Данная политика также распространяется на лиц, не являющихся сотрудниками компании, включая клиентов, подрядчиков, поставщиков, поставщиков, временных или сезонных работников и студентов, которые посещают наши объекты или взаимодействуют с нашими сотрудниками значительным образом. Если не указано иное, ссылки на «сотрудников» в тексте настоящей политики включают всех лиц, подпадающих под действие настоящей политики. Если Cummins не имеет контрольного пакета акций или ответственности руководства, Cummins предпримет разумные шаги для того, чтобы потребовать соблюдения настоящей политики и закона. Кроме того, настоящая политика применяется при представлении интересов компании, независимо от физического места работы, включая онлайн-активность или внутренние публикации в социальных сетях.

ПОЛИТИКА

Эта политика отражает наше стремление к соблюдению наших основных ценностей и созданию правильной среды, в которой все сотрудники и другие заинтересованные стороны могут полностью и искренне работать. Относитесь друг к другу с достоинством и уважением — это основа того, кем мы являемся как компания, и нашего постоянного успеха. Ненадлежащее поведение в нарушение политики взаимоотношений на работе, которое не поднимается до уровня предъявления судебного иска, может по-прежнему привести к корректирующим мерам вплоть до увольнения.

Руководители должны всегда моделировать соответствующее поведение и предпринимать соответствующие действия в ответ на все предполагаемые нарушения настоящей политики, доведенные до их сведения, путем привлечения отдела кадров по мере необходимости для поддержки.

1. Сотрудники должны относиться друг к другу с достоинством и уважением.

Каждый сотрудник должен относиться к другим таким образом, чтобы другой сотрудник чувствовал, что его уважают. Мы должны относиться к каждому сотруднику с достоинством и уважением, независимо от того, подчиняется ли ему наш руководитель, коллега, клиент, подрядчик или поставщик. Это означает, что никто не должен делать заявления другим, которые смущают или унижают, или на которые другой человек не может свободно ответить.

Каждый сотрудник должен уважать других. Это означает, что каждый из нас должен стараться понять разные происхождение и способы мышления наших коллег. Этот дух необходим Cummins для достижения успеха как компании. Неуважение, когда оно не рассматривается должным образом, может привести к недопониманию и тяжелым чувствам, которые отнимают время и энергию от нашей работы.

Компания Cummins не допускает дискриминации по следующим признакам:

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| •Раса | •Пол | •Цвет |
| •Инвалидность | •Национальное происхождение | •Возраст |
| •Религиозные убеждения | •Принадлежность к профсоюзу | • Сексуальная ориентация |
| •Статус ветерана | •Гражданство | • Гендерная идентичность |
| • Гендерное выражение | •Другой статус, защищенный применимым законодательством | •Беременность |

Мы также стремимся действовать решительно, чтобы обеспечить уважительное отношение ко всем лицам, на которых распространяется данная политика, и равные возможности для достижения успеха. Разнообразие, справедливость и инклюзивность делают нас сильнее как компанию и помогают обеспечить лучшее место работы. Не все, кто работает в Cummins, имеют одинаковый опыт. На самом деле, эффективность нашего бизнеса повышается за счет обучения с разных точек зрения, опыта и опыта наших коллег.

Наша компания придерживается этих принципов. Поэтому мы не потерпим запугивания, домогательства, дискриминации или отсутствия уважения в любой форме. Мы будем оперативно рассматривать и принимать меры по любым обвинениям в запугивании, притеснении, дискриминации или неуважении, например:

- Непристойные жесты или комментарии
- Называть других именами или делать комментарии, отражающие стереотипы, которые унижают или оскорбляют
- Шутки или истории, которые причиняют вред другим
- Демонстрация мультфильмов или изображений, которые оскорбляют других
- Использование языка, который является расовым или воспринимается как расовый
- Издевательства или запугивание других
- Неуважительное использование внутренних социальных сетей

Мы будем соблюдать местное законодательство, если какое-либо положение настоящей политики противоречит местному законодательству.

2. Притеснения любого рода запрещены.

В нашей компании нет места притеснениям. Неподобающее поведение включает поведение, которое создает запугивающую, враждебную, унижительную или оскорбительную атмосферу.

Например, недопустимо, чтобы сотрудник использовал или опубликовал унижительные символы или слова (включая эпитеты и оскорбления) или занимался деятельностью, которая может быть обоснованно воспринята как унижительная или демонстрирующая враждебность по отношению к человеку из-за того, что человек:

- | | | |
|---------------------------------------|--|--|
| • Раса | • Пол | • Цвет |
| • Инвалидность | • Национальное происхождение | • Возраст |
| • Религиозные убеждения | • Принадлежность к профсоюзу | • Сексуальная ориентация |
| • Статус ветерана | • Гражданство | • Гендерная идентичность |
| • Гендерное выражение | • Другой статус, защищенный применимым законодательством | • Беременность |

Притеснения недопустимы, даже если они не попадают в одну из этих категорий. Даже один случай ненадлежащего поведения может нарушать данную политику.

Мы стремимся обеспечить рабочее место, свободное от ненадлежащего поведения сексуального характера. Сексуальные домогательства — это форма домогательства, которая может включать в себя ряд неявных и не очень неявных действий и может затрагивать людей одного и того же пола или разных полов. Сексуальные домогательства и последствия такого поведения более подробно определены в политике [предотвращения сексуальных домогательств](#).

При оценке нарушения данной политики компания Cummins будет рассматривать разумное или потенциальное восприятие любого лица, которое может стать свидетелем такого поведения, как фактор, определяющий факт.

3. Поддержание профессионализма в отношениях на рабочем месте

Все сотрудники должны вести себя профессионально на рабочем месте, следя за тем, чтобы личные отношения не мешали справедливому отношению, не создавали фаворитизм или негативно не влияли на рабочую среду. Сотрудники также должны оставаться беспристрастными и избегать любых действий, которые могут быть восприняты как

преференциальное отношение. Если личные отношения могут создать проблемы на рабочем месте, сотрудники обязаны всегда сохранять профессионализм и должны сообщать о любых фактических или потенциальных конфликтах интересов в отдел кадров и своему руководителю. Для получения более конкретных указаний сотрудники должны ознакомиться с политикой в отношении [конфликтов интересов](#).

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ ПОЛИТИКИ

Любой сотрудник, участвующий в ненадлежащем поведении, которое создает запугивающую, враждебную, унижающую достоинство, унижающую достоинство или оскорбительную рабочую среду, будет подвергнут корректирующим действиям, вплоть до увольнения, независимо от того, имел ли сотрудник злонамеренное намерение или просто шутил. Данная политика нетерпимости также распространяется на поведение клиентов, поставщиков и подрядчиков или в отношении них.

ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ И СООБЩАТЬ О НАРУШЕНИЯХ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ;

Мы призываем вас доводить до сведения компании любые вопросы об этой политике или потенциальных нарушениях этой политики, независимо от того, испытываете ли вы такое поведение напрямую или стали свидетелем такого поведения.

- Ваш руководитель: Если вам комфортно, ваш непосредственный руководитель или член руководства в вашей цепи надзора будет ресурсом для решения вопросов.
- [Отдел кадров](#): Если обсуждение с вашим руководителем не представляется возможным или не решает проблему, вы также можете обратиться к сотруднику отдела кадров.

Если вам неудобно сообщать о своих опасениях в вышеуказанные отделы или если вы не получили ответ на вышеуказанные вопросы, вы можете сообщить о своих опасениях на горячую линию по вопросам этики Cummins по адресу ethics.cummins.com. На этом веб-сайте вы можете найти информацию о том, как сообщить о проблеме онлайн или по телефону. Кроме того, на этом веб-сайте вы можете сообщить о своих опасениях на нескольких языках. Вы также можете просто использовать камеру на своем мобильном устройстве для сканирования QR-кода, и вы будете перенаправлены на сайт cumminsmobile.ethicspoint.com, чтобы сообщить о своих опасениях.



Вы можете сообщить о своих опасениях анонимно, если это разрешено законом. Все сообщения о потенциальных нарушениях будут рассмотрены незамедлительно, и будут приняты соответствующие меры. Сотрудники должны в полной мере сотрудничать при расследовании предполагаемых неправомерных действий в компании. Cummins предпримет все необходимые меры для обеспечения безопасности сотрудников при сообщении о случае.

Cummins строго запрещает ответные меры в отношении сотрудников, которые сообщают о проблемах или сотрудничают в расследованиях.

Компания Cummins не потерпит ответных репрессивных мер в отношении любого сотрудника, потому что сотрудник добросовестно подал жалобу на ненадлежащее поведение или сообщил о своих опасениях, или потому что сотрудник сотрудничал в расследовании. Если вы считаете, что против вас или любого другого сотрудника были применены ответные меры, немедленно свяжитесь с соответствующим членом руководства или обратитесь на Горячую линию по вопросам этики. Для получения [дополнительной информации](#) см. [Политику запрета преследований](#) сотрудников.

СВЯЗАННЫЕ ССЫЛКИ НА ДОКУМЕНТЫ И РЕСУРСЫ

Связанный документ

[Перевод политики](#)

[Политика в отношении электронных коммуникаций и социальных сетей CORP-10-01-51-13](#)

[Политика предотвращения сексуальных домогательств ССР-0039](#)

[Политика равных возможностей трудоустройства и позитивных действий ССР-0007](#)

[Политика запрета преследований сотрудников ССР-0029](#)

[Политика предотвращения насилия на рабочем месте ССР-0030](#)

Ресурсы

[Объект расследования и обеспечения надлежащей среды](#)

[Это нормальное психическое здоровье и благополучие](#)

[Центр реагирования Cummins](#)