

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Vertrauen, um Missstände anzusprechen



Gegenseitiger Schutz



Geteilte Verantwortung



Schützt Sie, schützt UTC.

Mitteilung vom Vorstandsvorsitzenden	4
Richtlinie Schutz vor Vergeltung	5
Bedenken äußern	6
Wie sieht Vergeltung aus?	7
Wenn es keine Vergeltung ist	8
Berichterstattung	9
Ombudsmann/DIALOG	10
UTC Fälle	11
Häufig gestellte Fragen (FAQ)	12-13
Kontaktinformationen	14

Februar 2013

Liebe Kollegen,



Ein gemeinsames Ziel quer durch United Technologies ist es, Weltklasse zu sein, in allem was wir tun wie maximieren der Aktionärsrendite, abzielen auf hervorragende betriebliche und finanzielle Leistung und darauf, die höchsten ethischen Standards, die sicherste Arbeitsumgebung und die besten Compliance Praktiken zu haben.

Der Ethikkodex von UTC verkörpert unsere Verpflichtung zu Verhalten, das Vertrauen aufbaut, Respekt fördert und Integrität zeigt. Der Ruf von UTC ist einer, wenn nicht der wertvollste, unserer Vermögenswerte. Um den Ruf von UTC zu schützen, erwarten wir von unseren Arbeitnehmern auf allen Ebenen, Misstände anzusprechen, wenn Fehlverhalten beobachtet oder vermutet wird.

UTC bietet viele Kommunikationskanäle für diesen Zweck an. Sie sollen sich sicher fühlen, Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern direkt an Ihren Vorgesetzten, einem Personalleiter, einem Business Practices Officer (BPO) oder der Rechtsabteilung. Sie können auch das Ombudsmann/DIALOG Programm von UTC für vertrauliche oder anonyme Berichterstattung nutzen.

Um unsere seit langem bestehende Verpflichtung für eine sichere Meldeumgebung zu verstärken, hat UTC die neue Richtlinie „Schutz vor Vergeltung“ erstellt (Abschnitt 56 im Konzernrichtlinien Handbuch). Die Richtlinie macht deutlich, dass Repressalien jeglicher Art im Gegensatz zu unseren Kernwerten stehen und nicht geduldet werden. Die Firma wird die Arbeitnehmer schützen, die in gutem Glauben auf Misstände hinweisen oder sich an einer Untersuchung beteiligen und diejenigen, die in einer Führungsposition sind, können dies nicht verhindern. Ferner setzt sich jeder, der sich an vergeltendem Verhalten beteiligt, Disziplinarmaßnahmen aus, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können.

Jeder von uns ist zuständig und verantwortlich für die Einhaltung des Ethikkodex von UTC, weil unsere Integrität und unser Ruf von den einzelnen Handlungen unserer Direktoren, leitenden Angestellten, Arbeitnehmern und Repräsentanten überall auf der Welt abhängt. Die jährlichen obligatorischen Ethikschulungen für alle UTC Arbeitnehmer in unserem Online-Geschäftspraktiken Schulungszentrum und persönliche Schulung vervollständigt diese Handlungsweise und erinnert uns an die Bedeutung des Ethikkodex von UTC und dessen kompromissloser Einhaltung.

Das folgende Handbuch wurde t zur Unterstützung von UTCs Arbeitnehmern – auf allen Ebenen – entwickelt, um Repressalien zu erkennen und anzusprechen und um sicher zu stellen, dass die Angst vor Repressalien nicht die gutgläubige Berichterstattung beeinträchtigt.

Mit freundlichen Grüßen,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert', written in a cursive style.

Louis R. Chênevert
Vorsitzender & Geschäftsführer

Schutz vor Vergeltung Richtlinie

Der Ethikkodex von UTC legt fest, dass von allen Arbeitnehmern erwartet wird, Ihre Bedenken zu äußern, wenn sie Bedenken haben oder wenn Sie Fehlverhalten sehen. Abschnitt 56 im Konzernrichtlinien Handbuch stellt sicher, dass sie dies ohne Angst vor Repressalien machen können.

UTC definiert Vergeltung als eine negative Folge, die ein Arbeitnehmer erfährt aufgrund von Berichterstattung oder Teilnahme an der Untersuchung von tatsächlichen oder vermuteten Verstößen des Ethikkodex, die Gesetzesübertretungen oder Verstöße gegen eine UTC Richtlinie einschließt.

Die Firma verbietet Repressalien gegen jeden, der im guten Glauben auf Missstände hinweist oder an den Untersuchungen von tatsächlichen oder potentiellen Verstößen gegen den Ethikkodex mitarbeitet. UTC wird intensiv jede Anschuldigung von Repressalien untersuchen. Arbeitnehmer, die von der Firma als in Repressalien involviert befunden werden, setzen sich Disziplinarmaßnahmen aus, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. UTC hat eine Nulltoleranzpolitik für Vergeltung.

Mit Ihrer Genehmigung wird UTC weiterhin die Hinweisgeber schützen, indem sie mit ihnen zusammen auf einer geregelten Basis Situationen identifiziert und auf diejenigen reagiert, die als vergeltend wahrgenommen werden können.

Der Hinweis auf Vergeltungsmaßnahmen befreit keinen Arbeitnehmer von der Verantwortung für die persönliche Beteiligung an irgendeinem Fehlverhalten.

Wenn Sie Bedenken äußern, um die Firma zu schützen, dann werden Sie im Gegenzug geschützt.

Die größten Risiken sind oft diejenigen, von denen wir nichts wissen. Je länger wir warten, um ein Problem anzusprechen, desto schlimmer kann es werden. Darum ist es so wichtig Missstände anzusprechen.

Meldung von Bedenken

Wir wissen, dass Missstände anzusprechen, wichtig ist. Wir wissen auch, dass einige Arbeitnehmer die Wahl treffen, ihre Bedenken nicht zu teilen aus Angst vor Repressalien. Bei UTC glauben wir, dass eine sichere Meldeumgebung entscheidend ist zur Aufrechterhaltung unserer ethischen Kultur und unseres Rufes.

Diskretion ist der Schlüssel

Das Ombudsmann/DIALOG Programm stellt vertrauliche Kommunikationskanäle zur Verfügung. Diejenigen, die sich an den UTC Ombudsmann und den DIALOG Programm Koordinator wenden, müssen sich selbst nicht identifizieren und können anonym bleiben. Wenn die Hinweisgeber wählen, ihren Namen zu nennen, dann wird Ihre Identität absolut vertraulich behandelt.

Kontaktinformationen zu geben, ist freiwillig und ermöglicht der Firma, Sie zu kontaktieren, um die Untersuchung zu erleichtern und Ihnen Feedback in Bezug auf den Untersuchungsverlauf oder -ausgang zu geben. Wenn Sie es wünschen, können Sie sogar nicht identifizierbare Informationen wie eine generische E-Mail Adresse benutzen.

Diskretion wird respektiert

Gleichgültig ob ein Bericht direkt zu einem Manager oder durch einen Ombudsmann kommt, wird Diskretion ernst genommen. Ermittler werden für ihre Diskretion und Fähigkeit zur Gewährleistung von Unparteilichkeit ausgewählt und alle Diskussionen der Angelegenheit sind streng begrenzt, involviert werden nur diejenigen, deren Beitrag benötigt wird, um eine Lösung zu finden.

Vergeltung ist verboten

Repressalien jeglicher Art schaden ernsthaft unserer ethischen Kultur und unserem Ethikprogramm. Vergeltung gefährdet die Firma intern und extern. Vergeltung steht im Gegensatz zu unseren Kernwerten und ist verboten. Vergeltung ist Grund für Disziplinarmaßnahmen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können.

Gleichgültig ob eine Anschuldigung, in gutem Glauben gemacht, begründet ist, wird der Hinweisgeber (wenn bekannt) vom Ausgang informiert und die Firma wird Schritte einleiten, um Repressalien zu verhindern.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Gründe für das nicht Berichten.: Angst vor Vergeltung, 46 %.

Wie sieht Vergeltung aus?

Vergeltung kann viele Formen annehmen. Sie ist manchmal offenkundig und manchmal subtil. Sie wird gelegentlich durch Vorgesetzte und gelegentlich durch Gleichgestellte zugefügt. Jegliche Repressalien unterliegen einem Disziplinarverfahren.

Beispiele der Vergeltung

Offenkundig

- Tatsächlicher Personen- oder Sachschaden
- Ablehnung von Gehaltserhöhungen und/oder Beförderung
- Belästigende E-mails
- Schlechte Leistungsbeurteilung Reduzierung des Verantwortungsbereichs
- Neue Aufgabenstellung, Umzug oder Versetzung
- Kündigung oder Degradierung

Subtil

- Ausschluss von Geschäftsterminen
- Ausschluss von gesellschaftlichen Ereignissen
- Angedeutete Androhung von Personen- oder Sachschaden
- Fachmännisch Meinung wird nicht mehr erbeten
- Unverschämtes und respektloses Verhalten

Leidtragende von subtilen Formen der Vergeltung sind oft nicht in der Lage, die Absicht des vergeltenden Verhaltens zu beweisen. Das Ausscheiden aus der Organisation scheint oft die einzige Möglichkeit zu sein, die sie haben. Rasche, sinnvolle Maßnahmen gegen Repressalien zu ergreifen, kann uns helfen, Talent zu behalten.

Repressalien durch Vorgesetzte Offenkundig

Jane beobachtet, das Fehlverhalten von einem Arbeitnehmer und meldet den Vorfall ihrem Vorgesetzten. Ein paar Wochen später wird Jane von ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie plötzlich in eine Abteilung versetzt wird, wo eine Zusammenlegung geplant wird. Ein Grund wird Jane nicht angegeben.

Subtil

John verstand Einzelheiten eines Gespräches über eine Verstoß gegen den Ethikkodex falsch und meldete das Gespräch seinem Vorgesetzten. Eine Untersuchung folgte und ein Vergehen wurde nicht festgestellt. Von diesem Punkt an bezog Johns Vorgesetzter ihn nicht mehr in Sitzungen ein und seine Meinung zu Arbeitstätigkeiten wurde nicht mehr angefragt, wie es vor seiner Meldung der Fall gewesen war.

Repressalien von Kollegen gegenüber Kollegen Offenkundig

Jane beobachtet ein Fehlverhalten und meldet den Vorfall an ihren Vorgesetzten. Ihr Vorgesetzter leitet eine Untersuchung ein. Mittlerweile erhält Jane, E-Mails von einigen ihrer Mitarbeiter, die abfällige Namen enthalten und ihr die Schuld geben „das Schiff zu versenken“ und „kein Teamspieler zu sein“.

Subtil

John erfuhr Einzelheiten eines Verstoßes gegen den Ethikkodex während des Mittagessen mit seinen Mitarbeitern. Er meldet das Gespräch an seinen Vorgesetzten, eine Untersuchung wird eingeleitet und kein Vergehen wird festgestellt. Johns Mitarbeiter ignorieren ihn jetzt, wenn sie an ihm im Flur vorbeigehen, sie setzen sich nicht mehr mit ihm an den Mittagstisch und laden ihn nicht mehr zu gesellschaftlichen Treffen ein.

Es ist nicht immer Vergeltung

Gut gemeinte Handlungen können als Repressalien wahrgenommen werden, sogar wenn dies nicht der Fall ist. Es ist wichtig, dass Vorgesetzte, einen Hinweisgeber vor und nach einer Meldung gleich behandeln. Wenn ein Hinweisgeber vorher Leistungsprobleme hatte, hindert die Meldung die Geschäftsleitung nicht daran, diese Probleme weiterhin anzusprechen.

In einigen Fällen können Arbeitnehmer, die Fehlverhalten melden, in erhöhter Alarmbereitschaft sein und Repressalien wahrnehmen, wo keine sind.

Um bereits die Wahrnehmung von vergeltendem Verhalten zu vermeiden, sollten Manager:

- weiterhin normal mit dem Hinweisgeber kommunizieren;
- sich ihres Tonfalls und Körpersprache bewusst sein;
- alle ermutigen, offen zu reden;
- den Hinweisgeber basierend auf seiner tatsächlichen Leistung bewerten;
- für sinnvolle Aufgaben sorgen;
- Informationen mitteilen, die nötig sind um die Arbeit fertigzustellen;
- weiterhin den Hinweisgeber in gesellschaftliche Vorgänge involvieren;
- alle mit Würde und Respekt behandeln und
- die Angelegenheit durch die geeigneten Kanäle ohne Verzögerung weiterleiten und den Hinweisgeber auf dem Laufenden über den Status halten.

Beispiel

John wurde von einem großen Finanzunternehmen eingestellt nachdem er für 6 Monate Buchhalter bei UTC war. Drei Monate nach seinem Eintritt war Johns Leistung nicht auf dem erwarteten Niveau und sein Vorgesetzter traf sich mit ihm zu einem Gespräch, um einen 90 tägigen Verbesserungsplan zu diskutieren und zu vereinbaren. Sechzig Tage des Plans verstrichen ohne eine beachtliche Verbesserung von Johns Leistung. Er entdeckte und meldete, dass der Top Verkäufer für die Geschäftseinheit auf seiner Abrechnung betrogen hatte. Dem Verkäufer wurde fristlos gekündigt. Ein paar Woche später, als John und sein Vorgesetzter seine Leistung gegen den Plan überprüften; wurde es deutlich, dass John seine Ziele nicht erreicht hatte. John wurde entlassen aufgrund seiner Leistungsprobleme, nicht weil er das Fehlverhalten des Verkäufers gemeldet hatte.

Die, die in gutem Glauben Missstände melden, können dem Verfahren vertrauen. Verstehen des Meldeverfahrens von anfänglicher Berichterstattung bis zur abschließenden Handlung – und wahrzunehmen, wo Vergeltung stattfinden kann – ist ein wichtiger Teil unserer Meldungsverantwortung.

1 – Arbeitnehmer meldet tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen den Ethikkodex

Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer wird seine oder ihre Bedenken direkt dem Management, einem BPO oder über das Ombudsmann/DIALOG Programm mitteilen.

Management: Wenn das Management, direkt oder durch den Ombudsmann/DIALOG, eine Anschuldigung erhält, wird eine unabhängige Untersuchung eingeleitet, der Arbeitnehmer wird auf dem Laufenden in Bezug auf Status oder Untersuchungsausgang gehalten. Mit der Zustimmung des Arbeitnehmers werden gemeinsam auf einer objektiven Basis Situationen identifiziert und auf diejenigen reagiert, die als vergeltend wahrgenommen werden können.

Bedenken zu äußern kann die Firma, unsere Arbeitnehmer, Lieferanten, Aktionäre und die Gemeinschaft vor negativen Folgen schützen.

Arbeitnehmer können direkt an das Management melden oder die anonymen und vertraulichen Kanäle, die durch das Ombudsmann/DIALOG Programm verfügbar sind, nutzen. Es gibt hier keine „falschen Wege“ hier; Arbeitnehmer können den Weg wählen, mit dem Sie sich am ehesten wohlfühlen.

Das System funktioniert am besten – und der Hinweisgeber ist am besten geschützt – wenn nur ein Kommunikationskanal benutzt wird. Hinweisgeber sollten sich mit dem BPO oder dem Management in Verbindung setzen, wenn ein vereinbarter Stichtag für die Lösung vorbei ist, ohne dass sie auf den neusten Stand gebracht wurden. Hinweisgeber sollten sofort das Management oder den BPO benachrichtigen, wenn sie Repressalien erfahren.

Das Management sollte als allgemeine Regel monatliche Updates an den Hinweisgeber in Bezug auf den Untersuchungsstatus geben.

2 – Arbeitnehmer äußert potentielle Repressalien durch einen Vorgesetzten oder einen Kollegen

Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer wird seine oder ihre Bedenken direkt dem Management, einem BPO oder über das Ombudsmann/DIALOG Programm mitteilen.

Management: Wenn das Management und der BPO, direkt oder durch Ombudsmann/DIALOG, eine Anschuldigung erhält, dann wird eine unabhängige Untersuchung eingeleitet, und der Arbeitnehmer auf dem Laufenden in Bezug auf Status oder Untersuchungsausgang gehalten. Wenn Vergeltung bestätigt wird, werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Das Management wird sofort den BPO involvieren und rasch eine Untersuchung einleiten, die nur diejenigen involviert, die notwendig und unparteiisch sind in der vorliegenden Angelegenheit. Das Management wird regelmäßige Updates an den Hinweisgeber in Bezug auf den Untersuchungsstatus geben.

Arbeitnehmer, die als in vergeltendes Verhalten involviert befunden wurden, setzen sich Disziplinarmaßnahmen aus, die bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Das Management sollte zusammen mit dem Hinweisgeber auf einer objektiven Basis Situationen identifizieren und auf diejenigen reagieren, die als vergeltend wahrgenommen werden können.

Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers, Bedenken in vollständiger Vertraulichkeit zu äußern, ist ein entscheidender Teil eines effektiven Compliance Programms. Arbeitnehmer, die das Ombudsmann/DIALOG Programm nutzen, sollten anderen Leuten nicht davon erzählen, weil es ihre Anonymität gefährdet. Gleichermäßen wichtig ist es, wie Manager auf die geäußerten Bedenken reagieren.

Tipps für Manager wie man auf Ombudsmann/ DIALOG Anfragen antwortet:

Tun

- Antworten Sie in direkter, klarer und einfacher Sprache
- Behandeln Sie die Frage sachlich und fair
- Beschränken Sie Diskussionen auf das Notwendige
- Schreddern Sie alle DIALOG Fragen und Antworten innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Abschluss der Angelegenheit:
- Reden Sie mit Ihrem BPO, wenn Sie Fragen zum TUN &
- LASSEN (DOs & DONTs) haben

Lassen

- die Quelle der Anschuldigung offenlegen
- vertrauliche Informationen in ihre Antwort mit einschließen
- Fragen, Antworten, Untersuchungsmaterialien unbeaufsichtigt liegen lassen
- gegen die Geheimhaltung verstoßen
- ein Fax versenden, bevor Sie den Empfänger angerufen haben

Diese Mitteilung ist im Begleitbrief eingeschlossen, der alle Antworten vom Management an die Hinweisgeber einschließt:

“... Zur Erinnerung die Firma verbietet Repressalien gegen jeden, der im guten Glauben einen Missstand meldet oder bei einer Untersuchung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes gegen den Ethikkodex mitarbeitet. Arbeitnehmer, die von der Firma als in Repressalien involviert befunden werden, setzen sich Disziplinarmaßnahmen aus, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Sollten Sie sich in einer Position befinden, von der Sie glauben, dass Ihnen Repressalien widerfahren sind oder sie Repressalien erwarten, dann werden Sie ausdrücklich ermutigt vorzutreten und dies direkt an das Management, dem Business Practices Office oder durch das Ombudsmann/DIALOG Programm zu melden.”

Vergeltungsfälle bei UTC

Fall #1: Offene Vergeltung

Ein Arbeitnehmer äußerte sich seinem Team und seinem Manager gegenüber in Bezug auf etwas, dass er als unethische finanzielle Praktik empfand. Sofort danach beurlaubte der Manager des Arbeitnehmers ihn und entzog ihm den Firmenwagen. Der Arbeitnehmer meldete die Repressalie, die durch Untersuchung bestätigt wurde. Dem Manager wurde aufgrund von schlechtem Management und wegen Anwenden von Repressalien gekündigt.

Im April berichtete ein Arbeitnehmer dem Geschäftsführer öffentlich über Repressalien. Im Bericht beschrieb er dass er bei einer Betriebsversammlung seine Bedenken in Bezug auf eine von ihm als unethisch oder unangemessen empfundene finanzielle Veränderung seines Gehalts geäußert habe.

Wie im Bericht beschrieben, beurlaubte ihn der Vorgesetzte sofort nachdem er seine Bedenken in der Betriebsversammlung geäußert hatte, und entzog ihm den Firmenwagen

Der Geschäftsführer leitete die Angelegenheit an den zuständigen regionalen BPO weiter, der die Untersuchung dem lokalen BPO anvertraute.

Eine diskrete Untersuchung wurde im Mai und Juni ausgeführt und umfasste nur Unterredungen mit den notwendigen Personen, um sachliche Informationen bezüglich der Anschuldigung zu erhalten.

Im August wurde in der involvierten Geschäftseinheit eine World Headquarters Compliance Revision ausgeführt und eine Untersuchung durch die Personalabteilung und die Rechtsabteilung durchgeführt.

Letzten Endes wurde die Anschuldigung der Anwendung von Repressalien bestätigt. Im September wurde dem involvierten Manager aus verschiedenen Gründen einschließlich des vergeltenden Verhaltens wegen gekündigt.

Fall #2: Subtile Vergeltung

Ein Arbeitnehmer nutzte das Ombudsmann/ DIALOG Programm, um seine Bedenken in Bezug auf die Spesenabrechnung des Managers zu äußern. Ein Fehlverhalten wurde nach eingehender dokumentarischer Nachprüfung und einer Unterredung mit dem Manager nicht nachgewiesen. Der Manager vermutete, dass seine Assistentin die Anschuldigung vorgebracht hatte und begann sie anders zu behandeln; er entzog ihr Teile ihres Aufgabenbereiches, lud sie nicht mehr zu den Sitzungen ein und kritisierte ständig ihre Arbeit. Sie meldete die Repressalie an ihren BPO, der parallel zu UTCHQ Untersuchern ermittelte. Die Repressalie wurde bestätigt und der Manager wurde degradiert und versetzt.

Im Mai hat ein Arbeitnehmer anonym behauptet, dass ein Manager Erstattung für unangemessene Reisespesen forderte. Dokumente wurden überprüft und der Manager wurde befragt. Am Ende stellten die Firmenvorgesetzten fest, dass kein Fehlverhalten vorlag.

Am Tag nachdem der Manager befragt wurde, führte er ein Gespräch mit seiner Assistentin und beschuldigte sie, beschuldigte einen Ombudsmann Bericht gegen ihn abgegeben zu haben. Er bezog sich auf ihre Kenntnis seiner Spesenabrechnung und implizierte, dass er ihr nicht mehr vertrauen könnte.

Im Juli führte der Manager ein improvisiertes Review zur Jahresmitte mit seiner Assistentin durch, nach dem er ihr einige ihrer normalen Zuständigkeiten entzog und an andere weitergab. Ferner haben die Kollegen der Assistentin bemerkt, dass sie anders behandelt wurde – einige vermuteten, dass es das Ziel des Managers war, sie durch eine arbeitsfeindliche Umwelt zu zwingen, freiwillig zu gehen. Sie wurde nicht mehr zu Sitzungen eingeladen und ihre Arbeit wurde ständig kritisiert.

Im August meldete sie das Verhalten an ihren regionalen BPO als mögliche Repressalie. Der RBPO untersuchte die Angelegenheit und befragte die relevanten Arbeitnehmer.

Im September beteiligte sich das UTCHQ Business Practices an der Untersuchung, die im November vollendet wurde. Weitere Befragungen wurden im Januar auf die Bitte des Managers abgehalten. Vergeltendes Verhalten wurde bestätigt und der Manager wurde letzten Endes degradiert und versetzt.

FAQs für Arbeitnehmer

Wird von mir erwartet, einen Verstoß gegen den UTC Ethikkodex zu melden?

Ja. Es wird von allen UTC Arbeitnehmern, Direktoren und leitenden Angestellten erwartet, tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten zu melden, einschließlich Verletzungen von Gesetzen, Regelungen, Richtlinien und Verfahren (es sei denn, dass eine solche Meldung verboten oder anderweitig gesetzlich beschränkt ist).

Welche Kanäle stehen mir zur Verfügung, um einen Verstoß oder einen Fall von Vergeltung zu melden?

Sie dürfen Ihre Bedenken direkt an Ihren Vorgesetzten, den Personalmanager, einen BPO oder der Rechtsabteilung äußern - oder vertraulich durch Nutzung des Ombudsmann/DIALOG Programms.

Wie kann ich anonym bleiben?

Das Ombudsmann/DIALOG Programm stellt vertrauliche Kommunikationskanäle zur Verfügung. Diese Ansprechpartner schützen die Identität der Person, die eine Frage aufwirft und das Programm kann zur anonymen Berichterstattung verwendet werden. Sie können sich an einen Ombudsmann auch unter Verwendung einer generischen E-Mail Adresse wenden.

Wenn ich einen Verstoß melde und nichts passiert, sollte ich die Angelegenheit dann durch einen anderen Kanal eskalieren?

DIALOG Fragen werden im Allgemeinen innerhalb von 14 Tagen beantwortet; kompliziertere Ombudsmann Anfragen können länger dauern bis sie gelöst werden. Das Verfahren funktioniert am besten – und der Hinweisgeber ist am besten geschützt – wenn nur ein Kommunikationskanal gewählt wurde. Mitteilungen werden zur Untersuchung den Person(en) zugeteilt, die am ehesten Unparteilichkeit garantieren. Das Verfahren schließt regelmäßige Statusaktualisierungen an den bekannten Hinweisgeber ein. Wenn Sie glauben, dass Ihr Bericht nicht die Beachtung erhält, die er verdient, haben Sie das Recht, Ihr Anliegen innerhalb der Firma zu eskalieren und/ oder mit Ihrem BPO zu reden.

Was geschieht, wenn ich Fehlverhalten melde und die Anschuldigung sich nicht bestätigt?

Gleichgültig ob sich eine Anschuldigung bestätigt, wird der Hinweisgeber vom Fortschritt der Untersuchung und der Lösung informiert. Ohne Rücksicht auf das Ergebnis werden Sie von Vergeltung geschützt.

Was ist UTCs Definition von Vergeltung?

Wie im Abschnitt 56 des Handbuchs der Konzernrichtlinien angegeben, betrachtet UTC Repressalien als eine nachteilige Folge für den Arbeitnehmer aufgrund der Meldung oder Teilnahme an der Untersuchung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes gegen den Ethikkodex.

Wie bin ich vor Repressalien?

Die Firma hat eine Richtlinie aufgestellt, die Repressalien verbietet und Disziplinarmaßnahmen (die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gehen können) für diejenigen einschließt, die als involviert in derartiges Verhalten befunden wurden. Die Firma wird intensiv alle Anschuldigungen von Repressalien untersuchen und pro aktiv die Hinweisgeber schützen durch periodische Überprüfung seiner weiteren beruflichen Entwicklung. UTC hat ein starkes Ombudsmann/DIALOG Programm, das anonyme Berichterstattung ermöglicht. Beachten Sie jedoch, dass die Firma schlechte Leistungen von einem Arbeitnehmer ansprechen kann, wenn dies gerechtfertigt und angemessen ist und diese Handlungen nicht als Repressalie durchgeführt werden.

Wenn ich mich falsch verhalten habe, wird mich die Nutzung der richtigen Meldekanäle des Fehlverhaltens freisprechen?

Nein. Wenn Sie persönlich in Fehlverhalten involviert sind, wird Sie die Meldung auch nicht Ihrer Verantwortung dafür entbinden – aber Ihre Zusammenarbeit in der Untersuchung wird bei der Festlegung von Disziplinarmaßnahmen berücksichtigt.

Wird von mir erwartet, einen Verstoß gegen den UTC Ethikkodex zu melden?

Ja. Es wird von allen UTC Arbeitnehmern, Direktoren und leitenden Angestellten erwartet, tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten zu melden, einschließlich Verletzung von Gesetzen, Richtlinien und Verfahren (es sei denn, dass eine solche Meldung verboten oder anderweitig gesetzlich beschränkt ist).

Was ist UTCs Definition von Vergeltung?

Wie im Abschnitt 56 des Handbuchs der Konzernrichtlinien angegeben, betrachtet UTC Repressalien als eine nachteilige für den Arbeitnehmer aufgrund der Meldung oder Untersuchung eines tatsächlichen oder vermuteten Verstoßes gegen den Ethikkodex.

Wie erkenne ich Repressalien?

Repressalien können viele Formen annehmen, einige davon sind offensichtlich und andere etwas subtiler. Repressalien von einem Vorgesetzten können durch eine nachteilige Maßnahme gegen den Mitarbeiter reflektiert werden wie zum Beispiele durch Kündigung, einer schlechten Leistungseinschätzung oder einer Reduzierung der Arbeitsverantwortung. Kollege-zu-Kollege Repressalien können den Ausschluss von gesellschaftlichen Ereignissen während oder außerhalb der Arbeitszeit umfassen.

Zu bestimmen, ob Vergeltung stattgefunden hat, kann schwierig sein, weil das Motiv hinter den Handlungen der Schlüssel ist und weil Ereignisse von unterschiedlichen Leuten auf sehr verschiedene Art interpretiert werden können. Vorwürfe über Repressalien müssen vorsichtig von Fall zu Fall untersucht und von Personen innerhalb von UTC, die unabhängig und nicht direkt in die Angelegenheit involviert sind, überprüft werden.

Wie sollte ich einen Bericht über Vergeltung handhaben/annehmen?

Wie Sie jeden anderen Bericht handhaben würden: handeln Sie schnell, um die Angelegenheit einzuschätzen, informieren Sie den BPO und leiten Sie zusammen eine Untersuchung ein. Bedenken Sie den vertraulichen Charakter der Ombudsmann/ DIALOG Mitteilungen. Geben Sie soweit wie möglich unter Beachtung des Datenschutzes Feedback an den Hinweisgeber in Bezug auf den Status der Angelegenheit. Wenn vergeltendes Verhalten bestätigt wurde, dann sollten die Disziplinarmaßnahmen rasch erfolgen. Mit der Zustimmung des Hinweisgebers arbeiten Sie mit der Personalabteilung zusammen, um auf einer objektiven Basis Situationen zu identifizieren und auf die zu reagieren, die als vergeltend wahrgenommen werden können.

Wie kann ich Verhalten vermeiden, dass als Vergeltung wahrgenommen werden könnte?

- Verständigen Sie sich weiterhin normal mit der Person, die Bedenken äußerte;
- Geben Sie Acht auf Ihren Tonfall und Körpersprache;
- Ermutigen Sie jeden, offen über Probleme zu sprechen; Beurteilen Sie Arbeitnehmer basierend auf der tatsächlichen Leistung;
- Geben Sie jedem sinnvolle Aufgaben;
- Teilen Sie Informationen, die zur Fertigstellung der Arbeit nötig sind;
- Beziehen Sie den Hinweisgeber in Abteilungsveranstaltungen mit ein;
- Behandeln Sie jeden mit Höflichkeit, Würde und Respekt;
- Leiten Sie die Angelegenheit über die angemessenen Kanäle weiter und geben Sie dem Hinweisgeber weiterhin Feedback zum Status.

Was sind verfügbare Mechanismen um Hinweisgeber zu schützen?

UTC hat ein starkes Ombudsmann/ DIALOG Programm, das anonyme Berichterstattung ermöglicht. Zusätzlich hat die Firma eine neue Konzernrichtlinie aufgestellt, die explizit Repressalien verbietet und Disziplinarmaßnahmen einschließt, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses für diejenigen, die als involviert in derartiges Verhalten befunden werden gehen können. Mit der Zustimmung des Arbeitnehmers wird die Firma auf einer objektiven Basis Situationen identifizieren und auf diejenigen reagieren, die als vergeltend wahrgenommen werden können.

Kontaktinformationen

UTC Global Compliance und Business Practices

UTC Business Practices Officer befinden sich weltweit in den Firmen von UTC.

UTC Global Compliance und Business Practices Office bei UTC HQ können erreicht werden unter [860.728.6485](tel:860.728.6485) oder bpo@corphq.utc.com.

Ombudsmann/DIALOG

UTCs Ombudsmann kann gebührenfrei unter [800.871.9065](tel:800.871.9065) kontaktiert werden.

Beim Anrufen von außerhalb der Vereinigten Staaten müssen Sie zuerst den AT&T Direkt Zugangscode Ihres Landes wählen, der unter www.business.att.com/bt/access.jsp gefunden werden kann.

Eine schriftliche DIALOG Anfrage kann durch die Verwendung der verfügbaren Formulare bei UTC oder elektronisch durch einen sicheren, verschlüsselten Internetanschluss eingereicht werden unter <https://edialog.confidential.utc.com>.

Andere Informationen

Der Ethikkodex und Kodexbeilagen sind öffentlich Online erhältlich unter www.utc.com.

Der Ethikkodex, Kodexbeilagen und das Handbuch der Konzernrichtlinien ist für Arbeitnehmer im UTC Intranet zu finden.

Für mehr Informationen über UTCs Unternehmensverantwortung besuchen Sie www.utc.com und klicken Sie auf „*Unternehmensverantwortung*“.

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.





