



互敬互重的工作環境準則

準則陳述：

每個人都應能在 3M 工作環境獲得備受尊重的對待。互敬互重的工作環境沒有非法歧視和騷擾，但是它涉及的不僅僅是遵守法律。這種工作環境沒有不當或非專業的行為（包括欺凌、恐嚇和其他不當溝通）並且應該符合 3M 的道德觀、價值觀和包容文化。在互敬互重的工作環境中，員工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 員工在工作時能夠受到尊重。本準則還可以加強 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[循規準則](#)，瞭解《行為守則》中可能涵蓋的有關協力廠商的資訊。本準則適用於拓展 3M 業務的所有地點和場合以及行為可能影響 3M 工作場所的其他場合，例如工作活動或其他社交場合。本準則適用於面對面和虛擬互動，例如電子郵件、虛擬會議、聊天、簡訊和社交媒體溝通。

附加指引：

互敬互重的工作環境

3M 努力營造最能反映和體現我們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，友好進行往來，並且個體差異得到尊重。妨礙此目標實現的任何行為，包括騷擾、歧視、欺凌或其他不當溝通或行為，都是不能容忍的。

歧視

3M 禁止因種族、膚色、年齡、性別、性別認同、性行為、國籍、公民身份、殘障與否、宗教信仰、教義、性取向、婚姻狀態、兵役狀況、懷孕或基因資訊造成的歧視。3M 還遵守我們開展業務的每個地點的反歧視法律。

騷擾

本準則禁止騷擾。騷擾是針對個人實施的不受歡迎的行為，這些行為會形成令人生畏、敵對或令人不快的工作環境，並且：

- 這主要是由於個人特徵引起的，例如種族、膚色、年齡、性別、性別認同、性行為、國籍、公民身份、殘障與否、宗教信仰、教義、性取向、婚姻狀態、兵役狀況、懷孕或基因資訊以及其他受保護類別；以及
- 會導致工作績效受到影響或對工作機會產生負面影響。



騷擾違反很多國家的法律。可能違反法律並違反本準則的騷擾例子包括但不限於：

- 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。
- 非言辭行為，例如瞪視、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摸
- 視覺圖像，例如攻擊性的圖片、漫畫、圖畫或手勢
- 某位有權之人對於性的需求或要求，該要求與僱傭、升遷、解僱或任何其他僱傭條件相關聯。

欺凌

3M 工作環境絕不容忍欺凌。

欺凌是任何攻擊性的、惡意的、侮辱性的、不專業的或辱罵性的行為，以侮辱、詆毀或恐嚇他人為目的，一個理性的人會認為這是不專業的、令人不安或對心理健康有害的行為。

除非特別嚴重和惡劣，否則單次行為通常不會被視為欺凌。

可能違反本準則的欺凌例子包括但不限於：

- 無論是在私下還是在他人面前，對他人大喊大叫、辱罵、嘲笑、發表貶低或貶損他人的言論
- 運用職權威脅他人
- 透過毫無理由的過度監督或批評他人的工作來削弱他人
- 故意透過增加或減少職責、隱瞞相關資訊或不讓其參加相關溝通或會議來破壞他人的工作

不當溝通和其他不當行為

不恰當溝通定義為不適合專業環境，對一人或多人造成負面影響或破壞工作環境的言語或非言語溝通。可能違反本準則的不當溝通例子包括但不限於：

- 包含攻擊性的辱罵、詆毀、玩笑或可能損害員工名譽的評論的口頭或書面溝通
- 使用可能讓一個理性的人不舒服或憤怒的污言穢語或其他攻擊性的語言
- 散佈有關員工的惡意謠言、誹謗或流言蜚語

不違反本準則的行為包括但不限於：

- 以成熟和渴望解決問題的態度處理意見分歧
- 旨在協助員工改善績效和/或行為的差距且以專業方式溝通的紀律或績效討論
- 直接果斷的領導風格
- 經理或同事提供的客觀公正的回饋
- 經理提供的合理工作指引

雖然工作環境中的衝突令人不舒服，但當擁有不同背景、優先事項和溝通方式的員工一起工作時，衝突往往是不可避免的。衝突應該首先由直接參與的員工解決和處理。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，您應該以尊重的方式回應，並且在未來尊重對待您的同事。這一類互敬互重的對話可針對多種狀況，但是如果您在處理不當工作場所行為時需要協助，則應當聯絡 [3M 人力資源部](#) 尋求協助。

如何報告違規行為

若要報告涉嫌違反本準則的行為，員工可聯絡主管或經理，或指定的 [人力資源領導](#)，或找到人力資源部門更高級別的人。員工也可以使用 3MEthics.com 或道德與合規網站「[報告疑慮或提出問題](#)」部分中列出的任何其他報告途徑。

3M 管理責任

每位 3M 主管和經理都有責任確保 3M 提供互敬互重的工作環境。這包括確保主管和經理積極協助員工解決疑慮或衝突。3M 主管和經理還有責任確保對歧視、騷擾、欺凌或不當行為的投訴，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善意舉報的任何人，本準則嚴禁報復行為。

處罰：

違反法律和《3M 行為守則》可能面臨紀律處分，甚至包括解聘。