

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



신고에 대한 확신



상호 보호



책임감 공유



자신을 보호하고 **UTC** 를 보호합니다.

CEO 메시지	4
보복금지 정책.....	5
문제 제기	6
보복의 형태	7
보복이 아닌 경우	8
신고 절차	9
옴부즈맨/DIALOG	10
UTC 사례	11
FAQ.....	12-13
연락처 정보	14

2013년 2월



친애하는 임직원 여러분,

United Technologies의 공통 목표는 주주 수익 극대화, 뛰어난 경영 및 재무성과 목표 달성, 높은 수준의 기업윤리 기준 수립, 가장 안전한 작업 환경 조성 및 최고의 기업윤리 준수와 같이 모든 분야에서 세계적인 수준에 도달하는 것입니다.

UTC 윤리 규정은 신뢰를 구축하고 존경심을 향상시키며 도덕성을 표현하는 행동에 대한 우리의 공약을 구체화하고 있습니다. UTC의 명성은 우리 자산 중 소중한 것 중의 하나입니다. 이러한 UTC의 명성을 보호하기 위해 모든 임직원들은 잘못된 행동을 목격하거나 의심되는 경우 반드시 신고를 하여야 합니다.

이러한 목적달성을 위해 UTC는 다양한 의사소통 채널을 제공하고 있습니다. 여러분은 상사, 인사 담당 임원, BPO(Business Practices Officer) 또는 법무담당 임원(General Counsel)에게 직접 질문을 하거나 우려 사항을 제기할 수 있으며 또한, 기밀성 또는 익명성을 보호받기 위해 UTC의 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 이용할 수도 있습니다.

나아가 UTC는 안전하게 신고할 수 있는 환경을 정착시키기 위해 새로운 보복금지 정책(기업 정책 매뉴얼 제 56조)을 만들었습니다. 이 정책은 어떠한 종류의 보복도 당사의 핵심 가치에 반하는 것이기 때문에 절대 용납되지 않을 것임을 명백히 밝히고 있습니다. 회사는 신고하거나 정직하게 조사에 참여하는 임직원들을 적극적으로 보호하기 때문에 어느 누구도 자발적으로 신고하는 행위를 절대 막을 수 없을 것입니다. 따라서, 보복 행위에 참여한 사람은 누구나 징계조치의 대상이 되어 최고 징계해고까지 받을 수도 있습니다.

모든 임직원은 UTC 윤리 규정을 준수할 의무가 있습니다. 회사의 정직한 이미지는 전 세계에 근무하고 있는 임직원 및 대리인의 개별적인 행동에 따라 영향을 받고 있기 때문입니다. 당사의 온라인 비즈니스 실무 교육 센터 및 개인별 교육을 통한 모든 UTC 임직원들에 대한 연례인증은 이러한 행동을 보완하고 절대 타협할 수 없는 윤리준수의 중요성을 인식 시키고 있습니다.

아래 핸드북은 보복행위에 대한 내용을 정확히 숙지시킴으로써 모든 UTC 임직원들이 보복에 대한 두려움 없이 신고할 수 있도록 지원하기 위해 만들어졌습니다. 이 핸드북이 모든 임직원에게 새로운 보복정책규정 제 56조를 이해하는데 있어 도움이 되기를 바랍니다.

감사합니다,

Louis R. Chênevert
회장 겸 CEO

보복금지 정책

UTC 윤리 규정에서는 모든 임직원들이 우려 사항이 있거나 불법행위를 목격하였을 때 신고해야 한다고 정의하고 있습니다. 기업 정책 규정 제 56조에서는 보복에 대한 두려움 없이 신고를 할 수 있도록 보장하고 있습니다.

UTC는 보복을 윤리규정의 실제 위반 또는 의심되는 위반을 신고하거나 그에 대한 조사에 참여하는 직원이 직간접적으로 경험할 수 있는 부정적인 결과라고 정의합니다.

회사는 윤리 규정의 실제 위반 또는 위반에 대한 의심을 신고하거나 이에 대한 조사에 참여하는 모든 사람에 대한 보복을 철저히 금지하고 있습니다. 모든 보복 제보에 대해 UTC는 엄격하게 조사하고 있으며, 보복행위에 관여한 것으로 알려진 임직원들은 최대 징계해고를 포함한 징계의 대상이 되고 있습니다. UTC는 이러한 보복에 대해 무관용 정책을 적용하고 있습니다. 다시 말하면, 보복행위에 관여한 어떠한 임직원도 위반행위에 대한 책임으로부터 면제를 받을 수 없습니다.

직원의 동의 하에 UTC는 규정에 따라 명백히 보복행위로 인지될 수도 있는 상황을 파악하고 이에 적극적으로 대응함으로써 신고자를 철저히 보호하고 있습니다.

회사를 위해 문제를 제기하는 것은 자신을 보호하는 것입니다.

신고는 매우 중요합니다. 우리가 무심코 넘어가는 문제들이 차후에 회사에 큰 위협적 요소로 다가오는 경우가 많습니다.

문제점을 인식한 직원이 홀로 문제 해결을 위해 신고하지 않고 시간을 지체하면 오히려 문제를 더욱 더 악화시킬 수 있습니다.

우려사항 신고

우리는 신고가 중요하다는 것을 잘 알고 있습니다. 하지만 일부 임직원들은 보복에 대한 두려움 때문에 우려사항을 공유하지 않고 있습니다. 따라서, 안전한 신고문화를 정착시키는 것은 UTC의 윤리 문화와 명성을 보호하는데 매우 중요합니다.

비밀보장의 중요성

옴부즈맨(Ombudsman)/DIALOG 프로그램은 비밀이 보장되는 커뮤니케이션 경로입니다.

UTC 옴부즈맨 및 DIALOG

프로그램 코디네이터와 접촉한 사람들은 자신의 신원을 밝힐 필요가 없으며 익명의 상태를 유지할 수 있습니다.

신고자가 자신의 신원을 밝히고 싶지 않은 경우, 신고자의 신원은 절대적으로 비밀로 유지됩니다.

추가적으로, 신고자의 연락처 정보제공은 선택사항이며 연락처를 제공하면 회사에서 원활한 조사를 위해 연락을 취할 수 있고 조사의 진행사항이나 결과를 제공할 수 있습니다. 만일 신고자가 비밀로 신고를 원할 경우, 개인 이메일 주소와 같이 신원을 알 수 없는 정보를 사용할 수도 있습니다.

비밀보장

매니저에게 직접 신고하거나 또는 옴부즈맨을 통해 신고할 경우 비밀은 철저히 보장됩니다.

조사자는 UTC 내부 직원이며 독립적이고 해당 문제에 직접 관여하지 않은 사람으로 분별력과 공정성을 갖춘 사람에 한해 선정되고 있습니다.

보복 금지

어떠한 종류의 보복도 예외가 될 수 없으며 이는 우리의 기업윤리 문화와 윤리 프로그램을 심각하게 손상시킵니다.

보복행위는 내외부적으로 회사를 어려움에 처하게 할 수 있습니다.

이러한 보복행위는 우리의 핵심 가치와 반대로 작용되기 때문에 절대적으로 금지하고 있습니다. 따라서 보복행위 발생 시 관련자는 최대 해고를 포함하는 중징계의 대상이 됩니다.

신고내용의 입증여부와 관계 없이, 신고자는 진행과정 및 결과를 통보 받을 수 있으며, 회사는 추가적인 보복행위를 방지하기 위한 필요한 조치를 취하고 있습니다.

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

보복은 어떤 형태로 표현됩니까?

보복은 다양한 형식으로 나타날 수 있습니다. 보복은 명백할 때도 있고 가끔 미묘할 때도 있습니다. 때로는 상사가 때로는 동료가 보복을 하기도 합니다. 하지만 예외는 없습니다. 모든 보복행위는 중징계 조치 대상입니다.

보복의 형태	
명백한 보복행위 <ul style="list-style-type: none"> ● 사람이나 재산에 대한 실제 피해 ● 급여인상 또는 승진 거부 ● 괴롭히는 이메일 ● 불공정한 인사 평가 ● 중요 업무배제 ● 재배치, 이전 / 전근 ● 해고 또는 강등 	미묘한 보복행위 <ul style="list-style-type: none"> ● 비즈니스 미팅에서 제외 ● 소셜 이벤트에서 제외 ● 사람이나 재산에 대한 암묵적 위협 ● 전문적 의견 수용 배제 ● 무례하고 경멸하는 행동

미묘한 형식의 보복은 그 행위의 의도를 입증할 수 없는 경우가 많습니다. 이로 인해 조직을 떠나는 것만이 유일한 선택으로 보이는 경우도 있습니다. 이를 막기 위해서는 보복행위 발생 시 신속하고 올바른 행동이 필요합니다.

상사의 보복

명백한 보복

제인은 자신의 매니저가 위법행위 저질렀다는 것을 알게 되었고, 이를 즉시 신고하였습니다. 신고 이후, 매니저는 제인을 신고자로 판단하여 그녀를 차별적으로 대하기 시작하였습니다. 결국 매니저는 그녀에게 이유도 설명하지 않고 정당한 사유 없이 타 조직으로 발령을 통보 하였습니다.

미묘한 보복

존은 자신의 매니저가 윤리규정을 위반하는 행위를 알게 되었고 이를 BPO에게 신고하였으며 조사를 통해 신고 내용이 사실로 확인 되었습니다. 신고 이후, 존의 매니저는 존을 신고자로 판단하였고 그를 의도적으로 미팅에서 배제시켰으며, 업무에 관한 그의 전문적인 의견을 전혀 반영하지 않았습니다.

동료 간 보복

명백한 보복

제인은 동료의 잘못된 행위를 목격하였고 이를 즉시 상사에게 보고하였습니다. 신고 이후 해당동료는 조사를 받기 시작하였습니다. 동시에 제인은 자신을 “배신자” 또는 “변절자” 라고 표현된 비난의 이메일을 동료로부터 받게 되었습니다.

미묘한 보복

존은 점심식사 중 동료의 위법행위를 우연히 듣게 되었고 이를 즉시 매니저에게 보고하였습니다. 이를 근거로 조사가 진행되었으나 위반 행위는 발견되지 않았습니다. 신고 이후, 그의 동료들은 존을 만날 때 그를 모르는 척 하였으며 식사나 회식자리에서는 그와 함께 앉지 않았습니다.

항상 보복이라고 판단되지는 않습니다.

신고자를 상대로 하는 모든 행동이 항상 보복행위로 간주되지 않을 수도 있습니다. 예를 들어, 영업사원이 목표성적을 달성하지 못했을 때 내려지는 조치는 보복행위가 아닌 정당한 조치입니다. 이러한 정당한 조치가 간혹 보복으로 잘못 인식되는 경우도 있습니다. 따라서 이러한 오해를 발생시키지 않기 위해 매니저는 다음과 같이 행동을 취해야 합니다.

보복행위가 아님에도 불구하고 보복으로 잘못 인식되어 신고되는 경우가 있습니다.

보복행위로 오해 받지 않도록 매니저는 다음과 같이 행동해야 합니다.

- 신고자와 정상적으로 계속 대화해야 합니다.
- 말투와 제스처에 신경 써야 합니다.
- 모두에게 문제를 개방적으로 대화해야 합니다.
- 신고자의 실제 성과를 토대로 객관적으로 평가해야 합니다.
- 중요한 과제를 제공해야 합니다.
- 작업 완료에 필요한 정보를 공유해야 합니다.
- 신고자를 사회모임에 계속해서 참여시켜야 합니다.
- 품위와 존경심을 가지고 대해야 합니다. ,
- 문제를 지체 없이 적절한 경로를 통해 진행시키고 상황에 대한 피드백을 신고자에게 제공해야 합니다. .

사례

존은 현재

금융회사에 근무 중이며 과거

6개월 동안 UTC 에서 회계담당 직원으로

근무한 적이 있었습니다. 당시 입사 3개월이 지난 후, 존의 성과는 기대수준에 미치지 못하였고 그의 상사는 90일 개선 계획을 실행하도록 요구하였습니다. 이 계획을 실행한지 60일이 지났지만, 존의 성과에 주목할 만한 개선이 없는 가운데, 존은 해당 사업부의 최상위 영업직원이 비용보고서를 허위로 작성했다는 사실을 알고 이를 신고하였습니다. 이에 해당 영업직원은 그 자리에서 해고되었습니다. 그로부터 몇 주 후, 존과 그의 상사는 계획대비 성과를 검토하였고 존이 목표를 달성하지 못했음을 알게 되었습니다. 이 후 존은 회사를 떠나야 했는데 그가 떠나야 했던 이유는 영업직원의 잘못을 신고했기 때문이 아닌 달성하지 못한 그의 성과문제 때문입니다.

신고자는 처리과정을 신뢰할 수 있어야 합니다. 즉, 신고자가 최초 신고부터 최종 조치까지 진행과정을 정확하게 알고, 보복이 어디에서 발생하는지를 확인하는 것이 당사의 신고자를 보호하는 가장 기본적인 사항입니다.

1 - 임직원은 윤리규정의 실제 위반 또는 위반의 의심이 되는 경우 신고해야 합니다.

직원: 직원은 우려 사항을 직접 경영진, BPO, 또는 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 통하여 공유해야 합니다.

경영진: 경영진은 직접 또는 옴부즈맨/DIALOG를 통하여 제보를 받고, 독립적인 조사를 시작하며, 신고자에게 조사의 상황과 결과를 알려주어야 합니다. 신고자의 동의 하에 보복으로 인정될 수도 있는 상황을 확인하고 이에 적절히 대응하기 위해 정기적으로 확인합니다.

우리는 신고를 함으로써 회사와 직원, 공급업체, 주주 및 커뮤니티를 잘못된 결과로부터 보호할 수 있습니다.

직원은 직접 경영진에게 신고하거나 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 통하여 익명의 비밀 보장 채널을 활용할 수 있습니다. 가장 좋은 채널이 어디인지에 대해서는 정답은 없습니다. 직원은 본인이 가장 편안한 경로를 임의대로 선택하여 이용할 수 있습니다.

일반적으로 경영진은 조사 진행사항에 대하여 정기적으로 신고자에게 알려주어야 합니다. 하지만 만일 신고에 대한 조사 진행 과정을 제공받지 못할 경우 신고자는 BPO 또는 경영진에게 진행과정을 요청할 수 있습니다.

마지막으로, 신고로 인해 신고자가 보복을 당하는 경우가 발생하면 그 즉시 BPO 또는 경영진에 보복행위를 알려야 합니다.

참고로, 다양한 커뮤니케이션 채널을 이용하기 보다는 하나의 채널만을 이용할 때 보다 효과적으로 처리되며 신고자를 최대한 보호할 수 있습니다

2 - 직원은 상사나 동료의 보복행위 가능성에 대하여 알려야 합니다

직원: 직원은 우려 사항을 직접 경영진, BPO, 또는 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 통하여 공유해야 합니다.

경영진: 경영진은 직접 또는 옴부즈맨/DIALOG를 통하여 제보를 받고, 독립적인 조사를 시작하며, 해당 직원에게 조사의 상황과 결과를 알려주어야 합니다.

만약 보복행위가 확인이 되면 중징계조치가 취해지고 있습니다.

경영진은 보복행위가 발생할 경우 즉시 BPO를 관여시키고 조사를 신속하게 하되, 문제를 적절히 해결할 수 있는 공정한 사람만을 관여시키며, 경영진은 조사의 상황과 관련하여 신고자에게 정기적으로 업데이트를 제공해야 합니다.

만약 보복행위가 확인되면, 징계조치가 취해 집니다. 이러한 징계조치는 최고 해고까지 포함될 수 있습니다.

경영진은 추가적으로 발생할 수 있는 보복에 대해 적절히 대응하기 위해서 조사 이후에도 신고자를 정기적으로 확인해야 합니다.

옴부즈맨/DIALOG 프로그램

완전한 비밀 보장 하에 문제를 제기할 수 있는 신고문화를 정착시키는 것은 윤리준수 프로그램의 중요한 부분입니다. 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 이용하는 직원들은 익명성을 보호받기 위해서 신고 사실을 다른 사람에게 절대 말해서는 안 됩니다. 이 프로그램을 통해 제기된 문제에 대해 관리자들이 대응하는 방법 또한 매우 중요합니다.

옴부즈맨/DIALOG

요청에 대한 관리자의 대응 방법:

해야 할 일

- 직접적이고 명확하며 간단하게 답변해야 합니다.
- 문제를 객관적이고 공정하게 처리해야 합니다.
- 필요한 사람에게만 논의해야 합니다.
- 모든 DIALOG 질문 및 답변은 문제가 종결된 후 30일 이내에 파기되어야 합니다.
- 해야 할 일과 하지 말아야 할 일에 대해 질문이 있을 경우 BPO에게 문의하여야 합니다.

하지 말아야 할 일

- 제보자는 공개하지 않습니다.
- 답변에 기밀 정보를 포함하지 않습니다.
- 질문, 답변, 연구 자료를 방치하지 않습니다.
- 비밀보장규정을 위반하지 않습니다.
- 수령인에게 동의 없이 관련서류를 팩스로 보내지 않습니다.

이 메시지는 옴부즈맨을 이용한 신고자 에게 보내지는 답장과 함께 동봉되는 설명서에 쓰여 있습니다.

“... 잘 아시겠지만, 회사에서는 윤리 규정 위반 또는 위반으로 의심되는 행위를 정직하게 신고하거나 조사하는 사람에 대한 보복을 금지합니다. 보복행위에 관여한 임직원은 최대 해고를 포함한 징계의 대상이 됩니다. 자신이 보복을 당하였거나 지금 당하고 있다고 판단될 경우, 경영진, BPO에 게 또는 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 통하여 신고할 것을 강력하게 권고합니다”

UTC에서의 보복 사례

사례 #1: 명백한 보복

지난 4월, 익명의 한 직원은 팀 회의 도중 자신의 성과가 불공정하게 반영되어 낮게 지급된 급여에 대해 문제를 제기하였습니다. 하지만 이러한 문제에 대해 해당 직원의 매니저는 그가 회의에서 이러한 말을 꺼낸 이후부터 그에게 강제로 휴직을 권고하였고 명확한 이유 없이 제공되었던 회사 차량 또한 회수하였습니다.

이러한 매니저의 행동에 대해 그는 이를 자신의 신고에 대한 보복행동이라고 판단하였고, 그 후 BPO에게 해당 사건에 대해 신고를 하였습니다. 조사 결과 매니저의 보복행위가 확인되었고 이에 해당 매니저는 관리 부실과 보복 사유로 징계하고 되었습니다.

지난 4월 익명의 한 영업직원이 팀 회의 중 자신의 급여와 관련하여 문제를 제기한 적이 있었습니다. 그는 자신이 받은 익월 급여가 일반적으로 지급되는 성과대비 적정액수와는 다르게 낮게 지급되었고 이에 대해 그는 비윤리적으로 자신의 성과가 불공정하게 평가되었다고 의심을 하였습니다. 이에 그는 자신의 성과를 공정하게 재평가를 받기 위해 이러한 문제를 제기하였습니다.

하지만, 그의 예상과는 다르게 그가 회의에서 이러한 말을 꺼낸 이후 그의 매니저는 명확한 이유 없이 그에게 휴직을 권고하였으며 그에게 배차된 회사 차량 또한 회수하였습니다.

이러한 매니저의 행동에 대해 자신의 신고에 대한 보복의 행위라고 판단하였고 즉시 BPO에게 신고하였습니다. 신고 이후 5월과 6월 에 걸쳐 철저한 조사가 진행되었으며, 조사결과 해당매니저의 직원관리 부실과 해당직원의 신고에 대한 보복행위가 밝혀졌습니다. 따라서, 최종적으로 해당매니저는 보복행위를 포함한 다양한 사유로 징계하고 되었습니다.

사례 #2: 미묘한 보복

지난 5월, 옴부즈맨을 통해 익명의 한 여직원은 자신의 매니저의 MER비용처리에 관해 문제를 제기하였습니다. 신고 이후, 철저한 조사가 진행되었지만 매니저의 부정행위는 발견되지 않았습니다. 매니저는 어떠한 처벌도 받지 않았지만 이 사건 이후 자신을 신고한 직원이 특정 여직원이라고 추정하였고 이후 그녀를 이유 없이 차별하기 시작하였습니다.

이러한 매니저의 행동에 대해 그녀는 보복가능성이 있는 행동이라고 판단하였고, 이후BPO에게 해당 사건에 대해 신고를 하였습니다. 조사 결과 매니저의 보복행위가 확인되었고 이에 해당 매니저는 강등된 뒤 전근되었습니다.

지난 5월에 익명의 여직원이 자신의 매니저가 MER을 청구와 관련하여 문제를 제기한 적이 있었습니다. 그녀는 자신의 매니저가 비윤리적으로 MER을 청구하는 것을 의심하였고 이러한 사실을 옴부즈맨을 통해 문제를 제기하였습니다. 신고를 받은 경영진은 사실확인을 위해 조사를 진행하였으나 매니저의 부정행위는 발견되지 않았습니다. 따라서, 해당 매니저는 어떠한 처벌도 받지 않았습니다.

그 후 얼마 지나지 않아 해당 매니저는 자신을 신고한 직원이 특정 여직원 임을 의심하기 시작하였고 이후 그녀를 공공연하게 비난하기 시작하였습니다. 매니저는 그녀를 중요업무에서 배제하였고 그녀의 업무에 대해 불공정하게 평가하는 등 이전과는 다르게 차별하기 시작하였습니다

이러한 매니저의 행동에 대해 여직원은 본인의 신고에 대한 보복 가능성이 있는 행동이라 판단하였고, 즉시 BPO에게 신고하였습니다. 신고 이후 BPO는 이 문제에 대해 관련 직원들을 면담하였고 9월~11월에 걸쳐 조사가 진행 되었습니다. 조사 결과 해당매니저의 보복행위가 확인되었고 최종적으로 해당매니저는 강등이 된 후 전근을 가게 되었습니다.

임직원에 대한 FAQ

UTC 윤리 규정 위반 행위를 신고해야 합니까?

네. 모든 UTC 임직원은 (해당 신고가 법으로 금지되어 있거나 제한되어 있지 않는 한) 법, 규정, 정책 및 절차 위반을 포함한 실제 위반행위 또는 의심스러운 부정행위를 신고해야 합니다.

위반이나 보복행위를 신고하기 위해 이용할 수 있는 경로는 무엇입니까?

직속상관, 인사담당 임원, BPO, 법무담당임원, 또는 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 이용하여 익명으로 문제를 제기할 수 있습니다.

익명성을 어떻게 보호할 수 있습니까?

옴부즈맨/DIALOG 프로그램은 비밀이 보장되는 커뮤니케이션 경로를 제공합니다. 이러한 중개 수단은 문제를 제기하는 사람의 신원을 보호하고 익명 신고를 가능하게 합니다. 나아가, 자신의 메일주소가 밝혀지는 것을 원하지 않을 경우 개인 이메일 주소로도 옴부즈맨에 신고할 수 있습니다.

위반행위를 신고한 후 진행사항에 대하여 통보 받지 못할 경우, 다른 경로를 통해 이 문제를 신고해야 합니까?

복잡한 옴부즈맨 문제는 해결되기까지 시간이 필요할 수 있지만, DIALOG 요청은 일반적으로 14일 이내에 답변됩니다

제보는 공정성을 가장 잘 보장할 수 있는 사람에게 조사하도록 할당되며 신고자는 정기적으로 조사진행사항에 대해 업데이트를 제공받게 됩니다.

만약 신고한 건이 관심을 받지 못한다는 판단이 되면 이 문제를 회사 내 상위자에게 보고하거나 또는 BPO에게 신고할 권리가 있습니다.

참고로, 여러 개의 커뮤니케이션 경로를 이용하는 것보다는 하나의 경로만을 선택하는 것이 보다 더 효과적이며 신고자를 더 보호할 수 있습니다.

부당행위를 신고하였으나 제보 내용이 사실이 아닐 경우 어떻게 합니까?

제보의 입증 여부에 상관 없이 신고자는 해당 문제의 진행과정과 결과에 대해 통보를 받습니다. 즉, 결과에 상관 없이 신고자는 보복으로부터 보호받을 수 있습니다.

UTC에서 내린 보복행위의 정의는 무엇입니까?

기업 정책 규정 제 56조에 기술된 바와 같이, UTC는 보복행위를 윤리 규정의 실제 위반 또는 의심되는 위반을 신고하거나 그에 대한 조사에 참여하는 직원이 경험하는 부정적인 결과라고 간주합니다.

보복으로부터 어떻게 보호됩니까?

회사는 보복행위를 엄격히 금지하고 보복행위에 관여한 임직원에게는 최고 해고까지 징계조치를 내릴 수 있습니다.

회사는 보복행위에 대한 제보를 철저히 조사하고 정기적인 확인을 통하여 신고자를 적극 보호하고 있습니다.

하지만, 모든 행위가 보복행위로 간주되지 않을 수 있습니다. 예를 들어, 영업사원이 목표성과를 달성하지 못했을 때 내려지는 정당한 조치는 보복행위로 간주되지 않을 수 있습니다.

본인이 잘못된 행위에 관여되었을 때, 적합한 신고 채널을 통해 자진신고를 할 경우 본인의 부정행위가 면제됩니까?

아니요, 본인이 개인적으로 부정행위에 관여되었다면, 본인의 신고행위가 책임 면제의 사유로 판단되지는 않습니다.

하지만, 조사에 대한 귀하의 협조가 징계조치를 결정할 때 고려대상이 됩니다.

관리자에 대한 FAQ

UTC 윤리 규정 위반 행위를 신고해야 하나요?

네. 모든 UTC 임직원은 (해당 신고가 법으로 금지되어 있거나 제한되어 있지 않는 한) 법, 규정, 정책 및 절차 위반을 포함한 실제 또는 의심스러운 부정행위를 신고해야 합니다.

UTC에서 내린 보복의 정의는 무엇입니까?

기업 정책 규정 제 56조에 기술된 바와 같이, UTC는 보복을 윤리 규정의 실제 위반 또는 의심되는 위반을 신고하거나 그에 대한 조사에 적극적으로 참여하는 직원이 직간접적으로 경험하는 부정적인 결과라고 정의합니다.

보복행위는 어떻게 인식합니까?

보복은 다양한 형태로 나타납니다. 때로는 노골적인 형태로, 때로는 미묘한 형태로 나타나기도 합니다.

상사로부터의 보복의 형태는 해고, 불공정한 성과 평가 또는 중요한 업무에서의 배제와 같이 부하직원에게 불리한 조치로 표현될 수도 있습니다.

동료간의 보복에는 근무시간 또는 근무시간 외에 회식으로부터의 배제가 포함될 수 있습니다.

보복행위 인식에 있어서 가장 중요한 점은 “행동의 동기”입니다. 해당 조치에 대해 사람마다 다양한 방법으로 해석할 수 있기 때문에 보복 여부를 판정하기가 매우 어려울 수 있습니다.

이러한 이유로, 보복에 대한 제보는 사안 별로 신중하게 조사되어야 하기 때문에 UTC 내부 직원인 동시에 독립적이고 해당 문제에 직접 관여하지 않은 사람이 객관적으로 검토해야 합니다.

보복 신고는 어떻게 처리/접수해야 하나요?

관리자는 다른 신고와 마찬가지로 보복행위에 대하여 신속하게 평가하고 BPO에게 즉시 보고하여야 합니다. BPO는 필요에 따라 관리자 함께 조사를 착수하는 경우도 있습니다. BPO는 신고자에게 사건 진행사항에 대하여 계속적으로 피드백을 제공해야 합니다.

만약 보복 행위가 입증되면 징계 조치를 신속하게 취해야 합니다.

신고자의 동의 하에 인사팀과 협조하여 보복행위로 인정될 수 있는 상황을 판단하고 적절한 대응을 위해 정기적으로 보복여부를 확인해야 합니다.

보복으로 인식될 수 있는 행동을 어떻게 피할 수 있습니까?

- 신고자와 정상적으로 계속 커뮤니케이션을 해야 합니다.
- 말투와 제스처에 신경 써야 합니다.
- 모두에게 문제를 개방적으로 대화해야 합니다.

- 신고자의 실제 성과를 토대로 객관적으로 평가해야 합니다.
- 중요한 과제를 제공해야 합니다.
- 작업 완료에 필요한 정보를 공유해야 합니다.
- 신고자를 사회모임에 계속해서 참여시켜야 합니다.
- 품위와 존경심을 가지고 대해야 합니다.
- 문제를 지체 없이 적합한 경로를 통해 진행시키고 상황에 대한 피드백을 신고자에게 제공해야 합니다.

신고자를 보호하기 위해 운영하는 절차는 무엇입니까?

UTC는 익명의 신고를 보호하기 위해 강력한 옴부즈맨/DIALOG 프로그램을 운영하고 있습니다.

또한, 회사는 명시적으로 보복을 금지하고 보복행위에 관여한 임직원에게 최고 징계해고까지 할 수 있는 새로운 기업 정책을 도입하였습니다.

마지막으로, UTC는 임직원의 동의 하에 보복행위로 인지될 수 있는 상황을 파악하고 적극적으로 대응하기 위해 신고자가 보복행위를 받았는지 정기적으로 확인하고 있습니다.

UTC 글로벌 윤리준수 및 비즈니스 실무

UTC BPO는 UTC의 전 세계 UTC의 사업장 어디에나 있습니다.

UTC HQ에 있는 UTC 글로벌 윤리준수 및 BPO는 860.728.6485 또는 bpo@corphq.utc.com으로 연락할 수 있습니다.

옴부즈맨/DIALOG

UTC의 옴부즈맨은 무료 전화 800.871.9065로 전화할 수 있습니다.

미국 이외에서 전화할 경우에는 먼저 해당 국가의 AT&T 직통 접속 코드로 전화해야 합니다. 해당 코드는 www.business.att.com/bt/access.jsp에서 찾을 수 있습니다.

서면 DIALOG 요청서는 UTC에서 찾을 수 있는 서식 또는 보안 및 암호화된 인터넷 연결인 <https://edialog.confidential.utc.com>을 통하여 온라인으로 제출할 수 있습니다.

기타 정보

윤리 규정 및 규정 부록은 다음 사이트에 공개되어 있습니다.
www.utc.com.

윤리규정, 규정부록 및 기업 정책 매뉴얼은 UTC 인트라넷에 직원용으로 게시되어 있습니다.

UTC의 기업 책임에 대한 더 자세한 정보는 www.utc.com을 방문하여 “기업 책임”을 클릭하여 얻을 수 있습니다.





