

互敬互重的工作場所準則

準則陳述：

每個人都應能在 3M 工作場所獲得備受尊重的待遇。受到尊重意味著得到獲得誠實和專業的對待，並重視每個人獨特的才能、背景和視角。互敬互重的工作場所沒有非法歧視和騷擾，但是它涉及的不僅僅是遵守法律。它是沒有不當或非專業行為的工作環境，並與 3M 的道德規範和價值觀相一致—在這個工作環境中，每一位員工都能發揮其最大潛力，並能自由發表對工作場所問題的評論，而不用擔心打擊報復。

目的：

本準則有助於確保 3M 工作場所中的員工及利益相關者獲得有尊嚴和受尊重的對待。本準則也強化 3M 對禁止歧視、騷擾和報復的相關法律的遵守。

本準則適用於 3M 全球所有員工，並可能適用於代表 3M 的人士。參閱遵循準則，瞭解《行為守則》中可能涵蓋的有關協力廠商的資訊。本準則適用於開展 3M 業務的所有地點和場合。

附加指引：

這意味著什麼

互敬互重的工作環境

3M 的目標是努力營造最能反映和體現所有人自身價值的工作環境，在這樣的環境中，我們相互尊重，友好進行職業往來，並且尊重個別的差異。任何騷擾、不專業或不合宜行為，不論是否違法，都會對互敬互重的工作環境之目標造成影響，不能容忍這類的行為。非法歧視行為也在禁止之列。此準則適用於工作場所以及能夠影響到工作場所的外部活動與互動，如工作活動和 3M 贊助的其他活動。

國際化公司 · 國際化標準

作為一家國際化公司，3M 在複雜而多變的全球環境中營運。然而不管 3M 在哪裡開展業務，公司都根據商業行為道德規範進行營運，以確保按最高道德和誠信標準來執行，並保護 3M 的聲譽。該準則提供了一套通用價值觀來引導行動和決策，且不被特定的政策或準則涵蓋。該準則提出了三個問題：

- 此行為是否符合 3M 絕不妥協的誠信的核心價值觀？
- 此行為是否經得起公眾的評判？
- 此行為是否可以保護 3M 做為有道德的公司的聲譽？

員工在確定某種行為是否符合該準則的標準時，應當考慮這些問題。

反非法歧視政策

3M 禁止對應聘者、員工、承包商或與 3M 開展業務的任何人展現任何形式的非法歧視。反歧視法在每個國家/地區均有不同，但是可能會禁止因種族、膚色、年齡、性別、國籍、殘障與否、宗教信仰、性取向、婚姻狀態、懷孕與否、遺傳資訊以及其他受保護類別造成的歧視。

反騷擾政策

本準則禁止騷擾的行為。騷擾是針對個人的不受歡迎的行為，這些行為會形成令人生畏、敵對或讓人感到冒犯的工作環境，並且：

- 由個人特質造成，例如年齡、身體不便、婚姻狀況、民族血統、種族或膚色、宗教、性別、性取向或性別認同；以及
- 導致工作績效受到影響或對工作機會產生負面影響。

騷擾違反美國和許多其他國家/地區的法律。可能違反法律並違反本準則的騷擾例子包括：

- 包括攻擊性的辱罵、玩笑、詆毀、負面刻畫或威脅在內的口頭或書面溝通。這包括令人反感的或針對群體或個人的評論或玩笑，主要是由於個人特徵引起的，如年齡、殘障與否、婚姻狀況、國籍、種族、膚色、宗教信仰、性別、性取向或性別認同。
- 非言辭行為，例如注視、媚眼以及贈送不適當的禮物。
- 身體接觸，例如攻擊或不懷好意的觸碰。
- 視覺圖像，例如冒犯的圖片、漫畫、圖畫或手勢。

性騷擾

性騷擾是騷擾的一種，因性別引起的，或涉及掌權者的要求，該要求與雇傭、晉升、解雇或任何其他雇傭條件相關聯。儘管與其他 3M 員工維持兩廂情願的戀愛關係並不是騷擾，但是如果戀愛關係中的任何一方在工作場所進行不恰當或不受歡迎的行為，則會構成騷擾。有戀愛關係的員工，必須遵守 3M 利益衝突準則。

每位 3M 員工在構建互敬互重的工作場所時，均扮演重要角色

互敬互重的工作場所需要所有員工的參與。記住：

- 不管在哪個場合，3M 都期待員工在任何時候都有著讓人尊重的專業表現。應察覺對方會觀察您的行為，您的行為代表了您和 3M 的形象。
- 本準則適用於能夠影響到工作場所的外部活動與互動，包括商業娛樂、部門旅遊、大會，以及與 3M 業務有關的其他會議和活動。3M 開展業務所用的場地及活動應當專業、恰當，並與 3M 的價值觀和聲譽保持一致。
- 我們都是凡人，有時難免犯錯。在某些狀況下，有人說的話或者做的事可能無意冒犯，但產生了冒犯的後果。彼此尊重意味著足夠誠實和開放，如果您感覺自己受到傷害或冒犯，讓自己的同事知道。尊重還意味著如果同事告知您自己做了一些傷害他人的事情，則應則應採取互敬互重的方式作出回應，並在今後相互尊重。這一類的對話可針對多種狀況，但是如果您不知道如何處理這樣的狀況，且需要幫助時，可以聯繫 3M 人力資源部尋求協助。

如何報告違規行為

對大多數涉嫌違規本準則的舉報都是向 3M 人力資源部作出的。員工可以聯繫指定的人力資源經理，或者聯繫人力資源部門更高層人士。員工可以使用商業行為遵循部門網站的「報告疑慮或提出問題」部分或「舉報員工疑慮政策」中列出的任何其他報告選項（如果他們願意的話）。

3M 將如何回復

調查與回復

就歧視、騷擾或對本準則其他違規行為的任何舉報或投訴，3M 都將進行檢視，並可能開展調查。如果出現對準則的違規，則 3M 將採取恰當措施來糾正違規狀況，並嘗試避免今後的違規。在恰當狀況下，3M 可能對違反準則的人士採取紀律處分，嚴重狀況下甚至包括解聘。

3M 將通知各方其投訴審查狀態。為了尊重涉事所有人的隱私和機密權，3M 可能不會公佈紀律處分或採取的其他措施的具體細節。

3M 經營陣的責任

每位 3M 主管和經理都有責任確保 3M 提供互敬互重的工作場所。這包括確保對歧視、騷擾或不當行為或不專業行為的投訴，都能在人力資源部的協助下，恰當有效地得到處理。進行此類舉報所需資源的相關資訊，請檢視《員工義務和報告準則》。

禁止報復行為

對於歧視、騷擾或對本準則其他違規行為進行舉報的任何人，本準則嚴禁報復行為。