

O-I GLOBAALNE ärialase KÄITUMISE JA EETIKAKOODEKS

LÄBIPAISTEV JUHTIMINE





Owens-Illinois, Inc.
Ülemaailmne peakorter
One Michael Owens Way
Perrysburg, OH 43551

Kõigile Owens-Illinoisi töötajatele kogu maailmas

O-I on väärrika ajaloo ja pikaajaliste traditsioonidega ettevõte. Juba üle 100 aasta on O-I töötajad kogu maailmas uhkust tundnud töötamise üle ettevõttes, mis on tuntud oma aususe ja otsekohesuse poolest nii äritegevuses kui ka isiklikes suhetes.

Me oleme otsustanud seda tava jätkata – tava, mis aitab meil end ettevõtteks tõestada. Oleme ettevõtte, mis järgib meie tegevuse suhtes kehtivaid seadusi ja õigusakte kogu maailmas. Oleme ettevõtte, mille äritegevus vastab eetiliste normide kõrgeimatele standarditele. Oleme ettevõtte, mis on pühendunud läbipaistvale juhtimisele.

O-I globaalse ärialase käitumise ja eetikakoodeks on aluseks meie globaalsele äritegevusele. Koodeks aitab teil mõista O-I ning teie enda juriidilist ja eetilist vastutust mitmetes eri valdkondades. Teie ülesanne on tunda nii koodeksit kui ka meie ettevõtte eeskirju ning teostada äritoiminguid viisil, mille üle saame kõik uhkust tunda.

Ettevõtteks peame toetuma kõigile oma töötajatele, kellega koos väärtustame seaduste järgimise tavasid ja peame kinni kõrgetest eetilistest standarditest. Iga töötaja käitumine aitab ühiselt määratleda, kes on O-I ja milline on tema maine turul.

Täna teid jätkuva tegevuse eest O-I suurepärase maine tagamisel ja läbipaistvuse eest, mille üle saame rõõmustada ka tulevikus.

Lugupidamisega

Al Stroucken

juhatuse esimees ja tegevjuht

Sisukord

4 | Meie ettevõtte

1

6 | Sissejuhatus

2

8 | Meie kohustused töötajate ja juhtidena

3

- 8 | Kohustused töötajana
- 9 | Juhtide lisakohustused
- 9 | Eetiline otsustamine
- 10 | Käitumiskodeksi rikkumistest ja teistest eetikaprobleemidest teatamine
- 11 | O-I eetikaliin
- 11 | Kättemaksu keelamine
- 11 | Kodeksi kõrvalekalded ja parandused

13 | Meie kohustused teineteise suhtes

4

- 13 | Austus töökohal
- 14 | Töökoha tervishoid ja ohutus
- 15 | Inimõigused ja seadused
- 15 | Töötaja privaatsus

17 | Meie kohustused turul

5

- 17 | Toote kvaliteet ja ohutus
- 17 | Konkurents ja aus tegutsemine
- 18 | Suhtlemine klientidega
- 18 | Suhtlemine tarnijatega
- 18 | Suhtlemine konkurentidega
- 18 | Kartellidevastased ja konkurentsiseadused
- 20 | Osalemine kutseliitudes
- 20 | Konkurentsiteave

22 | Meie kohustused aktsionäride suhtes

6

- 22 | Finantsaruandlus ning raamatupidamisregistrite ja aruannete täpsus
- 23 | Ettevõtte varade kasutamine ja kaitsmine
- 23 | Siseringitehingud
- 24 | Aruandluse ja teabekorraldus
- 24 | Huvide konflikt
- 25 | Ettevõtte võimalused
- 25 | Konfidentsiaalne teave
- 26 | Avalikkusega suhtlemine, sotsiaalmeedia kasutamine
- 27 | Suhtlemine e-posti abil ja arvutisüsteemide kasutamine

29 | Meie kohustused ettevõtte liikmetena

7

- 29 | Seaduste järgimine
- 29 | Keskkond
- 30 | Keskkonnasäästlikkus
- 30 | Kogukonnakesksus
- 31 | Altkäemaksu- ja korruptsioonivastatus
- 33 | Kingitused ja meelelahutus
- 34 | Poliitiline tegevus
- 34 | Nõuetekohane kaubandus
- 35 | Riiklikud päringud

37 | Teabeallikad Kuidas leida abi

8

1

Meie ettevõtte

O-I on maailma suurim klaaspakenditootja. Ettevõttel on rohkem kui sajandipikkune kogemus keskkonnasäästlike ja tootemarki kujundavate klaaspakendite tootmises maailma tuntuimatele toiduaine- ja joogitööstuse ettevõtetele. Alustades Michael Owens'i poolt automaatse pudelivalmistamismasina leiutamisest 1903. aastal, on O-I kasvanud ülemaailmseks organisatsiooniks, mis tegutseb 21 riigis ja mis on turuliider kõigis neljas tegevusregioonis – Aasia Vaikse ookeani piirkonnas, Euroopas, Ladina-Ameerikas ja Põhja-Ameerikas.

Owens-Illinois, Inc. (O-I) on juba aastaid tuntud oma äritegevuse viiside poolest. Maine tugineb ettevõtte aususe, läbipaistvuse ja ärieetika kõrgetele standarditele. See maine on säilinud tänu iga töötaja igapäevasele käitumisele ja otsustele. Need kõrged standardid on olulised ärivarad ja O-I on otsustanud, et need peavad edasi kestma.

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

Samal ajal, kui oleme keskendunud klaaspakendite tootmise keskkonnasäästlikkusele, pühendume ka O-I maine säilitamisele. Aastate jooksul on meie

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

töötajad juhindunud järgmistest põhimõtetest, mis on meil aidanud hoida O-I mainet:

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

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

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

Lisaks seaduste ja eeskirjade järgimisele, peab igaüks meist kinni pidama kõrgetest eetilistest käitumisnormidest kõigis oma

äritegevustes. Need normid hõlmavad ausust, austust ja läbipaistvust.

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

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

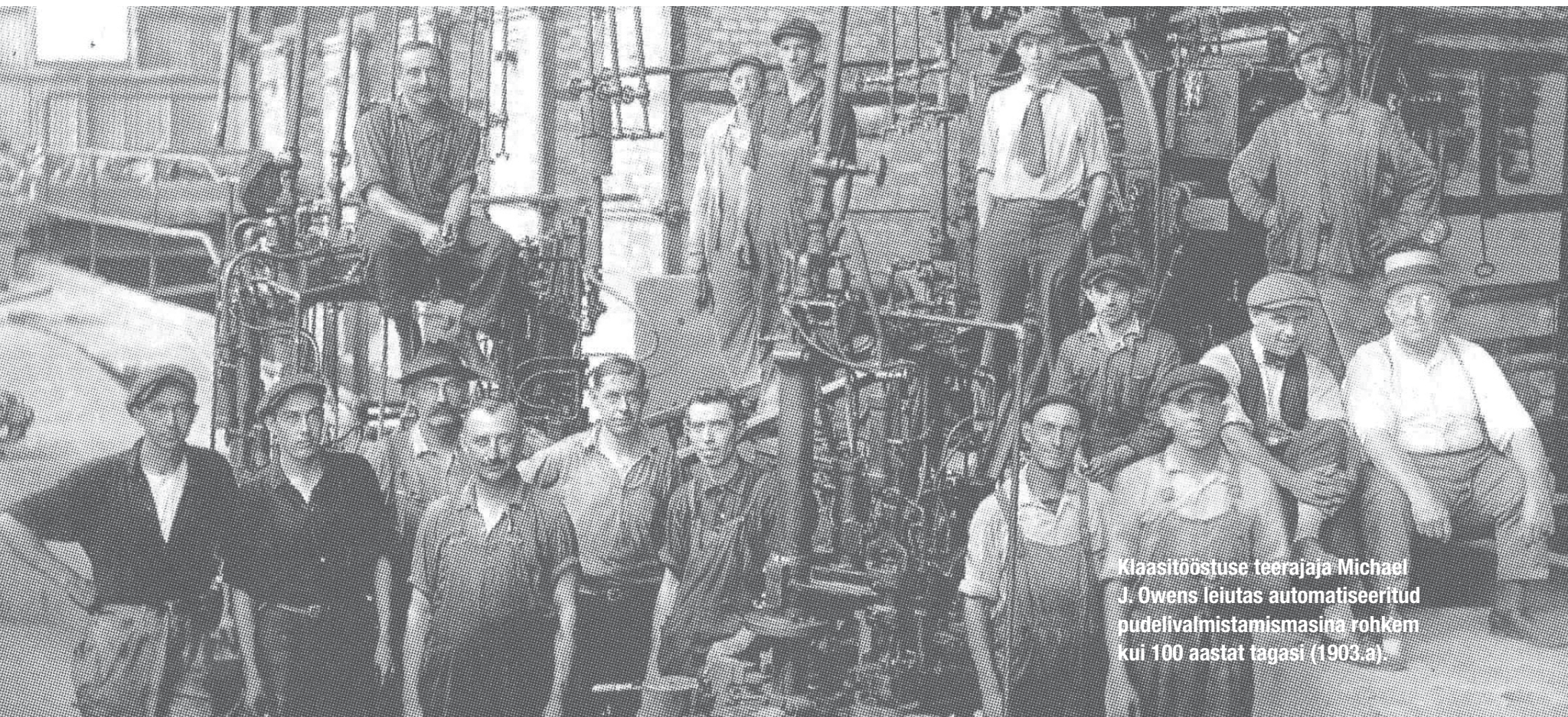
O-I-l on teenitult suurepärase maine kõrgete eetiliste käitumisnormide järgimise tõttu. See maine on meie ajalugu ja meie pärand, mille jätame O-I tulevastele töötajatele.

2 Sissejuhatus

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

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

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



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

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

Käesolev koodeks ei tähenda töölepingu sõlmimist ühegi üksikisikuga. Koodeksi sisu ei saa mitte ühelgi viisil tõlgendada mis

tahes lubadusena seoses palkadega või muude töötingimustega seotud lepinguna. Töötajatel on õigus lõpetada tööleping igal ajal olenemata põhjusest, lähtudes mis tahes kirjalikust töölepingust. Samamoodi on O-I-I mis tahes asjakohaste seaduste ja kirjaliku töölepingu alusel õigus ükskõik millist töötajat põhjuse korral vallandada või karistada koos või ilma eelneva kirjaliku hoiatusega. O-I jätab endale õiguse teha käesolevas koodeksis ja selles käsitletud valdkondades igal ajal ning ette teatamata parandusi ja täiendusi või lõpetada selle kehtivus.

Töötajad saavad ettevõtte korporatiivpoliitikatega, sealhulgas käesolevas koodeksis käsitletud teemadega tutvuda O-I kodulehel ettevõtte töötajatele mõeldud siselehel.

3 Meie kohustused töötajate ja juhtidena

KOHUSTUSED TÖÖTAJANA

Kõigilt O-l töötajalt oodatakse käesolevast koodeksist, O-l poliitikatest ja kõigist asjakohastest seadustest arusaamist ja nende järgimist. See kohustus hõlmab eriti töötaja ametikohta puudutavate seaduste, reeglite ja eeskirjade ning O-l poliitikate tundmist ja järgimist.

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

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

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

JUHTIDE LISAKOHUSTUSED

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

Juhid peavad tagama, et töötajad oleksid teadlikud, mõistaksid ja oskaksid käesolevat koodeksit, O-I poliitikaid ja asjakohaseid seadusi ning eeskirju oma igapäevases töös rakendada. Lisaks sellele peavad juhid tagama, et töötajad, kes oma töö tegemiseks vajavad täiendavat teavet, nt seoses keskkonna, ohutuse, kartellide- ja korrupsioonivastaste nõuetega, on teadlikud vastavates poliitikatest ning läbivad vajaliku koolituse.

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

EETILINE OTSUSTAMINE

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

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

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

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

KÄITUMISKOODEKSI RIKKUMISTEST JA TEISTEST EETIKAPROBLEEMIDEST TEATAMINE

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

Töötajatel soovitatakse nendel teemadel esmalt nõu pidada oma otsese ülemusega, kui

neil selle vastu midagi ei ole. See võib anda väärtuslikku teavet või arvamusi ja aitab kaasa probleemide kohapealsele lahendamisele.

Samas ei pruugi töötajale sobida probleemide tõstatamine oma otsese ülemuse juures või nad ei usu, et nende otsene ülemus on probleemiga vajalikul määral tegelenud. Sellises olukorras peab töötaja probleemist teavitama järgmisi isikuid sõltuvalt probleemi liigist:

- › personalitöötaja,
- › mõni teine juhtkonna liige,
- › juriidiline osakond, või
- › eetika ja nõuete järgimise osakond.

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

O-I EETIKALIIN

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

- › www.oietics.com, või
- › 1-800-963-6396 USAs või Kanadas või rahvusvaheliste tugiliinide numbritel, mis on loetletud www.oietics.com.

Eetikaliin on teabeallikaks nendele töötajatele, kellel on küsimusi ettevõtte poliitikate kohta või kes kahtlustavad võimalikku õigusvastast või ebaeetilist käitumist. Eetikaliinile võib teated jätta anonüümselt, kui see ei ole kohalike seadustega keelatud. Eetikaliinil töötavad kolmanda osapoole töötajad, kes esitavad kirjalikud teated eetika ja nõuete järgimise juhile ning globaalse siseauditi direktorile.

Töötajate poolt tõstatatud kahtlusi uuritakse konfidentsiaalselt ja professionaalselt. Konfidentsiaalsus säilitatakse nii palju kui võimalik ja lähtudes seadustest ning ettevõtte vajadustest tõstatatud kahtluste uurimisel.

KÄTTEMAKSU KEELAMINE

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

KOODEKSI KÕRVALEKALDED JA PARANDUSED

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

O-I eetikaliin



1-800-963-6396
(USA või Kanada)



www.oietics.com



Mida te teeksite?

Ⓚ ▶ Tundub, et meie ülemus ei tee midagi, kui me teavitame teda väärkäitumise kahtlustest. Ma arvan, et ta on probleeme tõstatanud kaastöötajate elu keeruliseks teinud. Nüüd on minul probleem: minu kaastöötaja teeb midagi, mis minu meelest on ebaeetiline. Mida ma peaks tegema?

Ⓐ ▶ Rääkige. Meie koodeks ütleb, et te peate väärkäitumisest teavitama ja te ei pea hea uskse teavitamise pärast kättemaksu kartma. Kahtluste korral on hea alustada oma otsesest ülemusest. Juhul, kui te siiski arvate, et see ei ole kohane või et teie ülemus ei aita, siis peaksite rääkima mõne teise juhtkonna liikmega, personali-, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Samuti võite helistada eetikaliinile.

Ⓚ ▶ Minu osakond püstitab eesmärgid, mida me peame täitma. Minevikus on mu ülemus mulle survet avaldanud, et ma rikuksin otseselt koodeksit ja ettevõtte poliitikaid nende eesmärkide saavutamiseks. Kas nii tohib teha?

Ⓐ ▶ Ei. Kuigi edukad äriettevõtted püstitavad sageli suuri eesmäärke ja püüavad neid saavutada, ei tohi te ühegi eesmärgi täitmise nimel ealeski rikkuda koodeksit või O-l poliitikaid. Pidage nõu oma otsese ülemusega, mõne teise juhtkonna liikmega, personali-, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Samuti võite helistada eetikaliinile.

4 Meie kohustused teineteise suhtes

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

AUSTUS TÖÖKOHAL

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

Globaalse turuliidrina sõltub O-I mitmekesisest tööjõust, mis hõlmab nende riikide kultuuri ja äriala seadusandlust tundvaid kohalikke inimesi. Mõistame, et inimestel, kellel on teistest töötajatest erinevad

vaated või erinev taust, võib olla väärtuslikku teavet, mis mõjutab positiivselt meie äri ja töökultuuri.

O-I keelab tööle kandideerijate ja töötajate diskrimineerimise rassi, nahavärv, soo, seksuaalse orientatsiooni, päritolu, erivajaduste, vanuse, usutunnistuse, sõjaveteranistaatuse või sõjaväelise auastme või mis tahes muu seadusega kaitstud tunnuse põhjal. O-I on pühendunud töösuhte kõigis aspektides kõigile võrdsete võimaluste loomisele.

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

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

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

Tutvuge diskrimineerimise/ahistamise vältimise poliitikaga.

TÖÖKOHA TERVISHOID JA OHUTUS

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

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

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



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

INIMÕIGUSED JA SEADUSED

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

TÖÖTAJA PRIVAATSUS

O-I on võtnud kohustuse kaitsta töötajate isiklike andmeid. See tähendab, et ligipääs sellistele andmetele on piiratud isikutega, kellel on vajalikud volitused ja kindel ärintne vajadus sellise teabe järele.

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

O-I on võtnud kohustuse kaitsta töötajate isiklike andmeid.



Mida te teeksite?

Ⓚ ▶ Minu otsene ülemus ja mitmed minu kolleegid räägivad nalju, mis minu meelest on kohatud ja solvavad. Mida ma peaks tegema?

Ⓐ ▶ Solvavad naljad, isegi eravestlustes, mida teised juhtuvad pealt kuulma, võivad olla üheks ahistamise vormiks. Rääkige oma otsese ülemusega, mida te tunnete. Kui teil on ebamugav oma otsese ülemusega rääkida, pidage nõu mõne teise juhiga või kellegagi personali-, juriidilisest või eetika ja nõuete järgimise osakonnast. Kui teile need võimalused ei sobi, siis võite helistada O-I eetikaliinile.

Ⓚ ▶ Ma märkasin tegevusi, mis võivad vähendada ohutust, aga see ei ole minu valdkond ja ma ei taha sekkuda. Kas ma peaksin sellest siiski teatama?

Ⓐ ▶ Jah, sest ohutus on kõigi „valdkond.“ Teavitage oma kahtlustest oma juhti või oma piirkonna ohutusspetsialisti. Mõelge, mida te tunneksite, kui keegi saab ohtlikult viga, sest te ei tegutsenud.

Ⓚ ▶ Ma arvan, et ühte mu kolleegi diskrimineeritakse tema vanuse pärast. Tema otsene ülemus on olukorrast teadlik, aga ei tee midagi.

Ⓐ ▶ Kui otsene ülemus on olukorrast teadlik, aga ei tegele sellega, rääkige personaliosakonna esindajaga, mõne teise juhiga, juriidilise või eetika ja nõuete järgimise osakonnaga. Kui teile need võimalused ei sobi, siis võite helistada O-I eetikaliinile.

5 Meie kohustused turul

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

TOOTE KVALITEET JA OHUTUS

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

KONKURENTS JA AUS TEGUTSEMINE

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

SUHTLEMINE KLIENTIDEGA

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

SUHTLEMINE TARNIJATEGA

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

Tutvuge korruptsioonivastase poliitikaga.

SUHTLEMINE KONKURENTIDEGA

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

KARTELLIDEVASTASED JA KONKURENTSISEADUSED

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

Hinnakartell on üks raskemaid ebaseadusliku käitumise vorme kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste mõistes. See viitab mis tahes konkurentidevahelisele kokkuleppele või ühisele arusaamale hinna



või mingi hinnakomponendi suhtes, mida maksavad või mida küsitakse kolmandatelt osapooltelt. Hinnakartelli alla kuulub ka mis tahes konkurentidevaheline kokkulepe, mille eesmärk on hindade stabiliseerimine või konkurentsi vähendamine, lähtudes muudest müügitavadest ja tingimustest, nagu transporditasud, krediidingimused, tarneajad või laovarud.

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

Lisaks hinnakartellidele kuuluvad ebaseaduslike tegevuste hulka turu jaotamine (*nt klientide, turgude, toodete või piirkondade lõikes*), hinnaerinevused, monopoliseerimine, turuvallutuslik hinnakujundus ja grupiviisilised boikotid.

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

Tutvuge kartellidevastaste ja konkurentsiseaduste järgimise poliitikaga.

Konkurentsialast teavet peab koguma seaduslikult ja eetiliselt.

OSALEMINE KUTSELIITUDES

Kartellidevastaste ning konkurentsiseaduste alusel võib ettevõtte jaoks ohtlikuks osutuda ka osalemine kutseliitude kohtumistel.

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

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

KONKURENTSITEAVE

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

Konkurentsitatebe saamine klientidelt või tarnijatelt, kes ei ole seotud konkurendi konfidentsiaalsusnõuetega, on õiguspärane. Samas on ebaseaduslik kasutada kliente või tarnijaid teabe vahetamiseks konkurentide vahel.



Mida te teeksite?

Q ▶ Ma viibin kutseliidu koosolekul ja mitmed liikmed arutavad hinnakujunduse strateegiat. Mida ma peaks tegema?

A ▶ Kui konkurendid arutlevad näiteks hinnakujunduse strateegia teemal, siis esineb võimalus, et tekib või jääb mulje, et on tekkinud hinnakartell või kokkumäng. Mitmetes riikides on sel põhjusel konkurentidevahelised hinnaarutelud keelatud. Kui te satute sellisesse olukorda, peate viivitamatult sellelt kohtumiselt lahkuma. Esimesel võimalusel andke nähtust teada juriidilisele osakonnale.

Q ▶ Minu tootmisüksus peab täitma suure tellimuse. Me töötame 100%-lise võimsusega ja oleme suure surve all, et saada tellimus valmis. Üks tehaseseadet näib valesti töötavat ja võib olla ohtlik, aga me ei saa masinat seisata, sest siis me ületame tellimuse täitmise tähtaja. Mida ma peaks tegema?

A ▶ Rääkige. Tea peate probleemist kohe otsese ülemuse või tehase juhiga rääkima ja veenduma, et seade on enne tootmise jätkamist ohutu. Ohutus on alati kõige tähtsam.

Q ▶ Ma kahtlustan, et üks minu kaastöötajaid registreerib kvaliteedikontrolli dokumenti valesid näituseid, aga mul ei ole tõendeid. Kas ma peaksin oma kahtlustest teatama?

A ▶ Jah, te peate oma kahtlustest kohe oma juhile rääkima. See on absoluutselt oluline, et kvaliteedinäidud oleksid täpsed ja täielikud, sest ebatäpsed andmed võivad kahjustada meie toodangut ja tekitada ettevõttele mittevajalikku vastutust.

6 Meie kohustused aktsionäride suhtes

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

FINANTSARUANDLUS NING RAAMATUPIDAMIS- REGISTRITE JA ARUANNETE TÄPSUS

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

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

- avaldamisele või registreerimisele kuuluvate rahaliste vahendite või varade mitteavaldamine või registreerimata jätmine.
- valede müügiandmete registreerimine või müügiandmete registreerimine ajavahemikus, mis erineb tegelikust tehingu ajast.

- ▶ teada olevate kohustuste ja varade ala- või ülehindamine.
- ▶ valede sissekannete tegemine O-I mis tahes raamatupidamisregistritesse või aruannetesse.

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

Tutvuge korruptsioonivastase poliitikaga ja sisekontrollide eeskirjadega.

ETTEVÕTTE VARADE KASUTAMINE JA KAITSMINE

Töötajad on kohustatud kaitsma ettevõtte varasid ja tagama nende tõhusa kasutamise ainult õiguspärastel ärilistel eesmärkidel. Keelatud on ettevõtte rahaliste vahendite ja varade kasutamine mis tahes seadusevastasel või ebaõigel otstarbel, olenemata isikliku kasu saamisest või mittesaamisest. Töötajad peavad teadma, et ettevõtte omandusse kuuluvad kõik andmed ja teave, mis on edastatud, vastu võetud või sisaldub ettevõtte

elektroonilistes või telefonisüsteemides. Ettevõtte omandi hulka kuuluvad ka kõik kirjalikud dokumendid.

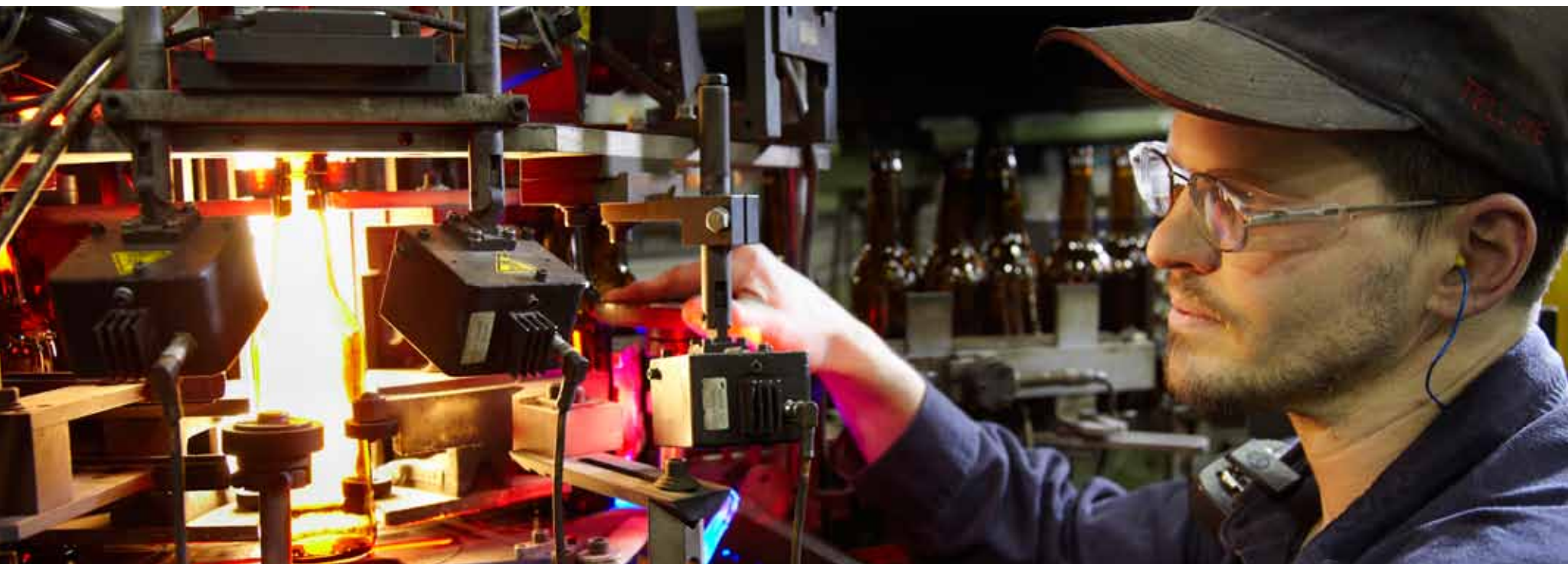
Ettevõtte varade kaitsmiseks ja sobiva kasutamise tagamiseks peab iga töötaja:

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

SISERINGITEHINGUD

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

Siseinfo võib esineda mitmesuguses vormis, näiteks avaldamata finantstulemused,



tegevusplaanid või strateegiad, mitteavalik teave seoses oluliste korporatiivsete ülevõtmiste või jagunemiste kohta ning uurimis- või tehniliste programmide ja uuenduste kohta.

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

Tutvuge siseringitehingute eeskirjadega.

ARUANDLUSE JA TEABEKORRALDUS

Ettevõtte aruandluse ja teabekorralduse poliitika kehtib kõigi O-I paber- ja elektrooniliste dokumentide kohta. Iga töötaja kohustus on tagada O-I dokumentide nõuetekohane loomine, säilitamine,

kaitsmine ja hävitamine. Iga töötaja peab järgima kõiki seadusi, mis kehtivad dokumentide säilitamise suhtes ja ei tohi muuta, varjata või hävitada dokumente või faile, mis on vajalikud kohtuvaidluste või riikliku järelvalve jaoks.

Tutvuge aruandluse ja teabekorralduse poliitikaga.

HUVIDE KONFLIKT

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

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

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

Tutvuge huvide konflikti poliitikaga.

ETTEVÕTTE VÕIMALUSED

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

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

KONFIDENTSIAALNE TEAVE

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

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



AVALIKKUSEGA SUHTLEMINE, SEALHULGAS SOTSIAALMEEDIA KASUTAMINE

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

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

Kui töötajad osalevad sotsiaalmeedia loomisel oma isiklikust ajast ja nende tegevus on seotud O-I-ga või nende töösuhtega O-I-s, siis peavad nad end määratlema O-I töötajatena kõigis suhtluskanalites, mis puudutavad või viitavad O-I-le ja O-I töötajatele. Töötajad peavad viitama, et need on nende isiklikud seisukohad, aga mitte O-I mõtted. Töötajad peavad olema sellistes suhtlustes viisakad ja nad on õiguslikult vastutavad oma postituste eest. O-I poliitika ei keela siiski töötajal kasutada õigust arutada oma töökohaga seotud tegevuste ja tingimuste üle.

Tutvuge sotsiaalmeedia poliitikaga.

SUHTLEMINE E-POSTI ABIL JA ARVUTISÜSTEEMIDE KASUTAMINE

Ettevõtte on kehtestanud eeskirjad ja protseduurid seoses ettevõtte elektroonilise posti süsteemi kasutavate töötajate poolt koostatud, saadetud või vastuvõetud e-kirjadele ligipääsu ja avalikustamisega. Töötaja, kes avastab nende eeskirjade ja protseduuride rikkumise, peab sellest teavitama oma otsest ülemust, personali- või juriidilist osakonda, teist juhtkonna liiget või eetika ja nõuete järgimise osakonda.

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

- › selliste piltide, veebilehtede või muude materjalide vaatamine, loomine, salvestamine või edastamine, mis sisaldavad:

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

Tutvuge oma regioonis kehtivate infotehnoloogiaga seotud eeskirjadega.

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



Mida te teeksite?

Ⓚ ▶ Ma leidsin koopiaruumist ettevõtte viimaste tulude aruande. Sellel oli märge **KONFIDENTSIAALNE: EI KUULU LEVITAMISELE** kogu aruande ulatuses. Mida ma peaks tegema?

Ⓐ ▶ *Tulude aruanne sisaldab tundlikku, omandiga seotud teavet, mida peab kaitsma. Kui teie arvates on dokument sattunud valesse kohta, viige see aruanne oma juhile. Te ei tohi seda teavet edastada teistele oma äriüksuse töötajatele või ettevõttevälistele isikutele.*

Ⓚ ▶ Minu juht on palunud mul sisestada kinnitamata müügiandmed kvartaliaruandesse, et me täidaksime oma eesmärgi. Aga müüki ei kinnitata enne kvartali lõppu. Kas ma pean täitma oma juhi korralduse?

Ⓐ ▶ *Ei. Te peate alati kulud ja tulud õiges ajavahemikus registreerima. Lõpetamata müügiandmete sisestamine on oluliste faktide vääresitamine. Te peate nendest probleemidest oma juhile rääkima. Kui te ei ole rahul tema tegevusega, paluga abi finants- ja raamatupidamisosakonnast, juriidilisest osakonnast, eetika ja nõuete järgimise osakonnast või helistage eetikaliinile.*

Ⓚ ▶ Ma olen oma tootmispiirkonna logistikajuht. Ma tean, et minu venna ettevõtte suudab O-I-le pakkuda transporditeenuseid palju madalama hinnaga kui praegune transportija. Kas ma ei peaks O-I jaoks parema tehingu saama, isegi kui uue ettevõtte omanik on minu vend?

Ⓐ ▶ *Kõik O-I töötajad peavad uute tarnijate kaasamisel järgima meie ettevõtte alltöövõtu ja hankeprotseduure. Teie venna ettevõttega on võimalik ärisuhteid luua, aga ainult juhul, kui järgitakse täpselt protseduure. Te peate oma perekondlikust sidemest teada andma ja taandama ennast kõigist läbirääkimistest. On oluline, et kõik meie äritehingud oleks ausad. Kõik töötajad peavad vältima isegi näilist nõuetele mittevastavust ja äritehinguid meie pereliikmetega võib tõlgendada soosimisena.*

Ⓚ ▶ Ma olen mitmel korral möödunud oma kolleegi lauast, kui ta on lõunal käinud, ja olen tema arvutiekraanil märganud konfidentsiaalseid prototüübijooniseid. Mida ma peaks tegema?

Ⓐ ▶ *Teie kolleeg teeb tavalise vea. Jättes arvuti avatuks, tekitab teie kolleeg omandiõigusega kaitstud teabe kaotamise ohu. Rääkige temaga sellisest käitumisest. Kui tema käitumine ei parane, rääkige sellest probleemist oma ülemusele.*

7

Meie kohustused ettevõtte liikmetena

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

SEADUSTE JÄRGIMINE

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

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

KESKKOND

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

Ettevõttel on eeskirjad ja tegevusjuhised, et tagada kohanduvate keskkonnaseaduste ja eeskirjade ning nende seaduste alusel väljastatud tegevuslubade järgimine. Nende eeskirjade ja juhiste mis tahes rikkumisest



või täitmatajätmisest peab kohe teada andma juriidilisele osakonnale või vastava äriüksuse juhile. Töötajaid julgustatakse leidma uusi võimalusi O-I keskkonnahoiu tingimuste parandamiseks, sealhulgas näiteks konserveerimine, jäätmete vähendamine ümbertöötlemise abil ja veekasutuse vähendamine ettevõtte tootmisprotsessides.

KESKKONNASÄÄSTLIKKUS

Klaas on maakeral üks keskkonnasäästlikumaid materjale, mis on tehtud lihtsalt kättesaadavatest toorainetest ja mis on 100% lõputult ümbertöödeldav. Maailma juhtiva klaaspakendite ettevõtteks töötab O-I selle nimel, et olla ka kõige keskkonnasäästlikum tootja. 2007.a andmete baasil on ettevõtte 2017. aastaks püstitanud ambitsioonikad keskkonnasäästlikkuse eesmärgid:

- ▶ Ära hoida tööõnnetused töökohal.
- ▶ Vähendada energiatarbimist 50% võrra.

- ▶ Vähendada süsinikdioksiidi-ekvivalendi (CO_2e) heitkoguseid 65% võrra.
- ▶ Suurendada uue klaasi tootmisel kasutatava ümbertöödeldud klaasi või klaasimurru osakaalu 60%-ni.

KOGUKONNAKESKSUS

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

ALTKÄEMAKSU- JA KORRUPTSIOONIVASTASUS

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

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

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

Ettevõtte võib võtta vastutusele ettevõtte heaks töötavate kolmandate osapoolte esindajate või nõustajate poolt makstud

alkkäemaksude eest. Töötajad peavad selliseid esindajaid hoolikalt valima, eriti neid, kes võivad ettevõtte nimel suhelda riigiasutustega. O-I poliitika kohustab töötajaid tagama tegevuse nõuetele vastavust ning jälgima esindajaid, konsultante ja teisi äripartnereid enne nendega ärisuhete alustamist ning äritegevuse ajal. Tegevuse nõuetele vastavuse tagamise protseduurid äripartnerite valikul ja hoidmisel on heaks kiidetud ning need on leitavad O-I kodulehel.

PISTISED

USA piiriülese altkäemaksu ja korruptsiooni tõkestamise seadus lubab ettevõtetel „pistise andmist,” mis on teiste riikide riigiametnikele antavad väiksed rahasummad ja mille eesmärk on teostada või kiirendada ettemääratud tegevusi või teenuseid, nagu tavapäraste litsentside väljastamine või telefoniteenuste osutamine. Mõnikord on sellised tasud vajalikud nende teenuste saamiseks. Sellest hoolimata ei soovita ettevõtte pistise andmist. Pealegi võivad sellised tasud olla kohalike seaduste alusel ebaseaduslikud. Kõik pistised peavad saama ettevõtte juriidilise osakonna eelneva heakskiidu ja need peab ettevõtte raamatupidamises õigesti registreerima.

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

Tutvuge korruptsioonivastase poliitikaga.



Kingituste ja meelelahutuse juhised

VASTUVÕETAVAD

- › Reklaammaterjalid, sealhulgas O-I logoga tooted.
- › Teiste organisatsioonide märgid või meened (*nt masstoodanguna toodetud sponsormaterjalid, nagu mütsid, pliiatsid jne*).
- › Määratud väärtuses kinkekorvid.
- › Kommid, küpsised, puuviljad ja muud toiduained määratud väärtuses.
- › Väikses koguses määratud väärtusega külakosti, nagu kohvi, sõõrikud, karastusjoogid ja muud suupisted ärikohtumistel.
- › Einestamine ja meelelahutus koos kliendiga või tarnijaga, millel on äriiline eesmärk ja mida antud turul ei peeta luksuslikuks või ekstravagantseks või ebatavaliseks.

VASTUVÕETAMATUD

- › Raha või muud rahaga samaväärsed kingitused, nagu kaubanduskeskuste või muud kinkekaardid.

- › Kingitused, mis on vastuolus kehtivate seadustega, eeskirjadega või kolmandate osapooltega sõlmitud lepingutega.
- › Ärikingitused, meelelahutus või mis tahes väärtusliku kinkimine riigiametnikule (*kui just kohalikud seadused ja eeskirjad seda lubavad ning ettevõtte juhtkonna ja juriidilise osakonna eelneval heakskiidul, kui väärtus ületab 50 USD*).
- › Sagedased või suurtes kogustes ärikingitused või meelelahutus.
- › Ärikingitused, meelelahutus või mis tahes väärtusliku kinkimine, mis tunduvad luksuslikud, ekstravagantsed või ei ole antud turul tavapärased.
- › Kingitused, mis mõjutavad või võivad jätta mulje isiku äriliste otsuste mõjutamisena.
- › Kingituse pakkumine, kui teate, et see rikub vastuvõtja poliitikat.
- › Meelelahutus, nagu spordivõistluste piletid, kui kingitust andev ettevõtte esindaja ei lähe saajaga kaasa.
- › Kingitused, mille avalikustamine võib kahjustada ettevõtte mainet.



KINGITUSED JA MEELELAHUTUS

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

ANDMINE

Kingitusi või meelelahutust võib pakkuda, kui need on ärisuhete põhjendatud osadeks. Kingituste, äritoitlustamiste või meelelahutuse väärtus ei tohi äripartneri puhul ületada 200 USD (50 USD riigiametnike puhul), välja arvatud kooskõlas korruptsioonivastase poliitikaga eelnevalt kinnitatud juhtudel. See piirväärtus kehtib konkreetsele üksikisikule või kumulatiivselt kalendriaasta kohta vastava isiku puhul. Ühtegi kingitust või meelelahutust ei tohi pakkuda, kui see on vastuolus

seadustega või vastuvõtja ettevõtte eeskirjadega. Töötajad peavad juhiste saamiseks tutvuma O-I poliitikaga või nõu pidama eetika ja nõuete järgimise juhi või juriidilise osakonnaga. Ühelgi juhul ei tohi pakkuda altkäemaksu või vahendustasusid.

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

VASTUVÕTMINE

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

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

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

KOHALIK POLIITIKA

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

POLIITILINE TEGEVUS

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

Ükskõik millises riigis demokraatlike protsesside toetamine ettevõtte fondide, ruumide või teenuste kaudu kohalike seaduste ja eeskirjadega lubatud piirides peab olema juhtkonna poolt heaks kiidetud, lähtudes O-I globaalse lubade kinnitamise protsessist, kusjuures see peab olema õigesti ja selgelt O-I raamatupidamises registreeritud.

NÕUETEKOHANE KAUBANDUS

O-I on võtnud kohustuse järgida kõiki rahvusvahelisi kaubandusseadusi ja eeskirju, sealhulgas kaupade importi ja eksporti, tarkvara, tehnoloogiat, tehnilisi andmeid ja riikideüleseid teenuseid reguleerivad ning embargosid, boikotte ja muid majandussanktsioone hõlmavad õigusaktid. Pealegi võivad rahvusvahelise kaubanduse regulatsioonid kehtida mis tahes tegevuste impordile või ekspordile, sealhulgas elektrooniliste andmete edastamisele või välisriikidele ligipääsu võimaldamisele ekspordikeeluga teabele USA piirides. Mitmed riiklikud majandussanktsioonid võivad keelata O-I-I kaubelda teatud riikide, organisatsioonide või isikutega. Lisaks USA kaubandusseadustele ja eeskirjadele on O-I USAs asuva rahvusvahelise ettevõtte kohustatud järgima vastavaid kaubandusseadusi teistes riikides, kus ettevõtte tegutseb.



Rahvusvahelised kaubandusseadused ja eeskirjad on keerulised. Iga töötaja, kellel tekivad küsimused või probleemid seoses nende seadustega või nendega seotud rahvusvahelised kaubandusprobleemid, peavad enne mis tahes neid seadusi rikkuda võivate tegevuste rakendamist nõu pidama juriidilise osakonnaga.

RIIKLIKUD PÄRINGUD

O-I teeb koostööd kõigi riigiametite ja -asutuste põhjendatud päringute korral. O-I-I on õigus kõigile seaduslikele tagatistele, mis

on ettenähtud isikule, keda kontrollitakse, sealhulgas juristi juuresolek kohe uurimise alguses. Kõik riigiametite ja -asutuste päringud, milles soovitakse rohkem teavet kui rutiinselt esitatakse, tuleb edastada viivitamatult juriidilisele osakonnale ja enne mis tahes sellisele päringule vastamist peab ära ootama juriidilise osakonna soovitusel.

Kogu esitatav teave peab olema tõene ja täpne. Ükski töötaja ei tohi ealeski ühtegi uurijat eksitada ja ükski töötaja ei tohi seoses järelvalvega muuta või hävitada dokumente või faile.



Mida te teeksite?

Q ▶ Sain kutse golfimängule, mida sponsoreeris üks meie tarnijatest. Paljud tootmisharu liidrid on samuti kohal. Kas ma võin osaleda?

A ▶ Kuna see üritus on äriiga seotud, siis võite oma juhi loal osaleda. Samas peaksite oma ülemusega nõu pidama, kas on sobilik osaleda, kui teil on selle tarnijaga läbirääkimised pooleli.

Q ▶ Mitme aasta jooksul on olnud tavaks, et üks mu suuremaid tarnijaid saadab mulle pileteid mitmetele spordivõistlustele. Kas nende piletite saamine on vastuvõetav?

A ▶ Meie poliitika kohaselt on O-I töötajal õigus saada väiksemaid kingitusi aasta vältel. Samas ei tohi ühelt isikult või ettevõttelt saadava(te) kingitus(t)e koguväärtus ületada korruptsioonivastases seaduses määratletud aastast piirmäära 200 USD äripartnerite puhul (riigiametnike puhul 50 USD). Seda piirväärtust ületavate kingituste vastuvõtmisele peab eelnema heakskiidu saamine.

Q ▶ Üks meie tarnijatest hakkas hiljuti tarnima ebakvaliteetset toodet. Samas ei tee meie ostujuht midagi, sest tarnija annab talle kogu müügist 1% „ümbrikupalgana.“

A ▶ Rääkige. Juhi käitumine ja suhted tarnijaga on kohatud ning vastuolus O-I poliitikaga. Vahendustasude saamine või mis tahes isikliku kasu vastuvõtmine kolmandalt osapoolelt tänutäheks tema erikohtlemise eest rikub käitumiskoodeksit ja võib olla ka seadusevastane.

Q ▶ Me esitasime hiljuti kliendile märkimisväärse tarnelepingu pakkumuse ja meile öeldi, et leping sõlmitakse meiega ainult juhul, kui klient saab külastada meie USAs asuvat tehasi ja võib koos oma perega teha peatuse Disney World'is. Lepingu sõlmimine võib ettevõttele palju raha sisse tuua ja sellega võrreldes on reisikulud suhteliselt väikesed. Kas me peaksime seda tegema?

A ▶ Kuigi tehase külastamine on vastuvõetav, ei ole Disney World'i külastamine lubatud ja see on üks altkäemaksu vorme. Mitte ühelgi juhul ei pea me tasuma klienti saatvate pereliikmete reisikulusid või Disney World'i külastust või reisikulusid muudesse sihtkohtadesse, mis ei ole seotud O-I äritegevusega.

8

Teabeallikad / Kuidas leida abi

Teabeallikad / Kuidas leida abi

POLIITIKAD

Kõik käesolevas koodeksis viidatud poliitikad (ja teised poliitikad, mis võivad teie tööd mõjutada) leiate O-I kodulehelt.



INIMESED

- › Teie otsene ülemus või juht
- › Mõned teised juhtkonna liikmed
- › Personalitöötajad
- › Eetika ja nõuete järgimise juht
- › Juriidiline osakond
- › Siseaudit
- › Finantsjuhtimine ja raamatupidamine
- › Keskkonna, tervishoiu ja ohutuse koordinaatorid
- › Kontserni turvaosakond

O-I EETIKA JA NÕUETE JÄRGIMISE OSAKOND

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

Eetika ja nõuete järgimise osakonnaga saate ühendust:

- ▶ Helistades: +1-567-336-2410
- ▶ E-postiga: compliance@o-i.com
- ▶ Postiga: Eetika ja nõuete järgimise juht
Owens-Illinois, Inc.
One Michael Owens Way
Plaza One
Perrysburg, OH 43551
USA
- ▶ Helistage eetikaliinile numbril www.oietics.com, või helistage tasuta riigipõhistele numbritele, mille leiате kodulehelt.

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

KOHALIKUD TUGILIINIDE TELEFONINUMBRID

Töötajad võivad interneti kaudu helistada eetikaliinile mis tahes maailma punktist. Koduleht on www.oietics.com.

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

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

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

Eetikaliini telefoninumbrid leiате riikide kaupa veebilehel www.oietics.com.

Üle vaadatud 17. oktoobril 2012.a

Eetikaliini telefoninumbrid leiате riikide kaupa veebilehel www.oietics.com.

Märkused

