

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Можливість висловитися



Взаємний захист



Спільна відповідальність



Захищаємо вас, захищаємо UTC.

Звернення генерального директора.....	4
Політика неприпустимості каральних заходів.....	5
Повідомлення про занепокоєність	6
Якими бувають каральні заходи?	7
Якщо каральні заходи відсутні	8
Процес донесення інформації	9
Омбудсмен/Програма DIALOG	10
Розгляд справ у компанії UTC.....	11
Питання і відповіді (FAQ).....	12-13
Контактна інформація.....	14

Лютий 2013 р.

Шановні колеги!



Спільна мета всіх працівників United Technologies – залишатися світовими лідерами у всьому, що ми робимо: забезпечувати максимальний прибуток акціонерам, намагатися досягти передових операційних та фінансових показників, впроваджувати найвищі стандарти етики, створювати максимально безпечне робоче середовище та якнайретельніше дотримуватися практик внутрішнього контролю.

Кодекс ділової етики UTC – це відображення нашого прагнення дотримуватися тих принципів, які дозволяють будувати робочі відносини на довірі, пропагувати взаємоповагу та бути взірцем добропорядності. Репутація компанії UTC – якщо не найцінніший, то один з найцінніших її активів. Сподіваючись зберегти репутацію UTC, ми розраховуємо, що працівники всіх службових рівнів не мовчатимуть, якщо стануть свідками неприпустимих дій або у них виникнуть відповідні підозри.

Компанія UTC пропонує безліч каналів зв'язку для цього. Не соромтеся ставити запитання або повідомляти про свою занепокоєність безпосередньо керівництву, менеджеру відділу кадрів, спеціалісту з методів ведення бізнесу (BPO) або працівникам юридичного відділу. Ви також можете скористатися посередництвом Омбудсмена/ Програми DIALOG компанії UTC для забезпечення конфіденційності або збереження анонімності.

Щоб нормативно закріпити наше давнє прагнення створити безпечне середовище для донесення інформації, компанія UTC розробила нову політику неприпустимості каральних заходів (Розділ 56 Посібника з корпоративної політики). Ця політика чітко визначає, що будь-які каральні заходи суперечать нашим основним цінностям та вважаються неприпустимими. Компанія має намір захищати тих працівників, які сумлінно поділилися інформацією або брали участь у розслідуванні, і жодній наділеній повноваженнями особи не вдасться цьому зашкодити. Більше того, будь-які особи, які брали участь у каральних заходах, будуть піддаватися дисциплінарним покаранням, аж до звільнення.

Кожен з нас несе відповідальність та має обов'язки з дотримання Кодексу етичних норм UTC, адже наша добропорядність та репутація залежать від дій окремих керівників, наділених повноваженнями спеціалістів, працівників та представників у країнах усього світу. Щорічне обов'язкове тренування з етики для всіх працівників UTC, яке проводиться за допомогою нашого Навчального онлайн центру з бізнес-практик та шляхом індивідуального навчання, заохочує такі дії та нагадує нам про важливість дотримання Кодексу етичних норм UTC і безкомпромісних практик внутрішнього контролю UTC.

Цей посібник був складений для того, щоб допомогти працівникам UTC усіх службових рівнів своєчасно виявляти та припиняти каральні заходи, а також для того, щоб страх каральних заходів не зашкодив сумлінному наміру поділитися інформацією.

З повагою,

Луї Р. Шеневер (Louis R. Chênevert)
Голова та головний виконавчий директор

Неприпустимість каральних заходів

Кодекс ділової етики компанії UTC зазначає, що працівникам не слід мовчати, якщо вони чимось занепокоєні або стають свідками неприпустимих дій. Розділ 56 Посібника з корпоративної політики гарантує відсутність каральних заходів у таких випадках.

Компанія UTC визначає каральні заходи як негативні наслідки для працівника за інформування про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики, включаючи порушення закону або політики компанії UTC, або за участь у його розслідуванні.

Компанія забороняє застосовувати каральні заходи проти будь-якої особи, яка сумлінно інформує про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики чи бере участь у розслідуванні такого факту. Компанія UTC ретельно вивчатиме будь-які обвинувачення у каральних заходах. Працівники, які брали участь у каральних заходах, у випадку виявлення такого факту, піддаватимуться дисциплінарним покаранням, аж до звільнення. Компанія UTC не проявлятиме толерантності до тих, хто вдається до каральних заходів.

Зі згоди інформаторів компанія UTC захищатиме їх шляхом постійного спостереження з метою виявлення та припинення дій, які можна об'єктивно визначити як каральні заходи.

Це положення про неприпустимість каральних заходів не звільняє працівників від індивідуальної відповідальності за участь у неприпустимих діях.

Якщо ви повідомляєте про свою занепокоєність, щоб захистити Компанію, ви, у свою чергу, опиняєтесь під її захистом.

Найбільша небезпека - та, про яку ми не знаємо. Що більше ми затягуємо вирішення проблеми, то більше погіршуємо ситуацію. Саме тому так важливо не мовчати.

Повідомлення про занепокоєність

Ми знаємо, наскільки важливо мати можливість висловитися. Нам також відомо, що багато працівників вважають за краще не ділитися своєю занепокоєністю, тому що бояться подальших каральних заходів.¹ Компанія UTC вважає, що середовище, де можна без побоювань поділитися інформацією, має вирішальну важливість для нашої етичної культури та репутації.

Конфіденційність – пріоритет

Омбудсмен/Програма DIALOG пропонують конфіденційні канали зв'язку. Особи, які звертаються до Омбудсмена UTC та координаторів Програми DIALOG, можуть зберігати анонімність. Якщо інформатор вирішує розкрити своє ім'я, воно тримається в таємниці.

Надання контактної інформації не обов'язкове. Контактні дані допоможуть Компанії зв'язатися з вами для сприяння розслідуванню та повідомлення вам про його результат. Якщо ви забажаєте, ви можете вказати дані, які не ідентифікують вашу особу, наприклад, анонімну адресу електронної пошти.

Дотримання конфіденційності

Незалежно від того, чи потрапляє інформація до керівника напряду або через Омбудсмена, конфіденційності приділяється особлива увага. Для розслідування обираються ті особи, які зможуть забезпечити конфіденційність та залишатися неупередженими. Будь-які обговорювання цього питання суворо обмежуються колом осіб, яким поінформованість необхідна для прийняття рішення з цього питання.

Неприпустимість каральних заходів

Будь-які каральні заходи завдають великої шкоди нашій етичній культурі та нашій програмі етики. Вони роблять Компанію вразливою як для внутрішніх, так і для зовнішніх потенційних загроз. Каральні заходи суперечать нашим основним цінностям і вважаються неприпустимими. Вони підлягають дисциплінарним покаранням, аж до звільнення.

Незалежно від наявності доказів, у разі сумнінного повідомлення, інформатора (якщо він відомий) буде повідомлено про результати розслідування, а Компанія вживе необхідних заходів, щоб припинити каральні дії.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Причини мовчання: страх каральних заходів, 46

Якими бувають каральні заходи?

Каральні заходи можуть набувати різних форм. Іноді вони явні, а іноді – приховані. Ініціаторами можуть виступати і керівники, і колеги. Всі каральні заходи підлягають дисциплінарним покаранням.

Приклади каральних заходів

Явні

- Завдання шкоди особі або майну
- Відмова у підвищенні та/або заохоченні
- Нападки електронною поштою
- Низька оцінка роботи
- Зменшення повноважень
- Переведення на іншу посаду, в інший регіон або філіал
- Звільнення або пониження

Приховані

- Закриття доступу до нарад
- Відмова у запрошенні на соціальні заходи
- Непряма погроза завдати шкоди особі або майну
- Ігнорування працівника як спеціаліста
- Груба та неповажна поведінка

Жертви прихованих каральних заходів часто не можуть довести наявність мотиву у їх ініціатора. Звільнення з компанії найчастіше здається єдиним варіантом. Рішучі та ефективні заходи боротьби з каральними заходами дозволять нам утримати цінні кадри.

З боку керівництва

Явні

Джейн стає свідком неприпустимих дій з боку працівника та повідомляє про це своєму керівнику. Через кілька тижнів керівник раптово повідомляє Джейн, що вона переводиться у організацію, для якої планується злиття. Причини їй не повідомляються.

Приховані

Джон дізнався про порушення Кодексу ділової етики та повідомляє про підслухану розмову керівнику. Розслідування порушень не виявляє. Відтоді керівник Джона більше не запрошує його на наради, а його думка як спеціаліста більше не враховується так, як раніше.

З боку колег

Явні

Джейн стає свідком неприпустимих дій і повідомляє про них своєму керівнику. Той починає розслідування. Тим часом Джейн починає отримувати несхвальні електронні листи від працівників, які звинувачують її у тому, що вона «підставляє своїх».

Приховані

Джон дізнався про порушення Кодексу ділової етики під час ленчу з працівниками. Він повідомляє про цю розмову керівнику, але розслідування нічого не виявляє. Тепер працівники ігнорують Джона, коли той проходить повз них у холі, не сідають поруч під час ленчу і не запрошують на соціальні заходи.

Якщо каральні заходи відсутні?

Дії, які мають під собою добрі наміри, можуть бути прийняті за каральні заходи, навіть якщо це не так. Важливо, щоб керівники продовжували ставитися до інформатора так само, як і раніше. Якщо у інформатора і раніше були проблеми з ефективністю роботи, донесення ним інформації не повинно заважати керівництву вести боротьбу із такими проблемами.

У деяких випадках працівники, які повідомляють про неприпустимі дії, стають більш підозрілими та вбачають каральні заходи там, де їх немає.

Щоб уникнути підозр у вживанні каральних заходів, керівникам слід:

- Продовжувати спілкуватися з інформатором як звичайно;
- Стежити за тоном голосу та жестами;
- Заохочувати серед усіх працівників відкрите спілкування;
- Оцінювати роботу інформатора за фактичними результатами;
- Призначати важливі завдання;
- Представляти інформацію, необхідну для виконання роботи;
- І надалі залучати інформатора у суспільну діяльність;
- Ставитися до всіх гідно і з повагою; та
- Негайно передавати заяви через відповідні канали та повідомляти інформатору про хід розслідування.

Приклад

Джон був працевлаштований після роботи у великій компанії, і виконує обов'язки бухгалтера в УТС протягом 6 місяців. Через три місяці після працевлаштування ефективність роботи Джона виявилася гіршою, ніж очікувалося. Керівник викликає його, щоб обговорити та узгодити 90-денний план підвищення ефективності. За шістьдесят днів у роботі Джона не спостерігається жодних помітних покращень, але він виявляє, що провідний менеджер з продажів одного з комерційних підрозділів вказав неправдиві відомості у звіті про витрати. Менеджера з продажів негайно звільняють. Через кілька тижнів Джон та його керівник перевіряють підвищення ефективності його роботи згідно з планом, і виявляється, що Джон не досяг поставленої мети. Джона звільняють через результати його роботи, а не тому, що він повідомив про неприпустимі дії менеджера з продажів.

Ті працівники, які сумлінно діляться інформацією, можуть довіряти процесу. Розуміння суті процесу від донесення інформації до остаточних заходів, а також знання ситуацій, коли можуть застосовуватися каральні заходи, – важлива складова компетенції у питаннях інформування.

1 – Працівник повідомляє про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики

Працівник: Працівник ділиться занепокоєністю напряду з керівництвом чи ВРО або через Омбудсмена/Програму DIALOG.

Керівництво: Керівництво напряду або через Омбудсмена/Програму DIALOG отримує заяву, розпочинає незалежне розслідування, інформує працівника про хід або результати розслідування та, зі згоди працівника, постійно спостерігає за ним для виявлення та припинення дій, які можуть об'єктивно вважатися каральними заходами.

Повідомивши про занепокоєність, ви можете захистити Компанію, наших працівників, постачальників, акціонерів та колектив в цілому від негативних наслідків.

Працівники можуть інформувати керівництво напряду або за допомогою анонімних та конфіденційних каналів, які пропонуються Омбудсменом/Програмою DIALOG. Тут немає неправильних варіантів; працівники можуть самі вибрати, який канал для них зручніший. Система оптимально працює, а інформатор отримує найбільший захист, якщо використовується один канал зв'язку. Інформаторам слід розібратися у ситуації разом з керівництвом або ВРО, якщо на намічену дату прийняття рішення нічого не відбулося. Слід також негайно повідомити керівнику або ВРО у разі каральних заходів.

Згідно з загальними правилами, керівництво повинно щомісячно повідомляти інформатора про хід розслідування.

2 – Працівник повідомляє про потенційні каральні заходи з боку керівництва або колег

Employee: Працівник ділиться занепокоєністю напряду з керівництвом чи ВРО або через Омбудсмена/Програму DIALOG.

Management: Керівництво чи ВРО напряду або через Омбудсмена/Програму DIALOG отримують заяву, розпочинають незалежне розслідування та повідомляють працівника про його хід. Якщо каральні заходи підтверджуються, застосовується дисциплінарне покарання.

Керівництво одразу підключає ВРО та розпочинає розслідування, повідомляючи про нього тільки необхідному колу осіб та зберігаючи неупередженість. Керівництво щомісячно повідомляє інформатора про хід розслідування.

Працівники, які, як визначено, брали участь у каральних заходах, піддаються дисциплінарним покаранням, аж до звільнення.

Після цього керівництво повинно спостерігати за працівником, щомісячно здійснюючи перевірки з метою виявлення та припинення дій, які можна об'єктивно вважати каральними заходами.

Можливість для працівників поділитися своєю занепокоєністю за умови дотримання конфіденційності – основний компонент ефективної програми внутрішнього контролю. Працівники, які користуються посередництвом Омбудсмена/Програми DIALOG, не повинні повідомляти іншим про те, що вони це роблять, адже це ставить під загрозу їх анонімність. Не менш важливим є ставлення керівників до занепокоєння працівників.

Поради керівникам, які відповідають на запити Омбудсмена/ Програми DIALOG:

Слід	Не слід
<ul style="list-style-type: none">● Відповідати прямо, чітко, простою мовою● Поставитися до питання справедливо та об'єктивно● Обмежити коло обізнаних осіб до мінімальної кількості● Знищити всі запитання та відповіді DIALOG впродовж 30 днів з прийняття рішення● Звернутися до ВРО, якщо у вас виникли запитання з приводу цих порад	<ul style="list-style-type: none">● Розголошувати ім'я інформатора● Розголошувати конфіденційну інформацію у своїх відповідях● Залишати запитання, відповіді, матеріали без нагляду● Не дотримуватися конфіденційності● Відправляти факс, не зателефонувавши перед цим абоненту

Це повідомлення наводиться у кожному супровідному листі зі зверненням керівництва до підлеглих:

«... Нагадуємо вам, що Корпорація забороняє застосовувати каральні заходи щодо будь-якої особи, яка сумлінно повідомляє про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики або бере участь у його розслідуванні. Працівники, які, за результатами розслідування, були залучені у каральні заходи, піддаються дисциплінарним покаранням, аж до звільнення. Якщо ви опинилися у такій ситуації, коли, на ваш погляд, щодо вас застосовуються каральні заходи, настійно рекомендуємо не мовчати, а доповісти про проблему напряду керівництву або спеціалісту з методів ведення бізнесу, чи через Омбудсмена/Програму DIALOG».

Розгляд справи №1: Явні каральні заходи

Працівник заявляє перед членами свого колективу та керівником про застосування, на його думку, неетичних фінансових практик. Одразу після цього керівник працівника подовжує його неоплачувану відпустку та забирає службовий транспорт Компанії. Працівник доповідає про застосування каральних заходів, факт яких підтверджується впродовж розслідування. Керівника звільнено за погане керівництво та каральні заходи

У квітні працівник не конфіденційно подав доповідь про застосування каральних заходів з боку керівника корпорації. У своїй доповіді працівник зазначив, що він під час службової наради заявив про те, що вважає непорядною та неетичною фінансову діяльність, яка має відношення до оплати його праці.

Як зазначено у доповіді, одразу після виступу на нараді керівник подовжив його неоплачувану відпустку за графіком та забрав службовий транспорт, наданий йому у користування.

Керівник корпорації передав розгляд справи відповідному регіональному спеціалісту з методів ведення бізнесу, який доручив розслідування місцевому спеціалісту з методів ведення бізнесу.

У травні та червні було проведено розподілене розслідування, яке включало інтерв'ю тільки з тими особами, які могли надати фактичну інформацію у справі.

У серпні було проведено перевірку на відповідність міжнародним генеральним штабом компанії у тому підрозділі, де мав місце інцидент. Розслідування було завершено працівниками відділу кадрів та юридичного відділу. Насамкінець, заява про застосування каральних заходів пройшла перевірку. У вересні відповідного керівника було звільнено через декілька причин, зокрема за застосування каральних заходів.

Розгляд справи №2: Приховані каральні заходи

Працівник скористався посередництвом Омбудсмена/Програми DIALOG, щоб доповісти про свою занепокоєність з приводу звіту керівника про витрати. В результаті ретельної перевірки документів та інтерв'ю з керівником нічого неприпустимого виявлено не було. Керівник припустив, що заяву склала його асистентка, та почав ставитися до неї інакше; він позбавив її деяких службових повноважень, перестав запрошувати її на наради і постійно критикував її роботу. Вона доповіла про застосування каральних заходів ВРО, який провів розслідування з представниками генерального штабу UTC. Каральні заходи було підтверджено, а керівника було понижено в посаді та переведено до іншого відділення.

У травні анонімний працівник подав заяву, зазначивши, що керівник вимагав компенсацію за надмірні робочі витрати. Було перевірено документи, і керівника попросили дати пояснення. В результаті вище керівництво вирішило, що неприпустимих дій не було.

Наступного дня після інтерв'ю керівник провів бесіду з асистенткою, звинувативши її у донесенні на нього через Омбудсмена. Він пояснював це тим, що вона була знайома зі звітами про витрати, і дав зрозуміти, що більше не зможе їй довіряти.

У липні керівник провів неочікувану перевірку роботи асистентки у середині року, після якої він передав деякі її службові повноваження іншим працівникам. Потім, як зазначали колеги асистентки, він почав ставитися до неї інакше: у декого виникли підозри, що метою керівника було примушення до звільнення шляхом утворення ворожого оточення. На наради її більше не запрошували, а її роботу постійно критикували.

У серпні вона доповіла про ситуацію регіональному ВРО як про ймовірний факт каральних заходів. Регіональний спеціаліст провів розслідування та опитав відповідних працівників.

У вересні спеціалісти з методів ведення бізнесу з генерального штабу UTC приєдналися до розслідування, яке завершилося у листопаді. За запитом керівника у січні було проведено декілька інтерв'ю. Каральні заходи було підтверджено, а керівника було понижено в посаді та переведено у інше відділення.

Запитання і відповіді для працівників

Чи слід мені доповідати про порушення Кодексу ділової етики UTC?

Так. Припускається, що всі працівники компанії UTC, директора та уповноважені спеціалісти повідомлятимуть про фактичні та підозрювані неприпустимі дії, включаючи порушення законів, постанов, політик та процедур (за винятком тих випадків, коли таке повідомлення забороняється або у інший спосіб обмежується законом).

Які канали доступні мені для повідомлення про порушення або про каральні заходи?

Ви можете подати звіт напряму своєму керівнику, менеджеру відділу кадрів, ВРО або працівнику юридичного відділу. Або конфіденційно – за посередництвом Омбудсмена/Програми DIALOG.

Як залишитися анонімним?

Омбудсмен/Програма DIALOG пропонують конфіденційні канали зв'язку. Їх використання дозволяє зберегти у таємниці особу інформатора, а також повідомити про проблему анонімно. Ви можете звернутися до Омбудсмена, використовуючи адресу електронної пошти, яку неможливо ідентифікувати.

Якщо я повідомляю про порушення, але нічого не відбувається, чи слід мені скористатися іншим каналом?

Запити за програмою DIALOG, зазвичай, обробляються впродовж 14 днів; вирішення складних питань, що розглядаються Омбудсменом, може зайняти більше часу. Процес працює краще, а інформатор найбільше захищений, якщо використовується один канал зв'язку. Розслідування за заявами призначаються особі, яка, найімовірніше, залишатиметься неупередженою. Процес передбачає повідомлення новин відомому інформатору. Якщо ви вважаєте, що проблемі приділено недостатньо уваги, ви маєте право передати її вищій інстанції Компанії та/або обговорити її з ВРО.

Якщо я повідомляю про неприпустимі дії, а обвинувачення не підтвердиться?

Незалежно від наявності доказів, інформатора буде повідомлено про хід справи та її результат. Незалежно від підсумків, вас буде захищено від каральних заходів.

Яке визначення компанія UTC дає каральним заходам?

Як зазначено в Розділі 56 Посібника з корпоративної політики, компанія UTC вважає каральними заходами негативні наслідки для працівника внаслідок інформування про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики, а також участі у його розслідуванні.

Який захист від каральних заходів я отримую?

Компанія затвердила політику, яка забороняє каральні заходи і передбачає за них дисциплінарне покарання (аж до звільнення) для тих, хто брав у них участь. Компанія ретельно розслідуватиме всі заяви про факт каральних заходів та ефективно захищатиме інформаторів шляхом періодичного оцінювання результатів кар'єрного росту. Компанія UTC пропонує ефективно посередництво Омбудсмена/Програми DIALOG, яке дозволяє повідомити про проблему анонімно. Проте пам'ятайте, Компанія може вживати заходів для боротьби з низькою ефективністю роботи працівників за умови належної оцінки та перевірки. Такі дії не вважаються каральними заходами.

Якщо я зроблю щось неприпустиме, інформування про це з використанням зазначених каналів звільнить мене від наслідків?

Ні. Якщо особисто ви стали учасником неприпустимих дій, визнання не звільнить вас від відповідальності.

Але ваше співробітництво впродовж розслідування враховуватиметься під час визначення дисциплінарного покарання

Запитання і відповіді для керівників

Чи слід мені доповідати про порушення Кодексу ділової етики UTC?

Так. Усі працівники компанії UTC, директора та уповноважені спеціалісти повинні повідомляти про фактичні та підозрювані неприпустимі дії, включаючи порушення законів, постанов, політик та процедур (за винятком тих випадків, коли таке повідомлення забороняється або у інший спосіб обмежується законом).

Яке визначення компанія UTC дає каральним заходам?

Як зазначено в Розділі 56 Посібника з корпоративної політики, компанія UTC вважає каральними заходами негативні наслідки для працівника внаслідок інформування про фактичне або підозрюване порушення Кодексу ділової етики, а також участі у його розслідуванні.

Як я можу розпізнати каральні заходи?

Каральні заходи можуть приймати різні форми, деякі з яких очевидні, а інші – приховані. Каральні заходи з боку керівництва можуть проявлятися як небажані дії по відношенню до підлеглого, наприклад, звільнення, низька оцінка ефективності роботи та скорочення службових повноважень. До каральних заходів з боку працівників можуть належати виключення з соціальних заходів під час робочих годин або поза ними. Іноді буває важко визначити, чи мали місце.

каральні заходи, тому що їх основою виступає мотив, а різні обставини можуть тлумачитися різними людьми у різний спосіб. Заяви про каральні заходи слід ретельно вивчати з урахуванням обставин кожного окремого випадку, а також передавати на перевірку працівникам компанії UTC, які залишатимуться неупередженими, і не мають відношення до справи.

Як слід учинити зі звітом про каральні заходи та як його приймати?

Так само як і з будь-яким іншим звітом: швидко оцінити проблему, проінформувати ВРО і разом ініціювати розслідування. Не забувати про конфіденційність питань, що розглядаються за посередництвом Омбудсмена/Програми DIALOG.

У тій мірі, наскільки це дозволяє політика спілкування з персоналом, продовжуйте повідомляти інформатора про хід справи. Якщо факт каральних заходів буде підтверджений, слід одразу визначити дисциплінарне покарання. З дозволу інформатора, співпрацюйте з відділом кадрів для подальшого спостереження з метою виявлення та припинення дій, які можна об'єктивно вважати каральними заходами.

Як уникнути дій, які можна вважати каральними заходами?

- Продовжуйте звичайно спілкуватися з особою, яка доповіла про проблему;
- Стежте за тоном голосу та жестами;
- Заохочуйте відкрите обговорення проблем;
- Оцінюйте працівників за фактичними результатами;
- Призначайте важливі завдання всім;
- Надавайте всі дані, необхідні для виконання роботи;
- Залучайте інформатора у суспільну діяльність;
- До всіх ставтеся ввічливо, з гідністю та повагою;
- Повідомляйте про проблему через відповідні канали та інформуйте про хід справи.

Які передбачаються механізми захисту інформаторів?

Компанія UTC пропонує посередництво Омбудсмена/Програми DIALOG, яке дозволяє повідомити про проблему анонімно. Окрім того, Компанія затвердила нову корпоративну політику, яка явно забороняє каральні заходи і передбачає дисциплінарні покарання, аж до звільнення працівника, який, як підтвердилося, брав участь у каральних заходах. З дозволу інформатора Компанія також постійно за ним спостерігає для виявлення та припинення дій, які можна об'єктивно вважати каральними заходами.

Глобальний внутрішній контроль і методи ведення бізнесу компанії UTC

Спеціалісти з методів ведення бізнесу (BPO) компанії UTC працюють у представництвах компанії UTC у країнах всього світу.

У відділ глобального внутрішнього контролю і методів ведення бізнесу компанії UTC головного штабу компанії можна звернутися за номером [860.728.6485](tel:860.728.6485) або за адресою електронної пошти bpo@corphq.utc.com.

Омбудсмен/Програма DIALOG

З Омбудсменом компанії UTC можна зв'язатися за безкоштовним номером [800.871.9065](tel:800.871.9065).

Для дзвінків за межами США слід перед номером набрати код прямого доступу AT&T для вашої країни, який можна дізнатися за адресою www.business.att.com/bt/access.jsp.

Письмовий запит за Програмою DIALOG можна подати, використовуючи форми, доступні всім працівникам компанії UTC, або у електронному вигляді, використовуючи надійне, шифроване підключення до мережі Інтернет за адресою <https://edialog.confidential.utc.com>.

Інша інформація

Кодекс ділової етики і Доповнення до нього загальнодоступні за адресою: www.utc.com.

Кодекс ділової етики, Доповнення до нього та Посібник з корпоративної політики опубліковані для працівників у внутрішній корпоративній мережі компанії UTC.

Для отримання додаткової інформації про корпоративну відповідальність в компанії UTC відвідайте веб-сайт www.utc.com і натисніть посилання «Корпоративна відповідальність» (*Corporate Responsibility*).





