

**Business Practices**  
*Trust. Respect. Integrity.*



Tiltro til frit at kunne  
sige sin mening



Gensidig beskyttelse



Fælles ansvar



*Vi beskytter dig – vi beskytter UTC.*



Meddelelse fra den administrerende direktør .....	4
Politik til hindring af repressalier .....	5
Sådan gør du opmærksom på problemer .....	6
Hvordan defineres repressalier? .....	7
Tilfælde, hvor der ikke er tale om repressalier .....	8
Rapporteringsprocessen .....	9
Ombudsmand/DIALOG .....	10
UTC cases.....	11
Ofte stillede spørgsmål (FAQ).....	12-13
Kontaktoplysninger.....	14

Februar, 2013



Kære kollegaer,

Det er et fælles mål i hele United Technologies, at vi vil være verdensklasse i alt, hvad vi gør: At maksimere aktionærudbytte, sigte efter driftsmæssige og økonomiske præstationer i særklasse samt at have de højeste etiske standarder, det sikreste arbejdsmiljø og de bedste compliance-praksisser.

UTC's Etiske Kodeks udtrykker vores engagement i adfærd, der opbygger tillid, fremmer respekt og demonstrerer integritet. UTC's omdømme er et af vores mest værdifulde aktiver, hvis ikke det er det allervigtigste. For at beskytte UTC's omdømme forventer vi, at vores ansatte på alle niveauer siger deres mening frit, hvis de observerer eller mistænker ureglementeret adfærd.

UTC tilbyder mange kommunikationsmetoder til dette formål. Du skal have tillid til, at du kan stille spørgsmål eller gøre opmærksom på problemer direkte til din overordnede, en HR-medarbejder, en medarbejder inden for god forretningsadfærd (BPO) eller den juridiske afdeling. Du kan også bruge UTC's Ombudsmand/DIALOG-program til fortrolig eller anonym rapportering.

For at styrke vores langvarige engagement i at skabe et trygt rapporteringsmiljø har UTC udarbejdet en ny politik til forhindring af repressalier (paragraf 56 i vejledningen for virksomhedspolitik). Denne politik gør det klart, at enhver form for repressalier går imod vores kerneværdier og vil ikke blive tolereret. Virksomheden vil beskytte ansatte, der frit siger deres mening i god tro eller som tager del i en undersøgelse, og dem, der befinder sig i en overordnet position, kan ikke forhindre sådanne handlinger. Desuden vil enhver, der udfører handlinger, der involverer repressalier, blive genstand for disciplinærstraf, som kan munde ud i en eventuel afskedigelse.

Vi er alle ansvarlige for, at vi overholder UTC's Etiske Kodeks, da vores integritet og omdømme afhænger af vores lederes, repræsentanters, og ansattes individuelle handlinger verden over. Det årlige, obligatoriske kursus i etik for alle UTC's ansatte, som sker igennem vores online Business Practices Education Center samt personlig uddannelse, komplementerer disse handlinger og minder os om vigtigheden af UTC's Etiske Kodeks og den kompromisløse overholdelse af dette i UTC.

Denne håndbog er udarbejdet for at hjælpe ansatte i UTC – på alle niveauer i virksomheden – med at genkende og gribe ind over for repressalier samt sikre, at frygten for repressalier ikke påvirker rapporteringer, der indgives i god tro.

Med venlig hilsen,

Louis R. Chênevert  
Bestyrelsesformand og administrerende direktør

## Politik til hindring af repressalier

UTC's Ethiske Kodeks angiver, at alle ansatte forventes at give deres mening frit til kende, hvis de har problemer eller hvis de observerer ureglementeret adfærd. Paragraf 56 i Vejledning for virksomhedspolitik sikrer, at alle kan gøre dette uden frygt for repressalier.

***UTC definerer repressalier som en negativ konsekvens, der opleves af en ansat, som følge af en rapportering eller deltagelse i undersøgelsen af et reelt eller formodet brud på det Ethiske Kodeks, hvilket også inkluderer brud på loven eller på en UTC-politik.***

Virksomheden forbyder repressalier imod enhver, der i god tro, rapporterer eller deltager i undersøgelsen af et reelt eller formodet brud på det Ethiske Kodeks. UTC vil med alle midler undersøge enhver påstand om repressalier. Ansatte, hvor det påvises, at de har udsat personer for repressalier, vil blive genstand for disciplinærstraf, som i sidste ende kan munde ud i en eventuel afskedigelse. UTC har en nul-tolerancepolitik over for repressalier.

Med anmeldernes tilladelse vil UTC også regelmæssigt følge op på ikke-anonyme anmeldere for at identificere og tage hånd om situationer, som med rimelighed kan opfattes som repressalier.

Denne erklæring imod repressalier fritager ingen ansatte fra ansvar i forhold til enhver personlig involvering i ureglementeret adfærd.

# Når du gør opmærksom på problemer for at beskytte virksomheden, vil du til gengæld selv være beskyttet.

*De største risici er ofte dem, som vi ikke kender til. Jo længere tid vi venter med at tage hånd om et problem, jo værre kan det blive. Det er derfor, at det er vigtigt at sige sin mening frit.*

## **Sådan gør du opmærksom på problemer**

Vi ved alle, at det er vigtigt at sige sin mening frit. Vi ved også, at mange ansatte vælger ikke at gøre opmærksom på problemer, fordi de frygter repressalier<sup>1</sup>. I UTC mener vi, at et trygt rapporteringsmiljø er yderst vigtigt i forhold til at opretholde vores etiske kultur og omdømme.

## **Fortrolighed er vigtigt**

Ombudsmand/DIALOG-programmet tilbyder, at du kan rapportere igennem fortrolige kommunikationskanaler. De personer, som kontakter UTC's ombudsmænd og koordinatorene fra DIALOG-programmet, behøver ikke afsløre deres identitet og kan forblive anonyme. I tilfælde, hvor anmelderen ønsker at give sig selv til kende, vil identiteten blive holdt strengt fortrolig.

Det står den ansatte frit for, om han ønsker at give deres kontaktoplysninger, hvilket vil gøre virksomheden i stand til at tage kontakt til den ansatte for at gøre undersøgelsesarbejdet lettere, samt give den ansatte feedback i forhold til undersøgelsesprocessen eller udfaldet. Du kan også bruge ikke-identificerbare oplysninger som eksempelvis en anonym e-mailadresse, hvis du ønsker det.

## **Fortrolighed respekteres**

Fortrolighed tages altid alvorligt, hvad enten en rapport sendes direkte til en leder eller igennem en Ombudsmand. Efterforskere udvælges på baggrund af deres diskretion og deres evne til at sikre objektivitet, og enhver diskussion af sagen er begrænset til de personer, hvis input er krævet for at komme frem til en løsning.

## **Repressalier er forbudte**

Repressalier i enhver form skader vores etiske kultur og vores etiske program alvorligt. Repressalier udsætter virksomheden for fare, både internt og eksternt. Repressalier går imod vores kerneværdier og er forbudt. Brugen af repressalier er genstand for disciplinærstraf, som i sidste ende kan munde ud i en eventuel afskedigelse.

Hvad enten en påstand, der rapporteres i god tro, bevises eller ej, vil anmelderen (hvis denne kendes) blive oplyst om udfaldet, og virksomheden vil tage de nødvendige forholdsregler.

<sup>1</sup> National Business Ethics Survey® 2005. Årsager til at ansatte ikke rapporterer problemer: Frygt for repressalier, 46%.

# Hvordan defineres repressalier?

*Repressalier kan have mange ansigter. Nogle gange udføres de åbent, andre gange udføres de diskret. Nogle gange kommer de fra overordnede, og andre gange fra kollegerne. Alle former for repressalier er underlagt disciplinærstraf.*

## Eksempler på repressalier

### Åbent

- Konkret skade imod personer eller ejendom
- Den ansatte nægtes lønforhøjelser og/eller forfremmelser
- Chikanerende e-mails
- Udtalelser om dårlig arbejdsindsats
- Fratagelse af ansvarsområder
- Forflyttelse eller relocation
- Fyring eller degradering

### Diskret

- Udelukkelse fra forretningsmøder
- Udelukkelse fra sociale arrangementer
- Implicit trussel om skade imod personer eller ejendom
- Den ansattes professionelle mening ønskes ikke længere
- Uhøflig og respektløs opførsel

**Ofre for diskrete former for repressalier har ofte meget svært ved at bevise hensigten med handlinger, der er baseret på repressalier. Ofte føler den ansatte, at den eneste løsning er at forlade virksomheden. Ved at gribe hurtigt og bestemt ind over for repressalier kan vi fastholde dygtige medarbejdere.**

### Repressalier fra overordnede

#### Åbent

Jane observerer, at en ansat opfører sig ureglementeret, og hun rapporterer hændelsen til sin overordnede. Et par uger senere får Jane at vide af sin overordnede, at hun nu skal overflyttes til en virksomhed, som skal fusioneres. Jane får ingen forklaring.

#### Diskret

John overhørte et brud på det Ethiske Kodeks, og han rapporterede samtalen til sin leder. Der blev igangsat en undersøgelse, men der blev ikke påvist nogen ureglementeret adfærd. Fra da af tog Johns leder ham ikke længere med til møder, og Johns professionelle mening blev ikke længere efterspurgt, som den blev før rapporteringen.

### Grupperepressalier

#### Åbent

Jane observerer, at en ansat opfører sig ureglementeret, og hun rapporterer hændelsen til sin overordnede. Den overordnede igangsætter en undersøgelse. I mellemtiden begynder Jane at modtage e-mails fra kollegaer, som indeholder nedsættende navne, og hun anklages for at "ødelægge virksomheden" og for "ikke at være en holdspiller."

#### Diskret

John overhørte et brud på det Ethiske Kodeks under frokosten med kollegaerne. Han rapporterede samtalen til sin leder, hvorefter der blev igangsat en undersøgelse, hvor der ikke blev påvist nogen ureglementeret adfærd. Johns kolleger ignorerer ham nu når de går forbi ham på gangene, de sætter sig ikke sammen med ham til frokost, og de inviterer ham ikke med til sociale arrangementer.

# Det kan ikke altid

Handlinger, som udføres i bedste mening, kan opfattes som repressalier, selv om det ikke er tilfældet. Det er vigtigt for ledere at fortsætte med at behandle en anmelder på samme måde, både før og efter en rapportering. Hvis en anmelder tidligere har haft problemer med arbejdsindsatsen, vil rapporteringen ikke forhindre ledelsen i fortsat at adressere disse problemer.

*I visse tilfælde vil en ansat, som rapporterer ureglementeret adfærd, være i forhøjet alarmberedskab og opfatte hændelser som værende repressalier, selvom det ikke er tilfældet.*

## For at undgå at selv den mindste handling kan opfattes som repressalier skal ledere:

- Fortsætte med at kommunikere normalt med anmelderen;
- Være opmærksomme på deres tonefald og kropssprog;
- Opfordre alle på arbejdspladsen til at tale åbent og frit;
- Evaluere anmelderen ud fra faktisk arbejdsindsats;
- Uddelegere meningsfulde opgaver;
- Sørg for, at den ansatte er i besiddelse af alle de nødvendige oplysninger til at kunne udføre arbejdet;
- Fortsætte med at involvere anmelderen i sociale aktiviteter;
- Behandle alle med værdighed og respekt;
- Sørg for, at sagen sendes til de rette personer via de rette kommunikationskanaler uden forsinkelse samt fortsætte med at give feedback til anmelderen om sagens status.

### Eksempel

John blev ansat fra en stor finansieringsvirksomhed, og han havde arbejdet som revisor hos UTC i 6 måneder. 3 måneder efter han startede var Johns arbejdsindsats ikke på det forventede niveau, og hans overordnede tog et møde med ham for at diskutere og indgå aftale om en 90-dages forbedringsplan. Da der er gået 60 dage efter planens indgåelse, og forbedringen i Johns arbejdsindsats stadig ikke er nævneværdig, opdagede og rapporterede John, at den dygtigste salgsmedarbejder for forretningsenheden havde snydt med sin udgiftsrapport. Denne salgsmedarbejder blev afskediget på stedet. Et par uger senere gennemgik John og hans overordnede Johns arbejdsindsats i forhold til planen. Det var tydeligt, at John ikke havde levet op til målsætningen. John var nødt til at blive afskediget som følge af problemer med arbejdsindsatsen og ikke fordi han havde anmeldt salgsmedarbejderens ureglementerede adfærd.



*De ansatte, der siger deres mening i god tro, kan have tillid til processen. At forstå rapporteringsprocessen lige fra den indledende rapport til de afsluttende handlinger – og lægge mærke til, hvor der er grobund for repressalier – er en vigtig del af vores rapporteringsansvar.*

## 1 – En ansat siger sin mening vedrørende et reelt eller formodet brud på det Etske Kodeks

**Den ansatte:** Den ansatte vil dele problemerne enten direkte med ledelsen, en BPO-medarbejder eller via Ombudsmand/DIALOG-programmet.

**Ledelsen:** Ledelsen vil, direkte eller igennem Ombudsmanden/DIALOG, modtage påstanden, igangsætte en uafhængig undersøgelse, holde den ansatte underrettet om undersøgelsens status eller udfald og, med den ansattes tilladelse, følge regelmæssigt op for at identificere og tage hånd om situationer, som med rimelighed kan opfattes som repressalier.

*Ved at sige sin mening og gøre opmærksom på problemer kan dette beskytte virksomheden, vores ansatte, leverandører, aktionærer og samfundet imod negative konsekvenser.*

*Ansatte kan rapportere direkte til ledelsen eller benytte de anonyme og fortrolige kommunikationskanaler, som er tilgængelige via Ombudsmand/DIALOG-programmet. Der er ingen "forkerte svar". Ansatte kan vælge præcis den kommunikationskanal, som de har det bedst med.*

*Systemet fungerer bedst – og anmelderen er bedst beskyttet – når der kun bruges én kommunikationskanal. Anmeldere bør følge op på sagen med BPO-medarbejderen eller ledelsen, hvis det planlagte tidspunkt for sagens afslutning er overskredet uden en opdatering. Anmelderne skal med det samme underrette ledelsen eller BPO-medarbejderen, hvis de oplever, at de udsættes for repressalier.*

*Som en hovedregel bør ledelsen komme med månedlige opdateringer til anmelderen i forhold til undersøgelsens status.*

## 2 – En ansat siger frit sin mening om potentielle repressalier fra en overordnet eller en kollega

**Den ansatte:** Den ansatte vil dele problemerne enten direkte med ledelsen, en BPO-medarbejder eller via Ombudsmand/DIALOG-programmet.

**Ledelsen:** Ledelsen og BPO-medarbejderen vil, direkte eller igennem Ombudsmanden/DIALOG-programmet, modtage påstanden, igangsætte en uafhængig undersøgelse samt holde den ansatte underrettet om undersøgelsens status eller udfald. Hvis påstanden om repressalier bevises, vil der tildeles disciplinærstraffe.

*Ledelsen vil med det samme involvere BPO-medarbejderen og hurtigt igangsætte en undersøgelse, som kun vil involvere de nødvendige personer og som er upartiske i den pågældende sag. Ledelsen vil komme med regelmæssige opdateringer til anmelderen med hensyn til undersøgelsens status.*

*Ansatte, hvor det påvises, at de har taget del i repressalier, er genstand for disciplinærstraf, som i sidste ende kan munde ud i en eventuel afskedigelse.*

*Ledelsen bør herefter fortsætte med at følge op på anmelderen månedligt for at identificere og tage hånd om situationer, som med rimelighed kan opfattes som repressalier.*

# Ombudsmand/DIALOG-programmet

Den ansattes mulighed for at gøre opmærksom på et problem i fuld fortrolighed er en yderst vigtig del i et effektivt compliance-program. Ansatte, som bruger Ombudsmand/DIALOG-programmet bør ikke fortælle andre, at de gør dette, da det kan gå ud over deres anonymitet. Det er ligeledes vigtigt, hvordan lederne tager hånd om de problemer, der gøres opmærksom på.

## ***Gode råd til ledere, der skal tage hånd om Ombudsmand/ DIALOG-henvendelser:***

### **Dette skal du gøre**

- Svare på en direkte, tydelig og enkel måde
- Behandle henvendelsen på en objektiv og fair måde
- Begrænse diskussionerne vedrørende anmeldelsen til kun de nødvendige personer
- Makulere alle DIALOG-spørgsmål og -svar inden for 30 dage efter afslutningen på sagen. Tal med din BPO-medarbejder, hvis du har spørgsmål i forbindelse med, hvad du skal gøre eller ikke gøre

### **Dette skal du ikke gøre**

- Afsløre, hvem der er kilden til påstanden
- Medtage fortrolige oplysninger i dit svar
- Efterlade spørgsmål, svar, undersøgelsesmateriale etc. uden opsyn
- Bryde din tavshedspligt
- Sende en fax før du ringer til modtageren

## ***Denne meddelelse findes i følgeskrivelsen, som følger med alle svar fra ledelsen til anmelderne:***

*“... Vi minder om, at virksomheden forbyder repressalier imod enhver, der i god tro, rapporterer eller undersøger et reelt eller formodet brud på det Etiske Kodeks. Ansatte, hvor det påvises, at de har udsat personer for repressalier, vil blive genstand for disciplinærstraf, som i sidste ende kan munde ud i en eventuel afskedigelse. Hvis du skulle komme ud for en situation, hvor du mener, at du har været eller er udsat for repressalier, opfordres du på kraftigste til at træde frem og rapportere det direkte til ledelsen, BPO eller via Ombudsmand/DIALOG-programmet.”*

# Case-eksempler på repressalier i UTC

## Case #1: Åbne repressalier

---

*En ansat sagde sin mening til sit team og sin leder i forhold til, hvad han mente var uetisk økonomisk praksis. Umiddelbart efter sendte hans leder ham på orlov og inddrog hans firmabil. Den ansatte anmeldte lederen for repressalier, hvilket blev bekræftet efter en undersøgelse. Lederen blev fyret som følge af dårlig ledelse og repressalier.*

I april indsendte en ansat en ikke-fortrolig rapport om repressalier til en virksomhedsleder. I rapporten bemærkede den ansatte, at han havde sagt sin mening i løbet af et medarbejdermøde i forhold til, hvad han mente var uetiske eller upassende økonomiske aktiviteter i forhold til hans løn.

Som det blev bemærket i rapporten, umiddelbart efter at den ansatte frit havde sagt sin mening til medarbejdermødet, forlængede den ansattes leder den ansattes almindeligt planlagte orlov og tog den ansattes firmabil fra ham, som virksomheden havde givet ham.

Virksomhedslederen videresendte sagen til den rette områdeansvarlige BPO-medarbejder, som herefter betroede undersøgelsen til den lokale BPO-medarbejder.

En diskret undersøgelse blev udført i maj og juni, og den inkluderede kun samtaler med de nødvendige personer, der havde faktuelle oplysninger vedrørende påstanden.

I august blev der fra hovedsædets side gennemført en compliance-revision i den involverede forretningsenhed, og HR-afdelingen og den juridiske afdeling afsluttede undersøgelsen.

Til sidst blev påstanden om repressalier bekræftet. I september blev den omtalte leder afskediget af forskellige årsager, herunder også for repressalierne.

## Case #2: Diskrete repressalier

---

*En ansat gjorde brug af Ombudsmand/DIALOG-programmet til at gøre opmærksom på et problem vedrørende en leders afregningsrapport. Efter et omfattende dokumentgennemsyn og en samtale med lederen, blev der ikke påvist nogen ureglementeret adfærd. Lederen antog, at det var assistenten, der havde anmeldt påstanden, og han begyndte derefter at behandle hende anderledes. Han fratog hende ansvarsområder, holdt op med at invitere hende til møder og kritiserede konstant hendes arbejde. Hun rapporterede repressalierne til sin BPO-medarbejder, som undersøgte sagen sideløbende med undersøgere fra UTC's hovedsæde. Påstanden om repressalier blev bekræftet, og lederen blev degraderet og forflyttet.*

I maj hævdede en anonym ansat, at en leder modtog godtgørelse for upassende repræsentationsudgifter. Dokumenterne blev gennemgået, og lederen blev udspurgt. I sidste ende afgjorde overordnede i virksomheden, at der ikke havde fundet nogen ureglementeret adfærd sted.

Dagen efter at lederen var blevet udspurgt, havde han et møde med sin assistent, hvor han beskyldte hende for at rapportere ham til Ombudsmanden. Han bemærkede, at hun var bekendt med hans udgiftsrapporter og antydede, at han ikke længere kunne stole på hende.

I juli afholdt lederen et improviseret halvårligt møde med assistenten, hvilket medførte, at lederen herefter gav nogle af hendes normale ansvarsområder til andre ansatte. Desuden bemærkede assistentens kolleger, at hun blev behandlet anderledes – nogle formodede, at lederens hensigt var at tvinge hende til at sige sit job op som følge af et dårligt arbejdsmiljø. Hun blev ikke længere inviteret til møder, og hendes arbejde blev konstant udsat for kritik.

I august rapporterede hun adfærden til sin områdeansvarlige BPO-medarbejder som værende mulige repressalier. Den områdeansvarlige BPO-medarbejder undersøgte sagen og gennemførte samtaler med de ansatte, der var relevante for sagen.

I september sluttede UTC's hovedsæde for god forretningsadfærd sig til undersøgelsen, som blev afsluttet i november. På lederens anmodning blev der afholdt yderligere samtaler i januar. Påstanden om repressalier blev bekræftet, og lederen blev i sidste ende degraderet og forflyttet.

# Ofte stillede spørgsmål (FAQ) for ansatte

## **Skal jeg rapportere et brud på UTC's Etiske Kodeks?**

Ja. Alle ansatte, ledere og funktionærer i UTC forventes at rapportere reel eller formodet ureglementeret adfærd, herunder brud på loven, bestemmelser, politik og procedurer (med mindre at denne form for rapportering er forbudt eller på anden måde i strid med loven).

## **Hvilke kommunikationskanaler kan jeg benytte mig af, hvis jeg vil rapportere en overtrædelse eller repressalier?**

Du kan gøre opmærksom på problemer til din direkte overordnede, en HR-leder, BPO-medarbejder eller den juridiske afdeling – eller fortroligt ved at bruge Ombudsmand/DIALOG-programmet.

## **Kan jeg forblive anonym?**

Ombudsmand/DIALOG-programmet tilbyder, at du kan rapportere igennem fortrolige kommunikationskanaler. Disse mellemlid beskytter identiteten på den ansatte, som gør opmærksom på problemer, og tillader også anonyme anmeldelser. Du kan kontakte en Ombudsmand ved at bruge en anonym e-mail-adresse.

## **Hvis jeg rapporterer en overtrædelse og der ikke sker noget, skal jeg så forsøge at få processen til at gå hurtigere ved at bruge en anden kommunikationskanal?**

DIALOG-henvendelser besvares normalt inden for 14 dage; komplicerede Ombudsmand-sager kan tage længere tid at løse. Processen fungerer optimalt – og anmelderen er bedst beskyttet – når der kun bruges én kommunikationskanal. Påstande overdrages til undersøgelse til de(n) person(er), hvor der er størst sandsynlighed for, at objektiviteten sikres. Processen inkluderer regelmæssige opdateringer i forhold til undersøgelsens status, hvis anmelderen kendes. Hvis du mener, at din rapportering ikke får den nødvendige opmærksomhed, har du ret til at bringe det op i virksomheden og/eller tale med din BPO-medarbejder.

## **Hvad sker der, hvis jeg rapporterer ureglementeret adfærd og påstanden ikke kan bevises?**

Hvad enten en påstand bevises eller ej, vil anmelderen blive oplyst om sagens fremgang og udfald. Hvad end udfaldet måtte blive, er du sikker på, at du er beskyttet imod repressalier.

## **Hvordan definerer UTC repressalier?**

Som angivet i paragraf 56 i Vejledning for virksomhedspolitik, betragter UTC repressalier som en negativ konsekvens, der opleves af en ansat, som følge af en rapportering eller deltagelse i undersøgelsen af et reelt eller formodet brud på det Etiske Kodeks.

## **Hvordan er jeg beskyttet imod repressalier?**

Virksomheden har indført en ny virksomhedspolitik, der eksplicit forbyder repressalier samt inkluderer disciplinærstraffe, (som i sidste ende kan munde ud i afskedigelse) for de ansatte, der har anvendt repressalier. Virksomheden vil med alle midler undersøge alle påstande om repressalier og proaktivt beskytte anmeldere ved hjælp af periodiske vurderinger af arbejdsindsatsstandarder. UTC har et stærkt Ombudsmand/DIALOG-program, der giver mulighed for at rapportere anonymt. Du skal dog huske på, at virksomheden kan gøre opmærksom på en ansats dårlige arbejdsindsats; når det er retfærdiggjort og velovervejet, anses denne form for handling ikke som repressalier.

## **Hvis jeg har gjort noget forkert, vil det fritage mig for ansvar for ureglementeret adfærd, hvis jeg rapporterer igennem de passende kommunikationskanaler?**

Nej. Hvis du er personligt involveret i enhver form for ureglementeret adfærd, vil det ikke fritage dig for ansvar, hvis du rapporterer det – men dit samarbejde med undersøgelseskomiteen vil blive taget i betragtning når disciplinærstraffene fastsættes.

# Ofte stillede spørgsmål (FAQ) for ledere

## Skal jeg rapportere et brud på UTC's Etiske Kodeks?

Ja. Alle ansatte, ledere og funktionærer i UTC forventes at rapportere reel eller formodet ureglementeret adfærd, herunder brud på loven, bestemmelser, politik og procedurer (med mindre at denne form for rapportering er forbudt eller på anden måde i strid med loven).

## Hvordan definerer UTC repressalier?

Som angivet i paragraf 56 i Vejledning for virksomhedspolitik, betragter UTC repressalier som en negativ konsekvens, der opleves af en ansat, som følge af en rapportering eller deltagelse i undersøgelsen af et reelt eller formodet brud på det Etiske Kodeks.

## Hvordan kan jeg genkende repressalier?

Repressalier kan antage mange former, hvoraf nogle er åbenlyse og andre er diskrete. Repressalier fra en overordnet kan komme til udtryk i negative handlinger imod en underordnet, eksempelvis i form af afskedigelse, udtalelser om dårlig arbejdsindsats eller fratagelse af ansvarsområder. Grupperepressalier kan komme til udtryk i form af udelukkelse fra sociale arrangementer i løbet af eller uden for arbejdstiden.

Det kan være svært at afgøre om der er tale om repressalier, da det er motivet bag handlingerne, der

er afgørende, og da hændelser kan tolkes af forskellige mennesker på meget forskellige måder. Påstande om repressalier skal undersøges grundigt, på individuel basis og gennemgås af personer i UTC, som er uafhængige og ikke direkte er involverede i sagen.

## Hvordan skal jeg håndtere/modtage en rapportering om repressalier?

Du skal håndtere den, som du ville gøre med enhver anden rapport – reagere hurtigt for at vurdere problemet, tage kontakt til BPO og i fællesskab igangsætte en undersøgelse. Vær opmærksom på fortroligheden i forhold til Ombudsmand/DIALOG-sager. Som vidt som det er muligt i forhold til personalepolitikken, skal du fortsætte med at give feedback til anmelderen vedrørende sagens status. Hvis det bevises, at der er tale om repressalier, bør disciplinærstraffe gennemføres hurtigt. Med anmelderens tilladelse skal du samarbejde med HR-afdelingen for regelmæssigt at følge op for at kunne identificere og tage hånd om situationer, som med rimelighed kan opfattes som repressalier.

## Hvordan kan jeg undgå adfærd, der kan opfattes som repressalier?

- Du skal forsætte med at kommunikere normalt med den person, der gør opmærksom på et problem;

- Du skal være opmærksom på dit tonefald og kropssprog;
- Du skal opfordre alle til at tale åbent om problemer;
- Du skal evaluere ansatte på deres faktiske arbejdsindsats;
- Du skal give meningsfulde opgaver til alle;
- Du skal sørge for, at den ansatte er i besiddelse af alle de nødvendige oplysninger til at kunne udføre arbejdet;
- Du skal involvere anmelderen i sociale aktiviteter;
- Du skal behandle alle med venlighed, værdighed og respekt;
- Du skal sørge for, at sagen sendes til de rette personer via de rette kommunikationskanaler uden forsinkelse og forsætte med at give feedback til anmelderen om sagens status.

## Hvilke foranstaltninger findes der til beskyttelse af anmeldere?

UTC har et stærkt Ombudsmand/DIALOG-program, der giver mulighed for at rapportere anonymt. Desuden har virksomheden indført en ny virksomhedspolitik, der eksplicit forbyder repressalier samt inkluderer disciplinærstraffe, som i sidste ende kan munde ud i afskedigelse for de ansatte, der har udsat andre for repressalier. Med den ansattes tilladelse vil virksomheden også følge regelmæssigt op for at identificere og tage hånd om situationer, som med rimelighed kan opfattes som repressalier.

# Kontaktoplysninger

## **UTC Global Compliance og Business Practices**

UTC's repræsentanter inden for området for god forretningsadfærd er globalt repræsenterede i UTC's virksomheder.

UTC Global Compliance og Business Practices Office i UTC's hovedsæde kan kontaktes på tlf. [860.728.6485](tel:860.728.6485) eller på mail [bpo@corphq.utc.com](mailto:bpo@corphq.utc.com).

## **Ombudsmand/DIALOG**

UTC's ombudsmænd kan kontaktes på gratisnummeret [800.871.9065](tel:800.871.9065).

Hvis du ringer uden for USA, skal du først taste AT&T Direct access-kode for dit land. Du kan finde denne kode på [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp).

En skriftlig DIALOG-anmodning kan indsendes ved at bruge de formularer, som findes i UTC, eller ved at sende anmodningen elektronisk ved at bruge en sikker, krypteret internetforbindelse på <https://edialog.confidential.utc.com>.

## **Andre oplysninger**

UTC's Ethiske Kodeks og Tillæg til Kodekset er offentligt tilgængelige online på [www.utc.com](http://www.utc.com).

Det Ethiske Kodeks, Tillæg til Kodekset og Vejledning i virksomhedspolitik er tilgængelig for de ansatte på UTC's intranet.

For yderligere oplysninger om UTC's virksomhedsansvar kan du gå ind på [www.utc.com](http://www.utc.com), og klikke på "Corporate Responsibility."





