



商业行为准则

每时每刻以道德为准绳



归根结底，我们的成功和胜利取决于您。这也正是我们充满活力并且对我们的未来信心十足的原因所在 – 因为我们知道，您也对我们努力实现的目标以及实现目标所需付出的努力深信不疑。一直以来，这种文化帮助康明斯取得了伟大成就，在它的持续引领下，我们一路向前，无可阻挡。

道德帮助热线 1-800-671-9600

ethics.cummins.com

目录

总裁简介	2	6. 我们将保护我们的技术、信息和知识产权。	16
愿景 / 使命 / 价值观	4	信息保护	
十项道德原则	5	康明斯专利权益保护	
1. 无论何时何地，我们都将遵守法律。	6	数据分类和保护	
反贿赂和禁止付款		文件管理	
公平竞争和贸易惯例		7. 我们将要求我们的财务记录准确无误，	
出口管制		我们的报告程序清晰明了。	18
康明斯证券交易		欺诈报告	
2. 我们将接受多元化的观点和背景，		财务权力委派	
秉持尊重的态度对所有人以礼相待。	8	8. 我们将努力改善我们的社区。	20
工作场所相处条例		社区活动	
多元化与平等就业		企业责任	
人权		9. 我们将诚实正直地沟通。	22
供应商行为准则		与分析师和投资者的沟通	
3. 我们将公平诚实地竞争。	10	电子通讯	
公平竞争和贸易惯例		社交媒体	
反贿赂和禁止付款		10. 我们将打造所有员工为道德行为负责的	
销售代理和第三方中介		文化。	24
4. 我们将避免利益冲突。	12	不打击报复	
业务关系中的利益冲突		如何报告疑虑	
差旅、娱乐和礼物		实践准则	26
外部雇佣		常见问题	27
5. 我们将要求所做的一切都有助于使环境更加清洁、		资源和联系信息	28
健康和安全的。	14		
禁用物质			
企业健康、安全和环境			
安全意识			
产品安全			

总裁寄语

近 100 年以来，我们的客户、员工、股东和社区一直信赖康明斯正确行事。

正确行事、言行必果一直是康明斯良好道德声誉和商业成功的基石。这也是诚信之所以成为康明斯核心价值之一的原因。

康明斯将企业价值观置于企业身份认同和日常运营的核心地位，能有机会领导这家公司，我深感荣幸。

我们的商业行为准则构成了我们践行道德行为的支柱。该准则为我本人、我们的各位领导者和每位员工提供了价值观指南，指引我们的日常决策和行动。



构成该准则的十项道德原则解释了我们应如何自律、如何待人以及如何开展业务。该准则包含对相关政策的引述，还提供了示例，以及帮助我们澄清期望的问答。可能最重要的是，它指出了当我们有问题或疑虑时可以向谁寻求帮助。

我们的运营环境复杂多变，几乎每天都有对我们构成影响的新法律法规颁布。领导团队和我本人希望您在发现正确性存疑的事情或不清楚该怎样做时能提出问题。在康明斯，我们鼓励并期望您正确行事，并在不清楚如何正确行事时寻求帮助。

没有人确切了解要怎样回应或应对每种情况。我们有多种渠道为您提供帮助。您可以与您的经理、人力资源部、道德与合规部或法务部沟通。也可以通过登录 ethics.cummins.com 或者拨打康明斯道德帮助热线，获得帮助或报告问题。美国和加拿大的帮助热线号码为：1-800-671-9600。如需获取其他地区的帮助热线号码，请访问 ethics.cummins.com。如果可行，我们允许您以匿名方式报告问题。

提出问题或报告疑虑正是领导团队和我期望的行为。要知道，在您出于善意提出疑虑之后，我们会保护您免受打击报复。只有我们保护提出疑虑的员工，我们的道德文化才能发挥它的作用。

希望大家明白，我们会严肃处理违反准则的行为。我们会快速恰当地进行处理，使违反准则的人对其行为承担责任。

始终坚持按准则行事是一项挑战。它或许意味着失去一单业务，或告诉潜在客户这次我们不可以销售给他们。毫无疑问，这将意味着要在背景和观点各不相同的杰出团队中工作，以开放胸襟和诚恳态度来解决分歧，最终为客户找到创新解决方案。

请记住，我们的价值观就是要认识自己，并且让我们的客户、员工、股东和社区了解和信任我们。

请与我一起捍卫公司的声誉并践行品牌承诺。



Tom Linebarger

康明斯公司总裁兼首席执行官

使命

**驱动世界前行，
实现至美生活**

愿景

创新不竭，成就客户

价值观

正直诚信

- 言行必果，恪守准则

多元包容

- 兼听则明，多元制胜

互助关爱

- 他人福祉，铭记于心

成就卓越

- 精益求精，铸就辉煌

团队协作

- 开展跨团队、职能部门、业务单位和国界的合作，以便交付最佳工作

十项道德原则

1 无论何时何地，我们都将遵守法律。

2 我们将接受多元化的观点和背景，秉持尊重的态度对所有人以礼相待。

3 我们将公平诚实地竞争。

4 我们将避免利益冲突。

5 我们将要求所做的一切都有助于使环境更加清洁、健康和安全。

6 我们将保护我们的技术、信息和知识产权。

7 我们将要求我们的财务记录准确无误，我们的报告程序清晰明了。

8 我们将努力改善我们的社区。

9 我们将诚实正直地沟通。

10 我们将打造所有员工为道德行为负责的文化。

无论何时何地， 我们都将遵守法律。

康明斯是一家全球性公司，正因如此，我们在非常复杂的法律环境中工作。但是，在这个领域，我们的原则很明确：

无论何时何地，我们都将遵守法律。

康明斯员工碰到令人困惑（即使不是冲突性）的法律问题并不少见。即使我们在一个国家 / 地区运营，另一国家 / 地区的法规或许也会约束我们的行为。有时，我们的竞争对手并不会按照我们所遵循的规则运营。

但不管对于康明斯公司还是个人来说，忽视我们认为麻烦甚至不合逻辑的法律后果会是灾难性的。不管出于什么意图，任何违法行为都可能会导致失业、罚款甚至监禁。

在这样的环境中，利用康明斯法务部提供的资源十分关键。法务部也负责了解适用法律，让您远离麻烦。如果您不知道应该联系哪位律师，可以把您的问题通过电子邮件发送到

legal.function@cummins.com，随后会有合适的法务人员与您联系。

康明斯是一家全球性公司

- 超过一半的康明斯员工居住在美国境外。
- 康明斯的客户和供应商来自于约 190 个国家和地区。
- 我们在 50 多个国家 / 地区拥有数百家 CMI 工厂。



问 我们当地的一些法律使我们难以获得市场上的所有商业机会。我认为我们的竞争对手并没有遵循相同的规则。如果他们都不遵守规则，我们为什么要这样做？

答 我们的准则和我们的价值观不受其他人行为的影响。我们必须始终遵守法律和我们的行为准则，即使这意味着会丢掉生意。

问 我在工作中了解到康明斯这个季度的业绩将会非常好，销售额将超出预期。我能否在我们公布收益前让兄弟购买康明斯的股票？

答 不行，使用内部信息为自己或他人谋求利益属于违法行为，也是错误的行为。该行为可能使公司和您面临赔偿或刑事起诉的风险。

问 我发现一个新客户向禁运国家 / 地区销售产品。我应该提出疑虑吗？

答 可以。将康明斯产品销售到被制裁的国家 / 地区会使我们面临潜在的巨额处罚，将限制我们提供维修或其他服务。您应该联系法务部寻求指引。

通过合资公司开展业务

- 康明斯与具有共同价值观的公司合作，因此在世界范围内拥有多家合资公司。
- 如果康明斯并不控制或管理这些实体，我们会采取措施，确保这些实体遵守法律，采用与康明斯行为准则相一致的行为准则。
- 康明斯员工通常担任这些实体的董事会成员，或派遣到这些合资公司工作。
- 所有康明斯员工必须确保包括合资公司在内的所有实体都遵守法律，并履行我们对道德行为的承诺。

重要的基本政策

出口管制政策：CORP 00-04-00-00

反贿赂和禁止付款政策：CORP 00-04-01-00

公平竞争和贸易惯例政策：CORP-00-11-01-00

康明斯证券交易政策：CORP-00-11-00-00

我们将接受多元化的观点和背景，秉持尊重的态度对所有人以礼相待。

在康明斯，我们致力于兼容并蓄，并确保尊重员工和其他利益相关者。我们因为员工的多元化而更加强大。作为一家全球性公司，我们需要这样的工作环境：允许并欢迎员工最大程度地发挥其独特的天赋和多样化的观点，这样，创意和创新才能不断涌现。

我们严格禁止歧视、骚扰和报复行为，努力为所有人员提供均等机会和公平待遇。康明斯禁止基于个人种族、肤色、宗教、性别、性别认同和/或性别表达、民族血统、残疾、所属工会、性取向、年龄、退伍老兵身份、国籍或受适用法律保护的其他身份的歧视或骚扰。

我们支持世界各地的人权，并遵守有关员工和利益相关者待遇的适用法律。我们不会容忍雇佣童工或强制劳动的行为，也不会和有此类行为的公司开展业务。我们尊重员工的结社自由、集体谈判权和所有其他工作场所权利。

我们对公平对待和人权所作的承诺也延伸至我们的合资企业、供应商及其他合作伙伴。我们将确保供应商和合作伙伴对待其利益相关者的方式通过遵循供应商行为准则，与康明斯的价值观相一致。

我们对无骚扰工作场所的承诺

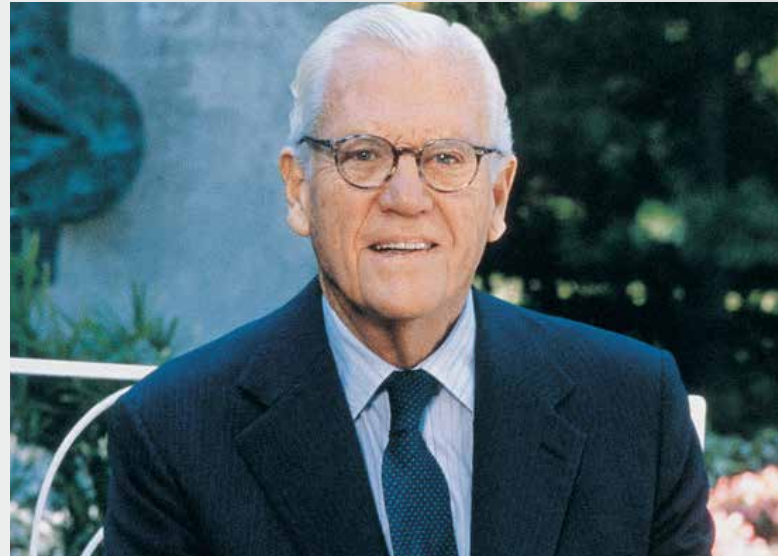
我们的工作场所处事条例 严格禁止所有形式的歧视和骚扰，包括性骚扰。我们要求所有员工负责营造一种保护所有女性和男性免于不当行为

困扰的专业工作环境。如有任何员工发现可能违反我们政策的行为，我们鼓励他们报告疑虑，并保护他们免于任何打击报复行为。存在骚扰行为的

任何员工将受到严厉的纪律处分，甚至解雇。有关详细信息，请查看我们的工作场所处事条例 或联系您的人力资源经理。

“品格、能力和智力并不集中在一个性别，也不集中在带某种口音、属于某个种族或持有某个大学文凭的人身上。若我们被这些荒谬的偏见所困，最大的受害者将是我们自己，而且在与那些更开明公正的人的竞争中，我们必定失败。”

J. Irwin Miller (1909–2004)
康明斯公司前任首席执行官



问 我觉得我的主管歧视我们公司里的某些成员，但是因为害怕失去工作，我不敢说出来。我该怎么办？

答 康明斯不容忍歧视，鼓励员工说出他们的疑虑。您有多种渠道来表达您的疑虑。如果您不便向主管提出疑虑，还可以联系人力资源部，或在 Web 浏览器中输入 ethics.cummins.com 以了解如何通过电话或在线方式向道德帮助热线提出投诉。

如规定允许，您可以选择匿名报告。

康明斯不容忍报复行为，如果您出于善意报告疑虑，您将免于任何打击报复行为。

问 我听说我们一个重要的供应商在其所在国家/地区违反劳动法。这是康明斯应该调查的事情吗？

答 是的。康明斯的供应商行为准则提出了对供应商的期望。您应该把信息上报给业务领导、采购部或者道德帮助热线 ethics.cummins.com，以便康明斯调查这一问题并采取适当的措施。

重要的基本政策

工作场所相处条例政策：CORP-00-05-01-00
平等就业机会和平权政策：CORP-00-05-04-00
人权政策：CORP-00-11-11-00
供应商行为准则

我们将公平诚实地竞争。

我们在全球市场的目标是赢得业务，为我们的利益相关者提供价值。我们积极竞争，但始终遵守规则。不论与竞争者、供应商、政府还是业务伙伴打交道，都遵守同样的要求：我们公平诚实地竞争。

我们的员工不应为寻求业务，而采取任何在当地报纸头版读到或解释给我们的高级管理人员时会感到不安的行为。同样，我们对代表我们执行工作的第三方的行为负有责任，并要求第三方执行与我们员工同样的标准。

尽管我们在有着不同文化和法律制度的很多不同地区运营，但是我们始终承诺公平诚实地竞争，这一点没有例外。

竞争指南

- 我们能够获得业务是因为我们有最好的产品、服务和员工。
- 我们不会利用他人的机密信息谋取不当利益。
- 我们不误导他人或放弃诚实以获得优势。
- 我们绝不因任何理由行贿。



问 有人发给我一份我们最大的竞争对手的内部机密价格表。这可能对我们极为有利。我能利用这个信息吗？

答 不能。若信息是机密的，该做法不道德，并可能让您和公司违反有关反垄断或公平竞争的法律。您应立即联系康明斯法务部，销毁信息或将其归还给所有者。

问 在我所在的地方，向客户、包括政府官员在内赠送贵重礼物是一种习俗，可以保持良好关系。如果这对开展业务十分必要，我们要这样做吗？

答 不行，我们不能进行任何类型的不当支付以影响我们的客户、供应商或合作伙伴。此类支付（包括礼物）可能使您和康明斯面临大额罚款、刑事起诉和业务损失。在赠予或授予他人任何礼物或赠物之前，请参照康明斯的相应政策或联系康明斯道德与合规部或法务部。

问 在我们地区，经常雇佣第三方销售产品或代表我们与政府打交道。这会给康明斯带来风险吗？

答 会带来风险。如果第三方（如销售代理商或经销商）参与到不道德或非法的行为中，康明斯将负有法律和财务责任。我们必须时刻保证：在雇佣第三方之前对其进行详细调查，向他们告知我们的道德和法律期望，并确保我们与其签署阐明康明斯期望的合同。有关详细信息，请发送电子邮件至 ethicsandcompliance@cummins.com。

排放法规

- 遵守世界各地的排放法规，是进行公平、诚实的市场竞争的一部分内容。无论其他公司怎么做，我们始终都要遵守法律，恪守原则。
- 康明斯严禁为达到规避排放法规的目的，而在产品中使用减效装置或干预排放控制装置或技术。有关详细信息，请查看康明斯全球非循环排放政策以及康明斯全球发动机改动政策。

重要的基本政策

公平竞争和贸易惯例政策：CORP-00-11-01-00
反贿赂和禁止付款政策：CORP 00-04-01-00
销售代理和第三方中介政策：CORP-11-15-00-00
业务关系中的利益冲突政策：CORP-00-11-04-00
全球非循环排放政策：CORP-20-02-11-01
全球发动机改动政策：CORP-24-0105-000

我们将避免利益冲突。

某些情况下，员工的个人利益可能与公司利益有冲突。作为员工，我们必须以我们利益相关者的利益为核心，控制潜在的冲突，不使个人利益干涉及业务交易。

员工不能与供应商或其他第三方存在不正当关系，必须时刻保持警醒，确保其个人或家庭关系及投资不会带来潜在或实际利益冲突。员工不能接受供应商或客户为谋得业务或其他优惠待遇而提供的优惠、礼物或其他赠物。

若对任何潜在的利益冲突有任何问题，请务必联系法务部或道德与合规部。

2018年，康明斯被 Ethisphere Institute 评为世界最佳道德公司之一。该协会评估各公司是否兑现道德领导、合规实践和公司责任方面的承诺。这是康明斯连续第 11 年获此殊荣。



工作中的人际关系

- 有些情况下，如当员工间开始恋爱或有家庭成员在同一家机构工作时，员工之间的私人关系可能会产生偏袒和不公平待遇的问题或观念。
- 我们的工作场所相处条例政策对此类关系应何时进行披露以及公司应如何处置提供了明确的指引。可访问 Cummins Connect 上的“道德与合规”页面，点击“合规政策”按钮，查看此政策。

问 我的姐姐是一家正在竞标成为康明斯供应商的公司的所有者之一。我该怎么办？

答 您应该立即把这层关系告诉您的主管以及负责竞标过程的任何人。若您姐姐的公司正在竞标某项业务，那么您不得参与选择供应商的过程，这一点十分重要。

问 我是康明斯的新员工，我拥有一家咨询公司已经几年了。我需要告诉康明斯的相关人员吗？

答 需要。我们制定了政策，确保任何存在外部雇佣关系的员工不与其在康明斯的职责形成冲突。有关详细信息，请联系您的主管或人力资源部。可访问 Cummins Connect 上的“道德与合规”页面，点击“合规政策”按钮，查看“康明斯专业员工存在外部雇佣关系的政策”。

重要的基本政策

业务关系中的利益冲突政策：CORP-00-11-04-00

国际旅行和招待政策：CORP-05-11-00-00

康明斯专业员工存在外部雇佣关系的政策：CORP-00-05-02-00

采购政策：CORP-00-02-00-00

我们将要求所做的一切都有助于使环境更加清洁、健康和安全的。

随着康明斯国际运营范围的扩大，我们要承担起更多的责任，确保自己在全球的行为体现我们对环境、安全和员工健康的承诺。为履行承诺：

- 我们将确保各地工作的康明斯员工均拥有清洁、安全的工作环境。
- 我们会遵守与安全性相关的所有法律法规，实际上，康明斯已经制定了比法规更加严格的全球通用流程和标准。
- 我们将充分利用保护环境的机会，采用透明化工作方式以减少碳排放和对自然资源的使用。

- 我们将对水、废物和能源进行全面管理，防止我们的工厂和运营污染环境，从而将对社区造成的环境影响降到最低。
- 我们将运用技术能力设计并生产出安全、清洁和高效的产品并投放市场。
- 我们将继续与公共利益相关者和政府合作，确保符合明确、严格和强制性的环境法律法规。

产品安全和禁用物质

产品安全是康明斯的头等大事，对我们能否取得成功至关重要。有关详细信息，请查看企业产品安全政策。

某些物质，如石棉、镉和汞绝对禁止用于康明斯产品。这些规定适用于所有康明斯实体或世界各地的所有直接或间接供应商。如需了解包含禁用物质列表在内的更多信息，请查看违禁物品政策。

问 我在康明斯的一家制造厂工作。我可以为公司实现环保目标做哪些贡献？

答 每个人都能帮助减少康明斯对环境的影响，比如尽可能节约水、电等资源，减少或消除废弃物。例如，一些制造厂已设定了零废弃物填埋目标。

问 康明斯怎样致力于提高其工厂的安全性？

答 所有员工必须携手努力，保证每个人都有一个人健康安全的工作环境：

主管们须围绕“实现无伤病生活”这一主题，建立员工间关心互助的工作环境，从而使企业践行工作场所健康和安全的最高标准。

每个人都必须始终遵守安全工作条例，营造健康、安全的工作环境。

问 我最近注意到新开发产品的检测结果存在不合格。我担心这是一个潜在的产品安全问题，我能够做什么？

答 您可以告诉您的经理或业务部门产品安全主管，他们可以确保采用正确流程来评估潜在问题。如果您认为产品安全问题没有得到解决，您也可以联系法务部或登录 ethics.cummins.com 报告您的疑虑。

重要的基本政策

禁用物质政策：CORP-00-08-01-00

企业健康、安全及环境政策：CORP-00-08-00-00

安全意识政策：CORP-25-00-02-00

公司产品安全政策：CORP-00-07-08-00

我们将保护我们的技术、 信息和知识产权。

技术和知识赋予康明斯竞争优势。我们必须通过保护专有信息来保持该优势，尽可能为利益相关者实现最大价值。所有康明斯员工均应遵循我们的数据分类和保护政策，保护公司的保密信息和知识产权资产。

我们对信息系统实施监控，员工不得试图获取超出其工作职责范围的公司信息。未经适当批准，公司的机密信息不得储存于非康明斯工作地点，如个人电子邮件服务器或员工私人电子设备。

我们必须明智地利用我们的信息、创新和资源，为所有利益相关者的最佳利益服务。我们的电脑和其他资源均用于公司业务，我们必须遵守关于其正确使用的所有规定。

我们还必须确保能够根据公司的文件管理政策，妥善保管或处理公司文件。未决诉讼或政府调查的相关文件不得销毁。

重要的基本政策

信息保护政策：CORP-10-01-00-00
康明斯所有权权益保护政策：CORP-01-02-00-00
数据分类和保护政策：CORP-00-24-00-00
公司自有业务资源使用政策：CORP-10-01-06-00
文件管理程序政策：CORP-07-11-01-00
数据隐私政策：CORP-11-11-00-00



康明斯拥有一支掌握高科技的员工队伍。近四分之一的康明斯员工拥有工程学、信息技术或科技相关领域的学位。

问 我应该如何帮助公司保护创意和信息？

答 您可以通过多种方式提供帮助。例如，对任何保密记录或信息要格外谨慎。任何时候都不能使公司电子设备处于无人监管状态，尤其是在车上或旅行途中。不要在公共场所谈论机密级和保密级信息。

问 若是看到未经授权的康明斯广告或公司假冒产品，该如何处理？

答 除了商业影响，这类行为还会导致严重的客户安全问题及环保问题。若发现任何滥用康明斯名称、标志或品牌的行为或疑似假冒产品，请报告康明斯法务部。

康明斯致力于保护我们客户和员工的隐私和数据。我们必须确保在收集或传输个人数据时遵守当地法律、康明斯数据隐私政策及安全要求。另外，当供应商处理康明斯员工和客户的个人数据时，须遵照与康明斯相同的标准。

我们将要求我们的财务记录准确无误，我们的报告程序清晰明了。

康明斯致力于实现财务报告透明化。我们与我们的审核员充分合作，在任何情况下都不会向他们隐藏信息。我们保持健全的财务控制系统和程序，确保财务报告的准确性和实效性。

我们财务报告的准确性对我们的信誉十分重要。我们不会容忍公司的财务报告或任何其他账簿记录出现欺诈、虚假或误导性的条目或陈述。我们所有员工必须力争在所有公司记录中做到完全准确和透明。

发现并消除欺诈行为

我们必须始终保持警惕，确保免受公司内部或外部人士欺诈行为的危害。一些常见的欺诈行为包括：

- 将公司信用卡用于个人使用
- 费用报告不实
- 财务记录作假或操控财务报告
- 操控薪资记录
- 应付帐款错配
- 滥用时间报告
- 不当使用第三方代理商
- 滥用采购订单

重要的基本政策

欺诈报告政策：CORP-00-11-10-00
财务授权政策：CORP-00-12-01-00

问 若发现涉嫌职场欺诈的行为，我该怎样处理？

答 如果您了解到任何可能构成欺诈的行为，您应该立即将此报告给以下任何一方：

- 您的主管
- 您的业务领导
- 人力资源部
- 内部审计部
- 康明斯法务部人员

您还可以通过道德帮助热线报告疑虑。

若需要指导，请在网络浏览器中输入

ethics.cummins.com。在法律允许的情况下，

您可以根据自己的意愿匿名报告。

问 我收到几份给我们的供应商付款的大额收据。若是立即记录这些支出，将对我们的业绩不利。我可以在这一季度末如实记录吗？

答 不可以。未能记录这些支出会使本期支出额减少，从而夸大收益。该行为会对本期财务报告造成严重影响，使财务报告失实。这违反公司的政策和法律。

问 年底，我的大客户要求我更改发票日期，使文件记录的产品发货日期晚于实际日期。这不会影响康明斯的财务报告，能否接受客户的请求？

答 不可以。即使康明斯正确记录了与客户的交易，修改文件也需要正当的业务理由。若您不能确定客户或供应商请求的意图，请与您的主管、业务领导、康明斯法务部或内部审计部讨论解决。

我们将努力改善 我们的社区。

服务并改善我们所在的社区是康明斯对企业责任的承诺之一。公司责任不仅限于做出合乎道德的商业决策，还意味着要坚定地深入到社区，让我们的员工参与解决社区问题。

参与是我们对社区负责的基础；世界各地的员工应利用他们的技能，让他们的社区变得更适宜生活和工作。



权益的最大公民权利机构。

2018年，康明斯已连续第13年在“人权运动”发布的企业平等指数中获得很好的评级。这个团体是美国为男女同性恋者、双性恋者和跨性别者 (LGBT) 员工争取

康明斯在社区集中发展三大全球优先领域，相信在这些领域我们能发挥最大影响力：

■ 教育

提高教育制度的质量和一致性，确保当下的学生准备好成为未来的工作力量。

■ 环境

确保竭尽全力创建一个更干净、更健康、更安全的环境。

■ 社会公平 / 机会均等

为最需要的人提供更多机会，让他们享受更公平的待遇。



2017年，康明斯连续第11年入选 DiversityInc 杂志评选的多元化企业50强，位列第21名。

重要的基本政策

每一位员工每一个社区政策：CORP-22-01-00-00

员工参与政治活动政策：CORP-00-06-01-00

康明斯政治捐赠政策和政治活动委员会指导方针：CORP-00-06-00-00



印度的康明斯女性工程大学针对女性在工程领域的弱势地位而设。

问 我如何在康明斯参与社区活动？

答 大多数康明斯工作地点都有社区参与团队 (CIT)，负责协调志愿活动和社区活动。联系康明斯企业责任部，获得您所在地区的 CIT 主管信息。

问 社区参与团队参加何种活动？

答 康明斯参与三大优先领域：教育、环境和社会公平 / 机会均等。近年来，员工已经参与了这三大领域内广泛的社区活动，包括辅导学生、为社区合作伙伴减少能源浪费和能源成本、培训计算机技能以增加其就业机会，以及为收容所里无家可归的孩子创建玩耍空间。

问 我可以将多少小时的工作时间用于社区参与活动？

答 康明斯的“每一位员工每一个社区” (EEEC) 计划确保每位康明斯员工都有机会在每个日历年利用至少 4 个小时的工作时间参与 EEEEC 指定的志愿者工作，以此促进员工参与社区活动。

我们将诚实正直地沟通。

康明斯有责任与员工和公众诚实而准确地交流。员工不得故意向媒体、财经界、政府官员、公共机构或公共论坛散播虚假或误导性言论。

我们将在全公司形成及时的信息流，创建一致讯息，由公司内合适的人员发布。只有经授权的个人才能对媒体或财经界发表言论或代表公司在社交媒体上采取行动。

媒体和敏感的客户问询应直接交由企业宣传部的
主管来处理。未取得企业宣传部主管的事先同意，
员工不得向媒体谈及公司相关问题。

康明斯负有尽可能广泛、公平地披露重大财务信
息的法律义务。股市分析师、投资者或其他财经
界成员的问询应转交给财务运营部副总裁处理。



董事长兼首席执行官 Tom Linebarger 在美国印第安纳州的康明斯哥伦布发动机厂主持一年一度的多元化员工大会。

问 如果有媒体成员打电话来想采访我，我应该怎么做？

答 在回答任何问题前，请与企业宣传部主管沟通。有很多敏感话题，包括但不限于与公司财务业绩有关的任何问题。在这些情况下，康明斯希望确保我们提供的信息适当、准确。

公司已有可向公众公布的财务信息及其讨论方式的相关规定。当媒体问题涉及公司的财务业绩时，应通知财务运营部副总裁。

问 关于我在康明斯的职务，有一项工作内容是担任一个行业贸易协会的成员。我曾被要求概述康明斯的活动和业务趋势。我可以公布这一信息吗？

答 不论何时，如果别人要求您向公司外部人员介绍本公司的情况及其商业活动，您都应把这一情况反映给您的主管和企业宣传部。您的报告需提前交由康明斯披露审查委员会审查。

问 我在社交媒体上发现了一些关于康明斯收入预测的不准确信息。我能否让其他人知道此信息是错误的？

答 不可以。您需要让企业宣传部或投资者关系部人员知道这个不准确的帖子。如果您就公司业务发帖或发推文，您就扮演了未经授权的公司发言人角色。有关详细信息，请查看电子通信和社交媒体政策。

重要的基本政策

向分析师和投资者公开披露与交流政策：CORP-00-25-00-00

电子通信和社交媒体政策：CORP-10-01-51-13

我们将打造所有员工为道德行为负责的文化。

我们的文化鼓励员工对自己的道德行为负责，如果有疑虑就大胆提出。康明斯制定了禁止报复政策以保护出于善意提出疑虑的员工。如果您了解到您认为不道德或不合适的行为，您有义务说出来。可通过以下方法提出您的疑虑：

- 员工可以把问题反映给主管。
- 员工也可以把问题反映给人力资源部人员。
- 员工可以通过在线方式或电话反映问题。请在您的 Web 浏览器中输入 ethics.cummins.com，以获取您所在地区的电话号码或在线提交您的报告。

如果您对如何遵守我们的商业行为准则持有疑问，也可以联系康明斯道德与合规部寻求帮助。您也可以向 ethicsandcompliance@cummins.com 发送电子邮件，之后会有合适的代表与您联系。

禁止报复政策

如果您发现违反商业行为准则的行为，请报告此行为。康明斯不容忍报复行为。您不会受到任何打击报复，因为您是出于善意报告疑虑。

问 我的下属员工告诉我一名同事的某些行为，如果属实，则这名同事明显违反了行为准则和公司政策。但是，此员工请求我保密。我该怎么办？

答 您必须采取行动确保这个问题得到调查和处理。现在公司通过您了解到这个行为，就有责任来处理。如果您需要协助，请联系您的主管或人力资源部，或者登录 ethics.cummins.com 向道德帮助热线提交投诉内容。

问 我不确定我们部门是否理解商业行为准则。我该怎么办？

答 联系您的主管或人力资源部主管，获取更多信息。公司可提供培训或其他支持，确保所有员工理解此准则及其要加以遵守的责任。

领导的职责

高级职员、董事和经理承担着特殊的责任，即在遵守商业行为准则方面起模范作用，并确保准则得到执行。如果您发现可能违反准则的行为，即使它们不对您构成任何影响，您也需将其报告给公司，引起公司关注，确保它们得到处理。

问 我的主管排挤我，但他的职位比我高，我担心如果举报他会造成不良后果。康明斯会保护我吗？

答 会。康明斯保护所有出于善意反映疑虑的员工。我们禁止任何报复行为，不会允许员工因报告疑虑而受惩罚。康明斯会尽可能秘密调查您提出的疑虑，并采取相应措施。

我应该怎样找到商业行为准则中规定的政策？

访问 Cummins Connect 上的“道德与合规”页面，点击[合规政策按钮](#)，查看商业行为准则中规定的公司政策。

重要的基本政策

员工免受报复政策：CORP-00-11-06-00
工作场所相处条例政策：CORP-00-05-01-00

实践准则

恪守商业行为准则、执行其规定和原则与我们每个人都息息相关。这些原则旨在指导员工如何彼此相待，如何与客户、供应商、合作伙伴、政府官员以及其他利益相关者接触。

为了使准则有效，员工必须明白违反准则就要承担后果，甚至可能解除雇佣关系。同时，员工必须相信他们可以放心报告违反准则的行为而无需担心遭到报复，且他们报告的疑虑将及时得到彻底调查。

这一点再如何强调都不过分：康明斯制定了具体政策，保障员工不会因报告涉嫌违反准则的行为而遭受报复。员工还可通过多种方式报告疑虑，包括法律允许的匿名报告（关于违反道德和报告方式的详细信息，请参见第 28 页“资源与联系信息”）。

行为准则中制定的原则已得到公司高层和董事会批准。我们将寻求员工反馈，这是持续审查的一部分。得到的反馈在必要时将用于更新准则。此外，大多数受薪员工必须完成年度道德证明，确保他们熟悉本准则并完全遵守。

我需要做什么？

- **知道并理解**康明斯政策以及适用于您的工作的相关法规。
- **参加必修合规培训课程**（分配课程后须从速参加）。
- **报告可能的违规行为**，包括违反任何政策、法律或法规的行为。
- **全面配合**任何内部或外部调查或审计，并保护该调查或审计的机密性。
- **按要求完成道德认证。**

常见问题

问 我如何找到现行的康明斯商业行为准则？

答 准则定期审查与更新。访问 Cummins Connect 上的“道德与合规”页面，点击“商业行为准则”按钮。在这里您可以找到翻译成多种语言的准则版本。

问 当一位员工报告并声称受到违背康明斯政策的对待，应该怎么做？

答 康明斯设有主调查员团队，负责对违反商业行为准则的行为作出回应，确保及时采取适当的行动。康明斯在全球大部分地区均设有主调查员。康明斯高级领导人密切监控报告的违规行为，并批准纠正措施。

问 我如何拨打道德帮助热线？

答 打开网络浏览器，输入 ethics.cummins.com。然后您可找到全球各个国家 / 地区的免费电话号码，您可以致电报告疑虑。您也可以在全球任何一个地方通过网站在线报告。在大多数国家 / 地区，您可以匿名报告。

问 我如何知道康明斯商业行为准则是否适用于我？

答 准则适用于所有的康明斯公司员工、高级职员和董事，也适用于康明斯全资拥有的所有实体机构以及康明斯直接管理的所有实体机构。

公司也是某些合资企业和经销商的部分所有人。对于这些实体，此准则可能不适用。但是，这些公司有责任制定一系列政策和程序，确保它们符合法律规定，并与康明斯秉持同样的价值观。

如有疑问，请寻求帮助

您可能会遇到没有明确答案的道德问题。不要让一个问题转变成一场危机。您可以通过多种渠道获得帮助。发送电子邮件至 ethicsandcompliance@cummins.com 联系道德与合规部。发送电子邮件至 legal.function@cummins.com 联系康明斯法务部。您也可以在 Web 浏览器中输入 ethics.cummins.com，获取有关拨打道德帮助热线的信息，从而得到帮助。

资源和联系信息

道德与合规部

康明斯设有道德与合规部,帮助监督商业行为准则的遵守情况。可以发送电子邮件至 ethicsandcompliance@cummins.com 联系道德与合规部。

Mark Sifferlen, 道德与合规部副总裁 (美国) 317-610-2461
mark.sifferlen@cummins.com

法务部

您可以通过以下几种方式与法务部联系。访问 Cummins Connect 上的“企业法务”页面,可以找到律师履历和法务部员工联系信息。如果您不知道应该联系哪位律师,请把您的问题通过电子邮件发送到 legal.function@cummins.com, 会有合适的律师与您联系。

或者您可联系:

Sharon Barner, 副总裁兼首席法律顾问 (美国) 317-610-4173
sharon.barner@cummins.com

人力资源部

遇到人力资源方面的问题,请联系您当地的人力资源领导。如果您联系不到当地领导,您可以联系:

Jill Cook, 副总裁兼首席人力资源官 (美国) 812-377-8442
jill.e.cook@cummins.com

Mark Osowick, 人力资源运营副总裁 (美国) 812-377-9708
mark.j.osowick@cummins.com

全球多元化和良好环境

Kelley Creveling, 全球多元化和良好环境执行总监
812-377-1607 (美国)
kelley.creveling@cummins.com

Kevin G. Graham, 全球道德调查部总监 812-377-5111 (美国)
kevin.c.graham@cummins.com

企业宣传部

Carole Casto, 营销与宣传部副总裁
317-610-2480 (美国)
carole.casto@cummins.com

Jon Mills, 对外联络部总监
317-610-4244 (美国)
jon.mills@cummins.com

内部审计

Kurt Kuhn, 内部审计部执行总监
812-377-8080 (美国)
kurt.kuhn@cummins.com

投资者关系部

Mark A. Smith, 财务运营部副总裁
812-377-1284 (美国)
mark.a.smith@cummins.com

全球安全部

Brad Manns, 全球整合服务部执行总监
812-377-1982 (美国)
brad.manns@cummins.com

环保部

Brian Mormino, 全球环境战略与合规部执行总监
812-377-0512 (美国)
brian.c.mormino@cummins.com

企业政策

访问 Cummins Connect 上的“道德与合规”页面,点击“合规政策”按钮,即可查看商业行为准则中规定的企业政策。



Cummins Inc.
Box 3005
Columbus, IN 47202-3005
U.S.A.

cummins.com

©2018 Cummins Inc.