

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Trygghet til å si sin mening



Gjensidig beskyttelse



Felles ansvar



Beskytter deg, beskytter UTC.

Melding fra adm. dir	4
Retningslinjer mot represalier	5
Ta opp bekymringer	6
Hvordan kan represalier arte seg?	7
Når er det ikke snakk om represalier?.....	8
Rapporteringsprosess.....	9
Ombudsmann/DIALOG	10
UTC-tilfeller.....	11
Vanlige spørsmål	12-13
Kontaktinformasjon.....	14

Februar 2013



Kjære kolleger,

Et felles mål for hele United Technologies er å være i verdensklasse uansett hva vi gjør: maksimering av aksjonærs avkastning, fremragende økonomiske og driftsresultater, høye etiske standarder, de tryggeste arbeidsmiljøene og den beste praksis for etterlevelse av lover, regler og egne etiske retningslinjer.

UTCs etiske retningslinjer understreker vårt krav om adferd som bygger tillit, fremmer respekt og viser integritet. UTCs omdømme er noe av det viktigste, om ikke det aller viktigste, vi har. For å beskytte UTCs omdømme forventer vi at våre ansatte på alle nivåer står frem når de observerer eller mistenker at det begås urett.

UTC tilbyr mange kommunikasjonskanaler for dette formålet. Du skal føle deg komfortabel med å stille spørsmål eller ta opp bekymringer direkte med din overordnede, en personalsjef, en BPO (business practices officer) eller juridisk avdeling. Du kan også bruke UTCs ombudsmann/DIALOG-program for konfidensiell eller anonym rapportering.

For å forsterke vår langvarige forpliktelse overfor et trygt rapporteringsmiljø, har UTC opprettet nye retningslinjer mot represalier (avsnitt 56 i bedriftsretningslinjene). Retningslinjene gjør det klart at represalier av noe som helst slag strider i mot våre kjerneverdier og vil ikke bli tolerert. Selskapet vil beskytte ansatte som tar opp saker i god tro eller deltar i en etterforskning, og de som er i lederstillinger kan ikke hindre slik aktivitet. Videre vil alle som er delaktig i å gi represalier bli møtt med sanksjoner, inklusive mulig oppsigelse.

Vi er alle ansvarlige for å overholde UTCs etiske retningslinjer fordi vår integritet og vårt omdømme avhenger av de individuelle handlingene til våre direktører, funksjonærer, ansatte og representanter over hele verden. Den årlige, obligatoriske etikkopplæringen for alle ansatte, gjennom vårt nettbaserte Business Practices Education Center og lærerbasert opplæring, bygger opp under disse handlingene og minner oss på viktigheten av UTCs etiske retningslinjer og at de blir overholdt til punkt og prikke hos UTC.

Følgende håndbok ble utviklet for å hjelpe UTC-ansatte - på alle nivåer - med å gjenkjenne og håndtere represalier og sørge for at frykten for represalier ikke hindrer rapportering.

Med vennlig hilsen,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Louis R. Chênevert
Styreleder og adm. dir.

Retningslinjer mot represalier

UTCs etiske retningslinjer fastslår at alle ansatte forventes å stå frem når de har bekymringer eller når de ser uriktig adferd. Avsnitt 56 av selskapets retningslinjehåndbok sikrer at de kan gjøre dette uten å være redde for å bli utsatt for represalier.

UTC definerer represalier som en negativ konsekvens som oppleves av en ansatt for å ha rapportert eller deltatt i etterforskningen av faktiske eller mistenkte brudd på de etiske retningslinjene, som inkluderer brudd på loven eller på en UTC-retningslinje.

Selskapet forbyr represalier mot alle som, i god tro, rapporterer eller deltar i etterforskningen av et faktisk eller mistenkt brudd på de etiske retningslinjene. UTC kommer til å etterforske alle påstander om represalier nøye. Ansatte som har deltatt i å utsette noen for represalier vil bli møtt med sanksjoner, inkludert oppsigelse. UTC har nulltoleranse overfor represalier.

Med deres tillatelse vil UTC videre beskytte kjente kilder ved å følge dem opp på jevnlig basis for å identifisere og respondere på situasjoner som kan oppfattes som represalier.

Denne erklæringen mot represalier fritar ikke noen ansatt fra ansvar for personlig engasjement i uriktige handlinger.

Når du tar opp en bekymring for å beskytte selskapet, blir du selv i neste omgang også beskyttet.

De største risiki er ofte de vi ikke vet om. Jo lenger vi venter med å ta opp et problem, jo verre kan det bli. Derfor er det så viktig at vi står frem.

Rapportere bekymringer

Vi vet at det er viktig å stå frem. Vi vet også at enkelte ansatte velger å ikke dele sine bekymringer fordi de frykter represalier¹. Hos UTC mener vi at et trygt rapporteringsmiljø er essensielt for å oppretthold vårt etiske rykte og kultur.

Konfidensialitet er avgjørende

Ombudsmann/DIALOG-programmet gir konfidensielle kommunikasjonskanaler. De som kontakter UTCs ombudsmenn og DIALOG-program-koordinatorene trenger ikke identifisere seg selv, og kan forbli anonyme. Når kilder velger å identifisere seg selv, vil deres identitet bli holdt fullstendig anonym.

Det er valgfritt å oppgi kontaktinformasjon, men det gir selskapet mulighet til å kontakte deg for å tilrettelegge etterforskningen og gi deg tilbakemelding angående etterforskningens fremdrift eller resultat. Hvis du ønsker, kan du til og med bruke ikke-identifiserbar informasjon som en generisk e-postadresse.

Konfidensialiteten respekteres

Konfidensialitet tas på alvor uansett om en rapport kommer direkte til en leder eller gjennom en ombudsmann. Etterforskere velges på grunn av sin diskresjon og evne til å sikre upartiskhet, og alle diskusjoner om saken er nøye begrenset til kun de man trenger å intervju for å finne en løsning.

Represalier er forbudt

Represalier av alle slag påfører vår etiske kultur og vårt etiske program alvorlige skader. Represalier utsetter selskapet for risiko både internt og eksternt. Represalier strider mot våre kjerneverdier og er forbudt. Å utsette noen for represalier er grunn for sanksjoner, inkludert oppsigelse.

Uansett om en påstand som er fremsatt i god tro viser seg å være underbygd eller ikke, vil kilden (hvis vedkommende er kjent) bli informert om resultatet og selskapet vil utføre nødvendige tiltak for å hindre represalier.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Grunner til å ikke rapportere: Frykt for hevnaksjoner, 46 %.

Hvordan kan represalier arte seg?

Represalier kan ha mange former. Noen ganger er de tydelige, andre ganger skjulte. Noen ganger kommer de fra ledere, andre ganger fra medarbeidere. Alle represalier vil bli møtt med sanksjoner.

Eksempler på Represalier

Tydelige

- Faktisk skade på person eller eiendom
- Avslag på lønnsøkning og/eller forfremmelse
- Beskyldninger om dårlig prestasjon
- Reduksjon av ansvarsområder på jobben
- Nye oppgaver, flytting eller overføring
- Oppsigelse eller degradering

Skjulte

- Ekskludering fra forretningsmøter
- Ekskludering fra sosiale arrangementer
- Implisert trussel om skade på person eller eiendom
- Profesjonell vurdering er ikke lenger etterspurt
- Uhøflig og respektløs adferd

Ofre for skjulte represalier er ofte ikke i stand til å bevise intensjonen bak den hevnrelaterte adferden. Det virker som det eneste valget de har er å forlate organisasjonen. Hvis vi setter inn raske, konstruktive tiltak mot represalier, kan det hjelpe oss med å beholde dyktige medarbeidere.

Hevnaksjoner fra ledelse

Tydelige

Jane observerer uriktig adferd fra en ansatt og rapporterer hendelsen til sin overordnede. Noen uker senere blir Jane varslet av sin overordnede om at hun plutselig skal overføres til en organisasjon som trenger forsterkninger. Jane får ingen grunn.

Skjulte

John overhørte opplysninger om et brudd på de etiske retningslinjene og rapporterte samtalen til sjefen sin. En etterforskning ble gjennomført, men ingenting klanderverdig ble avdekket. Etter denne hendelsen slutter Johns sjef å inkludere ham i møter og hans meninger er ikke lenger etterspurt når det gjelder arbeidsaktiviteter, slik de ble før.

Hevnaksjoner mellom medarbeidere

Tydelige

Jane observerer uriktig adferd og rapporterer hendelsen til sin overordnede. Hennes overordnede setter i gang en etterforskning. I mens begynner Jane å motta e-poster fra sine kollegaer som inneholder nedsettende kallenavn der hun blir beskyldt for å "senke skuta" og "ikke være en lagspiller".

Skjulte

John lytter til opplysningene om et brudd på de etiske retningslinjene i løpet av lunsj med sine kollegaer. Han rapporterer samtalen til sin sjef, en etterforskning igangsettes, og ingenting klanderverdig blir avdekket. Johns kollegaer ignorerer ham deretter når de møter ham i korridorene, setter seg ikke sammen med ham i lunsjen og inviterer ham ikke lenger til sosiale arrangementer.

Det er ikke alltid represalier

Handlinger som er gjort i beste mening kan bli oppfattet som hevnaksjoner selv når de ikke er det. Det er viktig at ledere fortsetter å behandle kilden på samme måte etter rapporteringen som før. Hvis en kilde tidligere har hatt prestasjonsproblemer, forhindrer ikke rapporteringen at ledelsen skal fortsette å ta opp disse problemene.

I enkelte tilfeller kan ansatte som rapporterer uriktig adferd være ekstra følsomme og oppfatte represalier der de faktisk ikke finnes.

For å unngå at noe oppfattes som represalier, bør ledere:

- Fortsette å kommunisere normalt med kilden,
- Være oppmerksom på stemmeleie og kroppsspråk,
- Oppmuntre alle til å snakke åpent,
- Evaluer kilden basert på faktisk prestasjon
- Gi meningsfylte arbeidsoppgaver.
- Del nødvendig informasjon for å få arbeidet gjort,
- Fortsett å involvere kilden i sosiale arrangementer,
- Behandle alle med verdighet og respekt, og
- Ta opp saken via riktige kanaler uten utsettelse og fortsett å gi tilbakemelding til kilden om sakens status.

Eksempel

John ble ansatt fra en stor økonomibedrift og hadde vært regnskapsfører ved UTC i 6 måneder. Tre måneder etter at han ble ansatt, var ikke Johns prestasjoner på det forventede nivået, og hans overordnede avtalte et møte med ham for å diskutere problemet og bli enige om en 90-dagers forbedringsplan. Seksti dager inn i planen, uten at Johns prestasjoner var merkbart forbedret, oppdaget og rapporterte han at personen med mest salg for avdelingen hadde jukset på kostnadsrapporten sin. Salgspersonen ble umiddelbart oppsagt. Noen uker senere gjennomgikk John og hans overordnede Johns prestasjoner i forhold til planen, og det ble klart at John ikke hadde nådd målet sitt. John ble oppsagt på grunn av mestringsproblemer, ikke fordi han hadde rapportert selgerens uriktige adferd.

De som tar opp problemer i god tro kan stole på prosessen. Det er en viktig komponent i vårt rapporterings-ansvar å forstå rapporteringsprosessen fra den første rapporteringen til avslutningen - og merke seg hvor represalier kan oppstå.

1 – En ansatt tar opp et faktisk eller mistenkt brudd på de etiske retningslinjene.

Ansatt: Den ansatte deler sine bekymringer direkte med ledelsen, med en BPO eller via ombudsmann/DIALOG-programmet.

Ledelse: Ledelsen, direkte eller via Ombudsmann/DIALOG-programmet, mottar en påstand, starter en uavhengig etterforskning, holder den ansatte informert om status eller resultat av etterforskningen, og følger, med den ansattes tillatelse, jevnlig opp for å identifisere og respondere på situasjoner som kan oppfattes som represalier.

Hvis du tar opp en bekymring kan det beskytte selskapet, våre ansatte, leverandører, aksjonærer og samfunnet fra negative konsekvenser.

Ansatte kan rapportere direkte til ledelsen eller bruke de anonyme og konfidensielle kanalene som er tilgjengelige via Ombudsmann/DIALOG-programmet. Det er ingen "gale svar" her, de ansatte kan velge den delen de er mest komfortable med.

Systemet fungerer best - og kilden er best beskyttet - når kun én kommunikasjonskanal brukes. Kilden bør følge opp med BPO eller ledelsen hvis en tidsfrist for løsning har passert uten at vedkommende har fått noen oppdatering. Kilden skal straks varsle ledelsen eller BPO hvis de opplever represalier.

Som en generell regel skal ledelsen gi månedlige oppdateringer om etterforskningens status.

2 – Den ansatte snakker ut om potensielle represalier fra en overordnet eller medarbeider.

Ansatt: Den ansatte deler sine bekymringer direkte med ledelsen, med en BPO eller via ombudsmann/DIALOG-programmet.

Ledelse: Ledelsen og BPO, direkte eller via Ombudsmann/DIALOG, vil motta påstanden, starte en uavhengig etterforskning, og holde den ansatte informert om statusen eller resultatet av etterforskningen. Hvis represalier bekreftes, vil sanksjoner bli iverksatt.

Ledelsen vil umiddelbart involvere BPO og straks iverksette en etterforskning, der kun de som er nødvendige og upartiske i saken vil bli involvert. Ledelsen vil gi jevnlig oppdateringer til kilden om etterforskningens status.

Ansatte som blir bekreftet å ha engasjert seg i hevnerelatert adferd blir møtt med sanksjoner opp til og inkludert oppsigelse.

Ledelsen skal deretter fortsette å følge opp kilden hver måned for å identifisere og respondere på situasjoner som kan bli oppfattet som ytterligere represalier.

Ombudsman/DIALOG-program

En ansatts evne til å ta opp en bekymring ifullstendig konfidensialitet er en viktig komponent i et effektivt samsvarsprogram. Ansatte som bruker Ombudsmann/DIALOG-programmet skal ikke fortelle andre om at de har gjort dette, fordi det går utover anonymiteten deres. Det er også like viktig hvordan sjefene responderer på bekymringene som tas opp.

Tips for ledere som responderer på Ombudsmann/DIALOG-forespørsler:

Gjør dette	Ikke gjør dette
<ul style="list-style-type: none">● Svar med et direkte, klart og enkelt språk● Behandle spørsmålet objektivt og rettferdig● Begrens diskusjonene til de som er nødvendige● Destruer alle DIALOG-spørsmålene og svarene innen 30 dager etter at saken er avsluttet.● Snakk med din BPO hvis du har spørsmål om hva du skal gjøre og ikke gjøre	<ul style="list-style-type: none">● Avslør kilden til påstanden● Inkluder konfidensiell informasjon i svaret ditt.● La spørsmål, svar, forskningsmaterialer ligge uten tilsyn.● Bryt konfidensialiteten● Send en faks før du ringer mottakeren

Denne meldingen er inkludert på forsiden på alle brev som følger alle svar fra ledelsen til kildene:

“...Som en påminnelse forbyr selskapet represalier mot alle som, i god tro, rapporterer eller etterforsker et faktisk eller mistenkt brudd på de etiske retningslinjene. Ansatte som har engasjert seg i hevnadferd vil bli møtt med sanksjoner, opp til og inkludert oppsigelse. Hvis du selv skulle befinne deg i en situasjon der du mener du har blitt utsatt for eller utsettes for represalier, oppmuntres du på det sterkeste til å stå frem og rapportere det direkte til ledelsen, BPO eller via Ombudsmann/DIALOG-programmet.”

Tilfelle #1: Tydelig represalie

En ansatt fortalte til teamet sitt og lederen sin om noe han mente var uetisk, økonomisk praksis. Umiddelbart deretter ga den ansattes overordnede ham ekstra permisjonstid og inndro firmabilen hans. Den ansatte rapporterte denne represalien, som ble bekreftet via etterforskningen. Sjefen ble oppsagt for dårlig ledelse og for å ha iverksatt hevnaksjoner.

I april leverte en ansatt en konfidensiell rapport om hevnaksjoner til en leder i bedriften. I rapporten fremla den ansatte at han på et personalmøte hadde beskrevet noe han følte var uetiske eller upassende økonomiske aktiviteter tilknyttet lønnen hans.

I følge rapporten forlenget den ansattes overordnede den faste permisjonstiden og inndro firmabilen hans umiddelbart etter personalmøtet.

Bedriftens øverste leder sjef videresendte saken til riktig område-BPO, som overlot etterforskningen til den lokale BPOen.

En diskret etterforskning ble utført i mai og juni, og inkluderte intervjuer kun med de som var nødvendige for å gi faktisk informasjon om påstanden.

I august ble en World Headquarters-samsvarsrevisjon utført ved den involverte avdelingen, og personalavdelingen og den juridiske avdelingen avsluttet etterforskningen.

Til slutt ble påstanden om hevnaksjon bekreftet. I september ble den involverte sjefen oppsagt av en rekke årsaker, deriblant sine hevnaksjoner.

Tilfelle #2: Diskret represalie

En ansatt brukte Ombudsmann/ DIALOG-programmet for å ta opp en bekymring om en leders kostnadsrapport. Det ble ikke funnet noe klanderverdig etter en nøye dokumentgjennomgang og et intervju med lederen. Lederen mente at hans assistent hadde fremsatt påstanden og begynte å behandle henne annerledes, han tok fra henne noe av ansvaret hennes, sluttet å invitere henne til møter og kritiserte arbeidet hennes konstant. Hun rapporterte hevnaksjonen til sin BPO, som etterforsket saken sammen med UTCHQ-etterforskere. Hevnaksjonen ble bekreftet og lederen ble degradert og overført.

I mai påsto en anonym ansatt at en leder krevde godtgjørelse for upassende forretningsutgifter. Dokumentene ble gjennomgått og sjefen ble utspurt. Til slutt fastslo ledere ved bedriften at intet galt hadde funnet sted.

Dagen etter ble lederen intervjuet, han avholdt et møte med sin assistent der han beskyldte henne for å ha sendt inn en Ombudsmann-rapport mot ham. Han bemerket hennes kjennskap til hans utgiftsrapporter, og sa at han ikke lenger kunne stole på henne.

I juli holdt lederen en improvisert gjennomgang med sin assistent, og deretter ga han noen av hennes vanlige ansvarsområder til andre. Videre la assistentens kolleger merke til at hun ble behandlet annerledes - noen mistenkte at lederen forsøkte å tvinge henne til å slutte på grunn av dårlig arbeidsmiljø. Hun ble ikke lenger invitert til møter og arbeidet hennes ble konstant kritisert.

I august rapporterte hun denne adferden til sin område-BPO som mulige represalier. Område-BPOen etterforsket saken og intervjuet de relevante ansatte.

I september ble UTCHQ enheten for god forretnings-skikk involvert i etterforskningen, som ble avsluttet i november. Videre intervjuer ble utført i januar, etter forespørsel fra lederen. Hevnrelatert adferd ble bekreftet og lederen ble til slutt degradert og overflyttet.

Vanlige spørsmål fra ansatte

Forventes det at jeg skal rapportere et brudd på UTCs etiske retningslinjer?

Ja. Alle UTC-ansatte, direktører og funksjonærer forventes å rapportere faktisk eller mistenkt uriktig adferd, inkludert lovbrudd, forskrifter, retningslinjer og prosedyre (hvis slik rapportering ikke er forbudt eller på annen måte begrenset av loven).

Hvilke kanaler er tilgjengelige for meg når jeg skal rapportere et brudd eller hevnaksjon?

Du kan legge frem bekymringer til din direkte overordnede, en personalsjef, en BPO eller juridisk avdeling -eller konfidensielt ved å bruke Ombudsmann/DIALOG-programmet.

Hvordan kan jeg forbli anonym?

Ombudsmann/DIALOG-programmet gir konfidensielle kommunikasjonskanaler. Disse mellomleddene beskytter identiteten til personen som fremlegger problemet og gir også mulighet for anonym rapportering. Du kan kontakte en Ombudsmann ved bruk av en generisk e-postadresse.

Hvis jeg rapporterer et brudd og ingenting skjer, skal jeg prøve å ta opp saken gjennom en annen kanal?

DIALOG-spørsmål besvares vanligvis innen 14 dager, kompliserte ombudsmann-saker kan ta noe lenger å løse. Prosessen fungerer best - og kilden er best beskyttet - når man velger kun én kommunikasjonskanal. Etterforskningen overlates til den/de personen/e som det er minst sannsynlighet for at er partiske. Prosessen inkluderer jevnlig statusoppdateringer til den kjente kilden. Hvis du mener at rapporten din ikke får den oppmerksomheten den fortjener, har du rett til å ta saken videre innen selskapet og/eller snakke med din BPO.

Hva skjer hvis jeg rapporterer uriktig adferd og påstandene mine ikke bekreftes?

Uansett om en påstand kan underbygges eller ikke, vil kilden bli informert om sakens fremdrift og løsning. Uansett resultat vil du bli beskyttet mot represalier.

Hvordan definerer UTC represalier?

Som oppgitt i avsnitt 56 i selskapets retningslinjehåndbok, anser UTC represalier som en negativ konsekvens som oppleves av en ansatt for å ha rapportert eller deltatt i etterforskningen av et faktisk eller mistenkt brudd på de etiske retningslinjene.

Hvordan er jeg beskyttet mot represalier?

Selskapet har valgt en retningslinje som forbyr represalier og som inkluderer sanksjoner (opp til og inkludert oppsigelse) for de som blir funnet skyldig i å ha utført hevnrelatert adferd. Selskapet vil bruke mye ressurser på å etterforske alle påstander om represalier og proaktivt beskytte kilden gjennom jevnlig vurderinger av karriereresultat og målepunkter. UTC har et sterkt Ombudsmann/DIALOG-program som gir mulighet for anonym rapportering. Husk at selskapet uansett kan iverksette tiltak for å håndtere en ansatts dårlige resultater, når de er begrunnede og gjennomtenkte er ikke slike handlinger ansett som represalier.

Hvis jeg har gjort noe galt, vil det at jeg følger riktig rapporteringskanaler frita meg for det jeg har gjort?

Nei. Hvis du er personlig involvert i noe klanderverdig, vil ikke rapportering av det frita deg for ansvar - men ditt samarbeid i etterforskningen vil bli vurdert når sanksjonene er fastsatt.

Vanlige spørsmål fra ledere

Forventes det at jeg skal rapportere et brudd på UTCs etiske retningslinjer?

Ja. Alle UTC-ansatte, direktører og funksjonærer forventes å rapportere faktisk eller mistenkt uriktig adferd, inkludert lovbrudd, forskrifter, retningslinjer og prosedyre (hvis slik rapportering ikke er forbudt eller på annen måte begrenset av loven).

Hvordan definerer UTC represalier?

Som oppgitt i avsnitt 56 i selskapets retningslinjehåndbok, anser UTC represalier som en negativ konsekvens som oppleves av en ansatt for å ha rapportert eller deltatt i etterforskningen av et faktisk eller mistenkt brudd på de etiske retningslinjene.

Hvordan gjenkjenner jeg represalier?

Represalier kommer i mange former, noen er tydelige, andre er skjulte. Hevnaksjon fra en overordnet kan komme til uttrykk i form av en negativ handling mot en underordnet, som oppsigelse, dårlig vurdering av resultat eller reduksjon av arbeidsansvar. represalier mellom medarbeidere kan innebære eksklusjon fra sosiale arrangementer i eller utenfor arbeidstiden.

Det kan være vanskelig å avgjøre om det foregår hevnaksjoner, fordi motivet bak handlingene er avgjørende og fordi hendelsene kan bli tolket forskjellig av forskjellige mennesker. Påstander om represalier må undersøkes nøye, sak for sak, og gjennomgås av personer innen UTC som er uavhengige og ikke direkte involvert i saken.

Hvordan skal jeg håndtere/ motta en rapport om represalier?

På samme måte som med andre rapporter, reager raskt for å vurdere bekymringen, informer BPO og start en etterforskning sammen. Vær varsom med den konfidensielle naturen på Ombudsman/DIALOG-saker. Fortsett, i den grad det er tillatt av personalretningslinjer, å gi tilbakemelding til kilden om sakens status. Hvis hevnrelatert adferd underbygges, skal sanksjonene komme raskt. Jobb med rapportørens tillatelse, med personell for å jevnlig følge opp for å identifisere og respondere på situasjoner som kan oppfattes som hevnrelaterte.

Hvordan kan jeg unngå adferd som kan oppfattes som represalier?

- Fortsett å kommuniser normalt med personen som tar opp et problem,
- Vær forsiktig med stemmeleie og kroppspråk,
- Oppmuntre alle til å snakke åpent om problemer, evaluer ansatte basert på faktiske resultater,
- Gi meningsfulle oppgaver til alle,
- Del nødvendig informasjon for å få arbeidet gjort,
- Involver kilden i sosiale arrangementer,
- Behandle alle med høflighet, verdighet og respekt,
- Bruk passende kanaler for å formidle bekymringen og fortsett å gi tilbakemelding om dens status.

Hvilke mekanismer er på plass for å beskytte kilden?

UTC har et sterkt Ombudsman/DIALOG-program som gjør anonym rapportering mulig. Selskapet har også valgt en ny bedriftsretningslinje som forbyr represalier og inkluderer oppsigelse for de som blir funnet skyldige i dette. Selskapet vil også, med den ansattes tillatelse, følge opp jevnlig for å identifisere og respondere på situasjoner som kan oppfattes som hevnaksjoner.

UTC Global Compliance and Business Practices

UTC Business Practices Officers finnes verden rundt ved UTC-bedrifter.

UTC Global Compliance and Business Practices Office ved UTC HQ kan nås på 860.728.6485 eller bpo@corphq.utc.com.

Ombudsmann/DIALOG

UTCs Ombudsmenn kan kontaktes gratis på 800.871.9065.

Når du ringer fra utenfor USA, må du først slå tilgangskoden for ditt land, som du finner på www.business.att.com/bt/access.jsp.

En skriftlig DIALOG-forespørsel kan sendes inn ved bruk av skjemaene som er tilgjengelige i hele UTC, eller elektronisk via ensikker ogkryptert Internett-tilkobling på <https://edialog.confidential.utc.com>.

Annen informasjon

De etiske retningslinjene og supplementer til retningslinjene er offentlig tilgjengelig på nettet på www.utc.com.

De etiske retningslinjene, supplementer og selskapets retningslinjehåndbok er postet for ansatte på UTC-intranettet.

For merinformasjon om UTCs medarbeideransvar, gå til www.utc.com, og klikk på "Corporate Responsibility."





