



**GLOBÁLNÍ KODEX
OBCHODNÍHO CHOVÁNÍ
A ETIKY**

ČESTNÉ VEDENÍ



Všem zaměstnancům společnosti O-I

Společnost O-I Glass, Inc. je hrdá na svou více než 100letou historii. Tuto historii utváří mnoha svými kroky zaměstnanci společnosti O-I, kteří každý den přijímají rozhodnutí odrážející následující základní principy:

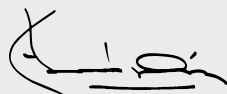
- dodržování příslušných zákonů a nařízení a
- dodržování vysokých standardů etického chování.

Tyto principy jsou podstatou firemní kultury společnosti O-I a byly vždy základem našeho podnikání v celé naší historii. Naši pracovníci se při rozhodování každodenně řídí hodnotami, jako je poctivost, čestnost a obchodní etika. Když naši zaměstnanci po celém světě ve svých týmech a obchodních jednotkách jako jednotlivci dělají to, co je správné, umožňují tím společnosti O-I jít příkladem v morální bezúhonnosti.

Kodex chování společnosti O-I určuje, jak po celém světě provádíme naše obchodní aktivity. Kodex stanovuje standardy pro vzájemné interakce zaměstnanců i interakce s obchodními partnery společnosti O-I. Všichni z vás se musí s kodexem a zásadami, na kterých je založen, seznámit. Platí to zejména pro jakákoli témata, která se týkají vaší role.

Když každý z nás uplatňuje zásadu čestného vedení, můžeme stavět na vynikající pověsti společnosti O-I. Naše společné úsilí vycházející z kodexu a našich hodnot zajistí společnosti O-I i do budoucna růst a prosperitu. Jsem přesvědčen, že naše udržitelná budoucnost vytvoří trvalý odkaz pro budoucí generace zaměstnanců společnosti O-I.

S přátelským pozdravem



ANDRES LOPEZ

Generální ředitel



Obsah

4	JEDNA: NAŠE SPOLEČNOST	20	ŠEST: NAŠE ODPOVĚDNOST VŮČI AKCIONÁŘŮM
6	DVĚ: ÚVOD	20	Finanční výkazy a přesnost účetních knih a záznamů
8	TŘI: NAŠE ODPOVĚDNOST JAKO ZAMĚŠTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ	21	Ochrana a používání majetku společnosti
8	Odpovědnosti zaměstnanců	21	Obchodování s cennými papíry na základě neveřejných informací (Insider Trading)
9	Další odpovědnosti vedoucích pracovníků	22	Správa záznamů a informací
9	Etické rozhodování	22	Střet zájmů
10	Oznámení porušení kodexu a dalších etických problémů	23	Příležitosti ve společnosti
10	Linka důvěry společnosti O-I pro etické otázky a dodržování předpisů	23	Důvěrné informace
10	Zákaz odvěty	24	Komunikace s veřejností, včetně komunikace na sociálních sítích
10	Výjimky a dodatky ke kodexu	24	E-mailová komunikace a používání počítačových systémů
12	ČTYŘI: NAŠE ODPOVĚDNOST VŮČI SOBĚ NAVZÁJEM	26	SEDM: NAŠE ODPOVĚDNOST VŮČI OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI, JEJÍŽ JSME SOUČÁSTÍ
12	Respekt na pracovišti	26	Dodržování zákonů
14	Ochrana zdraví a bezpečnosti na pracovišti	26	Životní prostředí
14	Lidská práva a zákony	27	Udržitelný rozvoj
14	Soukromí zaměstnanců	27	Účast na komunitě
16	PĚT: NAŠE ODPOVĚDNOST V TRŽNÍM PROSTŘEDÍ	27	Zásady proti uplácení a korupci
16	Kvalita a bezpečnost výrobků	29	Dary a zábavný program
16	Konkurence a rovná soutěž	30	Politická činnost
17	Vztahy se zákazníky	30	Dodržování obchodních předpisů
17	Vztahy s dodavateli	30	Vládní požadavky
17	Vztahy s konkurenty	30	Zásady proti praní špinavých peněz
17	Antitrustové zákony a zákony o ochraně hospodářské soutěže	32	OSM: INFORMAČNÍ MATERIÁLY / JAK ZÍSKAT POMOC
18	Zapojení do obchodních sdružení		
18	Informace o konkurenci		

1

Naše společnost

Společnost O-I je největším výrobcem skleněných obalů na světě. Disponuje více než stoletými zkušenostmi s výrobou ekologických skleněných obalů, jež pomáhají utvářet značku, pro mnoho známých světových značek v odvětví potravin a nápojů.

Od roku 1903, kdy Michael Owens vynalezl stroj na automatickou výrobu lahví, se společnost O-I rozrostla v globální organizaci s provozem ve 23 zemích.

Společnost O-I je uznávána pro způsob, kterým vedla a vede své podnikání. Její dobrá pověst stojí na poctivém a čestném přístupu a na vysokých standardech podnikatelské etiky. Na udržování pověsti společnosti O-I se svým každodenním jednáním a rozhodnutími podílejí všichni naši zaměstnanci. Tyto vysoké standardy jsou v podnikání důležitým aktivem a společnost O-I je rozhodnuta je udržet i do budoucna.

Společnosti, které zachovávají vysoký standard etického chování, mají výhodu oproti konkurenci. Obchodní vztahy postavené na vzájemné důvěře, respektu a poctivosti jsou základem dlouhodobého úspěchu.

Tato pověst je naším dědictvím a zároveň tím, co zanecháme budoucím generacím zaměstnanců společnosti O-I.

Soustředíme se na trvalou udržitelnost skleněných obalů, které vyrábíme, a stejně důležitá pro nás je i trvalá udržitelnost pověsti společnosti O-I. V průběhu let se naši zaměstnanci řídí následujícími zásadami, které nám při udržování dobré pověsti pomáhají:

- dodržování příslušných zákonů a nařízení a
- dodržování vysokých standardů etického chování, včetně závazku úplné a neochvějně poctivosti.

Vedle dodržování těchto zásad se společnost O-I vždy zaměřovala mimo jiné na provozní dokonalost, bezpečnost, kvalitu a zapojení a rozvoj zaměstnanců. Také to přispívá k její vynikající pověsti na trhu.

Jako velká nadnárodní společnost podléhá společnost O-I tisícům zákonů a nařízení, kterými se její podnikání globálně řídí. Každý ze zaměstnanců musí dodržovat všechny příslušné zákony a nařízení platné v jednotlivých zemích, kde společnost O-I působí.

Vedle zákonů a nařízení musí každý z nás při veškerých obchodních aktivitách dodržovat také nejvyšší standardy etického chování. Tyto standardy zahrnují čestný a poctivý přístup a respekt.

Poctivost je a vždy zůstane v srdci všech našich obchodních vztahů. Jedná se o přístup ceněný ve všech kulturách. Apel být poctivým člověkem na pracovišti se týká všech zaměstnanců na všech úrovních organizace. Pro společnost O-I je poctivost naprosto základní součástí přístupu, díky němuž dosáhla na globálním trhu vedoucí pozice.

Každý ze zaměstnanců uplatňuje zásadu čestného vedení při dodržování svých závazků a s ostatními jedná s respektem. Zásadu čestného vedení uskutečňujeme, když plníme svou roli v podniku dokonale, s hrdostí a nadšením. A konečně jednáme podle zásady čestného vedení tehdy, když se naše kroky a rozhodnutí řídí vlastním dobrým úsudkem a nejvyššími etickými standardy. Seznamte se prosím s deseti otázkami, které jsou v tomto kodexu uvedeny v části Etické rozhodování.

Společnost O-I si vydobyla zaslouženou pověst dodržováním vysokých standardů etického chování. Tato pověst je naším dědictvím a zároveň tím, co zanecháme budoucím generacím zaměstnanců společnosti O-I.

2

Úvod

O-I je společnost hrdá na své dědictví a hluboce zakořeněné tradice. Vydobyla si respekt za to, jakým způsobem vede své podnikání. Naše znamenitá pověst stojí na poctivém a čestném přístupu a na vysokých standardech etického chování. Tyto standardy představují důležité aktivum společnosti a jsme rozhodnuti jejich úroveň udržovat i nadále.

Tento Globální kodex obchodního chování a etiky (dále jen „kodex“) naše dlouhodobé úsilí o dodržování vysokého standardu etického chování posiluje. Kodex popisuje právní a etické odpovědnosti, které se vztahují na všechny zaměstnance společnosti O-I. V rozsahu, v jakém kodex požaduje vyšší standardy, než jsou vyžadovány komerční praxí či příslušnými zákony, pravidly a nařízeními, se všichni zavazujeme celosvětově dodržovat tyto vyšší standardy.

Tento kodex platí pro všechny zaměstnance společnosti na celém světě a pro členy správní rady, pokud jednají jménem společnosti O-I. Pojmy „zaměstnanci“ nebo „zaměstnanci společnosti“ v tomto kodexu označují všechny osoby, na které se tento kodex vztahuje. Pojmy „společnost“ a „O-I“ označují společnost O-I Glass, Inc., a její pobočky, dceřiné společnosti a společné podniky řízené managementem společnosti O-I.

Kodex představuje průvodce, který by měl zaměstnancům pomáhat v lepším chápání důležitých zákonných a etických otázek, kterým mohou čelit při plnění svých pracovních povinností či vykonávání obchodních aktivit společnosti O-I. Jeho cílem není popsat všechny etické problémy, s nimiž se zaměstnanci mohou setkat. Nepředstavuje shrnutí všech zákonů a zásad, které se vztahují na podnikání společnosti O-I. Není-li v kodexu nebo zásadách společnosti popsána nějaká situace, zaměstnanci musejí uplatnit rozumný úsudek a pokyny od svých nadřízených a vedení. Mají-li zaměstnanci jakékoli pochybnosti či dotazy, měli by se před tím, než učiní nějaké kroky, obrátit na právní oddělení či oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů.



Před více než sto lety vynalezl sklářský průkopník Michael J. Owens stroj na automatickou výrobu lahví (1903).

Tímto kodexem se neuzavírá pracovní smlouva s žádným jednotlivcem. Nic v tomto kodexu nelze vnímat jako příslib jakéhokoli druhu ani jako uzavření smlouvy týkající se platu nebo jakýchkoli pracovních podmínek. Zaměstnanci mají právo svůj pracovní poměr kdykoli a z jakéhokoli důvodu ukončit, v souladu s písemně uzavřenou pracovní smlouvou. Obdobně má také společnost O-I právo v souladu s příslušnými zákony a písemně uzavřenou pracovní smlouvou propustit nebo kázeňsky postihnout kteréhokoli zaměstnance. Může a nemusí k tomu být oprávněný důvod a může a nemusí k tomu dojít po předchozím písemném varování. Společnost O-I si vyhrazuje právo opatřit tento kodex a záležitosti, kterým se věnuje, dodatky a doplněními nebo jejich platnost ukončit, a to kdykoli a bez předchozího upozornění.

Zaměstnanci naleznou zásady společnosti, včetně zásad souvisejících s řadou témat tohoto kodexu, na interním webu O-I Dash pro zaměstnance společnosti.

3

NAŠE ODPOVĚDNOST jako zaměstnanců a jako manažerů

ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Od každého zaměstnance společnosti O-I se očekává, že porozumí tomuto kodexu, zásadám společnosti O-I a všem příslušným zákonům, pravidlům a nařízením. Tato odpovědnost zahrnuje především pochopení a dodržování těch zákonů, pravidel a nařízení a zásad společnosti O-I, které souvisejí s pracovní pozicí zaměstnance.

Zodpovědností zaměstnanců je jednat a rozhodovat se v souladu s vysokými standardy etického chování, které společnost dodržuje. Od zaměstnanců je požadována účast na školení věnovaném etice a dodržování předpisů, jakmile jim bude společností nabídnuto. Dále se od zaměstnanců aké očekává, že na žádost společnosti dodržování kodexu potvrdí.

Pokud má zaměstnanec jakékoli pochybnosti nebo dotazy ke správnému postupu, očekává se od něj, že si vyžádá radu od svého nadřízeného, od jiného člena vedení, pracovníka oddělení lidských zdrojů, právního oddělení nebo oddělení pro otázky etiky a dodržování předpisů.

Zaměstnanci, kteří poruší příslušné zákony nebo nařízení, tento kodex nebo zásady společnosti, nebo k tomu podněčují ostatní, ohrožují dobrou pověst společnosti. Porušování zákonů, nařízení, tohoto kodexu ani zásad společnosti neomlouvá žádné zdůvodnění, ani snaha dosáhnout obchodních cílů.

DALŠÍ ODPOVĚDNOST VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ

Vedoucí pracovníci mají také další odpovědnosti. Pojem vedoucí pracovník v této souvislosti označuje libovolného zaměstnance společnosti O-I, který řídí jiné zaměstnance. Od vedoucích pracovníků se očekává, že půjdou příkladem, pokud jde o dodržování nejvyšších standardů etického chování. Vedoucí pracovníci jsou zodpovědní za to, aby na pracovišti vytvářeli a udržovali kulturu, ve které si zaměstnanci budou vědomi, že se od nich očekává zákonné a etické chování. V takovém pracovním prostředí je podporována a očekávána konstruktivní a otevřená diskuze bez obavy z odvetu, včetně oznámení přestupků podaných s dobrým úmyslem.

Vedoucí pracovníci zodpovídají za zajištění toho, aby zaměstnanci věděli o tomto kodexu, zásadách společnosti O-I a příslušných zákonech a nařízeních, rozuměli jim a věděli, jak je uplatňovat ve své každodenní práci. Dále jsou vedoucí pracovníci zodpovědní za to, že zaměstnanci, kteří ke své práci potřebují další informace, týkající se například životního prostředí, bezpečnosti, antitrustových nebo protikorupčních opatření, se seznámí s příslušnými zásadami a absolvují odpovídající školení.

Vedoucí pracovníci musejí svědomitě sledovat náznaky, že někdo zvažuje neetické či nezákonné chování nebo že k němu došlo. Očekává se od nich, že podniknou patřičné kroky k řešení jakýchkoli situací, které by mohly být v rozporu se zákonem, tímto kodexem nebo zásadami společnosti O-I. Když si vedoucí pracovník není jist nejlepší reakcí v určité situaci, měl by požádat o radu oddělení lidských zdrojů, další členy vedení, právní oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů, podle konkrétní povahy problému.

Každý zaměstnanec společnosti O-I je povinen neprodleně ohlásit zřejmá nebo domnělá porušení...

ETICKÉ ROZHODOVÁNÍ

Společnost O-I usiluje o to, aby svým zaměstnancům poskytla nástroje a pokyny potřebné k tomu, aby mohli svou práci vykonávat v souladu se zásadami etického obchodního chování. Pro zaměstnance může být užitečné, když si před rozhodnutím v konkrétní situaci, která je sporná z etického hlediska, položí následujících deset otázek:

- Mám všechny informace, které potřebuji k dobrému rozhodnutí?
- Je toto jednání zákonné?
- Odpovídá mé rozhodnutí zásadám a postupům společnosti O-I?
- Je mé jednání v souladu s literou a duchem tohoto kodexu?
- Koho dalšího se může mé jednání dotýkat (dalších zaměstnanců společnosti O-I, zákazníků atd.)?
- Nebude toto jednání vrhat na mne či společnost O-I špatné světlo?
- Jak by tato záležitost vypadala v médiích?
- Byla by to pro mne ostuda, nebo naopak čest, kdyby se o mém jednání dozvěděli ostatní?
- Mám ze svého jednání dobrý pocit / mohu v noci klidně spát?
- Pokud mám pochybnosti, nemám se poradit?

Pokud si zaměstnanec ani po zodpovězení těchto otázek (a případných dalších otázek podle konkrétních okolností), není jist nebo nemá z daného jednání dobrý pocit, musí situaci konzultovat se svým nadřízeným nebo s dalšími zdroji, jež jsou uvedeny v tomto kodexu: s oddělením lidských zdrojů, právním oddělením nebo oddělením pro etické otázky a dodržování předpisů. Může se rovněž obrátit na linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů.

OZNÁMENÍ PORUŠENÍ KODEXU A DALŠÍCH ETICKÝCH PROBLÉMŮ

Zaměstnanci společnosti O-I jsou povinni okamžitě oznámit jakékoli zřejmé nebo možné porušení zákona, tohoto kodexu či zásad společnosti O-I. To zahrnuje situace, kdy se skutečného nebo domnělého porušení zákona, tohoto kodexu či zásad společnosti O-I dopustí zaměstnanec, i situace, kdy si zaměstnanec povšiml, zjistil nebo se v dobré víře domnívá, že se porušení těchto pravidel dopustila jiná osoba. Včasné neoznámení známých přestupků ze strany jiných osob může představovat porušení tohoto kodexu.

Pokud si zaměstnanec něčeho všimne, musí se ozvat, a to co nejdříve. Může to například zahrnovat skutečná nebo domnělá porušení bezpečnosti nebo ochrany životního prostředí, podezření z podvodu, krádeže nebo korupce či případnou diskriminaci nebo obtěžování včetně sexuálního obtěžování. Vždy je nejlepší vyjádřit obavy co nejdříve, aby společnost mohla příslušnou záležitost řešit.

Zaměstnancům se doporučuje vznést podobné připomínky nejprve prostřednictvím svého přímého nadřízeného, pokud jim to není nepříjemné. Tento přístup může přinést cenné postřehy a náhledy a může vést k rychlému vyřešení problémů na místní úrovni.

Zaměstnanci však nemusí být otevření problému s přímým nadřízeným příjemné, nebo se může domnívat, že přímý nadřízený by jej neřešil okamžitě. V takových situacích je zaměstnanec povinen podle povahy daného problému vznést připomínku prostřednictvím:

- zástupce oddělení lidských zdrojů,
- jiného člena vedení,
- zástupce právního oddělení nebo
- oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů.

Od zaměstnanců je vyžadována plná spolupráce při jakémkoli vyšetřování skutečných nebo domnělých porušení zákonů, tohoto kodexu nebo zásad společnosti O-I, ke kterému se společnost rozhodne. Zaměstnanci musejí podávat pravdivé odpovědi a nikdy nesmějí vyšetřovatele záměrně uvést v omyl. Neposkytnutí spolupráce při vyšetřování možného porušení může vést ke kázeňskému postihu.

LINKA DŮVĚRY SPOLEČNOSTI O-I PRO ETICKÉ OTÁZKY A DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ

Pokud zaměstnanci nevyhovují možnosti uvedené v předchozí části, může se obrátit na linku důvěry společnosti O-I pro etické otázky a dodržování předpisů, a to prostřednictvím následujících možností:

- webu www.oietics.com nebo
- telefonního čísla 1 800 963 6396 (v USA a Kanadě), případně mezinárodních čísel linky důvěry, jejichž seznam je dostupný na adrese www.oietics.com.

Linka důvěry je k dispozici zaměstnancům, kteří mají otázky k zásadám společnosti nebo obavy z možného nezákonného nebo neetického chování. Připomínky na linku důvěry lze podávat anonymně, pokud to nezakazují místní zákony. Linka důvěry nepoužívá identifikaci volajícího, záznamová zařízení ani jiné metody pro identifikaci osoby, která podává zprávu. Personál linky důvěry tvoří zaměstnanci nezávislé třetí strany, kteří připravují písemné zprávy pro ředitele pro etické otázky a dodržování předpisů a pro ředitele pro globální interní audit.

Připomínky zaměstnanců budou prošetřeny s uplatněním profesionálního přístupu. V souladu se zákony a nutností vznesené připomínky důkladně prošetřit bude v maximální možné míře zachována důvěrnost. V případě potřeby budou na základě zjištění šetření přijata nápravná opatření.

ZÁKAZ ODVETY

Zásady společnosti O-I zakazují odvetu vůči zaměstnancům, kteří s dobrým úmyslem požádají o pomoc nebo informují o tom, že došlo nebo mohlo dojít k porušení zákona, předpisů, tohoto kodexu nebo zásad společnosti. Vedoucí pracovník společnosti O-I nesmí vést ani dopustit odvetu vůči žádnému zaměstnanci nebo jiné osobě, která s dobrým úmyslem podá takové oznámení. Jakákoli odvěta vůči zaměstnanci, který s dobrým úmyslem podá oznámení, podléhá kázeňskému opatření, včetně možného ukončení pracovního poměru. Kázeňské opatření bude přijato i vůči zaměstnanci, který vědomě podá nepravdivé oznámení.

VÝJIMKY A DODATKY KE KODEXU

Výjimky z tohoto kodexu může zaměstnancům udělit pouze generální ředitel společnosti. Jakoukoli výjimku z tohoto kodexu pro členy správní rady společnosti O-I nebo pro ředitele či finanční ředitele společnosti O-I může udělit pouze správní rada nebo její příslušný výbor. Výjimka bude zveřejněna podle požadavků zákona nebo příslušných pravidel burzy cenných papírů.



Jak byste se zachovali?

Otázka Když se na naši nadřízenou obrátíme s připomínkou týkající se možného porušení pravidel, nezdá se, že by podnikala nějaké kroky. Mám pocit, že kolegům, kteří upozornili na problémy, ztížila práci. A teď mám problém: kolega se dopouští jednání, které je podle mého neetické. Co mám dělat?

Odpověď Ozvěte se. Podle našeho kodexu je vaší povinností oznámit nesprávné jednání, a to beze strachu z odvety za oznámení podané s dobrým úmyslem. Často bývá nevhodnější cestou řešení problémů obrátit se nejprve na vašeho přímého nadřízeného. Pokud jste však přesvědčen(a), že by to nebylo vhodné, nebo nevěříte, že vám nadřízený pomůže, měl(a) byste se obrátit na jiného člena vedení, oddělení lidských zdrojů, právní oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů. Můžete využít rovněž linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů.

Otázka Naše oddělení stanovuje cíle, které máme plnit. V minulosti jsem ze strany nadřízeného cítil tlak na to, abych při snaze o jejich dosažení přímo porušil tento kodex a zásady společnosti. Je to přijatelné?

Odpověď Ne. Úspěšné podniky si často stanovují vysoké cíle a usilují o jejich dosažení, nikdy však v tomto úsilí nesmíte porušit tento kodex ani zásady společnosti O-I. Promluvte si se svým nadřízeným, s jiným členem vedení, zástupcem oddělení lidských zdrojů, právního oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů. Můžete využít rovněž linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů.

4

NAŠE ODPOVĚDNOST vůči sobě navzájem

Jako zaměstnanci společnosti O-I usilujeme o dokonalost ve všech aspektech našeho podnikání. Úspěch naší společnosti i nás jako jednotlivců závisí na jedinečném příspěvku všech lidí, s nimiž pracujeme. Máme zodpovědnost za to, že budeme s ostatními jednat s respektem.

RESPEKT NA PRACOVÍŠTI

Společnost O-I usiluje o vytváření pracovního prostředí, ve kterém se zaměstnancům dostává ocenění, podpory a potřebných možností. V takovém prostředí se jednotlivci těší účtě, jsou oceňovány nápady a příspěvky zaměstnanců a nemá v něm místo obtěžování ani diskriminace.

Jako podnik s vedoucím postavením na globálním trhu spoléhá společnost O-I na přínos svých pracovníků, kteří pocházejí z různorodých prostředí a rozumějí kultuře a jurisdikcím zemí, ve kterých působíme. Uvědomujeme si, že lidé, kteří přinášejí odlišné perspektivy nebo pocházejí z jiného prostředí než ostatní zaměstnanci, mohou poskytovat cenné postřehy s pozitivním dopadem na naše podnikání a firemní kulturu.

Společnost O-I zakazuje diskriminaci žadatelů o zaměstnání nebo zaměstnanců na základě rasy, barvy pleti, pohlaví (včetně těhotenství, porodu a souvisejícího zdravotního stavu), vnímání nebo vyjádření pohlavní identity, sexuální orientace, národnostního původu, příslušnosti k etnické skupině, mentálního nebo tělesného postižení, zdravotního stavu, genetických informací, původu, věku, vyznání, stávajícího nebo bývalého armádního postavení nebo libovolné jiné klasifikace chráněné zákonem. Usiluje o poskytování rovných příležitostí ve všech aspektech vztahů se zaměstnanci.

Společnost O-I zakazuje všechny formy obtěžování založené na kterékoli ze zákonem stanovených charakteristik popsaných výše. Týká se to obtěžování ze strany zaměstnanců, nadřízených, vedoucích pracovníků, dodavatelů, návštěvníků či zákazníků. Obtěžování je nevídané slovní nebo fyzické jednání, které nepřiměřeně narušuje pracovní výkon zaměstnance nebo vytváří nepřátelské, zstrašující nebo urážlivé pracovní prostředí.



Dále je zakázáno sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování zahrnuje nevíтанé sexuální návrhy, ponižující vtipy, předvádění pornografických nebo sexuálně vyzývavých materiálů a další slovní jednání nebo fyzické chování sexuální povahy. K sexuálnímu obtěžování dochází také v případech, kdy je podvolení se nevíтанému chování kladeno jako podmínka zaměstnání nebo kdy je podvolení se takovému chování nebo jeho odmítnutí použito jako odůvodnění nepříznivého rozhodnutí o zaměstnání, které se dotýká daného zaměstnance.

Osobní zodpovědností každého z nás je dodržovat model chování, které přispívá k vytvoření pracovního prostředí bez diskriminace a obtěžování. Pokud máte pocit, že vás někdo obtěžuje, nejedná s vámi s respektem nebo vás diskriminuje, nebo pokud si jste takové situace vědomi, obraťte se na svého nadřízeného, oddělení lidských zdrojů, jiného člena vedení, právní oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů. Jestliže je vám takový postup nepříjemný, můžete použít linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů.

Viz Zásady pro nediskriminaci/neobtěžování.

Společnost O-I respektuje osobní údaje zaměstnanců.

OCHRANA ZDRAVÍ A BEZPEČNOSTI NA PRACOVÍŠTI

Společnost O-I usiluje o to, aby všem zaměstnancům zajistila bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Tento závazek společnosti O-I vychází ze zákonných požadavků, jejich rámec ale překračuje. Společnost O-I se snaží naplňování kritérií zdraví a bezpečnosti na pracovišti neustále zlepšovat. Součástí tohoto úsilí je, že společnost O-I ode všech zaměstnanců očekává, že budou znát a dodržovat bezpečnostní a zdravotní zásady a postupy, které se vztahují k jejich práci.

Vedení v každé lokalitě musí zavést bezpečnostní program, který odpovídá příslušným zákonům a vládním nařízením a zahrnuje požadované školení zaměstnanců. Zaměstnanci jsou zodpovědní za absolvování nabídnutého školení a za dodržování dalších potřebných opatření k ochraně sebe samých i svých spolupracovníků. K těmto opatřením patří okamžité nahlášení nehod, zranění a nebezpečných postupů nebo podmínek na pracovišti.

Zdraví a bezpečnost všech zaměstnanců a standardy kvality pro výroby společnosti O-I od zaměstnanců vyžadují, aby nenastupovali do práce pod vlivem jakékoli látky, která by jim mohla bránit v bezpečném a efektivním vykonávání pracovní činnosti. To se vztahuje na dobu, kdy se zaměstnanci nacházejí v prostorách společnosti, na setkání společnosti mimo její prostory i na dobu, kdy se zaměstnanci věnují obchodní činnosti jménem společnosti.

Na pracovišti nebude tolerováno násilí, ať už jde o násilné činy nebo výhrůžky či jinou formu zastrašování. Takové jednání je třeba neprodleně oznámit.

LIDSKÁ PRÁVA A ZÁKONY

Společnost O-I dodržuje platnou legislativu v oblasti pracovního práva ve všech zemích, v nichž působí. Nevyužívá dětskou ani nucenou práci. Nedovoluje fyzické tresty ani zneužívání. Společnost O-I respektuje svobodnou volbu jednotlivých zaměstnanců zapojit se nebo nezapojit do zákonně způsobilých asociací nebo organizací. Společnost O-I dodržuje všechny příslušné zákony, které zakazují obchodování s lidmi.

SOUKROMÍ ZAMĚSTNANCŮ

Společnost O-I respektuje osobní údaje zaměstnanců. To znamená, že přístup k těmto údajům je omezen na pracovníky, kteří tyto informace nesporně potřebují ke své práci a disponují příslušnými oprávněními. Porušení důvěrnosti osobních údajů musí být co nejdříve oznámeno oddělení lidských zdrojů nebo právnímu oddělení (pro Evropu je také k dispozici vyhrazená e-mailová adresa gdpr@o-i.com).

V souladu s místními zákony by zaměstnanci neměli očekávat ochranu soukromí v případě, že používají služby a vybavení poskytnuté společností. To zahrnuje také prostředky společnosti z oblasti informačních technologií, jako jsou počítače, e-mail a přístup k internetu.



Jak byste se zachovali?

Otázka Nedávno jsem byl na večeři s kolegyní ze společnosti O-I a zákazníkem. Zákazník dělal vtipy se sexuálním podtextem a několikrát komentoval vzhled mé kolegyně. Kolegyně na jeho poznámky sice nereagovala, ale přesto mi to bylo velice nepříjemné. Měl bych něco udělat?

Odpověď Ano. Chování zákazníka je možné považovat za sexuální obtěžování a mělo by být okamžitě oznámeno. Zásady společnosti O-I pro nediskriminaci/neobtěžování zakazují slovní jednání nebo fyzické chování sexuální povahy. Naše zásady se bez rozdílu vztahují na všechny zaměstnance i na každého, kdo chce se společností O-I navázat či udržovat obchodní vztah, včetně zákazníků. Vztahují se také jak na pracovní prostředí, tak i na aktivity mimo pracoviště. Měl byste požádat svou kolegyni, aby situaci nahlásila svému nadřízenému nebo oddělení lidských zdrojů. Pokud to neudělá, měl byste ji nahlásit svému nadřízenému.

Otázka Povšiml jsem si činností, které mohou přinášet bezpečnostní riziko. Není to ale má oblast působnosti a nechci se do toho plést. Musím věc oznámit?

Odpověď Ano, bezpečnost se týká každého zaměstnance. Oznamte svou obavu svému vedoucímu nebo bezpečnostnímu specialistovi ve vaší lokalitě. Představte si, jak byste se cítil(a), kdyby se někdo vážně zranil, protože jste nic neudělal(a).

Otázka Můj nadřízený a několik kolegů vypráví vtipy, které jsou podle mého nevhodné a urážlivé. Co mám dělat?

Odpověď Urážlivé vtipy, a to i v soukromém rozhovoru, který mohou zaslechnout ostatní, mohou být jednou z forem obtěžování. Promluvte si o tom, jaké pocity ve vás situace vyvolává, se svým nadřízeným. Pokud je vám přímý rozhovor s nadřízeným nepříjemný, obraťte se na jiného člena vedení nebo zástupce oddělení lidských zdrojů, právního oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů. Pokud vám tyto možnosti nevyhovují, můžete využít linku důvěry společnosti O-I pro etické otázky a dodržování předpisů.

Otázka Myslím, že jedna z mých kolegyní je terčem posměšků kvůli svému věku. Její nadřízený o tom ví, ale nijak situaci neřeší.

Odpověď Pokud nadřízený o tomto problému ví, ale neřeší jej, obraťte se na zástupce oddělení lidských zdrojů, na jiného člena vedení, zástupce právního oddělení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů. Pokud vám tyto možnosti nevyhovují, můžete využít linku důvěry společnosti O-I pro etické otázky a dodržování předpisů.

5

NAŠE ODPOVĚDNOST v tržním prostředí

Zákazníci, dodavatelé a další obchodní partneři společnosti O-I mají zájem na vybudování pevných vztahů, které budou naplňovat požadavky trhu.

KVALITA A BEZPEČNOST VÝROBKŮ

Společnost O-I se snaží plnit ty nejvyšší nároky zákazníků na kvalitu u všech výrobků, které jim dodává. Společnost O-I se rovněž zavazuje dodržovat veškeré zákony a nařízení týkající se bezpečnosti výrobků, včetně všech ohlašovacích povinností v této oblasti podle příslušných zákonů, jako je například Zákon o bezpečnosti spotřebních výrobků platný v USA nebo jeho ekvivalenty v jiných jurisdikcích.

KONKURENCE A ROVNÁ SOUTĚŽ

Všichni zaměstnanci musejí usilovat o spravedlivé jednání mezi sebou navzájem i se zákazníky, dodavateli a konkurenty společnosti. Zaměstnanci nesmí dosáhnout neoprávněné výhody na něčí úkor s využitím manipulace, skrývání faktů, zneužití důvěrných informací, zavádějící prezentace faktů nebo jiného nečestného postupu.



VZTAHY SE ZÁKAZNÍKY

Obchodní úspěch společnosti O-I závisí z části i na její schopnosti udržovat trvalé vztahy se svými zákazníky. Společnost se zavazuje jednat se zákazníky spravedlivě, čestně a poctivě. Informace, které společnost O-I zákazníkům poskytuje, musejí být podle nejlepšího vědomí zaměstnanců přesné. Spadají sem veškerá osvědčení o dodržení požadavků na kontrolu kvality, postupy testů a data z testů. Zaměstnanci nesmějí zákazníkům záměrně podávat zkreslené informace.

VZTAHY S DODAVATELI

Společnost jedná se svými dodavateli čestně a poctivě. To znamená, že vztahy společnosti O-I s dodavateli stojí mimo jiné na ceně, kvalitě, službách a dobré pověsti. Zaměstnanci, kteří jednají s dodavateli, si musejí zachovat objektivní a nezávislý úsudek. Zejména platí, že žádný zaměstnanec nesmí přijmout ani požadovat od dodavatele či potenciálního dodavatele žádnou osobní výhodu, která by mohla zkreslit objektivní posouzení výrobků a cen daného dodavatele. Zaměstnanci mohou poskytnout nebo přijmout dary, pohoštění, zábavný program atd. v souladu s omezeními a postupy, jež jsou stanoveny v zásadách společnosti.

Pravidla pro dodavatele společnosti O-I posilují očekávání společnosti O-I, že její dodavatelé budou při svých obchodních aktivitách dodržovat zákony a vysoké etické standardy.

Viz Protikorupční zásady, Zásady pro střet zájmů a Pravidla pro dodavatele.

VZTAHY S KONKURENTY

Společnost se ztotožňuje s principy volné a otevřené hospodářské soutěže. Zaměstnanci se musejí vyvarovat akcí, které jsou v rozporu se zákony řídícími konkurenční chování na trhu, mimo jiné s antitrustovými zákony a zákony o ochraně hospodářské soutěže. K takovým akcím patří odcizení nebo zneužití důvěrných informací konkurence nebo nepravdivá prohlášení o podnikání či obchodní praxi konkurence.

Viz zásady a příručka pro dodržování antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže.

ANTITRUSTOVÉ ZÁKONY A ZÁKONY O OCHRANĚ HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE

Antitrustové zákony a zákony o ochraně hospodářské soutěže ve Spojených státech, Evropské unii a mnoha dalších zemích, v nichž společnost O-I působí, vyžadují, aby společnosti dodržovaly principy nezávislé soutěže na trhu. Společnost O-I se plně ztotožňuje s cílem antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže, kterým je podporovat volnou a otevřenou hospodářskou soutěž a chránit společnosti a zákazníky před nezákonnými protikonkurenčními praktikami, jako jsou dohody o cenách, rozdělení trhů a manipulování nabídek.

Dohody o cenách představují jednu z nejzávažnějších podob chování porušujícího antitrustové zákony a zákony o ochraně hospodářské soutěže. Tento pojem označuje jakoukoli dohodu nebo ujednání mezi konkurenčními společnostmi ohledně ceny nebo jakéhokoli prvku ceny, která bude vyplacena nebo účtována třetím stranám. Mezi dohody o cenách spadají také jakákoli ujednání mezi konkurenty, která vedou ke stabilizaci cen nebo vyloučení konkurence a týkají se dalších prodejních podmínek, jako jsou sazby dopravného, podmínky úvěrů, doba potřebná k realizaci nebo skladové rezervy.

Společnost nebude tolerovat dohody o cenách ani jiné aktivity, které je možné chápat jako dohodu o cenách. Naopak musíme se vší energií soutěžit na základě ceny, kvality a úrovně služeb a naše jednání musí být založeno na nezávislém a jednostranném obchodním úsudku. Všichni zaměstnanci společnosti O-I se musejí vyvarovat jakékoli komunikace, ať přímé, nebo nepřímé, která se týká konkurentů, zákazníků nebo dodavatelů a naznačuje existenci nebo úvahy o jakékoli podobě nezákonné dohody, úmluvy nebo ujednání.

K dalším typům nezákonného chování vedle dohod o cenách patří rozdělování trhů (například rozdělování zákazníků, trhů, výrobků nebo území), cenová diskriminace, snaha získat monopol, predátorské ceny a skupinový bojkot.

Každý ze zaměstnanců společnosti O-I má zodpovědnost za dodržování litery i ducha antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže. Tato zodpovědnost zahrnuje také ohlášení jakéhokoli potenciálně nezákonného či podezřelého chování. Důsledky porušení těchto zákonů mohou být pro společnosti, které se jich dopustí, velmi závažné (citelné pokuty, finanční škody, ztráta dobré pověsti). V některých jurisdikcích, například ve Spojených státech, se důsledky (finanční pokuty, trest odnětí svobody nebo ukončení pracovního poměru) mohou týkat i jednotlivých zaměstnanců, kteří porušili zákon.

Viz zásady a příručka pro dodržování antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže.

Informace o konkurenci je třeba shromažďovat zákonnými a etickými cestami.

ZAPOJENÍ DO OBCHODNÍCH SDRUŽENÍ

Připojení k oborovému sdružení a účast na setkáních těchto sdružení jsou podle antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže legální. Při každém setkání konkurentů však vzniká riziko, že jejich debata může vést k porušení antitrustových zákonů. Dokonce i jen zdání, že jednání na takové akci není v souladu se zákony o ochraně hospodářské soutěže, může vést k vyšetřování orgány činnými v trestním řízení.

V souladu se zásadami a příručkou společnosti O-I pro dodržování antitrustových zákonů a zákonů o ochraně hospodářské soutěže jsou vedoucí pracovníci povinni před vstupem do jakéhokoli takového sdružení nebo zapojením do jakéhokoli nového programu, který vyžaduje předložení statistik či dalších informací společnosti oborovému sdružení, konzultovat tento krok s právním oddělením. Zaměstnanci, kteří se účastní setkání oborových sdružení nebo veletrhů, jsou povinni předložit zprávu o dodržení zásad popsanou v tomto dokumentu. Spadá sem účast na setkáních oborových sdružení, jako je Glass Packaging Institute nebo European Container Glass Federation, a také účast na veletrzích, jako je drinktec.

INFORMACE O KONKURENCI

Informace o konkurenci je třeba shromažďovat zákonnými a etickými cestami. Je nezákonné poskytovat konkurentům nebo od nich získávat citlivé neveřejné informace, mezi něž mimo jiné patří: ceny (zejména budoucí nebo odhadované ceny), změny smluvních podmínek, očekávané reakce na žádost o nabídku (včetně rozhodnutí nepodávat nabídku), nové produkty či plány v oblasti výzkumu a vývoje a současné či budoucí obchodní a strategické plány.

Získávání informací o konkurenci od zákazníků či dodavatelů, kteří nemají vůči konkurentům povinnost zachovávat důvěrnost, je v souladu se zákonem. V takových případech je nutné zdokumentovat zdroj informací a datum jejich získání. Je však nezákonné využívat zákazníky nebo dodavatele jako prostředníky k předávání informací mezi konkurenty.



Jak byste se zachovali?

Otázka Účastním se setkání oborového sdružení a několik členů debatuje o cenové strategii. Co mám dělat?

Odpověď Pokud konkurenti diskutují o otázkách, jako je cenová strategie, vzniká možnost, že dojde k dohodě o cenách či tajné smlouvě nebo vznikne dojem, jako by k nim došlo. Mnoho zemí z tohoto důvodu debatu o cenách mezi konkurenty zakazuje. Jestliže se ocitnete v popsané situaci, musíte se ze setkání okamžitě omluvit a postarat se, aby si všichni vašeho odchodu všimli. O tom, co jste zaznamenali, neprodleně informujte právní oddělení.

Otázka Náš výrobní závod právě pracuje na velké objednávce. Pracujeme na 100 % kapacity a čelíme značnému tlaku, abychom včas zvládli expedici. Jeden ze strojů v závodě zřejmě nefunguje správně a možná není bezpečný. Když ho ale zastavíme, nestihneme termín expedice. Co mám dělat?

Odpověď Ozvěte se. Musíte problém neprodleně oznámit nadřízenému nebo vedoucímu závodu. Než bude možné pokračovat ve výrobě, musí vybavení splňovat požadavky na bezpečnost. Bezpečnost je vždy na prvním místě.

Otázka Zdá se mi, že jeden z kolegů zapisuje do dokumentu pro kontrolu kvality falešné hodnoty, nemám ale žádný důkaz. Mám své podezření oznámit?

Odpověď Ano, o svých obavách musíte neprodleně uvědomit svého nadřízeného. Přesnost a úplnost záznamů o kvalitě má zásadní důležitost, protože nepřesné záznamy mohou ohrozit naše výrobky a zbytečně vystavit společnost právní odpovědnosti.

6

NAŠE ODPOVĚDNOST vůči akcionářům

Akcionáři nám s důvěrou svěřují svůj majetek. Společnost O-I usiluje o ochranu tohoto majetku tím, že ve všech aspektech svého podnikání uplatňuje čestný a poctivý přístup a vysoký standard obchodní etiky.

FINANČNÍ VÝKAZY A PŘESNOST ÚČETNÍCH KNIH A ZÁZNAMŮ

Akcionáři a další osoby se ve svém rozhodování spoléhají na finanční výkazy společnosti O-I. Zaměstnanci musejí zaručit, že finanční výkazy společnosti budou úplné, pravdivé, přesné, včasné a srozumitelné. Veškeré finanční knihy, záznamy a účty musejí přesně a pravdivě odrážet transakce a aktivity společnosti. Musejí také odpovídat obecně přijímaným účetním principům a systému interní kontroly společnosti O-I.

Následující příklady představují činnosti, které neodpovídají těmto standardům a nejsou proto povoleny:

- Nevykazování či nezaznamenávání finančních prostředků či majetku, které musejí být vykazovány či zaznamenávány
- Zaznamenávání zfalšovaných prodejních údajů či zaznamenávání prodejních údajů z jiných časových období, než kdy byly ve skutečnosti realizovány

- Podceňování či přeceňování známých závazků a majetku
- Zapisování falešných položek do účetních knih či záznamů společnosti O-I

Od zaměstnanců se očekává, že porozumějí zásadám, postupům a interním kontrolním mechanismům, které se vztahují k jejich práci, a budou je dodržovat. Dále se od zaměstnanců očekává, že se s jakýmkoli připomínkami k otázkám finančního vykazování nebo účetnictví obrátí na svého nadřízeného, vedoucího pracovníka v oddělení financí a účetnictví společnosti O-I, zástupce právního oddělení, oddělení interního auditu, oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů nebo na linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů. Dále mohou zaměstnanci sdělit své pochybnosti týkající se účetnictví, interní účetní kontroly či auditu Výboru pro audit ve správní radě společnosti O-I.

Viz Protikorupční zásady a Globální zásady pro interní kontroly.



OCHRANA A POUŽÍVÁNÍ MAJETKU SPOLEČNOSTI

Zaměstnanci zodpovídají za ochranu majetku společnosti a jsou povinni zajistit jeho efektivní používání pouze pro oprávněné obchodní účely. Používání finančních prostředků či majetku společnosti, bez ohledu na případný osobní prospěch, pro jakýkoli nezákonný či nevhodný účel je zakázáno. Zaměstnanci si musejí uvědomovat, že majetek společnosti zahrnuje veškerá data a komunikaci odeslanou, přijatou či uloženou v elektronických a telekomunikačních systémech společnosti. Majetek společnosti zahrnuje také veškerou písemnou komunikaci.

K zajištění ochrany a vhodného používání majetku společnosti musí každý zaměstnanec:

- Vykonávat řádnou péči, aby nedošlo ke krádeži, poškození ani zneužití majetku společnosti
- Nahlásit svému nadřízenému každý skutečný případ či podezření na krádež, poškození či zneužití majetku společnosti
- Chránit veškeré elektronické programy, data, komunikaci a písemné materiály před neoprávněným přístupem dalších osob
- Používat majetek společnosti pouze k oprávněným obchodním účelům v souladu se svými zaměstnaneckými povinnostmi

OBCHODOVÁNÍ S CENNÝMI PAPIŘY NA ZÁKLADĚ NEVEŘEJNÝCH INFORMACÍ (INSIDER TRADING)

Zásadou společnosti je zajistit, aby všichni investoři měli rovný přístup k informacím, které mohou kladným nebo záporným směrem ovlivnit hodnotu veřejně obchodovaných cenných papírů společnosti. Zaměstnancům se zakazuje využít podstatné neveřejné informace k vlastnímu finančnímu zisku nebo takové informace sdělit ostatním.

Podstatné interní informace mohou mít mnoho podob. Může jít například o nepublikované finanční výsledky, provozní plány nebo strategie, neveřejné informace týkající se významných korporátních akvizic nebo uspořádání a výzkumu či technických programů a inovací.

Ředitelům, výkonným manažerům a některým dalším členům vedení a zaměstnancům určeným společností je zakázáno obchodovat s cennými papíry společnosti během pravidelných období v každém čtvrtletí, kdy se obchodování pozastavuje, a během období pozastavení spojených s určitými událostmi. Tyto osoby navíc musejí mít veškeré transakce s cennými papíry společnosti předem schváleny.

Viz Zásady pro obchodování s cennými papíry na základě neveřejných informací (Insider Trading).



SPRÁVA ZÁZNAMŮ A INFORMACÍ

Zásady pro správu záznamů se vztahují na všechny papírové i elektronické záznamy společnosti O-I. Každý zaměstnanec zodpovídá za zajištění toho, aby se záznamy společnosti O-I správně vytvářely, uchovávaly, chránily a likvidovaly. Všichni zaměstnanci musejí dodržovat veškeré zákony týkající se uchovávání záznamů a nesmějí měnit, skrývat ani ničit dokumenty či záznamy, které jsou předmětem soudního řízení nebo vládního vyšetřování.

Viz Zásady správy záznamů.

STŘET ZÁJMŮ

Všichni zaměstnanci jsou povinni vyhýbat se transakcím nebo činnostem, které mohou vést ke střetu či vyvolávat zdání střetu mezi osobními zájmy a zájmy společnosti. Dále se zaměstnanci nikdy nesmějí chovat způsobem, který by přímo nebo nepřímo poškozoval nejlepší zájmy společnosti.

Ke konkrétním příkladům chování, které může vyústit ve střet zájmů, patří přijetí daru, půjčky, výhody nebo jiné hodnotné pozornosti od dodavatele či zákazníka nebo získání finančního zájmu v subjektu dodavatele, zákazníka nebo konkurenta.

Společnost požaduje, aby zaměstnanci oznámili jakoukoli skutečnost, která by při rozumném uvážení mohla vést ke střetu zájmů. Pokud se zaměstnanec domnívá, že se nachází ve střetu zájmů či v situaci, kterou by jiné osoby mohly považovat za střet zájmů, musí tuto skutečnost oznámit svému nadřízenému či právnímu oddělení. Nadřízený a právní oddělení poté spolu se zaměstnancem rozhodnou, zda se skutečně jedná o střet zájmů a jak jej případně co nejlépe vyřešit. Střet zájmů se automaticky nezakazuje, není však žádoucí. Ve věci střetu zájmů lze udělit výjimku pouze podle zásad popsanych v části „Výjimky z kodexu“. Zaměstnanci jsou navíc povinni oznámit podezření na střet zájmů týkající se jiných zaměstnanců.

Viz Zásady pro střet zájmů.

Zaměstnanci jsou povinni prosazovat zájmy společnosti, kdykoli k tomu nastane vhodná příležitost.

PŘÍLEŽITOSTI VE SPOLEČNOSTI

Zaměstnanci jsou povinni prosazovat zájmy společnosti, kdykoli k tomu nastane vhodná příležitost. Pokud zaměstnanec objeví nebo získá obchodní příležitost prostřednictvím používání majetku či informací společnosti nebo v souvislosti se svým postavením ve společnosti, je povinen ji nejprve nabídnout společnosti a až poté ji případně využít vlastními silami. Zaměstnanci nesmějí použít majetek nebo informace společnosti ani své postavení ve společnosti k osobnímu zisku nebo k tomu, aby společnost konkurovali.

Zaměstnanec je povinen sdělit podmínky každé obchodní příležitosti, kterou chce využít, svému nadřízenému. Nadřízený se spojí s právním oddělením a příslušnými členy vedení a rozhodnou, zda se společnost chce danou obchodní příležitostí zabývat. Pokud se společnost vzdá svého práva využít obchodní příležitosti, může se jí věnovat zaměstnanec, a to za stejných podmínek, jaké byly původně navrženy, a v souladu s dalšími pravidly etiky uvedenými v tomto kodexu.

DŮVĚRNÉ INFORMACE

Zaměstnanci mají během svého pracovního poměru ve společnosti přístup k mnoha typům důvěrných informací. Důvěrné informace zahrnují veškeré neveřejné informace, které mohou být užitečné pro konkurenci nebo jejich zveřejnění může poškodit společnost či její zákazníky. Zaměstnanci jsou povinni chránit veškeré důvěrné informace společnosti nebo třetích stran, s nimiž má společnost obchodní vztahy, s výjimkou případů, kdy je zveřejnění autorizováno nebo požadováno zákonem. Povinnost zaměstnance chránit důvěrné informace přetrvává i po opuštění společnosti. Neoprávněné zveřejnění důvěrných informací může společnost nebo její zákazníky poškodit v konkurenční soutěži a může z něj být vyvozována právní odpovědnost zaměstnance a společnosti.

S jakýmkoli otázkami nebo pochybnostmi ohledně toho, zda je zveřejnění informací společnosti vyžadováno zákonem, je třeba se neprodleně obrátit na právní oddělení.

KOMUNIKACE S VEŘEJNOSTÍ, VČETNĚ KOMUNIKACE NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH

Jménem společnosti O-I se mohou vyjadřovat pouze osoby k tomu oprávněné. Veškeré žádosti ze strany investorů, analytiků a médií je třeba předat oddělení podnikové komunikace nebo vztahů s investory společnosti O-I. Specialistu, kterého je nejvhodnější kontaktovat v konkrétní situaci, pomohou určit členové oblastního či místního týmu podnikové komunikace ve společnosti O-I.

Na podpoře obchodní strategie společnosti O-I na sociálních sítích se podílejí určení zaměstnanci. Tato komunikace zahrnuje sociální sítě provozované společností nebo vystupování společnosti O-I na různých externích webech.

Zapojení do komunikace na sociálních sítích je osobním rozhodnutím každého zaměstnance, přičemž každý zaměstnanec osobně zodpovídá za svou komunikaci na sociálních sítích. Společnost O-I má Zásady pro sociální sítě, jejichž účelem je pomoci zaměstnancům porozumět jedinečné problematice sociálních sítí a dodržovat zásady společnosti O-I a zákony. Zásady pro sociální sítě nebudou vykládány ani uplatňovány způsobem, který neoprávněně zasahuje do práv zaměstnanců zapojovat se do koordinovaných aktivit nebo diskutovat o mzdách, pracovní době či jiných podmínkách pracovního poměru.

Viz Zásady pro sociální sítě.

Společnost očekává, že zaměstnanci budou počítačové systémy, systémy elektronické pošty, internet a elektronická úložiště používat vhodným a náležitým způsobem.

E-MAILOVÁ KOMUNIKACE A POUŽÍVÁNÍ POČÍTAČOVÝCH SYSTÉMŮ

Prostředky informačních technologií, včetně přístupu k internetu, elektronické pošty (e-mailu), nástrojů pro spolupráci a jakéhokoli jiného systému, jsou považovány za majetek společnosti O-I a musejí být používány vhodným a patřičným způsobem, tak jak je popsáno v našich zásadách pro informační technologie. Zaměstnanec, který zjistí porušení těchto zásad a postupů, je povinen tuto skutečnost oznámit svému nadřízenému, oddělení lidských zdrojů, právnímu oddělení, jinému členovi vedení nebo oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů.

Společnost O-I si uvědomuje důležitost zajištění odpovídajících bezpečnostních opatření na ochranu informací, které společnost vytváří a zpracovává nebo které jí byly svěřeny. Společnost O-I se zavazuje implementovat, realizovat a monitorovat bezpečnostní opatření a procesy v celé své organizaci. Zabezpečení informací společnosti je povinností všech.

Používání komunikačního systému společnosti musí odpovídat podnikovým zásadám týkajícím se přístupu k internetu. Společnost očekává, že zaměstnanci budou počítačové systémy, systémy elektronické pošty, internet a elektronická úložiště používat vhodným a náležitým způsobem. K příkladům nevhodného a nekorektního použití patří:

- přístup, vytváření, ukládání nebo přenášení obrázků, webů či dalších materiálů, které obsahují:
 - pornografický nebo sexuálně zaměřený obsah, nebo
 - urážlivé materiály související se zákonem chráněnými charakteristikami, jako je věk, pohlaví, sexuální orientace, náboženské nebo politické přesvědčení, národnostní původ, postižení nebo rasa;
- používání počítačových systémů nebo přístupu k internetu za účelem porušení zákonů a nařízení;
- vědomé stahování nebo šíření nezákonně zkopírovaného softwaru nebo dat či používání softwaru způsobem, který porušuje příslušné licenční nebo jiné smlouvy; nebo
- odesílání a přijímání důvěrných informací společnosti O-I bez předchozího oprávnění.

Viz zásady týkající se informačních technologií platné ve vaší oblasti.



Jak byste se zachovali?

Otázka Našel jsem u kopírky výtisk posledního výpisu příjmů společnosti. Nahoře byl dokument označen DŮVĚRNÉ: NENÍ URČENO K DISTRIBUCI. Co mám dělat?

Odpověď Výpis příjmů obsahuje citlivé informace, které náleží společnosti a je třeba je chránit. Pokud se domníváte, že dokument někdo ztratil, předejte jej svému vedoucímu. Informace v něm uvedené nesmíte probírat s ostatními v rámci podniku ani mimo společnost.

Otázka Můj nadřízený mě požádal o zaznamenání nepotvrzeného prodeje do čtvrtletní zprávy, abychom splnili stanovené cíle. Transakce ale bude uzavřena až v následujícím čtvrtletí. Mám udělat, co ode mne vedoucí chce?

Odpověď Ne. Náklady a příjmy je vždy nutné zaznamenat do odpovídajícího časového období. Vykázání prodeje, který dosud nebyl uzavřen, představuje zkreslení skutečnosti. Je třeba, abyste svou připomínku s vedoucí probrali. Pokud ve vás jeho přístup vzbuzuje pochybnosti, požádejte o pomoc finanční a účetní oddělení, právní oddělení, oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů nebo linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů.

Otázka Jsem vedoucím logistiky v našem výrobním závodě. Víím, že firma mého bratra by dokázala společnosti O-I poskytnout dopravní služby mnohem levněji než současný poskytovatel. Neměl bych se pokusit společnosti O-I zajistit lepší nabídku, přesto, že novou firmu vlastní můj bratr?

Odpověď Všichni zaměstnanci společnosti O-I musejí při zapojení nového dodavatele dodržovat naše podnikové postupy pro nákup a zásobování. Navázání obchodního vztahu se společností vašeho bratra je možné, ale pouze v případě dodržení odpovídajících postupů. Dále musíte na váš rodinný vztah upozornit a neúčastnit se žádných jednání. Je důležité, aby všechny naše obchodní dohody byly poctivé. Zaměstnanci se musejí vyhnout tomu, aby vzbudili byť jen zdání nevhodnosti. Uzavírání obchodů se členy rodiny může být vnímáno jako protežování.

Otázka Vícekrát se mi stalo, že jsem procházel kolem pracoviště své kolegyně, když byla na obědě, a všiml si důvěrných výkresů nového prototypu na monitoru jejího počítače. Co mám dělat?

Odpověď Vaše kolegyně se dopouští časté chyby. Tím, že nechává svůj počítač nezabezpečený, riskuje ztrátu informací patřících společnosti. Promluvte si s ní o tomto jednání. Pokud se situace nezmění, ozvěte se a sdělte tuto připomínku svému vedoucímu.

7

NAŠE ODPOVĚDNOST vůči občanské společnosti, jejíž jsme součástí

Společnost O-I usiluje o vykonávání svých obchodních aktivit podle principů trvalé udržitelnosti a etiky. Podpora dodržování zákonů a nařízení, které platí pro naše podnikání, tvoří základ odpovědného postoje vůči občanské společnosti, jejíž jsme součástí.

DODRŽOVÁNÍ ZÁKONŮ

První povinností související s odpovědností vůči občanské společnosti, jejíž jsme součástí, je dodržovat zákony země a společenství, v nichž společnost O-I působí. Každý zaměstnanec společnosti O-I je povinen dodržovat veškeré platné zákony, předpisy a nařízení. Jakékoli nedodržení platných zákonů může zaměstnance vystavit kázeňskému postihu.

V případě, že má zaměstnanec jakékoli pochybnosti, zda je určité jednání zákonné, musí požádat o radu svého nadřízeného nebo zástupce právního oddělení.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Společnost O-I vnímá svou odpovědnost vůči životnímu prostředí a je odhodlána udržovat své provozy po celém světě tak, aby neohrožovaly životní prostředí místních komunit. Tento závazek vychází ze zákonných požadavků, jejich rámec ale překračuje. Společnost O-I usiluje o neustálé snižování negativního dopadu svých aktivit na životní prostředí.

Společnost uplatňuje zásady a provozní postupy, které zajišťují dodržení příslušné legislativy zaměřené na životní prostředí a povolení vydaných v souladu s těmito zákony. Jakékoli známé porušení nebo přestoupení těchto zásad a postupů je třeba neprodleně oznámit právnímu oddělení nebo příslušnému podnikovému vedoucímu. Společnost také vítá, když zaměstnanci objeví příležitosti ke zmírnění negativního dopadu aktivit společnosti O-I na životní prostředí, ať už se jedná o šetření zdrojů, omezení odpadu díky recyklaci, nebo snížení objemu vody používané ve výrobních procesech společnosti.

Jakékoli známé porušení nebo nedodržení těchto zásad a postupů je třeba neprodleně oznámit pracovníkovi s globální odpovědností za péči o životní prostředí, zdraví a bezpečnost, právnímu oddělení nebo příslušnému podnikovému vedoucímu.

UDRŽITELNÝ ROZVOJ

Skleněné obaly jsou nejšetrnější k životnímu prostředí ze všech dostupných obalových materiálů na světě. Jsou vyráběny z přírodních surovin, jako je písek, uhličitán sodný a vápenec, a recyklovaného skla. Jsou neomezeně recyklovatelné. Společnost O-I jako největší výrobce skleněných obalů na světě se snaží být na špičce i v oblasti trvalé udržitelnosti. S cílem podpořit další udržitelný rozvoj ve všech svých činnostech zavedla společnost O-I různé cíle pro udržitelný rozvoj, které jsou veřejně dostupné na jejím webu.

ZÁVAZKY VŮČI KOMUNITĚ

Společnost O-I považuje za důležité přispívat komunitám, v nichž působí. Proto podporuje své zaměstnance, aby se aktivně zapojili do zlepšování prostředí v komunitách, v nichž žijí a pracují. Tento závazek dokládá i finanční podpora poskytovaná společností O-I a její charitativní nadací a dobrovolné charitativní aktivity tisícovek zaměstnanců společnosti O-I po celém světě.

ZÁSADY PROTI UPLÁCENÍ A KORUPCI

Zásada společnosti O-I dodržovat zákony zemí, ve kterých působí, zahrnuje také dodržování veškerých příslušných protikorupčních zákonů, jako je americký zákon FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, Zákon o korupčním jednání ve vztahu se zahraničím) nebo zákon Bribery Act (Protikorupční zákon) platný ve Spojeném království. V rámci svého úsilí vést podnikání eticky nebude společnost O-I tolerovat žádné úplatky ani korupční jednání. Tento přístup založený na nulové toleranci se vztahuje na všechny vedoucí pracovníky, zaměstnance, zástupce a konzultanty společnosti O-I a také na všechny osoby, se kterými společnost O-I udržuje obchodní vztahy. Tyto zásady se vztahují na veškeré jednání mezi společností O-I a jakoukoli další stranou, bez ohledu na to, zda jde o jednání mezi společností O-I a soukromým subjektem, nebo mezi společností O-I a veřejným činitelem. K veřejným činitelům se mohou řadit rovněž zaměstnanci subjektů vlastněných nebo řízených vládou, kteří se účastní běžných obchodních aktivit.

Zákon FCPA, Protikorupční zákon platný ve Spojeném království a zásady společnosti O-I zakazují zaměstnancům poskytování nebo nabízení úplatků, plateb či jakékoli hodnotné věci s cílem získat či udržet zakázku nebo jakoukoli jinou neoprávněnou obchodní výhodu. Pojem „jakákoli hodnotná věc“ zahrnuje hotovost, dary, pohoštění, zábavný program a služby.

Dary, pohoštění a zábavný program lze poskytnout pouze v případech, kdy neexistuje záměr nečestně získat nebo udržet zakázku či jinou obchodní výhodu. Poskytování darů, pohoštění a zábavného programu musí být v souladu s příslušnými zásadami společnosti O-I popsány v tomto kodexu.

Společnost může být zodpovědná za úplatky poskytnuté zástupcem nebo konzultantem třetí strany, která jedná jejím jménem. Zaměstnanci proto musejí takové zástupce pečlivě vybírat, zejména pokud se jedná o třetí stranu, která může jménem společnosti O-I jednat s veřejnou správou. Společnost O-I od zaměstnanců vyžaduje náležité prověření a sledování zástupců, konzultantů a jiných obchodních partnerů před navázáním obchodní spolupráce a v jejím průběhu. Postupy náležitého prověření při výběru a spolupráci s obchodními partnery jsou pevně dány a jsou k dispozici na intranetu Dash společnosti O-I.

PLATBY ZA URYCHLENÍ JEDNÁNÍ

„Platby za urychlení jednání“ jsou drobné částky vyplácené veřejným činitelům s cílem urychlit nebo usnadnit běžné kroky či služby, jako je získání běžné licence nebo telefonní služby. Podle amerického zákona FCPA a v určitých dalších zemích jsou sice platby za urychlení jednání legální, ve většině zemí po celém světě jsou ale takové platby nelegální. Společnost O-I proto zaměstnancům a všem osobám, které jednají jejím jménem, platby za urychlení jednání zakazuje.

Protože porušení těchto zákonů a nařízení může vést k závažným trestním nebo občanskoprávním postihům jak pro společnost O-I, tak pro jednotlivce, kteří se ho dopustí, je zcela zásadní jednat tak, aby se zaměstnanci vyhnuli byť jen zdání možného porušení. Jakékoli porušení zásad společnosti O-I může vést ke kázeňskému opatření, včetně ukončení pracovního poměru.

Viz Protikorupční zásady.



Pokyny k poskytování darů a zábavy

PŘIJATELNÉ

- Propagační předměty, jako je zboží s logem společnosti O-I
- Drobné upomínkové předměty od jiné organizace (například masově vyráběné sponzorské předměty jako čepice, pera apod.)
- Dárkové koše nízké hodnoty
- Cukrovinky, sušenky, ovoce a další potraviny nízké hodnoty
- Drobné projevy pohostinnosti nízké hodnoty, jako je káva, zákusky, nealkoholické nápoje a podobné občerstvení ve spojitosti s obchodní schůzkou
- Pohoštění a zábava se zákazníkem či dodavatelem se zřejmým obchodním účelem, které jsou na daném trhu obvyklé a které nelze pokládat za okázalé nebo přemrštěné
- Obchodní dary, zábavný program nebo jiné hodnotné věci určené veřejným činitelům (pokud je příslušné zákony a nařízení jednoznačně nepovolují a u darů s hodnotou přesahující 50 USD nebylo předem získáno povolení od vedení společnosti a právního oddělení).
- Časté nebo velké množství obchodních darů či zábavného programu
- Obchodní dary, zábavný program nebo jiné hodnotné věci, které lze pokládat za okázalé, přemrštěné nebo neobvyklé na daném trhu
- Dary, které ovlivňují či se jeví tak, že by mohly ovlivňovat obchodní rozhodování obdarovaného

NEPŘIJATELNÉ

- Peníze nebo jiné ekvivalenty hotovosti, jako jsou dárkové poukázky obchodů
- Dary, které porušují příslušné zákony, nařízení nebo smlouvy se třetími stranami
- Nabídka daru v případě, kdy si je zaměstnanec společnosti O-I vědom, že jeho přijetí by představovalo porušení zásad příjemce
- Zábavný program, například v podobě vstupenek na sportovní utkání, kdy příjemce nebude doprovázen zástupcem společnosti, která dar nabízí
- Dary, které by neobstály při veřejném zkoumání bez toho, že by poškodily pověst společnosti

DARY A ZÁBAVNÝ PROGRAM

V mnoha oborech a zemích se k posílení obchodních vztahů využívají dary a zábava. Tyto obchodní zdvořilosti, ať jsou poskytnuty či přijaty zaměstnancem společnosti O-I, však nikdy nesmějí nezákonně ovlivňovat obchodní rozhodnutí.

POSKYTOVÁNÍ

Dary a zábava mohou být poskytnuty, jsou-li přiměřeným doplňkem k obchodním vztahům. Hodnota darů, obchodního pohoštění nebo zábavného programu pro obchodní partnery nesmí překročit 200 USD (v případě veřejných činitelů 50 USD), pokud není dar předem schválen v souladu s Protikorupčními zásadami. Tento limit představuje úhrnnou částku na jeden kalendářní rok pro konkrétního partnera. Nikdy nesmí být poskytnut dar či zábavný program, je-li v rozporu se zákonem či zásadami společnosti příjemce. Zaměstnanci naleznou pokyny v zásadách společnosti O-I, případně mohou požádat o radu ředitele pro etické otázky a dodržování předpisů nebo právní oddělení. Nabízení a poskytování úplatků nebo provizí je zakázáno za všech okolností.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat poskytování darů a zábavného programu činitelům nebo zaměstnancům veřejné správy nebo vládou vlastněných či řízených podniků. Při poskytování darů nebo zábavného programu veřejným činitelům nebo zaměstnancům vládou vlastněných či řízených podniků jste povinni se řídit místními zákony a Protikorupčními zásadami společnosti O-I. Případné otázky týkající poskytování darů nebo zábavného programu veřejným činitelům konzultujte s ředitelem pro etické otázky a dodržování předpisů nebo se zástupcem právního oddělení.

PŘIJÍMÁNÍ

Přijetí občasných a skromných darů či zábavy může být vhodné z hlediska rozvíjení obchodních vztahů. Dary a zábava by měly napomáhat obchodním zájmům společnosti. Nesmějí být okázalé či nad rámec běžných obchodních zvyklostí v dané zemi a oboru. Zaměstnanci nesmějí přijmout dary v hodnotě převyšující 200 USD, a to úhrnně za kalendářní rok od jedné společnosti. Přijetí darů nebo zábavného programu v hodnotě vyšší než 200 USD vyžaduje předběžné schválení. Pro dary nebo zábavný program od veřejných činitelů platí limit 50 USD. Spadá sem obchodní pohoštění, sportovní akce, golf, cestování a ubytování, koncerty atd.

Vyžadování i nabízení osobních darů, služeb či zábavy je nepřijatelné. Rovněž přijímání peněžních darů nebo jejich obdoby, například dárkových poukázek, není přijatelné za žádných okolností. Zaměstnanci dále nesmějí zneužívat své postavení a žádat od dodavatelů, včetně finančních institucí, zvláštní zvýhodněnou péči, pokud jde o ceny, smluvní podmínky či půjčky.

Příjemci zakázaných darů či služeb musejí takovou skutečnost oznámit svému nadřízenému a dar vrátit spolu s dopisem vysvětlujícím zásady společnosti O-I. Podléhá-li dar rychlé zkáze nebo je jeho vrácení nemožné (včetně situací, kdy by vrácení daru mohlo některou ze stran přivést do rozpaků), pak jej vedení společnosti rozdává mezi zaměstnance nebo jej věnuje na charitu a v dopise poskytne dárci náležité vysvětlení.

MÍSTNÍ ZÁSADY

Každá obchodní jednotka nebo funkční oblast může s ohledem na místní standardy a zvyklosti stanovit nižší limity a také další požadavky na vykazování.

POLITICKÁ ČINNOST

Společnost O-I respektuje právo každého zaměstnance politicky se angažovat. K politické činnosti však zaměstnanci nesmějí využívat prostředky, čas ani zdroje společnosti, ať už přímo nebo nepřímo. Zaměstnanci zapojení do politické činnosti musejí jasně uvádět, že se jedná o jejich osobní názory a akce, nikoli o stanovisko společnosti O-I.

V rozsahu povoleném místními zákony a nařízeními je třeba veškeré prostředky, zařízení či služby společnosti, které mají podpořit demokratické procesy v libovolné zemi, schválit vedením společnosti v souladu s postupem globálního schvalování ve společnosti a řádně je uvést v účetních knihách a záznamech společnosti O-I.

DODRŽOVÁNÍ OBCHODNÍCH PŘEDPISŮ

Společnost O-I usiluje o dodržování veškerých platných zákonů a nařízení týkajících se mezinárodního obchodu, včetně zákonů a nařízení řídicích dovoz a vývoz zboží, softwaru, technologií, technických dat a služeb přes národní hranice, a zákonů a nařízení týkajících se embarg, bojkotů a dalších ekonomických sankcí. Na veškeré činnosti spojené s dovozem a vývozem, včetně přenosů elektronických dat nebo poskytnutí přístupu k informacím s vývozním omezením ve Spojených státech cizímu státnímu příslušníkovi, se navíc mohou vztahovat kontrolní mechanismy mezinárodního obchodu.

Různé vládní ekonomické sankce mohou společnosti O-I zabránit v navazování obchodních vztahů s určitými zeměmi, subjekty nebo osobami. Spojené státy americké například udržují programy sankcí, které omezují nebo zakazují aktivity jakkoli se týkající určitých zemí nebo území. Aktuální seznam takových sankcionovaných zemí nebo území naleznete v Globálních zásadách pro kontrolní mechanismy obchodu. Společnosti O-I se také týkají ustanovení zákona USA proti bojkotu, která zakazují společností účastnit se mezinárodního bojkotu, pokud není v USA schválen nebo povolen.

Od společnosti O-I jako nadnárodní korporace se sídlem ve Spojených státech je vedle dodržování amerických obchodních zákonů a nařízení vyžadováno dodržování určitých obchodních zákonů zahraničních jurisdikcí, v nichž společnost obchodně působí. Zákony a nařízení týkající se mezinárodního obchodu jsou složité. Každý zaměstnanec, který má otázky nebo pochybnosti ohledně

těchto zákonů nebo související problematiky mezinárodního obchodu, je povinen se před zapojením do jakékoli činnosti, jež by mohla vést k porušení těchto zákonů, poradit s právním oddělením.

Viz Globální zásady pro kontrolní mechanismy obchodu.

VLÁDNÍ POŽADAVKY

Společnost O-I spolupracuje ve věci všech přiměřených požadavků ze strany vládních úřadů a orgánů. Společnost O-I má nárok na veškerou ochranu poskytovanou zákonem osobě, která podléhá vyšetřování, včetně zastoupení právním poradcem od samého počátku vyšetřování. Všechny žádosti vládních úřadů a orgánů o jiné informace, než které jsou jim poskytovány na rutinní bázi, je proto třeba neprodleně oznámit právnímu oddělení a před reakcí na takovou žádost vyčkat jeho pokynů.

Veškeré poskytnuté informace musejí být pravdivé a přesné. Zaměstnanci nikdy nesmějí záměrně uvádět vyšetřovatele v omyl ani v reakci na vyšetřování pozměňovat či ničit dokumenty a záznamy.

ZÁSADY PROTI PRANÍ ŠPINAVÝCH PENĚŽ

Společnost O-I dodržuje všechny příslušné zákony, které zakazují praní špinavých peněz. „Praní špinavých peněz“ je proces, v rámci něhož se osoby nebo skupiny snaží skrýt příjmy z nelegálních aktivit nebo se snaží dosáhnout toho, aby se zdroje jejich nelegálních finančních prostředků jevíly jako legitimní. Společnost O-I nabádá zaměstnance, aby se měli na pozoru před finančními transakcemi, které mohou být signálem problému, a aby oznámili jakékoli své obavy, pokud zaznamenají nebo mají podezření, že došlo k aktivitě nebo transakci vyvíjející se obvyklému postupu.

Společnost O-I spolupracuje ve věci všech přiměřených požadavků ze strany vládních úřadů a orgánů.



Jak byste se zachovali?

Otázka Byl jsem pozván na golfovou akci sponzorovanou jedním z našich dodavatelů. Budou tam zástupci několika předních společností v odvětví. Mohu se zúčastnit?

Odpověď Vzhledem k tomu, že toto setkání má rozvíjet obchodní vztahy, můžete se po schválení od svého nadřízeného zúčastnit. Pokud se však s daným dodavatelem aktuálně projednává nějaká smlouva, měl(a) byste s nadřízeným probrat, zda je vaše účast vhodná.

Otázka V průběhu roku obvykle od jednoho z našich významných dodavatelů několikrát obdržím vstupenky na sportovní utkání. Je přípustné tyto vstupenky přijmout?

Odpověď Naše zásady umožňují zaměstnancům společnosti O-I přijímat v průběhu roku skromné dary. Celková hodnota darů přijatých od jedné osoby nebo subjektu však nesmí překročit roční limit ve výši 200 USD v případě obchodních partnerů (50 USD v případě veřejných činitelů), jak je popsáno v Protikorupčních zásadách. Dary přesahující tento limit je třeba předtím, než je přijmete, předložit ke schválení.

Otázka Produkty jednoho z našich dodavatelů v poslední době nespĺňují požadavky na kvalitu. Vedoucí nákupu to však nijak neřeší, protože tento dodavatel mu „pod rukou“ dává 1 % z objemu prodeje.

Odpověď Ozvěte se. Chování vedoucího ani jeho vztah s daným dodavatelem nejsou korektní a jsou v rozporu se zásadami společnosti O-I. Přijímání provize nebo jakýchkoli osobních výhod od třetí strany výměnou za zvýhodněné zacházení představuje porušení tohoto kodexu a potenciálně také porušení zákona.

Otázka Nedávno jsme podali nabídku na významnou smlouvu o dodávkách pro jednoho zákazníka a bylo nám řečeno, že zakázku získáme pouze v případě, že tento zákazník bude moci navštívit náš závod ve Spojených státech a při tom si s rodinou udělat zastávku v Disney Worldu. Získání zakázky by společností přineslo hodně peněz, náklady na zmíněný výlet jsou ve srovnání s tím poměrně malé. Máme zákazníkovi vyhovět?

Odpověď Návštěva výrobního závodu může být přijatelná, výlet do Disney Worldu však nelze povolit – jedná se o formu úplatku. Za žádných okolností nemůžeme platit cestovní výdaje za rodinné příslušníky zákazníka ani za výlet do Disney Worldu či jakékoli jiné destinace, která nesouvisí s podnikáním společnosti O-I.

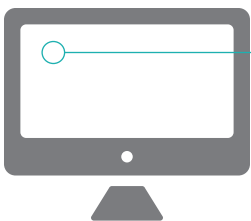
8

Informační materiály / Jak získat pomoc

Informační materiály / Jak získat pomoc

ZÁSADY

Veškeré zásady, na něž tento kodex konkrétně odkazuje, (a další zásady, které mohou souviset s vaší prací) naleznete na intranetu Dash společnosti O-I.



O-I Dash

LIDÉ

- Váš nadřízený nebo vedoucí
- Další členové vedení
- Oddělení lidských zdrojů
- Ředitel pro etické otázky a dodržování předpisů
- Právní oddělení
- Oddělení interního auditu
- Finanční a účetní oddělení
- Koordinátoři pro ochranu životního prostředí, zdraví a bezpečnosti
- Oddělení podnikového zabezpečení

ODDĚLENÍ PRO ETICKÉ OTÁZKY A DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ SPOLEČNOSTI O-I

Oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů zodpoví jakékoli otázky týkající se kodexu nebo podnikových zásad souvisejících s dodržováním předpisů. Můžete se na něj obrátit také s případnými pochybnostmi ohledně možného porušení kodexu. Když se na oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů obrátíte s nějakým problémem, můžete zůstat v anonymitě (pokud to umožňují místní zákony). Doporučujeme však, abyste neměl(a) obavy sdělit svou totožnost.

Kontakty na oddělení pro etické otázky a dodržování předpisů:

- Telefon: +1 567 336 2410
- E-mail: compliance@o-i.com
- Pošta: Chief Ethics and Compliance Officer
O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way
Plaza One
Perrysburg, OH 43551
USA
- Obráťte se na linku důvěry pro etické otázky a dodržování předpisů na webu www.oietics.com nebo na bezplatná čísla pro jednotlivě země, která jsou na tomto webu k dispozici.

Dále budou jmenováni členové sítě místních a národních ředitelů pro dodržování předpisů a propagátorů těchto principů. Příslušné kontakty budou sděleny zaměstnancům a publikovány na domovské stránce společnosti O-I.

MÍSTNÍ ČÍSLA PRO LINKU DŮVĚRY

Zaměstnanci se mohou na linku důvěry obrátit odkudkoli na světě prostřednictvím internetu. Adresa webu je www.oietics.com.

Linku důvěry je možné kontaktovat také telefonicky. Ve Spojených státech a v Kanadě mohou volající použít bezplatné číslo 1 800 963 6396.

Chcete-li vznést připomínku telefonicky, použijte bezplatnou linku vyhrazenou pro vaši zemi. Specialisté na telefonu jsou k dispozici 24 hodin denně, 365 dní v roce.

V mnoha zemích má společnost O-I vyhrazené místní číslo, které vás spojí přímo s linkou důvěry. Když toto číslo použijete, uslyšíte zprávu v jazyce země, odkud voláte. Po zaznění zprávy budete krátkou chvílí čekat na spojení. Nezavěšujte, systém v této době vyhledává tlumočnicka, který vám bude k dispozici. Tlumočnick spolu se specialistou na lince vyslechnou vaši připomínku.

Telefonní čísla linky důvěry pro jednotlivé země najdete na adrese www.oietics.com.

Telefonní čísla linky důvěry pro jednotlivé země najdete na adrese www.oietics.com.



O-I Glass, Inc.
World Headquarters
One Michael Owens Way
Perrysburg, OH 43551

Revised December 26, 2019