



O-I GLOBAALNE ÄRIKÄITUMISE JA EETIKA KOODEKS

AUSAMEELNE JUHTIMINE



Kiri tegevdirektorilt

Tere kolleegid.

See on privileeg olla president ja tegevjuht O-I Glass, Inc., ikoonilises ettevõttes, mille asutas 1903 aastal Michael J. Owens. Aastate jooksul on O-I õigustatult teeninud oma maine ettevõttena, mis tegutseb vankumatult pühendudes kõrgetele eetilistele standarditele ja seadustele. Iga O-I töötaja panustab sellesse pärandisse, püüdes iga päev teha õiget asja õigesti. O-I-s ei määra juhtimist ainult ametinimetused. Juhtimine tähendab vastutuse võtmist iseenda ja üksteise ees, et tegutseda ausalt. Ühine pühendumus aususele on see, mis viib O-I edasi ja määratleb, ke me ettevõttena oleme.

Et toetada oma töötajaid mõistlike otsuste tegemisel, oleme loonud tegevuspõhimõtted. Need on põhimõttelised käitumisjuhised, mis aitavad meil luua paremat töökohta ja ettevõtlust. Nende tegevuspõhimõtete hulgas on ohutus meie prioriteet number üks. Me ootame, et kõik töötajad võtaksid vastu "Peatu. Mõtle. Kaitse." mõtteviisi, mis aitab luua valvsuse ja hoolivuse kultuuri.

Meie globaalne ärikäitumise ja eetika koodeks põhineb kuuel tegevuspõhimõttel. Koodeks kehtestab standardid, kuidas me teeme äri üle maailma. Ma ootan, et te kõik olete kursis koodeksi ja selle aluseks olevate poliitikatega, eriti nendega, mis on otseselt seotud teie rolliga. Kui teil on pärast koodeksiga tutvumist küsimusi, pöörduge oma juhi või mõnest muu koodeksi lõpus loetletud kontakti poole.

Tagades, et meie otsused ja tegevused on kooskõlas tegevuspõhimõtete ja tegevusjuhendiga, saame koos edu saavutada ja jätkata oma teekonda ohutu ja jätkusuutliku tuleviku suunas O-I jaoks

Olge ohutud.

Gordon Hardie
President ja tegevjuht

Sisukord

Sissejuhatus

Meie ettevõtte	4
Tööpõhimõtted	5
Ülemaailmne ärikäitumise ja eetika kodeks	6
Erandid ja kodeksi muudatused	6

Ohutus on prioriteet nr 1

Töötervishoid ja tööohutus	7
Vägivald töökohal	8
Töötajate privaatsus	8

Tegutseme läbipaistvalt, meeskondlikult ja kaasavalt

Austus töökohal	10
Kaasatus	11
Privaatsus/andmekaitse	11
Finantsaruandlus ning raamatupidamisandmete täpsus	12
Huvide konfliktid	12
Avalikkusega suhtlemine, sealhulgas sotsiaalmeedia kaudu	13
Korruptsioonivastane ja altkäemaksuvastane võitlus	14
Maksete hõlbustamine	14
Kingitused ja meelelahutus	15
Poliitiline tegevus	17
Valitsuse palved	17

Suurendame tootlikkust, täiustame pidevalt ja tegutseme jätkusuutlikult

Jätkusuutlikkus	20
Seaduste järgimine	21
Keskkond	21
Suhted tarnijatega	22
Pühendumus kogukonnale	22
Inimõigused ja seadus	22
Kaubanduse vastavusnõuete täitmine	23
Rahapesu tõkestamine	23

Loome koos oma klientidega ühist väärtust

Toote kvaliteet ja ohutus	25
Konkurents ja õiglane äritegevus	25
Suhted klientidega	26
Suhted konkurentidega	26
Konkurentsi- ja monopolivastane õigus	27
Osalemine kutseühingutes	28
Konkurentsialane teave	28

Juhtimise tugevdamine ettevõtte kaudu

Kohustused töötajatena	30
Täiendavad kohustused juhtidena	31
Eetiline otsuste tegemine: Õigete otsuste tegemine	32
Käitumisjuhendi rikkumistest ja muudest eetilistest küsimustest teatamine	33
Eetika- ja vastavusabitelefoni raporti etapid	34
Kättemaksu ei sallita	35

Kasutame majanduslikku kasumit oma väärtuse loomise edendamiseks

Ettevõtte varade kaitse ja kasutamine	37
Intellektuaalne omand	38
Konfidentsiaalne teave	40
Siseringitehingud	41
Pettus	42
Kuluaruannete esitamine	42
Korporatiivsed võimalused	42
Küberturvalisus, e-posti kommunikatsioon ja arvutisüsteemi kasutamine	43
Tehisintellekt	44

Allikad, kontaktid, kus abi saada

46

Sissejuhatus

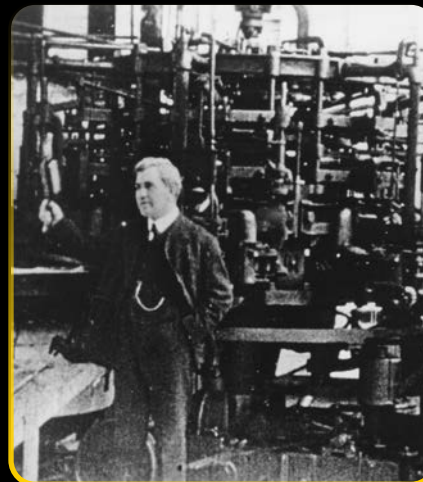
O-I, mille asutas 1903. Aastal Ohios automaatse pudeli valmistamise masina leiutaja Michael J. Owens, on kasvanud klaaspakendite ülemaailmseks liidriks. Iseenesest on klaas puhas, looduslik ja lõputult taaskasutatav. Sellepärast on klaasi kasutatud aastatuhandeid, et kaitsta, säilitada ja tarnida toitu, jooke ja muid tooteid, mis rikastavad ja säilitavad meie eluviisi. O-I teenindab ja teeb koostööd tuhandete klientidega, kellest paljud toodavad maailma tuntumaid toidu- ja joogimärke. O-I annab tööd umbes 21.000 inimesele üle maailma.

Meie asutaja Michael Owens inspireeris töötajaid, öeldes: “Seda saab teha.” Aastate jooksul, kui O-I töötajad on seda lihtsat neljasõnalist fraasi rakendanud, on nad juhindunud järgmistest põhimõtetest, mis on aidanud O-I mainet kujundada ja säilitada:

- kehtivate seaduste ja määruste järgimine ning
- kõrgete eetilise standardite järgimine, sealhulgas pühendumine täielikule ja vankumatule aususele.

See on võimaldanud O-I-l kujundada kõrgete eetiliste standardite maine, mis püsib tänaseni. See on maine, mida toetavad iga töötaja igapäevased tegevused ja otsused.

Individaalsete töötajatena juhib igaüks meist ausust, kui kohtleme üksteist austusega ja peame oma lubadusi. Me juhime terviklikult, kui täidame oma ärirolle tipptasemel, uhkuse, kire ja professionaalsusega. Lõpuks juhime ausameelselt, kui meie individaalsed tegevused ja otsused juhivad meid enda heast hinnangust ja kõrgeimatest eetilistest standarditest.





Ohutus on
prioriteet nr 1

Tegutseme läbipaistvalt,
meeskondlikult ja kaasvalt

Suurendame tootlikkust,
täiustame pidevalt ja tegutseme
jätkusuutlikult

Loome koos oma
klientidega ühist väärtust

Tugevdame juhtimist
äritegevuse kaudu

Kasutame majanduslikku
kasumit oma väärtuse
loomise edendamiseks



Tööpõhimõtted

Me muudame O-I turvalisemaks, tõhusamaks, jätkusuutlikumaks ja väärtuslikumaks ettevõtteks, **luues samal ajal koos oma klientidega ühist väärtust**.

O-I juhtkond on kehtestanud tööpõhimõtted, mis võimaldavad töötajatel väärtusi ellu viia. Tööpõhimõtted on raamistikuks töötajatele tegutsemiseks ja otsuste tegemiseks oma igapäevatöös, mis on kooskõlas O-I väärtustega

Alates ohutuse seadmisega meie esimeseks prioriteediks kuni läbipaistvuse, meeskonnatöö ja kaasatuse edendamiseni; pideva täiustamise suunamiseni; ühise väärtuse loomisega klientidega; juhtimise tugevdamiseni kogu ettevõttes ning majandusliku kasumi kasutamiseni väärtuse loomiseks, iga põhimõte mängib meie igapäevases tegevuses otsustavat rolli.

Arvestades tööpõhimõtete olulisust, on käesolev tegevusjuhend koostatud tegevuspõhimõtete alusel.



Ohutuse on prioriteet nr 1



Tegutseme **läbipaistvalt, meeskondlikult** ja **kaasvalt**



Suurendame **tootlikkust, täiustame** pidevalt ja tegutseme **jätkusuutlikult**



Loome koos oma klientidega **ühist väärtust**



Tugevdame **juhtimist** äritegevuse kaudu



Kasutame **majanduslikku kasumit** oma väärtuse loomise edendamiseks

Ülemaailmne ärikäitumise ja eetika koodeks

See ülemaailmne ärikäitumise ja eetika koodeks (edaspidi „koodeks“) kinnitab meie pikaajalist pühendumust eetilise käitumise kõrgetele standarditele. Juhend kirjeldab õiguslikke ja eetilisi kohustusi, mida kõik O-I töötajad peavad täitma. Kui tegevusjuhend nõuab kõrgemaid standardeid kui äritavad või kohaldatavad seadused, eeskirjad või eeskirjad, järgime neid kõrgemaid standardeid kogu maailmas.

Käesolevat koodeksit kohaldatakse kõigi töötajate suhtes kogu maailmas ja direktorite nõukogu liikmete suhtes, kui nad tegutsevad O-I nimel. Käesolevas koodeksis kasutatakse mõisteid „töötajad“ või „ettevõtte töötajad“ kõigi käesoleva koodeksiga hõlmatud isikute kohta. Terminid „ettevõtte“ ja „O-I“ hõlmavad O-I Glass, Inc. Ja selle tütarettevõtteid, sidusettevõtteid ja ühisettevõtteid, milles O-I omab juhtimiskontrolli.

Koodeks on juhend ja ressurss ning selle eesmärk on aidata töötajatel mõista olulisi õiguslikke ja eetilisi küsimusi, mis võivad tekkida töökohustuste täitmisel või O-I äritegevuse läbiviimisel. Koodeksi eesmärk ei ole käsitleda kõiki eetilisi küsimusi, millega töötaja võib kokku puutuda. See ei ole kokkuvõtte kõikidest seadustest ja poliitikatest, mis kehtivad O-I ettevõtetele. Kui tegevusjuhendis või ettevõtte poliitikas ei käsitleta olukorda, peaksid töötajad kasutama oma head otsustusvõimet koos juhendajate ja juhtkonna panusega. Kui töötajatel on kahtlusi või küsimusi, peaksid nad enne meetmete võtmist küsima nõu õigusosakonnalt või eetika- ja vastavusametilt.

Käesolev koodeks ei loo töölepingut ühegi isikuga. Mitte midagi koodeksis ei tohiks tõlgendada kui mingit lubadust või lepingu loomist palga või muude töötingimuste kohta. Töötajal on õigus lõpetada oma töösuhe mis tahes põhjusel mis tahes kirjaliku töölepingu alusel. Samuti on O-I-I vastavalt kohaldatavatele seadustele ja mis tahes kirjalikule töölepingule õigus vabastada või distsiplineerida iga töötajat kas õiglase põhjusega või ilma põhjusega, või eelneva kirjaliku hoiatusega. O-I jätab endale õiguse käesolevat koodeksit ja selles käsitletavaid küsimusi igal ajal ette teatamata muuta, täiendada või lõpetada.

Töötajad saavad tutvuda ettevõtte korporatiivsete tegevuspõhimõtetega, sealhulgas käesolevas koodeksis käsitletud teemadega ja seotud poliitikatega ettevõtte siseveebis „O-I Dash“.



ERANDID JA KOODEKSI MUUDATUSED

Käesoleva eetikakoodeksi erandite tegemine töötajatele on lubatud ainult ettevõtte juhtivtöötaja poolt. Erandite tegemine O-I juhatuse liikmetele, juhtivtöötajatele või finantsjuhtidele on lubatud ainult O-I juhatuse või vastava juhatuse komisjoni poolt ning need avalikustatakse vastavalt seadusele või kehtivatele börsireeglitele.



Ohutuse on prioriteet nr 1

Kavatsus: Pakkuda ohutust väärtusena ning null inimvigastusi

O-I-s muudame ohutuse oma # 1 prioriteediks. Me väärtustame turvalisust ja näitame seda oma tegudes kogu organisatsioonis. Igäühel on õigus ohutule töökohale ja kohustus töötada ohutult, muutes selle osaks meie rutiinidest, mis on põimitud kõigesse, mida me teeme. Iga O-I töötaja panustab eesmärgi vähendada tööõnnetusi ja tervisekahjustusi.

Töötervishoid ja tööohutus

O-I on pühendunud turvalise ja tervisliku töökeskkonna tagamisele kõigile töötajatele. Kuigi O-I pühendumus põhineb seaduste järgimisel, ulatub see kaugemale pelgalt nõuete täitmisest. O-I püüab pidevalt parandada oma töötervishoiu ja tööohutuse tulemuslikkust. Selle kohustuse osana ootab O-I, et iga töötaja teaks ja järgiks oma töökohas kehtivaid ohutus- ja tervishoiueeskirju ja -tavasid.

Iga tootmisüksus peab juhtkonna kaudu rakendama ohutusprogrammi, mis vastab kehtivatele seadustele ja valitsuse määrustele ning sisaldab töötajatele vajalikke ja asjakohaseid koolitusi. Iga tootmisüksus peab tegutsema vastavalt O-I keskkonna-, töötervishoiu-, ja tööohutuse (EHS) juhtimissüsteemile, tagades, et igas asukohas ollakse pühendunud terviklikule EHS süsteemile, mis toetab pidevat tööohutuse ja -tervise parendamist. Töötajad vastutavad koolituse läbimise eest ja muude asjakohaste ettevaatusabinõude rakendamise eest, et kaitsta ennast ja oma töökaaslast. See hõlmab õnnetuste, vigastuste ning ohtlike tegevuste või olukordade viivitamatut raporteerimist O-I avatud raporteerimise kohustuse



raames. Töötajad saavad olla kindlad, et neil on võimalik probleemidest teada anda kartmata kätemaksu, edendades läbipaistvust ja vastutust kogu ettevõttes. Töötajate tervis ja ohutus ning O-I toodete kvaliteedistandardid eeldavad, et iga töötaja tuleb tööle vaba mistahes ainete mõjust, mis võiksid takistada tal oma tööülesandeid ohutult ja tõhusalt täita. See nõue kehtib nii ettevõtte territooriumil, ettevõtte välisel koosolekul kui ka olukorras, kus töötaja esindab ettevõtet.

Vt keskkonna-, tervise- ja ohutuspoliitika.



“Peatu. Mõtle. Käitu õigesti.” On O-I töötajate mõtteviis ja nende lähenemine üksteise eest hoolitsemisele. O-I hoolimise vihmavarju all, „Peatu. Mõtle. Käitu õigesti.“ aitab tagada, et ohutus muutub ja jääb O-I töökultuuri lahutamatuks osaks ning et iga meeskonnaliige teab oma rolli turvalise töökoha säilitamisel. Eranditult igaüks vastutab ohutuse eest.



Vägivald töökohal

Töökoha vägivalda, sealhulgas vägivallategusid või ähvardusi või muid hirmutamise vorme ei sallita ja sellest tuleb kohe teatada teie otsesele juhile, teisele juhile, personalijuhile, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusbüroole või eetika- ja vastavusabitelefonile.

Vaata töökoha vägivalla poliitikat.

Töötajate privaatsus

O-I on pühendunud töötajate isikuandmete austamisele.

O-I kohustub austama töötajate isikuandmeid ning tunnustab põhiõigustena õigust eraelu puutumatusse ja isikuandmete kaitsele. See tähendab, et juurdepääs sellisele teabele ja selle töötlemine toimub kooskõlas kohaldatavate õigusaktidega ning piirduv töötajatega, kellel on asjakohane luba ja selge ärivajadus isikuandmete teabe järele. Isikuandmete konfidentsiaalsuse rikkumisest tuleb võimalikult kiiresti teatada personaliosakondadele või juriidilistele osakondadele (Euroopa jaoks on olemas ka spetsiaalne e-posti aadress: gdp@o-i.com).

Vastavalt kohalikele seadustele ei tohiks töötajad eeldada privaatsust ettevõtte pakutavate teenuste ja seadmete kasutamisel. See hõlmab ettevõtte infotehnoloogilisi ressursse, nagu arvutid, e-post ja internetiühendus.



Mida sina teeksid?



Märkasin tegevusi, mis võivad põhjustada ohutut ohtu, kuid see ei ole minu töö piirkonnas ja ma ei soovi sekkuda. **Kas ma pean sellest teatama?**



Jah, ohutus on iga töötaja "valdkonnas". See on osa meie Peatu. Mõtle. Käitu õigesti. mõtteviisist. Teatage oma murest oma juhile või oma asukoha ohutustöötajale, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabiliinile. Mõtle, mida sa tunneksid, kui keegi oleks viga saanud, sest sa valisid mittetegutseda.



Kui ma teatasin oma juhile võimalikust ohtlikust olukorrast, palus ta mul sellest mitte avalikult teavitada, sest see mõjutaks negatiivselt tehase ohutusstatistikat. **Kas ma peaksin tegema seda, mida juht palus või olukorrast siiski teatama?**



Kui te ei tunne end mugavalt oma juhi soovitustega, rääkige oma asukoha ohutustöötajaga, teise juhtkonna liikmega, personaliosakonnaga, õigusosakonnaga või eetika- ja vastavusbürooga. Võite kasutada ka eetika ja vastavuse abitelefoni.



Tegutseme läbipaistvalt, meeskondlikult ja kaasavalt

Kavatsus: Luua avatud, kaasav ja õiglane töökeskkond

O-I töötajana püüdleme tipptaseme poole kõigis oma äri aspektides. Meie edu ettevõtteks ja üksikisikuteks sõltub kõigi nende inimeste ainulaadsest panusest, kellega me töötame. Meil on kohustus kohelda üksteist austusega. See toob esile inimeste parimad omadused ning soodustab usaldust ja meeskonnatööd.

Läbipaistvus tähendab üksteise ja kolmandate osapooltega avalikult ja faktipõhiselt suhtlemist. Läbipaistvus tähendab, et meie finantsaruandlus ja avalikkusega suhtlemine on täpne. Teisest küljest on huvide konfliktid ja kolmandate isikutega toime pandud korrumpeerunud ülestumine põhjustanud läbipaistvuse puudumise.

Austus töökohal

O-I on pühendunud töökeskkonnale, kus **töötajad tunnevad end väärtustatuna, toetatuna ja neil on võimalus oma töös aktiivselt kaasa rääkida ning panustada**. Sellises keskkonnas koheldakse inimesi austusega, väärtustatakse inimeste ideid ja panuseid ning töökohal ei esine ahistamist ning diskrimineerimist.

Ülemaailmse turuliidrina toetub O-I mitmekesise tööjõu panusele, mis hõlmab kohalikke inimesi, kes mõistavad kultuure riikides ja jurisdiktsioonides, kus me äri teeme. Mõistame, et inimesed, kellel on erinev taust või vaatenurk võrreldes teistega, võivad pakkuda väärtuslikke teadmisi, mis mõjutavad positiivselt meie äritegevust ja töökultuuri.



O-I keelab tööle kandideerijate ja töötajate diskrimineerimise rassi, nahavärvi, soo (sealhulgas rasedus, sünnitus või sellega seotud tervisehäired), soo, soolise identiteedi või väljenduse, seksuaalse sättumuse, rahvusliku päritolu, etnilise päritolu, vaimse või füüsilise puude, tervises seisundi, geneetilise teabe, esivanemate, vanuse, religioon, veterani staatuse või mis tahes muu seadusega kaitstud tunnuse alusel. O-I on pühendunud võrdsete võimaluste tagamisele kõigis töösuhete aspektides.

O-I keelab igasuguse ahistamise, mis põhineb eespool kirjeldatud kaitstavatel tunnustel. See võib hõlmata töötajate, juhendajate, juhtide, tarnijate, külastajate või klientide ahistavat käitumist. Ahistamine on soovimatu verbaalne või füüsiline käitumine, mis häirib põhjendamatult töötaja töötulemusi või loob vaenuliku, hirmutava või solvava töökeskkonna.

Keelatud on seksuaalne ahistamine. Seksuaalne ahistamine hõlmab soovimatuid seksuaalseid lähenemisi, halvustavaid nalju, seksuaalselt sugestiivsete materjalide ja muu seksuaalse iseloomuga verbaalse või füüsilise käitumise kuvamist. Seksuaalseks ahistamiseks loetakse ka olukorda, kui soovimatu käitumise talumine seatakse töötingimuseks või kui selle käitumisega nõustumist või keeldumist kasutatakse töötajat puudutava ebasoodsa tööotsuse tegemise aluseks.

Igaühel meist on isiklik vastutus kujundada käitumisega töökeskkonda, kus puudub ahistamine ning diskrimineerimine.

Kui tunnete, et teid ahistatakse, koheldakse lugupidamatult või diskrimineeritakse või olete sellisest olukorrast teadlik, võtke ühendust oma juhendaja, personaliosakonna, teise juhtkonna liikme, õigusosakonna või eetika- ja vastavusbüroo liikmega.

Kui te ei tunne end nende lahenduste kasutamisel mugavalt, võite pöörduda eetika ja vastavuse abitelefoni poole.

Vt *mittediskrimineerimise/ahistamise vältimise poliitika*.



Kaasatus

O-I on pühendunud kaasavale töökohale. Kaasamist võib määratleda kui rühma või struktuuri kaasamise või kuulumise toimingut või seisundit. O-I töötajaid julgustatakse vältima stereotüüpide kasutamist, mis inimesi tõrjub, ning julgustatakse säilitama avatud ja erinevaid vaatenurki aktsepteerivat keskkonda.

Me oleme sama meeskond.

Privaatsus/andmekaitse

O-I järgib eraelu puutumatust ja andmekaitset käsitlevaid seadusi ja eeskirju, mida kohaldatakse tema tegevuse suhtes kogu maailmas.

Kui töötaja roll hõlmab selliste ülesannete täitmist, mille puhul on nõutav isikuandmete ja/või konfidentsiaalsete andmete töötlemine, **peab töötaja:**

- Tagama, et seda teavet käsitletakse alati seaduslikult, hoolikalt ning kooskõlas O-I kehtestatud põhimõtete ja menetlustega
- Kui töötajal on kahtlusi, kuidas andmeid töödeldakse, peab ta võtma ühendust oma osakonnajuhiga, kohaliku personali- või õigusosakonnaga.

Isikuandmetega seotud rikkumine leiab aset siis, kui andmesubjektidele (nt töötajad, teenusepakkujad) viitavad isikuandmed (nt pangakonto, osalemine ametiühingutes, õiguslane teave jne) varastatakse, tehakse kättesaamatuks või töödeldakse volitamata isiku poolt (töötaja, kolmas isik jne).

Isikuandmetega seotud rikkumise juhtumite näited on:

- Volitamata juurdepääs infosüsteemidele (nt IT-süsteemidele) või sissetungimine infosüsteemidesse
- Isikuandmeid sisaldav sülearvuti või USB-draiv on kadunud või varastatud
- Andmete ja dokumentide loata avalikustamine kolmandatele isikutele

Isikuandmetega seotud rikkumise kahtluse korral peab töötaja viivitamatult teavitama kohalikku IT-d, kohalikku personaliosakonda, juriidilist osakonda või kui töötaja asub ELis, e-posti aadressil gdp@o-i.com.



Finantsaruandlus ja raamatupidamise dokumentide täpsus

Meie aktsionärid usaldavad oma varad meile. O-I eesmärk on kaitsta neid varasid, tegutsedes ettevõtte kõikides tegevustes aususe, terviklikkuse ja kõrgete ärieetika standardite alusel.

Aktsionärid ja teised osapooled tuginevad otsuste tegemisel O-I finantsaruannetele. Töötajad peavad tagama, et ettevõtte finantsteave on täielik, õiglane, täpne, õigeaegne ja arusaadav. Kõik finantsdokumendid ja -kontod peavad täpselt ja õiglaselt kajastama ettevõtte tehinguid ja sündmusi. Samuti peavad need vastama üldtunnustatud raamatupidamispõhimõtetele ja O-I sisekontrollisüsteemile.

Järgnevalt on toodud näited tegevustest, mis ei vasta nendele standarditele ega ole seetõttu lubatud:

- Vahendite või varade avalikustamata jätmine või nende mitte registreerimine, kuigi need tuleks avalikustada või registreerida.
- Vale müügi registreerimine või müügi registreerimine väljaspool ajavahemikku, mil see tegelikult toimus.
- Teadaolevate kohustuste ja varade alahindamine või ülehindamine.
- Valeandmete sisestamine kõikidesse O-I raamatupidamises või muudes dokumentides

Töötajatelt oodatakse, et nad mõistaksid ja järgiksid nende töökohustuste suhtes kohaldatavaid põhimõtteid, protseduure ja sisekontrolli. Töötajatelt oodatakse, et nad teataksid mis tahes ebaseaduslikust või ebaeetilisest käitumisest ja tõstataksid finantsaruandluse või raamatupidamisküsimustega seotud probleeme oma juhtide, O-I finants- või raamatupidamisfunktsiooni juhtivtöötajate, õigusosakonna, siseauditi, eetika- ja vastavusameti või eetika- ja vastavusabitelefoni kaudu. Lisaks võivad töötajad tõstatada direktorite nõukogu auditikomiteele raamatupidamise, raamatupidamise sisekontrolli või auditiküsimustega seotud probleeme.

Vt korruptsioonivastane poliitika; ülemaailmne sisekontrolli poliitika.

Huvide konfliktid

Kõik töötajad peavad vältima tehinguid või tegevusi, mis põhjustavad või loovad mulje huvide konflikti isiklike ja ettevõtte huvide vahel. Lisaks ei tohiks töötajad kunagi käituda viisil, mis otseselt või kaudselt kahjustaks ettevõtte parimaid huve.

Konkreetsed näited käitumisest, mis võib põhjustada huvide konflikti, hõlmavad järgmist: kingituse, laenu, hüve või muu väärtusliku hüvitise vastuvõtmine tarnijalt, kliendilt või hankijalt; kliendi või konkurendi juures rahalise huvi omandamine.

Ettevõtte nõuab, et töötajad avalikustaksid mis tahes olukorrad, mis võivad põhjustada huvide konflikti. Kui töötaja kahtlustab, et tal on huvide konflikt või midagi, mida teised võiksid mõistlikult huvide konfliktiks pidada, peab töötaja sellest teatama oma juhile või juriidilisele osakonnale. Juht ja juriidiline osakond teevad seejärel töötajaga koostööd, et teha kindlaks, kas huvide konflikt on olemas ja kui jah, siis kuidas seda kõige paremini lahendada. Kuigi huvide konfliktid ei ole automaatselt keelatud, ei ole need soovitatavad. Konfliktist võib loobuda ainult käesoleva koodeksi jaotises „Erandid koodeksis ja selle muutmise“ kirjeldatud viisil. Lisaks peaksid töötajad teatama võimalikest huvide konfliktidest, mis on seotud teiste töötajatega.

Vt huvide konflikti poliitika.

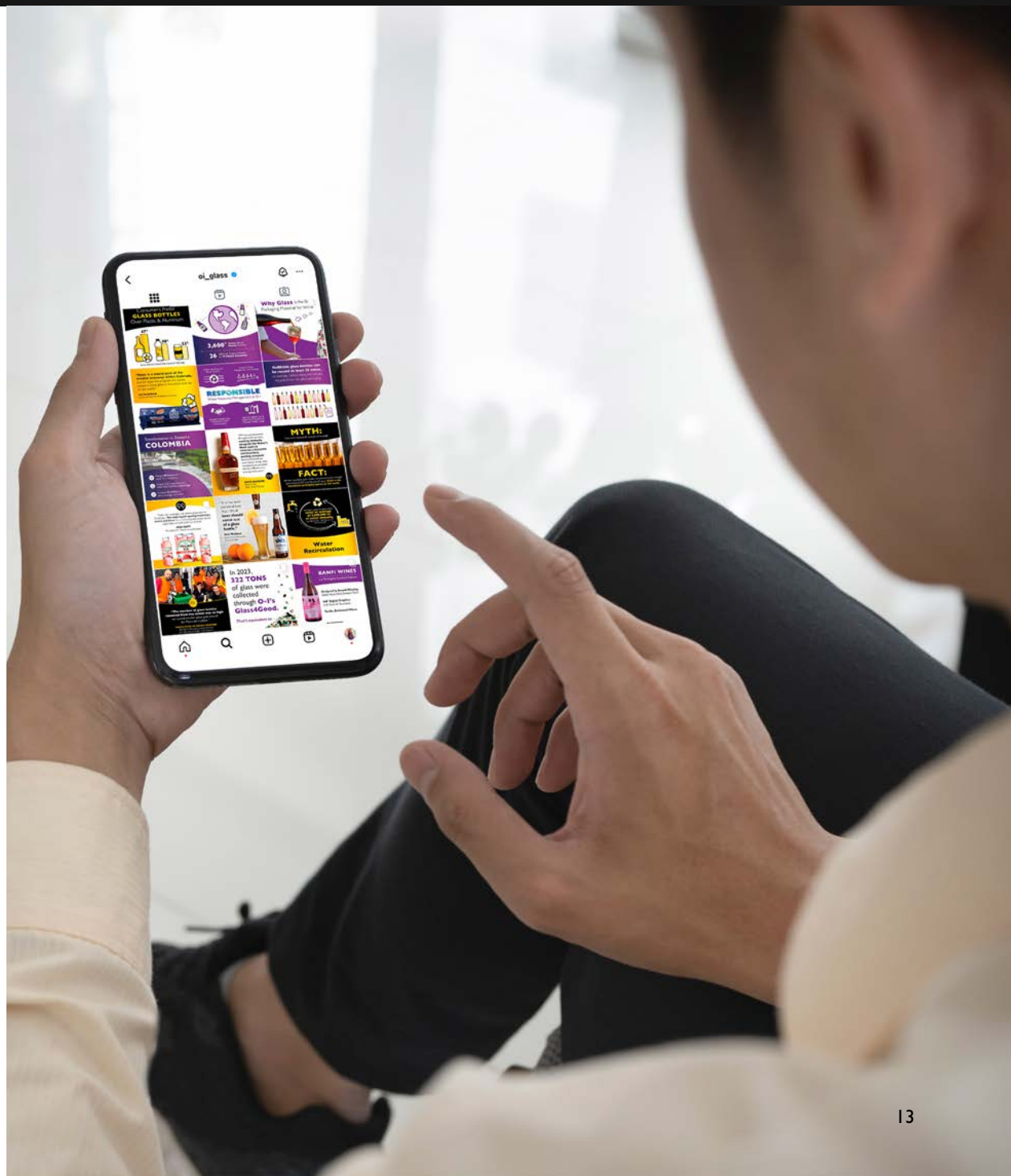
Avalikkusega suhtlemine, sealhulgas sotsiaalmeedia kaudu

Ettevõtte nimel tohivad sõna võtta ainult volitatud isikud. Kõik investorite, analüütikute ja meedia taotlused tuleks suunata O-I ettevõtte kommunikatsiooni või investorsuhete osakonda. O-I teabevahetusmeeskonna piirkondlikud/kohalikud liikmed saavad aidata kindlaks määrata sobivad isikud, kellega ühendust võtta.

Määratud töötajad osalevad sotsiaalmeedias O-I äristrateegiate toetuseks. See hõlmab ettevõtte hallatavat sotsiaalmeedialkanaleid, samuti O-I osalemist erinevatel välistel veebisaitidel.

See, kas töötajad otsustavad sotsiaalmeedias osaleda, on iga töötaja isiklik otsus, kusjuures iga töötaja vastutab isiklikult oma sotsiaalmeedia kommunikatsiooni eest. O-I-l on sotsiaalmeedia poliitika, mille eesmärk on aidata töötajatel mõista sotsiaalmeediale omaseid küsimusi ning järgida O-I poliitikat ja seadust. Sotsiaalmeediapoliitikat ei tõlgendata ega rakendata viisil, mis riivab sobimatult töötajate õigust tegeleda kooskõlastatud tegevusega või arutada palku, töötunde või muid töötingimusi.

Vaata sotsiaalmeedia poliitikat.



Korruptsioonivastane ja alkkäemaksuvastane võitlus

O-I kohustus järgida nende riikide seadusi, kus ta tegutseb, hõlmab kõigi kohaldatavate korruptsioonivastaste seaduste järgimist, nagu USA välismaine korruptsioonivastane seadus („FCPA”) ja Ühendkuningriigi altkäemaksu seadus.

Osana O-I pühendumusest eetilistele äritavadele **ei talu O-I altkäemaksu ega korruptsiooni.** Nulltolerants laieneb kõigile O-I ametnikele, töötajatele, agentidele ja konsultantidele ning neile, kellega O-I on ärilises.

Poliitikat kohaldatakse kõigi O-I ja mis tahes muu osapoole vahelistes suhetes, olenemata sellest, kas see toimub O-I ja eraõigusliku üksuse või O-I ja valitsusametniku vahel. Valitsusametnike hulka võivad kuuluda valitsuse omandis või kontrolli all olevate üksuste töötajad, kes tegelevad tavapärase äritegevusega.

FCPA, Suurbritannia altkäemaksu seadus ja O-I poliitika keelavad O-I töötajatel teha või pakkuda altkäemaksu, makseid või midagi väärtuslikku, et saada või säilitada äri või mis tahes muud sobimatut ärilist eelist. „Kõik väärtuslik” hõlmab sularaha, kingitusi, sööki, meelelahutust ja teenuseid.

Kingitusi, sööki ja meelelahutust võib pakkuda ainult siis, kui puudub kavatsus saada või säilitada sobimatult äri- või muud ärilist eelist. Kingitusi, sööki ja meelelahutust tuleb pakkuda kooskõlas käesolevas koodeksis kirjeldatud O-I poliitikaga.

Ettevõtet võib pidada vastutavaks altkäemaksu eest, mida maksab kolmanda osapoole esindaja või ettevõtte nimel tegutsev konsultant. Töötajad peavad hoolikalt valima sellised esindajad, kes võib ettevõtte nimel valitsusega suhelda. O-I poliitika nõuab, et töötajad teostaksid agentide, konsultantide ja teiste äripartnerite nõuetekohast hoolsust ja jälgimist enne nendega äri tegemist ja äritegemise ajal. Äripartnerite valimisel ja säilitamisel on kehtestatud hoolsusmeetmed, mis on kättesaadavad O-I Dashil.

Vahendustasud

„Vahendustasud“ on väikesed summad, mida makstakse riigiametnikele selleks, et kiirendada või hõlbustada mittevalikuliste toimingute või teenuste osutamist, näiteks tavapärase loa või telefoniteenuse saamist. Kuigi vahendustasud on USA välismaiste korruptsioonitegevuste seaduse (FCPA) ja mõnes teises riigis seaduslikud, on need maksed enamikus maailma riikides ebaseaduslikud. Seetõttu keelab O-I töötajatel ja kõigil, kes tegutsevad O-I nimel, vahendustasude maksmise.“

Kuna nende seaduste ja määruste rikkumine võib kaasa tuua olulisi kriminaal- ja/ või tsiviilkaristusi nii O-I kui ka asjaomaste isikute jaoks, **on oluline tegutseda viisil, mis väldib isegi võimaliku rikkumise ilmnemist.** O-I poliitika mis tahes rikkumine võib kaasa tuua distsiplinaarkaristuse kuni töösuhte lõpetamiseni.

Vt korruptsioonivastane poliitika.



Kingitused ja meelelahutus

Paljudes tööstusharudes ja riikides kasutatakse kingitusi ja meelelahutust ärisuhete tugevdamiseks. Sellised äriviisakusavaldused, olenemata sellest, kas need on antud või vastu võetud O-I töötajate poolt, ei tohi kunagi sobimatult mõjutada äriotsuseid.

PAKKUMINE

Kingitusi või meelelahutust võib pakkuda, kui need mõistlikult täiendavad ärisuhteid. Kingitused, ärilõunad, -õhtusöögid või meelelahutus ei tohi äripartnerite puhul ületada 200 USD (riigiametnike puhul 50 USD väärtuses), välja arvatud juhul, kui see on eelnevalt heaks kiidetud kooskõlas korruptsioonivastase poliitikaga. Seda piirangut kohaldatakse üksikisiku suhtes individuaalselt või kumulatiivselt mis tahes kalendriaastal. Kingitust ega meelelahutust ei tohi pakkuda, mis on vastuolus saaja ettevõtte seaduse või poliitikaga. Töötajad peaksid juhendamiseks konsulteerima O-I poliitika, eetika ja vastavuskontrolli ülema või õigusosakonnaga. **Altkäemaksu pakkumine või vastuvõtmine on keelatud igas olukorras.**

Erilist tähelepanu tuleb pöörata kingituste ja meelelahutuse pakkumisele valitsuse või riigi omandis või kontrollitava ettevõtte ametnikele või töötajatele. Kingituste või meelelahutuse pakkumisel riigiametnikele või riigi omandis olevate või kontrollitavate ettevõtete töötajatele peate järgima kohalikku seadust ja O-I korruptsioonivastast poliitikat. Konsulteerige eetika ja vastavuskontrolli ülema või tema määratud isiku või juriidilise osakonna liikmega, kui teil on küsimusi valitsusametnikele kingituste või meelelahutuse kohta.

VASTUVÕTMINE

Aeg-ajalt tagasihoidlike kingituste ja meelelahutuse vastuvõtmine võib olla ärisuhete arendamisel asjakohane. Kingitused ja meelelahutus peaksid toetama ettevõtte ärihuve ega tohi olla liialt luksuslikud ega ületada oma riigi ja tööstuse üldtunnustatud äritavasid. **Töötajad ei tohi vastu võtta kingitusi ega meelelahutust, mille väärtus on üle 200 USD, eraldi või kumulatiivselt mis tahes kalendriaastal samast ettevõttest.** Kingituste

või meelelahutuse vastuvõtmine, mis ületavad 200 USD piiri, nõuab eelnevat heakskiitu. Ülemmäär on 50 USD riigiametnike kingituste või meelelahutuse korral. See hõlmaks ärilõunaid, -õhtusööke, spordiüritusi, golfi, reisi- ja majutusvõimalusi, kontserte, jne...

Isiklike kingituste, teenete või meelelahutuse taotlemine on vastuvõetamatu. Samuti lubamatu vastuvõetav sularaha või raha ekvivalentide, näiteks kinkekaartide vastuvõtmine. Lisaks ei tohi töötajad kasutada oma positsiooni selleks, et paluda müüjatel, sealhulgas finantsasutustel, pakkuda individuaalset sooduskohtlemist hinnakujunduse, tingimuste või laenu osas.

Keelatud kingituste või teenete saajad peaksid oma juhile teada andma ja kingituse tagastama kirjaga, milles selgitatakse O-I poliitikat. Kui kingitus on riknev või ebapraktiline tagastada (sealhulgas olukord, kus selle tagastamine põhjustaks piinlikkust), peaks juhtkond selle töötajatele jagama või annetama heategevuseks, saates annetajale selgituse.

KOHALIK POLIITIKA

Iga äriüksus või tegevusala võib kehtestada madalamad piirmäärad, võttes arvesse kohalikke standardeid ja tavasid, ning võib kehtestada ka täiendavaid aruandlusnõudeid.



Kingituste ja meelelahutuse juhised

LUBATUD

- ✓ **Reklaamtooted**, näiteks O-I logoga kaubad.
- ✓ **Märgid või mälestused teisest organisatsioonist** (näiteks masstootmises toodetud sponsormaterjalid nagu mütsid, pliiatsid jne).
- ✓ Nimiväärtusega **kingikorvid**.
- ✓ Kompvekid, küpsised, puuviljad ja muud **nominaalväärtusega toiduained**.
- ✓ **Väikeses koguses nominaalväärtusega külalislahkust**, nagu kohv, sõõrikud, karastusjoogid ja sarnased suupisted seoses ärikohtumistega.
- ✓ **Sööki ja meelelahutust kliendilt või müüjalt, kellel on äriiline eesmärk**, on turul tavapärane ja seda ei peeta pillavaks või ekstravagantseks.

EI OLE LUBATUD

- ✗ **Raha või muud raha ekvivalendid**, näiteks supermarket ja muud kinkekaardid.
- ✗ **Kingitused, mis rikuvad kehtivaid seadusi**, määrusi või kokkuleppeid kolmandate osapooltega.
- ✗ **Ettevõtte kingitused, meelelahutus või midagi, mis on valitsuse töötajatele väärtuslik** (välja arvatud juhul, kui on selge, et kohaldatavad seadused ja määrused seda lubavad ning ettevõtte juhtkonnalt ja juriidiliselt osakonnalt on saadud eelnev nõusolek, kui väärtus ületab 50 USD).
- ✗ **Sagedased või suured** ärikingituste või meelelahutuse **kogused**.
- ✗ Ärikingitused, meelelahutus või midagi väärtuslikku, mida peetakse turul **rikkalikeks, ekstravagantseks või tavatuks**.
- ✗ Kingitused, mis mõjutavad või annavad mulje, et **mõjutavad inimese äriotsuseid**.
- ✗ Kingituse pakkumine, kui teate, et see **rikuks saaja poliitikat** selle vastu võtta.
- ✗ Meelelahutus, näiteks piletid spordiüritusele, kus kingitust pakkuva ettevõtte esindaja **ei saada saajat** üritusele.
- ✗ **Kingitused, mis ei suutnud taluda avalikku kontrolli** kahjustamata ettevõtte mainet.



Poliitiline tegevus

O-I austab üksikute töötajate õigust osaleda poliitilises tegevuses. Kuid töötaja ei tohi ettevõtte rahalisi vahendeid, ressursse ega aega sellise poliitilise tegevuse jaoks otseselt ega kaudselt kasutada. Sellise poliitilise tegevusega tegeledes peavad töötajad selgeks tegema, et nende seisukohad ja teod on nende endi, mitte O-I omad.

Kohalike seaduste ja määrustega lubatud ulatuses peavad kõik ettevõtte fondid, allüksused või teenused, mis on mõeldud demokraatliku protsessi toetamiseks mis tahes riigis, olema juhtkonna poolt heaks kiidetud vastavalt ettevõtte globaalsele autoriseerimisprotsessile ja nõuetekohaselt dokumenteeritud O-I raamatupidamises ja dokumentides.

Valitsuse palved

O-I teeb koostööd kõigi mõistlike taotlustega valitsusasutustelt ja võimudelt. O-I-I on õigus kõigile uuritavatele isikutele seadusega ette nähtud tagatistele, kaasa arvatud esindamine õigusnõustaja poolt uurimise algusest peale. Kõik riigiasutuste ja ametkondade teabepäringud, mis ei kuulu tavapärase teabevahetuse hulka, tuleb viivitamatult edastada juriidilisele osakonnale. Enne sellisele päringule vastamist tuleb saada juriidilise osakonna juhised.

Kogu esitatud teave peab olema tõene ja täpne.

Ükski töötaja ei tohiks kunagi uurijat eksitada ja ükski töötaja ei tohiks kunagi muuta ega hävitada uurimiseks vajalikke dokumente.

Mida sina teeksid?



Ma käisin hiljuti õhtusöögil koos O-I kolleegi ja kliendiga. Klient tegi nalju seksuaalse alatooniga ja kommenteeris mitu korda minu kolleegi välimust. Kuigi mu kaslane ignoreeris kommentaare, oli mul väga ebamugav. **Kas ma peaksin midagi tegema?**



Jah. Kliendi tegevust võib pidada seksuaalseks ahistamiseks ja sellest tuleb kohe teatada. O-I mittediskrimineerimise / ahistamise vältimise poliitika keelab seksuaalse iseloomuga verbaalse või füüsilise käitumise. Meie poliitika kehtib võrdselt kõigile töötajatele ja kõigile, kes soovivad O-I-ga äri teha, sealhulgas klientidega. See kehtib ka nii tööga seotud keskkondade kui ka väljaspool töökohta toimuvate tegevuste kohta (sealhulgas sotsiaalmeedias tehtud ametikohad). Sa peaksid paluma oma kaastöötajal olukorrast teada anda. Kui ta seda ei tee, peaksite sellest teatama oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusametile või eetika- ja vastavusabitelefonile.



Minu juht ja mitmed kolleegid räägivad nalju, mis minu arvates on kohatud ja solvavad. **Mida ma peaksin tegema?**



Solvavad naljad, isegi privaatsetes vestlustes, mida teised võivad pealt kuulata, võivad olla ahistamise vorm. Rääkige oma juhiga, kuidas te end tunnete. Kui teil on ebamugav otse oma juhiga rääkida, pöörduge teise juhi või kellegi personaliosakonnast, õigusosakonnast või eetika- ja vastavusametist poole. Kui teile need valikud ei sobi, võite ühendust võtta O-I eetika ja vastavuse abitelefoniga.



Ma arvan, et ühte mu töökaaslast ahistatakse tema vanuse tõttu. **Tema juht on olukorrast teadlik**, kuid ei võta selles suhtes midagi ette.



Kui juht on olukorrast teadlik, kuid ei tegele sellega, rääkige personaliesindajaga, teise juhiga, juriidilise osakonnaga või eetika- ja vastavusbürooga. Kui teile need valikud ei sobi, võite ühendust võtta O-I eetika ja vastavuse abitelefoniga.



Minu juht palus mul salvestada kinnitamata müügi kvartaliaruandes, et täita meie eesmärgid. Kuid müük lõpeb alles pärast kvartali lõppu. **Kas ma peaksin oma juhi korraldust täitma?**



Ei, kulud ja tulud tuleb alati õigel ajal registreerida. Veel lõpetamata müügist teatamine oleks valeandmete esitamine. Sa pead oma muret oma juhiga arutama. Kui te ei ole rahul tema lähenemisega, otsige abi rahanduse / raamatupidamise osakonnast, õigusosakonnast, eetika ja nõuetele vastavuse Office või eetika ja vastavuse abiliinilt.



Ma olen logistikajuht meie tootmiskohas. Ma tean, et mu venna ettevõtte saab O-I-le transporditeenuseid pakkuda palju odavamalt kui meie praegune teenusepakkuja. **Kas ma ei peaks proovima O-I paremat tehingut saada, isegi kui uus ettevõtte kuulub mu vennale?**



Kõik O-I töötajad peavad uue tarnija kaasamiseks järgima meie ettevõtte hanke- ja ostumenetlusi. Võimalik, et sinu venna ettevõttega saab teha äri, kuid ainult siis, kui protseduure järgitakse nõuetekohaselt. Samuti peate avalikustama oma perekondlikud suhted ja eemaldama end kõigist läbirääkimistest. On oluline, et kõik meie äritehingud oleksid õiglased. Kõik töötajad peavad vältima isegi näilist ebaeetilist käitumist, kuna meie pereliikmetega äri tegemist võib tõlgendada soosimisena.



Üks meie tarnijatest on hiljuti hakanud tarnima mittestandardset toodet. Kuid meie ostujuht ei ole selle suhtes midagi teinud, sest tarnija annab talle ühe protsendi kogu müügist "laua alt". **Kas ma peaksin midagi ütlema?**



Sellest tuleb kindlasti juhiga rääkida. Juhi käitumine, samuti tema suhe tarnijaga on sobimatu ja O-I poliitikareeglite vastu. Isikliku hüve saamine või kolmanda isiku isikliku kasu vastuvõtmine soodsa kohtlemise eest on käitumisjuhendi rikkumine ja see on potentsiaalselt seaduse rikkumine. Peaksite sellest teatama oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusbüroole või eetika- ja vastavusabitelefonile.



Osalesime hiljuti olulise tarnelepingu hankes kliendi jaoks. Meile öeldi, et leping sõlmitakse ainult siis, kui klient võiks külastada meie tehast Ameerika Ühendriikides ja tuua oma pere Disney World'i puhkusele. Lepingu sõlmimine tähendaks ettevõttele palju raha ja reisikulud oleksid võrdlemisi väikesed. **Kas me peaks seda tegema?**



Arvestades, et tehase külastus võib olla vastuvõetav, ei ole Disney Worldi reis lubatud ja see on altkäemaksu vorm. Mitte mingil juhul ei tohiks me maksta kliendi pereliikmete eest, et nad reisiksid temaga või reisi eest Disney Worldi või mis tahes teise sihtkohta, mis ei ole O-I äriiga seotud.



Suurendame tootlikkust, täiustame pidevalt ja tegutseme jätkusuutlikult

Kavatsus: Vähendada raiskamist ja asjatuid jõupingutusi nullini ning saavutada aasta-aastalt kasvav majanduslik kasum

Tootlikkus ei ole ühekordne tegevus, vaid keskendub pidevale täiustamisele. Tootlikkus on kestlikkuse nurgakivi. Kõige tootlikumad ettevõtted suudavad oma ressursse kõige tõhusamalt kasutada ning seetõttu on nad tavaliselt ka jätkusuutlikumad.

Jätkusuutlikkus

Oleme uhked, et oleme üks maailma juhtivaid tootjaid, kes toodab meie arvates kõige jätkusuutlikumat pakendit: klaasmahutit. See on valmistatud looduslikust liivast, soodast, lubjakivist ja taaskasutatud klaasist. Klaasi ringlus on lõpmatu ja 100% taaskasutatav. O-I töötab selle nimel, et olla kõige jätkusuutlikum jäikade pakendite valmistaja, juhindudes ühest ideest: saavutada tasakaal koos, muutes seda, kuidas O-I tegutseb. Oma tegevuses jätkusuutlikkuse edendamiseks on O-I seadnud mitmeid jätkusuutlikkuse eesmäärke, mis on avalikult kättesaadavad tema veebisaidil.





Seaduste järgimine

O-I on pühendunud oma äritegevuse jätkusuutlikule ja eetilisele läbiviimisele. O-I on pühendunud oma tegevuse läbiviimisele jätkusuutlikul ja eetilisel viisil. See hõlmab kehtivate seaduste ja määruste järgimist riikides ja kogukondades, kus O-I ülemaailmselt tegutseb. Igal O-I töötajal on kohustus järgida kõiki kehtivaid seadusi, eeskirju ja regulatsioone. Igasugune seaduste rikkumine võib kaasa tuua distsiplinaarmedeid töötaja suhtes.

Kui töötajal on kahtlusi, kas tegevus on seaduslik, peaks ta küsima nõu oma juhilt, õigusosakonnalt või eetika- ja vastavusametilt.

Keskkond

O-I tunnustab oma keskkonnavalasid kohustusi ja on pühendunud kohaldatavatele keskkonnavalastele seadustele ja eeskirjadele **vastavate rajatiste hooldamisele** kogu maailmas. O-I püüdleb pideva keskkonnategevuse täiustamise poole.

Ettevõtte on kehtestatud tegevuspõhimõtted ja -protseduurid, et tagada vastavus kehtivatele keskkonnavalastele seadustele ja eeskirjadele ning nende seaduste alusel väljastatud lubadele. Selliste põhimõtete ja protseduuride teadaolevast rikkumisest tuleb viivitamatult teatada õigusosakonnale või asjakohasele ärijuhile.

Iga O-I töötaja vastutab meie teekonna eest keskkonnamõju minimeerimisel ja loodusvarade säilitamisel. Töötajaid julgustatakse välja selgitama võimalusi O-I keskkonnategevuse tulemuslikkuse parandamiseks, sealhulgas näiteks konserveerimine, jäätmete vähendamine ringlussevõtu kaudu ja ettevõtte tootmisprotsessides kasutatava vee koguse vähendamine.

Selliste põhimõtete ja protseduuride teadaolevast rikkumisest tuleb viivitamatult teatada asjakohasele ärijuhile, ülemaailmsele EHS-i funktsioonile, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabitelefoni.

Suhted tarnijatega

Ettevõtte tegutseb oma tarnijatega ausalt ja õiglaselt. See tähendab, et O-I suhted tarnijatega põhinevad muu hulgas hinnal, kvaliteedil, teenusel ja mainel. Tarnijatega tegelevad töötajad peavad säilitama oma objektiivsuse ja sõltumatu hinnangu. Täpsemalt ei tohiks ükski töötaja nõustuda või nõuda tarnijalt või potentsiaalselt tarnijalt isiklikku kasu, mis võib seada ohtu tarnija toodete ja hindade objektiivse hindamise. Töötajad võivad anda või vastu võtta kingitusi, ärilõunaid, meelelahutust jne ettevõtte eeskirjades sätestatud piirides ja korras.

O-I tarnijate juhised kinnitavad O-I ootust, et tarnijad viivad oma tegevust läbi vastavalt kehtivatele seadustele ja kõrgetele eetilistele standarditele.

Vt korruptsioonivastane poliitika; huvide konflikti poliitika; ja tarnija juhtpõhimõtted.

Kogukonda panustamine

O-I väärtustab oma panust kogukondadesse, kus ta tegutseb. **O-I julgustab töötajaid aktiivselt osalema nende kogukondade parandamises, kus töötajad elavad ja töötavad.** Ettevõtte rahaline toetus ja tuhandete O-I töötajate vabatahtlik heategevuslik tegevus kogu maailmas näitavad seda pühendumust.

Inimõigused ja seadus

O-I järgib tööseadusi igas riigis, kus ta tegutseb. O-I ei kasuta lapstööjõudu, sunnitööd ega mingit kaasaegset orjust. See ei luba füüsilist karistamist ega kuritarvitamist. O-I austab üksikute töötajate vabadust liituda seaduslikult volitatud ühenduste või organisatsioonidega või nendest hoiduda. O-I järgib kõiki kehtivaid inimkaubandust keelustavaid seadusi.

O-I eeldab, et tarnijad, kellega O-I-I on lepinguline suhe, järgivad kõiki kohaldatavaid seadusi. See hõlmab inimkaubandust, orjust ja lapstööjõudu keelavate seaduste järgimist. Kõigist kahtlustatavatest rikkumistest tuleb viivitamatult teatada teie juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabitelefoni.





Kaubanduseeskirjade järgimine

O-I kohustub järgima kõiki kohaldatavaid rahvusvahelise kaubanduse seadusi ja eeskirju, sealhulgas neid, mis reguleerivad kaupade, tarkvara, tehnoloogia, tehniliste andmete ja teenuste piiriülest importi ja eksporti, ning eeskirju, mis käsitlevad embargosid, boikotte ja muid majandussanktsioone. Lisaks sellele võib rahvusvahelise kaubanduse kontrolli kohaldada mis tahes impordi- või eksporditegevuse suhtes, sealhulgas elektrooniliste andmete edastamise suhtes või välisriigi kodaniku juurdepääsu võimaldamise suhtes piiratud ekspordiga teabele Ameerika Ühendriikides

Erinevad valitsuse majandussanktsioonid võivad piirata O-I kauplemist teatud riikide, üksuste ja isikutega. Näiteks haldab USA sanktsiooniprogramme, mis piiravad või keelavad tegevusi teatud riikide ja/või territooriumidega või hõlmavad neid. Selliste sanktsioneeritud riikide ja/või territooriumide praeguse loetelu leiata O-I globaalse kaubanduse kontrolli poliitikast. O-I suhtes kehtivad ka USA õiguse boikotivastased sätted, mis keelavad ettevõtetel osaleda rahvusvahelises boikotis, mida USA ei ole heaks kiitnud ega sanktsioneerinud

Kuna O-I on USA-s baseeruv rahvusvaheline ettevõtte, peab ta lisaks USA kaubanduseadustele ja -määrustele järgima ka nende välisriikide kaubanduseadusi, kus ta äritegevust korraldab. Rahvusvahelise kaubanduse seadused ja määrused on keerulised. **Iga töötaja, kellel on küsimusi või muresid seoses nende seaduste või nendega seotud rahvusvahelise kaubanduse küsimustega, peab konsulteerima õigusosakonnaga või eetika- ja vastavusbürooga enne mis tahes tegevust, mis võib olla selliste seaduste rikkumine.**

Vt globaalse kaubanduse kontrolli poliitikat.

Rahapesuvastane võitlus

O-I järgib kõiki kehtivaid seadusi, mis keelavad rahapesu. „Rahapesu” on protsess, mille käigus inimesed või rühmitused püüavad varjata ebaseaduslikust tegevusest saadavat tulu või püüda muuta nende ebaseaduslike vahendite allikad legitiimseks. O-I töötajaid julgustatakse olema valvsad finantstehingute suhtes, mis võivad probleemist märku anda, ja teatama mis tahes probleemidest, kui nad näevad või kahtlustavad tegevust või tehingut, mis ei kuulu tavapärasesse protsessi. Teatage oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusbüroole või eetika- ja vastavusabitelefonile.



Mida sina teeksid?



Erinevad USA, ELi ja teiste jurisdiktsioonide kehtestatud majandussanktsioonid võivad piirata ettevõtete kauplemist teatud riikide, üksuste ja isikutega. **Kui töötajal on küsimusi või muresid seoses nende seadustega, kellega nad peaksid konsulteerima ettevõttes enne mis tahes tegevust, mis võib olla vastuolus selliste seadustega?**



Rahvusvahelise kaubanduse seadused ja määrad on keerulised. Iga töötaja, kellel on küsimusi või muresid seoses nende seaduste või nendega seotud rahvusvahelise kaubanduse küsimustega, peab konsulteerima õigusosakonnaga või eetika- ja vastavusbürooga enne mis tahes tegevust, mis võib olla selliste seaduste rikkumine. Töötaja võib samuti otsustada koostada aruande eetika- ja vastavusabitelefoni.



O-I jätkusuutlikkuse aruandluse osana paluti mul esitada teatud mittefinantsilised andmed oma osakonna kohta. **Kuna tegemist ei ole finantsandmetega, siis kui oluline on nende täpsus?**



Oluline on olla täpne, kas esitate finantsandmeid või mittefinantsandmeid. Jätkusuutlikkuse avalikustamisele kohaldatakse erinevaid seadusi ja määrasid, mis arenevad jätkuvalt. On oluline, et O-I järgiks kõiki kehtivaid seadusi ja määrasid seoses jätkusuutlikkuse küsimustega seotud avalikustamisega.



Olen kohtunud tarnijaga, kes asub arenguriigis, et hinnata, kas O-I saab nendega koostööd teha. Ettevõtte esindaja on taganud madalaimad hinnad, sest kulustruktuur on nii madal. Noteeritud hinnad on palju madalamad, kui ma ootas, ja ma olen uudishimulik, kuidas hinnad võivad olla nii madalad. Kui ma küsin, kas keegi võib külastada üksust või on neil tehases fotosid, siis esindaja lükkab tagasi. **Kas ma peaksin sellest teatama?**



Jah. Oluline on teatada muredest oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusametile või eetika- ja vastavusabitelefoni. Need võivad olla märgid inimkaubandusest ja kaasaegsest orjusest. O-I ei tee äri ühegi üksusega, kes kasutab sunniviisilist tööd ja/või lapstööjõudu.



Potentsiaalne klient on võtnud ühendust minu osakonnaga, et osta klaaspudeleid. Nad nõuavad sularahas maksmist ega soovi tehingu dokumenteerimist. **Kas jätkame tehinguga?**



Ei, nõue maksta sularahas ja mitte dokumenteerida tehingut võivad olla rahapesu puhul ohu märgid. Peaksite sellest teatama oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusametile või eetika- ja vastavusabitelefoni.



Loomme koos oma kliientidega ühist väärtust

Kavatsus: Vastastikku kasulike töösuhete loomine klientidega

O-I eesmärk on luua oma klientidega vastastikku kasulikke töösuheteid. See hõlmab ohutute ja kvaliteetsete toodete pakkumist ning meie klientidega õiglast ja ausat suhtlemist. See hõlmab ka vaba ja avatud konkurentsi turul, samuti kõigi kohaldatavate monopolivastaste ja konkurentsiseaduste järgimist.

Toote kvaliteet ja ohutus

O-I on pühendunud oma klientidele ohutute ja kvaliteetsete toodete pakkumisele. O-I kohustub järgima ka kõiki tooteohutusega seotud seadusi ja eeskirju, sealhulgas kõiki tooteohutusest teatamise kohustusi, mis tulenevad kehtivatest seadustest, näiteks USA tarbekaupade ohutuse seadusest või sellega samaväärsest vastutusest teistes jurisdiktsioonides. Oleme pühendunud sisemiste kvaliteedi- ja ohutusprotseduuride ning vastastikku kokkulepitud kliendikvaliteedi standardite järgimisele.

Konkurents ja aus kauplemine

Kõik töötajad peaksid püüdma **üksteisega ja ettevõtte klientide, tarnijate ja konkurentidega õiglaselt toime tulla**. Töötajad ei tohiks kedagi ebaõiglaselt ära kasutada manipuleerimise, varjamise, privilegeeritud teabe kuritarvitamise, materiaalsete faktide valeesitamise või muu ebaausa kauplemistegevuse kaudu.





Ohutus on
prioriteet nr 1

Tegutseme läbipaistvalt,
meeskondlikult ja kaasvalt

Suurendame tootlikkust,
täiustame pidevalt ja tegutseme
jätkusuutlikult

**Loomme koos oma
klientidega ühist
väärtust**

Tugevdame juhtimist
äritegevuse kaudu

Kasutame majanduslikku
kasumit oma väärtuse
loomise edendamiseks



Suhted klientidega

O-I äriedu sõltub ettevõtte võimest säilitada püsivaid kliendisuhteid. **Ettevõtte on pühendunud klientide õiglasele, ausale ja ausale kohtlemisele ning püüab luua klientidega vastastikku kasulikke töösuhteid.**

Klientidele edastatav teave peaks olema täpne vastavalt O-I töötajate parimatele teadmistele. See hõlmab kõiki sertifikaate kvaliteedikontrolli spetsifikatsioonidele, katsemenetlustele ja katseandmetele vastavuse kohta. Töötajad ei tohiks tahtlikult klientidele suunatud teavet valesti esitada.

Üks klientide kategooria on turustajad, kes on sõltumatud kliendid, kes ostavad ja müüvad oma arvel. Nad ei ole ettevõtte esindajad, agendid, maaklerid ega frantsiisvõtjad. Kuigi paljud konkurentsioiguse peamised põhimõtted on levinud kogu maailma riikides, kehtestatakse mõnes riigis kohalike seadustega täiendavaid eeskirju. Näiteks peavad töötajad ELis turustajatega suhtlemisel olema teadlikud paralleelsete kaubanduspiirangute keelust.

Suhted konkurentidega

Ettevõtte on pühendunud vabale ja avatud konkurentsile turul.

Töötajad peaksid vältima tegevust, mis oleks vastuolus turul konkurentsitavasid reguleerivate õigusaktidega, sealhulgas konkurentsioiguse ja monopolivastaste seadustega. Sellised meetmed hõlmavad konkurenti konfidentsiaalse teabe seadusevastast omastamist või kuritarvitamist või valeandmete esitamist konkurenti äri- ja äritavade kohta.

Vt konkurentsioiguse ja konkurentsioiguse järgimise poliitikat ja juhendit.

Konkurentsioigus ja monopolivastane seadus

USA, Euroopa Liidu ja paljude teiste riikide monopolivastased ja konkurentsiseadused, kus O-I äritegevus toimub, nõuavad, et ettevõtted konkureeriks turul iseseisvalt. O-I toetab täielikult konkurentsioiguse ja monopolivastase seaduse eesmärki, milleks on edendada ausat ja avatud konkurentsi ning kaitsta ettevõtteid ja tarbijaid selliste ebaseaduslike konkurentsivastaste tavade eest nagu hindade kindlaksmääramine, turu jaotamine ja pakkumiste võltsimine.

Hindade kindlaksmääramine on konkurentsioiguse ja monopolivastase seaduse kohaselt üks kõige tõsisemaid ebaseadusliku tegevuse vorme. See viitab konkurentide vahelistele kokkulepetele või kokkulepetele hinna või hinna mis tahes elemendi kohta, mida makstakse kolmandatele isikutele või nõutakse neilt. Hindade kindlaksmääramine hõlmab ka konkurentide vahelist kokkulepet, mis kaldub hindu stabiliseerima või konkurentsi kõrvaldama seoses muude müügitingimustega, nagu veokulud, krediitingimused, tarneajad või varude reservid.

Ettevõtte ei luba hindade fikseerimist ega muud tegevust, mida võiks tõlgendada hindade fikseerimisena. Vastupidi, O-I peab jõuliselt konkureerima hinna, kvaliteedi ja teenuse alusel ning ettevõtte käitumine peab põhinema tema sõltumatul ja ühepoolsel ärihinnangul. **Kõik O-I töötajad peavad vältima mis tahes otsest või kaudset suhtlust, mis hõlmab konkurente, kliente või tarnijaid ja mis viitab sellele, et ebaseaduslikud kokkulepped või arusaamad võivad olemas olla või neid võidakse kaaluda.**

Lisaks hindade kindlaksmääramise kokkulepetele hõlmavad muud ebaseadusliku tegevuse vormid turu jaotamist (näiteks klientide, turgude, toodete või territooriumide puhul); hinnadiskrimineerimine, monopoliseerimine, röövellik hinnakujundus ja grupiboikotid.

O-I töötajad vastutavad nii konkurentsieeskirjade kui ka konkurentsiseaduste järgimise eest. See vastutus hõlmab mis tahes potentsiaalselt ebaseaduslikust või kahtlasest käitumisest teatamist oma juhile, teisele juhile, personalile, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabiliinile. Nende seaduste rikkumise tagajärjed võivad olla tõsised rikkumise toime pannud ettevõtetele (märkimisväärsed trahvid, rahaline kahju, maine mõju) ja mõnes jurisdiktsioonis, nagu USA, rikkumised toime pannud üksikisikutele (isiklikud trahvid, vanglatingimused, samuti töösuhte lõpetamine).

Vt konkurentsioiguse ja konkurentsioiguse järgimise poliitikat ja juhendit.



Osalemine kutseühingutes

Ametiühinguga liitumine või ametiühingute koosolekutel osalemine on monopolivastaste ja konkurentsiseaduste alusel seaduslik. Kui aga toimub konkurentide kogunemine, on oht, et sellest tulenevad arutelud võivad viia konkurentsieeskirjade rikkumiseni. **Isegi konkurentsivastase käitumise ilmnemine sellistel sündmustel võib viia kriminaaluurimiseni.**

O-I monopolivastaste ja konkurentsiseaduste järgimise poliitika ja juhendi kohaselt peavad juhid enne mis tahes erialaliiduga liitumist või uue programmi alustamist, mis hõlmab ettevõtte statistika või muu teabe edastamist erialaliidule, konsulteerima juriidilise osakonnaga. Kõik töötajad, kes osalevad erialaliidude koosolekutel või messidel, peavad esitama vastavusaruande, nagu on kirjeldatud poliitikas. See hõlmab osalemist koosolekutel sellistes organisatsioonides nagu Glass Packaging Institute ja European Container Glass Federation, samuti messidel nagu Drinktec.

O-I töötajaid julgustatakse osalema kutseühingutes, kuna nad on väärtuslikud võrgustike loomiseks ja teadmiste jagamiseks. Kui aga O-I töötaja on olukorras, kus konkurent tõstatab konkurentsieeskirja, isegi juhuseks, peab töötaja vältima isegi konkurentsiseaduste rikkumist:

- ✓ Lõpetama vestluse kohe.
- ✓ Teatada teistele vestlusel osalejatele, et seda teemat ei arutata.
- ✓ Töötaja peab end kohe vabandama ja lahkuma vestlusest. Seda nimetatakse **“lärnakaks väljapääsuks”**. Seejärel peab töötaja vahejuhtumist viivitamatult teatama O-I õigusosakonnale või eetika- ja vastavusametile.

Konkurentsialane teave

Konkurentsialast teavet tuleb koguda juriidiliselt ja eetiliselt.

On ebaseaduslik avaldada konkurentidele või saada konkurentidelt tundlikku avalikku teavet, näiteks järgmist: hinnakujundus (eriti tulevane või prognoositav hinnakujundus), tingimuste muutused, eeldatavad vastused pakkumistaotlustele (sealhulgas otsus mitte teha pakkumist), uued toote- või teadus- ja arenduskavad ning praegused või tulevased äri- või strateegilised plaanid.

On seaduslik saada konkurentsialast teavet klientidelt või tarnijatelt, kellel ei ole konkurentide ees konfidentsiaalsuskohustust. Sellisel juhul peaksite dokumenteerima teabe allika ja selle saamise kuupäeva. Siiski on ebaseaduslik kasutada kliente või tarnijaid kanalina, et edastada teavet konkurentidele või konkurentidelt.



Mida sina teeksid?



Täheldan, et kolleeg ei järgi korduvalt hoitavaid tarkvara protseduure ja tean, et see tooks kaasa KPI (tulemuslikkuse põhinäitaja) mõõdikute ebaõige teatamise tehase kohta. **Kas ma peaksin oma kahtlustest teatama?**



Jah, teatage sellest oma juhendajale, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusametile või eetika- ja vastavusabitelefoni. KPI mõõdikuid kasutatakse ettevõtte tervise aruandluseks organisatsioonile. On oluline, et need andmed oleksid õiged, et ettevõtte saaks teha iga tehase kohta asjakohaseid otsuseid.



Suur rahvusvaheline klient viib ühes meie tehases läbi kvaliteedisüsteemide auditi. Paljud küsimused näivad olevat küsitud teabe kohta, mida O-I peab konfidentsiaalseks. **Mida ma tegema pean?**



Võtke ühendust oma tehase või riigi kvaliteedijuhiga, et saada juhiseid enne nendele küsimustele vastamist. Ettevõtte ärisaladuse alla kuuluva teabe ühine allikas on kliendiaudite kaudu. Enamikul juhtudel on olemas vastastikku kokkulepitud kvaliteedikokkulepe, mis dikteerib teavet, mida saab ohutult jagada. Midagi väljaspool seda lepingut ei jagata tavaliselt isegi siis, kui klient seda auditi kaudu küsib.



Külasthan klienti ja ka meie konkurendid on kohapeal. **Kas ma saaksin nendega rääkida?**



Vestlused konkurentidega ei ole keelatud, kuid vestluse teemadega tuleb olla ettevaatlik. Pidage meeles, et me peame vältima isegi ebakohasuse ilmumist, et vältida monopolidevastaseid küsimusi, nagu hinnakujundus, kasum, varude tase, standardid ja tehnoloogia.



Ma osalen kutseühingu koosolekul ja mitmed liikmed arutavad hinnastrateegiat. **Mida ma peaksin tegema?**



Kui konkurendid arutavad selliseid küsimusi nagu hinnastamisstrateegia, on võimalik, et hindade fikseerimine või kokkumäng võib toimuda või tundub, et see on toimunud. Paljud riigid keelavad sel põhjusel konkurentide seas hinnakujunduse arutelu. Kui sa leiad end selles olukorras, peate vabandama ja koheselt koosolekult lahkuma. Seda nimetatakse lärnakaks väljapääsuks. Teavitage viivitamatult õigusosakonda või eetika- ja vastavusametit sellest, mida te täheldasite.



Tugevdame juhtimist äritegevuse kaudu

Kavatsus: Anda inimestele võimalus leida parim viis majandusliku kasumi teenimiseks õige käitumisega

O-I äritulemused sõltuvad meie inimeste kaliibrist ja tugevusest. O-I töötajatelt oodatakse iga päev õiget asja. Töötajad peavad iseenda ja üksteise ees, tegutsedes ausalt ja eetiliselt.

Kohustused töötajatena

Eeldatakse, et iga O-I töötaja mõistab ja järgib seda koodeksit, O-I poliitikat ja kõiki kohaldatavaid seadusi, reegleid ja määrusi. See vastutus hõlmab järgmist:

- Mõista ja järgida neid seadusi, reegleid ja määrusi ning O-I poliitikaid, mis kehtivad töötaja ametikohale.
- Tegutsege ja tehke otsuseid kooskõlas tegevuspõhimõtete ja ettevõtte eetilise käitumise kõrgete standarditega.
- Töötaja peab viivitamatult läbima eetika ja vastavuse koolituse, kui ettevõtte selle määrab ning kinnitama oma vastavust eetikakoodeksile ettevõtte nõudmisel.
- Esita alati täielikku, täpset, õigeaegset ja selget teavet.
- Otsige abi ja juhiseid, kui teil on küsimusi või te ei ole kindlad, mida teha.
- Teatage kohe tegevusjuhendi, ettevõtte poliitika või seaduse tegelikest või kahtlustatavatest rikkumistest oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabiliinile.
- Teha ettevõtte poolt algatatud uurimisega täielikku koostööd, kui see puudutab tegelikke või kahtlustatavaid seaduserikkumisi, eetikakoodeksi või O-I poliitikate rikkumisi.

Töötajad, kes rikuvad kehtivaid seadusi või määrusi, käesolevat koodeksit või ettevõtte poliitikat või julgustavad teisi seda tegema, seavad ohtu ettevõtte maine. Ükski põhjus, sealhulgas soov täita ärieesmärke, ei saa kunagi olla õigustuseks seaduste, määruste, käesoleva koodeksi või ettevõtte poliitika rikkumisele.



Täiendavad kohustused juhina

Juhtidelt, sealhulgas kõikidelt O-I töötajatelt, kes teostavad järelvalvet teiste üle, oodatakse täiendavaid kohustusi, sealhulgas järgmist:

- Olla eeskujuks eetilise käitumise kõrgeimatele standarditele.
- Luua ja säilitada töökultuur, kus töötajad teavad, et neilt oodatakse õiguslikku ja eetilist käitumist.
- Säilitada kaasav töökeskkond, kus julgustatakse ja oodatakse konstruktiivseid ja avatud arutelusid, sealhulgas heas usus teateid rikkumiste kohta, kartmata kättemaksu.
- Veenduge, et töötajad on teadlikud, mõistavad ja teavad, kuidas rakendada käesolevat koodeksit, O-I poliitikat ja kohaldatavaid seadusi ja määrusi oma igapäevases töös. See hõlmab töötajate asjakohase koolituse tagamist vastavalt vajadusele.
- Tuletage töötajatele meelde, et see, kuidas me oma tulemusi saavutame, on sama oluline kui tulemused ise.
- Olge hoolikad, otsides viiteid sellele, et ebaeetilist või ebaseaduslikku käitumist kaalutakse või see on toimunud. Pane kõik eetilise käitumise eest vastutama.
- Võtta asjakohaseid meetmeid, et lahendada olukordi, mis tunduvad olevat vastuolus seaduse, käesoleva koodeksi või O-I poliitikaga.
- Taotlege vastavalt vajadusele abi personaliosakonnalt, teistelt juhtidelt, õigusosakonnalt või eetika- ja vastavusbüroost.

Eetiline otsuste tegemine:

Õigete otsuste tegemine

Eetiliste otsuste tegemine ja õigete meetmete võtmine on O-I edu jaoks olulised, kuid võib olla aegu, mil parim lähenemine olukorrale ei ole alati selge või lihtne. Tarkade ja eetiliste valikute tegemine on osa töötamisest O-I-s. Kui seisate silmitsi olukorraga või eetilise dilemmaga, kus õige lähenemine ei ole selge, küsige endalt järgmisi küsimusi:



Kui teie vastus on “EI” või “Ma EI OLE KINDEL” ühelegi ülaltoodud küsimusele, on oluline enne meetmete võtmist kohe abi ja juhiseid otsida. Rääkige juhi või muude käesolevas koodeksis määratletud allikatega, sealhulgas personaliosakond, õigusosakond ning eetika- ja vastavusbüroo. Samuti võite pöörduda eetika ja vastavuse abiliini poole.



Õigete otsuste tegemine on see, kuidas me saavutame edu O-I-s. Selle koodi kasutamine teekaardina aitab teid igal sammul. Ükskõik, kas te pole kindel, kuidas keerulise olukorraga toime tulla või vajate lihtsalt ettevõtte poliitika kohta rohkem teavet, on meie juhend siin teid toetamas.

Käitumisjuhendi rikkumistest ja muudest eetilistest küsimustest teatamine

Igal O-I töötajal on kohustus viivitamatult teatada tegelikest või kahtlustatavatest seaduste, käesoleva koodeksi või O-I poliitika rikkumistest. See hõlmab olukordi, kus töötaja on rikkunud või arvab, et on rikkunud seadust, käesolevat koodeksit või O-I poliitikat või kui töötaja on täheldanud, saanud teada või heas usus kahtlustab, et mõni teine isik on rikkunud mõnda neist. Teiste poolt teadaolevatest rikkumistest viivitamatu teatamata jätmine võib olla käesoleva koodeksi rikkumine.

Kui töötaja midagi näeb, peaks ta midagi ütleva - nii kiiresti kui võimalik. Näiteks võib see hõlmata tegelikke või kahtlustatavaid ohutus- või keskkonnaalaseid rikkumisi; pettust, vargust või altkäemaksu; või võimalikku diskrimineerimist või ahistamist, sealhulgas seksuaalset ahistamist. Alati on kõige parem muresid varakult tõstatada, et ettevõtte saaks nendega tegeleda.

Töötajaid julgustatakse tõstatama selliseid muresid kõigepealt oma vahetu juhiga, kui see on nende jaoks turvaline ja mugav. See võib anda väärtuslikke teadmisi või perspektiive ning soodustada probleemide kiiret lahendamist kohalikul tasandil.

Töötajal ei pruugi siiski olla mugav tõstatada küsimus oma vahetu juhiga või ta ei pruugi uskuda, et tema juht asjaga kiiresti tegeleb. Sellistel juhtudel peaks töötaja sõltuvalt küsimuse olemusest tõstatama küsimuse:

- Personaliosakonna esindaja
- Juhatuse liige
- Juriidiline osakond
- Eetika- ja vastavusbüroo

Töötajad saavad abi ka eetika- ja vastavusabitelefonile helistades.

Töötajad on kohustatud tegema täielikku koostööd mis tahes uurimisega, mida ettevõtte teostab seaduste, käesoleva koodeksi või O-I poliitika tegelike või kahtlustatavate rikkumiste kohta. Töötajad peavad oma vastustes olema tõesed ja ei tohi kunagi ühtegi uurijat eksitada. Suutmatus teha koostööd võimaliku rikkumise uurimisel võib kaasa tuua distsiplinaarkaristuse.

“Heas usus” edastatud info tähendab lihtsalt seda, et olete andnud kogu teabe, mis teil on, ja usute, et see on tõsi. Peaksite tundma end mugavalt, teades, et te ei satu pahandustesse, kui teatate käesoleva koodeksi arvatavast rikkumisest heas usus – isegi kui teie mured osutuvad põhjendamatuks.



Mida teeb O-I, kui ta saab eetika- ja vastavusabiliini kaudu vihje?

**Anna
TEADA!**



Samm 1: Teatage probleemist või küsimusest

Võite teatada probleemist või küsimusest O-I eetika ja vastavuse abiliinile. Abitelefoni haldab sõltumatu kolmas osapool. Anonüümsete teadete korral vt alltoodud joonealust märkust.



Samm 2: Vihje hindamine

Kõik küsimused vaatab läbi eetika- ja vastavusamet, mis määrab iga küsimuse määratud uurijale, mis võib hõlmata personaliosakonda, juriidilist osakonda, vastavus- ja eetikakoodeksit, siseaudit või Global Security.



Samm 3: Uurimine

Uurimine võib hõlmata töötajate või kolmandate isikute vestlusi, äridokumentide läbivaatamist ja protsesside analüüsi. Kui esitate oma kontaktandmed, võib uurija teiega lisateabe saamiseks ühendust võtta.



Samm 4: Tulemuse kindlaksmääramine

Uurimise lõpus esitab uurimisrühm juhtkonnale oma järeldused. Juhtkond vaatab uurimise tulemused läbi ja määrab kindlaks kõik heastamis- või distsiplinaarmedet, kui need on põhjendatud.



Samm 5: Juhtumi sulgemine

Uurimine on lõpetatud. Tulemusi jälgitakse ja esitatakse ettevõtte siseselt. Uurimise lõppedes võetakse juhtkonna määratud asjakohased meetmed. Protsessi ja osalejate konfidentsiaalsuse säilitamiseks ei saa me jagada uurimise ja lahendamise üksikasju.

Märkus: Kui otsustate teatada anonüümselt, palun esitage võimalikult palju üksikasju. Anonüümsed reporterid: Kasutage uuenduste kontrollimiseks „aruandevõtit“ ja parooli ning suhelge O-I-ga anonüümselt. Samuti saate oma e-posti aadressi abitelefonile saata, et saada e-posti teavitusi, kui O-I postitab teavet või esitab küsimuse abitelefoni kaudu, ja seda e-posti aadressi ei jagata O-I-ga.

Kättemaks pole lubatud

O-I keelab kättemaksu töötaja vastu, kes heauskselt otsib abi või teatab seaduste, määruste, käesoleva koodeksi või ettevõtte poliitika tegelikest või kahtlustatavatest rikkumistest. Ükski O-I juht ei tohi lubada kättemaksu ega lubada kättemaksu ühegi töötaja või isiku vastu, kes heas usus sellise aruande esitab. Mis tahes kättemaksu töötaja vastu, kes esitab heauskse aruande, kohaldatakse distsiplinaarmedeid, sealhulgas võimalikku töösuhte lõpetamist. Lisaks kohaldatakse distsiplinaarmedeid töötajatele, kes teadlikult esitavad valearuandeid.



KÄTTEMAKSU NÄITED

Kättemaks võib toimuda mitmel kujul. Selliste olukordade näited, kus võib tekkida kättemaks, on muu hulgas järgmised:

- Vallandamine või koondamine
- Alandamine või distsiplineerimine
- Hüvede, ületunnitöö või edutamise keelamine
- Hirmutamine, ähvardamine või ahistamine
- Ei palgata tööle ega pakuta renditöökohta
- Töökohustuste ümberjaotamine
- Vähendada palka või töötunde
- Tahtlikult kedagi ettevõtte tegevusest välja jätta või tegutseda viisil, mis mõjutab negatiivselt selle isiku töökeskkonda



Ohutus on
prioriteet nr 1

Tegutseme läbipaistvalt,
meeskondlikult ja kaasvalt

Suurendame tootlikkust,
täiustame pidevalt ja tegutseme
jätkusuutlikult

Loome koos oma
klientidega ühist väärtust

**Tugevdame juhtimist
äritegevuse kaudu**

Kasutame majanduslikku
kasumit oma väärtuse
loomise edendamiseks



Mida **sina** teeksid?



Tundub, et meie juht ei tee midagi, kui me tõstatame talle oma mure võimaliku väärkäitumise pärast. Ma arvan, et ta on teinud asjad keeruliseks kolleegidele, kes on tõstatanud küsimusi. Nüüd on mul probleem: töökaaslane teeb midagi, mis minu arvates on eetiliselalt vale. **Mida ma peaksin tegema?**



Räägi asjast. Meie koodeksis on öeldud, et peaksite rikkumisest teatama ja et saate seda teha, kartmata kättemaksu heauskse raporteerimise eest. Alustades oma otsese juhiga on sageli parim viis probleemide lahendamiseks. Kui te aga ei usu, et see oleks sobiv või et teie juht teid aitab, peaksite rääkima mõne teise juhtkonna, personali, õigusosakonna või eetika- ja vastavusbüroo liikmega.

Võite kasutada ka eetika ja vastavuse abitelefoni.



Minu osakond seab eesmärgid, mida me peaksime saavutama. Varem olen tundnud, et minu juht on survestanud otseselt rikkuma tegevusjuhendit ja ettevõtte poliitikat nende eesmärkide saavutamiseks. **Kas see on vastuvõetav?**



Ei. Kuigi edukad ettevõtted seavad sageli kõrgeid eesmärgi ja püüavad neid saavutada, ei tohiks te kunagi rikkuda koodeksit või O-I poliitikat eesmärkide saavutamiseks. Rääkige oma juhiga, teise juhatuse liikme, personaliosakonna, juriidilise osakonna või eetika- ja vastavusbüroo liikmega.

Võite kasutada ka eetika ja vastavuse abitelefoni.



Kasutame majanduslikku kasumit oma väärtuse loomise edendamiseks

Kavatsus: Kinnista majanduslik kasum kui ainus tõeline väärtuse loomise mõõdupuu kõiges, mida me teeme

Majanduslik kasum kajastab tootlikkuse kasvu ja kasumliku arengu kahte peamist alustala. Selle saavutamiseks peavad töötajad kaitsma ettevõtte vara, sealhulgas füüsilist vara, intellektuaalset omandit, konfidentsiaalset teavet ja digitaalseid ressursse. Töötajad peavad järgima seadusi, mis keelavad siseteabe kasutamise väärtpaperitehingutes. Töötajad ei tohi osaleda petturlikes tegevustes, sealhulgas esitada valesid või eksitavaid kuludokumente.

Ettevõtte varade kaitse ja kasutamine

Töötajatel on kohustus kaitsta ettevõtte varasid ja tagada nende tõhus kasutamine ainult seaduslikel ärilistel eesmärkidel. Ettevõtte rahaliste vahendite või varade kasutamine, olenemata sellest, kas see on isiklik kasu, ebaseaduslikul või sobimatul eesmärgil, on keelatud. Töötajad peaksid olema teadlikud, et ettevõtte vara hõlmab kõiki andmeid ja sidevahendeid, mida edastatakse või vastu võetakse või mis sisalduvad ettevõtte elektroonilistes või telefonisüsteemides. Ettevõtte vara hõlmab ka kõiki kirjalikke teateid.





Ettevõtte varade kaitse ja nõuetekohase kasutamise tagamiseks peaks iga töötaja:

- Rakendama mõistlikku ettevaatlikkust, et vältida ettevõtte vara vargust, kahjustamist või väärkasutamist.
- Teatama ettevõtte vara tegelikust või kahtlustatavast vargusest, kahjustusest või väärkasutusest juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, eetika- ja vastavuskontrolliametile või eetika- ja vastavusabitelefoni.
- Kaitsma kõiki elektroonilisi programme, andmeid, sidevahendeid ja kirjalikke materjale teiste sobimatu juurdepääsu eest.
- Kasutama ettevõtte vara ainult seaduslikel ärilistel eesmärkidel, nagu on lubatud, seoses töötaja töökohustustega.
- Vältima huvide konflikte, nagu finants-, äri- või muud suhted, mis on, võivad olla või isegi näivad olevat vastuolus ettevõtte huvidega või põhjustavad töötaja kohustuste täitmise konflikti.
- Olema aus, tõene ja läbipaistev kõigis ettevõtte nimel tehtavates tehingutes.

Intellektuaalne omand

Intellektuaalomand on immateriaalse vara klass, mis hõlmab patente, kaubamärke, autoriõigusi ja ärisaladusi.

Intellektuaalne omand on ettevõtte edu jaoks kriitilise tähtsusega; see võimaldab ettevõttel (i) maksimeerida oma investeringute tasuvust, (ii) suurendada oma konkurentsivõimet turul ja (iii) luua aktsionäride väärtust.

Ettevõtte järgib kõiki kehtivaid intellektuaalse omandi seadusi ja määrusi ning austab teiste intellektuaalse omandi õigusi. Kõik töötajad peavad olema teadlikud intellektuaalomandist ja selle tähtsusest ettevõtte jaoks.

➔ **Ole teadlik ettevõtte intellektuaalsest omandist.** Ettevõtte säilitab intellektuaalse omandi varasid üle kogu maailma, mida saab kasutada äritegevuse edendamiseks, ettevõtte toodete ja teenuste eristamiseks meie konkurentide omadest, ettevõtte maine ja firmaväärtuse kaitsmiseks ning ettevõtte konkurentsieelise saavutamiseks turul. Teadke meie intellektuaalomandit ja mõistke, kuidas see mõjutab ettevõtte väärtust ja ärivõimalusi.

➔ **Tuvasta, avalikusta ja kaitse intellektuaalset omandit.** Kõik töötajad – mitte ainult inseneri-, teadus- ja arendustöötajad – võivad luua ettevõttele intellektuaalomandit. Looming, nagu leiutised, kujundused, margitooted, loosungid, kunstiteosed, muusika ja tarkvara kood on kõik intellektuaalomandi kaitse kandidaadid. Töötajad peaksid õigeaegselt dokumenteerima intellektuaalomandi loomise heakskiidetud ettevõtte vormil ja esitama täidetud vormi hindamiseks õigusosakonnale.

➔ **Kohtle intellektuaalset omandit kui konfidentsiaalset teavet.** Paljusid intellektuaalomandi vorme peetakse konfidentsiaalseks informatsiooniks. Käsitlege kogu intellektuaalomandit konfidentsiaalsena, eriti ärisaladusi ja leiutisi, mis ei ole veel patenteeritud, välja arvatud juhul, kui olete kindel, et intellektuaalomand on avalikult kättesaadav. Intellektuaalse omandi avalikustamine, isegi kui see on juhuslik, võib kaasa tuua intellektuaalomandi õiguste kaotamise.

➔ **Ära unusta intellektuaalset omandit kolmandate osapooltega koostööd tehes** Me teeme tihti koostööd kolmandate osapooltega, et ettevõtte tegevust juhtida. Ei ole ebatavaline, et intellektuaalomandit luuakse ühiselt kolmanda osapoolega või ainult kolmanda osapoole poolt ettevõtte juhtimisel. Intellektuaalomandi õiguste omamine on läbiräägitav ja seda tuleks käsitleda kolmanda osapoolega töötades varakult.

➔ **Teavita intellektuaalse omandi puudutavatest probleemidest.** Kui kahtlustate, et ettevõtte intellektuaalomandit kasutatakse ilma loata või kui teil on küsimusi ettevõtte intellektuaalomandi õiguste või teise isiku intellektuaalomandi õiguste kohta, võtke viivitamatult ühendust õigusosakonnaga või eetika- ja vastavusbürooga. Probleemide viivitamatu edastamine võib midagi muuta. Ärge tehke oma otsuseid ettevõtte või teise ettevõtte intellektuaalomandi õiguste kohta.

➔ **Ära luba teistel kasutada meie intellektuaalset omandit.** Kui see ei ole lubatud, ärge andke kolmandale isikule luba kasutada ettevõtte intellektuaalomandit – sealhulgas ettevõtte nime või logo – või anda kolmandale isikule juurdepääsu ettevõtte intellektuaalomandile. Ettevõtte intellektuaalomandi kasutamise, juurdepääsu või litsentsimise loa taotlused tuleb kooskõlastada juriidilise osakonna kaudu.

Kaitsta ja säilitada O-I intellektuaalomandit

✓ **Ole teadlik** ettevõtte intellektuaalsest omandist.

✓ Ära unusta intellektuaalset omandit kolmandate **osapooltega koostööd** tehes.

✓ **Tuvasta, avalikusta ja kaitse** intellektuaalset omandit.

✓ **Teavita** intellektuaalse omandi puudutavatest probleemidest.

✓ Kohtle intellektuaalset omandit kui **konfidentsiaalset** teavet.

✓ **Ära luba teistel** kasutada meie intellektuaalset omandit.

Ettevõttel on ülemaailmne leiutajate auhinna- ja tasustamisprogramm, mille kaudu üksikisikuid võidakse tunnustada ja premeerida teatud uuenduste eest. Lisateabe saamiseks võtke ühendust õigusosakonnaga.

Konfidentsiaalne teave

Töötajatel võib olla juurdepääs erinevat tüüpi konfidentsiaalsele teabele oma töö käigus. Kuna konfidentsiaalne teave hõlmab paljusid ettevõtte kõige väärtuslikumaid varasid, on selle teabe kaitsmine ettevõtte edu ja suhete jaoks, mida me ehitame oma müüjate, tarnijate ja klientidega. Konfidentsiaalse teabe lubamatu avalikustamine – isegi kui seda tehakse tahtmatult – võib kahjustada ettevõtet ja/või kolmandaid isikuid, kes usaldavad meile oma konfidentsiaalse teabe.

Meil kõigil on kohustus **konfidentsiaalset teavet kaitsta ja kaitsta** isegi pärast ettevõttest lahkumist.



- ✓ **Teadke oma rolli konfidentsiaalse teabe kaitsmisel.** Igal töötajal on kohustus mõista, mis on konfidentsiaalne teave, samuti teabe konkurentsiväärtus ja tundlikkus. Kahtluse korral eeldada, et teave on konfidentsiaalne ja seda tuleb kaitsta, välja arvatud juhul, kui seda on võimalik saada avalikust allikast, näiteks Internetist.
- ✓ **Hoidke konfidentsiaalset teavet turvalisena.** Tagada, et konfidentsiaalset teavet säilitatakse ainult ettevõtte poolt volitatud kohtades ja et säilitataks kõrgeim konfidentsiaalsusaste. Järgida tuleb kõiki konfidentsiaalsele teabele volitamata juurdepääsu piiramise protokolle ning kõiki konfidentsiaalsele teabele juurdepääsu omavaid ettevõtte seadmeid tuleks kaitsta tugeva salasõnaga, mida regulaarselt uuendatakse.
- ✓ **Ole teadlik võimalikest lünkadest turvalisuses.** Ärge kasutage konfidentsiaalse teabe salvestamiseks või edastamiseks oma privaatsed arvutid, mobiilseadet, e-posti, sotsiaalmeediat või pilvesalvestust ning ärge lubage tehisintellekti (AI) süsteemidel pääseda juurde konfidentsiaalsele teabele, välja arvatud juhul, kui AI-süsteemi pakub ettevõtte ja see on sellise juurdepääsu jaoks heaks kiidetud. Ärge jätke konfidentsiaalset teavet valveta ebaturvalises keskkonnas.
- ✓ **Olge ettevaatlik, kuidas jagate konfidentsiaalset teavet.** Jagage töötajatega konfidentsiaalset teavet ainult teadmisyajaduse alusel. Ärge avaldage konfidentsiaalset teavet väljaspool ettevõtet, välja arvatud juhul, kui avalikustamine on seadusega nõutud või hõlmatud lepinguga, nagu konfidentsiaalsus või mitteavaldamise leping. Kõik konfidentsiaalse teabe avalikustamine väljaspool ettevõtet peab olema lubatud.
- ✓ **Pidama täpset arvestust kogu avalikustatava teabe kohta.** Määratlema konfidentsiaalse teabe, sealhulgas suulise teabe, konfidentsiaalsena. Konfidentsiaalse teabe avalikustamise korral pidama täpset arvestust avalikustatud teabe kohta vastavalt asjaoludele.
- ✓ **Austage teiste konfidentsiaalset teavet.** Tuvastage ja mõistke kolmanda osapoolse konfidentsiaalset teavet, mida jagatakse ja usaldatakse ettevõttele. Järgige kindlasti ettevõtte lepingulisi kohustusi seoses kolmandate isikute konfidentsiaalse teabega.

Konfidentsiaalne teave on kogu ettevõtte mitteavaliku teabe, mis avalikustamise korral võib olla kasulik konkurentidele või ettevõttele kahjulik. Konfidentsiaalne teave võib olla kirjaliku dokumendi, heli- või videosalvestise või suulise avalikustamise kujul ning see ei sisalda mitte ainult meie enda mitteavalikku teavet, vaid ka meie müüjate, tarnijate ja klientide mitteavalikku teavet, mida on jagatud ja usaldatud meile.

Mõned konfidentsiaalse teabe näited on:

- Äriplaanid, strateegiad ja mitteriiklikud finantsdokumendid
- Äriteave, nagu klientide nimekirjad, hinnakujundus ja lepingud
- Tehniline teave, nagu kasutusjuhendid, tootmisandmed ning teadus- ja arenduskavad, ideed ja tulemused
- Tundlikud isikuandmed
- Teatud intellektuaalomand, nagu ärisaladused (nt sõnastus ja tootmisalane oskusteave), patenditaotluste kavandid ja esitatud patenditaotlused, mis ei ole veel avaldatud

Konfidentsiaalse teabega seotud küsimuste korral, sealhulgas selle kohta, kas konfidentsiaalse teabe avalikustamine on seadusega nõutav, võtke palun ühendust õigusosakonnaga.

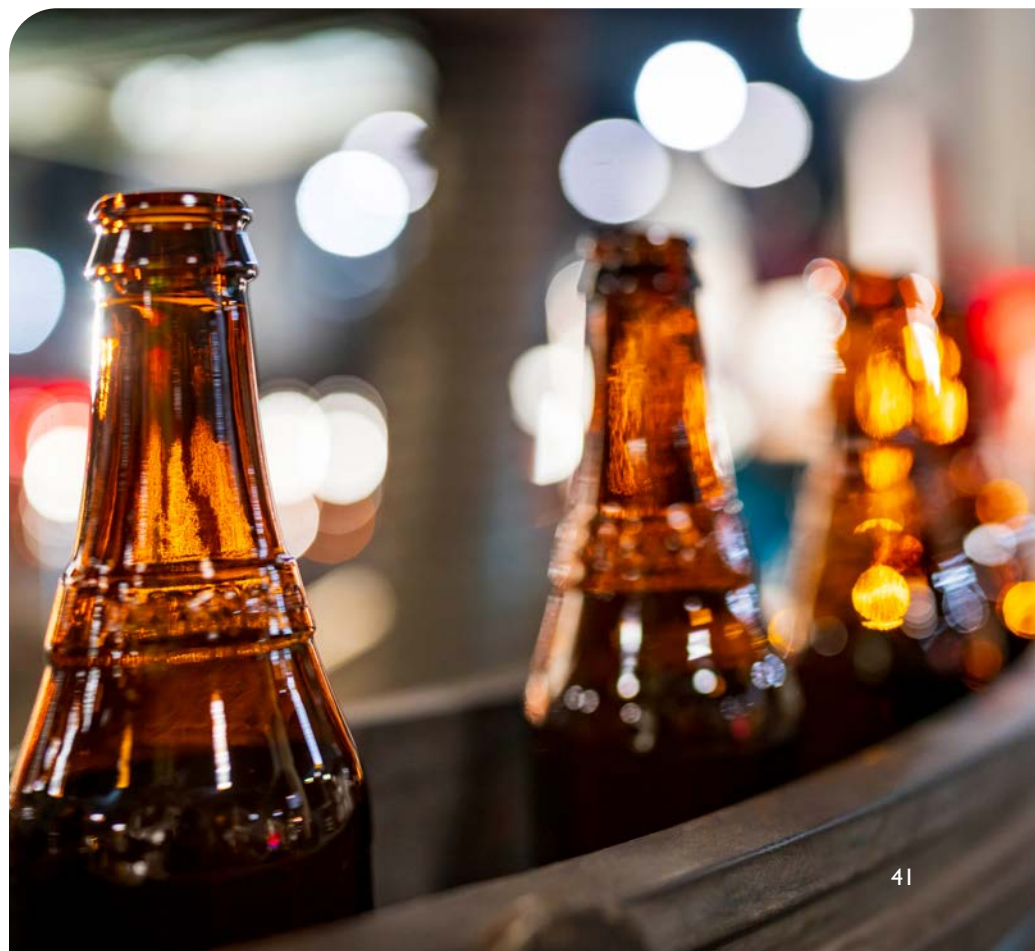
Siseringitehingud

Ettevõtte eesmärk on edendada kultuuri, mis julgustab eetilist käitumist ja pühendumist seaduse järgimisele ning nõuab, et selle juhid, ametnikud ja töötajad järgiksid alati siseteabe alusel kauplemist reguleerivaid föderaalseid seadusi ja määrusi. Ettevõtte Insider Trading Compliance Policy eesmärk on aidata järgida neid seadusi ja määrusi ning piirata töötajate kasutada olulist mitteavalikku teavet oma rahalise kasu või avalikustada sellist teavet teistele.

Oluline mitteavalikustatav teave võib esineda mitmel kujul, kuna see võib olla mis tahes teave, mis tõenäoliselt mõjutab oluliselt väärtpaberi turuhinda, näiteks avaldamata finantstulemused või -prognoosid, tegevuskavad või strateegiad, mitteavaldav teave oluliste ettevõtete omandamiste või korralduste kohta ning teadus- või tehnilised programmid ja uuendused.

Ettevõtte Insider Trading Compliance Policy sisaldab ka lisanõudeid, nagu keelud teatud liiki tehingute, elektrikatkestuse perioodid, mis takistavad teatud isikutel tehinguid ettevõtte väärtpaberitega, ja eelloa nõuded tehingute teatud üksikisikute.

Vt Insider Trading Compliance Policy.





Pettus

O-I ei talu oma töötajate, ametnike, direktorite, töövõtjate või kolmandate osapoolte äripartnerite pettusi. Pettus tekib siis, kui keegi valetab (või jätab teabe välja) olulise asjaolu kohta, et varastada raha või vara. Me peame pettusekahtlusest õigeaegselt teatama, kui see on avastatud, töötama selle nimel, et mõista pettuse algpõhjust ja heastama pettuse, et väärkäitumine ei korduks. Aruandeid saab esitada oma juhendajale, teisele juhile, personalile, õigusosakonnale, eetika- ja vastavusametile või eetika- ja vastavusabitelefoni.

Kuluaruannete esitamine

O-I hüvitab ärireiside ja meelelahutusega seotud kulud. Kulud, mida esitate oma kuluaruannetes, peavad olema mõistlikud, asjakohased ja seotud O-I äriga. Kunagi ei ole asjakohane kulutada isiklikke esemeid oma kuluaruannetes. Kui olete juht, vastutate selle eest, et teie otseste aruannete esitatud kulud oleksid õigustatud äriistel eesmärkidel. Võtke aega oma kuluaruannete hoolikaks läbivaatamiseks. Arutage nendega küsitavaid kulusid. Kui kahtlustate, et töötaja esitab kulusid valesti, võtke ühendust oma juhiga, teise juhiga, personaliosakonnaga, õigusosakonnaga, eetika- ja vastavusbüroo või eetika- ja vastavusabitelefoni.

Vaata globaalset reisipoliitikat.

Korporatiivsed võimalused

Töötajatel on kohustus edendada ettevõtte huve, kui selleks tekib võimalus. Kui töötaja avastab või talle esitatakse ärivõimalus ettevõtte vara, teabe või oma ametikoha tõttu ettevõttes, peaks töötaja esmalt esitama ettevõttele ärivõimaluse enne, kui ta kasutab võimalust töötaja individuaalselt. Ükski töötaja ei tohi kasutada ettevõtte vara, teavet ega oma positsiooni ettevõttes isikliku kasu saamiseks või äriühinguga konkureerimiseks.

Töötaja peab oma juhile avalikustama iga käesoleva koodeksiga hõlmatud ärivõimaluse tingimused, mida ta soovib järgida. Juht võtab ühendust juriidilise osakonna ja asjakohase juhtkonnaga, et teha kindlaks, kas ettevõtte soovib ärivõimalust jätkata. Kui ettevõtte loobub oma õigusest kasutada ärivõimalust, võib töötaja kasutada ärivõimalust samadel tingimustel, nagu algselt kavandatud ja kooskõlas teiste eetiliste suunistega käesolevas koodeksis.

Küberturvalisus, e-posti kommunikatsioon ja arvutisüsteemi kasutamine

Ettevõtte on välja töötanud ja rakendanud küberturvalisuse riskijuhtimise programmi, mille eesmärk on kaitsta oma kriitiliste süsteemide ja teabe konfidentsiaalsust, terviklikkust ja kättesaadavust.

Ettevõtte küberturvalisuse riskijuhtimise programm on integreeritud ettevõtte üldise riskijuhtimise programmi ja jagab ühiseid meetodikaid, aruandluskanaleid ja juhtimisprotsesse, mis kehtivad kogu ettevõtte riskijuhtimise programmi ulatuses teistele õiguslikele, vastavuse, strateegiliste, tegevus- ja finantsriskide valdkondadele.

Selleks, et anda töötajatele juurdepääs küberturvalisusega seotud teabele, haldab O-I küberturvalisuse funktsioon Dashi veebisaiti.

Infotehnoloogia ressursse, sealhulgas juurdepääsu internetile, elektronpostile (e-post), koostöövahendeid ja mis tahes muud süsteemi, peetakse O-I varadeks ning neid tuleks kasutada sobival ja nõuetekohasel viisil, nagu on kirjeldatud meie infotehnoloogia poliitikas. Töötaja, kes avastab nende põhimõtete ja protseduuride rikkumise, peaks sellest teatama oma juhile, teisele juhile, personaliosakonnale, õigusosakonnale, IT-juhtimisele, riski- ja vastavuskontrolli meeskond, eetika- ja vastavusbüroo või eetika- ja vastavusabitelefon.

O-I tunnustab piisavate turvameetmete olulisust teabe kaitsmisel, mis on loodud, töödeldud või usaldatud ettevõttele. O-I on pühendunud turvameetmete ja -protsesside rakendamisele, elluviimisele ja järelvalvele kogu ettevõttes. Ettevõtte informatsiooni turvalisus on igapäevane kohustus.

Ettevõtte kommunikatsioonisüsteemi kasutamine peab olema kooskõlas ettevõtte poliitikaga, mis on seotud juurdepääsuga Internetile. Ettevõtte eeldab, et töötajad kasutavad arvutisüsteeme, e-posti süsteeme, Interneti ja elektroonilist salvestust sobival ja nõuetekohasel viisil.

Sobimatu või ebaõige kasutuse näited on:

- Juurdepääs kujutistele, veebisaitidele või muudele materjalidele, mis sisaldavad;
- Pornograafiline või seksuaalne sisu või;
- Solvav materjal, mis on seotud seaduslikult kaitstud tunnustega, mis võivad hõlmata vanust, sugu/sugu, seksuaalset sättumust, usulisi või poliitilisi veendumusi, rahvuslikku päritolu, puuet või rassi;
- Arvutisüsteemide või Interneti-ühenduse kasutamine seaduste ja määruste rikkumiseks;
- Teadlikult alla laadida või levitada ebaseaduslikult kopeeritud tarkvara või andmeid või kasutada tarkvara, rikkudes kehtivaid litsentse või muid lepinguid; või
- Konfidentsiaalse O-I teabe saatmine või vastuvõtmine ilma eelneva loata.

Vaadake oma piirkonnas kehtivaid infotehnoloogiaga seotud poliitikaid.



Tehisintellekt

O-I tehisintellekti vastutustundliku kasutamise poliitika kehtestab tehisintellekti tehnoloogiate kasutamise nõuded O-I-s.

Kuigi tehisintellekti kasutamine võib olla O-I jaoks väga väärtuslik, saab seda väärtust realiseerida ainult siis, kui tehnoloogiat on nõuetekohaselt kontrollitud ja vastutustundlikult kasutatud.

Eelkõige võivad O-I kasutajad kasutada AINULT tehisintellekti tehnoloogiaid, mis on O-I AI juhtkomitee (edaspidi „komitee”) poolt kontrollitud ja kasutamiseks heaks kiidetud. Komitee haldab heakskiidetud AI-tehnoloogiate loetelu ja see on kättesaadav DASH küberturvalisuse sektsiooni tehisintellekti lehel.

Isegi heakskiidetud tehisintellekti tehnoloogiate kasutamisel peaksid O-I kasutajad püüdma neid turvaliselt kasutada, võttes arvesse õiguslikke ja eetilisi standardeid ning järgides järgmisi üldpõhimõtteid, mis on üksikasjalikumalt määratletud tehisintellekti vastutustundliku kasutamise poliitikas:

- Konfidentsiaalset äriteavet, isikut tuvastavat teavet, kliendiandmeid või muid konfidentsiaalsuskohustusega seotud andmeid EI tohiks sisestada ühegi heakskiidetud AI tehnoloogia juhistele.
- Kõik heakskiidetud tehisintellektitehnoloogiatega loodud väljundid tuleks läbi vaadata, et kinnitada nende täpsust, kvaliteeti, sobivust ja vastavust O-I standarditele.

- Heakskiidetud tehisintellekti tehnoloogiate väljundit tuleks kasutada ainult sisemistel O-I eesmärkidel.
- Heakskiidetud AI tehnoloogiaga loodud sisu tuleks dokumenteerida nii, et teised selle sisu kasutajad oleksid selle päritolust teadlikud.

Lisaks ei tohiks O-I kasutajad kasutada heakskiidetud AI tehnoloogiaid kas tahtlikult või tahtmatult, et teha järgmist:

- Teha otsuseid, ennustusi või hinnanguid inimeste kohta ilma inimese sekkumiseta;
- Luua sisu, millele O-I võib taotleda intellektuaalomandi kaitset;
- Rikub kolmanda isiku intellektuaalomandit, lepingut või muid õigusi;
- Panna kedagi uskuma, et nad suhtlevad inimesega, kui nad seda ei ole;
- Esitada genereeritud sisu kui „fakte”; genereerida sisu, mis on kahjulik; või
- Halvustada, kahjustada või muul viisil asetada O-I negatiivsesse valgusesse.

Üksikasjalikumad teavet ja linki tehisintellekti tehnoloogiate heakskiitmiseks leiate tehisintellekti vastutustundliku kasutamise poliitikast.



Mida sina teeksid?



Rohkem kui üks kord olen möödunud kolleegi töölauast, kui ta oli lõunal ja märkasin tema arvutimonitori kaudu kuvatavat prototüübi konfidentsiaalseid joonistusi. **Mida ma peaksin tegema?**



Teie kolleeg teeb levinud vea. Jättes oma tööarvuti avatuks, riskib teie kolleeg konfidentsiaalse teabe avalikustamisega. Räägi temaga sellisest käitumisest. Kui käitumine ei muutu, rääkige ja tõstatage muret oma juhi, teise juhi, personaliosakonna, õigusosakonna, eetika- ja vastavusbüroo või eetika- ja vastavusabitelefoni.



Ma leidsin koopiat ettevõtte hiljutisest kasumiaruandest koopiaruumist. See oli märgistatud KONFIDENTSIAALSENA: EI OLE VALMIS LEVITAMISEKS kogu avalduse ülaosas. **Mida ma peaksin tegema?**



Kasumiaruanne sisaldab tundlikku, ärisaladuse alla kuuluvat teavet, mida tuleb kaitsta. Kui arvate, et dokument on valesti paigutatud, tooge avaldus oma juhile. Te ei tohiks seda teavet arutada teistega oma ettevõttes või väljaspool ettevõtet.



Te saate O-I HR-postkastist e-kirja, milles öeldakse, et teie hüvitise andmete osas oli probleem, ja peate selle teabe läbivaatamiseks ja uuendamiseks klõpsama e-kirjas olevale lingile. Pärast e-posti lähemalt vaatamist märkate, et saatja ei ole tavaline O-I e-posti aadress ja et EXTERNAL e-posti teade on e-kirjas. **Mida sa peaksid tegema?**



Sa ei tohiks kunagi klõpsata tundmatu aadressi saadetud lingil. Kui e-posti teade on e-kirjas ja saatja aadress ei tundu olevat O-I e-post, võite e-posti läbivaatamiseks klõpsata oma Outlookis andmepüügi hoiatusnuppu või võtta ühendust küberturbe meeskonnaga.



Lingid / kuidas abi saada

Poliitika

Kõik selles koodeksis
konkreetselt viidatud poliitikad
(ja muud poliitikad, mis võivad
teie tööd mõjutada) leiate O-I
Dashist.

Inimesed

- eie juhendaja või juht
- Teised juhatuse liikmed
- Personaliosakond
- Eetika ja vastavuskontrolli ülem
- Juriidiline osakond
- Siseaudit
- Finants ja raamatupidamine
- Keskkonna-, tervise- ja
ohutuskordinaatorid
- Globaalne julgeolek

O-I eetika- ja vastavusbüroo

Eetika- ja vastavusbüroo on kättesaadav,
et vastata mis tahes küsimustele koodeksi
või ettevõtte vastavuse poliitika kohta või
arutada probleeme, mis teil võivad tekkida
seoses võimalike koodeksi rikkumistega.
Kui võtate probleemi tõstatamiseks
eetika- ja vastavusbürooga ühendust, võite
jääda anonüümseks (vastavalt kohalikele
seadustele), kuigi teid julgustatakse ennast
tuvastama.

Eetika- ja vastavuskontrolli bürooga
kontakteerumine:

- E-post: compliance@o-i.com
- Post: Chief Ethics and Compliance Officer
O-I Glass, Inc.
One Michael Owens Way, Plaza One
Perrysburg, OH 43551 U.S.A.
- Kasutage eetika- ja vastavusabitelefoni
aadressil www.oietics.com, või helistage
tasuta, kasutades kodulehel olevaid riigi
numbreid.

O-I eetika ja vastavuse abitelefoni – numbrid riikide kaupa

Töötajad pääsevad abiliini interneti kaudu kõikjalt
maailmast. Veebileht on www.oietics.com.

Abitelefoniile pääseb juurde ka telefoni teel. USA-s ja
Kanadas saavad helistajad valida 1-800-963-6396 tasuta.

Telefoni teel probleemist teatamiseks kasutage oma riigi
jaoks määratud tasuta numbrit. Kõnekeskuse töötajad on
saadaval 24 tundi päevas, 365 päeva aastas.

Mitmes riigis on O-I loonud spetsiaalse kohaliku numbrit,
mis ühendab otse abitelefoni. Kui kasutate seda
numbrit, kuulete sõnumit selle riigi keeles, kust helistasite.
Pärast teadet pannakse teid lühikeseks ajaks ootele.
Ärge katkestage kõne; süsteem otsib tõlki, kes teile
kättesaadavaks tehakse. Tõlk koos kõnespetsialistiga
kuulab teie muret.

Abiliini telefoninumbrid riikide kaupa on kättesaadavad
aadressil www.oietics.com.



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