

**Business Practices**  
*Trust. Respect. Integrity.*



Возможность высказаться



Взаимная защита



Общая ответственность



*Защищаем вас, защищаем UTC.*



Обращение Главного исполнительного директора.....	4
Политика недопустимости ответного преследования .....	5
Сообщение об обеспокоенности .....	6
Как выглядит ответное преследование? .....	7
Когда это не ответное преследование .....	8
Как сообщать.....	9
Омбудсмен/DIALOG .....	10
Случаи в UTC.....	11
Вопросы и ответы (ЧАВО) .....	12-13
Контактная информация .....	14

Февраль 2013 г.



Уважаемые коллеги!

Общая цель всех сотрудников United Technologies – оставаться мировым лидером во всем, что мы делаем: обеспечивать максимальный доход акционерам, стремиться к передовым операционным и финансовым показателям, соблюдать высочайшие стандарты этики, создавать максимально безопасную рабочую среду и следовать наилучшим практикам комплаенса.

Кодекс деловой этики UTC воплощает наше стремление вести себя так, чтобы создавать доверие, пропагандировать взаимоуважение и являться образцом добропорядочности. Репутация UTC является одним из самых ценных, если не самым ценным, из ее активов. Чтобы защитить репутацию UTC, мы рассчитываем, что сотрудники всех должностных уровней не будут молчать, если станут свидетелями недопустимых действий или у них возникнут соответствующие подозрения.

UTC предлагает множество каналов связи для этой цели. Не стесняйтесь задавать вопросы или сообщать о своей обеспокоенности напрямую вашему непосредственному начальнику, менеджеру отдела кадров, офицеру по бизнес практике (BPO) или сотрудникам юридического отдела. Вы также можете воспользоваться программой UTC Омбудсмен/DIALOG, чтобы сделать конфиденциальное или анонимное сообщение.

Чтобы подкрепить наше давнее стремление создать безопасную среду для сообщения о нарушениях, UTC разработала новую политику о недопустимости ответного преследования (Раздел 56 Руководства по корпоративной политике). Эта политика четко определяет, что ответное преследование любого рода противоречит нашим основным ценностям и является недопустимым. Компания будет защищать тех сотрудников, которые добросовестно подняли вопрос или участвовали в расследовании, и ни одному наделенному властными полномочиями лицу не удастся этому помешать. Более того, любые лица, которые занимались ответным преследованием, будут подвергаться дисциплинарному взысканию, вплоть до возможного увольнения.

Каждый из нас несет ответственность и обязательства по соблюдению Кодекса деловой этики UTC, так как наша добропорядочность и репутация зависят от действий конкретных руководителей, должностных лиц, сотрудников и представителей по всему миру. Ежегодное обязательное обучение по этике для всех сотрудников UTC, которое проводится с помощью нашего онлайн Центра Обучения Бизнес Практике (BPEC) и очного тренинга, способствует таким действиям и напоминает нам о важности соблюдения Кодекса деловой этики UTC и бескомпромиссного соблюдения всех требований в UTC.

Данный справочник был разработан, чтобы помочь сотрудникам UTC на всех должностных уровнях своевременно выявлять и предупреждать ответное преследование, а также обеспечить, чтобы страх ответного преследования не воспрепятствовал намерению добросовестно сообщить о нарушении.

С уважением,

Луи Р. Шеневер (Louis R. Chênevert)  
Председатель и главный исполнительный директор

## Политика недопустимости ответного преследования

Кодекс деловой этики UTC указывает, что всем сотрудникам не следует молчать, если они чем-то обеспокоены или становятся свидетелями недопустимых действий. Раздел 56 Руководства по корпоративной политике гарантирует, что они могут это сделать, не опасаясь ответного преследования.

*UTC определяет ответное преследование как негативные последствия, испытываемые сотрудником за то, что он сообщил о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики, включая нарушение закона или политики UTC, или участвовал в его расследовании.*

Компания запрещает применять ответное преследование против любого лица, которое добросовестно информирует о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики или участвует в его расследовании. UTC будет решительно расследовать любые заявления об ответном преследовании. Если выяснится, что сотрудники занимались ответным преследованием, то на них будет наложено дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения. UTC абсолютно не терпит никакого ответного преследования.

UTC продолжит защищать известных информаторов, с их согласия, путем регулярного наблюдения за ними с целью выявления и принятия мер в отношении ситуаций, которые могут быть обоснованно восприняты как ответное преследование.

Данное заявление о неприемлемости ответного преследования не освобождает никого из сотрудников от ответственности за личное участие в любых недопустимых действиях.

# Когда вы сообщаете о своей обеспокоенности, чтобы защитить Компанию, вы, в свою очередь, защищены

*Зачастую самая большая опасность та, о которой нам неизвестно. Чем дольше мы затягиваем решение проблемы, тем больше она может усугубиться. Именно поэтому так важно не молчать.*

## **Сообщение об обеспокоенности**

Мы знаем, как важно говорить о проблемах. Нам также известно, что многие сотрудники предпочитают не делиться своими опасениями, потому что боятся ответного преследования.<sup>1</sup> В UTC мы считаем, что среда, в которой можно без опасений сообщить о проблеме, имеет определяющее значение для нашей этической культуры и репутации.

## **Конфиденциальность – это ключ**

Программа Омбудсмен/DIALOG предоставляет конфиденциальные каналы связи. Лица, обращающиеся к Омбудсмену UTC и координаторам Программы DIALOG, не обязаны раскрывать свою личность и могут сохранить анонимность. Если информатор решает раскрыть свое имя, оно держится в строжайшем секрете.

Предоставление контактной информации не является обязательным. Контактные данные помогут Компании связаться с вами для содействия расследованию и сообщения вам о его ходе или результатах. Если вы пожелаете, вы можете указать не идентифицирующие вас данные, например, неидентифицируемый адрес электронной почты.

## **Конфиденциальность уважается**

Независимо от того, попадает ли сообщение к руководителю напрямую или через Омбудсмена, конфиденциальность воспринимается серьезно. Для расследования выбираются лица, которые смогут обеспечить конфиденциальность и беспристрастность. Любое обсуждение проблемы строго ограничивается кругом лиц, чей вклад необходим для разрешения данного вопроса.

## **Ответное преследование запрещено**

Ответное преследование любого рода наносит серьезный вред нашей этической культуре и нашей программе этики. Оно делает Компанию уязвимой как изнутри, так и извне. Ответное преследование противоречит нашим основным ценностям и запрещено. Ответное преследование является основанием для дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения.

Независимо от наличия доказательств, в случае добросовестного заявления информатор (если он известен) будет проинформирован о результатах расследования, а Компания примет меры, чтобы предупредить ответное преследование.

<sup>1</sup> National Business Ethics Survey® 2005. Причины молчания: страх карательных мер, 46%.

# Как выглядит ответное преследование?

*Ответное преследование может принимать разные формы. Иногда оно открытое, а иногда скрытое. Порой оно исходит от руководителей, а порой и от коллег. Любое ответное преследование наказывается дисциплинарным взысканием.*

## Примеры ответного преследования

### Открытое

- Фактический вред человеку или имуществу
- Отказ в повышении зарплаты и/или по должности
- Нападки по электронной почте
- Низкая оценка работы
- Сокращение должностных обязанностей
- Перевод на другую должность, в другой регион или филиал
- Увольнение или понижение в должности

### Скрытое

- Закрытие доступа к совещаниям
- Отказ в приглашении на общественные мероприятия
- Подразумеваемая угроза причинить вред человеку или имуществу
- Игнорирование сотрудника как специалиста
- Грубое и неуважительное поведение

*Жертвы скрытых форм ответного преследования зачастую не могут доказать намеренное совершение таких действий. Уход из компании для них часто кажется единственным оставшимся вариантом. Принятие быстрых и четких мер против ответного преследования поможет нам удержать ценные кадры.*

### Со стороны руководства

#### Открытое

Жанна становится свидетелем недопустимых действий сотрудника и сообщает об этом своему руководителю. Через несколько недель руководитель сообщает Жанне, что она внезапно переводится в организацию, которая подлежит слиянию. Причины Жанне не сообщаются.

#### Скрытое

Иван подслушал подробности нарушения Кодекса деловой этики, и сообщил об этом разговоре своему руководителю. Последовало расследование, но нарушений не выявлено. С этого момента руководитель Ивана больше не приглашает его на совещания, а его мнение по работе больше никто не спрашивает, как раньше.

### Со стороны коллег

#### Открытое

Жанна становится свидетелем недопустимых действий и сообщает об этом своему руководителю. Ее руководитель начинает расследование. Тем временем Жанна начинает получать электронные письма от коллег, где ее обзывают и обвиняют в том, что она «топит корабль» и подставляет «своих».

#### Скрытое

Иван услышал о подробностях нарушения Кодекса деловой этики во время обеда с коллегами. Он сообщает об этом разговоре своему руководителю. Последовало расследование, но нарушений не выявлено. Теперь коллеги игнорируют Ивана, когда они проходят мимо него по коридору, не садятся рядом с ним за обедом и не приглашают на общественные мероприятия.

# Это не всегда ответное преследование

Доброжелательные действия могут быть расценены, как ответное преследование, даже если таковым не являются. Важно, чтобы руководители продолжали относиться к информатору одинаково и до и после его сообщения. Если у информатора и раньше были проблемы с эффективностью работы, сообщение им о нарушении не должно помешать руководству продолжить бороться с такими проблемами.

*В некоторых случаях сотрудники, сообщаящие о недопустимых действиях, могут быть более подозрительными и усматривать ответное преследование там, где его нет.*

## Чтобы избежать подозрений в ответном преследовании, руководителям следует:

- Продолжать общаться с информатором как обычно;
- Следить за своим тоном голоса и языком тела;
- Поощрять среди всех сотрудников открытое обсуждение;
- Оценивать работу информатора по фактическим результатам;
- Давать четкие задания;
- Делиться информацией, необходимой для выполнения работы;
- Продолжать вовлекать информатора в общественную жизнь;
- Ко всем относиться с достоинством и уважением; и
- Продвигать дело по соответствующим каналам без промедления и осведомлять информатора о ходе расследования по нему.

### Пример

Дмитрий перешел из крупной финансовой компании и работает бухгалтером в УТС 6 месяцев. Через три месяца после трудоустройства результаты работы Дмитрия оказались ниже, чем ожидалось, и его руководитель встретился с ним, чтобы обсудить и согласовать 90-дневный план улучшения работы. Через шестьдесят дней работы по плану, при том, что никаких заметных улучшений в работе Дмитрия не отмечалось, он обнаружил и сообщил, что ведущий менеджер по продажам подразделения указал ложные сведения в своем отчете о расходах. Менеджера по продажам тут же уволили. Через несколько недель Дмитрий и его руководитель сверили улучшение результатов его работы с планом, и стало понятно, что поставленной цели Дмитрий не достиг. Дмитрий уволен по результатам работы, а не потому, что доложил о недопустимом поведении менеджера по продажам.



*Те сотрудники, которые добросовестно сообщают о нарушениях, могут доверять процессу. Понимание сути процесса от первоначального сообщения и до завершающих мер, а также знание ситуаций, когда может последовать ответственное преследование, – важная составляющая нашей обязанности сообщать о нарушениях.*

## 1 – Сотрудник сообщает о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики

**Сотрудник:** Сотрудник делится обеспокоенностью напрямую с руководством или ВРО либо через Омбудсмена/ Программу DIALOG.

**Руководство:** Руководство напрямую или через Омбудсмена/Программу DIALOG получает заявление, инициирует независимое расследование, информирует сотрудника о ходе или результатах расследования и, с разрешения сотрудника, регулярно наблюдает за ним, чтобы выявлять и принимать меры в ситуациях, которые могут быть обоснованно восприняты как ответное преследование.

*Поделившись обеспокоенностью, вы можете защитить Компанию, наших сотрудников, поставщиков, акционеров и общество от негативных последствий.*

*Сотрудники могут сообщать о нарушениях напрямую или при помощи анонимных и конфиденциальных каналов, предлагаемых через программу Омбудсмен/DIALOG. Здесь нет «неправильных ответов»; сотрудники могут сами выбрать, какой канал для них более удобен.*

*Система работает лучше всего, а информатор получает максимальную защиту, если используется только один канал связи. Информатору следует узнать у руководства или ВРО, как обстоят дела с расследованием, если после наступления намеченной даты принятия решения его не проинформировали о состоянии дел. Информаторам следует немедленно сообщить руководству или ВРО, если они подвергаются ответному преследованию.*

*По общему правилу, руководство должно ежемесячно осведомлять информатора о ходе расследования.*

## 2 – Сотрудник сообщает о потенциальном ответном преследовании со стороны своего руководителя или коллеги

**Сотрудник:** Сотрудник делится обеспокоенностью напрямую с руководством, ВРО или через Омбудсмена / Программу DIALOG.

**Руководство:** Руководство и ВРО напрямую либо через Омбудсмена/Программу DIALOG получают заявление, инициируют независимое расследование и осведомляют сотрудника о его ходе или результате. Если факт ответного преследования подтверждается, налагается дисциплинарное взыскание.

*Руководство сразу подключает ВРО и незамедлительно инициирует расследование, вовлекая в него только необходимый круг тех лиц, которые могут быть беспристрастны к рассматриваемому делу. Руководство регулярно осведомляет информатора о ходе расследования.*

*Если выяснится, что сотрудники занимались ответным преследованием, то на них будет наложено дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.*

*Затем руководство должно ежемесячно поддерживать контакт с сообщившим сотрудником, чтобы выявлять и принимать меры в ситуациях, которые могут быть обоснованно восприняты как ответное преследование.*

Возможность для сотрудников совершенно конфиденциально поделиться своей обеспокоенностью является ключевым компонентом эффективной программы комплаенса. Сотрудники, пользующиеся программой Омбудсмен/DIALOG, не должны сообщать другим о том, что они это сделали, так как это ставит под угрозу их анонимность. Не менее важно то, как руководители реагируют на поднятые вопросы.

## Советы

**руководителям,  
отвечающим  
на запросы  
Омбудсмена/  
Программы DIALOG:**

### Следует

- Отвечать прямо, четко, простым языком
- Отнестись к вопросу справедливо и объективно
- Ограничить обсуждения только кругом необходимых людей
- Уничтожить все вопросы и ответы DIALOG в течение 30 дней после того, как вопрос будет разрешен
- Обратиться к ВРО, если у вас возникли вопросы по поводу этих советов

### Не следует

- Разглашать источник информации
- Включать конфиденциальную информацию в свой ответ
- Оставлять вопросы, ответы, материалы расследования без присмотра
- Нарушать конфиденциальность
- Отправлять факс, не позвонив предварительно получателю

**Это сообщение  
приводится  
на каждом  
сопроводительном  
письме, прилагаемом  
ко всем ответам  
руководства  
информаторам:**

*«... Напоминаем вам, что Корпорация запрещает ответное преследование в отношении любого лица, которое добросовестно сообщает о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики или участвует в его расследовании. Если выяснится, что сотрудники занимались ответным преследованием, то они будут подвергнуты дисциплинарному взысканию, вплоть до увольнения. Если вы оказались в ситуации, когда, на ваш взгляд, вы подверглись или подвергаетесь ответному преследованию, настоятельно рекомендуем не молчать, а доложить об этом напрямую руководству, офицеру по бизнес практике (ВРО), либо через Омбудсмена/Программу DIALOG».*

# Случаи ответного преследования в УТС

## Случай №1: Открытое ответное преследование

*Сотрудник заявляет перед членами своего коллектива и руководителем о применении, по его мнению, неэтичных финансовых практик. Сразу после этого руководитель сотрудника продлил его неоплачиваемый отпуск и забрал служебный автомобиль. Сотрудник доложил об ответном преследовании, факт которого был подтвержден в ходе расследования. Руководитель был уволен за плохое управление и ответное преследование.*

В апреле сотрудник сообщил менеджеру корпорации в неконфиденциальном порядке об ответном преследовании. В заявлении сотрудник указал, что во время служебного совещания он заявил о том, что считает непорядочной и неэтичной финансовую деятельность, которая имеет отношение к оплате его труда.

Как указано в заявлении, сразу после выступления на совещании руководитель сотрудника продлил его плановый неоплачиваемый отпуск и забрал служебный автомобиль, предоставленный ему в пользование Компанией.

Менеджер корпорации передал рассмотрение дела соответствующему региональному ВРО, который поручил расследование местному ВРО.

В мае и июне было проведено тайное расследование, которое включало интервью только с теми лицами, которые могли предоставить фактическую информацию по заявлению.

В августе глобальной штаб-квартирой был проведен комплаенс аудит в том подразделении, где произошел инцидент, и сотрудники отдела кадров и юридического отдела завершили расследование. В конечном итоге заявление по факту ответного преследования подтвердилось. В сентябре участвовавший в этом руководитель был уволен по ряду причин, включая применение ответного преследования.

## Случай №2: Скрытое ответное преследование

*Сотрудник воспользовался программой Омбудсмен/ DIALOG, чтобы сообщить о своей обеспокоенности по поводу отчета о расходах руководителя. В результате тщательной проверки документов и интервью с руководителем никакого нарушения выявлено не было. Руководитель предположил, что заявление подала его помощница, и начал относиться к ней иначе; он лишил ее некоторых служебных обязанностей, перестал приглашать ее на совещания и постоянно критиковал ее работу. Она доложила о факте ответного преследования ВРО, который провел расследование вместе со следователями из головного офиса УТС. Факт ответного преследования подтвердился и руководитель был понижен в должности и переведен в другое отделение.*

В мае анонимный сотрудник заявил, что руководитель требовал ненадлежащего возмещения расходов. Были проверены документы и у руководителя потребовали объяснения. В итоге высшее руководство на корпоративном уровне решило, что недопустимых действий не было.

На следующий день после интервью руководитель провел беседу со своей помощницей, обвинив ее в донесении на него через Омбудсмана. Он обратил внимание, что она была знакома с его отчетами о расходах, и дал ей понять, что больше не сможет ей доверять.

В июле руководитель провел неожиданную проверку работы своей помощницы за полугодие, после которой он передал некоторые из ее обычных служебных обязанностей другим сотрудникам. Затем, коллеги этой помощницы заметили, что он начал относиться к ней иначе: у некоторых возникли подозрения, что целью руководителя было заставить ее уволиться, создав враждебную рабочую обстановку. На совещания ее больше не приглашали, а ее работу постоянно критиковали.

В августе она доложила о таком поведении региональному ВРО, как о возможном факте ответного преследования. Региональный ВРО провел расследование и опросил соответствующих сотрудников.

В сентябре сотрудники отдела бизнес практики из головного офиса УТС присоединились к расследованию, завершившемуся в ноябре. По просьбе руководителя еще несколько интервью было проведено в январе. Факт ответного преследования подтвердился и руководитель был в конечном итоге понижен в должности и переведен в другое отделение.

# Вопросы и ответы для сотрудников

## **Должен ли я сообщать о нарушении Кодекса деловой этики UTC?**

Да. Предполагается, что все сотрудники UTC, члены совета директоров и должностные лица будут сообщать о фактических или подозреваемых недопустимых действиях, включая нарушения законов, постановлений, политик и процедур (за исключением случаев, когда сообщение о таких случаях запрещено или другим образом ограничивается законом).

## **Какие каналы доступны мне для сообщения о нарушении или о случае ответного преследования?**

Вы можете высказать свою обеспокоенность своему непосредственному руководителю, менеджеру отдела кадров, ВРО или сотруднику юридического отдела. Либо конфиденциально – с помощью программы Омбудсмен/DIALOG.

## **Как остаться анонимом?**

Омбудсмен/Программа DIALOG предоставляют конфиденциальные каналы связи. Эти посредники сохраняют в тайне личность лица, поднимающего вопрос, а также позволяют сообщить о проблеме анонимно. Вы можете обратиться к Омбудсмену, используя не идентифицируемый адрес электронной почты.

## **Если я сообщаю о нарушении, но ничего не**

## **происходит, следует ли мне сообщить о проблеме по другому каналу?**

Запросы программы DIALOG, как правило, обрабатываются в течение 14 дней; разрешение сложных вопросов, рассматриваемых Омбудсменом, может занять больше времени. Процесс работает лучше, а информатор наиболее защищен, если используется один канал связи. Расследования по заявлениям поручаются лицу, которое, вероятнее всего, сохранит беспристрастность. Процесс предусматривает регулярное сообщение о состоянии дел известному информатору. Если вы считаете, что вашему заявлению уделено недостаточно внимания, вы имеете право передать его вышестоящей инстанции в Компании и/или обсудить его с ВРО.

## **Что если я сообщу о недопустимых действиях, а обвинение не подтвердится?**

Независимо от наличия доказательств, информатор будет осведомлен о ходе дела и его результате. Независимо от итога, вы будете защищены от ответного преследования.

## **Какое определение UTC дает ответному преследованию?**

Как указано в Разделе 56 Руководства по корпоративной политике, UTC считает ответным преследованием негативные последствия, испытываемые сотрудником за то, что он сообщил о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики,

или участвовал в его расследовании.

## **Какую защиту от ответного преследования я получаю?**

Компания утвердила политику, которая запрещает ответное преследование и предусматривает наложение дисциплинарного взыскания (вплоть до увольнения) на тех лиц, кто, как выяснится, занимался ответным преследованием. Компания будет тщательно расследовать все заявления о факте ответного преследования и активно защищать информаторов путем периодического контрольного оценивания их карьерного роста. В UTC есть сильная программа Омбудсмен/DIALOG, позволяющая сообщать о проблемах анонимно. Однако помните, Компания вправе принимать меры по борьбе с низкой эффективностью работы сотрудников. Если это обоснованные и тщательно взвешенные действия, это не считается ответным преследованием.

## **Если я сделаю что-то недопустимое, сообщение об этом по указанным каналам освободит меня от последствий?**

Нет. Если лично вы стали участником недопустимых действий, сообщение об этом не освободит вас от ответственности. Но ваше сотрудничество в ходе расследования будет учитываться при определении дисциплинарного взыскания.

# Вопросы и ответы для руководителей

## **Должен ли я сообщать о нарушении Кодекса деловой этики UTC?**

Да. Предполагается, что все сотрудники UTC, члены совета директоров и должностные лица будут сообщать о фактических или подозреваемых недопустимых действиях, включая нарушения законов, постановлений, политик и процедур (за исключением случаев, когда сообщение о таких случаях запрещено или другим образом ограничивается законом).

## **Какое определение UTC дает ответному преследованию?**

Как указано в Разделе 56 Руководства по корпоративной политике, UTC считает ответным преследованием негативные последствия, испытываемые сотрудником за то, что он сообщил о фактическом или предполагаемом нарушении Кодекса деловой этики или участвовал в его расследовании.

## **Как я могу распознать ответное преследование?**

Ответное преследование может принимать разные формы, некоторые из которых очевидны, а некоторые – скрыты. Ответное преследование со стороны руководства может проявляться как враждебные действия по отношению к подчиненному, например, увольнение, низкая оценка эффективности работы или сокращение должностных обязанностей. К ответному преследованию со стороны сотрудников могут относиться исключение из участия в

общественных мероприятиях в рабочее время или после работы. Иногда бывает непросто определить, имело ли место ответное преследование, так как здесь главное - мотив, стоящий за действиями, и так как разные обстоятельства могут пониматься разными людьми по-разному. Заявления об ответном преследовании должны тщательно изучаться с учетом обстоятельств каждого отдельного случая, а также рассматриваться теми сотрудниками UTC, которые независимы и прямого отношения к этому делу не имеют.

## **Как следует поступить с сообщением об ответном преследовании и как его принять?**

Так же, как и с любым другим сообщением: быстро принять меры, чтобы оценить проблему, проинформировать ВРО и вместе инициировать расследование. Не забывайте о конфиденциальности вопросов, поступивших через программу Омбудсмен/DIALOG. Насколько позволяет кадровая политика, продолжайте осведомлять информатора о ходе дела. Если ответное преследование подтвердится, дисциплинарное взыскание должно последовать незамедлительно. С разрешения информатора, периодически держите контакт с отделом кадров с целью выявления и принятия мер в отношении ситуаций, которые могут быть обоснованно восприняты как ответное преследование.

## **Как избежать поведения, которое можно посчитать ответным преследованием?**

- Продолжайте общаться с лицом, поднявшим вопрос, как обычно;
- Следите за своим тоном голоса и языком тела;
- Поощряйте открытое обсуждение проблем среди всех сотрудников;
- Оценивайте работу сотрудников по фактическим результатам;
- Давайте всем четкие задания;
- Делитесь информацией, необходимой для выполнения работы;
- Вовлекайте информатора в общественную жизнь;
- Ко всем относитесь вежливо, с достоинством и уважением;
- Продвигайте проблему по соответствующим каналам и продолжайте информировать о ходе дела.

## **Какие предусмотрены механизмы защиты информаторов?**

В UTC есть сильная программа Омбудсмен/DIALOG, позволяющая сообщать о проблеме анонимно. Кроме того, Компания утвердила новую корпоративную политику, которая однозначно запрещает ответное преследование и предусматривает наложение дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения, на того сотрудника, который, как выяснилось, занимался ответным преследованием. С разрешения информатора Компания будет также регулярно наблюдать за ним для выявления и принятия мер в отношении ситуаций, которые могут быть обоснованно восприняты как ответное преследование.

# Контактная информация

## **Глобальный комплаенс и бизнес практика UTC**

Офицеры по бизнес практике (BPO) UTC работают в подразделениях UTC по всему миру.

В отдел глобального комплаенса и бизнес практики UTC в штаб-квартире UTC можно обратиться по номеру **860.728.6485** или по адресу электронной почты [bpo@corphq.utc.com](mailto:bpo@corphq.utc.com).

## **Омбудсмен/DIALOG**

С Омбудсменом UTC можно связаться по бесплатному номеру **800.871.9065**.

Для звонков за пределами США следует перед номером набрать код прямого доступа AT&T для вашей страны, который можно узнать по адресу [www.business.att.com/bt/access.jsp](http://www.business.att.com/bt/access.jsp).

Письменный запрос по Программе DIALOG можно подать, используя формы, доступные всем сотрудникам UTC, или в электронном виде, используя надежное, шифрованное подключение к сети Интернет по адресу <https://edialog.confidential.utc.com>.

## **Прочая информация**

Кодекс деловой этики и Дополнения к кодексу общедоступны в электронном виде по адресу: [www.utc.com](http://www.utc.com).

Кодекс деловой этики, Дополнения к кодексу и Руководство по корпоративной политике опубликованы для сотрудников во внутрикорпоративной сети UTC.

Для получения дополнительной информации о корпоративной ответственности UTC зайдите на веб-сайт [www.utc.com](http://www.utc.com) и нажмите на ссылку «Корпоративная ответственность» (*Corporate Responsibility*).





