

Wohin kann ich mich **WENDEN**, um Probleme anzusprechen?

Gemäß unserer Standards des Geschäftsverhaltens sind Mitarbeiter verpflichtet, Probleme anzusprechen und alle Vorkommnisse möglicher Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien, Gesetze oder Vorschriften zu melden. **Aber WOHIN können Sie sich WENDEN, um Probleme anzusprechen?**

IHR Manager ist normalerweise die beste Anlaufstelle, an die Sie sich **WENDEN** können, wenn Sie ein Problem haben und nicht sicher sind, zu wem Sie damit gehen sollten.

An IHRE Personalabteilung können Sie sich ebenfalls **WENDEN**. Es ist deren Aufgabe, Rat und Unterstützung zu geben, wenn Sie IHRE Anliegen und/oder Vorfälle am Standort vorbringen.

Nachfolgend finden Sie Beispielsituationen und eine Orientierungshilfe zu der entsprechenden Anlaufstelle, an die Sie sich WENDEN können.*

WENDEN Sie sich an: VORGESETZTE, PERSONALABTEILUNG AM STANDORT oder EIN ANDERES MITGLIED DES STANDORTMANAGEMENTS

„Ein Mitglied meines Teams kommt immer zu spät oder geht früh, und mein Vorgesetzter scheint nichts dagegen zu sagen.“

„Unser Vorgesetzter hört uns nicht zu, wenn wir versuchen, ihm etwas zu erklären.“

„Eine Kollegin war anderen in unserem Team gegenüber sehr respektlos.“

„Mein Vorgesetzter bevorzugt ein Teammitglied, das in derselben Kegelgruppe ist.“

„Mir gefällt nicht, dass unsere Richtlinie für politische Angelegenheiten meine legalen politischen Aktivitäten am Arbeitsplatz verbietet.“

„Unsere Abteilung hat eine Person eingestellt, die für die Position nicht qualifiziert ist.“

„Ich denke, dass ich nicht so viel verdiene wie meine Kollegen, und ich habe mehr Erfahrung.“

„Ich habe meine jährliche Leistungsbeurteilung bekommen und bin mit der Bewertung, die ich bekommen habe, nicht einverstanden.“

„Mein Manager hat einen Leistungssteigerungsplan für mich aufgesetzt, und ich bin damit nicht einverstanden.“

„Ich hatte eine Meinungsverschiedenheit mit einem anderen Mitarbeiter, der mich der Personalabteilung gemeldet hat. Jetzt habe ich Angst, dass mir gekündigt wird.“

„Das Essen in der Kantine ist furchtbar. Außerdem finde ich volle Mülleimer unschön.“

„Ich habe gesehen, wie ein Mitarbeiter in seinem Auto auf dem Parkplatz Marihuana geraucht hat.“

„Heute kam ein Mitarbeiter zur Arbeit und benahm sich aggressiv. Andere Mitarbeiter fürchteten sich aufgrund seines Verhaltens und seiner Worte.“

„Tom surft jeden Tag zwei Stunden lang im Internet.“

WENDEN Sie sich an: ETHIK- & COMPLIANCE-TEAM oder BUSINESS CONDUCT HELPLINE**

Ein Mitarbeiter hat Informationen in Finanzformularen manipuliert oder zurückgehalten.

Eine Mitarbeiterin verheimlicht Informationen über das Unternehmen oder seine Produkte, die den Aufsichtsbehörden gemeldet werden sollten.

Ein Mitarbeiter hat direkt oder über Dritte einen Regierungsbeamten bestochen, um Einfluss auf Interessen von Catalent zu nehmen.

Eine Mitarbeiterin unterstellt sexuelle Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen für eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung.

Ethische Fragen, bei denen Sie Hilfe benötigen.

Fehlverhalten, das gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift verstößt.

Bedenken, die direkt im Zusammenhang mit Bestechung, Betrug, Veruntreuung, kartellrechtlichen Verstößen oder der Fälschung von Unterlagen stehen.

Fehlverhalten, das ein ernsthaftes Risiko für den Betrieb, den Ruf oder die finanzielle Situation von Catalent darstellt.

Tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt.

Die Angelegenheit stellt signifikante Risiken für die Umwelt, die Gesundheit oder die Sicherheit dar.

Bedenken hinsichtlich Produktqualität/Qualität.

Offenlegung oder Unterschlagung vertraulicher Informationen.

Fälle von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund eines rechtlich geschützten Merkmals (wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder sexuelle Orientierung).

Fälle von Vergeltungsmaßnahmen für rechtlich geschützte Aktivitäten (wie etwa Beanstanden von illegaler Diskriminierung).

*** Catalent verbietet strengstens jede Form von Disziplinarmaßnahmen, Repressalien, Einschüchterung oder anderen Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen eine Catalent-Richtlinie, ein Gesetz oder eine Vorschrift, die in gutem Glauben gemacht wird, oder für die Zusammenarbeit bei Untersuchungen und toleriert diese nicht.**

**** Beachten Sie, dass es sich bei der Business Conduct Helpline NICHT um einen Notruf handelt: Nutzen Sie die Helpline nicht, um Ereignisse zu melden, die eine unmittelbare Bedrohung Ihres Lebens oder Eigentums darstellen. Meldungen, die über die Helpline eingehen, haben keine sofortige Reaktion zur Folge. Rufen Sie bei einem Notfall die Notrufnummer oder den Sicherheitsdienst Ihres Standorts oder wenden Sie sich an die örtlichen Behörden.**