



全球商业行为与道德准则

以诚为本



致 O-I 全球 员工

O-I Glass, Inc. 是一家拥有 100 多年光荣历史的老牌公司。一直以来，O-I 员工始终注重自身行为，行事时谨守以下总体原则：

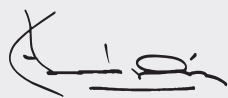
- 遵守适用的法律和法规，以及
- 坚持高标准的道德行为规范。

这是 O-I 的文化，也是我们赖以长久生存的基础。我们的员工所做的每一项决策都始终秉持诚实、守信和恪守商业道德的价值观。无论在世界的哪个地方工作，他们都坚持在独自行动抑或是在团队和业务部门的全体行动中践行正确的行事方式，彰显出 O-I 以诚为本的发展观。

O-I 的行为准则是我们在全球开展业务的重要指南，该准则规定了员工之间以及员工与 O-I 业务合作伙伴之间进行互动的标准。大家都应该熟悉这一准则和基本政策，特别是与自身角色相关的主题。

O-I 的卓越声誉离不开我们每个人以诚为本的实践。在这一准则和我们价值观的指导下，我们将能够齐心协力，让 O-I 继续发展壮大。我相信，我们的可持续发展观将成为未来若干代 O-I 员工心中历久弥新的传统财富。

此致，



ANDRES LOPEZ
首席执行官



目录

4	一：我们的公司	20	六：我们对股东的责任
6	二：简介	20	财务报告
8	三：员工及管理者的责任		以及账簿和记录的准确性
8	员工的责任	21	公司资产的保护和使用
9	管理者的额外责任	21	内幕交易
9	合乎道德的决策	22	记录和信息管理
10	举报违反行为准则的行为和其他道德问题	22	利益冲突
10	0-1 道德与合规帮助热线	23	公司机会
10	禁止打击报复	23	机密信息
10	对此准则的豁免和修订	24	与公众进行交流，包括通过社交媒体
12	四：我们彼此间的责任	24	电子邮件通信和计算机系统的使用
12	工作场所中的互相尊重	26	七：我们作为企业公民的责任
14	工作场所的健康与安全	26	遵守法律
14	人权与法律	26	环境
14	员工隐私	27	可持续性
16	五：我们在市场上的责任	27	社区责任
16	产品质量与安全	27	反腐败和反贿赂
16	竞争与公平交易	29	礼品和业务招待
17	与客户的关系	30	政治活动
17	与供应商的关系	30	贸易合规
17	与竞争对手的关系	30	政府要求
17	反垄断法和竞争法	30	反洗钱
18	参加行业协会	32	八：资源/如何获得帮助
18	竞争信息		

1

我们的公司

O-I 是全球最大的玻璃容器制造商。一百多年来，公司为许多全球知名的食品和饮料品牌精心制造符合可持续发展原则、有助于打造品牌形象的玻璃容器。

1903 年，创始人 Michael Owens 发明了自动制瓶器，O-I 公司随之诞生。迄今，O-I 已发展成为业务遍及 23 个国家/地区的全球性公司。

O-I 因其一贯坚持的业务开展方式而备受尊重。这一声誉建立在公司践行较高的诚实、守信和商业道德标准的基础之上。O-I 的声誉与每位员工的日常行为及决策密切相关。这些高标准是非常重要的商业资产，因此 O-I 决心维持这些高标准。

坚持以一流的道德标准行事的公司在竞争方面具有优势。业务关系应建立在互相信任、尊重和诚实的基础上，这样才能为长期成功奠定良好基础。

这一声誉是我们的传家宝，也将是我们留给未来 O-I 员工的宝贵财富。

我们不仅重视的玻璃包装的可持续性，还同样重视 O-I 声誉的可持续性。多年以来，我们的员工一直秉承以下原则，正是这些原则帮助我们维持 O-I 的声誉：

- 遵守适用的法律和法规，以及
- 坚守较高的道德行为标准，包括一丝不苟和坚定不移地坚持诚信原则。

除了这些原则之外，O-I 多年来还非常重视卓越运营、安全、质量、员工敬业度和发展等问题。这些方面连同其他众多方面都会对 O-I 在市场上的声誉产生影响。

作为一家大型跨国公司，O-I 需要遵守全球各地管理我们业务运营的多部法律和法规。作为 O-I 的员工，我们每个人都必须遵守业务经营地点所在国家/地区的此类适用的法律和法规。

除了遵守法律法规之外，我们还必须在开展业务活动过程中坚持最高道德行为标准。这些标准包括诚实、尊重他人和诚信。

诚信是我们所有业务关系的核心，以后也将如此。诚信是一个世人皆知的词语和概念。无论在公司担任哪种职位，员工都应努力成为在工作场所中坚守诚信的人。O-I 笃行诚信，这一理念对于其获得市场领导地位而言至关重要。

作为员工，如果我们每个人都能够恪守承诺并尊重他人，便是做到了以诚为本。如果我们以卓越、自豪和充满激情的方式履行我们的业务职责，便是做到了以诚为本。最后，如果我们能够在行事和决策过程中秉承最高的道德标准及良好的是非观，便是做到了以诚为本。请参考此准则中合乎道德的决策部分的十个问题。

O-I 秉承较高的道德行为标准，因而受到广泛赞誉。这一声誉是我们的传家宝，也将是我们留给未来 O-I 员工的宝贵财富。

2

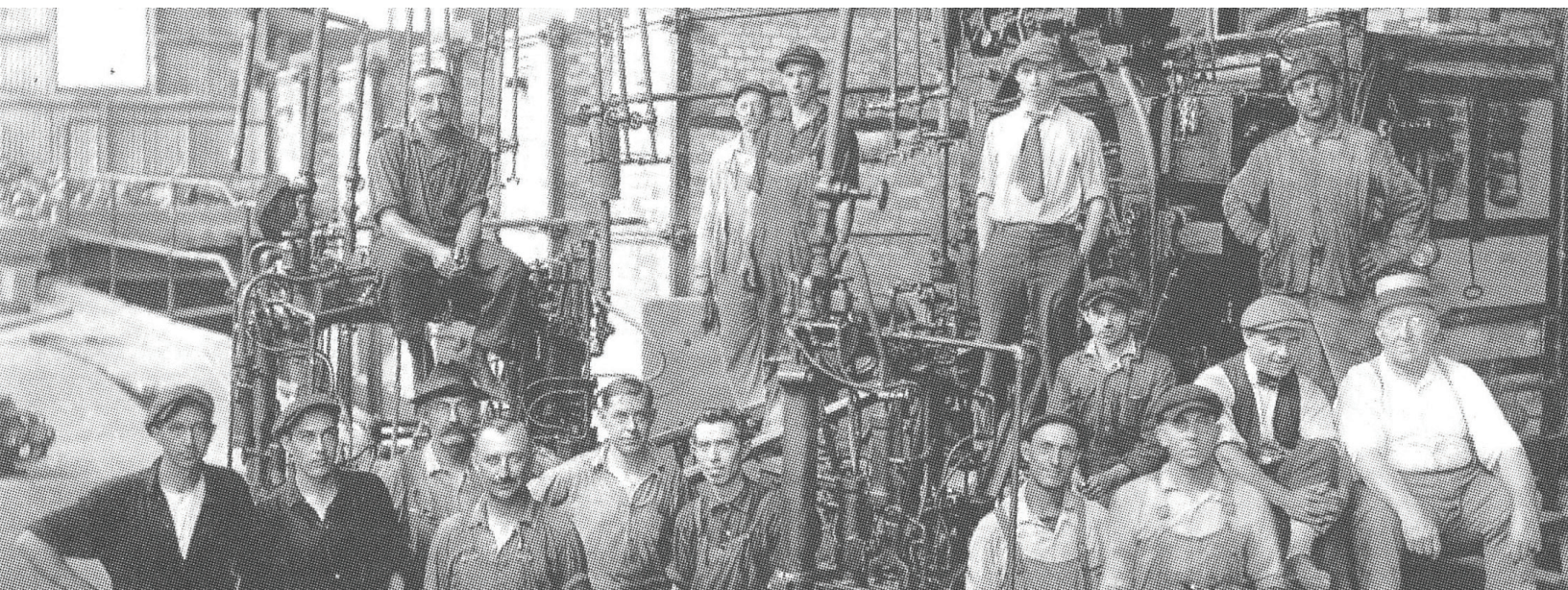
简介

O-I 是一家拥有光荣历史传统的公司，在数年的业务往来中备受尊重。公司的良好声誉是建立在公司践行较高的诚实、守信和道德行为标准的基础上的，这些标准是公司的重要资产，因此我们决心维持这些标准。

此全球业务行为与道德准则（简称准则）重申了我们在以合乎道德的方式行事方面对一流标准的长期追求。此准则描述了所有 O-I 员工均应履行的法律和道德责任。如果此准则中的标准比商业惯例或适用的法律、规定或法规中的标准更高，那么我们需要遵守全球范围内的较高标准。

此准则适用于全球范围内的所有员工和代表 O-I 开展业务的所有董事会成员。此准则中提到的“员工”或“公司员工”指的是此准则涵盖的所有人员。“公司”和“O-I”包括 O-I Glass Inc. 和 O-I 拥有管理控制权的子公司、关联公司和合资公司。

此准则可作为指南和资源使用，旨在帮助员工了解他们在履行自己的工作职责或开展 O-I 业务时可能遇到的重大法律和道德问题。此准则不可能涵盖员工可能面临的所有道德问题。此准则不是所有适用于 O-I 业务的法律和政策的汇总。如果员工遇到了此准则或公司政策并未提及的情况，则应做出良好判断并向主管和管理层寻求帮助。如果员工有任何疑虑或问题，则应在采取任何行动之前咨询法务部或道德与合规办公室。



一百多年以前，玻璃容器领域的先驱者 Michael J. Owens 发明了自动制瓶器（1903 年）。

此准则并不构成针对任何个人的雇佣合同。此准则中的任何内容都不得被解释为任何形式的承诺或有关工资或任何其他工作条件的合同。员工有权根据任何书面雇佣协议出于任何原因而随时终止与公司的雇佣关系。同样，无论是否出于正当理由或是否提前作出书面警告，O-I 都有权根据任何适用的法律和书面雇佣协议解雇或处分任何一名员工。O-I 保留随时对此准则及其所涵盖事宜进行修订、补充或终止的权利，而无须提前通知。

员工可从公司内部员工网站 O-I Dash 上查看公司政策，包括与此准则中一些问题相关的政策。

3

我们的责任 员工和管理者的责任

员工的责任

O-I 的每位员工都必须了解和遵守此准则、O-I 的政策和所有的适用法律、规定和法规，尤其是适用于员工工作职责的法律、规定和法规以及 O-I 的政策。

员工有责任根据公司较高的道德行为标准行事和做出决策。公司将提供有关道德和合规方面的培训，员工必须参加。员工还必须根据公司要求保证遵守此准则。

如果员工对某一做法有任何疑问或问题，则应向其主管、其他管理人员、人力资源部、法务部或道德与合规办公室寻求建议。

如果员工违反适用的法律或法规、此准则或公司政策，或怂恿他人违反上述规定，便是置公司的声誉于危险之中。任何理由（包括达到业务目标的初衷）都不能成为违反法律、法规、此准则或公司政策的借口。

管理者的额外责任

管理者应履行额外责任。本文中所讲的管理者包括任何管理他人的 O-I 员工。在践行较高的道德行为标准方面，管理者须发挥模范带头作用。管理者有责任创造并维持这样一种工作场所文化，即员工知道他们必须以合法和合乎道德的方式行事。这包括创造一个鼓励和期望员工进行具有建设性的公开讨论（包括善意举报违规行为）的工作环境。在此环境中，员工无需担心因畅所欲言而遭到打击报复。

管理者有责任确保员工了解、明白和知道如何在日常工作中运用此准则、O-I 的政策和适用的法律法规。管理者还有责任确保那些需要更多信息（如与环境、安全、反垄断或反腐败相关的信息）开展工作的员工能够了解相关的政策并接受相应培训。

管理者必须努力寻找任何企图违反或已经违反道德或法律的迹象。他们应采取相应的措施，以解决与法律、此准则或 O-I 政策相冲突的情况。如果管理者不确定如何对特定情况做出最佳反应，则应该根据问题酌情咨询人力资源部、其他管理者、法务部或道德与合规办公室。

O-I 的每位员工都有责任立即
举报实际或涉嫌违规的行为...

合乎道德的决策

O-I 致力于为员工提供所需要的工具和指南以便他们以合乎道德的工作方式办事。员工如果遇到可能存在道德问题的特定情况，在采取行动之前向自己提出以下十个问题可能会有所帮助：

- 我是否掌握作出明智决策所需的全部信息？
- 这种行为是否合法？
- 我的决策是否符合 O-I 的政策和规程？
- 这一行为是否符合此准则的条文和精神？
- 还有哪些人会受这一行为的影响（其他 O-I 员工和客户等）？
- 这一行为是否会对我本人或 O-I 产生负面影响？
- 媒体会如何看待这一行为？
- 如果他人知道我这样做，我会感到难堪还是自豪？
- 这种做法是否正确/我是否感到心安理得？
- 如果我不确定，我是否向他人寻求过建议？

如果员工回答出这些问题（以及特定情况下的其他相应问题）之后仍然不确定采取何种措施或因某一措施感到不安，则应咨询主管或此准则指定的任何其他资源，包括人力资源部、法务部和道德与合规办公室。员工还可以通过道德与合规帮助热线，进行咨询。

举报违反行为准则的行为和其他道德问题

O-I 的每位员工都有责任立即举报实际或涉嫌违反法律、此准则或 O-I 政策的行为。这包括以下情况：员工已经违反或认为他们已经违反法律、此准则或 O-I 政策，或者员工觉察到、了解到或出于善意地怀疑他人违反了法律、此准则或公司政策。如果明知他人做出了违规行为而未及时举报，则可能会违反此准则。

员工只要有所目睹或有所知悉，就应该及时予以上报。这可能包括实际或疑似的安全或环境违规行为，疑似的欺诈、盗窃或贿赂，或者可能的歧视或骚扰，包括性骚扰。最好的处理方式就是尽早提出疑虑，以便公司能够及时解决。

如果员工愿意的话，公司鼓励员工首先向他们的直接主管提出此类疑虑。这样做可以使该员工获得有价值的见解和观点，有助于在内部及时解决问题。

但是，员工可能不愿意向其直接主管报告问题，或者，他们可能认为主管不会及时处理问题。在这样的情况下，员工可视问题的性质，向以下人员或部门报告：

- 人力资源代表；
- 其他管理人员；
- 法务部；或
- 道德与合规办公室。

公司对实际或涉嫌违反法律、此准则或 O-I 政策的事件进行调查时，员工必须全力配合。员工必须做出真实的回答，不得误导任何调查人员。如果员工在公司对涉嫌违规的情况进行调查时不予配合，则可能会受到纪律处分。

O-I 道德与合规帮助热线

如果员工不愿意向上述人员或部门报告，则可通过以下方式联系 O-I 道德与合规帮助热线：

- www.oietronics.com，或
- 1-800-963-6396（美国或加拿大境内），或 www.oietronics.com 上所列的国际帮助热线号码。

如果员工对公司政策有疑问或对可能存在的违法或不道德行为有任何疑虑，可以通过帮助热线寻求建议。帮助热线允许进行匿名举报。如果当地法律不允许匿名举报，则必须实名举报。不过，帮助热线不会通过来电显示、录音设备或其他方法来识别举报人的身份。帮助热线由独立的第三方管理，他们会向首席道德与合规官以及全球内部审计总监提供书面报告。

公司将以专业的方式针对员工提出的疑虑进行调查，并在遵循法律的前提下对所开展的全面调查予以保密。根据调查结果，公司将在必要时采取纠正措施。

禁止打击报复

O-I 禁止对善意地寻求帮助或举报实际或涉嫌违反法律法规、此准则或公司政策行为的员工进行打击报复。任何 O-I 管理者都不得对善意举报此类行为的员工或个人进行报复，也不得允许他人进行报复。对善意举报的员工进行打击报复的个人将受到纪律处分，情节严重者可能会被解雇。此外，故意提交虚假报告的员工也会受到纪律处分。

对此准则的豁免和修订

只有公司的高管有权作出关于免受此准则约束的情况的决定。只有 O-I 董事会或相应的董事委员会才能做出 O-I 的董事会成员、高管或主要的财务官不必遵守此准则的决定，且必须根据法律或适用的证券交易所规定公布此类决定。



您会怎么做？

问题 我们向管理者提出了关于可能违规行为的疑虑，但她似乎无动于衷。我认为她使那些提出问题的同事的处境变得艰难了。现在我有一个问题：我认为一位同事现在做的事情是不符合道德的。我该怎么办？

回答 大胆直言。我们的准则规定，您应该举报不当行为，且无需担心因善意举报而遭受打击报复。解决疑虑最好的方式通常是首先向您的直接主管报告。但是，如果您认为这样做不恰当或者您的管理者不会有所帮助，则应咨询其他管理人员、人力资源部、法务部或道德与合规办公室。您还可以通过道德与合规帮助热线进行举报。

问题 我所在的部门为我们设置了应该实现的目标。在过去，我因受到来自主管的压力而直接违反了此准则和公司政策，才得以实现这些目标。这种做法可以接受吗？

回答 不可接受。虽然成功的企业通常会设置较高的目标并努力实现这些目标，但是您绝不能够为了实现任何目标而违反此准则或 O-I 政策。请咨询您的主管、其他管理层成员、人力资源部、法务部或道德与合规办公室。您还可以通过道德与合规帮助热线进行举报。

4

我们的责任 我们彼此间的责任

作为 O-I 的员工，我们力求在业务的所有方面都做到卓越。我们公司的成功和员工个人的成功都离不开各位同仁做出的独特贡献。我们有责任做到尊重彼此。

工作场所中的互相尊重

O-I 致力于营造一个员工感到备受重视、能够得到支持和拥有自主权的工作环境。在这样的环境中，每个人都受到尊重；员工的想法和贡献能够得到重视；同时，工作场所没有骚扰和歧视。

作为全球市场领军企业，O-I 的运作离不开一个多元化的工作团队，这包括那些懂得我们业务经营地点所在国家/地区和司法辖区的文化的当地员工。我们认识到具有不同观点或背景的员工能为公司带来有价值的观点，这些观点会对我们的业务和工作文化产生积极的影响。

O-I 禁止因求职者 and 员工的种族、肤色、性（包括妊娠、生育或相关医疗状况）、性别、性别认同或表达、性取向、国籍、民族、心理或生理残障情况、医疗状况、遗传情况、家世、年龄、宗教信仰、服役情况或其他任何受法律保护类别而对其实施歧视。O-I 致力于在雇佣关系的所有方面提供平等机会。

O-I 禁止针对上述任何受保护特征进行任何形式的骚扰。其中包括员工、主管、管理者、供应商、访客或客户实施的骚扰。骚扰是一种口头上或身体上不受欢迎的行为，此类行为不合理地干扰了员工的工作表现，或构成了具有敌对性、恐吓性或冒犯性的工作环境。



此外，严禁实施性骚扰。性骚扰包括不受欢迎的性要求、带有贬损含义的笑话、展示具有性意味的材料，以及实施其他口头上或身体上的色情行为。此外，如果以他人屈从于不受欢迎的行为作为雇佣条件，或者以他人屈从于或拒绝屈从于此类行为作为理由作出对员工不利的雇佣决定，则也属于性骚扰行为。

我们每个人都有责任身先力行，为营造一个无骚扰或歧视的工作环境贡献一己之力。如果您认为您受到了骚扰，未得到尊重或遭到了歧视，或者您发现了此类情况，请联系您的主管、人力资源部、其他管理人员、法务部或道德与合规办公室。如果您不想与上述人员或部门联系，也可通过道德与合规帮助热线寻求帮助。

请参阅反歧视/反骚扰政策。

O-I 致力于做到尊重员工的个人信息。

工作场所的健康与安全

O-I 致力于为所有员工提供一个安全健康的工作环境。虽然 O-I 所付出的努力是建立在遵守法律的基础之上的，但实际上已经超越了这一基准。O-I 致力于不断提高其在工作场所中关于健康和安全的表现。作为承诺的一部分，O-I 希望所有员工都能了解和遵守适用于其工作的有关安全和健康的规定与惯例。

每家工厂都必须通过其管理团队实施符合适用的法律和政府法规的计划，该计划包括为员工提供必要和相应培训。员工有责任遵循其所接受的培训，采取相应措施保护自身及其同事，这些措施包括立即举报事故、受伤情况和危险的行为或情况。

为保障所有员工的健康和安全，并根据 O-I 产品质量标准的要求，每位员工须举报工作场所中的健康和安全问题，以使自身免受有碍自己安全、高效工作的事件的影响。这一要求适用于员工使用公司资产、参加公司场外会议或代表公司开展业务等情况。

公司绝不容许在工作场所出现暴力，包括暴力行为或暴力威胁，或其他形式的恐吓；如果员工发现此类行为，则应立即进行举报。

人权与法律

O-I 遵守其业务经营地点所在的每个国家/地区的劳动法。O-I 绝不雇用童工或强迫劳工。公司绝不允许体罚或虐待。O-I 尊重员工个人参加或不参加经法律授权的协会或组织的自由。O-I 遵守禁止贩卖人口的全部适用法律。

员工隐私

O-I 致力于做到尊重员工的个人信息。这意味着，只有那些获得适当授权和出于明确的业务需要的人员才有权利访问此类信息。如存在违反个人数据保密性的情况，必须尽快向人力资源部或法务部报告（在欧洲，可使用专门的电子邮件地址：gdpr@o-i.com）。

根据当地法律，员工在使用公司提供的服务和设备时，其隐私不受保护。这些服务和设备包括公司的信息技术资源，如计算机、电子邮件和互联网访问。



您会怎么做？

问题 最近，我和一位 O-I 同事陪同一名客户吃了一顿晚餐。用餐期间，客户一直在讲一些带有性暗示的笑话，并数次评论我同事的外表。虽然同事对这些评论不予理会，但我感到非常不舒服。我应该做些什么吗？

回答 是的。客户的行为可以被视为性骚扰，应立即上报。O-I 的反歧视/反骚扰政策禁止用语言或肢体进行性骚扰。这一政策同等地适用于所有员工以及任何有意与 O-I 开展业务的人员（包括客户），也同等地适用于工作场所中以及工作场所以外的活动。您应该让您的同事向她的管理者或人力资源部报告这种情况。如果她不报告，您应该向您的管理者报告。

问题 我发现了可能造成安全隐患的活动，但是这些活动并没有发生在我的工作区域内，我也不想牵涉其中。我需要举报吗？

回答 需要。安全问题，人人有责。向您的管理者或您所在地的安全人员报告您的疑虑。考虑一下，如果因为您没有采取行动而导致他人受到严重伤害，您将作何感想？

问题 我的主管和一些同事讲一些我认为不恰当的笑话，我对这些笑话非常反感。我该怎么办？

回答 冒犯性的笑话（甚至是私人谈话中可能被他人无意中听到的冒犯性的笑话）也属于骚扰。将您的感受告诉您的主管。如果您不想直接与您的主管交谈，则您可以找其他管理者、人力资源部人员、法务部人员或道德与合规办公室人员谈谈。如果您不想与上述人员联系，则您可通过 O-I 道德与合规帮助热线进行报告。

问题 我觉得我的一位同事因其年龄问题受到了骚扰。她的主管知道这种情况，但却置之不理。

回答 如果她的主管知道这种情况却没有加以解决，则您可以联系人力资源代表、其他管理者、法务部或道德与合规办公室。如果您不想与上述人员联系，则您可通过 O-I 道德与合规帮助热线进行报告。

5

我们的责任

我们在市场上的责任

O-I 的客户、供应商和其他业务合作伙伴依靠 O-I 来建立能够满足市场需求的强有力的关系。

产品质量与安全

O-I 致力于通过所提供的产品来满足客户的最高品质要求。O-I 还致力于遵守与产品安全相关的所有法律法规，包括履行根据适用法律（例如《美国消费者产品安全法案》或其他司法辖区的具有相等效力的法律）举报产品安全问题这一义务。

竞争与公平交易

所有员工都应努力与他人以及公司的客户、供应商和竞争对手进行公平交易。任何人不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、谎报重要事实或从事其他任何不公平交易来谋取不公平优势。



与客户的关系

O-I 的业务成功在一定程度上取决于公司维持与客户长期合作关系的能力。公司致力于公平、诚实守信地与客户进行交易。O-I 向客户提供信息应当是被 O-I 员工视为准确的信息。这些信息包括有关遵守质量控制规范的任何认证以及测试程序和测试数据。员工不应故意向客户谎报信息。

与供应商的关系

我们公司公平、诚实地与供应商进行交易。这意味着，O-I 与供应商的关系是建立在价格、质量、服务和信誉以及其他一些因素的基础之上的。与供应商进行交易的员工必须保持其客观性和独立的判断力。具体而言，员工不得以牺牲对供应商的产品和价格的客观评估为条件来接受供应商或潜在供应商提供的个人好处，或向供应商或潜在供应商索要个人好处。员工可按照公司政策规定的程序，赠送或接受公司政策允许的礼品、宴请、业务招待等。

O-I 的供应商指导原则强化了 O-I 对供应商在开展各自业务时遵守适用法律并秉持高道德标准的期望。

请参见反腐败政策、利益冲突政策以及供应商指导原则。

与竞争对手的关系

公司致力于在市场上进行自由、公开的竞争。员工应避免违反管理市场竞争行为的法律，包括反垄断法律和竞争法律。此类违法行为包括盗用或滥用竞争对手的机密信息，或发表有关竞争对手业务和业务活动的虚假言论。

请参阅《反垄断法和竞争法合规政策和指南》。

反垄断法律和竞争法律

美国、欧盟以及 O-I 业务经营地点所在的众多其他国家/地区的反垄断法律和竞争法律均要求公司在市场中进行独立竞争。O-I 完全拥护反垄断法律和竞争法律的宗旨，即促进公平、公开竞争，保护公司和消费者免受非法的反竞争行为（如价格操纵、市场瓜分和投标操纵等）的危害。

根据反垄断法律和竞争法律，价格操纵是最严重的非法行为之一。价格操纵是指竞争对手之间有关价格、构成价格的任何元素、向第三方支付或收费的任何协议或谅解。价格操纵还包括竞争对手之间的涉及稳定价格或消除销售条款和条件（如运费、信贷条款、交货期或库存储备）方面的竞争的任何安排。

公司绝不容许价格操纵或任何其他可能被视为价格操纵的行为。相反，O-I 必须凭借价格、质量和服务进行积极竞争，公司的行为也必须基于独立和单方面的商业判断。所有 O-I 员工都不得通过与竞争对手、客户或供应商进行直接或间接沟通来达成或企图达成任何形式的非法协议、谅解或约定。

除了价格操纵协议之外，其他形式的非法行为还包括市场瓜分（例如，对客户、市场、产品或地域进行瓜分）、价格歧视、垄断、掠夺性定价和集体抵制。

O-I 员工有责任遵守反垄断法律和竞争法律的字面含义和精神实质。这一责任还包括举报任何涉嫌违法行为或可疑行为。对于违反这些法律的公司而言，后果非常严重（如巨额罚款、经济损失和声誉受损）。在有些司法辖区（如美国），还会对违法的个人进行严厉处罚（如个人罚款、监禁以及解雇）。

请参阅《反垄断法和竞争法合规政策和指南》。

必须以合法和合乎道德的方式收集竞争信息。

参加行业协会

根据反垄断法律和竞争法律，参加行业协会或行业协会会议都是合法行为。但是，只要竞争对手聚在一起，其讨论就会带来违反反垄断法的风险。即使此类会议中只是出现反竞争行为的迹象，也可能遭致刑事调查。

根据 O-I 的《反垄断法和竞争法合规政策和指南》，在参加任何行业协会或涉及向行业协会提交公司数据或其他信息的新计划之前，管理者都必须咨询法务部。所有参加行业协会会议或展销会的员工都必须提交政策所描述的合规报告，包括参加各种展销会以及由玻璃包装协会、欧洲玻璃容器联盟等行业协会举办的会议（如饮料技术展）。

竞争信息

必须以合法和合乎道德的方式收集竞争信息。向竞争对手透露或从竞争对手处获得具有竞争性的敏感非公开信息都属于违法行为。这些信息包括：定价（尤其是未来定价或预定价）、条款和条件变更、对投标请求的预期响应（包括决定不参与投标）、新产品或研发计划，以及当前或未来的业务或战略规划。

从那些对竞争对手没有保密义务的客户或供应商处获得竞争信息是合法的。在这种情况下，您应将信息来源和获取日期记录下来。但是，通过客户或供应商与竞争对手交流信息是非法的。



您会怎么做？

问题 在行业协会会议上，几名成员正在讨论价格战略。我该怎么办？

回答 如果竞争对手讨论有关定价战略的问题，则可能属于价格操纵或串通，或被视为已经进行了价格操纵或串通。因此，许多国家/地区禁止竞争对手讨论定价事宜。如果您发现自己处于这种境况之中，请立即离开会议现场，并让人们注意到您的离开。将您的所见所闻告知法务部。

问题 我所在的制造工厂需要完成一份大订单。我们正在全力生产，但按时交付的压力仍然很大。我们的一台机器似乎运行异常，可能存在安全问题，但是如果我们停下这台机器的话，我们将无法按时交货。我该怎么办？

回答 大胆直言。您需要立即向主管或工厂领导报告此事，在继续生产之前一定要确保设备的安全性。安全第一。

问题 我怀疑我的一位同事在质量控制文件中记录错误的信息，但是我没有证据。我应该报告我所怀疑的问题吗？

回答 是的，您应当立即将您的疑虑告知您的管理者。确保质量记录的准确与完整非常重要，因为错误的记录可能有损我们的产品，并使公司承担不必要的责任。

6

我们的责任 我们对股东的责任

我们的股东将其资产委托给我们。O-I 力求在开展所有业务时秉承诚实、诚信的原则和较高的商业道德标准，以保护这些资产。

财务报告以及账簿和记录的准确性

股东和其他人需要根据 O-I 的财务报告做出决策。员工必须确保公司的财务披露完整、公正、准确、及时且易于理解。所有财务账簿、记录和账目必须准确公正地反映公司的每一笔交易和活动。它们必须符合公认的会计原则和 O-I 的内部控制系统。

以下为不符合这些标准，因而决不允许发生的行为：

- 不披露或记录理应进行披露或记录的资金或资产。
- 记录的销售额不符合实情或将某个时段的销售额记录在其他时段。
- 少报或夸大已知的负债和资产。
- 伪造 O-I 账簿或记录条目。

员工必须了解并遵守适用于自己工作职责的政策、程序和内部控制。如果员工对财务报告或会计事务存有疑虑，则应向自己的主管、O-I 财务/会计部门的管理人员、法务部、内部审计部或道德与合规办公室提出，或者拨打道德与合规帮助热线。此外，如果员工对与会计、内部会计控制或审计有关的事务存有疑虑，可以向 O-I 董事会的审计委员会提出。

请参阅反腐败政策、全球内部控制政策。



公司资产的保护和使用

员工有责任保护公司的资产，并确保仅出于合法的业务目的高效使用资产。禁止出于任何非法或不正当目的使用公司的资金或资产（无论是否为谋取个人利益）。员工应认识到公司财产包括所有由公司电子或电话系统传输或接收的数据和通信，也包括存储在公司电子或电话系统中的数据和通信。公司财产还包括所有书面信息。

为确保公司资产能够得到保护并得以正确使用，每位员工都应做到：

- 多加注意，以防公司财产失窃、遭到损坏或误用。
- 将实际或涉嫌盗窃、损坏或误用公司财产的行为报告给主管。
- 保护所有电子程序、数据、通信和书面材料不被他人不当访问。
- 仅在获得授权后，出于合法商业目的使用公司财产开展与自己工作职责相关的事宜。

内幕交易

公司政策旨在确保所有投资者都能够平等地访问公司信息，这些信息往往会对公司上市证券的价值产生积极或消极影响。员工不得通过使用重大非公开信息或将此类信息披露给他人以谋取个人经济利益。

重大内部信息的形式多种多样，如未公开的财务业绩、运营计划或战略、有关企业重大收购或出售的非公开信息，以及研究或技术程序和创新信息。

董事、高管和公司指定的其他管理人员和员工不得在季度禁售期或针对某些特定事件设置的禁售期内进行股票交易。所有有关公司证券的交易也必须由这些人员进行预先批准。

请参阅内幕交易政策。



记录和信息管理

公司的记录管理政策适用于 O-I 所有书面和电子记录。每位员工都有责任确保正确地创建、保留、保护和处理 O-I 的记录。员工必须遵守所有有关记录保留的法律，且不得篡改、隐瞒或销毁与诉讼或政府调查相关的文件或记录。

请参阅记录管理政策。

利益冲突

所有员工必须避免导致或可能导致个人利益和公司利益相冲突的交易或活动。此外，员工不得参与任何会直接或间接损害到公司最佳利益的活动。

可能导致利益冲突的具体行为示例包括：接受供应商或客户提供的礼品、贷款、好处或其他有价报酬，或者从供应商、客户或竞争对手处获得经济利益。

公司要求员工披露任何可能引起利益冲突的情况。如果员工怀疑自己陷入利益冲突或存在可能会被他人推断为利益冲突的情况，则应向自己的主管或法务部报告。主管和法务部将与员工一起确定是否存在利益冲突；如果确实存在利益冲突，他们会协助员工确定最佳解决方案。虽然利益冲突不会自动地被禁止，但我们不希望出现利益冲突。仅可按照本准则中的“准则免责情形”部分的规定来免除针对冲突情况的处罚。此外，员工应报告涉及其他员工的利益冲突。

请参阅利益冲突政策。

员工有义务在机会出现时，优先考虑公司的利益。

公司机会

员工有义务在机会出现时，优先考虑公司的利益。如果员工发现或通过使用公司财产、信息或借由其在公司的职位发现商业机会，则首先应将此商业机会呈报给公司，而非据为己有。任何员工都不得使用公司财产、信息或借由其在公司的职位谋取个人利益或与公司竞争。

若员工想要寻求此准则中所涵盖的商业机会，则应向其主管披露此商业机会的条款和条件。其主管将联系法务部和相应的管理者，以确定公司是否希望寻求此商业机会。如果公司放弃寻求此商业机会的权利，则员工可以按照最初呈报的条款和条件寻求此商业机会，同时也要遵守此准则中的其他道德指导原则。

机密信息

员工在公司就职期间可以访问公司的多种机密信息。机密信息包括所有可能为竞争对手所用的非公开信息。此类信息一旦遭到泄露，则会损害公司或客户的利益。员工有责任保护公司或与公司有业务往来的第三方的所有机密信息，得到授权或法律要求进行披露的情况除外。员工从公司离职后，仍有责任保护公司的机密信息。未经授权披露机密信息可能会损害公司或其客户的竞争优势，并可能使员工和公司承担法律责任。

如果您对披露公司信息是否符合法律要求有任何问题或疑虑，应立即咨询法务部。

与公众进行交流，包括通过社交媒体

只有得到授权的人员才能代表 O-I 与公众进行交流。投资者、分析员和媒体提出的所有要求都应上报给 O-I 公司宣传部门或投资人关系部。O-I 宣传团队的地区/当地成员能够帮助您确定可以与之联系的相关人员。

指定员工可使用社交媒体支持 O-I 的业务战略。这包括 O-I 资助社交媒体活动以及参与各种外部网站的活动。

是否选择参与社交媒体互动属于员工的个人决定，每位员工都应对其社交媒体通信承担全部责任。O-I 制定了社交媒体政策，旨在帮助员工了解社交媒体特有的问题并遵守法律和 O-I 相关政策。对社交媒体政策的解释或应用不得非正当地干扰员工参与协同活动或讨论薪资、工时或其他工作条件的权利。

请参阅社交媒体政策。

公司要求员工以恰当且正确的方式使用计算机系统、电子邮件系统、互联网和电子存储设备。

电子邮件通信和计算机系统的使用

信息技术资源，包括对互联网、电子邮件、协作工具和任何其他系统的访问，均视为 O-I 资产，应按照我们的信息技术政策以适当和正确的方式使用。如果员工发现违反这些政策和程序的行为，应向自己的主管、人力资源部、法务部、其他管理人员或道德与合规办公室报告。

O-I 深知采用充分安全措施保护由公司创建、处理或接受委托的信息的重要性，并致力于在全公司实施、执行和监控安全措施与流程。保护公司信息的安全是每个人的责任。

必须依照有关互联网访问的公司政策使用公司的通信系统。公司要求员工以恰当且正确的方式使用计算机系统、电子邮件系统、互联网和电子存储设备。不恰当或不正确的使用方式包括：

- 访问、创建、存储或传输包含以下内容的图片、网站或其他材料：
 - 色情内容，或
 - 涉及受法律保护的特征（可能包括年龄、性/性别、性取向、宗教或政治信仰、民族、残疾情况或种族）的冒犯性材料；
- 使用计算机系统或通过互联网访问做违法乱纪之事；
- 明知是非法复制的软件或数据却仍然下载或分发，或者使用软件时违反适用的许可协议或其他协议；或
- 在未得到事先授权的情况下发送或接收 O-I 的机密信息。

请参阅在您所在地区实行的与信息技术相关的政策。



您会怎么做？

问题 我在复印室里发现了一份公司最近的收益表。收益表顶端标有“机密：请勿分发”字样。我该怎么办？

回答 收入报表包含必须受到保护的敏感的专有信息。如果您认为这份文件不应放在这里，请把它交给您的管理者。您不得与公司内外的其他人讨论这些信息。

问题 我的管理者要求我在季度报告中记录一笔未经证实的销售，以达到我们的销售目标。但是在季度结束前根本无法完成此项销售任务。我应该按照管理者的要求去做吗？

回答 不可以，您必须如实记录每一时期的花费和收入。报告未完结的销售属于谎报行为。您应该与管理者讨论您的疑虑。如果您不赞同您管理者的方法，可以向财务/会计部门、法务部、道德与合规办公室寻求帮助，或拨打道德与合规帮助热线。

问题 我是我们厂区的物流管理者。相比现在为 O-I 提供运输服务的公司，我哥哥的公司能够提供更低价的运输服务。虽然这家新公司归我哥哥所有，但是难道我不应该努力为 O-I 争取更划算的交易吗？

回答 所有 O-I 员工必须依照公司的采购程序招募新的供应商。在正确遵守公司程序的前提下，也许可以和您哥哥的公司开展业务。您还必须披露您的家庭关系，并回避所有相关的谈判。确保商业交易的公平性非常重要。所有员工必须避免即使是看起来不恰当的行为，并且，与自己的家人开展业务可能会产生偏袒的嫌疑。

问题 好几次我经过一位同事的办公区域时，发现她的电脑屏幕上显示的是原型产品的机密图纸，而她那时正在吃午饭。我该怎么办？

回答 您的同事犯了一个常见的错误。由于未关闭工作站，您的同事会面临丢失专有信息的风险。就她的行为和她谈谈。如果情况没有好转，请将此疑虑告知您的管理者。

7

我们的责任 我们作为企业公民的责任

O-I 致力于以可持续和合乎道德的方式开展业务。推动遵守适用于业务的法律法规是我们作为企业公民的基本责任。

遵纪守法

作为负责任的企业公民，首要责任便是遵守 O-I 业务经营地点所在国家/地区和社区的法律法规。每一位 O-I 员工都有责任遵守所有适用的法律、规定和法规。任何违反适用法律的行为都可能使员工遭受纪律处分。

如果员工不确定某项行动是否合法，应向自己的主管或法务部寻求建议。

环境

O-I 了解自己的环境责任，并致力于保持 O-I 世界各地的工厂符合其所在社区的环境要求。尽管此项承诺以遵守法律为基础，但其内容要求却远远高于这一基础。O-I 致力于不断提高自己的环保表现。

公司有相关政策和运营程序，可以确保遵守适用的环境法律法规和依据这些法律颁发的许可证。如发现任何违反此类政策和程序的行为，应立即向法务部或相应的业务管理者报告。公司也鼓励员工发现能够提高 O-I 环境表现的机会，例如，节约、通过循环利用以及降低公司生产过程中的用水量来减少浪费。

如发现任何违反此类政策和程序的行为，应立即向全球 EHS 职能部门、法务部或相应的业务管理者报告。

可持续性

玻璃容器是地球上最具可持续性的包装。它由天然砂、纯碱、石灰石和回收玻璃制成，可无限次回收利用。作为世界上规模最大的玻璃容器制造公司，O-I 也正在努力成为最符合可持续发展要求的公司。为了进一步推动运营的可持续性，O-I 制定了各种可持续发展目标，详情可参见公司网站上的公开内容。

社区贡献

O-I 非常重视对其运营单位所在社区做出的贡献。O-I 鼓励员工积极参与其住所和工作所在社区的发展工作。公司为社区提供的财务支持，创建的 O-I 慈善基金，以及世界各地的成千上万 O-I 员工在慈善方面自愿发挥的带头作用，都体现了我们为社区做出的贡献。

反腐败和反贿赂

O-I 致力于遵守其运营单位所在国家/地区的法律，其中包括所有适用的反腐败法律，例如美国的《反海外腐败法》（“FCPA”）和英国的《反贿赂法案》。O-I 绝不容忍任何贿赂或腐败行为，这也是 O-I 坚持以合乎道德的方式开展业务这一原则的题中之义。此零容忍政策适用于 O-I 的所有管理人员、员工、代理和顾问，以及与 O-I 有业务往来的人员。此政策也适用于 O-I 与任何其他方进行的所有交往活动，无论另一方是私人实体还是政府官员。政府官员可能包括受雇于政府所有实体或政府控制实体的、从事一般商业活动的人员。

《反海外腐败法》、英国的《反贿赂法案》和 O-I 政策禁止 O-I 员工行贿、提供报酬或任何有价值之物，以获取或保持业务或者获取其他不正当的商业优势。“有价值之物”包括现金、礼品、餐饮、业务招待和服务。

提供礼品、餐饮或业务招待不得以不当获取或保持业务或者获取或保护业务优势为目的。必须依照此准则中所述的 O-I 政策提供礼品、餐饮和业务招待。

公司可能会因代表公司行事的第三方代理或顾问的行贿行为而被追究责任。员工必须认真选择此类代表，尤其是可能代表公司与政府打交道的人员。O-I 政策要求员工在与代理、顾问和其他业务伙伴开展业务之前以及开展业务期间，对其进行适当的尽职调查和监督。在选择和保留业务伙伴方面进行尽职调查的程序已经制定，可从 O-I Dash 上查阅。

疏通费

“疏通费”是向政府官员提供的小额好处费，目的是加快或协助那些非自由裁定性质的活动或服务的进行（例如，获取一般许可或电话服务）。尽管根据美国 FCPA 和某些其他国家/地区法律，疏通费是合法的，但此类费用在全世界大多数国家/地区是违法的。因此，O-I 禁止员工及任何人代表 O-I 支付疏通费。

由于触犯这些法律法规可能导致公司和所涉及的个人受到严重的刑事和/或民事处罚，因此即使是潜在的违规行为，也要尽力避免，这一点非常重要。任何违反 O-I 政策的行为都可能导致纪律处分，情节严重者会遭到解雇。

请参阅反腐败政策。



礼品和业务招待指导原则

可接受

- 宣传品（例如带有 O-I 徽标的商品）。
- 其他组织提供的标识符或纪念品（例如大量生产的赞助材料，如帽子、钢笔等）。
- 仅具有象征性价值的礼盒。
- 价值微不足道的糖果、饼干、水果和其他食品。
- 价值微不足道的小额款待，如商业会议上提供的咖啡、甜甜圈、饮料及类似的点心。
- 客户或供应商出于业务目的提供的餐饮和业务招待（不得为市面上少见或奢侈、价格不菲的物品）。
- 向政府官员提供的商务礼品、业务招待或任何有价之物（如果所提供之物的价值超过 50 美元，则在适用的法律法规明确允许，且获取了公司管理层和法务部事先批准的情况下，可以予以提供）。
- 频繁或大量提供的商务礼品或业务招待。
- 被视为奢侈、价格不菲或市面少见的商务礼品、业务招待或任何有价之物。
- 会对个人的业务判断产生影响或有可能产生影响的礼品。
- 在您知道如果对方接受该礼品则会违反其供职单位政策的情况下，仍予以提供的礼品。

不可接受

- 金钱或其他现金等价物（如超市和其他地方的礼品卡）。
- 违反适用的法律法规或与第三方之间协议的礼品。
- 业务招待，如体育赛事的门票（公司代表仅向对方提供该礼品却不陪同前往）。
- 无法在不损害公司声誉的情况下经受住公共监督的礼品。

礼品和业务招待

在许多行业和国家/地区，礼品和业务招待往往用于加强业务关系。但是，无论 O-I 员工赠送还是接受商业惠赠，都不能对业务决策产生不当影响。

针对提供方

如果礼品和业务招待能够合理地促进业务关系，则可以予以提供。不得向业务伙伴提供价值超过 200 美元的礼品、商业聚餐或业务招待（若对方为政府官员，则不得超过 50 美元），除非依照反腐败政策事先获得批准。此限制适用于针对个人在任一日历年中单次或累计提供之物的价值。所提供的任何礼品或业务招待都不得违反法律或收受者公司的政策。员工应查阅 O-I 的政策，咨询首席道德与合规官或法务部，以获取指导。在任何情况下都不得提供贿赂或回扣。

在向政府官员、政府所有实体或政府控制实体的员工提供礼品和业务招待时需要特别注意。在向政府官员、政府所有实体或政府控制实体的员工提供礼品和业务招待时，您须遵守当地的法律以及 O-I 反腐败政策。如果您对于向政府官员提供礼品或业务招待有任何问题，请咨询首席道德与合规官或其指定人员以及法务部成员。

针对接受方

以发展业务关系为目的，偶尔接受适当的礼品或业务招待是合理的。礼品和业务招待应能够促进公司的商业利益，且不得过于奢侈或超出接受者所在国家/地区和行业通常可接受的商业行为的范畴。在任何一个日历年内，员工都不得接受同一公司提供的、单次价值或累计价值超过 200 美元的礼品或业务招待。接受价值超过 200 美元的礼品或业务招待须事先获得批准。如果礼品或业务招待是由政府官员提供，则其价值不得超过 50 美元。适用的礼品或业务招待包括商业聚餐、体育赛事、高尔夫球运动、旅游和住宿以及音乐会等。

要求或索要个人礼品、好处或业务招待的行为是不可接受的。接受现金或现金等价物（如礼品卡）同样也是不可接受的。此外，员工不得利用职务之便要求供应商（包括金融机构）在定价、条款或贷款方面提供个人优惠待遇。

若您接受了严禁收受的礼品或好处，应将此事上报给自己的管理者，并归还礼品，同时致函赠送方说明 O-I 政策。如果礼品为易坏品或不便退回（包括如果退回礼品会引起尴尬的情况），管理层人员应将其分发给员工或捐赠给慈善机构，同时向赠送方致函说明此事。

当地政策

一些业务单位或职能部门可能会考虑当地的标准和习俗，进而采用较低的限制标准，也有可能实行额外的报告要求。

政治活动

O-I 尊重员工个人参与政治活动的权利。但是，员工不得直接或间接利用公司资金、资源或在工作时间参与此类政治活动。在参与此类政治活动时，员工必须声明其观点和行为仅代表个人，与 O-I 无关。

在当地法律法规允许的范围内，任何用于支持该国家/地区民主进程的公司资金、设备或服务都必须依照公司的全球授权流程获取事先批准，且应如实记录在 O-I 的账簿和记录中。

贸易合规

O-I 致力于遵守所有适用的国际贸易法律法规，其中包括管理跨境的商品、软件、技术、技术数据和服务进出口的法律法规，以及涉及禁运、抵制和其他经济制裁方面的法律法规。此外，国际贸易控制可能适用于任何进出口活动，其中包括电子数据传输或允许外国人访问在美国境内受传出限制的信息。

多种政府经济制裁都会限制 O-I 与某些国家/地区、实体和个人进行贸易往来，例如美国现行的制裁计划会限制或禁止与特定国家和/或地区之间进行的或涉及特定国家和/或地区的活动。有关受制裁国家和/或地区的最新列表，请参阅 O-I 的全球贸易管制政策。O-I 还受美国法律中反联合抵制条款的约束，此类条款禁止公司参与未经美国批准或受美国制裁的国际联合抵制行动。

作为一家总部位于美国的跨国公司，除了遵守美国有关贸易的法律法规之外，O-I 还应遵守其业务经营地点所在的国外司法辖区的特定贸易法律。国际贸易法律法规非常复杂。若员工对这些法律或涉及国际贸易问题的事务有任何问题或疑虑，请务必咨询法务部，以免触犯这些法律。

请参阅全球贸易管制政策。

政府要求

O-I 遵守政府机构或当局提出的合理要求。O-I 有权使接受调查的个人得到法律提供的充分保护，包括从调查一开始便可以由法律顾问代理。若政府机构和部门要求提供非常规信息，则应立即将该要求上报给法务部，且应在得到法务部的相关指导之后，才能对此要求作出回应。

所提供的信息必须真实准确。任何员工都不得误导调查人员，也不得以更改或销毁相关文档或记录的方式来应付调查。

反洗钱

O-I 遵守禁止洗钱的全部适用法律。“洗钱”是个人或团体尝试隐瞒违法活动所得收入或尝试使其非法资金的来源看起来合法的过程。我们鼓励 O-I 员工对可能引发问题的财务交易保持警惕，并在知悉或怀疑某个活动或交易不符合一般流程时上报疑虑。

O-I 遵守政府机构或当局提出的合理要求。



您会怎么做？

问题 我们的一位供应商邀请我参加高尔夫球活动。几位行业领导者也将同往。我可以接受邀请吗？

回答 由于此次活动与业务有关，因此您可以在获得您的管理者的批准后参加。但是，如果目前正在与该供应商进行合同谈判，则您应该与您的管理者讨论一下是否可以参加此次活动。

问题 在一年之中，我通常可以收到一位大供应商提供的多张体育赛事的门票。我是否可以接受这些门票？

回答 我们的政策允许 O-I 员工在一年之中接受一些适当的礼物。但是，反腐败政策规定，一年之内，接受的来自同一业务伙伴（个人或实体）礼品的总价值不得超过 200 美元（若提供方为政府官员，则不得超过 50 美元）。若礼品价值超出此限制，则需获取事先批准方可接受。

问题 最近，我们的一位供应商开始交付不合格的产品。但是，我们的采购管理者却未理会此事，原因是该供应商私下将销售总额的百分之一作为回扣送给了他。

回答 大胆直言。该管理者的行为以及他与供应商的关系不但不合理，而且违反了 O-I 政策。接受第三方以换取优惠待遇为目的而提供的“回扣”或任何个人利益的行为不但违反了此准则，还有可能触犯法律。

问题 我们最近正在为获得一份客户的重要供应合同而进行竞标，并得知如果我们允许该客户参观我们的美国工厂并带他的家人去迪士尼乐园游玩的话，我们便可以赢得此合同。获得此合同可以使公司赚得一大笔钱，相比较而言，旅行费用不算什么。我们应该这样做吗？

回答 虽然参观工厂是可以接受的，但是请他们到迪士尼乐园游玩是不被允许的，这属于贿赂行为。在任何情况下，我们都不应为客户的家人支付同客人一起旅行、到迪士尼乐园或任何其他与 O-I 业务无关的地点游玩的费用。

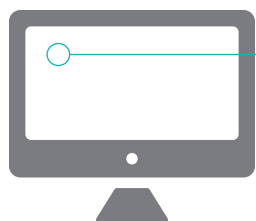
8

资源/如何获得帮助

资源/如何获得帮助

政策

此准则中所提及的所有具体政策 (以及其他可能对您的工作产生影响的政策) 都可以在 O-I Dash 上找到。



O-I Dash

人员

- 您的主管或管理者
- 其他管理人员
- 人力资源部人员
- 首席道德与合规官
- 法务部人员
- 内部审计人员
- 财会人员
- 环境、健康与安全协调员
- 公司安保人员

0-1 道德与合规办公室

道德与合规办公室可以解答任何关于此准则或公司合规政策方面的问题，或与您讨论您对涉嫌违规行为的疑虑。您可以匿名联系道德与合规办公室提出问题（依据当地的法律），不过我们鼓励实名举报。

道德与合规办公室的联系方式如下：

- 电话：+1-567-336-2410
- 电子邮件：compliance@o-i.com
- 邮件：首席道德与合规官
O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way
Plaza One
Perrysburg, OH 43551
U.S.A.
- 使用 www.oietronics.com 上的道德与合规帮助热线或拨打网站上提供的当地免费电话。

此外，公司将指定一组地区/国家合规官或支持人员，人员名单将公布给公司员工，并且将发布在 O-I 主页上。

当地帮助热线号码

世界各地的员工都可以通过互联网向帮助热线人员寻求帮助。网站是 www.oietronics.com。

此外，还可以通过电话来咨询帮助热线人员。在美国和加拿大境内，可以拨打免费电话 1-800-963-6396。

如果希望通过电话报告疑虑，请拨打当地指定的免费电话号码。呼叫中心专员全天 24 小时为您服务，全年不休。

在许多国家/地区，O-I 设置了专门的当地号码，可直接连接到帮助热线。如果您拨打这个号码，您会听到以您所在国家/地区的语言播放的语音信息。听到信息之后，您需要稍等片刻。请不要挂机，系统正在为您安排可为您提供服务的翻译人员。翻译人员会与呼叫中心专员一同倾听您的疑虑。

各个国家/地区的帮助热线电话号码可以在 www.oietronics.com 上找到。

各个国家/地区的帮助热线电话号码可以在 www.oietronics.com 上找到。



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

Revised December 26, 2019