



Důvěra sdělit obavu



Vzájemná ochrana



Sdílená zodpovědnost



Dopis presidenta UTC	4
Zásady neodvetného jednání	5
Sdělení obav	6
Jak odvetné jednání vypadá?	7
Kdy nejde o odvetné jednání	8
Proces podávání zpráv	9
Ombudsman/DIALOG	10
Případy UTC.....	11
Často kladené otázky (FAQ)	12-13
Kontaktní údaje	14

Únor 2013



Vážení kolegové,

Společným cílem společnosti United Technologies je stát se světovou třídou ve všem co děláme: maximalizace výnosů akcionářům, zaměření se na vynikající provozní a finanční výkon a dosažení těch nejvyšších etických standardů, nejbezpečnějšího pracovního prostředí.

Etický kodex UTC ztělesňuje náš závazek k jednání, které utváří důvěru, podporuje respekt a prokazuje integritu. Pověst UTC je jednou z našich nejcennějších hodnot. Abychom pověst UTC ochránili, očekáváme, že všichni naši zaměstnanci budou bez obav hovořit o svých obavách, když zpozorují nebo mají podezření na nesprávné jednání.

UTC k tomuto účelu nabízí mnoho komunikačních kanálů. Při kladení otázek nebo uvádění obav byste se při hovoru se svým nadřízeným, vedoucím oddělení lidských zdrojů, pracovníkem oddělení Business Practices Officer (BPO) nebo právního oddělení měli cítit jistě. Pro důvěrné nebo anonymní hlášení můžete také využít program Ombudsman/DIALOG.

Abychom posílili náš dlouhodobý závazek bezpečného prostředí pro podávání zpráv, společnost UTC vytvořila nové zásady o neodvetném jednání (část 56 Manuál korporátních směrnic). Směrnice jasně stanoví, že odvetné jednání jakéhokoli druhu je v rozporu s našimi základními hodnotami a nebude tolerováno. Společnost chrání zaměstnance, kteří sdělí své obavy v dobré víře nebo se šetření zúčastní, a pracovníci na vyšších pozicích tomu nemohou zabránit. Kromě toho, s každým, kdo se zapojí do odvetného jednání, bude zahájeno disciplinární řízení, které může vést až k ukončení pracovního poměru.

Každý z nás zodpovídá za dodržování Etického kodexu UTC, protože naše integrita a pověst závisí na individuálních činech našich ředitelů, úředníků, zaměstnanců a zástupců po celém světě. Celoroční povinné etické školení zaměstnanců UTC v rámci on-line Business Practices Education Center a osobního školení tyto aktivity doplňuje a upozorňuje nás na význam Etického kodexu UTC a jeho nekompromisní dodržování v rámci společnosti UTC.

Následující příručka byla vytvořena tak, aby pomohla zaměstnancům UTC na všech úrovních, aby nedošlo k ovlivnění hlášení podané na základě dobré víry z důvodu strachu z odvetného jednání.

S pozdravem,

Louis R. Chênevert
Chairman & Chief Executive Officer

Zásady neodvetného jednání

Etický kodex UTC stanoví, že se od všech zaměstnanců očekává, že mají-li obavy nebo když zjistí pochybení, oznámí to. Část 56 Manuál korporátních směrnic zajišťuje, že tak mohou učinit bez strachu z odplaty.

UTC definuje odplatu jako negativní odplatu, kterou zaměstnanec zažil po nahlášení nebo po účasti ve vyšetřování skutečného nebo domnělého porušení Etického kodexu, mezi které patří porušení zákona nebo zásad UTC.

Společnost zakazuje odplatu proti komukoliv, kdo v dobré víře nahlásil nebo se zúčastnil vyšetřování skutečného nebo domnělého porušení Etického kodexu. Společnost UTC bude jakékoli podezření na odplatu přísně vyšetřovat. S těmi zaměstnanci, u nichž bude odvetné jednání potvrzeno, bude zahájeno disciplinární řízení, které může vést až k ukončení zaměstnání. UTC vůči odvetnému chování uplatňuje politiku nulové tolerance.

Se svolením osob, které takové jednání nahlásily, bude UTC nadále tyto osoby chránit, a identifikuje a reaguje na situace, které mohou být rozumně vnímány jako odvetné.

Toto prohlášení ohledně odvetného jednání nezbavuje žádného zaměstnance zodpovědnosti za osobní angažovanost na jakémkoli provinění.

Když vznesete obavu za účelem ochrany společnosti, jste na oplátku chráněni vy.

Největší rizika jsou často ta, o kterých nevíme. Čím déle čekáme na řešení problému, tím horší výsledek může být. Proto je sdělení obav tak důležité.

Hlášení obav

Víme, že sdělení obav je důležité. Rovněž víme, že někteří zaměstnanci se rozhodnou své obavy nesdílet, protože se obávají odvety¹. V UTC věříme, že bezpečné prostředí pro takové hlášení je zásadní pro zachování naší etické kultury a pověsti.

Důvěra je klíčem

Program Ombudsman/DIALOG poskytuje důvěrné komunikační kanály. Ti, kteří budou kontaktovat ombudsmana UTC a koordinátory programu DIALOG se nemusí identifikovat a mohou zůstat v anonymitě. Když se osoby, které problém nahlásí, rozhodnou identifikovat, jejich identita bude brána jako maximálně důvěrná.

Poskytnutí kontaktních údajů je volitelné a společnosti umožňuje, aby vás kontaktovala, což vyšetřování usnadní a poskytla vám zpětnou vazbu ohledně tohoto šetření nebo výsledku. Pokud si přejete, můžete použít neidentifikovatelné údaje, např. běžnou e-mailovou adresu.

Důvěrnost je respektována

Ať již zpráva přejde k manažerovi přímo nebo prostřednictvím ombudsmana, důvěrnost je brána vážně. Vyšetřovatelé jsou vybíráni pro jejich mlčenlivost a schopnost objektivnosti a jakékoli diskuze na toto téma jsou přísně omezeny, týkají se pouze těch, jejichž informace přispějí ke konečnému výsledku.

Odplata je zakázána

Odplata jakéhokoli druhu vážně poškozuje naši etickou kulturu a náš etický program. Odplata přivádí společnost do rizika jak interního, tak i externího. Odplata je protikladem našich základních hodnot a je zakázaná. Odplata může vést k zahájení disciplinárního řízení, a možnému ukončení zaměstnaneckého poměru.

Osoba (je-li známá), která problém nahlásila, bude informována o výsledku a společnost přijme opatření, aby jakékoli možné odplatě předešla.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Reasons for not reporting: Fear of retaliation, 46%.

Jak odplata vypadá?

Odplata může mít mnoho forem. Někdy je zjevná a někdy zákeřná. Někdy je zapříčiněná nadřízenými a někdy kolegy. Toto jednání vede k disciplinování.

Příklady odplaty	
Zjevná <ul style="list-style-type: none">● Skutečné ublížení nebo● poškození Zamítnutí povýšení● Obtěžující e-maily● Špatné hodnocení výkonnosti● Snížení pracovních zodpovědností● Přeložení, přemístění nebo přesun● Ukončení pracovního poměru	Zákeřná <ul style="list-style-type: none">● Vyloučení z obchodních jednání● Vyloučení z firemních událostí● Implikované ohrožení osoby nebo majetku● Žádné žádosti o profesionální názor.● Hrubé a neuctivé chování

Oběti zjevných forem odplaty často nedokážou prokázat záměr odvetného chování. Opuštění organizace se jim často zdá jediným východiskem které mají. Přijetí rychlého, smysluplného opatření proti odplatě nám pomáhá udržet talentované pracovníky.

Odplata nadřízeného

Zjevná

Jana pozoruje chybné chování ze strany zaměstnance a incident nahlásí nadřízenému. O několik týdnů později je Jana svým nadřízeným vyrozuměna, že je náhle přeložena do organizace, v níž se plánuje konsolidace. Není jí sdělen žádný důvod.

Zákeřná

John zaslechl informace o porušení Pravidel chování a nahlásil to svému nadřízenému. Proběhlo šetření a nebylo shledáno žádné špatné jednání. Od toho okamžiku Johnův nadřízený Johna nezval na schůzky a jeho názor ho nezajímal tak jako dříve, než své podezření nahlásil.

Odplata kolega-kolega

Zjevná

Jana si povšimne špatného jednání a incident nahlásí svému nadřízenému. Její nadřízený provede šetření. Mezitím Jana začne dostávat e-maily od svých spolupracovníků, které obsahují hanlivá jména a osočují ji, že „potápí lod“ a „není týmovou hráčkou“.

Zákeřná

John během oběda se spolupracovníky vyslechne podrobnosti o porušení Pravidel chování. Nahlásí to, proběhne vyšetřování a není shledáno ničích pochybení. Johnovy spolupracovníci ho od té doby ignorují, nesedí s ním na obědě a nezvou ho ke společným aktivitám.

Nemusí to být vždy odplata

Dobře míněné jednání může být vnímáno jako odplata, i když o ni nejde. Je důležité, aby manažeři zacházeli s ohlašovatelem stejně jako před podáním zprávy. Jestliže měl ohlašovatel dřívější problémy s výkonností, podání zprávy vedení v řešení těchto problémů nebrání.

V některých případech se mohou zaměstnanci, kteří problém nahlásili, domnívat, že dochází k odvetnému chování i když tomu tak není.

Aby manažeři předešli vnímání odvetného chování, měli by:

- I nadále s ohlašovatelem běžně komunikovat;
- Uvědomovat si tón vašeho hlasu a řeč těla;
- Podporovat všechny, aby mluvili otevřeně;
- Hodnotit ohlašovatele na základě skutečného výkonu ;
- Zajistit smysluplné úkoly;
- Sdílet informace nutné k dokončení práce;
- Ohlašovatele zapojovat do firemních aktivit;
- S každým jednat s úctou a respektem; a
- Přesunout záležitost prostřednictvím vhodných kanálů bez odkladu a nadále poskytovat ohlašovateli zpětnou vazbu o jeho stavu řešení.

Příklad

John byl zaměstnán velkou finanční společností a účetním v UTC je po dobu 6 měsíců.

Tři měsíce po příchodu nebyl Johnův výkon takový, jako bylo očekáváno a jeho nadřízený s ním probral a odsouhlasil 90-denní plán na zlepšení. Šedesát dnů od odsouhlasení plánu, kdy nedošlo k žádnému významnému zlepšení Johnova výkonu, zjistil, že přední prodejce ve společnosti falšoval své zprávy o výdajích. Zaměstnanecký poměr s tímto prodejcem byl ukončen.

O několik týdnů později John společně se svým nadřízeným zkontrolovali jeho výkon oproti plánu; bylo zřejmé, že John svůj cíl nesplnil. John byl propuštěn z důvodu špatné výkonnosti, ne protože nahlásil špatné jednání prodejce.

1 – Zaměstnanec hovoří o skutečném nebo domnělém porušení Etického kodexu

Zaměstnanec: Zaměstnanec se podělí o své obavy buď přímo s vedením, BPO nebo prostřednictvím programu Ombudsman/ DIALOG.

Vedení: Vedení, přímo nebo prostřednictvím programu Ombudsman/ DIALOG, dostane podnět, zahájí nezávislé šetření, informuje zaměstnance o stavu šetření nebo o výsledku, a se souhlasem zaměstnance bude provádět pravidelné kontroly, aby bylo případně zjištěno chování, na které by mohlo být nahlíženo jako na odplatu.

Komunikace může chránit společnost, naše zaměstnance a komunitu před nežádoucími následky.

Zaměstnanci mohou podávat zprávy přímo vedení nebo využít anonymních a důvěrných kanálů v rámci programu Ombudsman/DIALOG. Neexistují zde žádné „špatné odpovědi“: zaměstnanci se mohou rozhodnout pro libovolný kanál, který je pro ně nejvhodnější.

Systém funguje nejlépe – a ohlašovatel je nejlépe chráněn – když je použit pouze jeden kanál komunikace. Ohlašovatelé musí kontaktovat BPO nebo vedení pokud termín uplynul a dosud nebyl zjištěn žádný závěr. Ohlašovatelé musí kontaktovat vedení nebo BPO jakmile jsou vystaveni odplatě.

Obecně platí, že vedení musí poskytovat měsíční aktualizace týkající se stavu vyšetřování.

2 – Zaměstnanec hovoří o potenciální odplatě ze strany nadřízeného nebo kolegy

Zaměstnanec: Zaměstnanec se podělí o své obavy, ať již přímo vedení nebo nepřímo BPO nebo prostřednictvím programu Ombudsman/ DIALOG program.

Management: Vedení a BPO, přímo nebo prostřednictvím ombudsman/DIALOG programu, dostane ohlášení, zahájí nezávislé vyšetřování a informuje zaměstnance o stavu nebo výsledku šetření. Je-li zjištěna a ověřena odplata bude zahájeno disciplinární řízení.

Management will immediately involve the Vedení okamžitě zapojí BPO a rychle zahájí vyšetřování, zapojí pouze ty, kteří jsou důležití a nezbytní. Vedení poskytne ohlašovateli pravidelné informace týkající se stavu vyšetřování.

Se zaměstnanci, kteří se zapojí do odvetného jednání, bude zahájeno disciplinární řízení, které může vést až k ukončení pracovního poměru.

Vedení musí poté ohlašovateli poskytovat zprávy a reagovat na situace, které by mohly být považovány za další odplatu

Ti, kteří promluví v dobré víře, mohou systému věřit. Porozumění procesu hlášení od původních sdělení po konečná opatření a zjištění, kdy může dojít k odplatě, je důležitý prvek naší odpovědnosti.

Možnost zaměstnanc sdělit důvěrně obavy je důležitou součástí efektivního programu konformity s předpisy. Zaměstnanci, kteří využijí program Ombudsman/DIALOG nesmí nikomu jinému sdělit, že tak učinili, protože tak kompromitují svoji anonymitu. Stejně důležité je, jak na vznesené obavy zareagují manažeři.

Tipy pro manažery při reakcích na dotazy v rámci programu Ombudsman/DIALOG

Ano	Ne
<ul style="list-style-type: none">● Odpovídejte přímo, srozumitelně a jednoduše● Sotázkou zacházejte objektivně a spravedlivě● Diskuze omezte pouze na ty nezbytně nutné● Veškeré otázky v rámci DIALOG zodpovězte do 30 dnů od vznesení záležitosti● Máte-li ohledně těchto bodů otázky, promluvte si s vaším BPO	<ul style="list-style-type: none">● Zveřejněte zdroj odplaty● V odpovědi neuvádějte žádné důvěrné informace● Otázky, odpovědi, materiály nenechávejte bez dozoru● Neporušujte důvěrnost● Než učiníte telefonát, zašlete dané osobě nejprve výzvu

Tato zpráva je součástí úvodního dopisu, který je zasílán se všemi odpověďmi vedení ohlašovatelům:

“...Připomínáme, že společnost zakazuje odplatu vůči komukoli, kdo v dobré víře, nahlásil nebo šetřil skutečné nebo domnělé porušení Etického kodexu. Se zaměstnanci, kterým bude účast na odvetném jednání prokázána, bude zahájeno disciplinární řízení, které může vést až k ukončení pracovního poměru. Pokud byste se ocitli v situaci, o níž se domníváte, že jde o odvetné jednání, důrazně se vám doporučuje, abyste tuto záležitost nahlásili přímo vedení, oddělení BPO nebo prostřednictvím programu Ombudsman/DIALOG program.”

Případy odvetného jednání v UTC

Případ #1: Zjevná odvěta

Zaměstnanec sdělil ve svém kolektivu a před nadřízeným své obavy, že má pocit, že zde existují neetické finanční zvyklosti. Bezprostředně poté mu manažer nařídil dovolenou a odebral mu právo užívat firemní vozidlo. Zaměstnanec nahlásil odvetné chování, které bylo šetřením ověřeno. Pracovní poměr s manažerem byl ukončen z důvodu špatného vedení a odvetného jednání.

Zaměstnanec v dubnu předal manažerovi společnosti nedůvěrnou zprávu o odvetném jednání. Ve zprávě zaměstnanec uvedl, že během porady zaměstnanců upozornil na neetické a nesprávné finanční praktiky, a podezření na souvislosti se svým platem.

Jak bylo uvedeno ve zprávě, okamžitě po tomto upozornění na schůzce zaměstnanců mu jeho nadřízený prodloužil běžnou plánovanou dovolenou a odebral mu právo užívání firemního vozidla, které mu bylo přiděleno.

Manažer společnosti celou záležitost předal příslušnému regionálnímu oddělení BPO, které vyšetření svěřilo lokálnímu BPO.

V květnu a červnu bylo provedeno diskrétní šetření, jeho součástí byly pohovory pouze s těmi nezbytně nutnými účastníky k zajištění skutečných informací ohledně odvetného jednání.

V srpnu byl v dotčené obchodní jednotce provedený audit a šetření dokončilo oddělení lidských zdrojů společně s právním oddělením.

Nakonec bylo tvrzení o odvetném jednání ověřeno v září, se zúčastněným manažerem byl z řady důvodů, včetně odvetného jednání, ukončen pracovní poměr.

Případ #2: Zákeřná odvěta

Zaměstnanec využil program Ombudsman/ DIALOG a vznesl obavu ohledně manažerské zprávy o výdajích. Po důkladné kontrole dokumentace nebylo zjištěno žádné pochybení. Manažer se domníval, že obavu vznesla jeho asistentka a začal se k ní chovat jinak, odebral jí některé pracovní zodpovědnosti, přestal ji zvát na jednání a neustále kritizoval její práci. Nahlásila odvetné jednání svému BPO, který šetření provedl společně s vyšetřovateli UTCHQ. Odvetné jednání bylo ověřeno a manažer byl degradován a převeden na jinou pozici.

V květnu anonymní zaměstnanec nahlásil, že si manažer uplatňuje náhradu výdajů za neodpovídající obchodní výdaje. Dokumenty byly zkontrolovány, manažer byl dotazován. Nakonec bylo konstatováno, že nedošlo k žádnému špatnému jednání.

Den po dotazování měl manažer schůzku se svojí asistentkou, během níž ji obvinil, že podala zprávu ombudsmanovi proti němu. Poznamenal, že dobře ví o všech jeho obchodních nákladech na vyúčtováních a uvedl, že jí již nemůže důvěřovat.

V červenci manažer měl se svojí asistentkou neplánované půlroční hodnocení, po kterém předal její běžné zodpovědnosti ostatním. Kromě toho, kolegyně asistentky uvedly, že s ní bylo zacházeno jinak – některé se domnívaly, že cílem manažera bylo ji přinutit, aby pracovní poměr v nepřátelském pracovním prostředí ukončila. Nebyla nadále zvána na jednání a neustále byla kritizována.

V srpnu nahlásila toto chování regionálnímu BPO jako možné odvetné jednání. Oddělení BPO záležitost prošetřilo a provedlo pohovory s příslušnými zaměstnanci.

V září se k vyšetřování připojilo i oddělení UTCHQ, šetření bylo ukončeno v listopadu. V lednu se konaly další pohovory, a to na žádost manažera. Odvetné jednání bylo ověřeno a manažer byl okamžitě degradován a převeden na jinou pozici.

Často kladené otázky pro zaměstnance

Očekává se, že ohlásím porušení Etického kodexu UTC?

Ano. Od všech zaměstnanců UTC, ředitelů a úředníků se očekává, že nahlásí skutečné nebo domnělé chybné jednání, včetně porušení zákona, pravidel a postupů (bez ohledu na to, zda je takové nahlášení zakázáno nebo jinak omezeno zákonem).

Jaké kanály mám k dispozici pro nahlášení porušení pravidel nebo odvetného jednání?

O svých obavách můžete informovat svého přímého nadřízeného, manažera oddělení lidských zdrojů, BPO nebo právního oddělení – nebo důvěrně prostřednictvím programu Ombudsman/DIALOG.

Jak mohu zůstat anonymní?

Program Ombudsman/DIALOG poskytuje důvěrné komunikační kanály. Ty chrání identitu osoby upozorňující na problém a rovněž umožňují anonymní podávání zpráv. Ombudsmana můžete kontaktovat s využitím obecné e-mailové adresy.

Pokud nahlásím porušení pravidel a nic se nestane, mám věc nahlásit jiným kanálem?

Dotazy přes DIALOG jsou zpravidla zodpovězeny do 14 dnů; komplikované problémy řešené ombudsmanem mohou trvat déle. Proces funguje nejlépe – a ohlašovatel je nejlépe chráněn – je-li vybrán pouze jeden kanál komunikace. Podezření jsou předána k vyšetření osobám, které jsou nestranné. Proces zahrnuje pravidelné zasílání aktualizací známému ohlašovateli. Pokud se domníváte, že vaší zprávě není věnována žádoucí pozornost, máte právo promluvit si se svým BPO.

Co se stane, pokud nahlásím špatné chování a podezření není prokázáno?

Ať už je či není podezření prokázáno, ohlašovatel bude informován o vývoji a výsledku záležitosti. Bez ohledu na výsledek budete chráněni před odvetným jednáním.

Jaká je definice odvetného jednání v UTC?

Jak je uvedeno v části 56 Manuál korporátních směrnic, UTC považuje za odvetné jednání negativní následky, které zažije zaměstnanec, jež ohlásil nebo se účastnil vyšetřování skutečného nebo domnělého porušení Pravidel chování.

Jak jsem chráněn/a před odvetným jednáním?

Společnost přijala zásady, které zakazují odvetné jednání a zahrnují disciplinární řízení (které může vyústit až v ukončení pracovního poměru) pro ty, kteří se odvetného jednání zúčastní. Společnost důkladně prozkoumá jakákoli podezření na odvetné jednání a proaktivně chrání ohlašovatele prostřednictvím pravidelných hodnocení výkonnosti zaměstnanců. Společnost UTC má robustný program Ombudsman/DIALOG, který umožňuje anonymní podávání zpráv. Nezapomeňte, že společnost může přijmout opatření k řešení špatné výkonnosti zaměstnance; jsou-li tato opatření oprávněná, nejde o odvetné jednání.

Pokud jsem udělal/a něco špatného, budu po řádném nahlášení, od obvinění osvobozen/a?

Ne. Jste-li osobně zapojeni do nesprávné činnosti, nahlášení vás nezbatí zodpovědnosti – ale vaše spolupráce při vyšetřování bude při stanovení disciplinárních opatření zvažována.

Často kladené otázky pro manažery

Očekává se ode mě hlášení porušení Pravidel chování UTC?

Ano. Od všech zaměstnanců UTC, ředitelů a úředníků se očekává, že nahlásí skutečné nebo domnělé chybné jednání, včetně porušení zákona, pravidel a postupů (bez ohledu na to, zda je takové nahlášení zakázáno nebo jinak omezeno zákonem).

Jaká je definice odvetného jednání v UTC?

Jak je uvedeno v části 56 Manuál korporátních směrnic, UTC považuje za odvetné jednání negativní následky, které zažije zaměstnanec, jež ohlásil nebo se účastnil vyšetřování skutečného nebo domnělého porušení Pravidel chování.

Jak odvetné jednání rozpoznám?

Odvetné jednání může mít mnoho forem, některé z nich je zjevné, některé ne. Odvetné jednání ze strany nadřízených může mít formu např. propuštění, uznáním slabého výkonu nebo odebrání pracovních zodpovědností. Odvetné jednání kolega-kolega může zahrnovat vyloučení z firemních aktivit a to během pracovní doby, tak mimo ni.

Stanovení toho, zda došlo k odvetnému jednání, může být prokázání náročné, protože motiv za jednáním je klíčový a protože události lze interpretovat z pohledu různých lidí různě. Obvinění o odvetném jednání musí být prokázáno, případ od případu, a musí být přezkoumáno osobami v UTC, které jsou nezávislé a které nejsou do záležitosti zapojeni.

Jak mám vytvořit/dostat zprávu o odvetném jednání?

Aby bylo možné zprávy posoudit rychle, informujte BPO a společně iniciujte vyšetřování. Mějte na paměti důvěrnou povahu záležitosti ombudsmana/DIALOGu.

Jak je povoleno v rámci personální politiky, pokračujte a předejte ohlašovatelé zpětnou vazbu na základě stavu šetření. Je-li podezření na odvetné jednání opodstatněné, disciplinární řízení přijde rychle. S povolením ohlašovatele, spolupracujte s personálním oddělením a pravidelně sledujte ty situace, které lze rozumně vnímat jako odvetné.

Jak se mohu vyhnout jednání, které lze považovat za jednání odvetné?

- S osobou, která na problém upozornila, komunikujte normálně;
- Sledujte tón svého hlasu a řeč těla;
- Podporujte všechny, aby o problémech hovořili otevřeně;
 - Zaměstnance hodnotte na základě skutečného výkonu;
- Každému přidělujte smysluplné úkoly;
- Sdílejte informace nutné k dobrému odvedení práce;
- Ohlašovatele zapojte do firemních aktivit ;
- Se všemi jednejte se zdvořilostí a respektem;
- Obavy sdělte prostřednictvím vhodných kanálů.

Jaký zde funguje mechanismus na ochranu ohlašovatelů?

UTC má robustný program Ombudsman/ DIALOG, který umožňuje anonymní hlášení. Kromě toho společnost přijala nové firemní zásady, které výslovně zakazují odvetné jednání a mohou vést až k zahájení disciplinárního řízení včetně ukončení pracovního poměru s těmi, kterým bylo prokázáno zapojení se do odvetného jednání.

UTC Global Compliance and Business Practices

Oddělení UTC Business Practices Officers se nachází ve všech pobočkách UTC po celém světě.

UTC Global Compliance and Business Practices Office v UTC HQ lze kontaktovat na 860.728.6485 nebo bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

Ombudsmana UTC lze bezplatně kontaktovat na 800.871.9065.

Při volání mimo území USA musíte nejprve volit přístupový kód AT&T Direct vaší země, který naleznete na www.business.att.com/bt/access.jsp.

Písemnou zprávu DIALOG lze podat na formulářích, které jsou v UTC k dispozici, nebo elektronicky prostřednictvím zabezpečeného, šifrovaného internetového připojení na <https://edialog.confidential.utc.com>.

Ostatní informace

Etický kodex a jeho dodatky jsou veřejně dostupné on-line na www.utc.com.

Etický kodex, jeho dodatky a Manuál korporátních směrnic jsou zaměstnancům k dispozici na intranetu UTC.

Více informací ohledně firemní zodpovědnosti UTC viz www.utc.com a klikněte na "Firemní zodpovědnost."





