

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Het vertrouwen om u uit te spreken



Wederzijdse bescherming



Gedeelde verantwoordelijkheid



Bescherming van u, bescherming van UTC.

Bericht van de CEO	4
Non-vergeldingsbeleid.....	5
Problemen melden	6
Hoe ziet vergelding eruit?	7
Als het geen vergelding is	8
Rapportageproces	9
Ombudsman/DIALOG	10
UTC gevallen.....	11
Veelgestelde vragen (FAQ)	12-13
Contactinformatie	14

Februari 2013



Beste collega's

Een gemeenschappelijk doel binnen United Technologies is om uit te blinken in alles wat we doen: het maximaliseren van rendement voor onze aandeelhouders, het bereiken van uitmuntende operationele en financiële prestaties, en het hebben van de hoogste ethische normen, de veiligste werkomgevingen en de beste nalevingspraktijken.

De ethische code van UTC bevat onze toewijding aan gedragingen die vertrouwen opbouwen, respect bevorderen en integriteit tonen. UTC's reputatie is ons meest waardevolle kapitaal. Om UTC's reputatie te beschermen verwachten we dat onze werknemers op alle niveaus zich uitspreken als een overtreding wordt gezien of vermoed.

UTC biedt vele communicatiekanalen voor dit doeleinde. U moet zich zelfverzekerd genoeg voelen om vragen te stellen of problemen te melden bij uw leidinggevende, een manager human resources, een Business Practices Officer (BPO) (manager ethische kwesties) of de juridische afdeling. U kunt ook het Ombudsman/DIALOG-programma gebruiken voor vertrouwelijke of anonieme meldingen.

Om onze langdurige toewijding aan een veilige meldingsomgeving te versterken, heeft UTC een nieuw non-vergeldingsbeleid gecreëerd (sectie 56 in de handleiding Bedrijfsbeleid). Het beleid maakt duidelijk dat vergelding van welke soort dan ook strijdig is met onze kernwaarden en niet zal worden getolereerd. Het bedrijf beschermt werknemers die zich in goed vertrouwen uitspreken of deelnemen aan een onderzoek en zorgt ervoor dat diegenen in een machtspositie deze activiteit niet kunnen voorkomen. Bovendien wordt iedereen die zich bezighoudt met vergeldingsgedrag onderworpen aan disciplinaire maatregelen, tot en met mogelijk ontslag.

Ieder van ons is verantwoordelijk en aansprakelijk voor naleving van de ethische code van UTC, omdat onze integriteit en reputatie afhankelijk zijn van de individuele acties van onze bestuurders, managers, werknemers en vertegenwoordigers van over de hele wereld. De jaarlijkse verplichte ethische training voor alle UTC-werknemers via ons online educatiecentrum voor bedrijfspraktijken en persoonlijke training, vult deze acties aan en herinnert ons aan het belang van de ethische code van UTC en de onbuigbare naleving daarvan bij UTC.

Het volgende handboek is ontwikkeld om UTC-werknemers - op alle niveaus - te helpen met het herkennen en aanpakken van vergelding en ervoor te zorgen dat de angst voor vergelding geen invloed heeft op het melden in goed vertrouwen.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Louis R. Chênevert
Voorzitter & Chief Executive Officer

Non-vergeldingsbeleid

De ethische code van UTC stelt dat van alle werknemers wordt verwacht dat zij zich uitspreken wanneer zij zich zorgen maken of wanneer zij misdragingen zien. Sectie 56 van de handleiding Bedrijfsbeleid zorgt ervoor dat zij dit kunnen doen zonder angst op vergelding.

UTC definieert vergelding als een negatief gevolg dat wordt ervaren door een werknemer voor het melden van of deelnemen aan een onderzoek naar daadwerkelijke of vermoedelijke schendingen van de ethische code die schendingen van de wet of een UTC-beleid omvatten.

Het bedrijf verbiedt vergelding tegen iedereen die in goed vertrouwen een melding doet of deelneemt aan het onderzoek naar daadwerkelijke of vermoedelijke schendingen van de ethische code. UTC zal elke aantijging van vergelding grondig onderzoeken. Werknemers die zich schuldig maken aan vergeldingsgedrag zullen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot aan ontslag. UTC hanteert een zero-tolerance-beleid tegen vergelding.

Met hun toestemming zal UTC bekende klokkenluiders verder beschermen door regelmatig met hen te overleggen om situaties te identificeren die zouden kunnen worden gezien als vergelding en daarop te reageren.

Deze verklaring tegen vergelding vrijwaart werknemers niet van hun verantwoordelijkheid voor persoonlijke betrokkenheid bij elke overtreding.

Wanneer u een probleem meldt om het bedrijf te beschermen, dan wordt u, op uw beurt, ook beschermd.

De grootste risico's zijn vaak die risico's die we niet zien. Hoe langer we wachten om een probleem op te lossen, hoe erger het kan worden. Dit is waarom het zo belangrijk is om u uit te spreken.

Melden van problemen

We weten dat het belangrijk is om u uit te spreken. We weten ook dat sommige werknemers ervoor kiezen om hun problemen niet te delen, omdat zij bang zijn voor vergelding¹. Bij UTC geloven we dat een veilige meldingsomgeving kritiek is voor het behoud van onze ethische cultuur en reputatie.

Vertrouwelijkheid is belangrijk

Het Ombudsman/DIALOG-programma levert vertrouwelijke communicatiekanalen. Diegenen die contact opnemen met de Ombudsman en de DIALOG-programmacoördinatoren van UTC hoeven zich niet bekend te maken en mogen anoniem blijven. Wanneer klokkenluiders zich wel bekend willen maken, zal hun identiteit strikt vertrouwelijk blijven.

Het geven van contactinformatie is optioneel en maakt het voor het bedrijf mogelijk om met u contact op te nemen om het onderzoek te vergemakkelijken en u feedback te geven met betrekking tot het onderzoeksproces of de uitkomst daarvan. Als u wilt dan kunt u zelfs niet-identificeerbare informatie gebruiken zoals een generiek e-mailadres.

Vertrouwelijkheid wordt gerespecteerd

Of een melding nu direct via een manager wordt gedaan of via een Ombudsman, uw vertrouwelijkheid wordt serieus genomen. Onderzoekers worden gekozen op hun discretie en hun vermogen om onpartijdigheid te garanderen en alle besprekingen over de materie zijn strikt beperkt tot diegenen waarvan de input nodig is om een oplossing mogelijk te maken.

Vergelding is verboden

Vergelding in welke hoedanigheid beschadigt onze ethische cultuur en ons ethische programma. Vergelding is zowel intern als extern een risico voor het bedrijf. Vergelding is strijdig met onze kernwaarden en is verboden. Vergelding is een reden voor disciplinaire maatregelen tot ontslag aan toe.

Of een aantijging die in goed vertrouwen wordt gedaan wordt bewezen of niet, de klokkenluider (indien bekend) wordt geïnformeerd over de uitkomst en het bedrijf neemt stappen om vergelding te voorkomen.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Redenen voor niet melden: Angst voor vergelding, 46%

Hoe ziet vergelding eruit?

Vergelding kan vele vormen aannemen. Het is soms duidelijk en soms subtiel. Het wordt soms toegebracht door leidinggevenden en soms door collega's. Elke vergelding wordt beantwoord met disciplinaire maatregelen.

Voorbeelden van vergelding

Duidelijk

- Daadwerkelijke schade aan persoon of eigendom
- Weigering van salarisverhoging en/of promotie,
- Bedreigende e-mails
- Slechte functioneringsrapporten,
- Vermindering van verantwoordelijkheden, nieuwe verantwoordelijkheden,
- Verhuizing of overplaatsing
- Ontslag of terugplaatsing

Subtiel

- Uitsluiting van vergaderingen,
- Uitsluitingen van sociale gebeurtenissen,
- Geïmpliceerde dreiging van
- Schade aan persoon of eigendom
- Er wordt niet meer naar een professionele mening gevraagd
- Lomp en disrespectvol gedrag

Slachtoffers van subtiele vormen van vergelding zijn vaak niet in staat om dit te bewijzen. Het verlaten van de organisatie lijkt soms de enige overgebleven keuze. Door snelle, veelbetekenende actie te ondernemen tegen vergelding kunnen we helpen talent te behouden.

Vergelding door een leidinggevende

Duidelijk

Janny ziet misdragingen van een werknemer en meldt het incident bij haar leidinggevende. Een paar weken later krijgt Janny van haar leidinggevende te horen dat ze plots wordt overgeplaatst naar een organisatie die wordt overgenomen. Janny krijgt geen reden te horen.

Subtiel

John heeft iets gehoord over een overtreding van de ethische code en heeft het gesprek gemeld bij zijn manager. Er wordt een onderzoek gestart, maar er is geen overtreding gevonden. Vanaf dat moment betreft John's leidinggevende hem niet meer in vergaderingen en wordt niet langer gevraagd naar zijn mening over werkactiviteiten, zoals werd gedaan voor deze melding.

Peer-to-peer retaliation

Duidelijk

Janny ziet een overtreding en meldt het incident bij haar leidinggevende. De leidinggevende start een onderzoek. Ondertussen krijgt Janny e-mails van haar collega's, die denigrerende teksten bevatten en die haar verwijten dat ze het "schip doet zinken" en "geen teamspeler" is.

Subtiel

John hoort tijdens de lunch de details van een schending van de ethische code van zijn collega's. Hij meldt het gesprek bij zijn manager en na een onderzoek volgt de conclusie dat er geen overtredingen zijn gevonden. John's collega's negeren hem nu als hij ze tegenkomt in de gang, ze zitten niet meer bij hem tijdens de lunch en nodigen hem niet langer uit voor sociale gelegenheden.

Hetis niet altijd vergelding

Goedbedoelde acties kunnen worden gezien als vergelding, zelfs als dit niet het geval is. Het is belangrijk dat managers een klokkenluider hetzelfde behandelen voor en na een melding. Als een klokkenluider prestatieproblemen had, dan voorkomt deze melding niet dat het management deze problemen blijft oppakken.

In sommige gevallen kunnen werknemers die overtredingen melden erg op hun hoede zijn en denken dat er sprake is van vergelding wanneer dat niet het geval is.

Om zelfs de perceptie van vergeldingsgedrag te voorkomen, moeten managers:

- Normaal blijven communiceren met de klokkenluider;
- Zich bewust zijn van hun stemhoogte en hun lichaamstaal;
- Iedereen aanmoedigen om openlijk te praten;
- De klokkenluider evalueren op basis van daadwerkelijke prestaties;
- Betekenisvolle opdrachten blijven geven;
- Informatie delen om het werk gedaan te krijgen;
- De klokkenluider blijven betrekken bij sociale functies;
- Iedereen behandelen met waardigheid en respect; en
- De materie zonder vertraging door de betreffende kanalen begeleiden en aan de klokkenluider feedback blijven geven over zijn status.

Voorbeeld

John is gehoord van een groot financieel bedrijf en is al 6 maanden accountant bij UTC. Drie maanden nadat hij is aangenomen blijkt dat John's prestaties niet op het verwachte niveau liggen en zijn leidinggevende en hij stemmen in met een verbeteringsplan van 90 dagen. Na zestig dagen, zonder merkbare verbetering van John's prestaties, ontdekt en meldt hij dat de beste verkoper van die afdeling heeft gesjoemeld met zijn kostendeclaraties. De verkoper wordt direct ontslagen. Na een paar weken beoordelen John en zijn supervisor zijn prestaties tegen wat in het plan is besproken; het is duidelijk dat John zijn doelen niet heeft gehaald. John moet worden ontslagen om prestatieredenen, niet omdat hij de overtreding van de verkoper heeft gemeld.

Diegenen die zich in goed vertrouwen uitspreken, kunnen het proces vertrouwen. Het begrijpen van het meldingsproces van eerste melding tot uiteindelijke actie – en het opmerken waar vergelding zich kan voordoen – is een belangrijk component van onze meldingsverantwoordelijkheid.

1 – Medewerker spreekt zich uit over een daadwerkelijke of vermeende overtreding van de ethische code

Werknemer: De werknemer deelt zijn of haar zorgen direct met het management, met een BPO of via het Ombudsman/DIALOG-programma.

Management: Het management, direct of via Ombudsman/DIALOG, zal de aantijging ontvangen, een onafhankelijk onderzoek starten, de werknemer geïnformeerd houden over de status of uitkomst van het onderzoek en, met toestemming van de werknemer, op regelmatige basis met hen te overleggen om situaties te identificeren die zouden kunnen worden gezien als vergelding en daarop te reageren.

Uitspreken om een probleem te melden kan het bedrijf, onze werknemers, leveranciers, aandeelhouders en gemeenschap beschermen tegen negatieve gevolgen.

Werknemers kunnen zich direct melden bij het management of de anonieme en vertrouwelijke kanalen gebruiken die beschikbaar zijn via het Ombudsman/DIALOG-programma. Er bestaan hier geen “verkeerde antwoorden”; werknemers kunnen het voor hen meest comfortabele kanaal kiezen.

Het systeem werkt het best - en de klokkenluider wordt het beste beschermd - wanneer slechts één communicatiekanaal wordt gebruikt. Klokkenluiders moeten met de BPO of het management spreken als een doeldatum voor oplossing is voorbij gegaan zonder update. Klokkenluiders moeten direct het management of de BPO op de hoogte stellen als zij vergelding ervaren.

Als een algemene regel, moet het management maandelijkse updates geven aan de klokkenluider met betrekking tot de status van een onderzoek.

2 – Werknemer spreekt zich uit over een potentiële vergelding door een leidinggevende of een collega

Werknemer: De werknemer deelt zijn of haar zorgen direct met het management, met een BPO of via het Ombudsman/DIALOG-programma.

Management: Het management en de BPO, direct of via Ombudsman/DIALOG, zal de aantijging ontvangen, een onafhankelijk onderzoek starten, de werknemer geïnformeerd houden over de status of uitkomst van het onderzoek. Als vergelding wordt geconstateerd, zullen disciplinaire maatregelen worden opgelegd.

Het management zal hier direct de BPO bij betrekken en snel een onderzoek starten, met alleen diegenen die noodzakelijk en onpartijdig zijn ten opzichte van de betreffende materie. Het management geeft de klokkenluider regelmatige updates met betrekking tot de status van het onderzoek.

Werknemers die zich schuldig maken aan vergeldingsgedrag zullen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot aan ontslag toe.

Het management zal dan op maandelijkse basis met de klokkenluider spreken om situaties te identificeren die zouden kunnen worden gezien als verdere vergelding en daarop reageren.

Ombudsman/DIALOG programma

De mogelijkheid van een werknemer om een probleem in complete vertrouwelijkheid te melden is een essentieel component van een effectief nalevingsprogramma. Werknemers die het Ombudsman/DIALOG-programma gebruiken moeten dit niet vertellen aan anderen, omdat dit hun anonimiteit schaadt. Net zo belangrijk is hoe managers reageren op de gemelde problemen.

Tips voor managers bij het reageren op Ombudsman/DIALOG-vragen:

Wel doen

- Antwoorden met directe, duidelijke en simpele taal
- De vraag objectief en eerlijk behandelen
- Discussies beperken tot wat noodzakelijk is
- Alle DIALOG-vragen en antwoorden binnen 30 na afronding van de materie vernietigen.
- Overleg met uw BPO als u vragen heeft over deze Wel doen/Niet doen stellingen

Niet doen

- De bron van de beschuldiging prijsgeven
- Vertrouwelijk informatie omvatten in uw
- Absentievragen, antwoorden, onderzoeksmaterialen,
- Onbeheerde schending van vertrouwelijkheid
- Een fax verzenden voor het bellen van de ontvanger

Dit bericht is inbegrepen in de begeleidende brief bij alle reacties van het management aan de klokkenluiders:

“... Ter herinnering, het bedrijf verbiedt vergelding tegen eenieder die, in goed vertrouwen, daadwerkelijke of vermeende overtredingen van de ethische code meldt of onderzoekt. Werknemers die zich schuldig maken aan vergeldingsgedrag zullen worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot aan ontslag toe. Als u zichzelf bevindt in een positie waar u denkt dat u slachtoffer van vergelding bent of bent geweest, dan moedigen we u aan dit direct te melden aan het management, de Business Practices Officer (BPO) (manager ethische kwesties) of via het Ombudsman/DIALOG-programma.”

Gevallen van vergelding bij UTC

Geval #1: Duidelijke vergelding

Een werknemer heeft naar zijn team en manager uitgesproken wat hij dacht dat onethische financiële praktijken waren. Direct daarna gaf de manager hem extra verlof en nam zijn bedrijfsauto in. De werknemer meldde de vergelding, wat door onderzoek werd geverifieerd. De manager werd ontslagen voor slechte managementpraktijken en voor vergelding.

In April deed een werknemer een niet-vertrouwelijke melding van vergelding tegen een manager van het bedrijf. In de melding meldde de werknemer dat hij zich bij een personeelsvergadering had uitgesproken over wat hij dacht dat onethische of onjuiste financiële activiteiten waren met betrekking tot zijn salaris.

Zoals in de melding stond heeft de manager, direct na het personeelsoverleg, het reguliere verlof van de werknemer verlengd en is zijn bedrijfsauto afgenomen.

De manager van het bedrijf heeft de zaak doorgestuurd naar de betreffende regionale BPO, die het onderzoek toevertrouwde aan de lokale BPO.

Gedurende mei en juni is een discreet onderzoek uitgevoerd en dit bevatte interviews met enkel diegenen die noodzakelijk waren om feitelijke informatie te geven met betrekking tot deze beschuldiging.

In augustus is een nalevingsonderzoek van het hoofdkantoor uitgevoerd bij de betreffende bedrijfsafdeling en de afdelingen juridische zaken en human resources voltooiden het onderzoek.

Uiteindelijk is de beschuldiging van vergelding geverifieerd. In september is de betrokken manager om verschillende redenen ontslagen, inclusief het vergeldingsgedrag.

Geval #2: Subtiele vergelding

Een werknemer gebruikte het Ombudsman/DIALOG-programma om een probleem te melden over kostendeclaraties van een manager. Er is na een grondige beoordeling en een gesprek met de manager geen overtreding gevonden. De manager ging ervan uit dat zijn assistente de beschuldiging had ingediend en begon haar anders te behandelen; ze kreeg minder werkverantwoordelijkheden, werd niet meer voor vergaderingen uitgenodigd en kreeg constant kritiek op haar werk. Ze meldde de vergelding bij haar BPO, die dit samen met onderzoekers van het UTC hoofdkantoor heeft onderzocht. De vergelding is geverifieerd en de manager is teruggeplaatst en overgeplaatst.

In mei meldde een anonieme werknemer dat een manager onkosten indiende voor ongepaste bedrijfsuitgaven. Documenten werden beoordeeld en de manager werd ondervraagd. Uiteindelijk bepaalden hogere managers dat er geen overtreding had plaatsgevonden.

De dag nadat de manager was geïnterviewd heeft hij een ontmoeting gehad met zijn assistente waarbij hij haar beschuldigde van het indienen van een melding bij de Ombudsman tegen hem. Hij wees haar op haar bekendheid met zijn onkostendeclaraties en insinueerde dat hij haar niet meer kon vertrouwen.

In juli hield de manager een geïmproviseerde halfjaarlijkse beoordeling met zijn assistente, waarna hij enkele van haar gebruikelijke verantwoordelijkheden naar anderen verschoof. Verder merkten de collega's van de assistente dat ze anders werd behandeld - sommigen vermoedden dat de manager probeerde om haar ontslag te laten nemen door een vijandige werkomgeving te creëren. Ze werd niet langer uitgenodigd voor vergaderingen en er was continu kritiek op haar werk.

In augustus meldde ze het gedrag bij haar regionale BPO als mogelijke vergelding. De RBPO onderzocht de zaak en interviewde relevante werknemers.

In september voegde de afdeling Bedrijfspraktijken van het UTC hoofdkwartier zich bij het onderzoek, dat in november werd voltooid. Verdere interviews werden op verzoek van de manager in januari afgenomen. Het vergeldingsgedrag werd geverifieerd en de manager is uiteindelijk teruggeplaatst en overgeplaatst.

Veelgestelde vragen voor werknemers

Word er van mij verwacht dat ik een overtreding van de ethische code van UTC meld?

Ja. Van alle werknemers, directeuren en managers van UTC wordt verwacht dat zij daadwerkelijke of vermeende overtredingen, inclusief overtredingen van de wet, regelgeving, het beleid en procedures melden (tenzij deze meldingen zijn verboden of op andere wijze door de wet worden ingeperkt).

Welke kanalen kan ik gebruiken om een overtreding of een geval van vergelding te melden?

U kunt uw problemen melden bij uw directe leidinggevende, een human resources manager, een BPO of de juridische afdeling – of vertrouwelijk door het Ombudsman/DIALOG-programma te gebruiken.

Hoe kan ik anoniem blijven?

Het Ombudsman/DIALOG-programma levert vertrouwelijke communicatiekanalen. Deze tussenpersonen beschermen de identiteit van de persoon die het probleem meldt en maken anonieme meldingen mogelijk. U kunt contact opnemen met een Ombudsman door middel van een generiek e-mailadres.

Als ik een overtreding meld en er gebeurt niets, moet ik de zaak dan melden via een ander kanaal?

DIALOG-vragen worden in het algemeen binnen 14 dagen beantwoord; gecompliceerde problemen voor de Ombudsman nemen langer in beslag om opgelost te worden. Het proces werkt het beste - en de klokkenluider wordt het beste beschermd - wanneer slechts één communicatiekanaal wordt gebruikt. Beschuldigingen worden voor onderzoek toegewezen aan de perso(o)n(en) die onpartijdigheid het beste kan/kunnen garanderen. Het proces bevat regelmatige statusupdates aan de bekende klokkenluider. Als u van mening bent dat uw melding niet de aandacht krijgt die het verdient, dan heeft u het recht om de zaak binnen het bedrijf hogerop te laten behandelen en/of te praten met uw BPO.

Wat gebeurt er als ik wangedrag meld en de beschuldiging wordt niet geverifieerd?

Of een beschuldiging wel of niet wordt bewezen, de klokkenluider zal worden geïnformeerd over de progressie en oplossing van de zaak. Ongeacht de uitkomst, u wordt beschermd tegen vergelding.

Wat is UTC's definitie van vergelding?

Zoals is opgemerkt in sectie 56 van de handleiding Bedrijfsbeleid, beschouwd UTC vergelding als een negatief gevolg dat wordt ervaren door een werknemer voor het melden van of

deelnemen aan het onderzoek van daadwerkelijke of vermeende overtreding van de ethische code.

Hoe word ik beschermd tegen vergelding?

Het bedrijf heeft een beleid aangenomen dat vergelding verbiedt en disciplinaire maatregelen omvat (tot en met ontslag) voor diegenen die zich schuldig maken aan vergeldend gedrag. Het bedrijf zal alle beschuldigingen van vergelding grondig onderzoeken en klokkenluiders proactief beschermen via periodieke beoordelingen van ijkingspunten met betrekking tot carrièreprestaties. UTC heeft een sterk Ombudsman/DIALOG-programma dat anoniem melden mogelijk maakt. Onthoud echter dat het bedrijf actie kan nemen tegen slechte prestaties door een werknemer; indien gerechtvaardigd en gemeten, worden deze acties niet beschouwd als vergeldend.

Als ik zelf iets fout heb gedaan, zal het volgen van de juiste meldingskanalen me dan vrijspreken van de overtreding?

Nee. Als u persoonlijk bent betrokken bij een overtreding, dan zal het melden hiervan u niet vrijwaren van uw verantwoordelijkheid - maar uw medewerking met het onderzoek zal wel worden meegewogen wanneer disciplinaire maatregelen worden vastgesteld.

Veelgestelde vragen voor managers

Word er van mij verwacht dat ik een overtreding van de ethische code van UTC meld?

Ja. Van alle werknemers, directeuren en managers van UTC wordt verwacht dat zij daadwerkelijke of vermeende overtredingen, inclusief overtredingen van de wet, regelgeving, het beleid en procedures melden (tenzij deze meldingen zijn verboden of op andere wijze door de wet worden ingeperkt).

Wat is UTC's definitie van vergelding?

Zoals is opgemerkt in sectie 56 van de handleiding Bedrijfsbeleid, beschouwd UTC vergelding als een negatief gevolg dat wordt ervaren door een werknemer voor het melden van of deelnemen aan het onderzoek van daadwerkelijke of vermeende overtreding van de ethische code.

Hoe herken ik vergelding?

Vergelding kan vele vormen aannemen, waarvan sommige duidelijk zijn en andere subtiel. Vergelding van een leidinggevende kan zich uiten door een nadelige actie tegen een ondergeschikte, zoals ontslag, een slechte functiebeoordeling of een vermindering van verantwoordelijkheden op het werk. Vergelding tussen collega's kan de uitsluiting van sociale gebeurtenissen zijn tijdens of buiten werkuren.

Het vaststellen van vergelding kan moeilijk zijn omdat het motief achter de acties belangrijk is en omdat gebeurtenissen door verschillende mensen op verschillende wijzen kunnen worden geïnterpreteerd. Beschuldigingen van vergeldingen moeten zorgvuldig, per geval worden onderzocht en beoordeeld door personen binnen UTC die onafhankelijk zijn en niet direct bij de zaak zijn betrokken.

Hoe moet ik een melding van vergelding behandelen/ontvangen?

Zoals u met elke andere melding zou doen, moet u snel handelen om het probleem te beoordelen, de BPO te informeren en samen een onderzoek te starten. Wees u bewust van het vertrouwelijke karakter van Ombudsman/DIALOG-zaken. Probeer om zoveel als wordt toegestaan door het personeelsbeleid, feedback te geven aan de klokkenluider over de status van de zaak. Als vergeldingsgedrag wordt bewezen moet disciplinaire actie snel worden uitgevoerd. Met toestemming van de klokkenluider, moet worden samengewerkt met human resources om de zaak periodiek te bespreken en om situaties te identificeren die zouden kunnen worden gezien als verdere vergelding en daarop te reageren.

Hoe kan ik gedrag voorkomen dat kan worden opgevat als vergelding?

- Blijf normaal communiceren met de persoon die een probleem heeft gemeld;
- Let op uw stemhoogte en lichaamstaal;
- Moedig iedereen aan om openlijk over problemen te praten; Evalueer werknemers op basis van hun daadwerkelijke prestaties;
- Geef iedereen zinvolle opdrachten;
- Deel informatie om het werk gedaan te krijgen;
- Betrek de klokkenluider in sociale functies;
- Behandel iedereen met waardigheid en respect;
- Begeleid de zaak door de juiste kanalen en blijf feedback geven over de status daarvan.

Wat zijn de mechanismen die in werking zijn voor het beschermen van klokkenluiders?

UTC heeft een sterk Ombudsman/DIALOG-programma dat anoniem melden mogelijk maakt. Daarnaast heeft het bedrijf een nieuw bedrijfsbeleid aangenomen dat vergelding expliciet verbiedt en disciplinaire maatregelen omvat tot en met ontslag, voor diegenen die zich schuldig maken aan vergeldend gedrag. Met toestemming van de werknemer, zal het bedrijf op regelmatige basis met hem overleggen om situaties te identificeren die zouden kunnen worden gezien als vergelding en daarop te reageren.

UTC Global Compliance and Business Practices

UTC Business Practices Officers (BPO) bevinden zich wereldwijd bij UTC's bedrijven.

De afdeling UTC Global Compliance and Business Practices op het hoofdkantoor van UTC kan worden bereikt op [860 728 6485](tel:8607286485) of via bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

UTC's Ombudsmannen kunnen gratis worden gebeld op [800 871 9065](tel:8008719065).

Indien u van buiten de V.S. belt moet u eerst de directe toegangscode van AT&T voor uw land intoetsen, die u kunt vinden op www.business.att.com/bt/access.jsp.

Een schriftelijke DIALOG-melding kan worden ingediend met de formulieren die binnen UTC beschikbaar zijn of elektronisch, via een beveiligde, versleutelde internetverbinding via <https://edialog.confidential.utc.com>.

Andere informatie

De ethische code en aanvullingen daarop zijn online publiekelijk beschikbaar op www.utc.com.

De ethische code, aanvullingen daarop en de handleiding Bedrijfsbeleid zijn voor werknemers geplaatst op het UTC Intranet.

Voor meer informatie over UTC's bedrijfsverantwoordelijkheid bezoekt u www.utc.com, en klikt u op "*Corporate Responsibility*."





