



Codice di condotta aziendale

GUIDATI DALL'ETICA



In definitiva, il nostro successo e le nostre vittorie dipendono da voi. Ed è per questo motivo che siamo felici e fiduciosi riguardo al futuro, perché sappiamo che anche voi credete in ciò che stiamo cercando di ottenere e in ciò che occorrerà per raggiungere il nostro scopo. Se continuiamo a essere guidati dalla cultura che da sempre contraddistingue quest'azienda, nulla potrà fermarci.

Help Line sull'etica 1-800-671-9600
ethics.cummins.com

Sommario

Introduzione dell'Amministratore delegato...	2	6	Proteggiamo la nostra tecnologia, le nostre informazioni e la nostra proprietà intellettuale	16
Missione / Visione / Valori	4		Protezione delle informazioni	
I nostri 10 principi etici	5		Protezione degli Interessi patrimoniali di Cummins	
1 Rispettiamo la legge dovunque	6		Classificazione e protezione dei dati	
Anti-corrruzione e pagamenti proibiti			Gestione dei documenti	
Pratiche commerciali e concorrenza leale				
Controlli sulle esportazioni				
Negoziazione di titoli Cummins				
2 Abbracciamo prospettive e background diversi e trattiamo tutte le persone con dignità e rispetto	8	7	Esigiamo che i nostri dati finanziari siano accurati e che le nostre procedure di segnalazione siano chiare e comprensibili	18
Trattamento degli altri al lavoro			Segnalazione delle frodi	
Pari opportunità e diversità			Delega di autorità finanziaria	
Diritti umani				
Codice di condotta per i fornitori				
3 Concorriamo in maniera equa e onesta	10	8	Ci impegniamo a migliorare le nostre comunità	20
Pratiche commerciali e concorrenza leale			Attività comunitarie	
Anti-corrruzione e pagamenti proibiti			Responsabilità aziendale	
Agenti di vendita e intermediari terzi				
4 Evitiamo i conflitti di interesse	12	9	Comunichiamo con onestà e integrità	22
Conflitti di interesse nelle relazioni aziendali			Comunicazioni con analisti e investitori	
Viaggi, intrattenimento e regali			Comunicazioni elettroniche	
Attività professionali esterne			Social Media	
5 Esigiamo che tutto ciò che facciamo serva a creare un ambiente più pulito, sano e sicuro	14	10	Creiamo un ambiente culturale in cui tutti i dipendenti si assumono la responsabilità di comportarsi in modo etico	24
Sostanze proibite			Anti ritorsione	
Salute aziendale, sicurezza e ambiente			Modalità di segnalazione dubbi	
Security Awareness				
Sicurezza del prodotto				
			Vivere il Codice	26
			Domande frequenti	27
			Risorse e informazioni di contatto	28

Una Nota dall'Amministratore delegato

I clienti, i dipendenti, gli azionisti e le comunità fanno affidamento su Cummins per fare la cosa giusta da quasi 100 anni.

La reputazione solida e il successo aziendale della nostra azienda sono il risultato del nostro impegno a fare ciò che è giusto e a mantenere sempre le nostre promesse. Per tale motivo, l'integrità è uno dei valori principali della nostra azienda.

Mi sento profondamente onorato e orgoglioso di guidare un'azienda il cui impegno incrollabile verso i nostri valori ci guida in tutto ciò che facciamo.

Il nostro Codice di condotta aziendale rappresenta la colonna portante del nostro impegno per il comportamento etico. Questo documento rappresenta una guida basata sui valori, in grado di orientare me, i nostri leader e tutti i nostri dipendenti durante le decisioni da prendere e le azioni da adottare, giorno dopo giorno.



I 10 principi etici che formano il Codice spiegano come dobbiamo comportarci, come dobbiamo trattare gli altri e come dobbiamo svolgere le nostre attività professionali. Nel Codice sono inoltre presenti riferimenti alle politiche pertinenti, esempi e sessioni di domande e risposte per chiarire le nostre aspettative. Infine, aspetto ancora più importante, questo documento indica a chi rivolgersi per ottenere assistenza in caso di dubbi o domande.

Lavoriamo in un mondo sempre più complesso e mutevole, nel quale vengono introdotte ogni giorno nuove leggi e normative in grado di influire sulle nostre attività. Il mio team di dirigenza e io ci aspettiamo da voi segnalazioni di problemi e domande quando vi imbattete

in situazioni che non vi convincono o quando non sapete come comportarvi. In Cummins, avete una responsabilità e siete tenuti a fare la cosa giusta e a chiedere aiuto quando la cosa giusta non è così evidente.

Nessuno può sapere esattamente come rispondere o reagire nel modo giusto in tutte le circostanze. Sono disponibili svariate opzioni per chiedere assistenza. Potete rivolgervi al vostro responsabile, all'ufficio Risorse umane, Etica e conformità oppure al reparto legale. Inoltre, potete farvi aiutare o segnalare dei dubbi su ethics.cummins.com oppure chiamando la Help Line sull'etica di Cummins. Negli Stati Uniti e in Canada, la Help Line è raggiungibile al numero 1-800-671-9600. I numeri da chiamare negli altri Paesi sono disponibili su ethics.cummins.com. Ovunque possibile, e se lo desiderate, potete inviare le segnalazioni in forma anonima.

Domande e segnalazioni sono esattamente quello che il team dirigenziale e io ci aspettiamo da voi. Sappiate inoltre che Cummins vi protegge da eventuali ritorsioni nel caso esponiate un problema in buona fede. La nostra cultura etica può funzionare solo se siamo in grado di proteggere i dipendenti che sollevano dubbi.

Sappiate inoltre che gestiamo le eventuali violazioni del Codice in modo particolarmente rigoroso. Agiremo in maniera rapida e pertinente affinché i dipendenti che violano il Codice siano resi responsabili delle proprie azioni.

A volte, attenersi al Codice potrebbe essere problematico. Potrebbe comportare la perdita di un'opportunità commerciale o potrebbe essere necessario comunicare a un potenziale cliente che non possiamo procedere con la vendita. Di sicuro comporta la necessità di lavorare in team composti da persone di talento, con background e punti di vista diversi, e risolvere eventuali disaccordi con franchezza e onestà, per approdare a soluzioni innovative per i nostri clienti.

Ricordate i nostri valori, chi siamo e gli aspetti su cui i nostri clienti, dipendenti, azionisti e comunità fanno affidamento.

Vi invito ad aiutarmi a tutelare la reputazione della nostra azienda e la promessa del marchio.

Jennifer Rumsey

Presidente e Amministratore delegato
Cummins Inc.

Missione

**Migliorare la vita delle
persone alimentando un
mondo più prospero**

Visione

**Innovazione per i nostri
clienti per aumentare
il loro successo**

Valori

Integrità

- Fare ciò che è giusto e ciò che si è promesso

Diversità e Inclusione

- Apprezzare le differenze e includerle nei processi decisionali sono il nostro vantaggio competitivo

Attenzione

- Dimostrare consapevolezza e considerazione per il benessere degli altri

Eccellenza

- Raggiungere sempre risultati eccezionali

Lavoro di squadra

- Collaborare tra team, funzioni, attività e mercati stranieri per svolgere il lavoro nel modo migliore

I nostri 10 principi etici

- 1 Rispettiamo la legge ovunque.
- 2 Abbracciamo prospettive e background diversi e trattiamo tutte le persone con dignità e rispetto.
- 3 Concorriamo in maniera equa e onesta.
- 4 Evitiamo i conflitti di interesse.
- 5 Esigiamo che tutto ciò che facciamo serva a creare un ambiente più pulito, sano e sicuro.
- 6 Proteggiamo la nostra tecnologia, le nostre informazioni e la nostra proprietà intellettuale.
- 7 Esigiamo che i nostri dati finanziari siano accurati e che le nostre procedure di segnalazione siano chiare e comprensibili.
- 8 Ci impegniamo a migliorare le nostre comunità.
- 9 Comunichiamo con onestà e integrità.
- 10 Creiamo un ambiente culturale in cui tutti i dipendenti si assumono la responsabilità di comportarsi in modo etico.

Rispettiamo la legge ovunque.

Cummins è un'azienda che opera a livello globale e, in quanto tale, si trova ad affrontare un contesto legale molto complesso. Ciò nonostante, il principio da noi adottato per questo ambito è chiaro: rispettiamo la legge, *ovunque*.

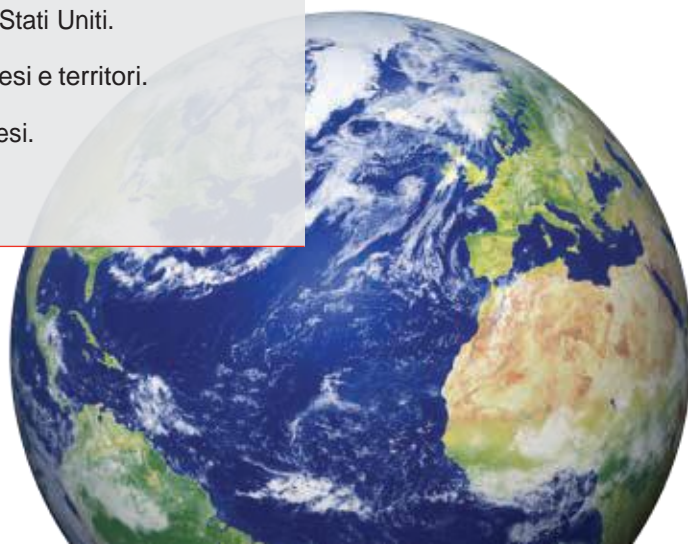
Non è raro che i dipendenti Cummins si trovino di fronte a leggi confuse, se non addirittura contraddittorie. Può persino succedere che, pur operando in un determinato Paese, le nostre azioni siano disciplinate dalle leggi di un Paese diverso. A volte, i nostri concorrenti non sembrano giocare in base alle nostre stesse regole.

Ma ignorare una legge che troviamo scomoda o addirittura illogica può avere conseguenze catastrofiche, non solo a livello generale per Cummins, ma anche a livello individuale per le persone coinvolte. Perdita del posto di lavoro, sanzioni pecuniarie e persino il carcere: tutte queste possono essere le conseguenze di una violazione della legge, poco importa quali fossero le intenzioni.

In un simile contesto è assolutamente indispensabile avvalersi delle risorse messe a disposizione dal reparto legale di Cummins. Quest'ultimo ha il compito di conoscere le leggi vigenti e tenervi lontani dai guai. Se non sapete quale legale contattare, inviate un'e-mail a legal.function@cummins.com specificando la vostra domanda e sarete contattati dal membro del team pertinente.

Cummins è un'azienda globale

- Più della metà dei dipendenti di Cummins vive fuori degli Stati Uniti.
- I clienti e i fornitori di Cummins si trovano in circa 190 Paesi e territori.
- Disponiamo di centinaia di stabilimenti CMI in oltre 50 Paesi.



D Nel mio Paese vigono alcune leggi che ostacolano tutte le aziende indistintamente. Non credo che i nostri concorrenti giochino in base alle nostre stesse regole. Se loro non lo fanno, perché dovremmo farlo noi?

R Il nostro Codice e i nostri valori non sono influenzati dalle azioni degli altri. Dobbiamo sempre rispettare la legge e il nostro Codice, anche se ciò significa subire perdite commerciali.

D Grazie alla posizione che occupo nell'azienda, so che Cummins registrerà ottime prestazioni trimestrali e che il fatturato sarà superiore alle previsioni. Posso dire a mio fratello di acquistare azioni Cummins prima che gli utili della società siano resi pubblici?

R Non bisogna mai utilizzare informazioni interne per recare vantaggio a sé o ad altri. Una simile condotta espone sia il dipendente che l'azienda al rischio di risarcimento o di azioni penali.

D Ho scoperto che l'attività commerciale di un nuovo cliente prevede delle vendite in un paese sottoposto a restrizioni. Ciò rappresenta un problema?

R Sì. La deviazione di un prodotto Cummins in un Paese sanzionato può comportare la potenziale applicazione di sanzioni e limitare la capacità da parte nostra di fornire garanzie o altri servizi. Per ottenere assistenza, contattare il reparto legale.

Attività commerciali tramite joint-venture

- Cummins ha intrapreso joint-venture in tutto il mondo, collaborando con aziende che condividono i nostri valori.
- Se Cummins non controlla o non gestisce una di queste entità, adottiamo tutte le misure necessarie affinché queste entità seguano le leggi e adottino un Codice di condotta allineato al nostro Codice.
- I dipendenti di Cummins spesso fanno parte dei consigli di amministrazione di queste entità o ottengono incarichi lavorativi presso tali joint-venture.
- Tutti i dipendenti di Cummins devono accertarsi che tutte le nostre entità, incluse le joint-venture, rispettino le leggi e il nostro impegno nell'ambito del comportamento etico.

Importanti politiche alla base

Politica in materia di controllo delle esportazioni e regolamenti sulle sanzioni: CCP 0003

Politica sulla Corruzione e i pagamenti proibiti: CCP 0001

Politica sulle Pratiche commerciali e la concorrenza leale: CCP-0002

Politica sulla Negoziazione di titoli Cummins: CCP-0005

Abbracciamo prospettive e background diversi e trattiamo tutte le persone con dignità e rispetto.

Noi di Cummins ci impegniamo a essere accoglienti e ad assicurarci che dipendenti e altri soggetti interessati siano sempre trattati con dignità e rispetto. Siamo più forti grazie alla diversità dei nostri dipendenti. In quanto azienda globale, dobbiamo lavorare in un ambiente accogliente e capace di mettere i dipendenti in condizione di sfruttare al meglio il proprio talento unico e le diverse prospettive. In tal modo, idee e innovazione potranno fiorire.

Sono tassativamente vietate discriminazioni, molestie e ritorsioni e ci impegniamo a fornire pari opportunità a tutti. Cummins vieta tassativamente discriminazioni o molestie in base a razza, colore, religione, sesso, identità e/o espressione sessuale, nazionalità, disabilità, affiliazione a sindacati, orientamento sessuale, età, status di reduce di guerra, cittadinanza o altro stato protetto dalle leggi vigenti.

Siamo sostenitori dei diritti umani in tutto il mondo, e rispettiamo tutte le leggi vigenti che disciplinano il trattamento dei dipendenti e degli altri soggetti interessati. Non tolleriamo in alcun caso il lavoro minorile né il lavoro coatto, e non intratteniamo alcun rapporto commerciale con aziende che seguono tali pratiche. Rispettiamo la libertà di associazione dei dipendenti, il loro diritto alla negoziazione collettiva e ogni altro diritto riconosciuto sul posto di lavoro.

Il nostro impegno ad assicurare un equo trattamento e a favore dei diritti umani si estende anche alle nostre joint-venture, ai nostri fornitori e agli altri partner. Insistiamo affinché i nostri fornitori e partner trattino i rispettivi soggetti interessati in modo conforme ai nostri valori e al Codice di condotta per i fornitori.

Il nostro impegno per escludere qualsiasi tipo di molestia sul posto di lavoro

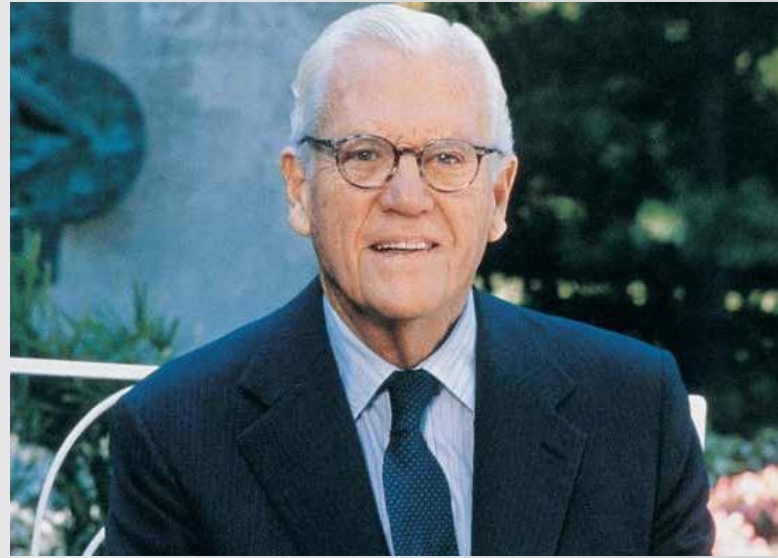
La nostra politica sul *Trattamento degli altri al lavoro* vieta rigorosamente qualsiasi forma di discriminazione e molestia, comprese le molestie sessuali. Consideriamo tutti i nostri dipendenti responsabili per la costituzione di un ambiente di lavoro professionale che protegga

tutte le donne e gli uomini da comportamenti inappropriati. Incoraggiamo i nostri dipendenti che fossero testimoni di comportamenti che contravvengono alla nostra politica a segnalarli, garantendo loro la nostra protezione da eventuali forme di ritorsione. Qualsiasi dipendente che prenda parte in molestie sarà

sottoposto ad azioni disciplinari rigorose, che possono includere anche il licenziamento. Per ulteriori informazioni, si prega di consultare la nostra politica sul *Trattamento degli altri al lavoro* o contattare il nostro responsabile delle Risorse umane.

W *Carattere, capacità e intelligenza non si concentrano su un sesso a discapito dell'altro, né in persone che parlano con un determinato accento, né in particolari razze o in coloro che vantano una laurea rispetto a chi non possiede alcun titolo accademico. Se ci lasciamo andare a simili pregiudizi irrazionali, come prima cosa danneggiamo noi stessi e, in ultima analisi, ci garantiamo la sconfitta nel confronto con chi assume un atteggiamento più aperto e meno influenzato dal preconcetto."*

J Irwin Miller (1909–2004)
Ex CEO, Cummins Inc



D Ritengo che il mio supervisore tratti in modo discriminatorio alcuni dipendenti dell'azienda, ma ho paura a parlare perché temo di perdere il lavoro. Che cosa devo fare?

R Cummins non tollera la discriminazione e incoraggia i dipendenti a comunicare i dubbi. A questo scopo sono disponibili più canali. Nel caso vi procurasse disagio rivolgervi direttamente al vostro superiore, potete anche contattare le Risorse Umane o digitare ethics.cummins.com nel browser Web per ottenere informazioni su come sollevare il reclamo all'Help Line sull'etica tramite telefono o online.

Laddove la legge lo consente, è possibile fare segnalazioni anonime.

Cummins non tollera le ritorsioni e nessuna azione sarà intrapresa a carico di chi ha segnalato un dubbio in buona fede

D Ho sentito qualcuno dire che uno dei nostri principali fornitori viola le leggi sul lavoro in vigore nel suo Paese. È qualcosa su cui Cummins deve indagare?

R Sì. Cummins dispone di un Codice di condotta per i fornitori che illustra le aspettative dell'azienda nei confronti degli stessi. Simili informazioni vanno trasmesse al responsabile della propria unità, al reparto acquisti o all'Help Line sull'etica sul sito ethics.cummins.com per consentire a Cummins di indagare e agire di conseguenza.

Importanti politiche sottostanti
Politica sul Trattamento degli altri al lavoro: CCP-0006
Politica sulle Pari opportunità lavorative e sull'Affirmative action: CCP-0007
Politica sui diritti umani: CCP-0008
Codice di condotta per i fornitori

Concorriamo in maniera equa e onesta.

I nostri obiettivi sul mercato globale sono conquistare commesse e fornire valore ai nostri soggetti interessati. Concorriamo in modo molto energico, ma sempre nel rispetto delle regole. Nel trattare con i concorrenti, i fornitori, gli enti governativi o i partner aziendali, la parola d'ordine non cambia: concorriamo in maniera equa e onesta.

Per conquistare commesse, i nostri dipendenti non devono intraprendere alcuna azione che li metterebbe a disagio se finisse in prima pagina

sui giornali locali o se dovessero renderne conto alla dirigenza aziendale. Allo stesso modo, siamo responsabili delle azioni intraprese da terzi che agiscono a nome e per conto di Cummins, e richiediamo a tali soggetti di seguire gli stessi standard dei nostri dipendenti.

Sebbene Cummins operi in molti luoghi diversi con culture e sistemi legali diversi, il nostro impegno a concorrere sempre in modo equo e onesto non conosce eccezioni.

Linee guida in materia di concorrenza

- Otteniamo commesse perché i nostri prodotti, i nostri servizi e il nostro personale sono i migliori.
- Non utilizziamo le informazioni riservate altrui per assicurarci un vantaggio improprio.
- Non inganniamo gli altri e non compromettiamo la nostra integrità per guadagnare un vantaggio.
- Non corrompiano alcun soggetto e per alcun motivo.



D Qualcuno mi ha inviato una copia del listino prezzi interno riservato del nostro principale concorrente. Ci potrebbe tornare molto utile. Posso usare queste informazioni?

R No. Se le informazioni sono riservate, usarle costituisce una violazione etica e potrebbe esporre sia il dipendente sia l'azienda al rischio di sanzioni ai sensi delle leggi vigenti per la tutela di una concorrenza libera o leale. Il reparto legale di Cummins deve essere immediatamente contattato per consentire la distruzione o la restituzione di queste informazioni al legittimo proprietario.

D Nella mia regione è consuetudine offrire ai nostri clienti, ivi compresi i funzionari governativi, doni costosi, per favorire l'intreccio di buoni rapporti. Se necessario per intrattenere rapporti d'affari, non dovremmo farlo anche noi?

R No, non ricorriamo ad alcun pagamento inappropriato per influenzare i nostri clienti, fornitori o partner. Tali pagamenti, inclusi i doni, potrebbero esporre il dipendente e Cummins a pesanti sanzioni, azioni penali e perdita di attività. Prima di offrire o autorizzare un qualunque dono o una qualunque regalia, consultare la politica di Cummins appropriata oppure contattare l'ufficio Etica e conformità o il reparto legale di Cummins.

D Nella mia regione ci rivolgiamo spesso a terze parti per la vendita dei nostri prodotti o la gestione delle relazioni con gli enti pubblici per conto nostro. Ciò comporta rischi per Cummins?

R Sì. Se una nostra terza parte, ad esempio un agente di vendita o un rivenditore, si comporta in modo illegale o poco etico, Cummins potrebbe essere ritenuta responsabile dal punto di vista legale e finanziario. Prima di assegnare incarichi a terze parti, dobbiamo indagare sulle stesse, segnalare loro le nostre aspettative dal punto di vista etico e legale e assicurarci di disporre di un contatto adeguato presso le terze parti in grado di comunicare le nostre aspettative. Per maggiori informazioni, inviare un'e-mail a ethicsandcompliance@cummins.com.

Normative sulle emissioni

- Il fatto di concorrere in maniera equa e onesta sul mercato comprende anche la conduzione di affari nel rispetto delle normative sulle emissioni presenti a livello mondiale. Non importa cosa avvenga all'interno di altre aziende - noi agiremo sempre nel rispetto della legge facendo tutto ciò che riteniamo giusto.
- Cummins proibisce l'uso di dispositivi difettosi e la manomissione delle tecnologie dei dispositivi di controllo sulle emissioni o della tecnologia sui nostri prodotti al fine di aggirare le normative sulle emissioni. Per ulteriori informazioni, consultare la Politica sulle Emissioni fuori ciclo e la Politica globale sui motori e le modifiche del sistema del motore.

Importanti politiche sottostanti

Politica sulle Pratiche commerciali e la concorrenza leale: CCP-0002

Politica sulla Corruzione e i pagamenti proibiti: CCP 0001

Politica sugli agenti di vendita e sugli intermediari terzi: CCP-0009

Politica sui conflitti di interesse: CCP-0010

Politica sulle Emissioni fuori ciclo : CCP-0011

Politica globale sui motori e le modifiche del sistema del motore: CCP-0012

Segnalande dubbi etici su ethics.cummins.com 11

4 Evitiamo i conflitti di interesse.

A volte un dipendente potrebbe avere un interesse personale in contrasto con gli interessi dell'azienda. Come dipendenti, dobbiamo focalizzarci sulle scelte migliori per i soggetti interessati e gestire i potenziali conflitti, per evitare che i nostri interessi personali possano interferire con le attività aziendali.

I dipendenti non possono intrattenere relazioni improprie con fornitori o terze parti e devono vigilare per assicurare che le relazioni personali o familiari e gli investimenti non diano luogo a conflitti di interesse. Inoltre, i dipendenti non

possono accettare favori, doni o altre regalie offerti da fornitori o consumatori a titolo di contropartita per assicurare affari o ricevere altri trattamenti favorevoli. Per qualsiasi domanda in materia di potenziali conflitti di interesse, è sempre possibile rivolgersi all'ufficio Etica e conformità o al reparto legale.

Nel 2022, Cummins è stata segnalata dall'Ethisphere Institute come una delle Aziende più etiche del mondo. L'istituto valuta l'impegno delle diverse aziende ad assicurare leadership etica, condotta rispettosa della legge e responsabilità aziendale. È il quindicesimo anno consecutivo che Cummins riceve questo onore.



Relazioni personali sul luogo di lavoro

- In alcuni casi, una relazione personale tra dipendenti può provocare problemi o sospetti di favoritismo e trattamento poco equo, ad esempio in caso di relazioni amoroze tra dipendenti o di parenti che lavorano nella stessa organizzazione.
- La nostra politica sul Trattamento degli altri al lavoro specifica in modo chiaro le circostanze in cui è necessario segnalare questi tipi di relazione e il modo in cui l'azienda gestisce casi del genere. Per consultare questa politica, vai a Politiche di base su Cummins Connect e fai clic su Cerca politiche di base Cummins.

D Mia sorella è contitolare di un'azienda che sta rispondendo a un bando di appalto per diventare fornitore di Cummins. Che cosa devo fare?

R In questi casi è necessario segnalare immediatamente questo rapporto al proprio supervisore e a chiunque sia responsabile dell'approvazione delle offerte. Se l'azienda della sorella del dipendente sta rispondendo a un bando di appalto, è indispensabile che il dipendente interessato non intervenga in alcun modo nel processo di selezione del fornitore.

D Sono un nuovo dipendente di Cummins e possiedo un'azienda di consulenza da diversi anni. Devo comunicare questo aspetto a Cummins?

R Sì. Abbiamo messo a punto un'apposita politica per evitare i conflitti di interesse tra le attività professionali esterne e le proprie mansioni presso Cummins. È opportuno rivolgersi al proprio superiore o all'ufficio Relazioni umane per maggiori informazioni. Per consultare la "Politica sull'impiego esterno di dipendenti stipendiati o esenti di Cummins", accedere alla pagina sull'etica e conformità di CumminsConnect e selezionare "Compliance Policies" (Politiche sulla conformità).

5

Esigiamo che tutto ciò che facciamo serva a creare un ambiente più pulito, sano e sicuro.

Con la crescita del nostro raggio d'azione a livello globale, aumenta anche la nostra responsabilità di assicurare che le attività di Cummins in tutto il mondo riflettano un impegno verso la tutela dell'ambiente e la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti. Per agire conformemente a tale impegno:

- Faremo in modo che i dipendenti di tutte le sedi di Cummins dispongano di un luogo di lavoro pulito e sicuro.
- Osserveremo tutte le leggi e le normative sulla sicurezza. In realtà l'azienda ha messo a punto una serie di procedure e standard comuni di portata globale che superano spesso i requisiti normativi.
- Gestiremo le nostre principali opportunità in campo ambientale, comportandoci in maniera trasparente per ciò che concerne gli sforzi profusi per ridurre l'impronta di carbonio e l'utilizzo delle risorse naturali.
- Ridurremo al minimo l'impatto ambientale per le nostre comunità, tramite una gestione completa dell'acqua, dei rifiuti e dell'energia e prevenendo l'inquinamento prodotto dai nostri stabilimenti e dalle nostre attività.
- Ricorreremo alle nostre competenze tecniche per progettare, fabbricare e commercializzare prodotti sicuri, puliti ed efficienti.
- Continueremo a coinvolgere i soggetti pubblici interessati e i governi per l'implementazione di leggi e normative chiare, rigorose e applicabili.

Sicurezza dei prodotti e sostanze vietate

La sicurezza del prodotto è una delle principali priorità di Cummins, oltre a essere un elemento essenziale del suo successo. Per maggiori informazioni, consultare la Politica aziendale sulla sicurezza dei prodotti.

Alcune sostanze, ad esempio l'amianto, il cadmio e il mercurio, non possono essere utilizzate in

alcun prodotto Cummins e in alcuna circostanza. Queste regole valgono per tutte le organizzazioni di Cummins e tutti i fornitori, diretti o indiretti, di tutto il mondo. Per maggiori informazioni, ivi compreso un elenco delle sostanze proibite, consultare la Politica sulle sostanze soggette a restrizioni.

D Lavoro in una struttura produttiva di Cummins. Che cosa posso fare per contribuire agli obiettivi aziendali in materia di sostenibilità ambientale?

R Chiunque può contribuire a ridurre l'impatto ambientale di Cummins preservando, ove possibile, risorse come l'acqua e l'elettricità, come pure eliminando e riducendo gli sprechi. Diverse strutture produttive, ad esempio, si sono poste l'obiettivo di ridurre a zero i rifiuti inviati in discarica.

D Quali sono le iniziative che Cummins ha intrapreso per migliorare la sicurezza presso le proprie strutture?

R Tutti i dipendenti devono collaborare affinché chiunque possa disporre di un ambiente di lavoro sano e sicuro:

I leader devono assicurarsi che l'organizzazione rispetti gli standard più elevati in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, creando un ambiente in cui i dipendenti si assistono tra loro in tale ambito, all'insegna del motto "Assenza di infortuni e malattie - È un nostro dovere".

Tutti devono osservare comportamenti sicuri sul lavoro e contribuire a creare un ambiente sano e sicuro in ogni momento.

D Di recente ho osservato un problema durante un test su un nuovo prodotto in fase di sviluppo. Cosa posso fare se ciò rappresenta un potenziale problema di sicurezza del prodotto?

R Occorre segnalare il problema al proprio responsabile o al leader della sicurezza dei prodotti della propria unità aziendale, che potrà verificare se è stata seguita la procedura adeguata e valutare il potenziale problema. Se si ritiene che il potenziale problema di sicurezza di un prodotto non venga affrontato adeguatamente, è inoltre possibile contattare il reparto legale o segnalare eventuali dubbi a ethics.cummins.com.


Importanti politiche sottostanti

Politica sulle Sostanze soggette a restrizioni : CCP-0014

Politica sull'Ambiente, sulla sicurezza e sulla salute aziendale: CCP-0015

Politica di Sensibilizzazione alla sicurezza: CCP-0016

Politica sulla Sicurezza dei prodotti aziendale: CCP-0017



Proteggiamo la nostra tecnologia, le nostre informazioni e la nostra proprietà intellettuale.

La tecnologia e le conoscenze di Cummins conferiscono all'azienda un vantaggio competitivo. È compito di tutti mantenere questo vantaggio competitivo proteggendo le informazioni proprietarie e valorizzandole al massimo per tutti i soggetti interessati. Tutti i dipendenti di Cummins sono responsabili della salvaguardia delle informazioni riservate e dei beni intellettuali dell'azienda, conformemente alla Politica sulla Classificazione e la protezione dei dati.

L'azienda controlla i propri sistemi informativi e i dipendenti non devono tentare di accedere a informazioni aziendali che esulino dall'ambito delle proprie mansioni professionali. In mancanza di esplicita autorizzazione, le informazioni aziendali riservate non devono essere conservate in sedi esterne a Cummins, ad esempio su un server di posta elettronica personale o sul dispositivo elettronico privato di un dipendente.

Dobbiamo utilizzare le nostre informazioni, innovazioni e risorse con saggezza e nel migliore interesse di tutti i soggetti coinvolti. I nostri computer e le altre risorse devono essere utilizzati per le attività aziendali, e dobbiamo rispettare tutte le regole che ne disciplinano un uso corretto.

Dobbiamo inoltre assicurarci che tutti i documenti aziendali, ivi comprese le e-mail, siano conservati o eliminati correttamente e conformemente alle nostre politiche in materia di gestione dei documenti. I documenti relativi a controversie legali in atto o indagini governative non devono essere distrutti.

Importanti politiche sottostanti

Politica sulla Protezione delle informazioni: CORP-10-01-00-00

Protezione della Politica sugli Interessi patrimoniali di Cummins: CORP-01-02-00-00

Politica sulla classificazione e la protezione delle informazioni: CCP-0018

Politica sull'Uso delle risorse aziendali di proprietà dell'azienda: CORP-10-01-06-00

Politica sulla gestione delle informazioni aziendali: CCP-0021

Informativa sulla privacy dei dati: CCP-0022

Il personale di Cummins vanta elevate competenze tecnologiche. Quasi un quarto dei dipendenti dell'azienda possiede una laurea in ingegneria, informatica o altra materia scientifica



D Come posso aiutare l'azienda a proteggere le idee e le informazioni di sua proprietà?

R È possibile aiutare in diversi modi. Ad esempio, trattando documenti o informazioni riservati con grande cura. Oppure evitando di lasciare i dispositivi elettronici dell'azienda incustoditi, anche se solo brevemente, specialmente a bordo di veicoli o durante una trasferta. Infine, evitando le discussioni su informazioni riservate e strettamente riservate nelle aree pubblico.

D Come devo comportarmi se vedo pubblicità non autorizzata per Cummins o copie non autorizzate dei prodotti dell'azienda?

R Oltre ad avere ripercussioni sul piano economico, tali attività potrebbero costituire un grave pericolo per la sicurezza dei clienti e la tutela ambientale. È indispensabile contattare il reparto legale di Cummins per segnalare qualsiasi utilizzo abusivo del nome, del logo o dei marchi Cummins nonché la presenza di prodotti presumibilmente contraffatti.

Cummins si impegna a proteggere la privacy e i dati dei propri dipendenti e clienti. Durante la raccolta o il trasferimento dei dati personali, ci impegniamo a osservare le leggi locali, la nostra Informativa sulla privacy dei dati e i requisiti di sicurezza aziendali. Inoltre, dobbiamo esigere dai nostri fornitori il rispetto di standard equivalenti durante la gestione dei dati personali dei nostri dipendenti e clienti.

Esigiamo che i nostri dati finanziari siano accurati e che le nostre procedure di segnalazione siano chiare e comprensibili.

Cummins è impegnata a garantire la trasparenza dei propri rendiconti finanziari. La società collabora pienamente con i revisori contabili e in nessun caso li tiene all'oscuro di informazioni. Per assicurare la precisione e la tempestività della nostra rendicontazione finanziaria manteniamo in essere un solido sistema di controlli e procedure finanziari.

La precisione dei nostri rendiconti finanziari è indispensabile per garantire la credibilità dell'azienda. Non possiamo tollerare frodi o voci, o affermazioni false o fuorvianti nei nostri report finanziari o in qualsiasi altro libro o documento dell'azienda. Tutti i dipendenti devono impegnarsi per assicurare l'assoluta precisione e trasparenza nei documenti dell'azienda.

Individuazione ed eliminazione delle frodi

Ci impegniamo a prevenire le frodi, sia da parte dei nostri dipendenti che di terze parti. Alcuni esempi di frodi comuni:

- Uso delle carte di credito aziendali per fini personali
- Rapporti di spese errati
- Falsificazione di voci o rendiconti finanziari
- Falsificazione dei libri paga
- Errata allocazione di conti passivi
- Compilazione impropria del foglio orario
- Utilizzo improprio di agenti terzi
- Utilizzo improprio degli ordini di acquisto

D Come mi devo comportare se sospetto che sia stata commessa una frode sul posto di lavoro?

R Chiunque venga a conoscenza di azioni che potrebbero costituire una frode deve comunicare immediatamente i propri dubbi a uno dei seguenti responsabili:

- il vostro supervisore
- il vostro dirigente
- le Risorse umane
- Audit interno
- un membro dell'Ufficio legale di Cummins

Chi lo desidera può comunicare i propri dubbi utilizzando la Help Line sull'etica. Per istruzioni è sufficiente digitare *ethics.cummins.com* nel browser Internet. Ove consentito dalla legge, potete segnalare i vostri dubbi in forma anonima, se lo desiderate.

D Ho ricevuto dai nostri fornitori alcune fatture di importo considerevole. Se le registrassi subito come spese, i nostri risultati contabili ne risentirebbero negativamente. Posso registrarle correttamente alla fine del trimestre?

R No. La mancata registrazione di quelle spese ridurrebbe le spese del periodo in corso e gonfierebbe gli utili. Tale azione potrebbe incidere in modo significativo e fraudolento sui rendiconti finanziari del periodo in corso. Questo viola la politica aziendale e la legge.

D Alla chiusura dell'esercizio, il mio migliore cliente ha chiesto di cambiare la data della fattura per far risultare nel documento una data di spedizione dei prodotti successiva a quella effettiva. Considerato che questo non inciderebbe sulla rendicontazione finanziaria di Cummins, è possibile venire incontro alla richiesta del cliente?

R No. Anche se Cummins registra correttamente l'operazione con il cliente, è necessario un motivo commerciale legittimo per apportare modifiche ai documenti. Se le motivazioni di una richiesta di un cliente o di un fornitore non sono chiare, è opportuno parlarne con il proprio supervisore, con il responsabile della propria unità, con il reparto legale di Cummins o con il reparto di audit interno.

Ci impegniamo a migliorare le nostre comunità.

L'impegno di Cummins verso la responsabilità d'impresa include il fatto di servire e migliorare le comunità in cui viviamo. La responsabilità aziendale richiede non solo di prendere decisioni commerciali etiche, ma di operare attivamente per aiutare le comunità e coinvolgere il personale nella risoluzione di problemi di queste ultime.

L'impegno è il fondamento della responsabilità che ci assumiamo nei confronti delle comunità in cui operiamo e dove i nostri dipendenti mettono a frutto le proprie competenze per migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

Cummins ha ottenuto per il diciassettesimo anno consecutivo un punteggio "perfetto" nel Corporate Equality Index del 2022 assegnato dall'Human Rights Campaign, la più grande organizzazione statunitense per i diritti civili dei dipendenti LGBT (lesbiche, gay, bisessuali e transgender)

L'impegno di Cummins si concentra su tre aree prioritarie a livello globale nelle comunità all'interno delle quali riteniamo di poter produrre il maggiore impatto:

■ Istruzione

Migliorare la qualità e l'allineamento dei sistemi di istruzione, per preparare gli studenti di oggi a far parte della forza lavoro di domani.

■ Ambiente

Assicurarci che tutto ciò che facciamo serva a creare un ambiente più pulito, sano e sicuro.

■ Giustizia sociale/pari opportunità

Migliorare opportunità e trattamento equo per chi ne ha più bisogno.

Importanti politiche sottostanti

Politica di impegno in Ogni dipendente, ogni comunità CPC-0025

Politica sulla partecipazione dei dipendenti a campagne politiche e restrizioni ai contributi politici:

CCP-0026

Politica sulle elargizioni a partiti politici di Cummins Inc e Linee guida sul Comitato di Azione Politica: CORP-00-06-00-00



Il Cummins College of Engineering for Women si rivolge a una fascia demografica dell'India scarsamente rappresentata nel settore dell'ingegneria

D Come si fa a partecipare alle attività di Cummins rivolte alla comunità?

R La maggior parte delle sedi di Cummins dispone di Team di coinvolgimento della comunità (Community Involvement Teams, CIT) che coordinano le attività di volontariato e le attività all'interno della comunità. Per conoscere il responsabile del CIT per la propria zona è sufficiente contattare il Reparto di Responsabilità aziendale.

D A che tipo di attività si dedicano i Team di coinvolgimento della comunità?

R L'impegno di Cummins è rivolto a tre aree prioritarie: istruzione, ambiente e giustizia sociale/pari opportunità. Negli ultimi anni, i suoi dipendenti si sono impegnati in svariate attività di coinvolgimento delle comunità all'interno delle seguenti aree prioritarie: tutoraggio, riduzione di sprechi e costi energetici per i partner della comunità, insegnamento di competenze informatiche per migliorare le possibilità di impiego e creazione di spazi di gioco per i bambini presso rifugi per senzatetto.

D Nel mio orario di lavoro, quante ore posso dedicare alle attività di coinvolgimento della comunità?

R Il programma Ogni dipendente, ogni comunità (Every Employee Every Community, EEEEC) di Cummins promuove l'impegno dei dipendenti, garantendo a ognuno l'opportunità di svolgere almeno quattro ore di volontariato l'anno durante l'orario di lavoro per attività EEEEC specifiche.

Comunichiamo con onestà e integrità.

Cummins ha la responsabilità di comunicare con i dipendenti e con il pubblico in modo trasparente e preciso. Nessun dipendente deve rilasciare volontariamente dichiarazioni false o fuorvianti a mezzi di comunicazione, comunità finanziaria, funzionari di governo o forum pubblici.

Cummins produrrà un opportuno flusso di informazioni in tutta l'azienda, creando messaggi omogenei e presentati dai soggetti aziendali competenti. Solo i soggetti autorizzati possono parlare ai mass media o alla comunità finanziaria o agire per conto dell'azienda nei social media.

Le domande dei mass media e quelle delicate da parte dei clienti devono essere inoltrate a un responsabile delle comunicazioni aziendali.

I dipendenti non devono parlare ai mass media di questioni problematiche relative all'azienda senza la previa autorizzazione di tale responsabile.

Cummins ha l'obbligo legale di rendere note le informazioni finanziarie importanti nel modo più ampio e corretto possibile. Le domande da parte degli analisti di borsa, degli investitori o degli altri soggetti della comunità finanziaria devono essere inoltrate al Vicepresidente - Attività finanziarie.



Chris Clulow, Vicepresidente – Relazioni con gli investitori

D Come mi devo comportare se un rappresentante dei mass media chiama e vuole intervistarmi?

R Prima di rispondere a qualunque domanda, parlare con un responsabile delle comunicazioni aziendali. Gli argomenti sensibili sono molti e includono, a titolo esemplificativo ma non limitativo, qualunque informazione relativa alle prestazioni finanziarie dell'azienda. In queste circostanze, Cummins vuole assicurarsi di fornire informazioni corrette e precise.

L'azienda ha determinate regole per definire quali informazioni finanziarie possono essere rese pubbliche e come possono essere dibattute. Il Vicepresidente - Attività finanziarie deve essere inoltre avvisato quando le domande dei mass media riguardano le prestazioni finanziarie dell'azienda.

D I miei compiti di dipendente Cummins prevedono la mia partecipazione a un'associazione di categoria. Mi è stato chiesto di fornire una panoramica delle attività di Cummins e delle tendenze in atto nell'azienda. Posso condividere tali informazioni?

R Se riceve la richiesta di fare una presentazione sull'azienda e sulle relative attività a un pubblico esterno, il dipendente deve prima contattare il proprio supervisore e l'Ufficio delle comunicazioni aziendali. La presentazione potrebbe richiedere un controllo preventivo da parte della Commissione per il riesame delle comunicazioni pubbliche di Cummins.

D Ho letto sui social media alcune informazioni imprecise sulle previsioni di fatturato di Cummins. Posso comunicare agli altri utenti che il post è errato?

R No. La cosa da fare in questi casi è segnalare immediatamente il post all'Ufficio delle comunicazioni aziendali o all'Ufficio per le relazioni con gli investitori. Un dipendente che scrive post o tweet su questioni aziendali agisce come portavoce non autorizzato dell'azienda. Per ulteriori informazioni, consultare la Politica sui Social media e la comunicazione elettronica.

Creiamo un ambiente culturale in cui tutti i dipendenti si assumono la responsabilità di comportarsi in modo etico.

La nostra cultura incoraggia i dipendenti a fare propria la condotta etica e a segnalare i dubbi. Cummins segue una politica anti ritorsioni che protegge i dipendenti che, in buona fede, segnalano dei dubbi. Qualora venga a conoscenza di condotte non etiche o inappropriate, il dipendente ha l'obbligo di segnalarle. I dubbi possono essere segnalati in diversi modi:

- I dipendenti possono denunciare le questioni problematiche direttamente al proprio supervisore.
- I dipendenti possono parlarne con qualcuno delle Risorse umane.
- I dipendenti possono segnalare i dubbi direttamente online oppure al telefono. Digitare *ethics.cummins.com* sul browser Web per individuare il numero di telefono per il proprio Paese o sollevare il rapporto online.

In caso di domande su come essere conformi al nostro Codice di condotta aziendale, è inoltre possibile contattare l'ufficio Etica e conformità per ottenere assistenza. È sufficiente inviare un'e-mail a *ethicsandcompliance@cummins.com* per essere contattati dal rappresentante pertinente.

POLITICA ANTIRITORSIONI

Qualsiasi violazione del Codice di condotta aziendale deve essere segnalata. Cummins non tollera le ritorsioni. Nessuna azione sarà intrapresa a carico di coloro che hanno segnalato un dubbio in buona fede.

D Un mio subordinato diretto mi ha riferito alcune informazioni sulla condotta di un collega che, se vere, indicherebbero una chiara violazione del Codice e della politica aziendale. Quel dipendente, tuttavia, mi ha chiesto di tenere tali informazioni per me, al momento. Che cosa devo fare?

R In questi casi bisogna agire per assicurarsi che la questione sia indagata e affrontata. È tramite il singolo dipendente che l'azienda viene a conoscenza di una determinata condotta e può affrontarla. Se avete bisogno di assistenza, contattate il supervisore o le Risorse umane oppure collegatevi al sito ethics.cummins.com per registrare il reclamo in Help Line sull'etica.

D Non sono sicuro che all'interno del mio ufficio il Codice di condotta aziendale sia adeguatamente compreso. Che cosa devo fare?

R In questi casi è opportuno richiedere maggiori informazioni contattando il proprio supervisore o il responsabile delle Risorse umane. L'azienda può offrire ai dipendenti formazione o supporto aggiuntivo per assicurare la comprensione del Codice e l'obbligo di rispettarlo.

Il ruolo dei responsabili

Funzionari, amministratori e manager hanno una responsabilità speciale: dare l'esempio per il Codice di condotta aziendale e assicurarsi che tale Codice sia rispettato. Chiunque veda azioni che potrebbero violare il Codice deve, anche se le azioni in questione non lo toccano in alcun modo, portarle all'attenzione dell'azienda e assicurarsi che vengano affrontate.

D Il mio supervisore mi tratta male ma, poiché occupa una posizione più elevata rispetto a me, temo le conseguenze qualora dovessi segnalare le sue azioni. Cummins mi proteggerà?

R Sì. Cummins protegge tutti i dipendenti che, in buona fede, segnalano dubbi. Proibiamo le ritorsioni e non permetteremo ad alcun dipendente di essere punito per aver segnalato dei dubbi. Cummins indagherà sui dubbi segnalati nel modo più discreto possibile e prenderà le misure appropriate.

Dove posso consultare le politiche citate nel Codice di condotta aziendale?

Per consultare le politiche citate nel Codice di condotta aziendale, accedere alla pagina sull'etica e conformità di Cummins Connect e selezionare *Compliance Policies* (Politiche sulla conformità).

Importanti politiche sottostanti
Politica sul divieto di ritorsione dei dipendenti: CCP-0029
Politica sul Trattamento degli altri al lavoro: CCP-0006

Vivere il Codice

Tutti abbiamo interesse a vivere il Codice di condotta aziendale e a farne rispettare le regole e i principi. Tali principi hanno lo scopo di guidare la condotta reciproca dei dipendenti e l'interazione di questi ultimi con i clienti, i fornitori, i partner, i funzionari pubblici e gli altri soggetti interessati.

Perché il Codice sia efficace, i dipendenti devono comprendere che eventuali violazioni comportano conseguenze, le quali possono arrivare anche alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ma allo stesso tempo, i dipendenti devono sapere che possono segnalare eventuali violazioni del Codice senza paura di ritorsioni, e che eventuali dubbi così segnalati saranno indagati con tempestività.

Non ripeteremo mai abbastanza spesso che: Cummins dispone di una politica specifica per salvaguardare i dipendenti dalle ritorsioni per la segnalazione di sospette violazioni del Codice. Per segnalare dei dubbi, i dipendenti hanno a disposizione diverse modalità, ivi compresa, laddove consentito dalla legge, la segnalazione anonima (per maggiori informazioni sulle violazioni di tipo etico e sulle opzioni di segnalazione, vedere Risorse e informazioni di contatto a pagina 28)

I principi fissati dal Codice sono stati approvati dalla dirigenza e dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda. A tale scopo, nell'ambito di un'azione di controllo continuativo l'azienda chiederà ai dipendenti di fornire riscontri che saranno utilizzati per aggiornare il Codice, se necessario. Inoltre, la maggior parte dei dipendenti stipendiati dovrà conseguire una certificazione etica annuale, finalizzata a verificare la dimestichezza con il Codice e la totale aderenza al Codice stesso.

Cosa mi viene richiesto?

- **Conoscere e comprendere** le politiche e le normative inerenti al proprio lavoro.
- **Completare i corsi di formazione sulla conformità obbligatori** in modo rapido una volta assegnati.
- **Segnalare possibili violazioni** delle politiche, leggi o normative.
- **Collaborare pienamente** ad eventuali indagini e verifiche interne o esterne e proteggere la riservatezza delle indagini o delle verifiche.
- **Completare una Certificazione Etica** quando richiesta.

Domande frequenti

- D** Come posso procurarmi una copia aggiornata del Codice di condotta aziendale di Cummins?
- R** Il Codice è rivisto e aggiornato regolarmente. Per consultare la versione più recente, accedere alla pagina sull'etica e conformità di Cummins Connect e selezionare *Code of Business Conduct (Codice di condotta aziendale)*. Il Codice è disponibile in versione tradotta in diverse lingue.
- D** Che cosa succede quando un dipendente segnala di essere stato trattato in modo contrario a quanto previsto dalla politica Cummins?
- R** Cummins si avvale di un team di Master Investigator che si occupa delle segnalazioni di violazioni del Codice di condotta aziendale e si assicurano che le azioni corrette siano attuate in modo tempestivo. Cummins dispone di Master Investigator in quasi tutte le regioni del mondo. I responsabili senior di Cummins seguono da vicino le segnalazioni di violazioni e approvano le azioni correttive.
- D** Come posso contattare la Help Line sull'etica?
- R** È sufficiente digitare ethics.cummins.com sul proprio browser Internet. Nella pagina visualizzata sono elencati i numeri verdi per i diversi Paesi del mondo che è possibile chiamare per segnalare dei dubbi. Il sito Web consente inoltre di effettuare la segnalazione online ovunque ci si trovi nel mondo. Nella maggior parte dei Paesi è possibile effettuare segnalazioni anonime.
- D** Come faccio a sapere se il Codice di condotta aziendale si applica a me?
- R** Il Codice si applica a tutti i dipendenti, i funzionari e gli amministratori di Cummins Inc. Il Codice si applica inoltre a tutte le società interamente possedute oppure gestite direttamente da Cummins.
- L'azienda, inoltre, detiene partecipazioni con riferimento ad alcune joint venture e alcuni distributori. Per queste organizzazioni, il Codice potrebbe non valere. Tali aziende, tuttavia, hanno la responsabilità di creare un insieme di politiche e procedure volte ad assicurare il rispetto della legge e l'adozione degli stessi valori seguiti da Cummins.

IN CASO DI DUBBIO, CHIEDETE AIUTO

Potreste incontrare questioni di etica senza una chiara soluzione. Non lasciate che una domanda si trasformi in una situazione critica. Le risorse per richiedere aiuto sono numerose. L'ufficio Etica e conformità può essere contattato tramite e-mail all'indirizzo ethicsandcompliance@cummins.com. Il reparto legale di Cummins può essere contattato tramite e-mail all'indirizzo legal.function@cummins.com. È inoltre possibile richiedere aiuto digitando ethics.cummins.com nel browser Web e consultando le informazioni per contattare la Help Line sull'etica.

Risorse e informazioni di contatto

Il Reparto Etica e conformità

Cummins dispone di una funzione di etica e conformità per facilitare il controllo del rispetto del Codice di condotta aziendale. È possibile inviare un'e-mail a ethicsandcompliance@cummins.com per raggiungere la funzione, oppure chiamare l'Help Line per l'etica al numero +1-800-671-9600

Schuylla Jeanniton, Direttore esecutivo Etica e conformità, Responsabile del personale CAO e Qualità
schuylla.jeanniton@cummins.com

Reparto legale

Il reparto legale può essere contattato in vari modi. È possibile accedere alla pagina sugli aspetti legali a livello aziendale su Cummins Connect, in cui sono specificate le biografie dei legali e le informazioni di contatto del personale del reparto legale. Se non si è sicuri sul legale da contattare, è possibile inviare le proprie domande tramite un'e-mail all'indirizzo legal.function@cummins.com per essere contattati dal legale pertinente.

In alternativa, potete contattare:

Nicole Y Lamb-Hale, Vicepresidente e consulente legale generale
nicole.lamb-hale@cummins.com

Le Risorse umane

Per domande relative alle Risorse umane, contattare il proprio responsabile locale delle Risorse umane.:

Diversità equità e inclusione globale

Carolyn Butler-Lee, Vicepresidente – Diversità e inclusione

carolyn.butler-lee@cummins.com

Kevin C Graham, Direttore - Indagini di etica
kevin.c.graham@cummins.com

Comunicazioni aziendali

Carole Casto, Direttore esecutivo - Marketing e Comunicazioni
carole.casto@cummins.com

Jon Mills, Direttore - Comunicazioni esterne
jon.mills@cummins.com

Audit interno

Kurt Kuhn, Vicepresidente – Audit interno
kurt.kuhn@cummins.com

Relazioni con gli investitori

Chris Clulow, Vicepresidente - Relazioni con gli investitori
christopher.clulow@cummins.com

Sicurezza globale

Brad Manns, Direttore esecutivo – Servizi integrati globali
brad.manns@cummins.com

Ambiente

Brian Mormino, Direttore esecutivo – Sistemi tecnici e ambientali
brian.c.mormino@cummins.com

Politiche aziendali

Per consultare le politiche citate nel Codice di condotta aziendale, accedere alla pagina sull'etica e conformità di Cummins Connect e selezionare *Compliance Policies* (Politiche sulla conformità).



Cummins Inc
Box 3005
Columbus, IN 47202-3005
Stati Uniti

cummins.com

©2022 Cummins Inc.