

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



勇于直言



互相保护



共担责任



保护您，保护联合技术

内容

CEO致词	4
禁止报复政策	5
提出问题	6
哪些是报复行为?	7
并不总是报复行为	8
举报程序	9
监察官 / 对话	10
联合技术的报复案例	11
常见问题 (FAQ)	12-13
联络信息	14

2013年2月



亲爱的同事们：

联合技术公司的一个共同目标是，让我们所做的每一件事达到世界级水准：为股东带来最大的回报，实现卓越的运营及财务业绩，同时拥有最高的道德标准，最安全的工作环境以及最佳的合规实践。

联合技术的《商业道德规范》包含我们对建立信任、提倡尊重，并展现诚信的承诺。联合技术的声誉是我们最宝贵的资产之一。为维护联合技术的声誉，我们期望各级员工在发现或怀疑存在问题行为时勇于直言。

为此，联合技术提供了多种沟通渠道。您可以直接向您的主管、人力资源经理、商业行为官(BPO)或法律部门提出问题或表达疑虑。您还可通过公司的监察官 / 对话计划进行保密或匿名举报。

为加强我们对安全举报环境的长期承诺，公司新近制定了“杜绝报复政策（公司政策手册第56章）”，明确指出任何形式的报复均违背我们的核心价值观，将绝不姑息。公司将保护真诚揭露或参与调查的员工，拥有权责者不得阻止这些行为。此外，进行报复行为的任何人都将受到纪律处分，最严重可被终止雇用。

我们每一个人都有责任和义务遵守联合技术的《商业道德规范》，因为我们的诚信和声誉取决于位于世界各地的我们的董事、高管、雇员和代表们的个人行为。联合技术的雇员每年必须完成在线商业行为教育中心上的规定培训课程以及接受现场培训，以确保我们的遵守责任和义务，并提醒我们联合技术公司《商业道德规范》以及在联合技术必须毫不妥协地合规守法的重要性。

制定本手册是为了协助各级联合技术员工识别并举报报复行为，确保对报复的恐惧不会影响到诚信的举报。

诚致敬意，

Louis R. Chênevert
主席兼首席执行官

禁止报复政策

根据联合技术《商业道德规范》，在存在疑虑或发现不当行为时，全体员工均应予以指出。企业政策手册第56章确保指出上述行为时无须担心被报复。

联合技术公司将报复定义为因员工举报或参加对实际或疑似违反《商业道德规范》，包括违法或违反公司政策的行为的调查，而对其实施的负面行动。

公司禁止对出于真诚举报或参加对实际或疑似违反《商业道德规范》行为调查的任何人进行报复。联合技术公司将大力调查任何一项报复举报。被发现进行报复行为的员工将受到纪律处分，最严重可被终止雇用。联合技术公司对报复采取零容忍政策。

在取得同意后，联合技术公司将定期跟进举报人，鉴别并回应可能被合理视为报复的情况，以进一步保护已知举报人。

反报复声明并不能免除任何员工因个人涉及任何不当行为的责任。

当您提出问题以保护公司的同时，您自己也受到了保护。

最大的风险是我们不知道风险的存在。问题隐藏的时间越长，情况可能会越糟糕。因此，勇于指出很重要。

举报问题

我们知道勇于指出很重要。我们也知道，有些员工选择不分享他们的忧虑，因为害怕被报复¹。在联合技术公司，我们相信，安全的举报环境对维护我们的道德文化和声誉至关重要。

保密是关键

监察官 / 对话计划提供保密的沟通渠道。与监察官 / 对话计划协调员联络的员工不必说明自己的身份，可匿名举报。对于选择表明自己身份的举报人，他们的身份也会被绝对保密。

您可以选择提供联络信息让公司联络到您、便于调查并向您提供关于调查过程和结果的反馈。如果您愿意，您甚至可以选择使用非识别性的信息，如通用的电子邮件地址。

遵守保密性

不论是直接向经理或是通过监督官举报，保密性都将得到严肃对待。我们选择谨慎而有能力的调查员，以确保公正性，并且严格限制讨论的范围，只包含那些必要的需要作出决定的人员。

禁止报复

任何形式的报复都会严重地破坏我们的道德文化及我们的道德规范。不论是在公司内还是公司外，报复都将公司置于危险境地。报复与我们的核心价值背道而驰，将严格禁止。报复者将受到纪律处分，最严重可包括终止雇用。

无论出于真诚的举报是否属实，举报人（若知道身份）将被告知结果，公司并将采取步骤防止报复。

¹ 全国商业道德调查® 2005。不举报的原因：害怕报复，46%。

哪些是报复行为？

报复行为可以有多种形式。有时候是公然的，有时候是隐蔽的。有时候来自上级，有时候来自同级。所有的报复行为都将受到纪律处分。

报复行为举例

公然

- 对个人或财产的实际损害
- 拒绝加薪和（或）晋升
- 骚扰电子邮件
- 绩效考核差评
- 减少工作责任
- 重新分配、迁职或调动
- 解雇或降职

隐蔽

- 排除出业务会议
- 排除出社交活动
- 威胁加害人身或财产
- 不再征求专业意见
- 粗鲁无理的行为

隐蔽形式报复行为的受害人通常无法证明报复行为的意图。离开机构似乎是他们唯一可能的选择。对报复采取迅速及有意义的行动可帮助我们留住人才。

上级报复

公然

简注意到一位员工的不当行为并向上司举报。几个星期后，上司通知简，她突然被调到一个即将被合并的机构。上司并未向简说明理由。

隐蔽

约翰碰巧听到了有违反《商业道德规范》行为的细节并将对话内容报告给了他的经理。随后进行了调查，但未发现任何不当行为。从那以后，约翰的上司不再让他参加会议，并不再像他举报之前那样征求他对工作活动的意见。

同级报复

公然

简注意到不当行为并向上司举报。她的上司发起了调查。同时，简开始收到同事的电子邮件，其中含有恶意的名字，并指责她“把事情搞砸”，“没有团队精神”。

隐蔽

约翰在与同事午餐时听到了有违反《职业道德守则》行为的细节。他将对话内容报告给了他的经理，随后进行了调查，但未发现任何不当行为。现在，约翰的同事们在大厅里经过他身边时对他视而不见，午餐时也不和他坐在一起，且不再邀请他参加社交活动。

并不总是报复行为

善意的行为也会被认为是报复，即便并不是报复。经理们在举报前后以同样的态度对待员工，这很重要。如果举报人之前有业绩问题，举报行为也不能阻却经理们继续提出这些问题。

有些情况下，
举报不当行为的员工
可能处于高度警觉状态，即便没有报复也
认为有。

为避免被认为存在报复行为，经理们应当：

- 继续与举报人如常地交流；
- 注意自己的语气和肢体语言；
- 鼓励大家公开谈论；
- 根据其实际表现评估举报人；
- 提供有意义的任务；
- 分享有用的信息以完成工作；
- 继续让报告人参与社交活动；
- 以尊严和尊重对待每一个人；以及
- 将事件转入适当的渠道，不拖延，并就事件状态持续向举报人提供反馈。

举例

约翰是从一家大型金融公司雇来的，在联合科技做了6个月会计。他来到公司3个月后，约翰的表现并没有达到预期水平，他的经理与他面谈，约定了一个90天的改进计划。计划实施60天后，约翰的表现依旧没有明显的进步，然而他发现并举报业务部门的高级销售人员在他的费用报表中做了手脚。销售人员即刻被解雇。几个星期后，约翰和他的上司根据计划检讨了他的表现，很明显约翰没有达到目标。他不得不因为表现问题而离开，而并不是因为他报告了销售人员的不当行为。

真诚指出问题者可以信任此程序。了解从初始举报到最后行动的整个程序

- 并关注可能会发生报复的时机
- 是我们举报责任的重要组成部分。

1 – 员工指出实际的或疑似的违犯商业道德规范的行为

员工： 员工要么直接向管理层、商业行为官，要么通过监察官 / 对话计划分享他们的疑虑。

管理层： 管理层，将直接或通过监察官 / 对话计划收到举报，发起独立调查，随时让报告的员工了解调查进展或结果，并且在得到员工允许后，定期跟进以鉴别并回应可能被合理视为报复的状况。

大胆指出问题可以保护公司、我们的员工、供货商、股东和社区免于负面的后果。

员工可直接向管理层或利用监察官 / 对话计划提供的匿名和保密渠道举报。这里的选项没有“错误答案”，员工可选择他们感觉舒服的任何渠道。

在仅使用一种沟通渠道时系统是最有用的 - 举报人可得到最大程度的保护。如果目标解决日期已过而没有更新，举报人应从商业行为官或管理层处跟进状况。举报人如果遭遇报复，应立即通知管理层或商业行为官。

作为一般规则，管理层应每月向举报人更新相关调查的状态。

2 – 员工大胆指出上司或同事潜在的报复行为

员工： 员工要么直接向管理层、商业行为官，要么通过监察官 / 对话计划分享他们的疑虑。

管理层： 管理层和商业行为官，将直接或通过监察官 / 对话计划收到举报，发起独立调查，随时让报告的员工了解调查进展或结果。如果证实有报复行为，则将予以纪律处分。

管理层应立刻让商业行为官迅速发起调查，并且只在必要范围内对当前事件持公正看法的人员进行调查。管理层将定期向举报人更新调查的状态。

被发现参与报复行为的员工将被予以纪律处分，最严重可包括终止雇用。

管理层应每月持续跟进举报人，以鉴别并回应可能被合理视为进一步报复的状况。

监察官/对话计划

员工在完全保密的情况下提出问题是有有效合规计划的关键部份。使用监察官 / 对话计划的员工不应告知他人自己已进行举报，因为这会影响到他们的匿名性。同样重要的是经理们如何回应提出的问题。

经理回应

监察官 / 对话问询的小提示:

应	不应
● 用直接、清楚、简单的语言回答	● 透露举报的来源
● 客观公正地对待问题仅限于必要人士的讨论	● 在您的回答中包含任何保密信息
● 在得出事件结论的30天之内粉碎所有的对话问题及回答	● 乱放问题、回答和调查材料
● 如果您有关于什么应做不应做的问题，请咨询商业行为官	● 违反保密规定
	● 在未致电接收者的情况下发送传真

此讯息包含在管理层发送给举报人的所有回复的附信中

“... 在此提醒您，公司禁止对出于真诚报告或调查实际或疑似违反《商业道德规范》的行为的任何人进行报复。被发现参与报复行为的员工将受到纪律处分，最严重可被终止雇用。如果您发现自己已遭遇或正在遭遇报复，强烈建议您站出来，直接向管理层、商业行为官，或通过监察官 / 对话计划进行举报”

联合技术公司的报复案例

案例1：公然报复

员工对他的团队和经理说出他认为不道德的财务行为之后不久经理延长了他的休假时间，并收回了公司派车。员工举报了报复行为，并经调查得到证实。经理因管理不善和报复行为而被解雇。

四月，一位员工向一名联合技术的经理实名举报了他遭遇的报复行为。举报中，这位员工说，他曾在员工会议中指出他感到有关他的酬劳存在不道德或不妥的财务行为。

在他在员工会议上指出该问题后，他的经理立刻延长了他的定期休假时间，并收回了派给他的公司车辆。

收到举报的联合技术经理将事件转给了相应的地区商业行为官，地区商业行为官委托当地商业行为官进行调查。

五月和六月间陆续进行了调查，包括仅仅与有必要参与者的面谈，以对举报提供以事实为依据的信息。

八月，世界总部对事件涉及到的业务部门进行了合规审计，人力资源和法律部完成了调查。

最后，报复举报得到证实。九月，涉事经理因包括报复行为在内的多项原因被解雇。

案例2：隐蔽报复

一位员工使用监察官 / 对话计划提出关于经理费用报告的问题。在彻底的文件审查和与经理的面谈之后，未发现不当行为。经理认为是其助理作出的举报，并开始对她另眼相待，经理减少了她的一部分工作责任，不再请她参加会议，并经常批评她的工作。助理向她的商业行为官举告了报复行为。商业行为官与来自公司总部的调查员们共同进行了调查。报复行为得到证实，经理被降职并调离。

五月，一位匿名员工指出一位经理报销不恰当的业务开支。在对文件进行了审查，并访谈了经理后，最后结论是没有不当行为发生。

在经理被面谈后的第二天，他与助理开了一个会，期间他指责助理向监察官举报他。他认为助理知悉他的费用报告，并暗示自己不再能信任她。

七月，经理对助理进行了临时的半年评审，之后他将助理的一部分日常工作转给了其它人。而且，助理的同事注意到她被另眼相待——有人推测经理的目的是用充满敌意的工作环境迫使她离职。她不再被邀请参加会议，她的工作不断受到批评。

八月，她向地区商业行为官举报可能存在报复行为。地区商业行为官调查了此事件，并与相关员工进行了面谈。

九月，联合技术总部商业行为官加入了调查，调查在十一月完成。一月，根据经理的要求进行了进一步面谈。报复行为得到证实，经理最后被降职并调离。

员工常见问题

我应该举报违反联合技术公司商业道德规范的行为吗？

是的。公司的所有员工、主管和高管均应举报实际或疑似的不当行为，包括违反法律、法规、政策和程序的行为（除非此类举报被法律所禁止或限制）。

我可通过哪些渠道举报违犯行为或报复事件？

您可向您的直接主管、人力资源经理、商业行为官或法律部提出问题——或通过监察官 / 对话计划秘密提出。

我如何保持匿名？

监察官 / 对话计划提供保密的沟通渠道。这些中介保护了提出问题者的身份，并允许进行匿名举报。您可使用通用的电子邮件地址联络监察官。

如果我举报了违犯行为但什么都没发生，我应通过其它渠道将事件升级吗？

对话讯问通常在14天之内得到答复，复杂的监察官问题可能需要更长时间才能解决。只选择一个沟通渠道时，可以保证流程最通畅——举报者得到最大程度的保护。问题将被分派给最能确保公正性的人进行调查。

这个程序包括向已知举报人定期更新状态。如果您认为您的举报没有获得应有的重视，您有权在公司内部将事件升级，和 / 或与商业行为官谈论此事。

如果我的举报并未得到证实，会发生什么呢？

无论举报是否属实，报告人都将得到关于事情进展和结果的消息。无论结果如何，您将受到保护，免于被报复。

联合技术公司对报复的定义是什么？

根据《企业政策手册》第56章，联合技术公司认为报复是员工因报告或参与调查实际或疑似发生的违犯《商业道德规范》行为而所遭遇的消极后果。

我如何受到保护免于被报复？

公司颁布了禁止报复的政策，其中包括对被发实施报复行为者的纪律处分（最严重可包括停止雇佣）。公司将大力调查所有的关于报复的举报，并通过职业表现基准定期评估，积极保护举报人。联合技术公司拥有强有力的监察官 / 对话计划，允许进行匿名报告。然而请谨记，在经证实和衡量后，公司可采取行动处理表现不佳的员工，这些行动不是报复。

如果我做错了什么事情，遵循适当的举报渠道会减轻我的错误吗？

不会。如果您个人参与任何不当行为，对该行为的举报也无法使您免于责任——但若您配合调查，在决定纪律处罚时会酌情考虑。

经理常见问题

我应该举报违反联合技术公司《商业道德规范》的行为吗？

是的。公司的所有员工、主管和高管均应举报实际或疑似的不当行为，包括违反法律、法规、政策和程序的行为（除非此类举报被法律所禁止或限制）。

联合技术公司对报复的定义是什么？

根据《企业政策手册》第56章，联合技术公司认为报复是员工因报告或参与调查实际或疑似发生的违反《商业道德规范》行为而所遭遇的消极后果。

我如何识别报复行为？

报复行为可以有多种形式，有些是明目张胆的，有些却是隐蔽的。来自主管的报复行为可能反映在对下属的不利行为，如解雇，绩效考核差评，减少工作职责等。同事间的报复可涉及将报告人排除出在工作时间以内或以外的社交活动等。

要确定是否发生报复行为比较困难，因为行动背后的动机是关键，而且不同的人会以不同的方式理解事件。报复举报必须依个案仔细审查，并由联合技术公司内部独立的、不与事件直接相关的人士进行复审。

我应如何应对 / 接受关于报复的举报？

正如您对待任何其他举报一样，迅速行动评估问题，通知商业行为官，并共同发起调查。应注意监察官 / 对话计划的保密性。在人事政策允许的最大范围内，继续就事件的状态向举报人提供反馈。如果报复行为被证实，应迅速采取纪律处分。经举报人同意后，与人力资源共同定期跟进，以鉴别并回应可能被合理视为报复的情况。

我如何避免可能被视为报复的行为？

- 继续保持与提出问题者的正常交流；
- 注意自己的语气和肢体语言；
- 鼓励每个人公开谈论存在的问题；
- 根据实际表现评估员工；
- 为每个人提供有意义的任务；
- 分享必要的信息以完成工作；
- 让报告人参加社交活动；
- 以礼貌、有尊严、尊重的方式对待每一个人；
- 通过适当的渠道推进问题的解决，并不断提供状态反馈。

现行保护举报人的机制有哪些？

联合技术公司拥有强有力的监察官 / 对话计划，允许进行匿名举报。此外，公司还颁布了新的企业政策，明确禁止报复，并包括对被发现参与报复行为者的，最高可终止雇佣在内的纪律处分。在经员工许可后，公司还将定期跟进，鉴别并回应可能被合理视为报复的情况。

联合技术公司全球合规与商业行为

联合技术公司的商业行为官遍及全球各地联合技术公司的业务单位内。

可致电860.728.6485或发送电子邮件到**bpo@corphq.utc.com**联络位于公司总部的联合技术公司全球合规与商业行为办公室。

监察官 / 对话

可免费致电800.871.9065联络公司的监察官。

当从美国以外致电时，您必须先拨打您国家的AT&T直接接入代码，可在此网页查询代码：www.business.att.com/bt/access.jsp。

提交书面的对话询问可使用公司内各处提供的表格，或使用安全、加密的互连网络以电子方式提交：<https://edialog.confidential.utc.com>。

其它信息

《商业道德规范》和《规范补充》见公司网站：
www.utc.com。

《商业道德规范》、《规范补充》以及《企业政策手册》张贴于联合技术公司的内部网中供员工查看。

关于联合技术公司企业责任的更多咨询，请访问 www.utc.com，并点击“企业责任”。



