



ÄRIALASE KÄITUMISE JA EETIKAKOODEKS

LÄBIPAISTEV JUHTIMINE



Kõigile O-I töötajatele kogu maailmas

O-I Glass, Inc. on väärrika ajaloo ettevõtte, mis on tegutsenud üle 100 aasta. Meie ajalugu hõlmab nende O-I töötajate arvukaid tegevusi, kes võtavad iga päev vastu otsuseid, mis kajastavad järgmisi üldisi põhimõtteid:

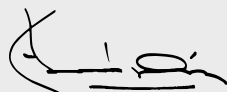
- asjakohaste seaduste ja eeskirjade järgimine ning
- kinnipidamine kõrgetest eetilistest käitumisnormidest.

See on O-I kultuur, mis on olnud kogu meie ajaloo jooksul aluseks sellele, kuidas tegutseme. Meie inimesed võtavad iga päev vastu otsuseid, mis juhivad sellistest väärtustest nagu ausus, läbipaistvus ja ärietika. Kui meie töötajad kogu maailmas teevad individuaalselt õigeid tegusid oma meeskondades ja oma äriüksustes, võimaldame ettevõttel O-I juhtida läbipaistvalt.

O-I käitumiskodeks on meie juhis äritegevuseks kogu maailmas. Kodeks sätestab standardid, kuidas peaks töötajad omavahel ja O-I äripartneritega suhtlema. Kõik töötajad peaks koodeksi ja selle aluseks oleva poliitikaga tutvuma, eeskätt just teemadega, mis on seotud teie rolliga ettevõttes.

Kui igaüks meist juhib läbipaistvalt, arendame O-I suurepärasest mainet. Kodeksi ja meie väärtuste juhitud kollektiivsete jõupingutuste kaudu jätkab O-I kasvamist ja õitsengut. Ma olen kindel, et meie jätkusuutlik tulevik loob püsiva pärandi O-I tulevastele töötajatele.

Lugupidamisega



ANDRES LOPEZ

tegevjuht



Sisukord

| | | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| 4 | ÜKS: MEIE ETTEVÕTE | 20 | KUUS: MEIE KOHUSTUSED AKTSIONÄRIDE VASTU |
| 6 | KAKS: SISSEJUHATUS | 20 | Finantsaruandlus ja raamatupidamisregistrite ning aruannete täpsus |
| 8 | KOLM: MEIE KOHUSTUSED TÖÖTAJATE JA JUHTIDENA | 21 | Ettevõtte varade kasutamine ja kaitsmine |
| 8 | Kohustused töötajana | 21 | Siseringitehingud |
| 9 | Juhtide lisakohustused | 22 | Aruandluse ja teabe korraldus |
| 9 | Eetiline otsustamine | 22 | Huvide konflikt |
| 10 | Käitumiskodeksi rikkumistest ja teistest eetikaprobleemidest teatamine | 23 | Ettevõtte võimalused |
| 10 | O-l eetika ja nõuete järgimise tugiliin | 23 | Konfidentsiaalne teave |
| 10 | Kättemaksu keelamine | 24 | Avalikkusega suhtlemine, sealhulgas sotsiaalmeedia kasutamine |
| 10 | Koodeksi kõrvalekalded ja parandused | 24 | Suhtlemine e-posti kaudu ja arvutisüsteemide kasutamine |
| 12 | NELI: MEIE KOHUSTUSED ÜKSTEISE VASTU | 26 | SEITSE: MEIE KOHUSTUSED ETTEVÕTTE LIIKMETENA |
| 12 | Austus töökohal | 26 | Seaduste järgimine |
| 14 | Töökoha tervishoid ja ohutus | 26 | Keskkond |
| 14 | Inimõigused ja seadused | 27 | Keskkonnasäästlikkus |
| 14 | Töötaja privaatsus | 27 | Kogukonnakesksus |
| 16 | VIIS: MEIE KOHUSTUSED TURUL | 27 | Altkäemaksu- ja korrupsioonivastastus |
| 16 | Toote kvaliteet ja ohutus | 29 | Kingitused ja meelelahutus |
| 16 | Konkurents ja aus tegutsemine | 30 | Poliitiline tegevus |
| 17 | Suhtlemine klientidega | 30 | Nõuetekohane kaubandus |
| 17 | Suhtlemine tarnijatega | 30 | Riiklikud päringud |
| 17 | Suhtlemine konkurentidega | 30 | Rahapesuvastastus |
| 17 | Kartellidevastased ja konkurentsiseadused | 32 | KAHEKSA: TEABEALLIKAD / ABI SAAMINE |
| 18 | Osalemine kutseliitudes | | |
| 18 | Konkurentsiteave | | |

1

Meie ettevõtte

O-I on maailma suurim klaaspakendite tootja. Ettevõttel on rohkem kui sajandipikkune kogemus keskkonnasäästlike ning tootemarki kujundavate klaaspakendite tootmises maailma tuntuimatele toiduaine- ja joogitööstuse ettevõtetele.

Alates automatiseeritud pudelivalmistamismasinast, mille leiutas Michael Owens 1903. aastal, on O-I kasvanud ülemaailmseks organisatsiooniks, mis tegutseb 23 riigis.

O-I on juba aastaid tuntud oma äritegevuse viielse poolest. Maine tugineb ettevõtte aususe, läbipaistvuse ja ärietika kõrgetele standarditele. See maine on säilinud tänu iga töötaja igapäevasele käitumisele ja otsustele. Need kõrged standardid on olulised äriarvad ja O-I on otsustanud, et need peavad edasi kestma.

Kõrgete eetiliste käitumisnormidega ettevõtetel on konkurentsieelis. Ärisuhted, mis põhinevad vastastikusel usaldusel, austusel ja aususel, tagavad kauakestva edu.

See maine on meie ajalugu ja meie pärand, mille jätame O-I tulevastele töötajatele.

Samal ajal, kui oleme keskendunud klaaspakendite tootmise keskkonnasäästlikkusele, pühendume ka O-I maine säilitamisele. Aastate jooksul on meie töötajad juhindunud järgmistest põhimõtetest, mis on meil aidanud hoida O-I mainet:

- asjakohaste seaduste ja eeskirjade järgimine ning
- kinnipidamine kõrgetest eetilistest käitumisnormidest, sealhulgas pühendumine täielikule ja kõrvalekaldumatule läbipaistvusele.

Lisaks nendele põhimõtetele on O-I mainele turul kaasa aidanud O-I aastatepikkune keskendumine muude tegevuste kõrval just tiptasemel tootmisele, ohutusele, kvaliteedile ning töötajate kaasamisele ja arendamisele.

Tegutsedes paljudes riikides, allub O-I tuhandetele seadustele ja eeskirjadele, mis reguleerivad meie ülemaailmset äritegevust. O-I töötajadena peame järgima neid asjakohaseid seadusi ja eeskirju kõigis riikides, kus me tegutseme.

Lisaks seaduste ja eeskirjade järgimisele, peab igaüks meist kinni pidama kõrgetest eetilistest käitumisnormidest kõigis oma äritegevustes. Need normid hõlmavad ausust, austust ja läbipaistvust.

Läbipaistvus on ja jääb ka edaspidi keskele kohale kõigis meie ärisuhetes. Läbipaistvus on sõna ja mõiste, mida tuntakse kogu maailmas. Töökohal usaldusväärseks isikuks olemise nõue kehtib ettevõtte kõigi tasandite töötajate kohta. O-I usaldusväärsus on olnud oluline ettevõtte üldise juhtrolli saavutamisel turul.

Iga töötaja käitub usaldusväärsetl, kui ta täidab kokkuleppeid ja kohtleb teisi austusega. Me juhime läbipaistvalt, kui täidame oma ärirolle tiptasemel, uhkuse ja pühendumusega. Kokkuvõttes tegutseme töötajadena läbipaistvalt, kui meie tegevused ja otsused lähtuvad meie õiglastest hinnangutest ja põhinevad kõrgetel eetikanormidel. Palun tutvuge kümne küsimusega, mis on esitatud koodeksi eetilise otsustamise peatükis.

O-I-I on teenitult suurepärase maine kõrgete eetiliste käitumisnormide järgimise tõttu. See maine on meie ajalugu ja meie pärand, mille jätame O-I tulevastele töötajatele.

2

Sissejuhatus

O-I on väärrika ajaloo ja pikaajaliste traditsioonidega ettevõtte. O-I-d austatakse selle eest, kuidas ettevõtte on pikkade aastate jooksul äri teinud. Meie suurepärane maine põhineb ettevõtte aususe, läbipaistvuse ja eetilise käitumise kõrgetel standarditel. Need standardid on ettevõtte oluline vara ja me oleme otsustanud seda hoida.

Käesolev globaalne ärialase käitumise ja eetikakoodeks („kodeks“) kinnitab uuesti O-I pikaajalise pühendumise eetilise käitumise kõrgetele standarditele. Koodeks kirjeldab juriidilisi ja eetilisi kohustusi, mille täitmist oodatakse kõigilt O-I töötajatelt. Sel määral, kui koodeks nõuab kõrgemate standardite järgimist, võrreldes igapäevases äris või kohanduvate seaduste, reeglite ja eeskirjadega nõututega, peame nendest kõrgematest standarditest kinni kogu maailmas.

See koodeks kehtib kõigile töötajatele kogu maailmas ja direktorite nõukogu liikmetele, kui nad tegutsevad O-I nimel. Käesolevas koodeksis kasutatud terminid „töötajad“ või „ettevõtte töötajad“ viitavad kõigile antud koodeksiga hõlmatud isikutele. Terminid „ettevõtte“ ja „O-I“ hõlmavad O-I Glass, Inc. ja O-I poolt kontrollitavaid tütarettevõtteid, koostööpartnereid ja ühissettevõtteid.

Koodeks on juhis ja teabeallikas, mille eesmärk on aidata töötajatel mõista olulisi õiguslikke ja eetilisi probleeme, mis võivad tekkida seoses nende töökohustuste täitmise või O-I äritegevusega. Koodeks ei ole siiski mõeldud käsitlema kõiki töötajate puhul esilekerkivaid eetilisi küsimusi. See ei ole kokkuvõtte kõigist O-I äritegevuse suhtes kohanduvatest seadustest ja eeskirjadest. Juhul, kui koodeks või ettevõtte eeskirjad ei käsitle tekkinud olukorda, peavad töötajad lähtuma oma õiglasest hinnangust koos otseste ülemuste ja juhtkonna soovitusetega. Kui töötajatel on kahtlusi või küsimusi, peavad nad enne tegutsemist nõu küsima juriidilisest või eetika ja nõuete järgimise osakonnast.



Klaasitööstuse teerajaja Michael J. Owens leiutas automatiseeritud pudelivalmistamismasina rohkem kui 100 aastat tagasi (1903. a).

Käesolev koodeks ei tähenda töölepingu sõlmimist ühegi üksikisikuga. Koodeksi sisu ei saa mitte ühelgi viisil tõlgendada mis tahes lubadusena või lepinguna seoses palkade või muude töötingimustega. Töötajatel on õigus lõpetada tööleping igal ajal olenemata põhjusest, lähtudes mis tahes kirjalikust töölepingust. Samamoodi on O-I-I mis tahes asjakohaste seaduste ja kirjaliku töölepingu alusel õigus ükskõik millist töötajat põhjuse korral vallandada või karistada koos või ilma eelneva kirjaliku hoiatusega. O-I jätab endale õiguse teha käesolevas koodeksis ja selles käsitletud valdkondades igal ajal ning ette teatamata parandusi ja täiendusi või lõpetada selle kehtivus.

Töötajad saavad ettevõtte korporatiivpoliitikatega (sealhulgas selles koodeksis käsitletud teemadega) tutvuda O-I kodulehel ettevõtte töötajatele mõeldud siselehel O-I Dash.

3

MEIE KOHUSTUSED töötajate ja juhtidena

KOHUSTUSED TÖÖTAJANA

Kõigilt O-I töötajatelt oodatakse käesolevast koodeksist, O-I poliitikest ja kõigist asjakohastest seadustest arusaamist ja nende järgimist. See kohustus hõlmab eriti töötaja ametikohta puudutavate seaduste, reeglite ja eeskirjade ning O-I poliitike tundmist ja järgimist.

Töötajatel on kohustus tegutseda ja langetada otsuseid, mis on kooskõlas ettevõtte kõrgete eetiliste käitumishormidega. Töötajad on kohustatud osalema ettevõtte poolt pakutaval eetika ja nõuete järgimise koolitusel. Samuti peavad töötajad ettevõtte nõudmisel kinnitama, et järgivad koodeksit.

Kui töötajatel on kahtlusi või küsimusi, peavad nad enne tegutsemist nõu küsima oma otseselt ülemuselt, teiselt juhatuse liikmelt, personaliosakonnast, juriidilisest või eetika ja nõuete järgimise osakonnast.

Töötajad, kes rikuvad asjakohaseid seadusi või eeskirju, käesolevat koodeksit või ettevõtte poliitikaid või ohustavad teisi seda tegema, ohustavad ettevõtte mainet. Seaduste, eeskirjade, selle koodeksi või ettevõtte poliitike rikkumistel puuduvad põhjendused, sealhulgas ei saa selleks olla äriliste eesmärkide täitmise soov.

JUHTIDE LISAKOHUSTUSED

Juhtidelt oodatakse lisakohustuste täitmist. Siinkohal käsitletakse juhina mis tahes O-I töötajat, kes juhendab teisi. Juhtidelt oodatakse eeskujuks olemist, järgides kõrgeimaid eetilisi käitumishorme. Juhtidel on kohustus luua ja säilitada töökultuuri, kus töötajad teavad, et neilt oodatakse õiguspärast ja eetilist käitumist. See tähendab ka töökeskkonda, kus soodustatakse ja oodatakse konstruktiivseid ning avatud arutelusid, sealhulgas heausklikku teavet rikkumiste kohta, kartmata kättemaksu.

Juhid peavad tagama, et töötajad oleksid teadlikud, mõistaksid ja oskaksid käesolevat koodeksit, O-I poliitika ja asjakohaseid seadusi ning eeskirju oma igapäevases töös rakendada. Peale selle peavad juhid tagama, et töötajad, kes oma töö tegemiseks vajavad lisateavet, nt seoses keskkonna, ohutuse, kartellide- ja korrupsioonivastaste nõuetega, on teadlikud vastavatest eeskirjadest ning läbivad vajaliku koolituse.

Juhid peavad hoolsalt jälgima, et tuvastada ebaeetilise või õigusvastase käitumise võimaluste või toimunud rikkumiste tunnuseid. Neilt oodatakse asjakohaste meetmete võtmist mis tahes olukorras, mis näib olevat vastuolus seaduste, selle koodeksi või O-I eeskirjadega. Kui juht ei ole antud olukorras parima lahenduse kasutamises kindel, peab ta nõu küsima personaliosakonnast, teistelt juhtidelt või juriidilisest või eetika ja nõuete järgimise osakonnast, lähtudes probleemi temaatikast.

Iga töötaja on kohustatud viivitamatult teatama tegelikest või kahtlustatavatest rikkumistest ...

EETILINE OTSUSTAMINE

O-I soovib töötajatele anda nende tööks vajalikke vahendeid ja juhiseid, mis on kooskõlas eetilise äritegevuse põhimõtetega. Töötajad võivad enne eetiliselt keerulises olukorras tegutsemist esitada endale järgmised kümme abistavat küsimust.

- Kas mul on parima otsuse langetamiseks olemas kogu vajalik teave?
- Kas tegevus on õiguspärane?
- Kas mu otsus järgib O-I eeskirju ja protseduure?
- Kas tegevus on kooskõlas koodeksi sõnade ja mõtetega?
- Keda see tegevus veel mõjutab (teisi O-I töötajaid, kliente jne)?
- Kas see tegevus heidab varju minule või O-I-le?
- Kuidas see meedias välja paistaks?
- Kas ma tunneksin häbi või uhkust, kui teised teaksid minu tegevusest?
- Kas see tundub õige või kas ma saan öösel magada?
- Kui ma pole kindel, kas ma olen küsinud nõu?

Kui töötaja tunneb ennast pärast nende küsimuste (või teistele antud olukorras asjakohastele küsimustele) vastamist endiselt ebakindlalt või ebamugavalt, peab ta nõu pidama otsese ülemusega või mis tahes teise käesolevas koodeksis viidatud teabeallikaga, sealhulgas personali-, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Samuti võib ta helistada eetikaliinile.

KÄITUMISKOODEKSI RIKKUMISTEST JA TEISTEST EETIKAPROBLEEMIDEST TEATAMINE

Iga töötaja on kohustatud viivitamatult teatama mis tahes tegelikest või kahtlustatavatest seaduste, selle koodeksi või O-I poliitikate rikkumistest. Siia alla kuuluvad ka olukorrad, kus töötaja on rikkunud või arvab, et on rikkunud seadust, käesolevat koodeksit või O-I poliitika, või on näinud, teada saanud või heauskselt kahtlustab, et keegi teine on neid rikkunud. Teiste teadaolevatest rikkumistest kohe teatamata jätmist võib samuti käsitleda selle koodeksi rikkumisena.

Kui töötaja näeb midagi, peaks ta midagi ütleva – nii kiiresti kui võimalik. Näiteks võib see hõlmata tegelikke või väidetavaid ohutus- või keskkonnarikkumisi; pettuse, varguse või altkäemaksu kahtlust; või võimalikku diskrimineerimist või ahistamist, sealhulgas seksuaalset ahistamist. Alati on kõige parem tõstatada need teemad varakult, et ettevõtte saaks nendega tegeleda.

Töötajatel soovitatakse nendel teemadel esmalt nõu pidada oma otsese ülemusega, kui neil selle vastu midagi ei ole. See võib anda väärtuslikku teavet või arvamusi ja aitab kaasa probleemide kohapealsele lahendamisele.

Samas ei pruugi töötajale sobida probleemide tõstatamine oma otsese ülemuse juures või nad ei usu, et nende otsene ülemus on probleemiga vajalikul määral tegelema. Sellises olukorras peab töötaja probleemist rääkima järgmiste isikutega probleemi liigist olenevalt:

- personaliosakonna esindajaga,
- juhtkonna mõne teise liikmega;
- juriidilise osakonnaga;
- eetika ja nõuete järgimise osakonnaga.

Töötajad peavad tegema täielikku koostööd ettevõtte poolt algatatud seaduste, selle koodeksi või O-I poliitikate tegelike või kahtlustatavate rikkumistega seotud uurimistes. Töötajad peavad ausalt vastama ja ei tohi ealeski ühtegi uurijat eksitada. Võimaliku rikkumisega seotud uurimises koostöö mittetegemine võib kaasa tuua distsiplinaarmenetluse.

 1 800 963 6396
 www.oietics.com

O-I EETIKA JA NÕUETE JÄRGIMISE TUGILIIN

Kui töötajal ei ole võimalik kasutada ühtegi eelnevas lõigus mainitud valikut, siis võib ta ühendust võtta O-I eetikaliiniga:

- www.oietics.com või
- +1 800 963 6396 USAs või Kanadas või rahvusvahelise tugiliini numbrid, mis on loetletud aadressil www.oietics.com.

Tugiliin on teabeallikaks nendele töötajatele, kellel on küsimusi ettevõtte eeskirjade kohta või kes kahtlustavad võimalikku õigusvastast või ebaeetilist käitumist. Eetikaliinile võib teated jätta anonüümselt, kui see ei ole kohalike seadustega keelatud. Tugiliin ei kasuta helistaja identifitseerimist, salvestusseadmeid ega teisi meetodeid nende isikute identifitseerimiseks, kes kaebuse esitavad. Tugiliinil töötavad kolmanda osapoole töötajad, kes esitavad kirjalikud teated eetika ja nõuete järgimise juhile ning globaalse siseauditi direktorile.

Töötajate tõstatatud teemasid uuritakse professionaalselt kooskõlas seadusega ja konfidentsiaalsust säilitatakse nii palju kui võimalik ning tõstatatud teemade üle tehakse põhjalik uurimine. Vajaduse korral võetakse uurimise tulemuste põhjal kasutusele parandusmeetmed.

KÄTTEMAKSU KEELAMINE

O-I keelab kättemaksu töötajale, kes heas usus otsib abi või teatab teadaolevast või kahtlustatavast seaduste, eeskirjade, selle koodeksi või ettevõtte eeskirjade rikkumisest. Ükski O-I juht ei tohi ühelegi töötajale või isikule, kes on heas usus sellise teate esitanud, kätte maksta või lubada kättemaksu teiste poolt. Mis tahes kättemaks töötajale, kes on heas usus teate esitanud, kuulub distsiplinaarmenetluse alla, sealhulgas võimaliku töösuhte peatamiseni. Samas rakendatakse distsiplinaarmenetlust ka töötaja suhtes, kes esitab teadlikult valekaebusi.

KOODEKSI KÕRVALEKALDED JA PARANDUSED

Koodeksist kõrvalekaldeid võib töötajatele lubada ainult ettevõtte tegevjuht. Mis tahes kõrvalekaldeid sellest koodeksist võib O-I direktorite nõukogu liikmetele või O-I tegevjuhtidele või finantsjuhtidele võimaldada ainult O-I direktorite nõukogu või vastav nõukogu komitee ja see avalikustatakse, lähtudes seadustest või kehtivatest börsireeglitest.



Mida teie teeksite?

- K** Tundub, et meie ülemus ei tee midagi, kui me teavitame teda väärkäitumise kahtlustest. Ma arvan, et ta on probleeme tõstatanud kaastöötajate elu keeruliseks teinud. Nüüd on minul probleem: minu kaastöötaja teeb midagi, mis minu meelest on ebaeetiline. Mida peaksin tegema?
- V** Rääkige. Meie koodeks ütleb, et te peate väärkäitumisest teavitama ja te ei pea heauskse teavitamise pärast kättemaksu kartma. Kahtluste korral on hea alustada oma otsesest ülemusest. Juhul kui te siiski arvate, et see ei ole kohane või et teie ülemus ei aita, siis peaksite rääkima juhtkonna mõne teise liikmega, personali-, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Samuti võite helistada eetikaliinile.
- K** Minu osakond püstitab eesmärgid, mida me peame täitma. Minevikus on mu ülemus mulle survet avaldanud, et ma rikuksin otseselt koodeksit ja ettevõtte poliitikaid nende eesmärkide saavutamiseks. Kas nii tohib teha?
- V** Ei. Kuigi edukad äriettevõtted püstitavad sageli suuri eesmärke ja püüavad neid saavutada, ei tohi te ühegi eesmärgi täitmise nimel ealeski rikkuda koodeksit või O-I eeskirju. Pidage nõu oma otsese ülemusega, juhtkonna mõne teise liikmega, personali-, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Samuti võite helistada eetikaliinile.

4

MEIE KOHUSTUSED üksteise suhtes

O-I töötajatena püüdleme kõigis oma äritegevustes tipptasemele. Meie edu ettevõtte ja üksikisikutena sõltub kõigi meiega koos töötavate inimeste üksikpanustest. Meil on kohustus kohelda teisi austusega.

AUSTUS TÖÖKOHAL

O-I eesmärk on luua töökeskkond, kus töötajad tunnevad end hinnatuna, toetatuna ja kaasatutena. Sellises keskkonnas koheldakse kõiki austusega, inimeste ideid ja panust hinnatakse ja selles töökohas ei ole kohta ahistamisele ega diskrimineerimisele.

Globaalse turuliidrina sõltub O-I mitmekesisest tööjõust, mis hõlmab nende riikide kultuuri ja ärialast seadusandlust tundvaid kohalikke inimesi. Mõistame, et inimestel, kellel on teistest töötajatest erinevad vaated või erinev taust, võib olla väärtuslikku teavet, mis mõjutab positiivselt meie äri ja töökultuuri.

O-I keelab tööle kandideerijate ja töötajate diskrimineerimise ning ahistamise rassi, nahavärvi, bioloogilise soo (sh raseduse, sünnitamise ja nendega seotud meditsiiniliste seisundite), sotsiaalse soo, soolise identiteedi ning eneseväljenduse, seksuaalse orientatsiooni, riikliku päritolu, rahvuskuuluvuse, füüsilise või psüühilise erivajaduse, meditsiinilise seisundi, geneetilise teabe, põlvnemise, vanuse, usutunnistuse, sõjaveteranistaatuse või sõjaväelise auastme või mis tahes muu seadusega kaitstud tunnuse põhjal. O-I on pühendunud töösuhte kõigis aspektides kõigile võrdsete võimaluste loomisele.

O-I keelab mis tahes viisil ahistamise eespool kirjeldatud seadusega kaitstud tunnuste põhjal. See võib hõlmata ahistavat käitumist töötajate, otseste ülemuste, juhtide, tarnijate, külaliste või klientide poolt. Ahistamine on soovimatu suuline või füüsiline käitumine, mis põhjustab alusetu sekkumise töötaja töösooritusse või loob vaenuliku, hirmutava või solvava töökeskkonna.



Samuti on keelatud seksuaalne ahistamine. Seksuaalne ahistamine hõlmab soovimatuid seksuaalseid lähenemiskatseid, seksuaalse sisuga nalju, seksuaalse sisuga vihjeid ja muud verbaalset või füüsilist seksuaalse alatooniga käitumist. See juhtub ka siis, kui soovimatut käitumist esitatakse töölesaamise tingimusena või kui sellise käitumisega nõustumine või sellest keeldumine on aluseks töötaja suhtes kahjuliku tööalase otsuse tegemisel.

Igaüks meist kannab isiklikku vastutust olla sobiva käitumise eeskujuks, mis aitab luua töökeskkonna, milles pole ahistamist ega diskrimineerimist. Kui tunnete, et teid on ahistatud, lugupidamatult koheldud või diskrimineeritud või olete sellisest olukorrast teadlik, siis võtke ühendust oma otsese ülemusega, personaliosakonnaga, mõne teise juhtkonna liikmega, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Kui tunnete, et nende võimaluste kasutamine pole teie jaoks mugav, võite kasutada O-I eetikaliini.

Tutvuge diskrimineerimise/ahistamise vältimise poliitikaga.

O-I on võtnud kohustuse kaitsta töötajate isiklike andmeid.

TÖÖKOHA TERVISHOID JA OHUTUS

O-I on pühendunud ohutu ja tervisliku töökeskkonna loomisele kõigi töötajate jaoks. Kuigi O-I pühendumise aluseks on seaduste järgimine, läheb see veelgi kaugemale. O-I püüdleb pidevalt töökohtade tervislikkuse ja ohutuse parandamisele. Ühe osana sellest tegevusest eeldab O-I, et iga töötaja teab ja jälgib tema tööga seotud ohutuse ning tervisenõudeid ja tegevusi.

Iga üksus peab oma juhtkonna kaudu rakendama ohutusprogrammi, mis vastab kehtivatele seadustele ja riiklikele eeskirjadele ning hõlmab vajalikke ja asjakohaseid töötajate koolitusi. Töötajad on kohustatud järgima neile tehtud koolitust ja võtma kasutusele muud sobivad ettevaatusabinõud, et kaitsta ennast ja teisi kaastöötajaid, sealhulgas viivitamatult teatama õnnetustest, vigastustest ja ohtlikest tegevustest või tingimustest.

Kõigi töötajate tervis ja ohutus, nagu ka O-I toodete kvaliteedinõuded, nõuavad, et ükski töötaja ei oleks töö ajal mis tahes aine mõju all, mis takistaks tal tööprotsesside ohutut ja efektiivset teostamist. See kehtib ajal, kui töötajad viibivad ettevõtte ruumides, ettevõtte koosolekul väljaspool ettevõtte ruume või teevad ettevõtte nimel tehinguid.

Vägivalda töökohas, sealhulgas vägivaldseid tegusid või ähvardusi või muid vaenulikke tegevusi, ei sallita ja sellest peab kohe teatama.

INIMÕIGUSED JA SEADUSED

O-I järgib tööseadusi kõigis riikides, kus ettevõtte tegutseb. O-I ei kasuta lapstööjõudu ega sunnitööd. Ettevõtte ei luba füüsilist karistamist ega kuritarvitamist. O-I austab iga töötaja vabadust ühineda või keelduda ühinemisest seaduslikult registreeritud ühingute ja organisatsioonidega. O-I järgib kõiki kehtivaid inimkaubandust keelavaid seadusi.

TÖÖTAJA PRIVAATSUS

O-I on võtnud kohustuse kaitsta töötajate isiklike andmeid. See tähendab, et ligipääs sellistele andmetele on piiratud isikutega, kellel on vajalikud volitused ja kindel äriiline vajadus sellise teabe järele. Isikuandmete konfidentsiaalsuse rikkumisest tuleb personali- või õigusosakonda teavitada nii kiiresti kui võimalik (Euroopa jaoks on saadaval ka eraldi e-posti aadress: gdpr@o-i.com).

Lähtudes kohalikest seadustest, ei saa töötaja eeldada privaatsust, kasutades ettevõtte teenuseid ja seadmeid. Siia kuuluvad ettevõtte infotehnoloogilised vahendid, nagu arvutid, e-post ja internetiühendus.



Mida teie teeksite?

- K** Käisin hiljuti õhtusöögil koos kolleegiga O-I-st ja kliendiga. Klient tegi seksuaalse alatooniga nalju ja kommenteeris mitu korda minu kolleegi välimust. Kuigi tema eiras neid kommentaare, tundsin mina end väga ebamugavalt. Kas ma peaksin midagi tegema?
- V** Jah. Kliendi käitumist võib pidada seksuaalseks ahistamiseks ja sellest tuleb koheselt teada anda. O-I diskrimineerimis- / ahistamisvastane poliitika keelab seksuaalse olemusega verbaalse või füüsilise käitumise. Meie poliitikat kohaldatakse ühtmoodi kõikidele töötajatele ja kõigile, kes soovivad O-I-ga äri ajada, sealhulgas kliendid. Seda kohaldatakse ka tööga seotud asukohtadele kui ka väljaspool töökohta toimuvatele tegevustele. Peaksite paluma oma kolleegil teavitada sellest olukorrast oma ülemust või personaliosakonda. Kui ta seda ei tee, peaksite ise sellest oma ülemust teavitama.
- K** Ma märkasin tegevusi, mis võivad vähendada ohutust, aga see ei ole minu valdkond ja ma ei taha sekkuda. Kas ma peaksin sellest siiski teatama?
- V** Jah, sest ohutus on kõigi „valdkond.“ Teavitage oma kahtlustest oma juhti või oma piirkonna ohutusspetsialisti. Mõelge, mida te tunneksite, kui keegi saab ohtlikult viga, sest te ei tegutsenud.
- K** Minu otsene ülemus ja mitmed minu kolleegid räägivad nalju, mis minu meelest on kohatud ja solvavad. Mida peaksin tegema?
- V** Solvavad naljad, isegi eravestlustes, mida teised juhtuvad pealt kuulma, võivad olla üheks ahistamise vormiks. Rääkige oma otsese ülemusega, mida te tunnete. Kui teil on ebamugav oma otsese ülemusega rääkida, pidage nõu mõne teise juhiga või kolleegi personali-, juriidilisest või eetika ja nõuete järgimise osakonnast. Kui teile need võimalused ei sobi, siis võite helistada O-I eetikaliinile.
- K** Ma arvan, et ühte mu kolleegi diskrimineeritakse tema vanuse pärast. Tema otsene ülemus on olukorrast teadlik, aga ei tee midagi.
- V** Kui otsene ülemus on olukorrast teadlik, aga ei tegele sellega, rääkige personaliosakonna esindaja, mõne teise juhi, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Kui teile need võimalused ei sobi, siis võite helistada O-I eetikaliinile.

5

MEIE KOHUSTUSED turul

O-I kliendid, tarnijad ja teised äripartnerid olenevad O-I-st, et ehitada üles tugevad suhted, mis rahuldavad turu nõudmisi.

TOOTE KVALITEET JA OHUTUS

O-I on pühendunud oma klientide kõrgete kvaliteedinõuete täitmisele kõigi klientidele tarnitavate toodete puhul. O-I on võtnud kohustuse järgida kõiki seadusi ja eeskirju, mis on seotud toodete ohutusega, sealhulgas mis tahes toodete ohutusalaste teavituskohustustega, lähtudes kehtivatest seadustest, nt USA tarbekaupade ohutuse seadus või sellega sarnased seadused teistes riikides.

KONKURENTS JA AUS TEGUTSEMINE

Kõik töötajad peavad püüdlema üksteise ning ettevõtte klientide, tarnijate ja konkurentide suhtes ausate tehingute poole. Töötajad ei tohi tekitada ebaausaid eeliseid kellegi ees, kasutades manipuleerimist, varjamist, privilegeeritud teabe kuritarvitamist, oluliste faktide vääresitust või mis tahes muud ebaõiglast tegutsemist.



SUHTLEMINE KLIENTIDEGA

O-I äriedu oleneb osaliselt ettevõtte võimest säilitada püsivaid kliendisuhteid. Ettevõtte soovib tegutseda klientide suhtes õiglaselt, ausalt ja läbipaistvalt. O-I poolt klientidele edastatav teave peab olema täpne, lähtudes O-I töötajate parimast teadmisesest. See hõlmab mis tahes kinnitusi kvaliteedikontrollinõuete järgimise kohta, testimisprotseduure ja testimisandmeid. Töötajad ei tohi klientidele sihilikult valeandmeid esitada.

SUHTLEMINE TARNIJATEGA

Ettevõtte tegutseb oma tarnijate suhtes õiglaselt ja ausalt. See tähendab, et O-I suhted tarnijatega põhinevad muude tegurite hulgas hinnal, kvaliteedil, teenustel ja mainel. Tarnijatega tegelevad töötajad peavad säilitama oma objektiivsuse ja sõltumatu hinnangu. Täpsemalt ei tohi ükski töötaja tarnijalt või võimalikult tarnijalt vastu võtta või neile pakkuda mis tahes isiklikku hüve, mis võib kahjustada tarnija toodete või hindade objektiivset hindamist. Töötajad võivad anda või vastu võtta kingitusi, tootlustamist, meelelahutust jne, lähtudes ettevõtte eeskirjades sätestatud piiridest ja vajalikest protseduuridest.

O-I tarnija juhtpõhimõtted tugevdavad O-I ootusi, et ettevõtte tarnijad täidavad oma vastavaid äritegevusi kooskõlas kehtivate seadustega ja kõrgete eetikainormide kohaselt.

Vt korruptsioonivastast poliitikat, huvide konflikti poliitikat ja tarnija juhtpõhimõtteid.

SUHTLEMINE KONKURENTIDEGA

Ettevõtte on pühendunud vabale ja avatud turukonkurentsile. Töötajad peavad vältima tegevusi, mis on vastuolus turukonkurentsireguleerivate seadustega, sealhulgas kartellidevastaste ja konkurentsiseadustega. Selliste tegevuste hulka kuuluvad konkurendi konfidentsiaalse teabe seadusevastane omandamine või kasutamine või valetamine konkurendi äri ja äritegevuse kohta.

Vt kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste järgimise poliitikat ning juhendit.

KARTELLIDEVASTASED JA KONKURENTSISEADUSED

USA-s, Euroopa Liidus ja mitmetes teistes riikides, kus O-I tegutseb, kehtivad kartellidevastased ja konkurentsiseadused nõuavad ettevõtete vaba konkureerimist turul. O-I toetab täielikult kartellidevastaseid ja konkurentsiseaduseid, mis edendavad õiglast ja avatud konkurentsi ning kaitsevad ettevõtteid ja kliente ebaseaduslike konkurentsivastaste tegevuste eest, nagu hinnakartell, turu jaotamine ja pakkumismahhinatsioonid.

Hinnakartell on üks raskemaid ebaseadusliku käitumise vorme kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste mõistes. See viitab mis tahes konkurentidevahelisele kokkuleppele või ühisele arusaamale hinna või mingi hinnakomponendi suhtes, mida maksavad või mida küsitakse kolmandatelt osapooltelt. Hinnakartelli alla kuulub ka mis tahes konkurentidevaheline kokkulepe, mille eesmärk on hindade stabiliseerimine või konkurentsi vähendamine, lähtudes muudest müügitavatest ja tingimustest, nagu transporditasud, krediitingimused, tarneajad või laovarud.

Ettevõtte ei salli hinnakokkuleppeid või mis tahes muid tegevusi, mida võib tõlgendada hinnakokkuleppena. Vastupidi, O-I peab jõuliselt võitlema hindade, kvaliteedi ja teenuste alusel ning ettevõtte tegevus peab põhinema selle sõltumatutel ja ühepoolsetel äriarvutustel. Kõik O-I töötajad peavad vältima igasugust otsest või kaudset suhtlemist konkurentide, klientide või tarnijatega, kui see võib sisaldada mis tahes vormis ebaseaduslikku lepingut, kokkulepet või tegevust, mis juba toimub või võib olla kaalumisel.

Peale hinnakartellide kuuluvad ebaseaduslike tegevuste hulka turu jaotamine (nt klientide, turgude, toodete või piirkondade kaupa), hinnaerinevused, monopoliseerimine, turuvallutuslik hinnakujundus ja grupiviisilised boikotid.

O-I töötajad on kohustatud järgima kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste sätteid ning põhimõtteid. See vastutus hõlmab teavitamist mis tahes võimalikust ebaseaduslikust või kahtlasest tegevusest. Nende seaduste rikkumiste tagajärjed võivad olla väga tõsised rikkumised toime pannud ettevõtte jaoks (märkimisväärsed trahvid, rahaline kahju, mainekaotus) ja mõnes riigis, nagu USAs, ka seadust rikkunud üksikisiku jaoks (isiklikud trahvid, vanglakaristus, aga ka töösuhte lõpetamine).

Vaadake kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste järgimise poliitikat ning juhendit.

OSALEMINE KUTSELIITUDES

Kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste alusel on kutseliitudega ühinemine ning nende kohtumistel osalemine seaduslik. Samas, kui toimub konkurentide kogunemine, esineb alati risk, et tekkivad arutelud võivad põhjustada kartellidevastaste seaduste rikkumisi. Isegi konkurentsivastase käitumise ilmnemine sellistel üritustel võib viia kriminaaluurimiseni.

O-I kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste järgimise poliitikast ja juhendist tulenevalt peavad juhid konsulteerima juriidilise osakonnaga enne mis tahes kutseliiduga ühinemist või enne uues programmis osalemist, mis hõlmab ettevõtte statistika või muu teabe edastamist kutseliitudele. Kõik töötajad peavad esitama poliitikas kirjeldatud nõuete järgimise aruande seoses nende osalemisega kutseliitude koosolekutel või messidel. See hõlmab kutseliitude, nagu Klaaspakendite instituudi ja Euroopa Pakendiklaasi Föderatsiooni, koosolekuid, aga ka messe, nagu drinktec.

KONKURENTSITEAVE

Konkurentsialast teavet peab koguma seaduslikult ja eetilisel. Ebaseaduslik on konkurentidele avaldada või neilt saada konkurentsi mõjutavat mitteavalikku teavet, nagu järgmised andmed: hinnad (eriti tulevane või prognoositav hind), tulevikus muudetavad tingimused, eeldatavad vastused hanketaotlustele (sealhulgas pakkumuse esitamata jätmise otsus), uute toodete või teadus- ja arendustegevuse plaanid ning kehtivad või tuleviku- või strateegilised plaanid.

Konkurentsitatebe saamine klientidelt või tarnijatelt, kes ei ole seotud konkurenti konfidentsiaalsusnõuetega, on õiguspärane. Sellisel juhul tuleb dokumenteerida teabe allikas ja selle hankimise kuupäev. Samas on ebaseaduslik kasutada kliente või tarnijaid teabe vahetamiseks konkurentide vahel.

Konkurentsitateavet peab koguma seaduslikult ja eetiliselt.



Mida teie teeksite?

- K** Viibin kutseliidu koosolekul ja mitmed liikmed arutavad hinnakujunduse strateegiat. Mida peaksin tegema?
- V** Kui konkurendid arutlevad näiteks hinnakujunduse strateegia teemal, esineb võimalus, et tekib või jääb mulje, et on tekkinud hinnakartell või kokkumäng. Mitmetes riikides on sel põhjusel konkurentidevahelised hinnaarutelud keelatud. Kui satute sellisesse olukorda, peate kohe vabandama ja koosolekult lahkuma nii, et seda märgataks. Esimesel võimalusel andke nähtust teada juriidilisele osakonnale.
- K** Minu tootmisüksus peab täitma suure tellimuse. Töötame 100% võimsusega ja oleme suure surve all, et saada tellimus valmis. Üks tehaseseadet näib valesti töötavat ja võib olla ohtlik, aga me ei saa masinat seisata, sest ületaksime tellimuse täitmise tähtaja. Mida peaksin tegema?
- V** Rääkige. Peate probleemist kohe otsese ülemuse või tehase juhiga rääkima ja veenduma, et seade oleks enne tootmise jätkamist ohutu. Ohutus on alati kõige tähtsam.
- K** Kahtlustan, et üks minu kaastöötajaid registreerib kvaliteedikontrolli dokumenti valesid näitajaid, aga mul ei ole tõendeid. Kas peaksin oma kahtlustest teatama?
- V** Jah, peate oma kahtlustest kohe oma juhile rääkima. See on väga tähtis, et kvaliteedinäitajad oleksid täpsed ja täielikud, sest ebatäpsed andmed võivad kahjustada meie toodangut ja tekitada ettevõttele mittevajalikku vastutust.

6

MEIE KOHUSTUSED aktsionäride suhtes

Meie aktsionärid on usaldanud oma vara meie hoolde. O-I püüab kindlustada nende varade säilimist, tegutsedes igas ettevõtte ärivaldkonnas ausalt, läbipaistvalt ja kõrgete ärireeetika normide kohaselt.

FINANTSARUANDLUS JA RAAMATUPIDAMISREGISTRITE NING ARUANNETE TÄPSUS

Aktsionärid ja teised isikud toetuvad otsuste langetamisel O-I finantsaruannetele. Töötajad peavad tagama, et ettevõtte finantsandmed on täielikud, ausad, täpsed, õigeaegsed ja arusaadavad. Kõik finantsregistrid, aruanded ja kontod peavad ettevõtte tehinguid ning sündmusi kajastama täpselt ja ausalt. Need peavad vastama üldtunnustatud raamatupidamise põhimõtetele ja O-I sisemistele kontrollsüsteemidele.

Järgnevalt on esitatud näited tegevustest, mis ei ole nende normidega kooskõlas ja on seetõttu keelatud.

- Avaldamisele või registreerimisele kuuluvate rahaliste vahendite või varade mitteavaldamine või registreerimata jätmine.
- Valede müügiandmete registreerimine või müügiandmete registreerimine ajavahemikus, mis erineb tegelikust tehingu ajast.
- Teada olevate kohustuste ja varade ala- või ülehindamine.
- Valede sissekannete tegemine O-I mis tahes raamatupidamisregistritesse või aruannetesse.

Töötajatelt oodatakse töötaja ametikohta puudutavate poliitikate, protseduuride ja sisemiste kontrollide tundmist ja järgimist. Töötajatelt eeldatakse, et nad teataksid mis tahes probleemidest seoses finantsaruandluse või raamatupidamise teemadega oma otsesele ülemusele, O-I finants/raamatupidamise juhtivtöötajatele, juriidilisele osakonnale, siseauditile, eetika ja nõuete järgimise osakonnale või eetikaliinile. Peale selle võivad töötajad raamatupidamise, raamatupidamuslike sisekontrollide või auditiprobleemide korral edastada mure ka O-I direktorite nõukogu auditikomiteele.

Tutvuge korruptsioonivastase poliitikaga ja ülemaailmse sisekontrollide eeskirjadega.



ETTEVÖTTE VARADE KASUTAMINE JA KAITSMINE

Töötajad on kohustatud kaitsma ettevõtte varasid ja tagama nende tõhusa kasutamise ainult õiguspärastel ärielistel eesmärkidel. Keelatud on ettevõtte rahaliste vahendite ja varade kasutamine mis tahes seadusevastasel või ebaõigisel otstarbel, olenemata isikliku kasu saamisest või mittesaamisest. Töötajad peavad teadma, et ettevõtte omandusse kuuluvad kõik andmed ja teave, mis on edastatud, vastu võetud või sisaldub ettevõtte elektroonilistes või telefonisüsteemides. Ettevõtte omandi hulka kuuluvad ka kõik kirjalikud dokumendid.

Ettevõtte varade kaitsmiseks ja sobiva kasutamise tagamiseks peab iga töötaja:

- olema piisavalt hoolas, et vältida ettevõtte varade vargusi, kahjustusi või väärkasutamist;
- teatama otsesele ülemusele ettevõtte varade tegelikust või kahtlustatavast vargusest, kahjustusest või väärkasutusest;
- tagama kõigi elektrooniliste programmide, andmete, suhtluse ja kirjalike materjalide turvalisuse, et vältida kõrvaliste isikute ligipääsu neile;
- kasutama ettevõtte vara ainult õiguspärastel ärielistel eesmärkidel ning töötaja kinnitatud töökohustuste täitmiseks.

SISERINGITEHINGUD

Ettevõtte poliitika kohaselt tagatakse kõigi investorite võrdne ligipääs teabele, mis võib positiivselt või negatiivselt mõjutada ettevõtte avalikult kaubeldavate väärtpaberite väärtust. Töötajatel on keelatud kasutada mitteavalikku teavet isikliku finantskasu saamiseks või sellise teabe avaldamine teistele isikutele.

Siseinfo võib esineda mitmesuguses vormis, näiteks avaldamata finantstulemused, tegevusplaanid või strateegiad, mitteavalik teave seoses oluliste korporatiivsete ülevõtmiste või jagunemiste kohta ning uurimis- või tehniliste programmide ja uuenduste kohta.

Direktorid, tegevjuhid ja teatud teised juhtkonna liikmed ning ettevõtte poolt määratud töötajad ei tohi ettevõtte väärtpaberitega kaubelda kvartaalsete tulemuste avaldamisega seotud kauplemiskeeldude ajal ja teatud sündmustega seotud kauplemiskeeldude ajal. Kõnealused isikud peavad eelnevalt kõigist ettevõtte väärtpaberitega seotud tehingutest väljuma.

Tutvuge siseringitehingute eeskirjadega.



ARUANDLUSE JA TEABEKORRALDUS

Ettevõtte aruandluse ja teabekorralduse poliitika kehtib kõigi O-I paber- ja elektrooniliste dokumentide kohta. Iga töötaja kohustus on tagada O-I dokumentide nõuetekohane loomine, säilitamine, kaitsmine ja hävitamine. Iga töötaja peab järgima kõiki seadusi, mis kehtivad dokumentide säilitamise suhtes ja ei tohi muuta, varjata või hävitada dokumente või faile, mis on vajalikud kohtuvaidluste või riikliku järelevalve jaoks.

Tutvuge aruandluse ja teabekorralduse poliitikaga.

HUVIDE KONFLIKT

Kõik töötajad peavad vältima tehinguid või tegevusi, mille tulemuseks või ilminguks on isiklike ja ettevõtte huvide konflikt. Veelgi enam, töötajad ei tohi kunagi tegutseda mis tahes viisil, mis otseselt või kaudselt ei ole ettevõtte parimates huvides.

Eraldi huvide konflikti näidetena võib välja tuua tegevused, mille hulka kuuluvad tarnijalt või kliendilt kingituste, laenude, hüvede või muude väärtuslike asjade vastuvõtmine või finantshuvi omandamine tarnija, kliendi või konkurendi suhtes.

Ettevõtte nõuab, et töötajad välistaksid mis tahes olukorra, kus võib põhjendatult tekkida huvide konflikt. Kui töötaja kahtlustab, et tal esineb huvide konflikt või olukord, mida teised võivad põhjendatult pidada huvide konfliktiks, siis peab töötaja sellest teavitama oma töödejuhatajat või juriidilist osakonda. Otsene ülemus ja juriidiline osakond selgitavad koos töötajaga välja, kas huvide konflikt on olemas ja kui on, siis otsivad sellele parima lahenduse. Kuigi huvide konflikt ei ole automaatselt keelatud, ei ole see soovitatav. Konfliktist võib mööda minna ainult juhtudel, mis on kirjeldatud käesoleva koodeksi „Kodeksist kõrvalekaldeid“ peatükis. Samuti peavad töötajad teatama teisi töötajaid puudutavatest huvide konfliktide kahtlustest.

Tutvuge huvide konflikti eeskirjaga.

Töötaja on võimaluse korral kohustatud edendama ettevõtte huve.

ETTEVÕTTE VÕIMALUSED

Töötaja on võimaluse korral kohustatud edendama ettevõtte huve. Kui töötaja avastab või talle antakse äriiline võimalus, kasutades ettevõtte vara, teavet või lähtudes oma ametikohast ettevõttes, siis peab töötaja enne pakkuma ärivõimalust ettevõttele, aga mitte kasutama seda võimalust isikliku kasu saamiseks. Ükski töötaja ei tohi kasutada ettevõtte vara, teavet või oma ametikohta ettevõttes isikliku kasu eesmärgil või ettevõttega konkureerimiseks.

Töötaja peab avaldama oma otsesele ülemusele iga käesoleva koodeksi alla kuuluva äriilise võimaluse üksikasjad ja tingimused, kui nad soovivad sellega edasi tegeleda. Ülemus võtab ühendust juriidilise osakonnaga ja asjakohaste juhtidega, et välja selgitada, kas ettevõtte soovib seda ärivõimalust kasutada. Kui ettevõtte ei soovi ärivõimalust kasutada, võib töötaja astuda ise ärisuhtesse samadel tingimustel nagu oli esialgne pakkumine ja kooskõlas käesoleva koodeksi teiste eetikajuhistega.

KONFIDENTSIAALNE TEAVE

Töötajad pääsevad ettevõttes töötades ligi mitmesugusele konfidentsiaalsele teabele. Konfidentsiaalse teabe hulka kuulub kogu mitteavalik teave, mis võib konkurentidele kasulikuks osutuda või mis võib avalikustamise korral kahjustada ettevõtet või selle kliente. Töötajatel on kohustus tagada kogu ettevõtte või selle äripartnerite konfidentsiaalse teabe turvalisus, välja arvatud juhul, kui teabe avalikustamine on heaks kiidetud või õiguspärane. Töötaja konfidentsiaalse teabe kaitsmise kohustus kehtib ka pärast ettevõttest lahkumist. Volitamata konfidentsiaalse teabe avalikustamine võib ettevõtet või selle kliente kahjustada ja see võib kaasa tuua juriidilise vastutuse töötajale ning ettevõttele.

Mis tahes küsimuse või kahtluse korral, kas ettevõtte teabe avalikustamine on õiguspärane, tuleb pöörduda juriidilise osakonna poole.

AVALIKKUSEGA SUHTLEMINE, SEALHULGAS SOTSIAALMEEDIA KASUTAMINE

O-I nimel võivad rääkida ainult selleks volitatud isikud. Kõik investorite, analüütikute ja meedia poolt esitatud küsimused tuleb edastada O-I ettevõttesise kommunikatsiooni või investorsuhete osakonda. Regionaalsed/kohalikud O-I kommunikatsioonimeeskonna liikmed aitavad määrata sobiva kontaktisiku.

Selleks määratud töötajad tegutsevad O-I äristrateegiat toetavas sotsiaalmeedias. See hõlmab ettevõtte rahastatud sotsiaalmeediat, aga ka O-I osalemist mitmetel ettevõttevälistel veebilehtedel.

See, kas töötaja otsustab tegutseda sotsiaalmeedias, on iga töötaja isiklik otsus ja iga töötaja vastutab isiklikult sotsiaalmeedias toimuva suhtluse eest. O-I on sotsiaalmeedia poliitika, mille eesmärk on aidata töötajatel mõista sotsiaalmeediale ainuomaseid teemasid ja järgida O-I poliitikaid ja seadust. Sotsiaalmeedia poliitikat ei tõlgendata ega kohaldata viisil, mis häirib kohalt töötajate õigusi osaleda kooskõlastatud tegevuses või arutada töötasu, -tunde või muid -tingimusi.

Tutvuge sotsiaalmeedia poliitikaga.

Ettevõtte eeldab, et töötajad kasutavad arvutisüsteeme, e-posti süsteeme, internetti ja elektroonilist salvestamist asjakohasel ja nõuetekohasel viisil.

SUHTLEMINE E-POSTI KAUDU JA ARVUTISÜSTEEMIDE KASUTAMINE

Infotehnoloogia ressursse, sealhulgas juurdepääsu internetile, elektronposti (e-post), koostöövahendeid ja muid süsteeme, loetakse O-I varadeks ning neid tuleks kasutada asjakohasel ja nõuetekohasel viisil, nagu on kirjeldatud meie infotehnoloogia poliitikas. Töötaja, kes avastab nende eeskirjade ja protseduuride rikkumise, peab sellest teavitama oma otsest ülemust, personali- või juriidilist osakonda, teist juhtkonna liiget või eetika ja nõuete järgimise osakonda.

O-I tunnustab nõuetekohaste julgeolekumeetmete tagamise olulisust, et kaitsta loodud ja töödeldud ning ettevõttele usaldatud teavet. O-I on pühendunud turvameetmete ja turbeprotsesside rakendamisele, tegemisele ja jälgimisele kogu ettevõttes. Ettevõtlusteabe turvalisus on igaühe kohustus.

Ettevõtte kommunikatsioonisüsteemide kasutamine peab olema kooskõlas ettevõtte kehtestatud internetiühenduse eeskirjadega. Ettevõtte eeldab, et töötajad kasutavad arvutisüsteeme, e-posti süsteeme, internetti ja elektroonilist salvestamist asjakohasel ja nõuetekohasel viisil. Kohatu või nõuetele mittevastava kasutamise näited on järgmised:

- selliste piltide, veebilehtede või muude materjalide vaatamine, loomine, salvestamine või edastamine, mis sisaldavad:
 - pornograafilist või seksuaalset sisu, või
 - solvavat materjali, mis on seotud seadusega kaitstud tunnustega, mille hulka võivad kuuluda vanus, sugu, seksuaalne orientatsioon, usulised või poliitilised tõekspidamised, päritolu, erivajadused või rass;
- arvutisüsteemide ja internetiühenduse kasutamine seaduste ning eeskirjadega seotud rikkumiste toimepanekuks;
- teadlik ebaseadusliku tarkvara või andmete allalaadimine või jaotamine või tarkvara kasutamine asjakohaste litsentside või muude lepingute rikkumiseks või
- O-I konfidentsiaalse teabe saatmine ja vastuvõtmine ilma eelneva heakskiiduta.

Tutvuge oma regioonis kehtivate infotehnoloogiaga seotud eeskirjadega.



Mida teie teeksite?

- K** Ma leidsin koopiariiumist ettevõtte viimaste tulude aruande. Sellel oli märge KONFIDENTSIAALNE: EI KUULU LEVITAMISELE kogu aruande ulatuses. Mida peaksin tegema?
- V** Tulude aruanne sisaldab tundlikku, omandiga seotud teavet, mida peab kaitsma. Kui teie arvates on dokument sattunud valesse kohta, viige see aruanne oma juhile. Te ei tohi seda teavet edastada teistele oma äriüksuse töötajatele või ettevõttevälistele isikutele.
- K** Minu juht on palunud mul sisestada kinnitamata müügiandmed kvartaliaruandesse, et me täidaksime oma eesmärgi. Aga müüki ei kinnitata enne kvartali lõppu. Kas ma pean täitma oma juhi korralduse?
- V** Ei. Te peate alati kulud ja tulud õiges ajavahemikus registreerima. Lõpetamata müügiandmete sisestamine on oluliste faktide väärtesitamine. Te peate nendest probleemidest oma juhile rääkima. Kui te ei ole rahul tema tegevusega, paluge abi finants- ja raamatupidamisosakonnast, juriidilisest osakonnast, eetika ja nõuete järgimise osakonnast või helistage eetika ja nõuete järgimise tugiliinile.
- K** Ma olen oma tootmispiirkonna logistikajuht. Ma tean, et minu venna ettevõtte suudab O-I-le pakkuda transporditeenuseid palju madalama hinnaga kui praegune transportija. Kas ma ei peaks proovima O-I jaoks parema tehingu saada, isegi kui uue ettevõtte omanik on minu vend?
- V** Kõik O-I töötajad peavad uute tarnijate kaasamisel järgima meie ettevõtte alltöövõtu ja hankeprotseduure. Teie venna ettevõttega on võimalik ärisuhteid luua, aga ainult juhul, kui järgitakse täpselt protseduure. Te peate oma perekondlikust sidemest teada andma ja taandama ennast kõigist läbirääkimistest. On oluline, et kõik meie äritehingud oleks ausad. Kõik töötajad peavad vältima isegi näilist nõuetele mittevastavust ja äritehinguid meie pereliikmetega võib tõlgendada soosimisena.
- K** Ma olen mitmel korral möödunud oma kolleegi lauast, kui ta on lõunal käinud, ja olen tema arvutiekraanil märganud konfidentsiaalseid prototüübijooniseid. Mida peaksin tegema?
- V** Teie kolleeg teeb tavalise vea. Jättes arvuti avatuks, tekitab teie kolleeg omandiõigusega kaitstud teabe kaotamise ohu. Rääkige temaga sellisest käitumisest. Kui tema käitumine ei parane, rääkige sellest probleemist oma ülemusele.

7

MEIE KOHUSTUSED

ettevõtte liikmetena

O-I on äritegevuses pühendunud keskkonnasäästlike ja eetiliste meetodite kasutamisele. Ettevõtte liikmeks oleku keskseks põhimõtteks on edendada meie äritegevusele kohanduvate seaduste ja eeskirjade järgimist.

SEADUSTE JÄRGIMINE

Ettevõtte vastutustundliku liikme esmane kohustus on järgida nende riikide ja kogukondade seadusi, kus O-I tegutseb. Iga O-I töötaja on kohustatud järgima kõiki asjakohaseid seadusi, reegleid ja eeskirju. Mis tahes asjakohaste seaduste eiramine võib töötajale kaasa tuua võimaliku distsiplinaarmentluse.

Kui töötaja kahtleb, kas tegevus on õiguspärane, peab ta nõu küsima oma otseselt ülemuselt või juriidilisest osakonnast.

KESKKOND

O-I teadvustab keskkonnastatuse olemasolu ja tegutseb selle nimel, et säilitada üle maailma tööstusrajatisi, mis on kooskõlas sealsete kogukondadega. Kuigi selle pühendumise aluseks on seaduste järgimine, läheb see veelgi kaugemale. O-I püüdleb pidevalt parema keskkonnahoii poole.

Ettevõttel on eeskirjad ja tegevusjuhised, et tagada kohanduvate keskkonnaseaduste ja eeskirjade ning nende seaduste alusel väljastatud tegevuslubade järgimine. Nende eeskirjade ja juhiste mis tahes rikkumisest või täitmatajätmisest peab kohe teada andma juriidilisele osakonnale või vastava äriüksuse juhile. Töötajaid julgustatakse leidma uusi võimalusi O-I keskkonnahoii tingimuste parandamiseks, sealhulgas näiteks konserveerimine, jäätmete vähendamine töötlemise abil ja veekasutuse vähendamine ettevõtte tootmisprotsessides.

Nende eeskirjade ja juhiste mis tahes rikkumisest või täitmatajätmisest peab kohe teada andma ülemaailmsele keskkonnatervise ja ohutuse üksusele, juriidilisele osakonnale või vastava äriüksuse juhile.

JÄTKUSUUTLIKKUS

Klaaspakend on kõige jätkusuutlikum pakend maakeral. See on valmistatud looduslikust liivast, pesusoodast, lubjakivist ja töödeldud klaasist. See on lõpmatult töödeldud. Maailma suurima klaaspakendite tootjana töötab O-I selle nimel, et olla ka kõige keskkonnasäästlikum tootja. Selleks, et olla oma tegevuses jätkuvalt jätkusuutlik, on O-I loonud mitmeid jätkusuutlikkuse eesmärke, mis on avalikult kättesaadavad nende veebilehel.

KOGUKONNAKESKSUS

O-I hindab oma panust kogukondadesse, kus tegutseb. O-I julgustab töötajaid aktiivselt osalema kogukondade edendamises, kus nad elavad ja töötavad. Seda tegevust kinnitavad ettevõtte ja O-I heategevusfondi antud rahalised toetused ning vabatahtlikud heategevuslikud eestvedamised, mida on pakkunud tuhanded O-I töötajad kogu maailmas.

ALTKÄEMAKSU- JA KORRUPTSIOONIVASTASUS

O-I pühendumus järgida nende riikide seadusi, kus ettevõtte tegutseb, hõlmab kõigi asjakohaste korruptsioonivastaste seaduste järgimist, nagu näiteks USA piiriülese altkäemaksu ja korruptsiooni tõkestamise seadus (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) ja Ühendkuningriigi korruptsioonivastane seadus (Bribery Act). Kuna O-I on pühendunud eetiliste äritavade järgimisele, siis ei luba O-I altkäemaksuvõtmist ja korruptsiooni. Selline täisleppimatu hoiak ja poliitika kehtib kõigi O-I spetsialistide, töötajate, esindajate ja konsultantide puhul ning nende puhul, kellega O-I on ärisuhetes. Poliitika kehtib igasuguse suhtlemise kohta, mis leiab aset O-I ja mõne teise osapoole vahel, olenemata sellest, kas see toimub O-I ja erasektori esindaja vahel või O-I ja riigiametnike vahel. Riigiametnike hulka võivad kuuluda riigi omanduses olevate või riigi poolt hallatavate äriühingute töötajad, kes on teostavad tavapärasteid äritegevusi.

FCPA, Ühendkuningriigi altkäemaksuseadus ja O-I poliitika keelab O-I töötajatel altkäemaksude, maksete või mis tahes väärtuse andmise ja pakkumise edastamise või pakkumise, et saavutada või säilitada äritegevust või ükskõik millist muud sobimatut ärieelist. „Mis tahes väärtuse“ hulka kuuluvad raha, kingitused, toitlustamine, meelelahutus ja teenused.

Kingitusi, toitlustamist ja meelelahutust võib anda ainult juhul, kui puudub huvi saavutada või säilitada äritegevust või ükskõik millist muud sobimatut ärieelist. Kingitusi, toitlustamist ja meelelahutust võib anda kooskõlas O-I poliitikaga, mis on kirjeldatud käesolevas koodeksis.

Ettevõtte võib võtta vastutusele ettevõtte heaks töötavate kolmandate osapoolte esindajate või nõustajate poolt makstud altkäemaksude eest. Töötajad peavad selliseid esindajaid hoolikalt valima, eriti neid, kes võivad ettevõtte nimel suhelda riigiasutustega. O-I poliitika kohustab töötajaid tagama tegevuse nõuetele vastavust ning jälgima esindajaid, konsultante ja teisi äripartnereid enne nendega ärisuhete alustamist ning äritegevuse ajal. Tegevuse nõuetele vastavuse tagamise protseduurid äripartnerite valikul ja hoidmisel on heaks kiidetud ning need on leitavad O-I kodulehel O-I Dash.

PISTISED

„Pistised“ on väiksed riigiametnikele makstavad rahasummad, mille eesmärk on soodustada või kiirendada ettemääratud tegevusi või teenuseid, nagu tavapäraste litsentside väljastamine või telefoniteenuste osutamine. Kuigi pistised on USA FCPA alusel ja mõnes teises riigis seaduslikud, on need maailmas enamikus teistes riikides ebaseaduslikud. Seega keelab O-I töötajatel ja kõigil, kes O-I nimel tegutsevad, pistise andmise.

Kuna nende seaduste ja eeskirjade rikkumisega võivad kaasneda märkimisväärsed kriminaal- ja/või tsiviilkaristused O-I-le ja rikkumisega seotud üksikisikutele, siis on oluline tegutseda viisil, millega hoidutakse isegi näilisest võimalikust seaduserikkumisest. O-I poliitika mis tahes rikkumine võib kaasa tuua distsiplinaarmenetluse, mis võib muuhulgas lõppeda töösuhte peatamisega.

Tutvuge korruptsioonivastase poliitikaga.



Kingituste ja meelelahutuse juhised

VASTUVÕETAVAD

- Reklaammaterjalid, sealhulgas O-I logoga tooted.
- Teiste organisatsioonide märgid või meened (nt masstoodanguna toodetud sponsormaterjalid, nagu mütsid, pliiatsid jne).
- Määratud väärtuses kinkekorvid.
- Kommid, küpsised, puuviljad ja muud toiduained määratud väärtuses.
- Väikeses koguses määratud väärtusega külakosti, nagu kohv, sõõrikud, karastusjoogid ja muud suupisted ärikohtumistel.
- Kliendi või tarnijaga einestamine ja meelelahutus, millel on äriiline eesmärk, mis on sellel turul tavapärane ja mida ei peeta luksuslikuks või ekstravagantseks.
- Ärikingitused, meelelahutus või mis tahes väärtusliku kinkimine riigiametnikule (*kui just pole selgesti väljendatud, et kohalikud seadused ja eeskirjad seda lubavad, samuti ettevõtte juhtkonna ja juriidilise osakonna eelneval heakskiidul, kui väärtus ületab 50 USD*).
- Sagedased või suurtes kogustes ärikingitused või meelelahutus.
- Ärikingitused, meelelahutus või mis tahes väärtusliku kinkimine, mis tunduvad luksuslikud, ekstravagantsed või ei ole antud turul tavapärasel viisil.
- Kingitused, mis mõjutavad või võivad jätta mulje isiku äriliste otsuste mõjutamisena.
- Kingituse pakkumine, kui teate, et see rikub vastuvõtja poliitikat.

VASTUVÕETAMATUD

- Raha või muud rahaga samaväärsed kingitused, nagu kaubanduskeskuste või muud kinkekaardid.
- Kingitused, mis on vastuolus kehtivate seadustega, eeskirjadega või kolmandate osapoolte sõlmitud lepingutega.
- Meelelahutus, nagu spordivõistluste piletid, kui kingitust andev ettevõtte esindaja ei lähe saajaga kaasa.
- Kingitused, mille avalikustamine võib kahjustada ettevõtte mainet.

KINGITUSED JA MEELELAHUTUS

Paljudes tööstusharudes ja riikides kasutatakse kingitusi ja meelelahutust ärisuhete tugevdamiseks. Samas ei tohi need ärižestid, mis on pakutud või saadud O-I töötajate poolt, kunagi ebaseaduslikul viisil mõjutada ärilisi otsuseid.

ANDMINE

Kingitusi või meelelahutust võib pakkuda, kui need on ärisuhete põhjendatud osadeks. Kingituste, äriitoitlustamiste või meelelahutuse väärtus ei tohi äripartneri puhul ületada 200 USD (50 USD riigiametnike puhul), välja arvatud kooskõlas korruptsioonivastase poliitikaga eelnevalt kinnitatud juhtudel. See piirväärtus kehtib konkreetsele üksikisikule või kumulatiivselt kalendriaasta kohta vastava isiku puhul. Ühtegi kingitust või meelelahutust ei tohi pakkuda, kui see on vastuolus seadustega või vastuvõtja ettevõtte eeskirjadega. Töötajad peavad juhiste saamiseks tutvuma O-I poliitikaga või nõu pidama eetika ja nõuete järgimise juhi või juriidilise osakonnaga. Ühelgi juhul ei tohi pakkuda altkäemaksu või vahendustasusid.

Eriti ettevaatlik peab olema kingituste ja meelelahutuse pakkumisel riigi või riigi omanduses olevate või riigi poolt hallatavate äriühingute ametnikele või töötajatele. Pakkudes kingitusi või meelelahutust riigiametnikele või riigi omanduses olevate või riigi poolt hallatavate äriühingute töötajatele, olete kohustatud järgima kohalikke seadusi ja O-I korruptsioonivastast poliitikat. Pidage nõu eetika ja nõuete järgimise juhi või tema poolt volitatud isikuga või juriidilise osakonna töötajaga, kui teil on küsimusi seoses riigiametnikele antavate kingituste ja meelelahutusega.

VASTUVÕTMINE

Harva ja tagasihoidlike kingituste ning meelelahutuse vastuvõtmine võib kaasa aidata ärisuhete arendamisele. Kingitused ja meelelahutus peavad olema ettevõtte ärihuvides ning need ei tohi olla luksuslikud või ületada üldiselt tunnustatud tavasid vastavas riigis ja tööstusharus. Töötajad ei tohi vastu võtta kingitusi või meelelahutust, mille väärtus ületab 200 USD isiku kohta või kumulatiivselt iga kalendriaasta kohta samalt ettevõttelt. Üle 200 USD väärtuses kingituste või meelelahutuse vastuvõtmine eeldab eelneva heakskiidu saamist. Riigiametnikelt ei tohi vastu võtta kingitusi või meelehead üle 50 USD väärtuses. Selle hulka kuuluvad äriitoitlustamised, spordisündmused, golf, reisimine ja majutus, kontserdid jne.

Isiklike kingituste, teenete või meelelahutuse küsimine või palumine on vastuvõetamatu. Samuti on rahaliste või samaväärsete kingituste, nagu kinkekaartide, vastuvõtmine alati vastuvõetamatu. Lisaks sellele ei tohi töötajad kasutada oma ametikohta, et paluda koostööpartneritelt, sealhulgas finantsasutustelt, endale soodustingimusi seoses hindade, tingimuste või laenudega.

Keelatud kingituste või teenete vastuvõtjad peavad teavitama oma ülemust ja tagastama kingituse koos O-I poliitikat selgitava kirjaga. Kui kingitus on kiirestiriknev või tagastamine pole kohane (sealhulgas olukord, kus tagastamine võib tekitada häbitunnet), peab juhtkond jaotama selle töötajate vahel või annetama heategevuseks, saates kingituse saatjale selgitava kirja.

KOHALIK POLIITIKA

Kõik äriüksused või valdkonnad võivad kohandada madalamaid piirväärtusi, arvestades kohalikke norme ja tavasid ning lisaks võivad nad kehtestada täiendavaid aruandlusnõudeid.

POLIITILINE TEGEVUS

O-I austab töötajate õigust osaleda poliitilises tegevuses. Samas ei tohi töötaja otseselt ega kaudselt kasutada ettevõtte raha, vara või aega selliste poliitiliste tegevuste läbiviimiseks. Osaledes poliitikas, peavad töötajad selgelt teavitama, et nende arvamused ja tegevused on isiklikud ja ei ole kuidagi O-I-ga seotud.

Ükskõik millises riigis demokraatlike protsesside toetamise ettevõtte fondide, ruumide või teenuste kaudu kohalike seaduste ja eeskirjadega lubatud piirides peab juhtkond heaks kiitma, lähtudes O-I globaalse lubade kinnitamise protsessist, kusjuures see peab olema õigesti ja selgesti O-I raamatupidamises registreeritud.

NÕUETEKOHANE KAUBANDUS

O-I on võtnud kohustuse järgida kõiki rahvusvahelisi kaubandusseadusi ja eeskirju, sealhulgas kaupade importi ja eksporti, tarkvara, tehnoloogiat, tehnilisi andmeid ja riikideüleseid teenuseid reguleerivaid ning embargosid, boikotte ja muid majandussanktsioone hõlmavaid õigusakte. Lisaks võivad rahvusvahelised kaubanduskontrollid kohalduda mis tahes impordi- või eksporditegevusele, sealhulgas elektrooniliste andmete edastamisele või välisriigi kodanikule ekspordipiirangutega teabele juurdepääsu võimaldamisele USA-s.

Mitmed valitsuste majandussanktsioonid võivad piirata O-I osalemist kaubandustegevuses teatud riikide, üksuste ja isikutega. Näiteks säilitab USA sanktsiooniprogramme, mis piiravad või keelavad teatud riikide ja/või territooriumidega seotud tegevusi või nende kaasamise. Vaadake O-I globaalsest kaubanduskontrollide poliitikast kehtivat loetelu sellistest riikidest ja/või territooriumidest, kellele on sanktsioonid kehtestatud. O-I-le kohaldatakse ka USA õiguse boikotivastased sätted, mis keelavad ettevõtetel osaleda rahvusvahelises boikotis, mida USA ei ole heaks kiitnud või lubanud.

Peale USA kaubandusseaduste ja eeskirjade on O-I USA-s asuva rahvusvahelise ettevõtte kohustatud järgima asjakohaseid kaubandusseadusi teistes riikides, kus ettevõtte tegutseb. Rahvusvahelised kaubandusseadused ja eeskirjad on keerulised. Iga töötaja, kellel tekivad küsimused või mured seoses nende seadustega või nende seadustega seotud

rahvusvahelised kaubandusprobleemid, peavad enne mis tahes neid seadusi rikkuda võivate tegevuste rakendamist nõu pidama juriidilise osakonnaga.

Vt globaalset kaubanduskontrollide poliitikat.

RIIKLIKUD PÄRINGUD

O-I teeb koostööd kõigi riigiametite ja -asutuste põhjendatud päringute korral. O-I-I on õigus kõigile seaduslikele tagatistele, mis on ettenähtud isikule, keda kontrollitakse, sealhulgas juristi juuresolek kohe uurimise alguses. Kõik riigiametite ja -asutuste päringud, milles soovitakse rohkem teavet kui rutiinselt esitatakse, tuleb edastada viivitamatult juriidilisele osakonnale ja enne mis tahes sellisele päringule vastamist peab ära ootama juriidilise osakonna soovitusi.

Kogu esitatav teave peab olema tõene ja täpne. Ükski töötaja ei tohi kunagi ühtegi uurijat eksitada ja ükski töötaja ei tohi järelevalve tõttu muuta või hävitada dokumente või faile.

RAHAPESUVASTASUS

O-I järgib kõiki kehtivaid rahapesu keelavaid seadusi. „Rahapesu“ on protsess, kus isikud või grupid püüavad varjata ebaseaduslike tegevuste tulu või panna ebaseaduslike vahendite allikaid seaduslikuna paistma. O-I töötajaid julgustatakse olema valvsad finantstehingute puhul, mis võivad anda märku probleemist, ja teatada kõikidest muredest, kui nad näevad või kahtlustavad tegevust või tehingut, mis ei jää tavapärase meetodi raamesse.

O-I teeb koostööd kõigi riigiametite ja -asutustega nende põhjendatud päringute korral.



Mida teie teeksite?

- K** Sain kutse golfimängule, mida sponsis üks meie tarnijatest. Paljud tootmisharu liidrid on samuti kohal. Kas ma võin osaleda?
- V** Kuna see üritus on äriiga seotud, siis võite oma juhi loal osaleda. Samas peaksite oma ülemusega nõu pidama, kas on sobilik osaleda, kui teil on selle tarnijaga läbirääkimised pooleli.
- K** Mitme aasta jooksul on olnud tavaks, et üks mu suuremaid tarnijaid saadab mulle pileteid mitmetele spordivõistlustele. Kas nende pileтите saamine on vastuvõetav?
- V** Meie eeskirjade kohaselt on O-I töötajal õigus saada väiksemaid kingitusi aasta jooksul. Samas ei tohi ühelt isikult või ettevõttelt saadava(te) kingitus(t)e koguväärtus ületada korruptsioonivastases seaduses määratletud aastast piirmäära 200 USD äripartnerite puhul (riigiametnike puhul 50 USD). Seda piirväärtust ületavate kingituste vastuvõtmisele peab eelnema heakskiidu saamine.
- K** Üks meie tarnijatest hakkas hiljuti tarnima ebakvaliteetset toodet. Samas ei tee meie ostujuht midagi, sest tarnija annab talle kogu müügist 1% ümbrikupalgana.
- V** Rääkige. Juhi käitumine ja suhted tarnijaga on kohatud ning vastuolus O-I poliitikaga. Vahendustasude saamine või mis tahes isikliku kasu vastuvõtmine kolmandalt osapoolelt tänutäheks tema erikohtlemise eest rikub käitumiskoodeksit ja võib olla ka seadusevastane.
- K** Me esitasime hiljuti kliendile märkimisväärse tarnelepingu pakkumuse ja meile öeldi, et leping sõlmitakse meiega ainult juhul, kui klient saab külastada meie USAs asuvat tehast ning võib koos oma perega teha peatuse Disney Worldis. Lepingu sõlmimine võib ettevõttele palju raha sisse tuua ja sellega võrreldes on reisikulud suhteliselt väikesed. Kas me peaksime seda tegema?
- V** Kuigi tehase külastamine on vastuvõetav, ei ole Disney Worldi külastamine lubatud ja see on üks altkäemaksu vorme. Mitte ühelgi juhul ei pea me tasuma klienti saatvate pereliikmete reisikulusid või Disney Worldi külastust või reisikulusid muudesse sihtkohtadesse, mis ei ole seotud O-I äritegevusega.

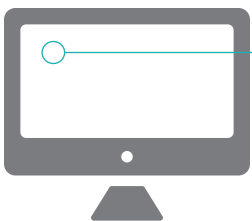
8

Teabeallikad / abi saamine

Teabeallikad / abi saamine

POLIITIKAD

Kõik selles koodeksis viidatud eeskirjad (*ja teised eeskirjad, mis võivad teie tööd mõjutada*) leiate O-I kodulehelt O-I Dash.



O-I Dash

INIMESED

- Teie otsene ülemus või juht
- Mõni teine juhtkonna liige
- Personal
- Eetika ja nõuete järgimise juht
- Juriidiline osakond
- Siseaudit
- Finantsjuhtimine ja raamatupidamine
- Keskkonna, tervishoiu ja ohutuse koordinaatorid
- Kontserni turvaosakond

O-I EETIKA JA NÕUETE JÄRGIMISE OSAKOND

Eetika ja nõuete järgimise osakond on teie käsutuses, et vastata koodeksit või ettevõtte nõuete järgimisega seotud eeskirju puudutavatele mis tahes küsimustele või nõu pidada võimalike koodeksi rikkumisega seotud probleemide osas. Pöördudes eetika ja nõuete järgimise osakonda probleemidest teavitamiseks, võite jääda anonüümseks (sõltub kohalikest seadustest), kuigi teil soovitatakse end identifitseerida.

Eetika ja nõuete järgimise osakonnaga saate ühendust:

- Telefon: +1-567-336-2410
- E-post: compliance@o-i.com
- Meil: Eetika ja nõuete järgimise juht
O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way
Plaza One
Perrysburg, OH 43551
USA
- Kasutage eetika ja vastavuse tugiliini veebiaadressil www.oieethics.com või helistage tasuta, kasutades veebilehel olevaid riigipõhiseid numbreid.

Lisaks sellele määratakse võrgustikupõhiselt regionaalsed/riiklikud nõuete järgimise ametnikud või eestvedajad, kellest antakse töötajatele teada ja nad pannakse üles ka O-I kodulehele.

KOHALIKUD TUGILIINIDE TELEFONINUMBRID

Töötajad võivad interneti kaudu helistada eetikaliinile mis tahes maailma punktist. Veebisaidi aadress on www.oieethics.com.

Eetikaliinile saab helistada ka telefoniga. USA-s ja Kanadas valivad helistajad tasuta 1-800-963-6396.

Teate edastamiseks telefoni teel kasutage teie riigis kehtestatud tasuta telefoninumbrit. Kõnespetsialistid töötavad 24 tundi ööpäevas, 365 päeva aastas.

Mitmetes riikides on O-I kehtestanud vastava kohaliku numbriga, mille kaudu saab eetikaliiniga otseühenduse. Sellele numbrile helistades kuulete teadet selles keeles, mis vastab riigile, kust te helistate. Pärast teadet jäetakse teid lühikeseks ajaks ootele. Ärge pange toru ära, sest süsteem otsib teile tõlgi. Tõlk kuulab teie mure ära koos kõnespetsialistiga.

Eetikaliini telefoninumbrit leiate riikide kaupa veebilehel www.oieethics.com.

Eetikaliini telefoninumbrit leiate riikide kaupa veebilehel www.oieethics.com.



O-I Glass, Inc.
Ülemaailmne peakorter
One Michael Owens Way
Perrysburg, OH 43551

Revised December 26, 2019