

我应该向谁直言不讳？

我们的《商业行为标准》要求员工直言不讳，并提出所有可能违反公司政策、法律或法规的情形。但您应该向谁直言不讳呢？

当您遇到问题却不知道应该找谁时，您的经理通常是最好的求助对象。

您的人力资源部门也是一项求助资源，负责提供指导和支持，以处理您的疑虑和/或站点事件。

以下是一些示例情况和适当的求助资源指南。*

求助资源- 主管、站点人力资源部门或站点其他管理人员

“我团队中的一名成员总是迟到或早退，而主管似乎没有予以训斥。”

“当我们试图向主管解释某些事情时，主管根本不听。”

“一位同事对我们团队中的其他人非常无礼。”

“我的主管偏袒与他属于同一支保龄球队的队员。”

“我不喜欢我们的政治事务政策不允许我在工作场所从事合法的政治活动。”

“我们部门雇佣了一个不合格的人。”

“我觉得我的收入没有同事多，而我的经验更丰富。”

“我收到了年度绩效考核，但我不认同给出的评级。”

“我的经理将我列入绩效改进计划 (PIP)，我不同意。”

“我与另一名员工意见不合，他们向人力资源部门告发了我，现在我担心自己可能会被解雇。”

“食堂的饭菜太难吃了。还有，我不喜欢看到垃圾桶满了还不清理。”

“我看到一名员工在停车场的车里吸食大麻。”

“一名员工今天上班时表现得非常暴躁，他的言行让其他员工感到恐惧。”

“Tom 每天花两个小时浏览互联网。”

求助资源- 道德与合规团队或商业行为热线**

员工篡改财务表格中的信息或隐瞒信息。

员工隐瞒本应告知监管机构的有关公司或公司产品的信息。

员工直接或通过第三方贿赂政府官员以影响 Catalent 的利益。

员工声称受到性骚扰或因反对性骚扰而遭到报复。

您寻求指导的道德问题。

违反法律或法规的不当行为。

与贿赂、欺诈、贪污、反垄断问题或伪造记录直接相关的疑虑。

给 Catalent 带来严重运营、声誉或财务风险的不当行为。

实际或潜在利益冲突。

构成重大环境、健康或安全/安保风险的问题。

产品质量问题。

泄露或盗用机密信息。

涉及基于法律保护类别（如种族、肤色、性别、宗教或性取向）的歧视或骚扰。

涉及对受法律保护活动（如反对非法歧视）的报复。

***Catalent 严格禁止且绝不容忍因善意举报涉嫌违反任何 Catalent 政策、法律法规的行为或者因配合调查此类行为而招致的任何形式的纪律处分、报复、恐吓或其他报复行为。**

**** 请注意，商业行为帮助热线并不是一项应急服务：请勿使用帮助热线报告对生命或财产构成直接威胁的事件。通过帮助热线提交的报告不会立即得到回复。如遇紧急情况，请拨打 911，联系站点安保人员，或联系当地政府。**