

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Odwaga w rozmawianiu o problemach



Wzajemna ochrona



Wspólna odpowiedzialność



Chronić Ciebie, chronić UTC.

Wiadomość od Prezesa	4
Polityka powstrzymywania się od odwetu	5
Zgłaszanie obaw	6
Na czym polega odwet?	7
Kiedy nie mamy do czynienia z odwetem	8
Proces zgłaszania	9
Rzecznik/DIALOG	10
Przypadki odwetu w UTC	11
Najczęściej zadawane pytania (FAQ).....	12-13
Informacja kontaktowa	14

Luty 2013

Szanowni Koledzy,



Wspólnym celem całej United Technologies jest osiągnięcie poziomu klasy światowej we wszystkim, co robimy: maksymalizacja zysku akcjonariuszy, wybitne wyniki operacyjne i finansowe, najwyższe standardy etyczne, najbezpieczniejsze warunki pracy i najlepsze praktyki prawne.

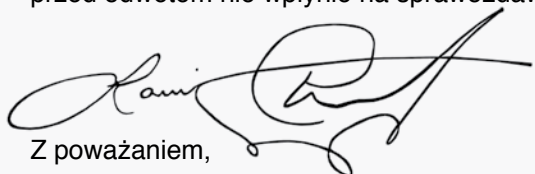
Kodeks Etyki UTC ucieleśnia nasze zobowiązanie do zachowań, które budują zaufanie, promują szacunek i demonstrują integralność. Reputacja UTC jest jednym z naszych aktywów, być może najcenniejszym. Pragnąc chronić reputację UTC, oczekujemy, że nasi pracownicy wszystkich szczebli będą mówić otwarcie o nieprawidłowościach, które dostrzegą lub których istnienie podejrzewają.

Dążąc do tego celu, UTC oferuje wiele kanałów komunikacji. Nie powinniście obawiać się zadawania pytań lub zgłaszania wątpliwości swoim kierownikom, dyrektorom działów personalnych, dyrektorom ds. praktyk biznesowych i przestrzegania przepisów (Business Practices / Compliance Officer, „BPO”) lub do działu prawnego. Można również skorzystać z usług programu rzecznika UTC / Programu DIALOG służącego do wnoszenia poufnych lub anonimowych zgłoszeń.

Aby wzmocnić nasze wieloletnie zaangażowanie w utworzenie bezpiecznego systemu zgłoszeń, spółka UTC stworzyła nową politykę powstrzymywania się od odwetu (rozdział 56 firmowego podręcznika dotyczącego polityk wewnętrznych). Polityka ta daje jasno do zrozumienia, że odwet w jakiegokolwiek formie jest sprzeczny z naszymi podstawowymi wartościami i nie będzie tolerowany. Spółka będzie chronić pracowników, którzy zgłaszają problem w dobrej wierze, lub biorą udział w dochodzeniu, a osoby mające władzę nie mogą blokować tego typu działalności. Ponadto każda osoba, która zaangażuje się w działania odwetowe przeciwko osobie zgłaszającej problem poniesie konsekwencje swoich działań włącznie z możliwością zwolnienia

Każdy z nas jest odpowiedzialny i rozliczany zgodnie z Kodeksem Etyki UTC, ponieważ nasza uczciwość i reputacja zależą od indywidualnych działań naszych dyrektorów, urzędników, pracowników i przedstawicieli na całym świecie. Roczne obowiązkowe szkolenia z zakresu etyki dla wszystkich pracowników UTC za pośrednictwem naszego internetowego Centrum Edukacji o Praktykach Biznesowych oraz szkolenia stacjonarne uzupełniają te działania i przypominają nam o znaczeniu Kodeksu UTC Etyki oraz o konieczności jego bezkompromisowego przestrzegania w ramach UTC.

Poniższy poradnik został opracowany, aby pomóc pracownikom UTC zatrudnionym na wszystkich poziomach w rozpoznawaniu i rozwiązywaniu sytuacji wystąpienia odwetu oraz zapewnić, że strach przed odwetem nie wpłynie na sprawozdawczość pełną dobrej wiary.



Z poważaniem,
Louis R. Chênevert

Polityka powstrzymywania się od odwetu

Kodeks Etyczny UTC stanowi, że wszyscy pracownicy powinni zgłaszać swoje wątpliwości lub spostrzeżone wykroczenia. Rozdział 56 Podręcznika Zasad Korporacyjnych zapewnia, że mogą to czynić bez obawy odwetu.

UTC definiuje odwet jako negatywny skutek doświadczany przez pracownika za zgłoszenie lub udział w dochodzeniu w sprawie faktycznego lub domniemanego naruszenia Kodeksu Etyki obejmującego naruszenie prawa lub zasad UTC.

Spółka zabrania odwetu przeciwko każdemu, kto w dobrej wierze, zgłasza lub uczestniczy w dochodzeniu w sprawie rzeczywistego lub domniemanego naruszenia Kodeksu Etyki. UTC wnikliwie zbada wszelkie zarzuty o odwet. Pracownicy, co do których stwierdzi się udział w działaniach odwetowych, będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie ze zwolnieniem z pracy. UTC prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec odwetu.

Za ich zgodą, UTC będzie dodatkowo chronić osoby zgłaszające nieprawidłowości, pracując z nimi na bieżąco w celu rozpoznania i reagowania na sytuacje, które mogą być postrzegane jako sytuacje odwetowe.

Niniejsza deklaracja skierowana przeciwko wszelkim działaniom odwetowym nie zwalnia żadnego pracownika od odpowiedzialności za osobiste zaangażowanie w jakiegokolwiek wykroczenie.

Mówiąc o obawach i chroniąc firmę, podlegasz ochronie.

Często nie jesteśmy świadomi największych zagrożeń. Im dłużej będziemy czekać, by rozwiązać problem, tym bardziej sytuacja może się pogorszyć. Dlatego mówienie o problemach jest tak ważne.

Wskazywanie obaw

Wiemy, że wskazywanie obaw jest ważne. Wiemy również, że niektórzy pracownicy nie decydują się na działanie, gdyż obawiają się odwetu. W UTC uważamy, że bezpieczny system zgłoszeń jest kluczowy dla utrzymania naszej kultury etycznej i reputacji.

Poufność jest kluczem

Rzecznik / Program DIALOG zapewniają poufne kanały komunikacyjne. Ci, którzy kontaktują się z rzecznikami UTC oraz Koordynatorami programu DIALOG nie muszą ujawniać swoich danych i mogą pozostać anonimowymi. Jeżeli zgłaszający postanowi ujawnić tożsamość, to jego dane stają się informacją poufną.

Dostarczanie informacji kontaktowych jest opcjonalne i umożliwia spółce skontaktowanie się ze zgłaszającym w celu ułatwienia dochodzenia i dostarczenia informacji zwrotnej na temat postępów dochodzenia lub jego wyniku. Jeśli pracownik tak postanowi może nawet podać dane, których nie da się połączyć z jego osobą, np. specjalnie w tym celu stworzony adres e-mail.

Szanowanie poufności

Niezależnie od tego, czy zgłoszenie przychodzi bezpośrednio do menedżera, czy za pośrednictwem Rzecznika, poufność jest traktowana poważnie. Osoby biorące udział w dochodzeniu są wybierane po rozważeniu ich dyskrecji i zdolności do zapewnienia bezstronności, a wszelkie dyskusje o sprawie są ściśle ograniczone i uczestniczą w nich tylko osoby konieczne do rozwiązania sprawy.

Odwet jest wzbroniony

Odwet w jakiegokolwiek formie poważnie narusza naszą kulturę etyczną oraz nasz program etyczny. Odwet naraża spółkę na ryzyko zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne. Odwet jest sprzeczny z naszymi podstawowymi wartościami i jest zabroniony. Odwet jest podstawą do rozpoczęcia postępowania dyscyplinarnego ze zwolnieniem włącznie.

Niezależnie od tego, czy zgłoszone w dobrej wierze oskarżenie okaże się uzasadnione, zgłaszający (jeżeli jest znany) zostanie poinformowany o wynikach śledztwa, a Spółka podejmie kroki w celu zapobieżenia odwetowi.

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

Na czym polega odwet?

Odwet może przybrać wiele form. Czasami jest jawny, a czasami ukryty. Może pochodzić od przełożonych i czasami od współpracowników. Wszelkie formy odwetu podlegają karom dyscyplinarnym.

Przykłady odwetu

Jawny

- Rzeczywista szkoda wobec osoby lub mienia
- Odmowa podwyżek i / lub awansu
- Wiadomości o nękających treściach
- Złe oceny wyników
- Redukcja obowiązków służbowych
- Przeniesienie, przemieszczenie lub przekazanie
- Wypowiedzenie lub degradacja

Ukryty

- Wykluczenie ze spotkań biznesowych
- Wykluczenie z imprez towarzyskich
- Zawołowana groźba wobec osób lub własności
- Brak zapytań o opinię zawodową
- Niegrzeczne i lekceważące zachowanie

Ofiary ukrytych form odwetu często nie są w stanie udowodnić zamiarów odwetowego zachowania. Odejście z organizacji często wydaje się jedynym wyborem. Podjęcie szybkich i zdecydowanych działań może pomóc nam w zatrzymaniu utalentowanych pracowników.

Odwet przełożonego

Jawny

Katarzyna zauważyła wykroczenia popełnione przez jednego z pracowników i zgłasza je przełożonemu. Kilka tygodni później Katarzyna zostaje poinformowana przez przełożonego o nagłym przeniesieniu do organizacji celem konsolidacji. Nie otrzymuje uzasadnienia.

Ukryty

Jan usłyszał szczegóły naruszenia Kodeksu Etyki i zgłosił to przełożonemu. Rozpoczęło się dochodzenie i nie wykryto nieprawidłowości. Od tego momentu, przełożony Jana już nie włączał go do spotkań i nie pytał go o opinię w takim stopniu jak poprzednio przed zgłoszeniem.

Odwet współpracownika

Jawny

Katarzyna zauważyła wykroczenie i zgłasza o zdarzeniu przełożonemu. Jej przełożony rozpoczyna dochodzenie. Tymczasem Katarzyna zaczyna otrzymywać od swoich współpracowników emaile zawierające obraźliwe określenia i obwiniające ją o „zatapianie okrętu” i „brak solidarności z zespołem”.

Ukryty

Jan podczas lunchu ze współpracownikami słyszy szczegóły planu złamania kodeksu etyki. Informuje o tym swojego szefa, rozpoczyna się śledztwo, ale wykroczenie nie zostaje wykryte. Współpracownicy Jana zaczynają go ignorować, kiedy mijają go w biurze, nie siadają z nim podczas posiłków i nie spotykają się już z nim po pracy.

Nie zawsze chodzi o odwet

Działania w dobrej wierze mogą być postrzegane jako odwet, nawet gdy nimi nie są. Kierownicy powinni traktować osobę zgłaszającą tak samo przed jak i po zgłoszeniu. Jeśli osoba zgłaszająca miała wcześniej problemy z wydajnością, zgłoszenie nie wyklucza dalszego poruszania podobnych problemów.

W niektórych przypadkach, pracownicy zgłaszający wykroczenia mogą stać się przewrażliwieni i dostrzegać odwet nawet tam, gdzie go nie ma.

Aby uniknąć sprawiania wrażenia zachowań odwetowych, menedżerowie powinni:

- Nadal komunikować się normalnie z osobą zgłaszającą;
- Być świadomym swojego głosu i języka ciała;
- Zachęcać wszystkich, aby rozmawiali otwarcie;
- Oceniać osobą zgłaszającą na podstawie rzeczywistych wyników;
- Przydzielać ważne zadania;
- Udostępniać potrzebne informacje do zakończenia pracy;
- Dalej angażować osobę zgłaszającą w funkcje społeczne;
- Traktować wszystkich z szacunkiem i godnością, oraz
- Zgłosić sprawę bezzwłocznie odpowiednimi kanałami i dostarczać zgłaszającemu informacji zwrotnej o postępach dochodzenia.

Przykład

Jan przeszedł do UTC z dużej firmy finansowej i jest tu księgowym już od 6 miesięcy. Trzy miesiące po zatrudnieniu jego wyniki były niższe od spodziewanych i jego kierownik wezwał go, by omówić i rozpocząć 90-dniowy program mający poprawić wyniki Jana. Sześćdziesiąt dni po rozpoczęciu programu, bez widocznej poprawy w wynikach Jana, odkrył on i zgłosił że jeden z najlepszych handlowców fałszuje dane w swoich sprawozdaniach. Osoba ta została natychmiast zwolniona. Kilka tygodni później, Jan i jego kierownik spotkali się by sprawdzić czy rozpoczęty wcześniej program pozwolił mu poprawić wyniki. Dokonali porównania jego wyników wobec programu i okazało się, że Jan nie wypełnił swojego celu. Jan musiał odejść ze względu na problemy z wydajnością, a nie dlatego, że zgłosił nieprawidłowość związaną z fałszowaniem danych przez handlowca.

Ci, którzy zgłaszają nieprawidłowości w dobrej wierze, mogą mieć zaufanie w skuteczność procesu. Zrozumienie procesu zgłaszania począwszy od wstępnego raportu, a skończywszy na działaniach końcowych – oraz zauważenie, gdzie może pojawić się odwet - jest ważnym elementem naszej odpowiedzialności.

1 – Pracownik zgłasza rzeczywiste lub domniemane naruszenie Kodeksu Etycznego

Pracownik: Pracownik podzieli się swoimi obawami albo bezpośrednio z kierownictwem, z BPO lub za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG.

Zarząd: Zarząd, bezpośrednio lub za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG, otrzyma zarzut, zainicjuje niezależne śledztwo, będzie informować pracownika o stanie lub wyniku dochodzenia. Jednocześnie za zgodą pracownika, na bieżąco śledzi jego pracę w celu identyfikacji i reagowania na sytuacje, które mogą być postrzegane jako odwet.

Mówienie o obawach może uchronić spółkę, naszych pracowników, dostawców, akcjonariuszy i społeczności od negatywnych konsekwencji.

Pracownicy mogą zgłaszać swoje obawy bezpośrednio do kierownictwa i korzystać z anonimowych i poufnych kanałów dostępnych za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG. Nie ma „złych odpowiedzi”, pracownicy mogą wybrać dowolny najbardziej komfortowy kanał.

System działa najlepiej – a osoba zgłaszająca jest najlepiej chroniona – tylko wtedy, gdy używany jest jeden kanał komunikacji. Osoba zgłaszająca powinna wraz z BPO lub kierownictwem oczekiwać daty rozwiązania sprawy bez aktualizacji. Osoba zgłaszająca powinna niezwłocznie powiadomić zarząd lub BPO jeżeli spodziewa się odwetu.

Zgodnie z ogólną zasadą, kierownictwo powinno zapewnić comiesięczną informację dla osoby zgłaszającej dotyczącą statusu śledztwa.

2 – Pracownik zgłasza potencjalne działania odwetowe ze strony przełożonego lub rówieśnika

Pracownik: Pracownik podzieli się swoimi obawami albo bezpośrednio z kierownictwem, z BPO lub za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG.

Zarząd: Kierownictwo, bezpośrednio lub za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG, otrzyma zarzut, zainicjuje niezależne śledztwo, będzie informować pracownika o stanie lub wyniku dochodzenia. Jeżeli stwierdzi się sytuację odwetową, rozpocznie się postępowanie dyscyplinarne.

Kierownictwo niezwłocznie powiadomi BPO i szybko rozpocznie dochodzenie z udziałem tylko koniecznych i bezstronnych osób. Kierownictwo będzie regularnie aktualizować wiedzę osoby zgłaszającej dotyczącą statusu dochodzenia.

Pracownicy, co do których stwierdzi się udział w zachowaniach odwetowych będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu do zwolnienia włącznie.

Kierownictwo powinno przez kolejny miesiąc śledzić pracę osoby zgłaszającej w celu rozpoznania i reagowania na sytuacje, które mogą być racjonalnie postrzegane jako odwet.

Zdolność pracownika do zgłaszania obaw w całkowitej poufności jest kluczowym elementem skutecznego programu [zgodności] efektywnego rozwiązywania problemów. Pracownik, który korzysta z pośrednictwa Rzecznika / Programu DIALOG nie powinien informować o tym fakcie innych pracowników, ponieważ narusza to jego anonimowość. Równie ważny jest sposób, w jaki menedżerowie reagują na wyrażone obawy.

Wskazówki dla kierowników odpowiadających na zapytania Rzecznika / Programu DIALOG:

Tak	Nie
<ul style="list-style-type: none">● Odpowiadaj, używając bezpośredniego, jasnego i prostego języka● Traktuj pytanie obiektywnie i sprawiedliwie● Ograniczaj dyskusje tylko do tych niezbędnych● Zniszcz wszystkie pytania i odpowiedzi DIALOG w ciągu 30 dni od zakończenia sprawy● Zwróć się do BPO w przypadku pytań odnośnie sposobu postępowania	<ul style="list-style-type: none">● Ujawniaj źródła zarzutów● Zamieszczaj żadnych poufnych informacji w odpowiedzi● Pozostawiaj pytań, odpowiedzi, materiałów bez nadzoru● Naruszaj poufności● Wysyłaj faksu przed wywołaniem odbiorcy

Niniejsza wiadomość jest zawarta w liście przewodnim towarzyszącym wszystkim odpowiedziom kierownictwa udzielonym osobom zgłaszającym:

„Przypominamy, że spółka zabrania odwetu wobec osób, które w dobrej wierze dokonały zgłoszenia lub uczestniczą w śledztwie dotyczącym rzeczywistych lub domniemanych naruszeń Kodeksu Etyki. Pracownicy, co do których stwierdzi się udział w zachowaniach odwetowych będą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, aż do zwolnienia z pracy włącznie. Jeżeli doświadczą Państwo zachowania odwetowego, zdecydowanie zachęcamy do ujawnienia się i zgłoszenia sytuacji bezpośrednio do Kierownictwa, Biura praktyk biznesowych lub za pośrednictwem Rzecznika / Programu DIALOG”.

Przypadki odwetu w UTC

Przypadek nr 1: Jawny odwet

Pracownik zwrócił się do swojego zespołu i przełożonego odnośnie tego, co uważał za nieetyczne praktyki finansowe. Bezpośrednio potem przełożony pracownika dał mu dodatkowy urlop i odebrał samochód służbowy. Pracownik zgłosił odwet, który został zweryfikowany w drodze dochodzenia. Kierownik został zwolniony za niewłaściwe zarządzanie i odwet.

W kwietniu pracownik zgłosił odwet przełożonemu w sposób jawny. W zgłoszeniu pracownik stwierdził, że podniósł tą kwestię podczas spotkania pracowników i mówił o nieetycznych lub niewłaściwych działaniach finansowych związanych z jego wynagrodzeniem.

Jak stwierdzono w raporcie, niezwłocznie po wystąpieniu na forum pracowników, kierownik pracownika udzielił mu przedłużonego urlopu i odebrał przydzielony mu samochód służbowy.

Kierownik przekazał sprawę do właściwego regionalnego BPO, który powierzył dochodzenie do lokalnemu BPO.

Dyskretne dochodzenie zostało przeprowadzone w maju i czerwcu i obejmowało wywiady tylko z osobami, które mogły dostarczyć informacje dotyczące zarzutów.

W sierpniu w odnośnej jednostce biznesowej przeprowadzono audyt zgodności z zasadami World Headquarters, a dział zasobów ludzkich oraz dział prawny zakończyły dochodzenie.

Ostatecznie zarzut odwetu został potwierdzony. We wrześniu odpowiedzialny kierownik został zwolniony z różnych powodów, w tym z powodu zachowań odwetowych.

Przypadek nr 2: Ukryty odwet

Pracownik skorzystał z pośrednictwa Rzecznika / Programu DIALOG, aby zgłosić zaniepokojenie raportem o wydatkach wykonanym przez kierownika. Przegląd dokumentacji oraz rozmowy z kierownikiem nie spowodowały wykrycia nieprawidłowości. Kierownik podejrzewał, że jego asystentka wniosła zarzut i zaczął traktować ją inaczej, zmniejszył zakres jej obowiązków służbowych, przestał zapraszać na spotkania i ciągle krytykował jej pracę. Pracownik doniósł o odwecie BPO, który zarządził śledztwo przez UTCHQ. Odwet został potwierdzony, a kierownik został zdegradowany i przeniesiony.

W maju, anonimowy pracownik doniósł, że kierownik domaga się nienależnego zwrotu wydatków. Dokumenty zostały przejrane i przesłuchano kierownika. Po przeprowadzeniu tych działań nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

Dzień po przesłuchaniu kierownik spotkał się z asystentką, oskarżając ją o złożenie przeciwko niemu zgłoszenia do Rzecznika. Swoją tezę uzasadniał faktem, że asystentka miała wgląd do wniosku o zwrot wydatków oraz zasugerował, że nie będzie w stanie już jej zaufać.

W lipcu kierownik odbył zaimprovizowane spotkanie półroczne ze swoją asystentką, po czym przydzielił niektóre z jej stałych obowiązków innym pracownikom. Ponadto, koledzy asystentki zauważyli, że traktował ją inaczej – niektórzy domyślili się, że celem kierownika było zmuszenie jej do rezygnacji z pracy. Nie była już zapraszana na spotkania, a jej praca była stale krytykowana.

W sierpniu asystentka zgłosiła zachowanie kierownika do regionalnego BPO z podejrzeniem odwetu. RBPO zbadała sprawę i przesłuchała odpowiednich pracowników.

We wrześniu, UTCHQ Business Practices dołączyło do dochodzenia, które zostało zakończone w listopadzie. Kolejne rozmowy odbyły się w styczniu na wniosek kierownika. Odwetowe zachowanie zostało potwierdzone, a kierownik został ostatecznie zdegradowany i przeniesiony.

Najczęściej zadawane pytania dla pracowników

Czy mam za zadanie zgłaszać naruszenie Kodeksu Etyki UTC?

Tak. Wszyscy pracownicy, dyrektorzy i członkowie Zarządu UTC mają za zadanie zgłaszać rzeczywiste lub podejrzewane wykroczenia, w tym naruszenia prawa, regulacji, polityki i procedur (chyba że takie zgłoszenie jest zakazane lub w inny sposób ograniczone prawem).

W jaki sposób mogę raportować o naruszeniach lub przypadkach działań odwetowych?

Możesz przekazać swoje obawy bezpośrednio przełożonemu, kierownikowi personalnemu, BPO lub w dziale prawnym - lub, zachowując poufność, korzystając z programu Rzecznik Praw Obywatelskich/DIALOG.

Jak pozostać anonimowym?

Program Rzecznik Praw Obywatelskich/DIALOG zapewnia poufne kanały komunikacji, chroni tożsamość osoby zgłaszającej daną kwestię i pozwala na anonimowe raportowanie. Z Rzecznikiem Praw Obywatelskich można skontaktować się za pośrednictwem ogólnodostępnego adresu e-mail.

W przypadku, gdy zgłoszę naruszenie i nie będą podjęte żadne działania, czy powinienem wykorzystać inny kanał?

Odpowiedzi na zapytania kierowane do programu DIALOG są na ogół wysyłane w ciągu 14 dni; rozwiązywanie skomplikowanych spraw kierowanych do Rzecznika Praw Obywatelskich może zająć nieco więcej czasu. Proces ten działa najlepiej - i jest najlepiej chroniony - gdy wybierany jest tylko jeden kanał komunikacji. Oskarżenia są przekazywane do zbadania osobie, która jest w stanie zachować bezstronność. Istotną częścią procesu jest przekazywanie zgłaszającemu na bieżąco informacji o postępach w dochodzeniu. W przypadku, gdy sądzisz, że Twojej sprawie nie powierza się wystarczającej uwagi, masz prawo podnieść daną kwestię wewnątrz Spółki i/lub porozmawiać ze swoim BPO.

Co się stanie, gdy zgłoszę wykroczenie, a oskarżenie nie zostanie potwierdzone?

Bez względu na to, czy oskarżenie zostanie poparte dowodami, czy też nie, zgłaszający zostanie poinformowany o postępach i wynikach dochodzenia. Będzie też chroniony od działań odwetowych bez względu na wynik dochodzenia.

W jaki sposób UTC definiuje działania odwetowe?

Jak zostało to określone w części 56 Podręcznika Zasad Korporacyjnych, UTC definiuje działania odwetowe jako negatywne konsekwencje raportowania lub udziału w badaniu rzeczywistego bądź podejrzewanego naruszenia Kodeksu Etyki, których doświadczył pracownik.

W jaki sposób jestem chroniony przed działaniami odwetowymi?

Firma przyjęła politykę, która zabrania stosowania działań odwetowych i uwzględnia działania dyscyplinarne (włącznie z wypowiedzeniem zatrudnienia) dla tych, którzy będą brali udział w tego rodzaju działaniach. Firma dogłębnie przebadła wszystkie oskarżenia dotyczące działań odwetowych i będzie aktywnie chronić osoby zgłaszające naruszenia. UTC oferuje program Rzecznika Praw Obywatelskich/DIALOG, który pozwala na anonimowe raportowanie. Należy jednak pamiętać, że firma może podjąć działania związane z niewywiązywaniem się danego pracownika z jego obowiązków; jeżeli usprawiedliwione i odpowiednio udokumentowane, tego typu działania nie są uznawane za odwetowe.

W przypadku, gdy zrobiłem coś niewłaściwego, czy stosowanie odpowiednich kanałów raportowania zwolni mnie z tego wykroczenia?

Nie. Jeśli jesteście Państwo zaangażowani w jakiegokolwiek wykroczenie, zgłoszenie go nie zwolni Państwa z odpowiedzialności - jednakże Państwa współpraca w badaniu będzie brana pod uwagę w przypadku określania działań dyscyplinarnych.

Najczęściej zadawane pytania dla kierowników

Czy mam za zadanie zgłaszać naruszenie Kodeksu Etyki UTC?

Tak. Wszyscy pracownicy, dyrektorzy i członkowie Zarządu UTC mają za zadanie zgłaszać rzeczywiste lub podejrzewane wykroczenia, w tym naruszenia prawa, regulacji, polityki i procedur (chyba że takie zgłoszenie jest zakazane lub w inny sposób ograniczone prawem).

W jaki sposób UTC definiuje działania odwetowe?

Jak zostało to określone w części 56 Podręcznika Zasad Korporacyjnych, UTC definiuje działania odwetowe jako negatywne konsekwencje raportowania lub udziału w badaniu rzeczywistego bądź podejrzewanego naruszenia Kodeksu Etyki, których doświadczył pracownik.

W jaki sposób rozpoznać działania odwetowe?

Działania odwetowe mogą przybierać wiele form; niektóre z nich są jawne, a niektóre ukryte. Działania odwetowe ze strony przełożonego mogą przejawiać się niekorzystnymi działaniami skierowanymi w pracownika, np. zwolnienie, niska ocena wydajności lub ograniczenie zakresu odpowiedzialności. Działania odwetowe ze strony koleżanek i/ lub kolegów z pracy mogą oznaczać wykluczenie z wydarzeń towarzyskich w godzinach pracy lub poza nimi.

Określenie, czy działania odwetowe miały miejsce jest bardzo trudne ponieważ kluczem jest motyw kierujący tymi działaniami i dlatego, że wspomniane wydarzenia mogą być interpretowane przez różnych ludzi w różny sposób. Oskarżenia dotyczące działań odwetowych muszą być badane bardzo dokładnie, sprawa po sprawie, i oceniane przez osoby wewnątrz UTC, które są niezależne i nie bezpośrednio związane z daną kwestią.

W jaki sposób postępować w przypadku otrzymania zgłoszenia dotyczącego działań odwetowych?

Tak, jak z każdym innym raportem, należy działać szybko w celu przeprowadzenia oceny wagi problemu, powiadomić BPO i razem rozpocząć badanie. Należy mieć na uwadze poufny charakter kwestii dotyczących Rzecznika Praw Obywatelskich/DIALOGu. W zakresie, w jakim jest to dozwolone polityką kadrową, należy na bieżąco informować zgłaszającemu przebieg dochodzenia. W przypadku, gdy potwierdzone zostaną działania odwetowe, należy natychmiast podjąć działania dyscyplinarne. Jeżeli zgłaszający wyrazi na to zgodę wraz z działem kadr podejmij działania mające na celu wcześniej wykryć zapobiec próbom odwetu.

W jaki sposób unikać zachowań, które mogą być odebrane jako działania odwetowe?

- Nie należy zaprzestawać normalnej komunikacji z osobą informującą o danej kwestii;
- Należy zwracać uwagę na ton głosu i mowę ciała;
- Należy zachęcać wszystkich do otwartej rozmowy o problemach;
- Należy oceniać pracowników w oparciu o ich faktyczne wyniki;
- Należy przydzielać każdemu ważne zadania;
- Należy dzielić się informacjami niezbędnymi do wykonania pracy;
- Nie wykluczać zgłaszającego z udziału w aktywnościach towarzyskich;
- Należy traktować wszystkich z szacunkiem, godnością i uprzejmością;
- Należy kierować swoje obawy przez właściwe kanały i aktualizować informacje o stanie sprawy.

Z jakich mechanizmów mogą korzystać by chronić zgłaszających?

UTC oferuje program Rzecznika UTC oferuje program Rzecznika Praw Obywatelskich/DIALOG, który pozwala na anonimowe raportowanie. Firma przyjęła politykę, która zabrania stosowania działań odwetowych i uwzględnia działania dyscyplinarne (włącznie z wypowiedzeniem zatrudnienia) dla tych, którzy będą brali udział w tego rodzaju działaniach. Za pozwoleniem pracownika, Firma będzie również regularnie interesować się wykrywaniem i reagowaniem na sytuacje, które mogą być uważane za działania odwetowe.

Informacje kontaktowe

Dział Praktyk Biznesowych i Zgodności UTC

Dyrektorzy ds. Praktyk Biznesowych UTC znajdują się w siedzibach UTC na całym świecie.

Aby skontaktować się z Biurem Działu Praktyk Biznesowych i Zgodności UTC w siedzibie głównej UTC należy dzwonić pod numer [860.728.6485](tel:860.728.6485) lub kontaktować się drogą mailową na adres bpo@corphq.utc.com.

Rzecznik Praw Obywatelskich/DIALOG

W celu skontaktowania się z Rzecznikiem Praw Obywatelskich UTC należy zadzwonić pod bezpłatny numer [800.871.9065](tel:800.871.9065).

Dzwoniąc spoza terytorium USA należy w pierwszej kolejności wybrać numer kierunkowy AT&T swojego kraju. Można go znaleźć na stronie internetowej www.business.att.com/bt/access.jsp.

Zapytania w formie pisemnej kierowane do DIALOG można składać na formularzu udostępnionym przez UTC lub drogą elektroniczną wykorzystując zabezpieczone połączenie kodowane, na adres <https://edialog.confidential.utc.com>.

Pozostałe informacje

Kodeks Etyki i Uzupełnienia Kodeksu są dostępne na stronie internetowej www.utc.com.

Kodeks Etyki, Uzupełnienia Kodeksu oraz Podręcznik Zasad Korporacyjnych są dostępne dla pracowników na stronie internetowej UTC.

Więcej informacji dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu UTC znajdziecie Państwo na stronie www.utc.com, klikając "Społeczna Odpowiedzialność Biznesu."





