

**O-I GLOBÁLNÍ
KODEX OBCHODNÍHO
CHOVÁNÍ A ETIKY**

ČESTNÉ VEDENÍ



Dopis od generálního ředitele

Zdravím kolegy,

Je to privilegium být prezidentem a generální ředitelem O-I Glass, Inc., ikonické společnosti, jejíž kořeny sahají až do roku 1903, kdy byla založena Michaellem J. Owensem. V průběhu let si O-I oprávněně získala pověst společnosti, která pracuje s neochvějným závazkem k vysokým etickým standardům a dodržování zákonů. Každý zaměstnanec O-I přispívá k tomuto dědictví tím, že se snaží dělat správnou věc správným způsobem, každý den. V O-I není vedení definováno pouze tituly. Vedení je o tom, abychom se navzájem a sobě zodpovídali za jednání s integritou. Tento společný závazek k integritě je to, co pohání O-I vpřed a definuje, kdo jsme jako společnost.

Abychom podpořili naše zaměstnance při rozhodování, stanovili jsme soubor provozních zásad. Tyto zásady slouží jako hlavní rámec, který nám pomůže vytvořit lepší pracoviště a podnikání. Mezi těmito provozními zásadami je bezpečnost naší prioritou číslo jedna. Očekáváme, že všichni zaměstnanci přijmou přístup „Zastav. Přemýšlej. Chraň se.“ a budou podporovat kulturu bdělosti a péče.

Náš globální kodex obchodního chování a etiky je strukturován na základě šesti provozních zásad. Kodex stanovuje standardy pro to, jak podnikáme po celém světě. Očekávám, že se všichni seznámíte s Kodexem a základními zásadami, zejména těmi, které jsou přímo relevantní pro vaši roli. Máte-li po přečtení Kodexu jakékoli dotazy, požádejte o radu svého nadřízeného nebo některý z dalších zdrojů uvedených na konci Kodexu.

Zajištěním toho, aby naše rozhodnutí a akce byly v souladu s provozními zásadami a kodexem, můžeme společně dosáhnout úspěchu a pokračovat v cestě k bezpečné a udržitelné budoucnosti pro O-I.

Zůstaňte v bezpečí,

Gordon Hardie
Prezident a generální ředitel

Obsah

Úvod	4	Budování sdílené hodnoty s našimi zákazníky	25
Naše společnost	4	Kvalita a bezpečnost výrobků	25
Provozní principy	5	Konkurence a férové jednání	25
Globální kodex obchodního chování a etiky	6	Vztahy se zákazníky	26
Výjimky a změny kodexu	6	Vztahy s konkurenty	26
Bezpečnost je naší prioritou #1	7	Antimonopolní a soutěžní právo	27
Zdraví a bezpečnost na pracovišti	7	Účast v obchodních sdruženích	28
Násilí na pracovišti	8	Konkurenční informace	28
Soukromí zaměstnanců	8	Posílení vedení prostřednictvím podnikání	30
Práce s transparentností, týmovou prací a inkluzí	10	Odpovědnosti jako zaměstnanci	30
Respekt na pracovišti	10	Další povinnosti jako manažeři	31
Inkluze	11	Etické rozhodování: Činit správná rozhodnutí	32
Ochrana osobních údajů	11	Ohlašování porušení kodexu chování a dalších etických otázek	33
Finanční výkaznictví a přesnost knih a záznamů	12	Kroky etického a compliance helpline reportu	34
Střety zájmů	12	Odplata zakázána	35
Komunikace s veřejností, a to i prostřednictvím sociálních médií	13	Využití ekonomického zisku k řízení tvorby hodnoty	37
Protikorupční a proti úplatkářský přístup	14	Ochrana a používání majetku společnosti	37
Usnadnění plateb	14	Duševní vlastnictví	38
Dárky a zábava	15	Důvěrné informace	40
Politické činnosti	17	Obchodování zasvěcených osob	41
Vládní požadavky	17	Podvod	42
Zvyšování produktivity, neustálé zlepšování a udržitelnost	20	Odesílání zpráv o výdajích	42
Udržitelnost	20	Firemní příležitosti	42
Dodržování zákonů	21	Kybernetická bezpečnost, e-mailová komunikace a používání počítačového systému	43
Životní prostředí	21	Umělá inteligence	44
Vztahy s dodavateli	22	Zdroje/jak získat pomoc	46
Závazek Společnosti	22		
Lidská práva a zákon	22		
Obchodní compliance	23		
Proti praní špinavých peněz	23		

Úvod

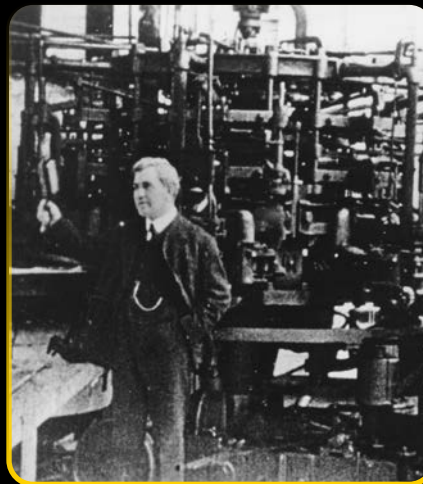
Společnost O-I, založená v roce 1903 v Ohiu Michaelem J. Owensem, vynálezcem automatického stroje na výrobu lahví, se stala světovým lídrem v oblasti výroby skleněných obalů. Sklo je samo o sobě čisté, přirozené a nekonečně recyklovatelné. Proto se sklo používá po tisíciletí k ochraně, uchování a dodávání potravin, nápojů a dalších produktů, které obohacují a udržují náš způsob života. O-I spolupracuje a slouží tisícům zákazníků, z nichž mnozí vyrábějí světově nejznámější značky potravin a nápojů. O-I zaměstnává přibližně 21 000 lidí po celém světě.

Náš zakladatel Michael Owens inspiroval zaměstnance tím, že řekl: „Dá se to udělat.“ V průběhu let, jak zaměstnanci O-I vložili do akce tuto jednoduchou čtyřslovnou frázi, byli vedeni následujícími principy, které pomohly vytvořit a udržet pověst O-I:

- dodržování platných zákonů a předpisů, a.
- dodržování vysokých standardů etického chování včetně závazku k úplné a neochvějně integritě.

To umožnilo O-I vybudovat si pověst společnosti s vysokými standardy etického chování, která trvá dodnes. Je to pověst, která je podporována činnostmi a rozhodnutími, které každý zaměstnanec každý den dělá.

Jsme vzorem čestnosti, když se k sobě chováme s respektem a plníme své sliby. Jednáme čestně, když plníme své obchodní role s excelencí, hrdostí, vášní a profesionalitou. A konečně, vedeme čestně, když se naše individuální jednání a rozhodnutí řídí naším vlastním dobrým úsudkem a nejvyššími etickými standardy.





Provozní principy

Přetvoříme O-I tak, aby byla bezpečnější, fit, udržitelná a cennější společnost, když **budujeme společnou hodnotu s našimi zákazníky**.

Výkonný management společnosti O-I stanovil provozní principy, které zaměstnancům umožňují uplatňovat hodnoty. Provozní zásady slouží jako rámec pro to, aby zaměstnanci přijímali opatření a přijímali rozhodnutí v každodenní práci, která jsou v souladu s hodnotami O-I.

Od zajištění bezpečnosti, naší priority číslo jedna, k podpoře transparentnosti, týmové práce a inkluze; řízení neustálého zlepšování; budování sdílené hodnoty s našimi zákazníky; posilování vedení prostřednictvím podnikání a využívání ekonomického zisku k podpoře tvorby hodnot, každý princip hraje klíčovou roli v našich každodenních operacích.

Vzhledem k významu provozních zásad byl tento Etický kodex organizován na základě provozních zásad.



Bezpečnost je naší prioritou #1



Práce s **transparentností**, **týmovou prací** a **inkluzivitou**



Zvyšování **produktivity**, neustálé **zlepšování** a **inkluzí**



Budování **sdílené hodnoty** s našimi zákazníky



Posílení **vedení** prostřednictvím podnikání



Využití **ekonomického zisku** k řízení tvorby hodnoty



Globální kodex obchodního chování a etiky

Tento globální kodex obchodního chování a etiky (dále jen „kodex“) potvrzuje náš dlouhodobý závazek dodržovat vysoké standardy etického chování. Kodex popisuje právní a etické povinnosti, které mají plnit všichni zaměstnanci O-I. V rozsahu, v jakém kodex vyžaduje vyšší standard než obchodní praxe nebo platné zákony, pravidla nebo předpisy, budeme dodržovat tyto vyšší standardy globálně.

Tento kodex se vztahuje na všechny zaměstnance po celém světě a na členy představenstva, kteří jednají jménem O-I. V souladu s tímto Kodexem se výrazy „zaměstnanci“ nebo „zaměstnanci společnosti“ vztahují na všechny osoby, na které se vztahuje tento kodex. Pojmy „společnost“ a „O-I“ zahrnují O-I Glass, Inc. A její dceřiné společnosti, přidružené společnosti a společné podniky, ve kterých má O-I kontrolu nad řízením.

Kodex je vodítkem a zdrojem a má pomoci zaměstnancům porozumět významným právním a etickým otázkám, které mohou vzniknout při plnění jejich pracovních povinností nebo při vedení podnikání společnosti O-I. Kodex není určen k řešení všech etických problémů, kterým může zaměstnanec čelit. Není to souhrn všech zákonů a zásad, které se vztahují na podniky O-I. Pokud není situace řešena zásadami Kodexu nebo společnosti, zaměstnanci by měli používat svůj dobrý úsudek spolu s příspěvkem od nadřízených a vedení. Pokud mají zaměstnanci jakékoli pochybnosti nebo dotazy, měli by před přijetím jakýchkoli opatření požádat o radu právní oddělení nebo Etický a compliance Office.

Tento kodex nevytváří pracovní smlouvu s žádným jednotlivcem. Nic v Kodexu by nemělo být vykládáno jako příslib jakéhokoli druhu nebo jako vytvoření smlouvy týkající se mezd nebo jiných pracovních podmínek. Zaměstnanci mají právo kdykoli ukončit své zaměstnání z jakéhokoli důvodu, na základě písemné pracovní smlouvy. Stejně tak, na základě platných zákonů a jakékoli písemné pracovní smlouvy, O-I má právo propustit jakéhokoli zaměstnance bez důvodu nebo předchozího písemného varování. O-I si vyhrazuje právo změnit, doplnit nebo zrušit tento kodex a záležitosti, které jsou v něm řešeny, bez předchozího upozornění, kdykoli.

Zaměstnanci si mohou prohlédnout firemní zásady společnosti, včetně zásad týkajících se řady témat v tomto Kodexu, na „O-I Dash“, interní webové stránce zaměstnanců společnosti.



VÝJIMKY A ZMĚNY KODEXU

Výjimky z tohoto kodexu pro zaměstnance mohou být učiněny pouze výkonným ředitelem společnosti. Jakékoli zřeknutí se tohoto kodexu pro členy představenstva O-I nebo pro výkonné ředitele O-I nebo hlavní finanční ředitele může být učiněno pouze představenstvem O-I nebo příslušným výborem představenstva a bude zveřejněno podle zákona nebo platných pravidel burzy cenných papírů.



Bezpečnost je naší prioritou #1

Záměr: Zajistit bezpečnost jako hodnotu a mít nulové zranění

Ve společnosti O-I činíme bezpečnost naší prioritou č. 1 a každý den pracujeme na tom, abychom to v praxi prokázali v celé naší organizaci. Každý má právo na bezpečné pracoviště a povinnost pracovat bezpečně, což z něj činí součást našich rutin, které jsou zakotveny ve všem, co děláme. Každý zaměstnanec O-I je zodpovědný za přispění na naši cestu ke snížení zranění a nemocí.

Zdraví a bezpečnost na pracovišti

O-I se zavazuje zajistit bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny zaměstnance. Ačkoli závazek O-I je založen na dodržování zákona, jde nad rámec tohoto základu. O-I usiluje o neustálé zlepšování své výkonnosti s ohledem na zdraví a bezpečnost na pracovišti. V rámci tohoto závazku očekává O-I, že každý zaměstnanec bude znát a dodržovat bezpečnostní a zdravotní pravidla a postupy, které se vztahují na jeho práci.

Každé zařízení musí prostřednictvím svého řídicího týmu zavést bezpečnostní program, který splňuje platné zákony a vládní předpisy a zahrnuje požadované a vhodné školení pro zaměstnance. Každé zařízení musí pracovat v rámci systému řízení EHS O-I a zajistit, aby každé místo bylo vázáno na komplexní systém řízení životního prostředí, zdraví a bezpečnosti (EHS), který podporuje neustálé zlepšování výkonnosti. Zaměstnanci jsou zodpovědní za sledování školení, které obdrží, a za přijetí dalších vhodných opatření k ochraně sebe a svých spolupracovníků. To zahrnuje okamžité hlášení nehod, zranění a nebezpečných praktik nebo podmínek v rámci závazku otevřeného hlášení O-I. Zaměstnanci

jsou ujištěni, že mohou hlásit problémy bez obav z odvetných opatření, podporovat transparentnost a odpovědnost v celé společnosti. Zdraví a bezpečnost všech zaměstnanců, stejně jako normy kvality pro O-I produkty, vyžadují, aby každý zaměstnanec hlásil, že pracuje bez vlivu jakékoli látky, která by jim mohla zabránit v bezpečné a účinné práci. To platí v případě, že zaměstnanci jsou na majetku společnosti, na schůzce společnosti mimo pracoviště nebo podniká jménem společnosti.

Viz Zásady ochrany životního prostředí, zdraví a bezpečnosti.





„Zastav. Přemýšlej. Chraň se.“ Je smýšlení zaměstnanců O-I a jejich přístup k péči o sebe navzájem. Pod deštníkem O-I Cares, „Zastav. Přemýšlej. Chraň se.“ pomáhá zajistit, aby se bezpečnost stala a zůstala nedílnou součástí kultury pracoviště O-I, a aby každý člen týmu znal svou roli při udržování bezpečného pracoviště.



Násilí na pracovišti

Násilí na pracovišti, včetně činů nebo hrozeb násilí nebo jiných forem zastrašování, nebude tolerováno a musí být okamžitě oznámeno vašemu nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, Úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo lince pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

Viz politika násilí na pracovišti.

Soukromí zaměstnanců

O-I se zavazuje respektovat osobní údaje zaměstnanců.

O-I se zavazuje respektovat osobní údaje zaměstnanců a uznává právo na soukromí a ochranu osobních údajů jako základní práva. To znamená, že přístup k těmto informacím a jejich zpracování probíhá v souladu s platnými zákony a je omezeno na pracovníky, kteří mají příslušné oprávnění a jasnou obchodní potřebu těchto informací. Porušení důvěrnosti osobních údajů musí být co nejdříve oznámeno personálním nebo právním oddělením (pro Evropu je k dispozici také vyhrazená e-mailová adresa: gdpr@O-I.com).

V souladu s místními zákony by zaměstnanci neměli při používání služeb a vybavení poskytovaných společností očekávat soukromí. To zahrnuje zdroje informačních technologií společnosti, jako jsou počítače, e-mail a přístup k internetu.



Co byste dělali?



Všiml jsem si aktivit, které mohou představovat bezpečnostní riziko, ale není to v mé oblasti a nechci se do toho zapojit.
Musím to nahlásit?



Ano, bezpečnost je v „oblasti“ každého zaměstnance. Je to součást našeho „Zastav. Přemýšlej. Chraň se.“ smýšlení. Své obavy oznamte svému nadřízenému nebo bezpečnostnímu pracovníkovi ve vaší lokalitě, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů. Přemýšlejte o tom, jak byste se cítili, kdyby někdo byl vážně zraněn, protože jste nejednali.



Když jsem svému manažerovi oznámil potenciální nebezpečný stav, řekli mi, abych ho nehlásil, protože by to mělo negativní dopad na bezpečnostní metriky zařízení. **Mám dělat to, co mi můj manažer řekl, nebo to mám nahlásit?**



Pokud nejste spokojeni s požadavkem svého manažera, promluvte si s odborníkem na bezpečnost ve vaší lokalitě, jiným členem vedení, personálním oddělením, právním oddělením nebo etickou a compliance Office. Můžete také použít linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.



Práce s transparentností, týmovou prací a inkluzí

Záměr: Zajistit otevřené, inkluzivní a spravedlivé pracovní prostředí

Jako zaměstnanci O-I usilujeme o dokonalost ve všech aspektech našeho podnikání. Náš úspěch jako společnosti a jako jednotlivci závisí na jedinečných příspěvcích všech lidí, se kterými pracujeme. Máme povinnost se k sobě chovat s respektem. To přináší to nejlepší v lidech a podporuje důvěru a týmovou práci.

Transparentnost je o tom, jak otevřeně jednat mezi sebou a třetími stranami způsobem založeným na faktech. Transparentnost znamená být přesný v našem finančním výkaznictví a komunikaci s veřejností. Na druhé straně střet zájmů a zapojení do korupčního pochybení se třetími stranami vedou k nedostatečné transparentnosti.

Respekt na pracovišti

O-I se zavazuje k pracovnímu prostředí, kde **se zaměstnanci cítí oceňováni, podporováni a zmocnění**. V takovém prostředí se s jednotlivci zachází s respektem, nápady a příspěvky lidí jsou oceňovány a pracoviště je bez obtěžování a diskriminace.

Jako globální lídr na trhu se O-I spoléhá na příspěvky různorodé pracovní síly, která zahrnuje místní lidi, kteří rozumí kulturám v zemích a jurisdikcích, ve kterých podnikáte. Uvědomujeme si, že lidé, kteří přinášejí různé perspektivy nebo mají jiné zázemí než ostatní zaměstnanci, mohou přinést cenné poznatky, které pozitivně ovlivňují naši obchodní a pracovní kulturu.





O-I zakazuje diskriminaci žadatelů o zaměstnání a zaměstnanců na základě rasy, barvy pleti, pohlaví (včetně těhotenství, porodu nebo souvisejících zdravotních podmínek), pohlaví, genderové identity nebo výrazu, sexuální orientace, národního původu, etnického původu, mentálního nebo fyzického postižení, zdravotního stavu, genetických informací, původu, věku, náboženství, veterán nebo vojenský status nebo jakákoli jiná klasifikace chráněná zákonem. O-I se zavazuje k rovné příležitosti ve všech aspektech pracovního poměru.

O-I zakazuje jakoukoli formu obtěžování na základě některé z výše uvedených chráněných charakteristik. To může zahrnovat obtěžující chování zaměstnanců, nadřízených, manažerů, dodavatelů, návštěvníků nebo zákazníků. Obtěžování je nevídané verbální nebo fyzické chování, které nepřiměřeně zasahuje do pracovního výkonu zaměstnance nebo vytváří nepřátelské, zastrašující nebo urážlivé pracovní prostředí.

Kromě toho je sexuální obtěžování zakázáno. Sexuální obtěžování zahrnuje nevídané sexuální kroky, hanlivé vtipy, zobrazování sexuálně sugestivních materiálů a jiné verbální nebo fyzické chování sexuální povahy. K tomu dochází také v případě, že se podřízení nevídaného jednání stane podmínkou zaměstnání nebo když se podřízení nebo odmítnutí takového jednání použije jako základ pro nepříznivé rozhodnutí o zaměstnání, které se týká zaměstnance.

Každý z nás má osobní odpovědnost za vzorové chování, které přispívá k pracovnímu prostředí, které je bez obtěžování nebo diskriminace.

Pokud máte pocit, že jste obtěžováni, zacházeno nezdvořile nebo diskriminováni, nebo jste si vědomi takové situace, kontaktujte svého nadřízeného, lidské zdroje, jiného člena vedení, právního oddělení nebo Etického a compliance úřadu.

Pokud nejste spokojeni s těmito přístupmi, můžete použít linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

Viz zásady nediskriminace/neobtěžování.



Inkluze

O-I se zavazuje k inkluzivnímu pracovišti. Zahrnutí může být definováno jako akce nebo stav zahrnutí nebo zařazení do skupiny nebo struktury. Zaměstnanci O-I jsou povzbuzováni, aby se vyhnuli používání stereotypů, které odcizují lidi, a také aby udržovali prostředí, které je otevřené a přijímá různé pohledy. **Všichni jsou ve stejném týmu.**

Ochrana osobních údajů

O-I dodržuje zákony a předpisy o ochraně osobních údajů, které se vztahují na jeho provoz po celém světě.

Pokud úloha zaměstnance zahrnuje plnění úkolů, při nichž je vyžadováno zpracování osobních a /nebo důvěrných údajů, měl by zaměstnanec:

- Zajistit, aby s těmito informacemi bylo vždy zacházeno zákonně, pečlivě a v souladu s politikami a postupy platnými v O-I
- Pokud má zaměstnanec pochybnosti o tom, jak by měly být údaje zpracovávány, měl by se obrátit na svého funkčního vedoucího, místního personálního oddělení nebo právního oddělení.

K narušení bezpečnosti osobních údajů dochází, když jsou osobní údaje (např. bankovní účet, účast v odborech práce, soudní informace atd.), které se týkají subjektů údajů (např. zaměstnanců, poskytovatelů služeb), odcizeny, nedostupné nebo zpracované neautorizovaným subjektem (zaměstnancem, třetí stranou atd.).

Příklady událostí porušení osobních údajů zahrnují:

- Neoprávněný přístup nebo vniknutí do informačních systémů (např. IT systémy)
- Přenosný počítač nebo jednotka USB obsahující osobní údaje jsou ztraceny nebo odcizeny
- Neoprávněné zveřejnění údajů a dokumentů třetím stranám

V případě podezření na porušení osobních údajů musí zaměstnanec neprodleně informovat přímo místní IT, místní HR, právní oddělení nebo pokud se zaměstnanec nachází v EU, e-mailem na gdpr@O-I.com.

Finanční výkaznictví a přesnost knih a záznamů

Naši akcionáři nám svěřují svá aktiva. O-I se snaží chránit tato aktiva tím, že provádí všechny aspekty podnikání společnosti s poctivostí, integritou a vysokými standardy obchodní etiky.

Akcionáři a další se při rozhodování spoléhají na finanční zprávy O-I. Zaměstnanci musí zajistit, aby finanční informace společnosti byly úplné, spravedlivé, přesné, včasné a srozumitelné. Všechny finanční knihy, záznamy a účty musí přesně a spravedlivě odrážet transakce a události společnosti. Musí se také řídit obecně uznávanými účetními zásadami a systémem vnitřních kontrol O-I.

Níže jsou uvedeny příklady činností, které nejsou v souladu s těmito normami, a proto nejsou povoleny:

- Nezveřejňování nebo zaznamenávání finančních prostředků nebo aktiv, která by měla být zveřejněna nebo zaznamenána.
- Zaznamenání nepravdivých prodejů nebo zaznamenání prodejů mimo časové období, ve kterém skutečně došlo.
- Podcenování nebo přecenování známých závazků a aktiv.
- Vytváření falešných záznamů v jakýchkoli knihách nebo záznamech O-I.

Očekává se, že zaměstnanci budou rozumět zásadám, postupům a vnitřním kontrolám, které se vztahují na jejich pracovní povinnosti, a budou je dodržovat. Očekává se, že zaměstnanci budou hlásit jakékoli nezákonné nebo neetické chování a budou vznášet jakékoli obavy týkající se finančního výkaznictví nebo účetních záležitostí svému nadřízenému, manažerskému personálu v rámci finanční / účetní funkce O-I, právnímu oddělení, internímu auditu, úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo prostřednictvím linky podpory pro etiku a dodržování předpisů. Kromě toho mohou zaměstnanci výboru pro audit představenstva O-I vzbudit obavy týkající se účetních, interních účetních kontrol nebo auditů.

Viz protikorupční politika; globální zásady vnitřní kontroly.

Střety zájmů

Všichni zaměstnanci se musí vyhnout transakcím nebo činnostem, které vedou ke konfliktu mezi osobními zájmy a zájmy společnosti, nebo se jeví jako konflikt. Zaměstnanci by se navíc nikdy neměli chovat způsobem, který by přímo nebo nepřímo poškodil nejlepší zájmy společnosti.

Konkrétní příklady jednání, které mohou vést ke střetu zájmů, zahrnují přijetí daru, půjčky, výhody nebo jiného ocenění hodnoty od dodavatele nebo zákazníka nebo získání finančního zájmu o dodavatele, zákazníka nebo konkurenta.

Společnost vyžaduje, aby zaměstnanci zveřejňovali jakékoli situace, u nichž by se dalo rozumně očekávat, že by vedly ke střetu zájmů. Pokud má některý zaměstnanec podezření, že má střet zájmů, nebo něco, co by ostatní mohli rozumně vnímat jako střet zájmů, musí to zaměstnanec nahlásit svému nadřízenému nebo právnímu oddělení. Vedoucí a právní oddělení pak budou spolupracovat se zaměstnancem, aby určily, zda existuje střet zájmů, a pokud ano, jak jej nejlépe řešit. I když střety zájmů nejsou automaticky zakázány, nejsou žádoucí. Od konfliktu lze upustit pouze tak, jak je popsáno v části „výjimky a změny Kodexu“ tohoto Kodexu. Kromě toho by zaměstnanci měli hlásit podezření na střet zájmů, který se týká dalších zaměstnanců.

Viz politika střetu zájmů.



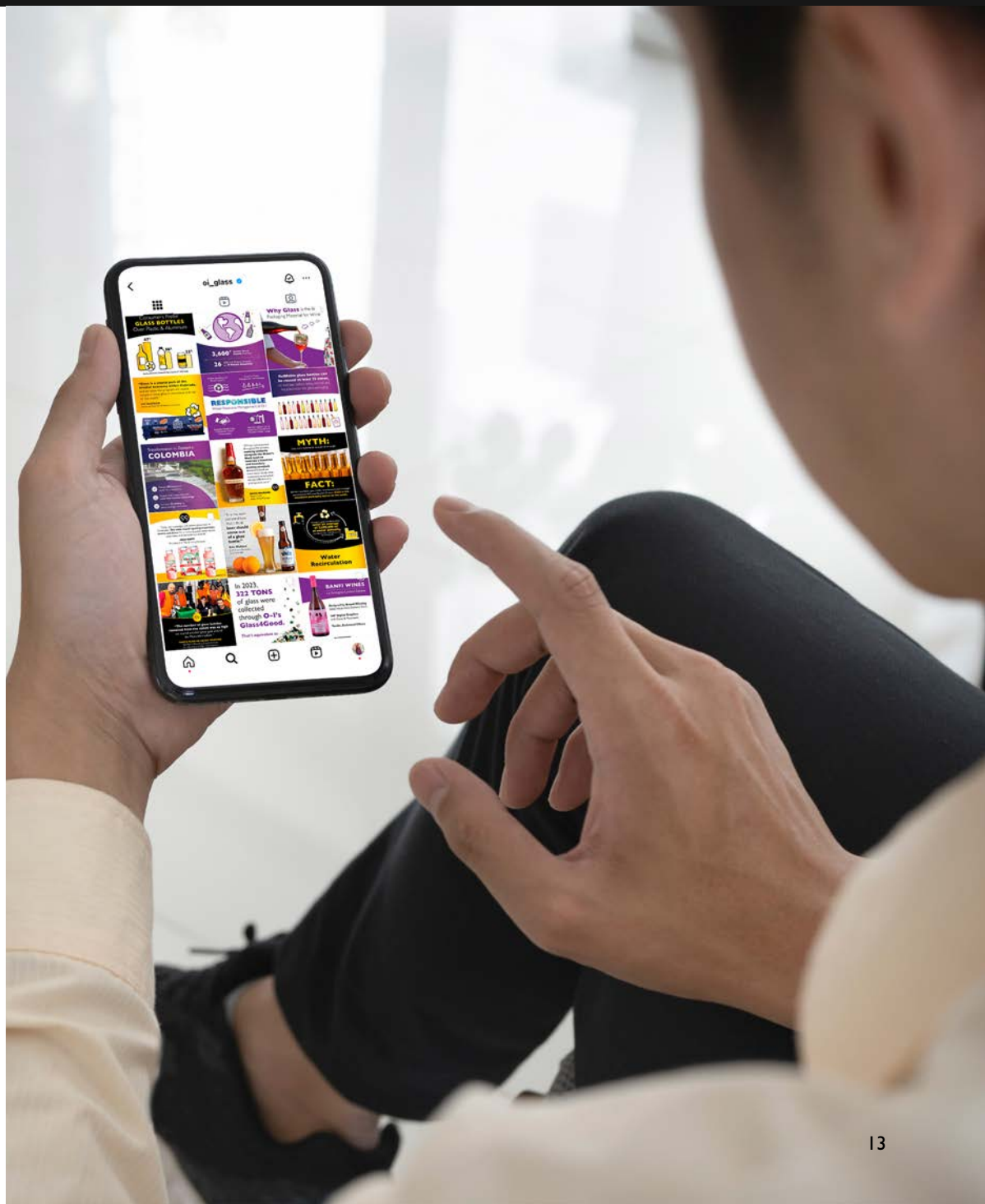
Komunikace s veřejností, a to i prostřednictvím sociálních médií

Pouze osoby, které jsou k tomu oprávněny, by měly mluvit jménem O-I. Všechny žádosti investorů, analytiků a médií by měly být postoupeny oddělení podnikové komunikace nebo vztahů s investory společnosti O-I. Regionální/místní členové komunikačního týmu O-I mohou pomoci identifikovat příslušné osoby, které je třeba kontaktovat.

Určení zaměstnanci se účastní sociálních médií na podporu obchodních strategií společnosti O-I. To zahrnuje sociální média sponzorovaná společností, stejně jako účast O-I na různých externích webových stránkách.

Zda se zaměstnanci rozhodnou účastnit se sociálních médií, je osobní rozhodnutí každého zaměstnance, přičemž každý zaměstnanec je osobně odpovědný za komunikaci na sociálních sítích. O-I má politiku sociálních médií, jejímž cílem je pomoci zaměstnancům porozumět otázkám, které jsou jedinečné pro sociální média, a dodržovat zásady O-I a zákony. Politika sociálních médií nebude vykládána ani uplatňována způsobem, který by nevhodně zasahoval do práv zaměstnanců, aby se zapojili do koordinované činnosti nebo diskutovali o mzdách, hodinách nebo jiných pracovních podmínkách.

Viz politika sociálních médií.





Protikorupční a proti úplatková

Závazek O-I dodržovat zákony zemí, ve kterých působí, zahrnuje dodržování všech platných zákonů proti korupci, jako je zákon o zahraničních korupčních praktikách (FCPA) a britský zákon o úplatkářství.

Jako součást závazku O-I k etickým obchodním praktikám, **O-I nebude tolerovat úplatkářství nebo korupci.** Tato nulová tolerance se vztahuje na všechny O-I úředníky, zaměstnance, agenty a konzultanty, s nimiž O-I podniká.

Tato politika se vztahuje na všechny interakce mezi O-I a jakoukoli jinou stranou, bez ohledu na to, zda se jedná o vztahy mezi O-I a soukromou entitou nebo O-I a vládním úředníkem. Vládní úředníci mohou zahrnovat pracovníky vládou vlastněných nebo kontrolovaných subjektů, kteří se zabývají běžnými obchodními činnostmi.

FCPA, britský zákon o úplatkářství a politika O-I zakazují zaměstnancům O-I provádět nebo nabízet úplatky, platby nebo cokoli hodnotného za účelem získání nebo udržení obchodní nebo jiné nesprávné obchodní výhody. „Cokoli hodnotného“ zahrnuje hotovost, dárky, jídlo, zábavu a služby.

Dary, jídla a zábava mohou být poskytovány pouze tehdy, pokud není v úmyslu neoprávněně získat nebo zachovat obchodní nebo jinou obchodní výhodu. Dary, jídla a zábava musí být poskytovány v souladu se zásadami O-I, jak je popsáno v tomto kodexu.

Společnost může nést odpovědnost za úplatky zaplacené zástupcem nebo konzultantem třetí strany jednajícím jménem společnosti. Zaměstnanci musí pečlivě vybrat takové zástupce, zejména někoho, kdo by mohl jednat s vládou jménem společnosti. Politika O-I vyžaduje, aby zaměstnanci před a při obchodování s nimi vykonávali náležitou náležitou péči a monitorování agentů, konzultantů a dalších obchodních partnerů. Byly stanoveny postupy náležité péče při výběru a udržení obchodních partnerů a lze je nalézt na O-I Dash.

Usnadňovací platby

„Usnadňovací plateby“ jsou malé částky vyplácené vládním úředníkům za účelem urychlení nebo usnadnění nediskrečních akcí nebo služeb, jako je získání běžné licence nebo telefonní služby. Zatímco usnadňování plateb je legální podle americké FCPA a v některých dalších zemích, tyto platby jsou nezákonné ve většině zemí po celém světě. Proto O-I zakazuje zaměstnancům a komukoli, kdo jedná jménem O-I, aby usnadnili platby.

Vzhledem k tomu, že porušení těchto zákonů a předpisů může mít za následek významné trestní a /nebo občanskoprávní sankce jak pro O-I, tak pro zúčastněné osoby, **je důležité jednat způsobem, který zabrání i vzniku potenciálního porušení.** Jakékoli porušení zásad O-I může vést k disciplinárnímu řízení, a to až do ukončení pracovního poměru.

Viz protikorupční politika.



Dárky a zábava

V mnoha průmyslových odvětvích a zemích se dárky a zábava používají k posílení obchodních vztahů. Tyto obchodní zdvořilosti, ať už dané nebo přijaté zaměstnanci O-I, však nesmí nikdy nesprávně ovlivnit obchodní rozhodnutí.

POSKYTOVÁNÍ

Dary nebo pohoštění mohou být poskytovány, pokud jsou přiměřeným doplňkem obchodních vztahů. Dary, obchodní jídla nebo zábava nesmí v případě obchodních partnerů překročit hodnotu 200USD dolarů (hodnota 50USD dolarů v případě vládních úředníků), pokud nejsou předem schváleny v souladu s protikorupčními zásadami. Tento limit platí individuálně nebo kumulativně v každém kalendářním roce, pokud jde o jednotlivce. Nesmí být poskytnut žádný dar nebo zábava, která je v rozporu se zákonem nebo politikou společnosti příjemce. Zaměstnanci by měli konzultovat politiku O-I, vedoucího pracovníka pro etiku a dodržování předpisů nebo právního oddělení pro vedení. Nabízení nebo poskytování úplatků nebo úplatků je za všech okolností zakázáno.

Zvláštní pozornost musí být věnována při poskytování darů a zábavy úředníkům nebo zaměstnancům vlád nebo vládou vlastněných nebo kontrolovaných podniků. Při poskytování darů nebo zábavy vládním úředníkům nebo zaměstnancům státem vlastněných nebo kontrolovaných podniků jste povinni dodržovat místní zákony a protikorupční politiku společnosti O-I. Pokud máte jakékoli dotazy týkající se darů nebo zábavy poskytovaných vládním úředníkům, obraťte se na vedoucího pracovníka pro etiku a dodržování předpisů nebo na jeho zmocněnce nebo na člena právního oddělení.

PŘIJÍMÁNÍ

Přijímání příležitostných a skromných darů a zábavy může být vhodné pro rozvoj obchodních vztahů. Dary a zábava by měly podporovat obchodní zájmy společnosti a neměly by být bohaté nebo překračující obecně uznávané obchodní praktiky země a průmyslu. **Zaměstnanci nesmí přijímat dárky nebo zábavu v hodnotě vyšší než 200USD dolarů jednotlivě nebo kumulativně v kterémkoli kalendářním roce od stejné společnosti.**

Přijetí dáreků nebo zábavy, které překračují limit 200USD dolarů, vyžaduje předběžné schválení. Limit je 50USD dolarů v případě darů nebo zábavy od vládních úředníků. To by zahrnovalo obchodní jídla, sportovní akce, golf, cestování a ubytování, koncerty, atd.

Žádat o osobní dary, laskavost nebo zábavu je nepřijatelné. Také přijímání darů hotovosti nebo peněžních ekvivalentů, jako jsou dárkové karty, není nikdy přijatelné. Zaměstnanci navíc nesmí využít své pozice k tomu, aby si vymohli prodejce, včetně finančních institucí, za účelem poskytování individuálního preferenčního zacházení v oblasti cen, podmínek nebo půjček.

Příjemci zakázaných darů nebo laskavosti by měli informovat svého manažera a vrátit dar s dopisem vysvětlujícím O-I politiku. Pokud je dar pomíjivý nebo nepraktický (včetně situace, kdy by jeho vrácení způsobilo rozpaky), vedení by jej mělo distribuovat zaměstnancům nebo jej darovat na charitu s vysvětlením zaslaným dárci.

MÍSTNÍ POLITIKA

Každá obchodní jednotka nebo funkční oblast může přijmout nižší limity s ohledem na místní normy a celní předpisy a může rovněž stanovit dodatečné požadavky na podávání zpráv.



Dárky a zábava pokyny

PŘIJATELNÉ

- ✓ **Reklamní předměty**, jako je zboží s logem O-I.
- ✓ **Žetony nebo upomínky z jiné organizace** (například hromadně vyráběné sponzorské materiály, jako jsou čepice, pera atd.).
- ✓ **Dárkové koše** nominální hodnoty.
- ✓ Bonbóny, sušenky, ovoce a jiné **potravin** **nominální hodnoty**.
- ✓ **Malé množství pohostinnosti nominální hodnoty**, jako je káva, koblíhy, nealkoholické nápoje a podobné občerstvení v souvislosti s obchodními schůzkami.
- ✓ **Jídlo a zábava se zákazníkem nebo prodejcem, který má obchodní účel**, je na trhu obvyklé a není považován za bohatý nebo extravagantní.

NEPŘIJATELNÉ

- ✗ **Peníze nebo jiné peněžní ekvivalenty**, jako je supermarket a jiné dárkové karty.
- ✗ **Dary, které porušují platné zákony**, předpisy nebo dohody s třetími stranami.
- ✗ **Obchodní dary, zábava nebo cokoli hodnotného pro státní zaměstnance** (pokud není jasné, že to umožňují platné zákony a předpisy a předchozí schválení bylo získáno od vedení společnosti a právního oddělení, pokud hodnota přesahuje 50USD dolarů).
- ✗ **Časté nebo velké množství** obchodních darů nebo zábavy.
- ✗ Obchodní dary, zábava nebo cokoli hodnotného, co by bylo považováno za **bohaté, extravagantní nebo neobvyklé** na trhu.
- ✗ Dary, které ovlivňují nebo dávají zdání **ovlivňování obchodního úsudku osoby**.
- ✗ Nabídnutí daru, pokud víte, že by to **porušilo zásadu příjemce** přijmout.
- ✗ Zábava, jako jsou vstupenky na sportovní akci, kde zástupce společnosti nabízející dárek **nebude doprovázet příjemce** na akci.
- ✗ **Dary, které by nemohly odolat veřejné kontrole**, aniž by poškodily pověst společnosti.



Politické činnosti

O-I respektuje práva jednotlivých zaměstnanců na politickou činnost. Finanční prostředky, zdroje nebo čas společnosti však zaměstnanec nesmí přímo nebo nepřímo využít pro takovou politickou činnost. **Zatímco se zaměstnanci podílejí na takové politické činnosti, musí jasně uvést, že jejich názory a činy jsou jejich vlastní, a ne názory O-I.**

V rozsahu povoleném místními zákony a předpisy musí být veškeré finanční prostředky, zařízení nebo služby společnosti, které jsou určeny na podporu demokratického procesu v jakékoli zemi, schváleny vedením v souladu s globálním schvalovacím procesem společnosti a řádně zaznamenány v knihách a záznamech O-I.

Vládní požadavky

O-I spolupracuje s každou rozumnou žádostí od vládních agentur a orgánů. O-I má právo na všechny záruky stanovené zákonem vyšetřované osobě, včetně zastupování právním zástupcem od samého začátku vyšetřování. Všechny žádosti vládních agentur a orgánů o informace jiné než ty, které jsou poskytovány na běžném základě, by proto měly být neprodleně oznámeny právnímu oddělení a pokyny právního oddělení by měly být přijaty před odpovědí na takovou žádost.

Všechny poskytnuté informace by měly být pravdivé a přesné.

Žádný zaměstnanec by nikdy neměl klamat žádného vyšetřovatele a žádný zaměstnanec by neměl v reakci na vyšetřování měnit nebo ničit dokumenty nebo záznamy.



Co byste dělali?



Nedávno jsem šel na večeři s kolegou O-I zaměstnancem a zákazníkem. Zákazník dělal vtipy se sexuálním podtextem a několikrát komentoval vzhled mého spolupracovníka. Když se zbavovala komentářů, bylo mi velmi nepříjemně. **Mám něco udělat?**



Ano. Jednání zákazníka může být považováno za sexuální obtěžování a mělo by být okamžitě oznámeno. Zásady zákazu diskriminace/neobtěžování společnosti O-I zakazují verbální nebo fyzické chování sexuální povahy. Naše zásady platí stejně pro všechny zaměstnance a pro každého, kdo chce obchodovat s O-I včetně zákazníků. Vztahuje se také na pracovní prostředí i na aktivity mimo pracoviště (včetně příspěvků na sociálních sítích). Měli byste požádat svého spolupracovníka, aby situaci nahlásil. Pokud tak neučiní, měli byste to nahlásit svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického úřadu a úřadu pro dodržování předpisů nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů.



Můj nadřízený a několik mých kolegů vypráví vtipy, které považuji za nevhodné a které považuji za urážlivé. **Co mám dělat?**



Urážlivé vtipy, dokonce i v soukromých rozhovorech, které mohou být zaslechnuty ostatními, mohou být formou obtěžování. Promluvte si se svým nadřízeným o tom, jak se cítíte. Pokud vám není příjemné mluvit přímo se svým nadřízeným, promluvte si s jiným manažerem nebo s někým z oddělení lidských zdrojů, právního oddělení nebo etického a compliance Office. Pokud vám tyto možnosti nejsou příjemné, můžete kontaktovat linku pro etiku a dodržování předpisů společnosti O-I.



Myslím, že jedna z mých spolupracovnic je obtěžována kvůli jejímu věku. Její nadřízený si je vědom situace, ale nic s tím nedělá.



Pokud si je nadřízený vědom situace, ale neřeší ji, promluvte si se zástupcem lidských zdrojů, jiným manažerem, právním oddělením nebo úřadem pro etiku a dodržování předpisů. Pokud vám tyto možnosti nejsou příjemné, můžete kontaktovat linku pro etiku a dodržování předpisů společnosti O-I.



Můj manažer mě požádal, abych ve čtvrtletní zprávě zaznamenal nepotvrzený prodej, aby splňoval naše cíle. Prodej však bude dokončen až po skončení čtvrtletí.
Mám dělat to, co chce můj manažer?



Ne Vždy musíte zaznamenávat náklady a výnosy ve správném časovém období. Oznámení o prodeji, který ještě není dokončen, by bylo zkreslené. Je třeba, abyste se svým manažerem prodiskutovali své obavy. Pokud nejste spokojeni s jeho přístupem, vyhledejte pomoc od finančního / účetního oddělení, právního oddělení, etického a compliance úřadu nebo etického a compliance Helpline.



Jsem logistický manažer v našem výrobním závodě. Víím, že společnost mého bratra může poskytovat dopravní služby O-I za mnohem nižší cenu než náš současný poskytovatel. **Neměl bych se snažit o lepší dohodu, i když nová společnost je ve vlastnictví mého bratra?**



Všichni zaměstnanci O-I musí dodržovat postupy získávání zdrojů a zadávání zakázek naší společnosti pro zapojení nového dodavatele. Může být možné obchodovat se společností vašeho bratra, ale pouze v případě, že jsou postupy řádně dodržovány. Musíte také odhalit svůj rodinný vztah a odstranit se ze všech jednání. Je důležité, aby všechny naše obchodní vztahy byly spravedlivé. Všichni zaměstnanci se musí vyhnout i zdání nepatřičnosti a podnikání s našimi rodinnými příslušníky může být interpretováno jako zvýhodňování.



Jeden z našich dodavatelů nedávno začal dodávat nekvalitní produkt. Náš manažer nákupu však s tím nic neudělal, protože mu dodavatel dává jedno procento veškerého prodeje „pod stolem“. Mám něco říct?



Ozve se. Chování manažera, stejně jako jeho vztah s dodavatelem, je nesprávné a proti politice O-I. Přijetí „zpětného vrhu“ nebo přijetí jakéhokoli osobního prospěchu třetí strany výměnou za příznivé zacházení je porušením kodexu chování a je potenciálně porušením zákona. Měli byste to nahlásit svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálním oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů.



Nedávno jsme nabízeli významnou zakázku na dodávku pro zákazníka a bylo nám řečeno, že zakázka by nám byla udělena pouze v případě, že by zákazník mohl navštívit náš závod ve Spojených státech a vzít svou rodinu do Disney Worldu. Udělení zakázky by pro společnost znamenalo spoustu peněz a náklady na cestu by byly relativně malé. **Měli bychom to udělat?**



Zatímco návštěva závodu může být přijatelná, výlet do Disney Worldu není povolen a je formou úplatkářství. Za žádných okolností bychom neměli platit za rodinné příslušníky zákazníka, aby cestovali s ním nebo s ní, nebo na výlet do Disney Worldu nebo jiné destinace, která nesouvisí s O-I i podnikáním.



Zvyšování produktivity, neustálé zlepšování a udržitelnost

**Záměr: Snížit plýtvání a plýtvání úsilí na nulu
a zajistit rostoucí hospodářský zisk v průběhu
roku**

Produktivita není jednorázová záležitost, ale je zaměřena na neustálé zlepšování. Produktivita je základním kamenem udržitelnosti. Nejproduktivnější společnosti jsou ty, které ze svých zdrojů získávají nejvíce a v důsledku toho mají tendenci být udržitelnější.

Udržitelnost

**Jsme hrdí na to, že jsme jedním z předních světových
výrobců toho, co považujeme za nejudržitelnější obal:**

Skleněná nádoba. Je vyroben z přírodního písku, sody, vápence a recyklovaného skla. Je nekonečně a 100% recyklovatelný. O-I pracuje na své vizi, že bude nejudržitelnějším výrobcem tuhých obalů vedeným jednou myšlenkou: Dosažení rovnováhy společně, přeměnou toho, co O-I dělá. Za účelem dosažení další udržitelnosti ve svých provozech si společnost O-I stanovila různé cíle udržitelnosti, které jsou veřejně dostupné na svých webových stránkách.





Dodržování zákonů

O-I je odhodlána podnikat udržitelným a etickým způsobem.

To zahrnuje dodržování platných zákonů a předpisů zemí a komunit, ve kterých společnost O-I podniká globálně. Každý zaměstnanec O-I má povinnost dodržovat všechny platné zákony, pravidla a předpisy. Každý případ nedodržení platných právních předpisů může zaměstnance podrobovat případnému disciplinárnímu řízení.

Pokud má zaměstnanec pochybnosti o tom, zda je postup zákonný, měl by požádat o radu svého nadřízeného, právního oddělení nebo etického a compliance úřadu.

Životní prostředí

Společnost O-I uznává své povinnosti v oblasti životního prostředí a je odhodlána udržovat zařízení po celém světě, která jsou v souladu s platnými zákony a předpisy v oblasti životního prostředí. O-I usiluje o neustálé zlepšování své environmentální výkonnosti.

Společnost má zavedeny zásady a provozní postupy s cílem zajistit dodržování platných zákonů a předpisů v oblasti životního prostředí a povolení vydaných podle těchto zákonů. Jakékoli známé porušení nebo porušení těchto zásad a postupů by mělo být okamžitě oznámeno právnímu oddělení nebo příslušnému obchodnímu vedoucímu.

Každý zaměstnanec O-I je zodpovědný za přispění na naši cestu k minimalizaci dopadu na životní prostředí a zachování přírodních zdrojů. Zaměstnanci jsou vybízeni k tomu, aby identifikovali příležitosti ke zlepšení environmentálního profilu společnosti O-I, včetně například ochrany, snížení odpadu prostřednictvím recyklace a snížení množství vody používané ve výrobních procesech společnosti.

Jakékoli známé porušení nebo porušení těchto zásad a postupů by mělo být okamžitě oznámeno příslušnému obchodnímu manažerovi, globální funkci EHS, právnímu oddělení, úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů.

Vztahy s dodavateli

Společnost jedná spravedlivě a poctivě se svými dodavateli.

To znamená, že vztahy O-I s dodavateli jsou mimo jiné založeny na ceně, kvalitě, službách a pověsti. Zaměstnanci, kteří jednají s dodavateli, musí zachovávat svou objektivitu a nezávislý úsudek. Konkrétně by žádný zaměstnanec neměl přijímat nebo požadovat osobní prospěch od dodavatele nebo potenciálního dodavatele, který by mohl ohrozit objektivní posouzení výrobků a cen dodavatele. Zaměstnanci mohou dávat nebo přijímat dary, jídla, zábavu atd. v mezích a podle postupů stanovených v zásadách společnosti.

Hlavní zásady dodavatele společnosti O-I posilují očekávání O-I, že její dodavatelé budou provádět své podniky v souladu s platnými zákony a v souladu s vysokými etickými standardy.

Viz protikorupční politika; politika střetu zájmů; a zásady vedení dodavatelů.

Závazek Společnosti

O-I si váží svých příspěvků komunitám, ve kterých působí. **O-I povzbuzuje zaměstnance, aby se aktivně podíleli na zlepšování komunit, ve kterých zaměstnanci žijí a pracují.** Finanční podpora poskytovaná společností a dobrovolné charitativní vedení, které nabízejí tisíce zaměstnanců O-I po celém světě, tento závazek potvrzují.

Lidská práva a zákon

O-I je v souladu se zákony o zaměstnanosti ve všech zemích, ve kterých působí. O-I nepoužívá dětskou práci, nucenou práci ani žádnou formu moderního otroctví. To neumožňuje fyzické tresty nebo zneužívání. O-I respektuje svobodu jednotlivých zaměstnanců, aby se připojili nebo se zdrželi vstupu do právně schválených sdružení nebo organizací. O-I je v souladu se všemi platnými zákony zakazujícími obchodování s lidmi.

O-I očekává, že dodavatelé, s nimiž má O-I smluvní vztah, budou dodržovat všechny platné zákony. To zahrnuje dodržování zákonů zakazujících obchodování s lidmi, otroctví a dětskou práci. Jakékoli podezření na porušení by mělo být okamžitě oznámeno vašemu nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického úřadu a úřadu pro dodržování předpisů nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů.





Soulad s obchodními předpisy

O-I se zavazuje dodržovat všechny platné mezinárodní obchodní zákony a předpisy, včetně těch, které upravují dovoz a vývoz zboží, softwaru, technologií, technických údajů a služeb přes hranice států, a těch, které se týkají embarga, bojkotů a dalších ekonomických sankcí. Kromě toho se mohou mezinárodní obchodní kontroly vztahovat na jakoukoli dovozní nebo vývozní činnost, včetně přenosu elektronických údajů nebo poskytování zahraničního vnitrostátního přístupu k informacím omezenému na vývoz v USA.

Různé vládní ekonomické sankce mohou omezit O-I od obchodování s některými zeměmi, subjekty a osobami. USA například udržují programy sankcí, které omezují nebo zakazují aktivity s konkrétními zeměmi nebo územími nebo je do nich zapojují. Aktuální seznam těchto sankcionovaných zemí a /nebo území naleznete v globální politice kontroly obchodu O-I. O-I se také řídí ustanoveními amerického zákona proti bojkotu, která zakazují společností účastnit se mezinárodního bojkotu, který USA neschvalují nebo neschvalují.

Jako nadnárodní společnost se sídlem v USA, kromě obchodních zákonů a předpisů USA, je O-I povinen dodržovat určité obchodní zákony cizích jurisdikcí, ve kterých podniká. Mezinárodní obchodní zákony a předpisy jsou složité. **Každý zaměstnanec, který má otázky nebo obavy týkající se těchto zákonů nebo souvisejících otázek mezinárodního obchodu, se musí před zahájením jakékoli činnosti, která může být v rozporu s těmito zákony, poradit s právním oddělením nebo s úřadem pro etiku a dodržování předpisů.**

Viz globální zásady kontroly obchodu.

Boj proti praní špinavých peněz

O-I je v souladu se všemi platnými zákony, které zakazují praní špinavých peněz. „Praní špinavých peněz“ je proces, kterým se osoby nebo skupiny snaží skrýt výnosy z nelegálních aktivit nebo se snaží, aby zdroje jejich nelegálních fondů vypadaly legitimně. Zaměstnanci O-I jsou vyzýváni, aby byli ostražití při finančních transakcích, které by mohly signalizovat problém, a aby hlásili jakékoli obavy, pokud vidí nebo podezřívají činnost nebo transakci, která je mimo typický proces. Nahláste svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

Co byste dělali?



Různé ekonomické sankce uvalené USA, EU a dalšími jurisdikcemi mohou omezit společnosti v obchodování s určitými zeměmi, subjekty a osobami. **Pokud má zaměstnanec otázky nebo obavy týkající se těchto zákonů, kdo by měl konzultovat v rámci společnosti před zahájením jakékoli činnosti, která by mohla být v rozporu s těmito zákony?**



Mezinárodní obchodní zákony a předpisy jsou složité. Každý zaměstnanec, který má otázky nebo obavy týkající se těchto zákonů nebo souvisejících otázek mezinárodního obchodu, se musí před zahájením jakékoli činnosti, která může být v rozporu s těmito zákony, poradit s právním oddělením nebo s úřadem pro etiku a dodržování předpisů. Zaměstnanec se může také rozhodnout podat zprávu na linku podpory pro etiku a dodržování předpisů.



V rámci zpráv O-I o otázkách týkajících se udržitelnosti jsem byl požádán, abych vytvořil určité nefinanční údaje týkající se mého oddělení. **Protože se nejedná o finanční údaje, jak důležité je být přesný?**



Je důležité být přesný, zda poskytujete finanční údaje nebo nefinanční údaje. Zveřejňování informací o udržitelnosti podléhá různým zákonům a předpisům, které se budou nadále vyvíjet. Pro O-I je důležité dodržovat všechny platné zákony a předpisy týkající se zveřejňování informací týkajících se otázek udržitelnosti.



Setkal jsem se s dodavatelem, který má sídlo v rozvojové zemi, abych posoudil, zda s nimi O-I může spolupracovat. Zástupce společnosti zaručil nejnižší ceny, protože struktura nákladů je tak nízká. Ceny jsou mnohem nižší, než jsem očekával, a jsem zvědavý, jak mohou být ceny tak nízké. Když se zeptám, zda někdo může navštívit zařízení nebo zda má nějaké fotografie z továrny, zástupce se zdráhá. **Mám to nahlásit?**



Ano. Je důležité nahlásit tuto obavu svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů. To by mohly být známky obchodování s lidmi a moderního otroctví. O-I nepodniká s žádnou entitou, která používá nucenou práci a /nebo dětskou práci.



Potenciální zákazník kontaktoval mé oddělení ohledně nákupu skleněných lahví. Trvají na zaplacení v hotovosti a nechťejí žádnou dokumentaci transakce. **Měli bychom pokračovat v transakci?**



Ne, žádost o platbu v hotovosti a nedokumentování transakce by mohly být červené vlajky, pokud jde o praní peněz. Měli byste to nahlásit svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů.



Budování **sdílené hodnoty** s našimi zákazníky

Záměr: Budování oboustranně výhodných pracovních vztahů se zákazníky

O-I se snaží budovat vzájemně výhodné pracovní vztahy se svými zákazníky. To zahrnuje poskytování bezpečných, kvalitních produktů a jednání s našimi zákazníky spravedlivě, čestně a s integritou. Zahrnuje také závazek svobodné a otevřené hospodářské soutěže na trhu, jakož i dodržování všech platných antimonopolních a soutěžních zákonů.

Kvalita a bezpečnost výrobků

O-I se zavazuje poskytovat našim zákazníkům bezpečné a kvalitní produkty. Společnost O-I se rovněž zavázala dodržovat všechny zákony a předpisy týkající se bezpečnosti výrobků, včetně odpovědnosti za hlášení bezpečnosti výrobků podle platných zákonů, jako je zákon o bezpečnosti spotřebních výrobků v USA nebo jeho ekvivalent v jiných jurisdikcích. Zavázali jsme se k dodržování interních postupů v oblasti kvality a bezpečnosti, jakož i vzájemně dohodnutých standardů kvality zákazníků.

Soutěž a férové jednání

Všichni zaměstnanci by se měli snažit **jednat spravedlivě mezi sebou a se zákazníky, dodavateli a konkurenty společnosti**. Zaměstnanci by neměli zneužívat nikoho prostřednictvím manipulace, utajování, zneužívání privilegovaných informací, zkreslování materiálních skutečností nebo jiných nekalých praktik.





Bezpečnost je
naší prioritou #1

Práce s transparentností,
týmovou prací a inkluzí

Zvyšování produktivity, neustálé
zlepšování a udržitelnost

**Budování sdílené
hodnoty s našimi
zákazníky**

Posílení vedení
prostřednictvím podnikání

Využití ekonomického
zisku k řízení tvorby
hodnoty



Vztahy se zákazníky

Obchodní úspěch společnosti O-I závisí na schopnosti společnosti udržovat trvalé vztahy se zákazníky. **Společnost se zavazuje jednat se zákazníky spravedlivě, čestně a bezúhonně a snaží se budovat vzájemně výhodné pracovní vztahy se zákazníky.** Informace, které O-I poskytuje zákazníkům, by měly být přesné podle nejlepších znalostí zaměstnanců O-I. To zahrnuje veškeré certifikace shody se specifikacemi kontroly kvality, zkušebními postupy a údaji o zkouškách. Zaměstnanci by neměli záměrně zkreslovat informace zákazníkům.

Jednou z kategorií zákazníků jsou distributoři, kteří jsou nezávislími zákazníky, kteří nakupují a prodávají za svůj vlastní účet. Nejsou to zástupci společnosti, agenti, makléři nebo franšízy. Ačkoli mnoho z klíčových zásad práva hospodářské soutěže je v zemích po celém světě běžné, místní zákony v některých zemích zavádějí další pravidla. Například při jednání s distributory v EU si zaměstnanci musí být vědomi zákazu paralelních obchodních omezení.

Vztahy s konkurenty

Společnost se zavázala k volné a otevřené konkurenci na trhu. **Zaměstnanci by se měli vyvarovat akcí, které by byly v rozporu se zákony upravujícími konkurenční postupy na trhu, včetně antimonopolních zákonů a zákonů o hospodářské soutěži.** Mezi takové akce patří zneužití nebo zneužití důvěrných informací konkurence nebo nepravdivá prohlášení o obchodních a obchodních praktikách soutěžitele.

Přečtěte si zásady a pokyny pro dodržování právních předpisů v oblasti antitrustu a hospodářské soutěže.

Antimonopolní a soutěžní právo

Antimonopolní a soutěžní zákony USA, Evropské unie a mnoha dalších zemí, kde O-I podniká, vyžadují, aby společnosti soutěžily nezávisle na trhu. O-I plně podporuje účel antimonopolních zákonů a zákonů o hospodářské soutěži, které mají podporovat spravedlivou a otevřenou hospodářskou soutěž a chránit společnosti a spotřebitele před nezákonnými protisoutěžními praktikami, jako je stanovení cen, přidělování trhu a bigování.

Stropování cen je jednou z nejzávažnějších forem nezákonného jednání podle antimonopolních a soutěžních zákonů. Odkazuje na jakoukoli dohodu nebo ujednání mezi soutěžiteli ohledně ceny nebo jakéhokoli prvku ceny, které mají být zaplacené nebo účtovány třetím stranám. Stropování cen zahrnuje také jakékoli ujednání mezi soutěžiteli, které má tendenci stabilizovat ceny nebo eliminovat hospodářskou soutěž s ohledem na jiné prodejní podmínky, jako jsou náklady na dopravu, úvěrové podmínky, dodací lhůty nebo zásoby.

Společnost nebude tolerovat stropování cen ani žádnou jinou činnost, která by mohla být vykládána jako stropování ceny. Naopak, O-I musí silně soutěžit na základě ceny, kvality a služeb a chování společnosti musí být založeno na jeho nezávislém a jednostranném obchodním úsudku. **Všichni zaměstnanci společnosti O-I se musí vyhnout jakékoli komunikaci, ať už přímé nebo nepřímé, zahrnující konkurenty, zákazníky nebo dodavatele, která naznačuje, že jakákoli forma nezákonné dohody, porozumění nebo ujednání může existovat nebo může být zvažována.**

Kromě dohod o stropování cen zahrnují jiné formy protiprávního jednání rozdělení trhu (například zákazníků, trhů, produktů nebo území), cenová diskriminace, monopolizace, dravé ceny a skupinová bojkota.

Zaměstnanci O-I jsou zodpovědní za dodržování jak literu, tak ducha antimonopolních a soutěžních zákonů. Tato odpovědnost zahrnuje nahlášení jakéhokoli potenciálně nezákonného nebo podezřelého chování vašemu nadřízenému, jinému vedoucímu, personálním oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů. Důsledky porušení těchto zákonů mohou být závažné pro společnosti, které se dopouštějí porušení (významné pokuty, peněžní škody, reputační dopad) a v některých jurisdikcích, jako je USA, pro jednotlivé zaměstnance, kteří se dopouštějí porušení (osobní pokuty, vězeňské podmínky, stejně jako ukončení zaměstnání).

Přečtěte si zásady a pokyny pro dodržování právních předpisů v oblasti antitrustu a hospodářské soutěže.



Účast v obchodních sdruženích

Vstup do obchodního sdružení nebo účast na zasedáních obchodních sdružení je podle antimonopolních a soutěžních zákonů legální. Kdykoli se však shromáždí konkurenti, existuje riziko, že výsledné diskuse mohou vést k porušení antimonopolních pravidel. **Dokonce i výskyt protisoutěžního chování při takových událostech by mohl vést k trestnímu vyšetřování.**

Podle zásad a pokynů pro dodržování předpisů v oblasti antimonopolního práva a hospodářské soutěže O-I musí manažeři konzultovat právní oddělení před vstupem do jakéhokoli obchodního sdružení nebo před účastí na jakémkoli novém programu, který zahrnuje předložení Firemní statistiky nebo jiné informace pro obchodní sdružení. Všichni zaměstnanci, kteří se účastní zasedání obchodních sdružení nebo obchodních výstav, jsou povinni předložit zprávu o shodě popsanou v zásadách. To zahrnuje účast na setkáních v obchodních asociacích, jako je Institut obalového skla a Evropská federace obalového skla, stejně jako na obchodních výstavách, jako je drinktec.

Zaměstnanci O-I jsou vybízeni k účasti v obchodních sdruženích, protože jsou cenní pro vytváření sítí a sdílení znalostí. Pokud je však zaměstnanec O-I v situaci, kdy konkurent vyvolává konkurenční téma, a to i náhodně, musí se zaměstnanec vyhnout i zdání porušení soutěžních zákonů tím, že:

- ✓ Okamžitě ukončit konverzaci.
- ✓ Ostatním členům rozhovoru sděluje, že toto téma nebude projednáno.
- ✓ Zaměstnanec se musí okamžitě omluvit a dát jasně najevo svůj odchod. Říká se tomu „**hlučný odchod**“. Zaměstnanec pak musí incident okamžitě nahlásit právnímu oddělení O-I nebo Úřadu pro etiku a dodržování předpisů.

Konkurenční informace

Konkurenční informace musí být shromažďovány legálně a eticky.

Je nezákonné zveřejňovat nebo získávat od konkurentů konkurenční neveřejné informace, jako jsou: Ceny (zejména budoucí nebo předpokládané ceny), změny podmínek, očekávané reakce na žádosti o nabídku (včetně rozhodnutí nenabízet), nové plány produktů nebo výzkumu a vývoje a současné nebo budoucí obchodní nebo strategické plány.

Je legální získat konkurenční informace od zákazníků nebo dodavatelů, kteří nemají povinnost mlčenlivosti vůči konkurentům. Za takových okolností byste měli zdokumentovat zdroj informací a datum, kdy byly získány. Je však nezákonné používat zákazníky nebo dodavatele jako kanál pro komunikaci informací s konkurenty nebo od nich.





Co byste dělali?



Vidím, že kolega opakovaně nedodržuje správné postupy reportingu a vím, že by to vedlo k tomu, že se pro závod nesprávně hlásí metriky KPI (Key Performance Indicator). **Mám nahlásit své podezření?**



Ano, nahláste to svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo lince podpory pro etiku a dodržování předpisů. KPI metriky se používají pro hlášení zdraví rostliny organizaci. Je důležité, aby tyto údaje byly správné, aby společnost mohla učinit příslušná rozhodnutí týkající se každého závodu.



Velký mezinárodní zákazník provádí audit systémů kvality v jednom z našich závodů. Zdá se, že mnoho otázek se ptá na informace O-I považuje za vlastnické. **Co mám dělat?**



Před zodpovězením těchto otázek se obraťte na vedoucího oddělení kvality vašeho závodu nebo skupiny zemí. Společným zdrojem vlastnických informací opouštějící společnost jsou audity zákazníků. Ve většině případů je uzavřena vzájemně dohodnutá dohoda o kvalitě a diktuje informace, které lze bezpečně sdílet. Nic mimo tuto smlouvu není obvykle sdíleno, i když o to zákazník žádá prostřednictvím auditu.



Navštěvuji zákazníka a naši konkurenti jsou také na místě. **Můžu s nimi mluvit?**



Konverzace s konkurenty nejsou zakázány, ale je třeba dbát na témata konverzace. Nezapomeňte, že se musíme vyhnout i zdání nepatřičnosti, abychom se vyhnuli problémům s důvěrou, jako jsou ceny, zisky, úrovně zásob, normy a technologie.



Účastním se setkání obchodních sdružení a několik členů diskutuje o cenové strategii. **Co mám dělat?**



Pokud jsou mezi soutěžiteli diskutovány otázky, jako je cenová strategie, existuje možnost, že by mohlo dojít nebo být vnímáno, že došlo k cenové fixaci nebo tajné dohodě. Mnoho zemí z tohoto důvodu zakazuje diskusi o cenách mezi konkurenty. Pokud se ocitnete v této situaci, musíte se okamžitě omluvit ze schůzky a učinit svůj odchod zřejmým. Tomu se říká hlučný odchod. Neprodleně informujte právní oddělení nebo etický a compliance Office o tom, co se událo.



Posílení **vedení** prostřednictvím podnikání

Záměr: Umožněte lidem najít nejlepší způsob, jak dosáhnout hospodářského zisku se správným chováním

Obchodní výkonnost společnosti O-I závisí na kalibru a síle našich lidí. Od zaměstnanců O-I se očekává, že každý den udělají správnou věc správným způsobem. Zaměstnanci se musí držet sebe a sebe navzájem zodpovědnými za jednání s integritou.

Odpovědnosti jako zaměstnanci

Očekává se, že každý zaměstnanec O-I bude rozumět a dodržovat tento kodex, zásady O-I a všechny platné zákony, pravidla a předpisy. Tato odpovědnost zahrnuje:

- Porozumět těmto zákonům, pravidlům a předpisům a zásadám O-I, které se vztahují na pracovní pozici zaměstnance, a dodržovat je.
- Jednat a činit rozhodnutí v souladu s provozními principy a vysokými standardy etického chování společnosti.
- Neprodleně absolvujte školení v oblasti etiky a dodržování předpisů, pokud je společnost zařadí, a na žádost společnosti potvrďte jejich soulad s Kodexem.
- Poskytovat úplné, přesné, včasné a jasné informace za všech okolností.
- Vyhledejte pomoc a vedení, pokud máte otázky nebo si nejste jisti správnou věcí.
- Okamžité nahlášení skutečného nebo podezřelého porušení Kodexu, zásad společnosti nebo zákona svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, Úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.
- Plně spolupracovat s jakýmkoli šetřením společnosti ohledně skutečného nebo podezřelého porušení zákonů, tohoto kodexu nebo zásad O-I.

Zaměstnanci, kteří porušují platné zákony nebo předpisy, tento kodex nebo zásady společnosti nebo povzbuzují ostatní, aby tak učinili, ohrožují pověst společnosti. Žádný důvod, včetně touhy splnit obchodní cíle, nemůže být nikdy omluvou pro porušení zákonů, předpisů, tohoto kodexu nebo zásad společnosti.



Další povinnosti jako manažer

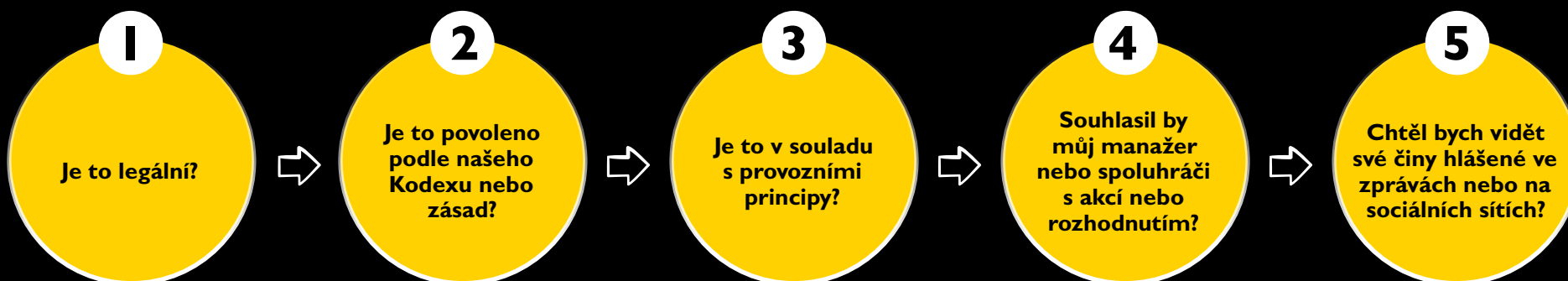
Očekává se, že manažeři, včetně všech zaměstnanců O-I, kteří dohlíží na ostatní, budou plnit další povinnosti, včetně následujících:

- Buďte vzory pro nejvyšší standardy etického chování.
- Vytvářet a udržovat kulturu pracoviště, ve které zaměstnanci vědí, že se od nich očekává právní a etické chování.
- Udržovat inkluzivní pracovní prostředí, kde jsou podporovány a očekávány konstruktivní a otevřené diskuse, včetně zpráv o porušování lidských práv v dobré víře, a to beze strachu z odvety.
- Zajistěte, aby zaměstnanci byli při své každodenní práci vědomi, porozuměli a věděli, jak tento kodex, zásady O-I a platné zákony a předpisy používat. To by zahrnovalo zajištění toho, aby zaměstnanci dostávali odpovídající školení podle potřeby.
- Připomeňte zaměstnancům, že to, jak dosahujeme našich výsledků, je stejně důležité jako samotné výsledky.
- Buďte pilní při hledání náznaků, že se uvažuje nebo došlo k neetickému nebo nezákonnému jednání. Každý se musí zodpovídat za etické chování.
- Přijmout vhodná opatření k řešení všech situací, které se zdají být v rozporu se zákonem, tímto kodexem nebo O-I politikami.
- V závislosti na problému vyhledejte pomoc od lidských zdrojů, dalších manažerů, právního oddělení nebo úřadu pro etiku a dodržování předpisů.

Etické rozhodování:

Dělat správná rozhodnutí

Pro úspěch O-I je nezbytné činit etická rozhodnutí a přijmout správná opatření, ale mohou nastat situace, kdy nejlepší přístup k situaci není vždy jasný nebo snadný. Dělat inteligentní a etické volby je součástí práce v O-I. Pokud se potýkáte se situací nebo etickým dilematem, kde není správný přístup jasný, položte si následující otázky:



Pokud je vaše odpověď „NE“ nebo „NEJSEM SI JISTÝ“ na některou z výše uvedených otázek, je důležité okamžitě vyhledat pomoc a vedení před přijetím opatření. Promluvte si s nadřízeným nebo s jakýmkoli jinými zdroji identifikovanými v tomto Kodexu, včetně lidských zdrojů, právního oddělení a etického a compliance Office. Můžete se také obrátit na linku podpory pro etiku a dodržování předpisů.



Správná rozhodnutí je způsob, jakým vyhráváme v O-I. Použití tohoto kódu jako plánu vám pomůže každý krok cesty. Ať už si nejste jisti, jak zvládnout obtížnou situaci, nebo jednoduše potřebujete více informací o zásadách společnosti, náš kodex je zde, aby vás vedl.

Ohlašování porušení kodexu chování a dalších etických otázek

Každý zaměstnanec O-I má povinnost okamžitě nahlásit skutečné nebo podezřelé porušení zákonů, tohoto kodexu nebo zásad O-I. To zahrnuje situace, kdy zaměstnanec porušil nebo se domnívá, že porušil zákon, tento kodex nebo zásady O-I, nebo kdy zaměstnanec pozoroval, dozvěděl nebo v dobré víře podezření, že jiná osoba porušila některou z těchto zásad. Neoznámení o známých porušeních ze strany jiných osob může být porušením tohoto kodexu.

Pokud zaměstnanec něco vidí, měl by něco říct – co nejdříve. To může například zahrnovat skutečné nebo podezřelé porušení bezpečnosti nebo životního prostředí; podezření na podvod, krádež nebo úplatkářství; nebo možnou diskriminaci nebo obtěžování včetně sexuálního obtěžování. Vždy je lepší upozornit na obavy dříve, aby je společnost mohla řešit.

Zaměstnanci jsou povzbuzováni, aby takové obavy nejprve vzdělali se svým bezprostředním nadřízeným, pokud jsou s tím spokojeni. To může poskytnout cenné postřehy nebo perspektivy a podpořit rychlé místní řešení problémů.

Zaměstnanec však nemusí být spokojen s tím, že záležitost ponese s jeho bezprostředním nadřízeným, nebo se nemusí domnívat, že se jeho nadřízený s touto záležitostí rychle vypořádá. V těchto situacích by měl zaměstnanec v závislosti na povaze problému vznést otázku s :

- Zástupce lidských zdrojů
- Další člen vedení
- Právní oddělení
- Úřad pro etiku a dodržování předpisů

Zaměstnanci mohou také hlásit pomocí linky podpory pro etiku a dodržování předpisů.

Zaměstnanci jsou povinni plně spolupracovat s jakýmkoli vyšetřováním ze strany společnosti ohledně skutečného nebo podezřelého porušení zákonů, tohoto kodexu nebo zásad O-I. Zaměstnanci musí být pravdiví ve svých odpovědích a nikdy by neměli klamat žádného vyšetřovatele. Nespolupráce při vyšetřování možného porušení může vést k disciplinárnímu řízení.

Vytvoření zprávy „dobré víry“ jednoduše znamená, že jste poskytli všechny informace, které máte, a věříte, že je to pravda. Měli byste se cítit pohodlně s vědomím, že se nedostanete do potíží, pokud nahlásíte podezření na porušení tohoto kodexu v dobré víře – i když se vaše obavy ukáže jako neopodstatněné.



Bezpečnost je
naší prioritou #1

Práce s transparentností,
týmovou prací a inkluzí

Zvyšování produktivity, neustálé
zlepšování a udržitelnost

Budování sdílené
hodnoty s našimi
zákazníky

**Posílení vedení
prostřednictvím
podnikání**

Využití ekonomického
zisku k řízení tvorby
hodnoty



Co bude O-I dělat, když obdrží zprávu prostřednictvím linky podpory pro etiku a dodržování předpisů?

Mluv!



Krok 1: Nahlaste problém nebo otázku

Můžete nahlásit obavu nebo otázku na linku podpory pro etiku a dodržování předpisů společnosti O-I. Linka pomoci je provozována nezávislou třetí stranou. V případě anonymního hlášení se prosím podívejte na níže uvedenou poznámku pod čarou.



Krok 2: Vyhodnocení zprávy

Všechny záležitosti přezkoumává Etický a compliance Office, který přiřadí každou záležitost určenému vyšetřovateli, což může zahrnovat HR, právní, compliance & Ethics, interní audit nebo globální bezpečnost.



Krok 3: Vyšetřování

Vyšetřování může zahrnovat pohovory zaměstnanců nebo třetích stran, přezkoumání obchodních záznamů a analýzu procesů. Pokud poskytnete své kontaktní údaje, může vás vyšetřovatel kontaktovat pro více informací.



Krok 4: Stanovení výsledku

Na konci vyšetřování tým vyšetřovacích pracovníků poskytuje své poznatky managementu. Vedení přezkoumává zjištění šetření a určuje nápravná nebo disciplinární opatření, jak je odůvodněno.



Krok 5: Uzavření případu

Vyšetřování je uzavřeno. Výsledky jsou sledovány a hlášeny interně. Na konci šetření budou přijata vhodná opatření, jak stanoví vedení. Abychom zachovali důvěrnost procesu a účastníků, nebudeme moci sdílet podrobnosti o vyšetřování a řešení.

Poznámka: Pokud se rozhodnete nahlásit anonymně, uveďte co nejvíce podrobností. Anonymní reportéři: Pomocí "klíče pro hlášení" a hesla zkontrolujte aktualizace a komunikujte anonymně s O-I. Můžete také odeslat svou e-mailovou adresu na linku pomoci, abyste dostávali e-mailová upozornění, když O-I zadá informace nebo položí otázku přes linku pomoci, a tato e-mailová adresa není sdílena s O-I.

Odplata zakázána

O-I zakazuje odplatu zaměstnance, který v dobré víře vyhledává pomoc nebo hlásí skutečné nebo podezřelé porušení zákonů, předpisů, tohoto kodexu nebo zásad společnosti. Žádný manažer O-I nesmí proti žádnému zaměstnanci nebo osobě, která v dobré víře učiní takovou zprávu, odplatit nebo povolit odplatu. Jakákoli odvetná opatření vůči zaměstnanci, který podává zprávu v dobré víře, budou předmětem disciplinárního řízení, včetně případného ukončení pracovního poměru. Zaměstnanci, kteří vědomě podávají falešné zprávy, budou navíc vystaveni disciplinárnímu řízení.



PŘÍKLADY ODVETNÝCH OPATŘENÍ

Odveta může mít mnoho podob. Příklady situací, kdy může dojít k odvetě, zahrnují, ale nejsou omezeny na:

- Propuštění
- Sesazení z pozice nebo disciplinární kroky
- Odpírání benefitů, přesčasů nebo povýšení
- Zastrasování, vyhrožování nebo obtěžování
- Opětovné nepřijetí
- Opětovné přiřazení pracovních povinností
- Snížení mzdy nebo počtu hodin
- Úmyslné vyloučení osoby z činnosti společnosti nebo jednání způsobem, který negativně ovlivňuje pracovní prostředí této osoby



Bezpečnost je
naší prioritou #1

Práce s transparentností,
týmovou prací a inkluzí

Zvyšování produktivity, neustálé
zlepšování a udržitelnost

Budování sdílené
hodnoty s našimi
zákazníky

**Posílení vedení
prostřednictvím
podnikání**

Využití ekonomického
zisku k řízení tvorby
hodnoty



Co byste dělali?



Zdá se, že naše manažerka nedělá nic, když jí řekneme své obavy z možného pochybení. Myslím, že to komplikuje spolupracovníkům, kteří dříve s takovým podnětem přišli. Teď mám problém: Spolupracovník dělá něco, o čem se domnívám, že je eticky špatné. **Co mám dělat?**



Ozvěte se. Náš kodex říká, že byste měli nahlásit pochybení a že tak můžete učinit bez obav z odvety za hlášení v dobré víře. Začít s přímým nadřízeným je často nejlepší způsob, jak řešit obavy. Pokud se však domníváte, že by to bylo vhodné nebo že váš manažer pomůže, měli byste mluvit s jiným členem vedení, lidských zdrojů, právního oddělení nebo etického a compliance úřadu.

Můžete také použít linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.



Naše oddělení si vytýčuje cíle, kterých bychom měli dosáhnout. V minulosti jsem se cítil pod tlakem svého nadřízeného, abych přímo porušil zásady kodexu a společnosti, abych těchto cílů dosáhl. **Je to přijatelné?**



Ne. Zatímco úspěšné podniky často stanovují vysoké cíle a snaží se jich dosáhnout, nikdy byste neměli porušovat zásady kodexu nebo O-I, abyste dosáhli jakýchkoli cílů. Promluvte si se svým nadřízeným, dalším členem vedení, personálním oddělením, právním oddělením nebo etickou a compliance kanceláří.

Můžete také použít linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.



Využití ekonomického zisku k řízení tvorby hodnoty

Záměr: Vložit ekonomický zisk jako jediné skutečné měřítko tvorby hodnoty do všeho, co děláme

Ekonomický zisk odráží dva motory růstu produktivity a ziskového růstu. K dosažení tohoto cíle musí zaměstnanci chránit majetek společnosti, včetně fyzického majetku, duševního vlastnictví, důvěrných informací a digitálních aktiv. Zaměstnanci musí dodržovat zákony, které brání obchodování zasvěcených osob. Zaměstnanci nesmí provádět podvodné činnosti, včetně podávání nepravdivých nebo zavádějících zpráv o výdajích.

Ochrana a používání majetku společnosti

Zaměstnanci mají povinnost chránit majetek společnosti a zajistit jejich efektivní využití pouze pro legitimní obchodní účely. Použití finančních prostředků nebo aktiv společnosti, ať už pro osobní zisk nebo ne, pro jakýkoli nezákonný nebo nevhodný účel je zakázáno. Zaměstnanci by si měli být vědomi toho, že majetek společnosti zahrnuje veškerá data a sdělení přenášovaná nebo přijímaná elektronickými nebo telefonickými systémy společnosti nebo v nich obsažená. Součástí majetku společnosti je i veškerá písemná komunikace.





Pro zajištění ochrany a řádného užívání majetku společnosti by měl každý zaměstnanec:

- Vynaložíme přiměřenou péči, abychom zabránili krádeži, poškození nebo zneužití majetku společnosti.
- Nahlaste skutečnou nebo podezřelou krádež, poškození nebo zneužití majetku společnosti nadřízenému, personálním oddělení, právnímu oddělení, úřadu pro etiku a dodržování předpisů nebo linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.
- Chránit všechny elektronické programy, data, komunikace a písemné materiály před nevhodným přístupem ostatních.
- Vlastnictví společnosti používejte pouze pro oprávněné obchodní účely, jak je povoleno, v souvislosti s pracovními povinnostmi zaměstnance.
- Vyhýbejte se střetům zájmů, jako jsou finanční, obchodní nebo jiné vztahy, které mohou být, nebo se dokonce zdají být v rozporu se zájmy společnosti nebo způsobit konflikt plnění povinností zaměstnance.
- Buďte upřímní, pravdiví a transparentní ve všech jednáních jménem společnosti.

Duševní vlastnictví

Duševní vlastnictví je třída nehmotného vlastnictví, která zahrnuje patenty, ochranné známky, autorská práva a obchodní tajemství.

Duševní vlastnictví je rozhodující pro úspěch společnosti; umožňuje společnosti (i) maximalizovat návratnost svých investic, (ii) posílit svou konkurenční pozici na trhu a (iii) vytvářet hodnotu pro akcionáře.

Společnost dodržuje všechny platné zákony a předpisy upravující duševní vlastnictví a respektuje práva duševního vlastnictví ostatních. Všichni zaměstnanci si musí být vědomi duševního vlastnictví a jeho významu pro společnost.



- ➔ **Uvědomte si duševní vlastnictví společnosti.** Společnost udržuje majetek duševního vlastnictví po celém světě, který může být zneužit k získání podnikání, odlišit produkty a služby společnosti od produktů a služeb našich konkurentů, chránit pověst a dobrou vůli společnosti a umožnit společnosti pracovat s konkurenční výhodou na trhu. Znáť naše duševní vlastnictví a pochopit, jak to ovlivňuje hodnotu společnosti, obchodní příležitosti a výkon.
- ➔ **Identifikovat, zveřejnit a zajistit duševní vlastnictví.** Všichni zaměstnanci – nejen pracovníci ve strojírenství a výzkumu a vývoji – mohou pro společnost vytvářet duševní vlastnictví. Výtvoř, jako jsou vynálezy, návrhy, názvy značek, slogany, umělecká díla, hudba a softwarový kód jsou všichni kandidáti na ochranu duševního vlastnictví. Zaměstnanci by měli včas zdokumentovat vytvoření duševního vlastnictví na schváleném formuláři společnosti a předložit vyplněný formulář právnímu oddělení k posouzení.
- ➔ **Zacházet s duševním vlastnictvím jako s důvěrnými informacemi.** Mnoho forem duševního vlastnictví je považováno za důvěrné informace. Zacházet s veškerým duševním vlastnictvím jako s důvěrným, zejména s obchodními tajemstvími a vynálezy, které dosud nejsou patentovány, pokud si nejste jisti, že duševní vlastnictví je veřejně přístupné. Veřejné zveřejnění duševního vlastnictví, i když je náhodné, může vést k propadnutí práv duševního vlastnictví.
- ➔ **Nezapomeňte na duševní vlastnictví při práci s třetími stranami.** Často spolupracujeme s třetími stranami, abychom mohli podnikat. Není neobvyklé, že duševní vlastnictví bude vytvořeno společně s třetí stranou nebo výhradně třetí stranou ve směru společnosti. Vlastnictví práv duševního vlastnictví je obchodovatelné a mělo by být řešeno brzy při práci s třetí stranou.
- ➔ **Oznamovat obavy týkající se duševního vlastnictví.** Pokud máte podezření, že duševní vlastnictví společnosti je používáno bez povolení, nebo pokud máte otázky týkající se práv duševního vlastnictví společnosti nebo práv duševního vlastnictví jiného, okamžitě kontaktujte právní

oddělení nebo Úřad pro etiku a dodržování předpisů. Okamžité předávání obav může znamenat rozdíl. Nevynášet vlastní úsudky týkající se práv duševního vlastnictví společnosti nebo jiného.

- ➔ **Nedovolte ostatním, aby používali naše duševní vlastnictví.** Není-li povoleno, neudělujeme třetím stranám povolení k používání jakéhokoli duševního vlastnictví společnosti – včetně názvu nebo loga společnosti – nebo k poskytnutí přístupu třetí strany k duševnímu vlastnictví společnosti. Veškeré žádosti o povolení k používání, přístupu nebo licencování duševního vlastnictví společnosti musí být koordinovány prostřednictvím právního oddělení.

Ochrana a ochrana duševního vlastnictví společnosti O-I.

- | | |
|---|--|
| ✓ Uvědomte si duševní vlastnictví společnosti. | ✓ Nezapomeňte na duševní vlastnictví při práci s třetími stranami . |
| ✓ Identifikovat, zveřejnit a zajistit duševní vlastnictví. | ✓ Oznamovat obavy týkající se duševního vlastnictví. |
| ✓ Zacházet s duševním vlastnictvím jako s důvěrnými informacemi. | ✓ Nedovolte ostatním , aby používali naše duševní vlastnictví. |

Společnost má globální plán odměn a ocenění Inventor Award, díky němuž mohou být jednotlivci uznáváni a odměňováni za určité inovace. Pro více informací kontaktujte právní oddělení.

Důvěrné informace

Zaměstnanci mohou mít přístup k různým typům důvěrných informací v průběhu svého zaměstnání. Jelikož důvěrné informace zahrnují mnoho nejceněnějších aktiv společnosti, je ochrana těchto informací klíčem k úspěchu společnosti a ke vztahům, které budujeme s našimi dodavateli, dodavateli a zákazníky. Neoprávněné zveřejnění důvěrných informací – i kdyby bylo provedeno neúmyslně – by mohlo konkurenčně poškodit společnost nebo třetí strany, které nám svěřují své důvěrné informace.

Všichni máme odpovědnost za **zabezpečení a ochranu důvěrných informací**, a to i poté, co opustíme společnost.



- ✓ **Znát svou roli při ochraně důvěrných informací.** Každý zaměstnanec má povinnost pochopit, co představuje důvěrné informace, stejně jako konkurenční hodnotu a citlivost informací. Pokud máte pochybnosti, předpokládáme, že informace jsou důvěrné a musí být chráněny, pokud je nelze získat z veřejného zdroje, jako je internet.
- ✓ **Udržujte důvěrné informace v bezpečí.** Zajistěte, aby důvěrné informace byly uchovávány pouze v autorizovaných lokalitách společnosti a aby byl zachován nejvyšší stupeň důvěrnosti. Musí být dodrženy všechny protokoly pro omezení neoprávněného přístupu k důvěrným informacím a všechna zařízení společnosti s přístupem k důvěrným informacím by měla být chráněna silným heslem, které je pravidelně aktualizováno.
- ✓ **Pozor na případné nedostatky v bezpečnosti.** Nepoužívejte svůj soukromý počítač, mobilní zařízení, e-mail, sociální média nebo cloudové úložiště k ukládání nebo přenosu důvěrných informací a nedovolte systémům umělé inteligence (AI) přístup k důvěrným informacím, pokud systém AI není společností poskytnut a schválen pro takový přístup. Nenechávejte důvěrné informace bez dozoru v nezabezpečeném prostředí.
- ✓ **Buďte pečliví v tom, jak sdílíte důvěrné informace.** Důvěrné informace sdílíme se zaměstnanci pouze na základě potřeby. Nezveřejňovat důvěrné informace mimo společnost, pokud není zveřejnění vyžadováno zákonem nebo se na ně vztahuje dohoda, jako je důvěrnost nebo dohoda o mlčenlivosti. Veškerá zveřejnění důvěrných informací mimo společnost musí být povolena.
- ✓ **Udržujte přesné záznamy o všech zveřejněních.** Všechny důvěrné informace, včetně ústních informací, označíte jako důvěrné. V případě zveřejnění důvěrných informací uchovávejte za daných okolností přesné záznamy o informacích, které byly případně zveřejněny.
- ✓ **Respektujte důvěrné informace ostatních.** Identifikovat a porozumět důvěrným informacím třetích stran, které jsou sdíleny a svěřeny do péče společnosti. Dbejte na to, abyste dodržovala smluvní závazky společnosti týkající se důvěrných informací třetích stran.

Důvěrné informace jsou všechny neveřejné **informace** společnosti, které, pokud jsou zveřejněny, mohou být užitečné pro konkurenty nebo škodlivé pro společnost. Důvěrné informace mohou být ve formě písemného dokumentu, audio nebo video záznamu nebo ústního zveřejnění a zahrnují nejen naše vlastní neveřejné informace, ale také neveřejné informace našich dodavatelů, dodavatelů a zákazníků, které byly sdíleny a svěřeny nám.

Mezi příklady důvěrných informací patří:

- obchodní plány, strategie a neveřejné finanční záznamy
- obchodní informace, jako jsou seznamy zákazníků, ceny a smlouvy
- technické informace, jako jsou provozní příručky, výrobní údaje a plány výzkumu a vývoje, nápady a zjištění
- citlivé osobní informace
- určité duševní vlastnictví, jako jsou obchodní tajemství (např. formulace a výrobní know-how), návrhy patentových přihlášek a podání patentových přihlášek, které dosud nebyly zveřejněny

V případě jakýchkoli otázek týkajících se důvěrných informací, včetně toho, zda je zveřejnění důvěrných informací vyžadováno zákonem, kontaktujte právní oddělení.

Obchodování zasvěcených osob

Společnost se snaží podporovat kulturu, která podporuje etické chování a závazek dodržovat zákony a vyžaduje, aby její ředitelé, úředníci a zaměstnanci vždy dodržovali federální zákony a předpisy upravující obchodování zasvěcených osob. Zásady dodržování pravidel Insider Trading společnosti jsou navrženy tak, aby pomáhaly dodržovat tyto zákony a předpisy a omezovaly zaměstnance v tom, aby používali materiální neveřejné informace pro svůj vlastní finanční zisk nebo aby tyto informace sdělili ostatním.

Materiální neveřejné informace mohou mít mnoho podob, protože mohou mít jakýkoli vliv na tržní cenu cenného papíru, jako jsou nepublikované finanční výsledky nebo prognózy, operační plány nebo strategie, neveřejné informace o významných akvizicích nebo dispozicích společností a výzkumných nebo technických programech a inovacích.

Zásady dodržování obchodních předpisů Insider zahrnují také další požadavky, jako jsou zákazy určitých typů transakcí, doby výpadku, které brání některým jednotlivcům v obchodování s cennými papíry společnosti, a požadavky na předběžné vypořádání transakcí určitými jednotlivci.

Přečtěte si zásady dodržování pravidel Insider Trading.





Podvod

O-I netoleruje podvody svých zaměstnanců, úředníků, ředitelů, dodavatelů nebo obchodních partnerů třetích stran. K podvodu dochází, když někdo lže (nebo vynechává informace) o materiální skutečnosti, aby ukradl peníze nebo majetek. Jakmile je podezření na podvod odhaleno, musíme ho včas nahlásit, pracovat na pochopení příčiny podvodu a napravit podvod, abychom zajistili, že se k němu znovu nevrací. Zprávy mohou být podřízené vašemu nadřízenému, jinému vedoucímu, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

Odesílání zpráv o výdajích

O-I uhradí výdaje spojené s podnikovým cestováním a zábavou. Výdaje, které odešlete ve svých výhledech výdajů, musí být přiměřené, přiměřené a musí souviset s podnikáním společnosti O-I. Nikdy není vhodné, aby osobní položky ve vašich výhledech výdajů byly vynakládány. Pokud jste manažer, jste zodpovědný za to, aby náklady předložené vašimi přímými zprávami byly pro legitimní obchodní účely. Udělejte si čas, abyste pečlivě zkontrolovali své výkazy výdajů. Diskutujte s nimi o sporných výdajích. Pokud máte podezření, že zaměstnanec nesprávně zastupuje výdaje, obraťte se na svého nadřízeného, jiného manažera, personálního oddělení, právního oddělení, úřad pro etiku a dodržování předpisů nebo linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

Viz globální cestovní politika.

Firemní příležitosti

Zaměstnanci mají povinnost prosazovat zájmy společnosti, pokud k tomu dojde. Pokud zaměstnanec zjistí nebo je mu nabídnuta obchodní příležitost prostřednictvím využití majetku společnosti, informací nebo z důvodu jeho pozice u společnosti, měl by zaměstnanec nejprve společnosti předložit obchodní příležitost před tím, než využije příležitosti v individuální schopnosti zaměstnance. Žádný zaměstnanec nesmí používat majetek, informace nebo svou pozici se společností pro osobní zisk nebo soutěžit se společností.

Zaměstnanec by měl svému nadřízenému sdělit podmínky každé obchodní příležitosti, na kterou se vztahuje tento kodex. Nadřízený se obrátí na právní oddělení a příslušné vedení, aby zjistil, zda společnost chce využít obchodní příležitosti. Pokud se společnost vzdá svého práva na výkon obchodní příležitosti, může zaměstnanec využít obchodní příležitosti za stejných podmínek, jaké byly původně navrženy a v souladu s ostatními etickými pokyny v tomto Kodexu.

Kybernetická bezpečnost, e-mailová komunikace a používání počítačového systému

Společnost vyvinula a implementovala program řízení rizik kybernetické bezpečnosti, který má chránit důvěrnost, integritu a dostupnost svých kritických systémů a informací.

Program řízení rizik kybernetické bezpečnosti společnosti je integrován do celkového programu řízení rizik podniku a sdílí společné metodiky, kanály pro podávání zpráv a procesy řízení, které se vztahují v rámci programu řízení rizik podniku na další právní, compliance, strategické, provozní a finanční oblasti rizik.

Pro zajištění přístupu zaměstnanců k informacím souvisejícím s kybernetickou bezpečností udržuje funkce kybernetické bezpečnosti O-I webové stránky na Dash.

Zdroje informačních technologií, včetně přístupu k internetu, elektronické pošty (e-mailu), nástrojů pro spolupráci a jakéhokoli jiného systému, jsou považovány za aktiva O-I a měly by být používány vhodným a správným způsobem, jak je popsáno v našich zásadách informačních technologií. Zaměstnanec, který zjistí porušení těchto zásad a postupů, by to měl nahlásit svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, správě IT, tým pro rizika a dodržování předpisů, Etický úřad a úřad pro dodržování předpisů nebo linka pomoci pro etiku a dodržování předpisů.

O-I uznává, že je důležité poskytovat přiměřená bezpečnostní opatření na ochranu informací vytvořených, zpracovávaných nebo svěřených společnosti. O-I se zavazuje k implementaci, provádění a monitorování bezpečnostních opatření a procesů v celém podniku. Bezpečnost informací o společnosti je odpovědností každého.

Používání komunikačního systému společnosti musí být v souladu s pravidly společnosti týkajícími se přístupu k internetu. Společnost očekává, že zaměstnanci budou používat počítačové systémy, e-mailové systémy, internet a elektronické úložiště vhodným a správným způsobem.

Příklady nevhodného nebo nesprávného použití zahrnují:

- přístup k obrázkům, webovým stránkám nebo jiným materiálům, které obsahují:
- pornografický nebo sexuální obsah, nebo
- urážlivý materiál týkající se právně chráněných charakteristik, které mohou zahrnovat věk, pohlaví/pohlaví, sexuální orientaci, náboženské nebo politické přesvědčení, národní původ, postižení nebo rasu;
- Používání počítačových systémů nebo přístupu k internetu k porušování zákonů a předpisů;
- vědomě stahovat nebo distribuovat nelegálně zkopírovaný software nebo data nebo používat software v rozporu s platnou licencí nebo jinými dohodami; nebo
- Zaslání nebo přijímání důvěrných informací O-I bez předchozího povolení.

Podívejte se na zásady týkající se informačních technologií platné ve vašem regionu.



Umělá inteligence

Politika odpovědného používání umělé inteligence společnosti O-I stanovuje požadavky na používání technologií umělé inteligence ve společnosti O-I.

Zatímco využití umělé inteligence má potenciál být pro O-I vysoce hodnotný, tato hodnota může být realizována pouze tehdy, když je technologie řádně prověřována a zodpovědně používána.

V první řadě mohou uživatelé O-I používat POUZE technologie umělé inteligence, které byly prověřovány a schváleny pro použití řídicím výborem O-I AI (dále jen „výbor“). Seznam „schválených technologií umělé inteligence“ spravuje Výbor a bude k dispozici na stránce Umělá inteligence v sekci Cybersecurity DASH.

I při používání schválených technologií AI by se uživatelé O-I měli snažit je používat bezpečným způsobem, s přihlédnutím k právním a etickým normám a v souladu s následujícími obecnými zásadami, které jsou podrobněji definovány v zásadách odpovědného používání umělé inteligence:

- Důvěrné obchodní informace, osobně identifikovatelné informace, údaje o zákaznících nebo jiné údaje, na které se vztahují povinnosti mlčenlivosti, by neměly být vkládány do výzev schválených technologií AI.
- Všechny výstupy vytvořené pomocí schválených technologií AI by měly být přezkoumány, aby se potvrdila jejich přesnost, kvalita, vhodnost a dodržování standardů O-I.

- Výstup schválených technologií AI by měl být používán pouze pro interní O-I účely.
- Obsah vytvořený se schválenými technologiemi AI by měl být jako takový dokumentován tak, aby ostatní uživatelé tohoto obsahu věděli o jeho původu.

Dále by uživatelé O-I neměli používat schválené technologie AI, ať už záměrně nebo neúmyslně, k provedení některého z následujících úkonů:

- Činit rozhodnutí, předpovědi nebo hodnocení o lidech bez lidského zásahu;
- Vytvářet obsah, pro který O-I může usilovat o ochranu duševního vlastnictví;
- Porušovat duševní vlastnictví, smlouvu nebo jiná práva třetí strany;
- Vést někoho, aby věřil, že interagují s člověkem, pokud nejsou;
- Prezentovat generovaný obsah jako „fakta“; vytvářet obsah, který je škodlivý; nebo
- Znevažovat, poškozovat nebo jinak umístit O-I do negativního světla.

Další podrobnosti a odkaz pro hledání souhlasu s technologiemi umělé inteligence naleznete v zásadách odpovědného používání umělé inteligence.



Co byste dělali?



Více než jednou jsem prošla pracovním prostorem kolegyně, když byla na obědě a všimla si důvěrných výkresů prototypu zobrazeného přes její počítačový monitor. **Co mám dělat?**



Vaše kolegyně dělá společnou chybu. Tím, že opustí svou pracovní stanici otevřenou, váš kolega riskuje, že ztratí proprietární informace. Mluvte s ní o chování. Pokud se chování nezmění, ozvěte se a vzdejte obavy svému nadřízenému, jinému manažerovi, personálnímu oddělení, právnímu oddělení, etického a compliance Office nebo etického a compliance helpline.



V kopírovacím sále jsem našel kopii nedávného výpisu z příjmů společnosti. Bylo označeno jako DŮVĚRNÉ: NENÍ PŘIPRAVENO K DISTRIBUCI v horní části prohlášení. **Co mám dělat?**



Výkaz zisků obsahuje citlivé, vlastnické informace, které musí být chráněny. Pokud si myslíte, že dokument byl nesprávně umístěn, přineste prohlášení svému manažerovi. Neměli byste diskutovat o informacích s ostatními ve vaší firmě nebo mimo společnost.



Obdržíte e-mail od e-mailové schránky O-I HR, ve kterém se uvádí, že došlo k problému s informacemi o vašich benefitech, a musíte kliknout na odkaz v e-mailu, abyste si tyto informace zkontrolovali a aktualizovali. Po bližším pohledu na e-mail si všimnete, že odesílatel není normální e-mailová adresa O-I a že „externí“ e-mailové oznámení je na e-mailu. **Co byste měli dělat?**



Nikdy byste neměli kliknout na odkaz odeslaný neznámou adresou. Pokud je „externí“ e-mailové oznámení na e-mailu a adresa odesílatele se nezdá být e-mailem O-I, můžete buď kliknout na tlačítko phishing Alert v Outlooku nebo kontaktovat tým Cyber Security pro kontrolu e-mailu.



Zdroje / jak získat pomoc

Politiky

Všechny zásady uvedené v tomto Kodexu (a další zásady, které mohou mít dopad na vaši práci) naleznete na O-I Dash.

Lidé

- Váš nadřízený nebo manažer
- Ostatní členové managementu
- Lidských zdrojů
- Vedoucí oddělení pro etiku a dodržování předpisů
- Právní oddělení
- Interní audit
- Finance a účetnictví
- Koordinátoři ochrany životního prostředí, zdraví a bezpečnosti
- Globální bezpečnost

O-I Úřad pro etiku a dodržování předpisů

Úřad pro etiku a dodržování předpisů je k dispozici, aby zodpověděl jakékoli otázky týkající se zásad souvisejících s kodexem nebo zásadami dodržování předpisů společnosti nebo aby mohl diskutovat o obavách, které můžete mít ohledně možného porušení kodexu. Když kontaktujete Etický úřad a Úřad pro dodržování předpisů, abyste mohli vznést problém, můžete zůstat anonymní (s výhradou místních zákonů), i když jste vyzváni k identifikaci sebe.

Chcete-li kontaktovat Etický a compliance Office:

- E-mail: compliance@O-I.com
- Mail: Vedoucí pracovník pro etiku a dodržování předpisů
O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way Plaza One
Perrysburg, OH 43551 U.S.A.
- Využijte linku pomoci pro etiku a dodržování předpisů na adrese www.oietics.com, nebo volejte bezplatně pomocí čísel zemí, která jsou k dispozici na webových stránkách.

O-I's Ethics and Compliance Helpline – čísla podle zemí

Zaměstnanci se mohou dostat na linku pomoci odkudkoliv na světě prostřednictvím internetu. Webové stránky jsou www.oietics.com.

Linka pomoci je přístupná také telefonicky. V USA a Kanadě mohou volající volat 1-800-963-6396 zdarma.

Chcete-li nahlásit problém po telefonu, použijte bezplatné číslo, které bylo určeno pro vaši zemi. Specialisté na volání jsou k dispozici 24 hodin denně, 365 dní v roce.

V řadě zemí si O-I nastavil vyhrazené místní číslo, které se připojuje přímo na linku pomoci. Pokud použijete toto číslo, uslyšíte zprávu v jazyce určeném pro zemi, ze které jste volali. Po odeslání zprávy budete na krátkou dobu podrženi. Nezavěšujte, systém vyhledává tlumočníka, který vám bude k dispozici. Tlumočník, spolu s odborníkem na volání, vyslechne vaše obavy.

Telefonní čísla na telefonní linku číslo podle země najdete na adrese www.oietics.com.



Copyright © 2025 O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way Plaza 1 • Perrysburg, OH 43551 • USA
O-I.com