



2022

RAPPORT SUR LE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU

LEADERSHIP — 4

ÉNONCÉ DE VISION — 6

NOTRE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN UN COUP D'ŒIL — 7

Notre fiche d'évaluation du développement durable — 7

Fabriquer un avenir plus sobre en carbone — 9

Les faibles taux de collecte présentent des défis pour le contenu recyclé — 11

Créer des écosystèmes de recyclage — 12

Faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion — 13

NOTRE PROCESSUS

À PROPOS D'O-I — 15

NOTRE APPROCHE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE — 21

NOTRE GOUVERNANCE — 31

Gouvernance d'entreprise — 31

Rémunération et talents — 36

Éthique et conformité — 37

Gestion des risques de l'entreprise — 39

NOTRE ENVIRONNEMENT — 41

Gestion environnementale — 41

Énergie et émissions — 43

Matières premières et déchets — 51

Eau — 55

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT — 59

NOTRE PRODUIT

INNOVATION — 64

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS — 70

CONTENU RECYCLÉ — 73
Glass4Good — 85

NOS EMPLOYÉS

COMMUNAUTÉS — 89

EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉS — 93

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION — 102

SANTÉ ET SÉCURITÉ — 116

DROITS DE LA PERSONNE — 125

À PROPOS DU RAPPORT

INDICE DE GRI — 130

INDICE SASB : NORMES RELATIVES AUX CONTENANTS ET À L'EMBALLAGE — 137

INDICE TCFD — 138

NOTES SUR CE RAPPORT — 139



APERÇU

M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1891.

Inventor
MICHAEL J. OWENS
By James Whitehouse

NO MODEL.

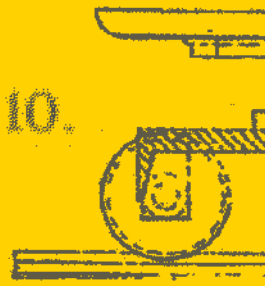
Fig. 28.



No. 766,768.



6.1.
FIG. 10.

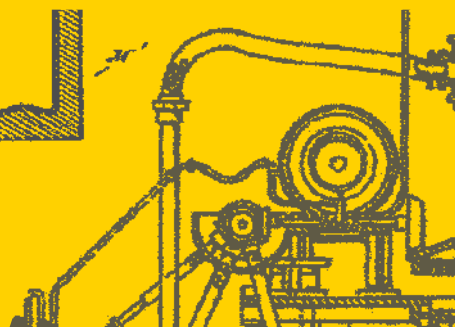


M. J. OWENS,
GLASS SHAPING MAO

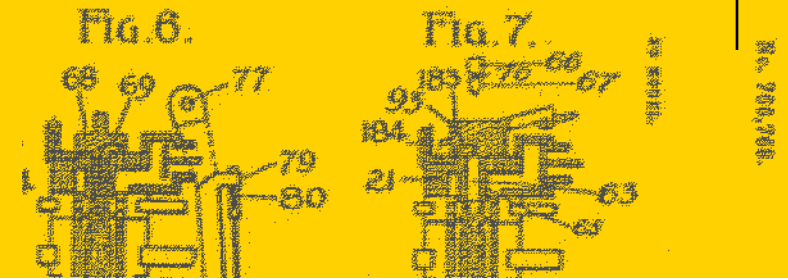


No. 766,768.

Inventor
MICHAEL J. OWENS
By James Whitehouse



Leadership



Message du PDG et du CDD

Chez O-I, nous aimons le verre – et nous ne sommes pas les seuls. Les Nations Unies ont déclaré que 2022 était l'année internationale du verre. Et il est facile de comprendre pourquoi. Le verre est un ingrédient essentiel de la vie moderne. Le verre a transformé et élevé les paysages urbains, l'architecture, la conception des véhicules, l'art et les vitesses gigabit auxquelles nous vivons nos vies numériques. Le verre a également transformé notre relation avec les aliments et les boissons, non seulement en fournissant des emballages stables en rayon, mais aussi en permettant des designs qui définissent la marque et sont magnifiquement distinctifs.

Les contributions du verre vont au-delà de sa beauté, de son utilité et de son pouvoir de transformation. Le verre est fabriqué à partir de quelques ingrédients de base et dispose de chaînes d'approvisionnement localisées. Il est déjà largement recyclé et ce, depuis des décennies. Le verre est un matériau recyclable à l'infini, inerte, et ne pose pas les problèmes de pollution des océans, de déchets et de contact avec les aliments des autres matériaux. En revanche, d'autres dépendent de chaînes d'approvisionnement mondiales très éloignées, présentent des problèmes de déchets s'ils ne sont pas recyclés, ou nécessitent une invention future pour être largement recyclés ou tout simplement recyclables. Le verre ne présente aucun de ces défis – aujourd'hui ou demain.

Le verre est reconnu par les Nations unies parce que la somme de ses avantages fait progresser les objectifs de développement durable de l'ONU et constitue un élément nécessaire au développement d'une communauté mondiale juste, équitable et durable. Que le verre soit utilisé pour les câbles à fibres optiques, l'architecture, l'isolation, les flacons de vaccins ou les récipients pour aliments et boissons, nous sommes tout à fait d'accord avec l'ONU pour dire que nous avons besoin de plus, et non de moins, de verre pour

garantir l'avenir durable auquel nous aspirons tous.

Chez O-I, nous pensons que le verre est le matériau idéal pour protéger et mettre en valeur de manière durable les produits alimentaires et les boissons qui font partie de notre quotidien. Nous comprenons également que la durabilité de tout produit dépend de la durabilité des processus et des relations que l'organisation utilise pour le produire. La véritable durabilité n'est pas binaire, ni une évaluation à une seule variable, ni un point final. Il s'agit d'une quête permanente pour trouver et maintenir l'équilibre délicat qui doit exister entre une organisation et ses produits et les besoins et résultats concurrents d'autres personnes, organisations et de la planète. Notre engagement à transformer la façon dont nous fabriquons le verre est une composante essentielle de notre quête pour atteindre cet équilibre global qu'est le développement durable.

Depuis plus de 100 ans, O-I innove et transforme la façon dont les emballages en verre sont fabriqués et vendus - en commençant par l'invention par Michael Owens de la machine qui a permis la production en masse de récipients en verre. L'innovation est dans notre ADN et nous continuons à réimaginer comment nous allons faire évoluer de manière durable chaque aspect de notre activité, de notre technologie et de nos processus de fabrication du verre à notre approche client et à la manière dont nous soutenons notre personnel et nos communautés. La réduction, la réutilisation et le recyclage sont nécessaires à un avenir durable, mais ils ne suffisent pas à eux seuls à faire le travail. Le véritable développement durable dépend de la transformation continue de tous les éléments, des carburants, processus et technologies que nous utilisons aux relations que nous entretenons avec nos fournisseurs, nos clients, les communautés et nos quelque 25 000 employés.

Dans le rapport de cette année sur nos résultats de 2021, nous détaillons les avancées transformatrices de nos processus, de nos produits et de nos relations interconnectées avec nos parties prenantes. Les progrès que nous avons accomplis sur la voie du développement durable ne se limitent pas à l'équilibrage des produits et des processus. Ils concernent également notre travail visant à intégrer pleinement le développement durable dans la manière dont nous gérons et exploitons nos activités.

Notre approche globale et systémique du développement durable a permis de réaliser des progrès dans nos activités : augmentation de l'efficacité énergétique, modernisation de nos fours avec la technologie gaz-oxygène, allègement de nos produits, création de chaînes d'approvisionnement plus résistantes et partenariat avec nos parties prenantes. Les progrès présentés dans ce rapport sont le résultat d'un engagement continu avec nos clients, nos fournisseurs, nos employés et les communautés afin d'aligner notre objectif de développement durable sur les besoins changeants d'un écosystème en constante évolution. Ce travail, et bien d'autres encore, nous fait avancer, ainsi que nos communautés, vers une économie véritablement circulaire pour les emballages, qui tire parti de la recyclabilité infinie du verre.

Nous comprenons que la production responsable d'emballages, associée à une approche commerciale éthique et de confiance, est importante pour nos clients, et leurs clients. Nous sommes fiers de partager notre structure de gouvernance et de surveillance qui renforce nos normes de conduite élevées dans tout ce que nous faisons. Et notre approche holistique de la durabilité, combinée aux objectifs de développement durable de l'ONU, constitue le fondement de cette confiance et nous guide dans notre approche du développement durable.

Notre succès dans la progression de notre développement durable est le résultat du maintien de cette orientation, qui a conduit à des gains et des efficacités qui ont bénéficié à notre activité et à notre empreinte environnementale. Nous avons donné la priorité à l'augmentation de l'électricité renouvelable. À la fin de l'année 2021, nous avons acheté des certificats d'électricité renouvelable couvrant 27 % de notre consommation mondiale d'électricité – contre un objectif de 40 % d'ici 2030. Nous avons également accéléré les projets innovants de fusion à haut rendement énergétique, qui transforment nos systèmes de fabrication pour en faire les meilleurs de leur catégorie et contribuent à accélérer le pourcentage de verre recyclé utilisé dans nos processus. Ces efforts, et d'autres, ont permis de réduire nos émissions absolues de 13,5 % par rapport à notre base de référence de 2017. Nous sommes impatients d'atteindre notre objectif de 2030, à savoir une réduction de 25 %.

Ces pages contiennent des informations sur notre feuille de route en matière de changement climatique et sur la manière dont nos piliers stratégiques – utilisation accrue du calcaire, technologie transformatrice, électricité renouvelable et efficacité énergétique accrue – accéléreront nos progrès tandis que nous concevons et innovons pour utiliser des carburants à faible teneur en carbone dès qu'ils seront disponibles sur le marché. Nous partagerons la façon dont nous réimaginons et réinventons le modèle commercial de l'emballage en verre pour créer un avenir où la circularité innée du verre rencontre la technologie de fusion MAGMA perturbatrice d'O-I et d'autres innovations pour changer la façon dont le verre est fabriqué et vendu.

Un avenir durable pour l'emballage en verre implique non seulement l'utilisation de combustibles gaz-oxygène plus propres et d'une technologie hybride améliorée dans les fours traditionnels, mais aussi la technologie de fusion MAGMA révolutionnaire d'O-I capable d'utiliser du verre recyclé moins raffiné, des biocarburants et d'autres sources d'énergie renouvelables neutres en carbone.

Le rapport met également en évidence les programmes innovants qu'O-I met en place pour réduire l'utilisation des ressources naturelles et générer une plus grande disponibilité du calcin grâce à la création d'écosystèmes sophistiqués qui stimulent le recyclage du verre et augmentent le contenu

recyclé de nos produits. En 2021, nous nous sommes engagés dans 49 systèmes de récupération du verre en circuit fermé à travers le monde, dont quatre nouveaux programmes aux États-Unis, dans lesquels nos clients retournent leurs déchets de verre d'emballage directement dans nos fours. Nous avons poursuivi la construction de notre programme de recyclage communautaire Glass4Good™ en lançant neuf programmes, deux d'entre eux devenant pleinement opérationnels d'ici la fin 2021.

En tant que leaders de l'emballage en verre, nous nous sommes engagés à rééquilibrer le discours sur le verre. La fin de l'année 2021 a marqué la deuxième année de notre campagne de promotion du verre sur le marché stratégique nord-américain. La campagne s'appuie sur les médias sociaux pour cibler les consommateurs et les influenceurs du secteur avec des messages pertinents, engageants et percutants sur les avantages du verre. Ces messages ont atteint 105 millions d'Américains en moyenne 12 fois, générant 1,35 milliard d'impressions. Il est tout à fait clair que #TeamGlass est en pleine croissance et génère des ambassadeurs.

En 2021, nous avons élaboré une feuille de route DÉI élargie, établissant un cadre stratégique pour favoriser l'amélioration. Nous avons créé une communauté mondiale DÉI avec des ambassadeurs de tous les groupes de pays, organisé une Journée mondiale de la compréhension, rendu disponible une formation sur l'allié LGBTQ+, ajouté la Journée Martin Luther King comme jour férié reconnu par l'entreprise aux États-Unis, et organisé notre quatrième célébration consécutive de la Journée internationale de la femme. Nous nous efforçons de renforcer notre stratégie mondiale en commençant par mettre en œuvre des politiques et des pratiques DÉI à travers l'expérience de nos employés et en favorisant les initiatives d'amélioration à la base.

Alors que nous nous efforçons d'être le fournisseur le plus innovant, le plus durable et le plus choisi de solutions d'emballage pour les marques, nous bâtissons une organisation solide et résiliente, conçue pour l'avenir. Le verre a résisté à l'épreuve du temps pendant des millénaires, mais il n'a jamais été aussi moderne et pertinent. Nous sommes fiers de nos avancées durables et de nos 25 000 verriers passionnés qui nous rendent plus durables chaque jour. Nous espérons que nos progrès vous inspireront et que vous vous joindrez à nous pour célébrer l'Année internationale du verre.



Andres A. Lopez (il/lui)
Président-directeur général



Randolph L. Burns (il/lui)
Responsable en chef du développement durable & Affaires générales

Énoncé de vision

L'essence d'une organisation durable est la recherche d'un équilibre entre son processus et ce qu'elle produit, et les besoins des personnes, des organisations, de la planète et de notre prospérité collective. L'aspiration représentée par un tel équilibre dépend de la création d'une organisation conçue pour le long terme – une organisation qui trouve sa force, sa résilience et sa coexistence précisément parce qu'elle cherche et trouve constamment cet équilibre. Même si la feuille de route pour atteindre cet équilibre peut changer avec le temps ou les circonstances, le chemin vers le développement durable implique toujours une vision, une innovation et une transformation.

Depuis plus de 100 ans – à travers les pandémies, deux guerres mondiales, la Prohibition, la Grande Dépression, la crise énergétique des années 1970 et d'innombrables bouleversements économiques et sociaux – O-I est là pour inventer, concevoir, produire et transformer des solutions d'emballage afin de répondre aux besoins de générations de consommateurs.

Nos ambitions en matière de développement durable pour aujourd'hui et pour demain sont fondées sur la même résilience créée par notre engagement fondamental envers l'innovation et la transformation de nos processus, de nos produits et de nos relations avec nos parties prenantes. Si la réduction, la réutilisation et le recyclage sont des étapes nécessaires, elles ne suffisent pas à elles seules à réaliser les ambitions de durabilité de la communauté mondiale – ou celles d'O-I.

C'est pourquoi O-I réimagine et réinvente le modèle commercial de l'emballage en verre. Nous voyons un avenir où la circularité innée du verre rencontre la technologie de fusion MAGMA perturbatrice d'O-I et d'autres innovations pour changer la façon dont le verre est fabriqué et vendu. Cet avenir durable du verre implique non seulement l'utilisation de combustibles gaz-oxygène plus propres et d'une technologie hybride améliorée dans les fours traditionnels, mais aussi la technologie de fusion MAGMA révolutionnaire d'O-I, capable d'utiliser du verre

recyclé moins raffiné et de générer de la chaleur avec des biocarburants et d'autres sources d'énergie à faible teneur en carbone. Il comprend un processus de fabrication doté d'une technologie tout-ou-rien pour optimiser l'utilisation de l'énergie et l'efficacité. Un système qui peut être installé au même endroit que les installations de fabrication et de remplissage, réduisant ainsi l'impact logistique et tirant parti du potentiel d'utilisation et de réutilisation de la chaleur résiduelle, de l'eau et d'autres ressources. Une entreprise capable de produire des contenants légers révolutionnaires et de tirer parti de la technologie de décoration d'O-I.

La vision et le parcours d'O-I pour ce développement durable n'est pas une vue de l'esprit. C'est une réalité aujourd'hui. Avec le démarrage en février 2021 de notre ligne MAGMA à grande échelle dans notre usine de Holzminden, en Allemagne, O-I se rapproche un peu plus de la concrétisation de cette vision.

Pour permettre à nos efforts d'aborder les questions qui ont un impact sur O-I, nos parties prenantes, et s'aligner sur les objectifs de développement durable des Nations

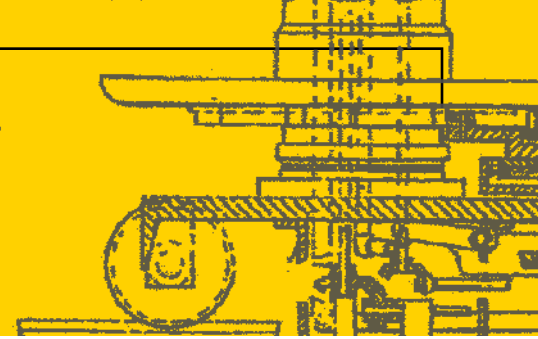
Unies qui sont plus pertinentes pour notre activité, nos ambitions se concentrent sur neuf domaines : Personnes, Chaîne d'approvisionnement, Ingénierie et R & D, Matières premières, Énergie, Eau, Déchets, Émissions, et Engagement social. Au sein de ces neuf domaines, nous nous efforçons d'atteindre 10 objectifs globaux ambitieux et aspirationnels. Nous résumons notre stratégie pour donner vie à cette vision en une phrase : nous atteindrons l'équilibre, ensemble, en transformant ce que nous faisons.

L'équilibre de développement durable que nous recherchons exige une coopération intégrée entre les parties prenantes autour d'objectifs communs et des changements collaboratifs dans ce que nous faisons et comment nous le faisons. Notre stratégie de progrès continue de se concentrer sur la traduction de nos objectifs mondiaux en objectifs locaux réalisables, puis sur le partenariat avec les clients, les fournisseurs et les communautés pour atteindre nos objectifs qui se chevauchent.

En collaboration avec nos parties prenantes, O-I s'engage à concrétiser notre vision d'être le fabricant d'emballages rigides le plus durable.



FIG. 1.



Notre développement durable en un coup d'œil

Notre fiche d'évaluation du développement durable



Contenu recyclé



Émissions



Énergie



Déchets



Eau

NOTRE ENGAGEMENT

Augmenter le contenu recyclé à **50 % en moyenne** d'ici 2030. O-I adopte une approche sur mesure pour augmenter les taux de contenu recyclé dans l'ensemble de son réseau d'entreprises, car les taux varient considérablement selon la géographie.

Objectif approuvé du SBTi de **réduire les émissions de GES de 25 %** d'ici 2030 (objectif provisoire de 10 % d'ici 2025).

L'énergie renouvelable est un pilier de notre stratégie visant à réduire les émissions de carbone. Notre objectif est d'atteindre **40 % d'utilisation d'électricité renouvelable** d'ici 2030 et de **réduire la consommation totale d'énergie de 9 %**.

Réduire la quantité de ressources naturelles utilisées, réduire la production de déchets par la réutilisation et le recyclage pour tendre vers une organisation « **zéro déchet** ».

Nous nous sommes engagés à **réduire notre consommation d'eau mondiale de 25 %** d'ici 2030, **en donnant la priorité aux opérations dans les zones à haut risque**.

NOTRE RENDEMENT

Le calcin extérieur total par tonnes emballées est **38 % en moyenne**.

Scopes 1 & 2 (basé sur le marché) – 6 148 286 tonnes de CO₂ e. **Réduction de 13,5 %** par rapport à l'année de référence 2017.

Le volume mondial d'électricité renouvelable était de **27 %** pour 2021, soit une augmentation de 14 % par rapport à 2020.

Élaboration d'une **feuille de route sur la durabilité des déchets** pour aider à prévenir les déchets, augmenter le recyclage et créer des systèmes pour signaler et déterminer avec précision les flux de déchets. Actuellement, toutes les régions suivent les déchets dans diverses bases de données. Nous travaillons à intégrer toutes les régions dans ce système.

Dépistage des risques liés à l'eau à l'aide de l'outil Aqueduct de WRI. En 2021, **26 usines se trouvaient dans des zones de stress hydrique élevé et extrêmement élevé**. Élaboration d'une **feuille de route sur la réduction de la consommation d'eau** en mettant l'accent sur la surveillance et la normalisation des données.

Notre fiche d'évaluation du développement durable (suite)



Développement durable de la chaîne d'approvisionnement



Transformation de la recherche et du développement



Diversité, équité et inclusion



Santé et sécurité



Impact social

NOTRE ENGAGEMENT

Atteindre l'équilibre en matière de durabilité, ensemble, en **alignant notre chaîne d'approvisionnement** avec notre vision et nos objectifs de durabilité pour 2030.

Réinventer et réimaginer la fabrication du verre afin que la circularité du verre réponde au potentiel de notre technologie de fusion MAGMA, des carburants alternatifs à faible teneur en carbone et des emballages en verre légers.

Chez O-I, nous sommes meilleurs lorsque nous reflétons le monde diversifié que nous servons, que nous nous sentons bienvenus et que nous avons un accès égal aux opportunités. Nous nous concentrons sur **l'accroissement de tous les aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion** dans toute notre équipe.

Dans le cadre de notre parcours vers **zéro blessure**, nous nous engageons à **améliorer de 50 %** notre taux total d'incidents enregistrables (**TTIE**) d'ici 2030.

Nous voyons une formidable opportunité d'avoir un impact positif sur la planète et les communautés où nous opérons. Nous collaborerons avec les clients, les ONG, les fournisseurs et les dirigeants locaux dans le but de rendre le **recyclage du verre disponible dans 100 % de nos sites**.

NOTRE RENDEMENT

Partenariat avec **EcoVadis**, pour mieux surveiller les performances de nos fournisseurs en matière de durabilité et faciliter leur évaluation. Les premiers **17 %** de nos dépenses dans le champ d'application, critiques et stratégiques **fournisseurs évalués par EcoVadis**.

Actuellement **exploitant un prototype MAGMA** dans notre centre d'innovation et un **pilote dans l'Illinois et une ligne de fabrication** à Holzminden, en Allemagne. Utiliser **les nouvelles technologies** et la visualisation des données pour établir un partenariat avec les clients **sur les produits d'allègement**.

La représentation des femmes dans la main-d'œuvre mondiale des O-I était **17 %** en 2021.

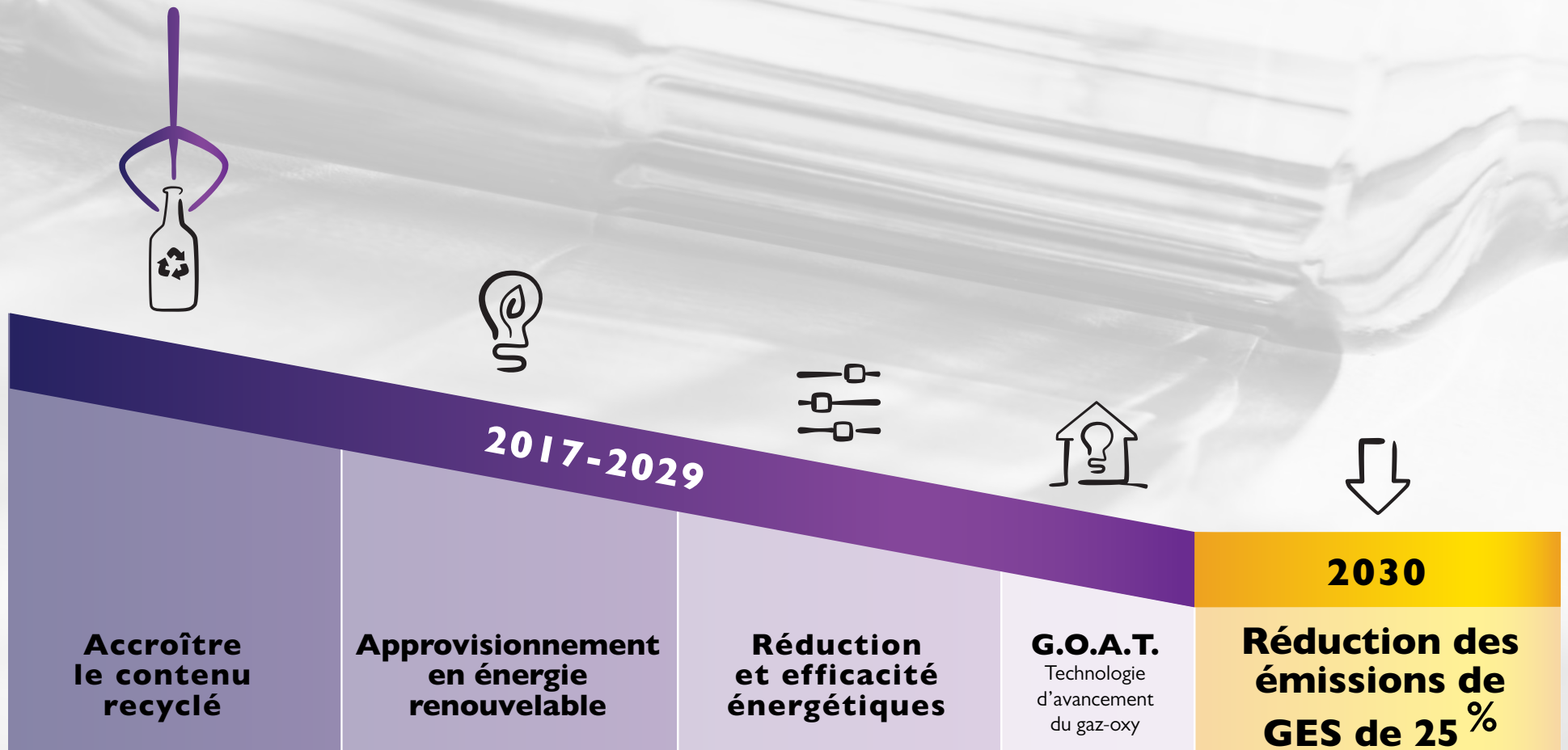
Le taux total d'incidents enregistrables pour les employés d'O-I était de 2,14 en 2021. **Diminution de 26,5 % par rapport à l'année de référence 2019**.

91 % des communautés dans lesquelles nos usines sont implantées ont **accès au recyclage du verre**.

Stratégie en matière de changement climatique jusqu'à l'objectif de réduction du SBTi et au-delà

Fabrication d'un avenir à faibles émissions de carbone

En tant que première entreprise d'emballage en verre à obtenir un objectif approuvé de réduction des émissions de GES dans le cadre de l'initiative Science-Based Targets*, notre voyage vers un avenir à plus faible émission de carbone commence par la réalisation de notre objectif de réduction de 25 % des émissions de GES en 2030. D'ici 2030, notre stratégie pour atteindre cet objectif implique quatre leviers clés.



*Objectif établi sur la base d'un parcours à deux degrés.

LES DÉFIS DE L'INDUSTRIE



Taux de recyclage et disponibilité des calcins



Électricité renouvelable économiquement disponible



Combustibles à faible teneur en carbone économiquement disponibles



Longue durée de vie des actifs

PARCOURS VERS 2030 : RISQUES ET OCCASIONS POTENTIELS

RISQUES POTENTIELS

- Taxes et réglementations sur le carbone
- Fourniture et recyclage limités de calcin
- Réglementation relative aux produits
- Événements climatiques
- Logistique
- Technologie

Répercussions possibles

- Augmentation des coûts d'exploitation et de conformité
- Événements d'interruption
- Augmentation des coûts de l'énergie et des matières premières
- Questions relatives aux actifs
- Obsolescence technologique prématurée

OCCASIONS

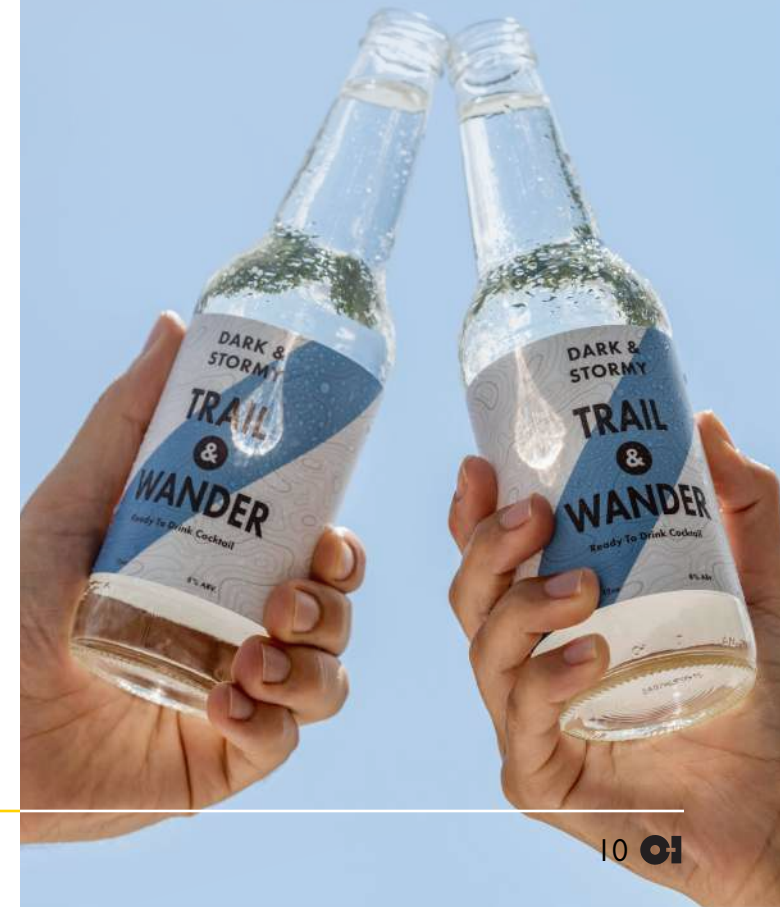
- Avantages concurrentiels grâce à la R et D
- Amélioration de la résilience de l'entreprise
- Opérations plus souples
- Collaboration accrue avec les parties prenantes (clients, fournisseurs, etc.)
- Utilisation de combustibles et de technologies thermiques à faible teneur en carbone
- Systèmes de recyclage améliorés

Répercussions possibles

- Demande accrue
- Réduction des coûts d'exploitation
- Consommation d'énergie réduite
- Réduction des obligations de conformité réglementaire
- Disponibilité accrue du calcin
- Améliorer les écosystèmes communautaires pour le recyclage et la réutilisation

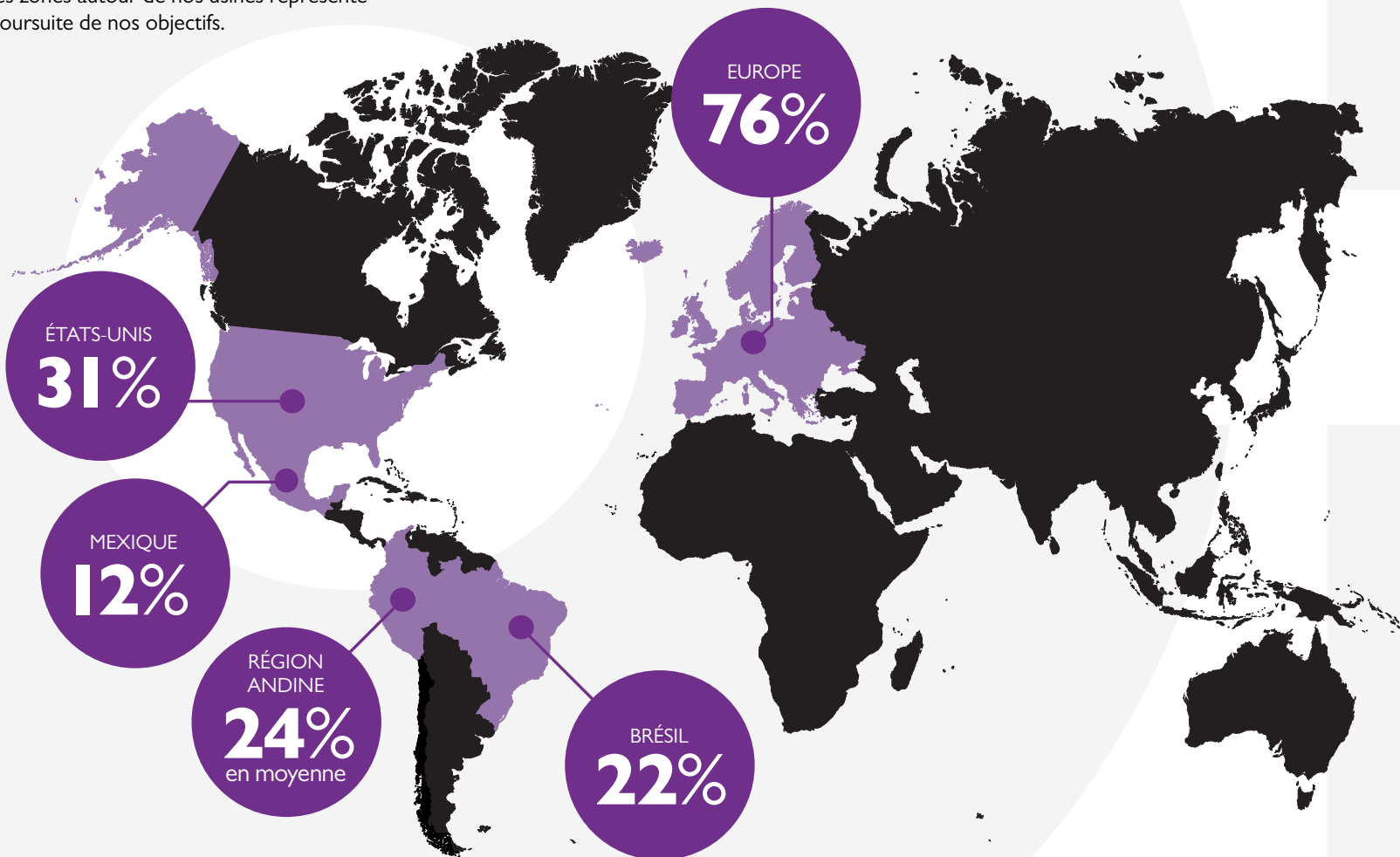
AU-DELÀ DE 2030 : VOYAGE VERS LA CARBONEUTRALITÉ

Comme beaucoup d'autres industries qui dépendent de la chaleur pour leurs processus de fabrication, notre chemin vers le zéro net passe par l'incorporation de combustibles à faible teneur en carbone – au fur et à mesure de leur disponibilité commerciale – dans nos activités. Bien que l'électrification accrue de la chaleur du four soit un pont vers la carboneutralité, l'objectif principal de notre plan est de combiner les avantages existants de notre technologie, comme la capacité on-off et le potentiel de colocation de notre innovation MAGMA, avec notre travail pour préparer nos technologies de fusion à utiliser des combustibles à plus faible teneur en carbone.



Les faibles taux de collecte présentent des défis pour le contenu recyclé

L'un de nos principaux leviers pour réduire l'impact de nos émissions, O-I s'engage à augmenter le contenu recyclé de ses produits. Cependant, la disponibilité du calcin (verre recyclé) en raison des faibles taux de recyclage dans les zones autour de nos usines représente un défi dans la poursuite de nos objectifs.



Écosystèmes de recyclage des bâtiments

Chez O-I, nous voyons une formidable opportunité d'avoir un impact positif sur la planète et les communautés où nous opérons. Notre ambition est que les contenants en verre restent dans la chaîne de valeur, plutôt que de finir dans les décharges ou dans l'environnement. Nous aspirons également à fabriquer pour nos clients des contenants en verre qui ont une empreinte environnementale beaucoup plus faible.

O-I innove pour créer des écosystèmes sophistiqués qui favorisent le recyclage du verre et augmentent le contenu recyclé de nos produits. Nous ne pouvons pas faire cela tout seuls. Pour constater une augmentation du recyclage du verre, capter plus de verre et l'acheminer vers nos fournaies, il faut mobiliser l'ensemble de la chaîne de valeur du verre. Nous investissons et travaillons dur pour favoriser la collaboration entre les parties prenantes de la chaîne de valeur. Nous avons créé des partenariats pour favoriser le recyclage, réduire les déchets des consommateurs et préserver les ressources.



AUTRES INDUSTRIES

Exploration des possibilités d'utilisation du calcin industriel provenant d'autres industries (panneaux solaires en fin de vie, verre plat pour le bâtiment et l'automobile, etc.)

INDUSTRIE DU VERRE

Collaborer avec l'industrie du verre au sens large par le biais d'organisations telles que FEVE (Europe) et le Glass Packaging Institute (États-Unis) sur des initiatives de recyclage qui favorisent la disponibilité du calcin.

FOURNISSEURS

Établir des relations solides avec les fournisseurs et collaborer pour améliorer la qualité du calcin et accroître son utilité dans les fours.

CONSOMMATEURS

Nous travaillons activement à rééquilibrer le dialogue sur des sujets tels que la recyclabilité et la circularité de manière cohérente, en nous engageant dans des partenariats et un leadership éclairé pour éduquer les consommateurs sur les avantages du verre en matière de développement durable.

CLIENTS

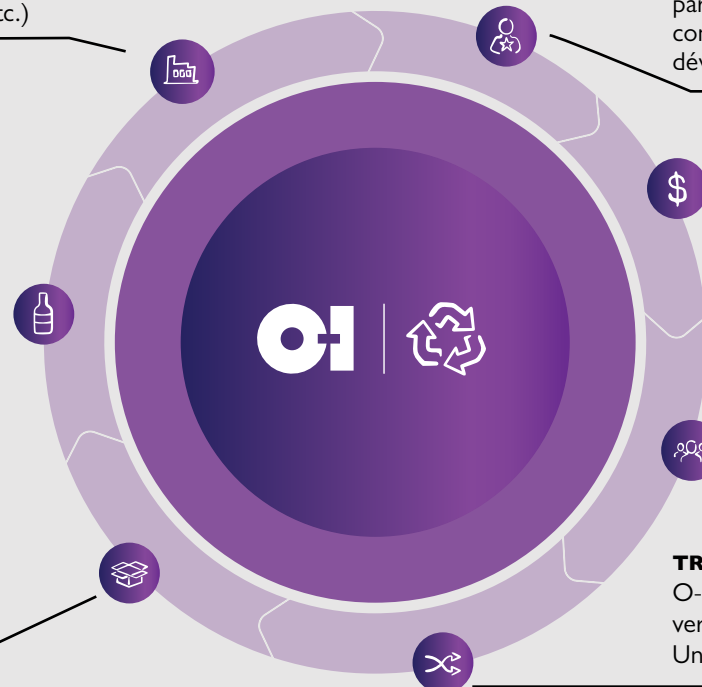
En 2021, plus de 100 000 tonnes de verre collectées grâce à 49 programmes en circuit fermé

COMMUNAUTÉ

Neuf sites de collecte communautaires et deux programmes Glass4Good™ mis en œuvre en 2021.

TRANSFORMATEURS

O-I participe à des usines de traitement du recyclage du verre, comme Glass to Glass dans l'Oregon, aux États-Unis, O-I PROMAPI au Mexique et Julia Vitrum en Italie.



Faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion

Chez O-I, nous sommes meilleurs lorsque nous reflétons le monde diversifié que nous servons, que nous nous sentons bienvenus et que nous avons un accès égal aux opportunités. Nous nous concentrons sur l'amélioration de tous les aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de notre équipe. En 2021, nous avons élaboré une feuille de route DÉI élargie et établi un cadre stratégique pour favoriser l'amélioration. Après avoir évalué nos pratiques, nous travaillons à la mise en œuvre d'une stratégie mondiale cohérente, en commençant par une implication accrue des dirigeants et des engagements externes, en mettant en œuvre des politiques et des pratiques en matière de DÉI à travers l'expérience de nos employés, et en habilitant les initiatives d'amélioration à la base.



Participation accrue des dirigeants

Conseil exécutif DÉI – établit et supervise les programmes et les politiques, est responsable de l'exécution du cadre DI et fixe les paramètres clés.

- Former les dirigeants sur des sujets DÉI comme les préjugés inconscients
- Favoriser la conversation et la collaboration entre les dirigeants et les intervenants internes.

Engagements externes

- Engagement à l'action du PDG – armature notre feuille de route DÉI, augmente la visibilité et la responsabilité de l'amélioration, et crée un chemin vers la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux
- Indice d'égalité de l'entreprise – l'analyse comparative et le compte rendu des politiques et pratiques des entreprises en matière d'égalité sur le lieu de travail des LGBTQ+.

Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'expérience des employés

- Mise en œuvre d'une politique officielle en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- Travailler sur les processus de De-Bias – outils pour sensibiliser et guider les leaders
- Visibilité des mesures démographiques – partage et surveillance du rendement
- Accélérer la diversité des genres – plans de développement et de rétention solides pour les employés féminins actuels
- Apprentissage et perfectionnement spécifiques à la diversité, à l'équité et à l'inclusion – formation sur les préjugés inconscients.
- Activités d'engagement telles que les formations, les communications et les dates de reconnaissance

Initiatives locales

- Groupes de ressources des employés (ERG) – groupes de base pour la discussion et la croissance
- Initiatives locales – initiatives des pays et des groupes de pays



M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1891.

MICHAEL J. OWENS

James Watt

NO MODEL.

Fig. 28.

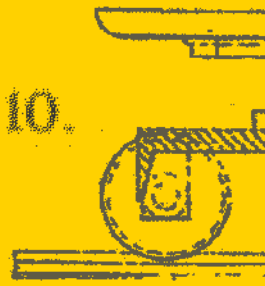


No. 766,768.

Fig. 25.



6.1.
FIG. 10.

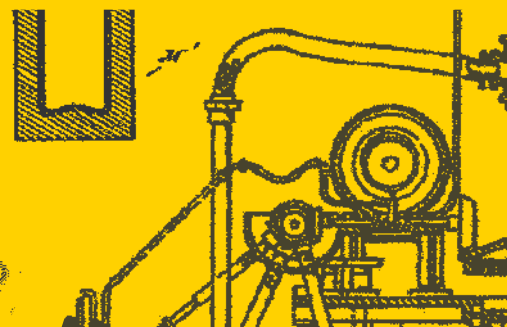


M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE

NOTRE PROCESSUS

No. 766,768.

James Watt
No. 766,768.



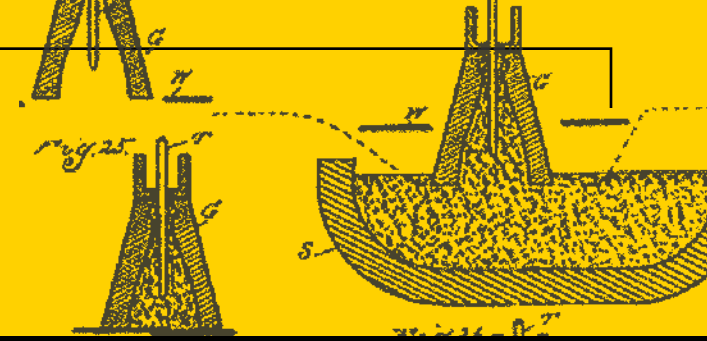
À propos de O-I

Chez O-I Glass, Inc., nous aimons le verre. Nous sommes fiers d'être l'un des principaux producteurs mondiaux de l'emballage le plus durable : le contenant en verre. Le verre est pur et recyclable à l'infini. Il est également beau et peut transformer les marques en icônes.

Nous servons et nous nous associons à des milliers de clients, dont beaucoup produisent les marques d'aliments et de boissons les plus connues au monde. Nous servons des clients dans les secteurs de la bière, du vin, des spiritueux, de l'alimentation, des boissons non alcoolisées (BNA), des cosmétiques et des produits pharmaceutiques. En 2021, nous avons fabriqué 41 milliards d'emballages en verre.

O-I a été fondée en 1903 dans l'Ohio par Michael J. Owens, inventeur de la machine automatique de fabrication de bouteilles. O-I a été fièrement classée 52e sur 500 dans la liste des meilleurs grands employeurs d'Amérique 2021 de Forbes. Nous sommes dirigés par une équipe d'environ 25 000 personnes réparties sur 70 usines dans 19 pays. Notre siège mondial et une grande partie de nos équipes de science, d'ingénierie et de R et D sont situés à Perrysburg, dans l'Ohio. Perrysburg est située juste à l'extérieur de Toledo, Ohio, connue sous le nom de la ville de verre.

Chez O-I, nous faisons plus que fabriquer des emballages en verre. Nous transformons quatre ingrédients de base en emballages en verre durables et sains conçus de main de maître. Nous nous consacrons à aider les marques de produits alimentaires et de boissons à raconter leur histoire, à travers le verre, pour établir des liens durables avec les consommateurs. Nous nous consacrons à faire ce qui compte et à façonner un monde plus sain, plus heureux et plus durable.



Nous sommes guidés dans tout ce que nous faisons par **cinq valeurs fondamentales.**

1 SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

Nous donnons intentionnellement la priorité à la sécurité, la santé et le bien-être des personnes au travail et à la maison et nous les défendons.

2 DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Nous donnons intentionnellement la priorité à la sécurité, la santé et le bien-être des personnes au travail et à la maison et nous les défendons.

3 PASSION

Nous aimons le verre, être présents dans la vie des gens, et être intrépides et résilients pour innover et dépasser les performances pour un monde plus durable.

4 RESPONSABILISATION

Nous assumons nos paroles, nos comportements et nos décisions avec intégrité, en nous engageant et en nous responsabilisant mutuellement pour un avenir durable.

5 AGILITÉ

Nous collaborons en toute confiance, partageons notre expertise, prenons des risques et apprenons vite pour agir avec rapidité, flexibilité et concentration afin d'être plus performants en équipe.

Principaux faits



**UN IMPORTANT
FOURNISSEUR MONDIAL
DE CONTENANTS EN
VERRE**

FONDÉE SOUS LE NOM
DE **OWENS BOTTLE
MACHINE COMPANY** EN

1903



LE VERRE EST L'OPTION
**D'EM-
BALLAGE**
RIGIDE
ÉNONCÉ DE VISION

**SIÈGE SOCIAL
MONDIAL**



**PERRYSBURG,
OHIO**

EXPLOITATION SUR **4** CONTINENTS



AMÉRIQUE DU NORD, AMÉRIQUE LATINE,
EUROPE ET ASIE



6,4
MILLIARDS
EN VENTES NETTES
EN 2021

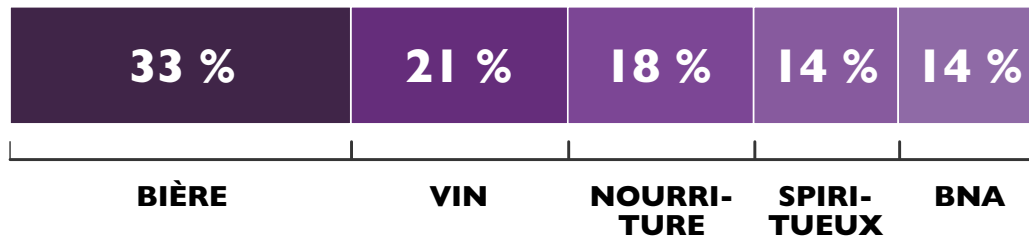


25 000
EMPLOYÉS DANS
LE MONDE



**PLUS DE
6 000**
CLIENTS DANS
LE MONDE

PORTEFEUILLE DE VENTES DE PRODUITS 2021



70
PLANTES

19 %
PAYS

Comment les emballages en verre sont fabriqués

Nous aimons tout ce qui concerne les emballages en verre, et nous sommes fiers de la façon dont nous les fabriquons. Nous créons nos emballages en verre destinés aux marques en utilisant des ingrédients, des normes et un savoir-faire de haute qualité, fruit de plus de 100 ans de transformation de quelques ingrédients de base en emballages durables destinés aux marques, connus et appréciés de nos clients et des consommateurs du monde entier.



INGRÉDIENTS

Avec une teneur moyenne mondiale en verre recyclé d'environ 38 % en tonnes emballées, le principal ingrédient de nos récipients en verre est le verre recyclé, ou « calcin ». Nous utilisons également trois autres ingrédients de base : le sable de silice, le soda et le calcaire. La majorité de ces quatre ingrédients proviennent de sources locales et sont expédiés par train et par camion, ce qui atténue l'impact de la logistique sur notre empreinte environnementale.



PESÉE ET MÉLANGE

Nous utilisons un système automatisé pour peser avec précision et livrer les mesures spécifiées de sable, de carbonate de soude et de calcaire à un mélangeur. Après le mélange, nous ajoutons la quantité appropriée de calcin au mélange et envoyons ce mélange « par lot » par des goulottes et des convoyeurs vers le four.



FONTE

Les ingrédients du lot passent dans un four à 1 550 °C (ou 2 850 °F), qui transforme les ingrédients secs en un mélange liquide de verre fondu. Nous utilisons principalement le gaz naturel et l'électricité comme combustibles et nous les associons à la technologie régénérative ou oxy-combustible pour faire fonctionner

nos fours. Pour garantir que notre verre répond à nos normes de qualité, nous utilisons des systèmes automatisés qui nous aident à surveiller et à gérer avec soin et en toute sécurité les conditions à l'intérieur du four.

Raffineur, avant-corps et séparation

Après plusieurs heures dans le four, le verre fondu s'écoule vers le « raffineur », qui est essentiellement un bassin de retenue où le verre se refroidit à environ 1 250 °C et où les bulles d'air emprisonnées à l'intérieur s'échappent. À partir de l'affineur, le verre fondu est divisé en plusieurs flux plus petits, qui sont dirigés vers l'« avant-corps ». L'avant-corps conditionne encore le verre fondu avant de l'envoyer dans un alimentateur, où le verre est poussé à travers un à quatre « trous » pour calibrer le flux fondu. Le flux fondu entre ensuite dans un « bec verseur » où des cisailles métalliques découpent le verre fondu en « paraisons ». Les paraisons sont coupées à un poids spécifique qui correspond à la taille du contenant qui sera fabriqué.



FORMAGE ET MOULAGE

Les paraisons fondues fraîchement coupées tombent dans une auge où elles sont réparties individuellement dans une série de « moules », qui se trouvent à l'intérieur des machines de formage. Une fois dans le moule, à l'aide d'une presse mécanique ou d'air soufflé, les paraisons sont d'abord formées dans la forme brute puis, dans une deuxième étape, soufflées dans leur contenant final et fini. Une fois définitivement formés, les moules s'ouvrent, et les nouveaux récipients en verre, maintenant refroidis à environ 700 °C, sont placés sur un convoyeur et se dirigent vers le processus de recuit.



RECUIT

Le processus de recuit réchauffe le verre dans une sorte de four appelé « lehr » (prononcé LAY-er). Le processus de recuit est nécessaire car l'extérieur du récipient se refroidit plus rapidement que l'intérieur. Le lehr réchauffe les contenants à environ 565 °C et les laisse refroidir lentement

jusqu'à environ 150 °C. Ce processus élimine toute contrainte thermique causée par le processus de formage ou le refroidissement rapide. Lorsque les contenants sortent du lehr, maintenant à environ 85 °C, ils se dirigent vers la « partie froide » de l'usine pour être inspectés, emballés et expédiés.



INSPECTION

Avant d'emballer nos produits pour l'expédition, chaque contenant est soumis à une série d'inspections permettant de garantir une qualité de produit conforme aux normes les plus strictes d'O-I. De multiples caméras haute résolution à l'intérieur des machines scannent jusqu'à 800 contenants en verre par minute. Les caméras sont placées à différents angles et peuvent capter de minuscules défauts. Une autre partie du processus d'inspection comprend des machines qui exercent une pression sur les contenants en verre pour tester l'épaisseur des parois, la résistance et si le contenant se ferme correctement. Les experts d'O-I procèdent également à une inspection manuelle et visuelle d'échantillons aléatoires afin de garantir la qualité. Tous les contenants que nous rejetons pendant l'inspection sont récupérés et retournés dans le processus de lot comme calcin à utiliser dans un autre nouveau contenant.



EMBALLAGE ET EXPÉDITION

Après inspection, les récipients en verre finis sont préparés pour être expédiés aux clients. Les contenants sont disposés dans des zones d'attente prescrites et chargés par couches sur des palettes à l'aide de robots. Des feuilles de carton sont placées entre les couches de verre pour créer une palette plus haute. Une fois qu'une palette complète a été fabriquée – 1 000 à 4 000 contenants selon la taille du contenant – les contenants sont sanglés en place, emballés sous film étirable, ou les deux, afin que la palette puisse être déplacée en toute sécurité vers l'entrepôt où ils sont ensuite expédiés à nos clients. Pour en savoir plus sur la manière dont O-I s'efforce de rendre ses emballages et ses expéditions plus durables, voir [Matières premières et déchets](#).

ANNÉE INTERNATIONALE DU VERRE

Le 18 mai 2021, l'Assemblée générale des Nations Unies a officiellement approuvé une résolution déclarant l'année 2022 Année internationale du verre (AIDV), célébrant l'héritage et l'importance du verre dans nos vies.

Depuis 1903, O-I Glass est un chef de file dans l'innovation et la transformation de l'industrie de l'emballage en verre. Michael Owens a changé la façon dont le verre a été produit en inventant la machine à bouteilles Owens. Depuis lors, l'entreprise n'a cessé de se transformer et de transformer son environnement. Des machines à licence à la production de bouteilles, des technologies d'inspection manuelles aux technologies automatisées – O-I a été un chef de file dans l'automatisation du processus de production, apportant le pouvoir durable du verre dans l'utilisation quotidienne. Ce même esprit d'innovation dans la fabrication du verre perdure aujourd'hui, alors que nos employés travaillent avec nos clients et nos partenaires pour définir l'avenir du verre. Avec plus de 3 500 brevets

actifs (utilitaires et de conception) dans le monde entier, nous restons dévoués aux qualités qui ont fait confiance à M. Owens pour le verre en premier lieu : sa beauté, sa polyvalence et sa durabilité infinie.

Tout au long de l'année 2022, nous avons partagé des histoires et encouragé les autres à faire de même en utilisant les mots-clés #IYOG2022 et #ChooseGlass pour célébrer le rôle de l'emballage en verre dans le futur. L'Année internationale du verre apportera une visibilité importante aux formidables avantages de l'emballage en verre pour la planète et les personnes.

« C'est une excellente nouvelle pour nous, nos clients et l'industrie de l'emballage », a déclaré Andres Lopez, PDG. « Mettre le verre sous les feux de la rampe s'inscrit dans notre démarche visant à devenir le fournisseur le plus innovant, le plus durable et le plus choisi de solutions d'emballage pour les marques. »

Le comité directeur de la Commission internationale du verre (ICG) a prévu un certain nombre d'événements qui se dérouleront tout au long de l'année 2022 afin de mieux faire connaître le verre. Il s'agit notamment d'une conférence d'ouverture à Genève, d'un congrès de l'ICG à Berlin, de l'exposition Glass Expo en Chine avec des événements satellites, ainsi que des congrès Art/Histoire en Égypte, aux États-Unis et en Europe.

Nous poursuivrons notre travail avec nos communautés et nos partenaires associatifs dans le monde entier pour promouvoir les énormes avantages des emballages en verre. Nous porterons notre message à un certain nombre d'événements tout au long de l'année, notamment les cérémonies d'ouverture, la Journée nationale du verre à Washington D.C., et plusieurs événements locaux dans la Cité du verre, dans le cadre du Comité de l'Année internationale du verre de Toledo.



Représentants de la Journée nationale du verre, Ohio

“

Mettre le verre sous les feux de la rampe s'inscrit dans notre démarche visant à devenir le fournisseur le plus innovant, le plus durable et le plus choisi de solutions d'emballage destinées aux marques »,
a déclaré Andres Lopez, PDG.

PARTENARIAT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

O-I saisit l'occasion de collaborer avec d'autres entreprises et de s'engager directement auprès des décideurs et des associations commerciales pour influencer positivement la politique publique en matière de développement durable. Nous sommes des membres actifs d'un certain nombre d'organisations de l'industrie, de l'emballage, du recyclage et de la politique publique dans le monde entier. Grâce à des décennies d'activité et de leadership dans ces organisations, nous cherchons à faire avancer les intérêts de l'emballage rigide sur diverses questions stratégiques et à atténuer les risques pour nos stratégies en matière d'affaires et de développement durable.

En tant que chef de file du secteur de l'emballage, O-I reste également engagée à fournir un leadership et une défense à certaines associations de l'industrie. Nous sommes fiers des rôles de chef de file que nous occupons au niveau mondial dans d'importants groupes d'éducation et de défense de l'industrie. À l'heure actuelle, nous avons le privilège de jouer des rôles de premier plan au sein de l'association de l'industrie du verre des États-Unis, le Glass Packaging Institute (GPI), et de la Fédération européenne du verre d'emballage (FEVE), ainsi que d'organisations qui cherchent à faire progresser les politiques environnementales et de recyclage, à préconiser des normes industrielles et à éduquer sur les avantages du verre. Le président des opérations commerciales d'O-I et d'O-I Europe préside le conseil de supervision en tant que président de FEVE tout en siégeant au conseil d'administration de l'organisation. Notre directeur des ventes et du marketing est président du comité de la place de marché FEVE. Le directeur général de notre unité commerciale Amérique du Nord est le président du conseil d'administration de GPI, et notre directeur du développement durable siège au conseil d'administration de Container Recycling Institute

Nous sommes membres d'associations de l'industrie du verre dans pratiquement tous les pays où nous faisons des affaires. Dans certains pays, nous participons également à des organisations qui encouragent le recyclage et la réduction des déchets. Voici quelques-unes des organisations importantes auxquelles nous appartenons ou que nous soutenons.

Amérique du Nord

- American Institute for Packaging and the Environment (AMERIPEN) et le Packaging Consortium (PAC/PAC NEXT) : plaide en faveur de normes industrielles, de taux de recyclage plus élevés et de la disponibilité de matériaux de qualité pour le marché final, et sensibilise les professionnels de l'emballage aux avantages du verre.
- California Manufacturers and Technology Association (CMTA) : cherche à faire progresser les politiques de fabrication liées aux contenants en verre en Californie.
- Container Recycling Institute (CRI) : milite pour des normes industrielles, des taux de recyclage plus élevés et la disponibilité de matériaux de qualité pour une utilisation sur le marché final.
- Glass Recycling Foundation (GRF) : une nouvelle organisation à but non lucratif, axée uniquement sur le financement d'initiatives de recyclage du verre, la Glass Recycling Foundation s'efforce de garantir que tous les contenants en verre sont continuellement recyclés pour une utilisation optimale, maximisant ainsi les avantages économiques, environnementaux et sociaux. Notre vice-président du développement durable mondial siège au conseil d'administration de la GRF.
- Le Southeast Recycling Development Council (SERDC) s'efforce d'unir l'industrie, le gouvernement et les organisations non gouvernementales pour promouvoir le recyclage durable dans le Sud-Est (Alabama, Arkansas, Floride, Géorgie, Kentucky, Louisiane, Mississippi, Caroline du Nord, Caroline du Sud, Tennessee et Virginie). Notre vice-président du développement durable mondial siège au conseil d'administration du SERDC.
- U.S. Glass Recycling Coalition : rassemble un ensemble diversifié de sociétés et d'organisations pour améliorer la capacité et les activités de recyclage du verre, composé de fabricants de verre, de transporteurs, de transformateurs, d'installations de récupération des matériaux, de marchés de capitaux, de marchés finaux et de marques qui utilisent le verre pour présenter leurs produits.



Amérique Latine

- ABIVIDRO (Associação Técnica Brasileira das Indústrias Automáticas de Vidro) : également connue sous le nom d'Association technique brésilienne des industries automatiques du verre. Elle cherche à promouvoir et à améliorer l'utilisation du verre et le flux d'informations de tous les secteurs de la chaîne d'approvisionnement. O-I occupe un poste au conseil d'administration de l'ABIVIDRO.
- CEMPRE (Compromisso Empresarial para a Reciclagem) : association à but non lucratif qui promeut le recyclage par le biais de publications, d'une assistance technique et de séminaires. O-I soutient les organisations CEMPRE en Amérique latine, au Brésil, au Pérou et en Colombie. O-I siège au conseil d'administration du CEMPRE.

- Vidrio Mejor Planeta : O-I soutient une éco-communauté numérique opérant en Équateur, en Colombie et au Pérou. Elle s'efforce de promouvoir la sensibilisation à l'environnement autour du processus de recyclage. Vidrio Mejor Planeta révèle la recyclabilité infinie et les autres avantages du verre, conformément à la loi équatorienne sur la responsabilité élargie des producteurs. Les activités récentes ont inclus la collecte communautaire des déchets à Medellin.

Europe

- L'Organisation européenne pour l'emballage et l'environnement (EUROPEN) : reconnue comme « la voix de l'industrie pour l'emballage et l'environnement », elle est un organisme paneuropéen intersectoriel de l'industrie qui se consacre exclusivement à la résolution des défis environnementaux auxquels sont confrontées les chaînes d'approvisionnement en emballages, de manière active et coopérative.

- Food Packaging Forum : une fondation à but non lucratif qui fournit des informations indépendantes sur les questions liées aux matériaux de contact des aliments et à la santé. Elle vise également à établir un dialogue entre les parties prenantes sur la santé et les emballages alimentaires.
- Glass Futures : crée le Centre d'excellence mondial pour faire du verre le matériau de choix à faible émission de carbone. Elle réunit une chaîne d'approvisionnement mondiale, avec des problèmes communs, pour permettre un changement révolutionnaire dans la fabrication du verre. Le vice-président de la technologie mondiale d'O-I est membre du conseil d'administration.



Notre approche en matière de durabilité

Fig. 24.

Notre vision

Alors que nous nous efforçons d'être le fournisseur le plus innovant, le plus durable et le plus choisi de solutions d'emballage pour les marques, nous avons bâti une organisation solide et résiliente, conçue pour l'avenir. O-I ne se contente pas de réimaginer et de réinventer le modèle commercial de l'emballage en verre, mais utilise également des concepts transformateurs pour renforcer ses ambitions en matière de développement durable. Dans le cadre de la transformation de notre engagement en faveur d'un équilibre entre les personnes, la planète et la prospérité, nous avons renforcé notre fonction de durabilité, l'avons élevée au rang de leadership mondial et avons élargi et approfondi notre gouvernance.

Nous pensons que le fait d'habiliter nos employés sous un parapluie de durabilité plus large avec une portée plus globale renforcera nos efforts pour progresser vers nos objectifs de durabilité et l'alignement avec les objectifs de développement durable des Nations Unies qui sont les plus pertinents pour nos activités.

Transformer aujourd'hui GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

■ Chef du développement durable

Afin d'intégrer la durabilité dans toute l'entreprise et de permettre l'intégration des questions de durabilité dans toutes les décisions de l'entreprise, O-I a nommé en 2020 son Chef du développement durable (CDD). Le CDD relève directement du PDG et est également membre de l'équipe de direction mondiale. En collaboration avec le conseil d'administration, le PDG et un comité consultatif mondial, le CDD développe et dirige la stratégie mondiale de durabilité d'entreprise et ESG. Le CDD rend compte chaque mois à une équipe de direction et apparaît chaque trimestre devant le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration, qui a la responsabilité stratégique et de surveillance du développement durable et des facteurs ESG.

■ L'équipe de développement durable

Sous la responsabilité du CDD, une équipe d'experts en la matière travaille à l'échelle de l'entreprise pour intégrer le développement durable dans les fonctions de l'entreprise et traduire les objectifs mondiaux en actions au niveau des pays et des usines. L'équipe mondiale est également responsable des rapports mondiaux, de la divulgation, des certifications et de l'engagement social.

Pour promouvoir l'intégration efficace de l'action en faveur de la durabilité au niveau des groupes de pays et des usines, nous avons créé une équipe de direction mondiale pour le développement durable. Chaque groupe de pays dispose d'un responsable du développement durable et d'un réseau matriciel qui s'étend jusqu'à chaque usine. Chaque chef de groupe national fait le lien entre les priorités de la stratégie d'entreprise et les questions et réglementations locales afin de faciliter la mise en œuvre des actions de durabilité au niveau local. Le réseau matriciel favorise la durabilité en renforçant une compréhension commune de la durabilité dans les groupes de pays et en communiquant les objectifs et les mesures à prendre. Nous avons positionné le leadership en matière de développement durable dans chacun de ces groupes de pays :

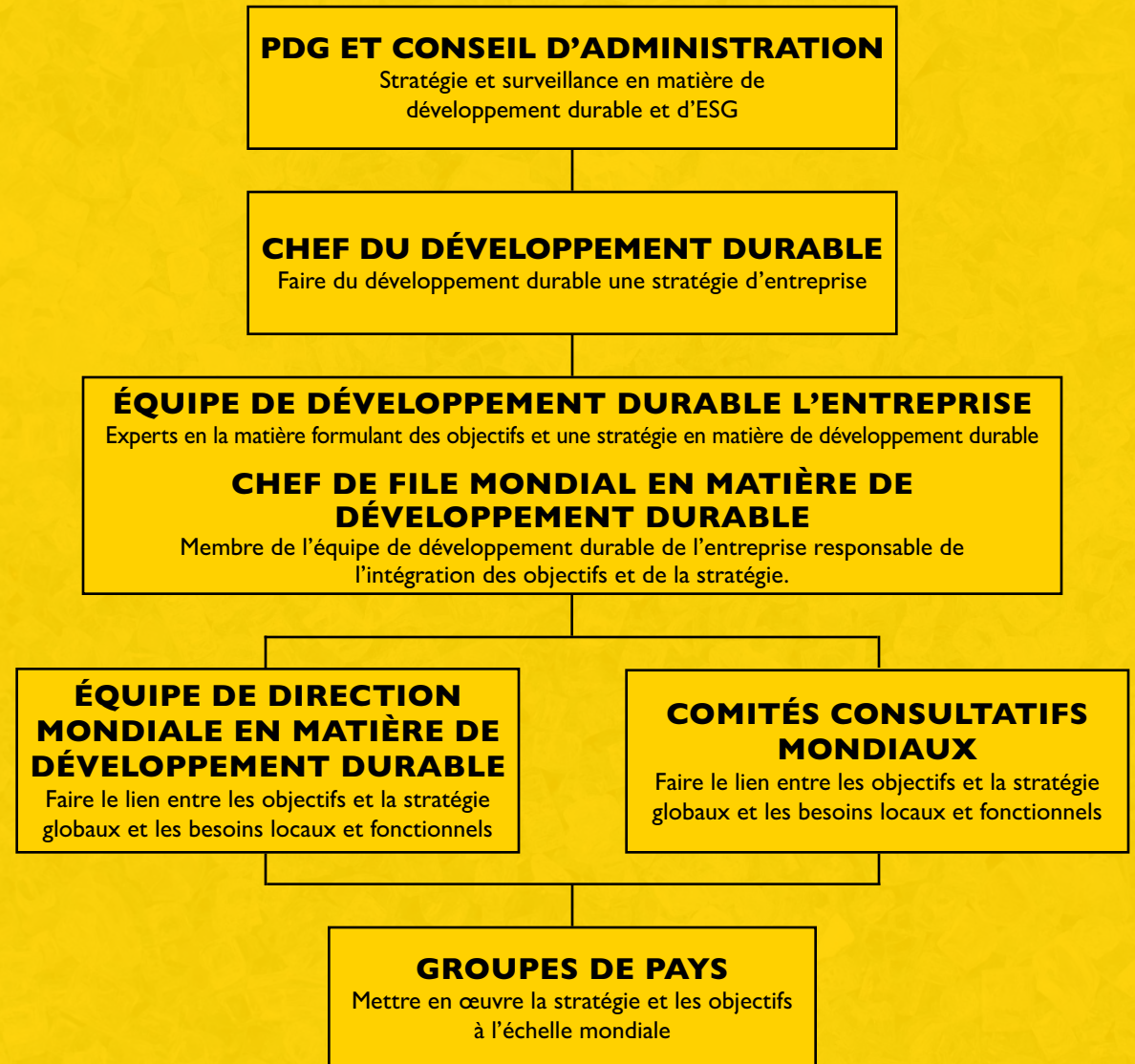
- Amérique du Nord : États-Unis et Canada
- Amérique centrale : Mexique
- Amériques Andes : Colombie, Équateur, Pérou
- Amérique du Sud : Brésil
- Royaume-Uni Europe : Royaume-Uni
- Europe du Sud-Est : Italie, Hongrie
- Europe centrale et du Nord : Allemagne, Estonie, République tchèque, Pays-Bas, Pologne
- Europe du Sud-Ouest : France, Espagne
- Asie : Chine, Indonésie



En plus de l'équipe de direction mondiale sur le développement durable, O-I a créé des comités consultatifs mondiaux autour des neuf domaines qui sont importants pour nos activités et nos parties prenantes : Personnes, Chaîne d'approvisionnement, Ingénierie et R et D, Matières premières, Énergie, Eau, Déchets, Émissions, et Engagement social. Les comités consultatifs mondiaux sont composés de responsables fonctionnels qui supervisent les pratiques impliquant ces domaines ainsi que les aspirations et objectifs qui y sont liés. Ils partagent la propriété avec l'équipe du CDD pour la création des objectifs de durabilité 2030 d'O-I et la conduite des performances dans les groupes de pays. À l'instar de l'équipe de direction du développement durable mondial, les dirigeants fonctionnels du comité consultatif mondial travaillent avec les groupes nationaux pour adapter les objectifs et les stratégies de durabilité mondiale aux besoins et aux réglementations locales, facilitant ainsi l'exécution de nos objectifs de développement durable mondial par les groupes nationaux.

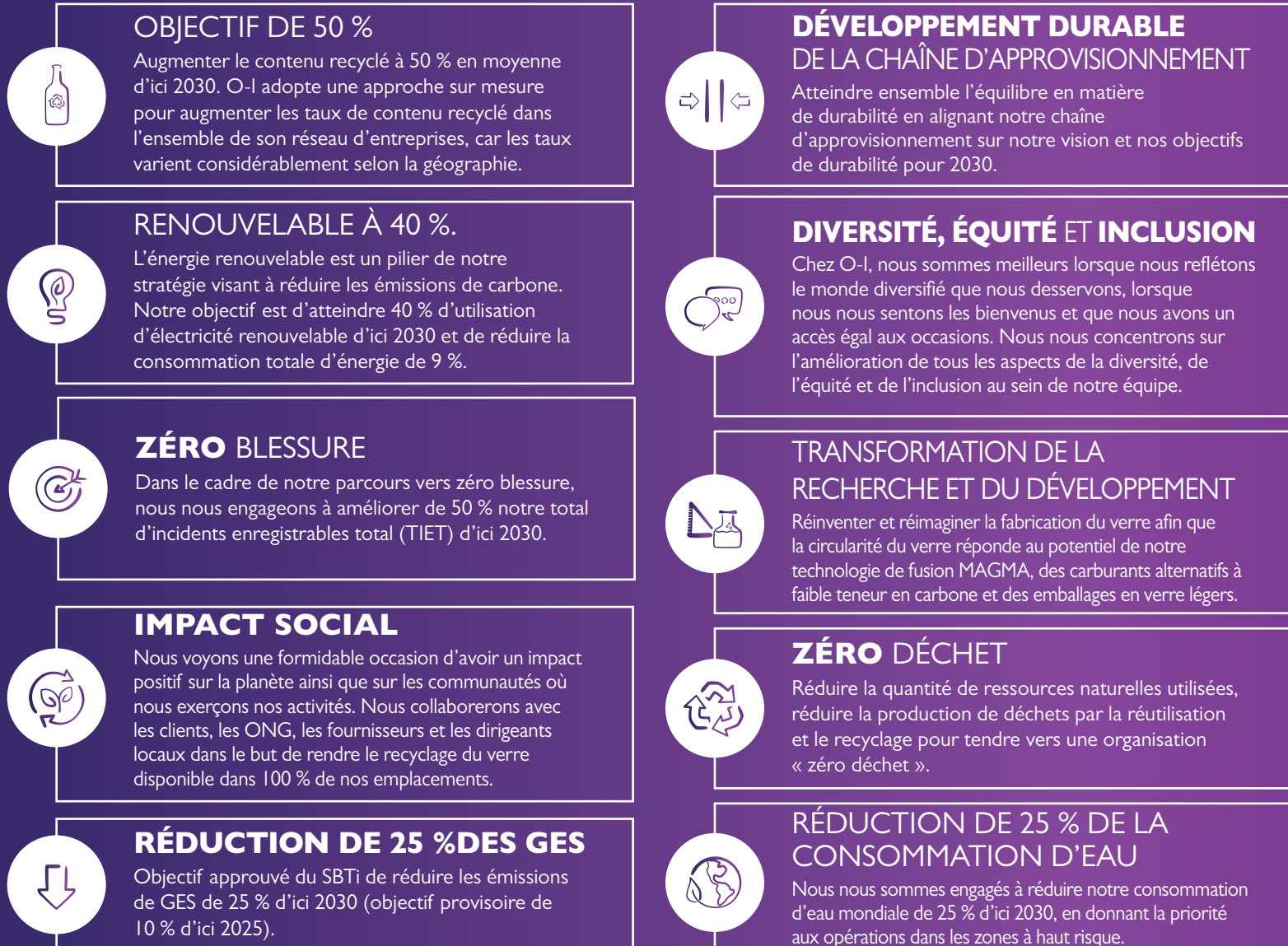
En 2021, un nouveau rôle de responsable en matière de développement durable mondial a été ajouté à l'équipe. Le responsable mondial du développement durable est chargé de gérer et de coordonner les responsables des groupes nationaux de durabilité ainsi que les comités consultatifs mondiaux, afin d'accroître la sensibilisation à la durabilité et d'inciter les groupes nationaux et les usines à mettre en œuvre des stratégies et des tactiques en matière de développement durable. Ils surveillent et communiquent avec les groupes afin de permettre des progrès appropriés dans nos initiatives de développement durable. Des ajustements à la stratégie mondiale sont effectués en fonction des besoins locaux et des exigences réglementaires. Le responsable mondial du développement durable assure le suivi des initiatives pour tous nos objectifs de durabilité, en aidant à lever les obstacles et à prendre des mesures pour atténuer les risques lorsqu'ils se présentent. En encourageant et en structurant le partage des meilleures pratiques entre les groupes nationaux, le responsable mondial du développement durable fait progresser nos objectifs.

NOTRE STRUCTURE



OBJECTIFS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE D'O-I

Chez O-I, nous sommes tournés vers l'avenir. Nos objectifs sont volontairement ambitieux et ambitieux, car c'est ce qui stimule l'innovation et la transformation. Notre base de référence est 2017, sauf indication contraire.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

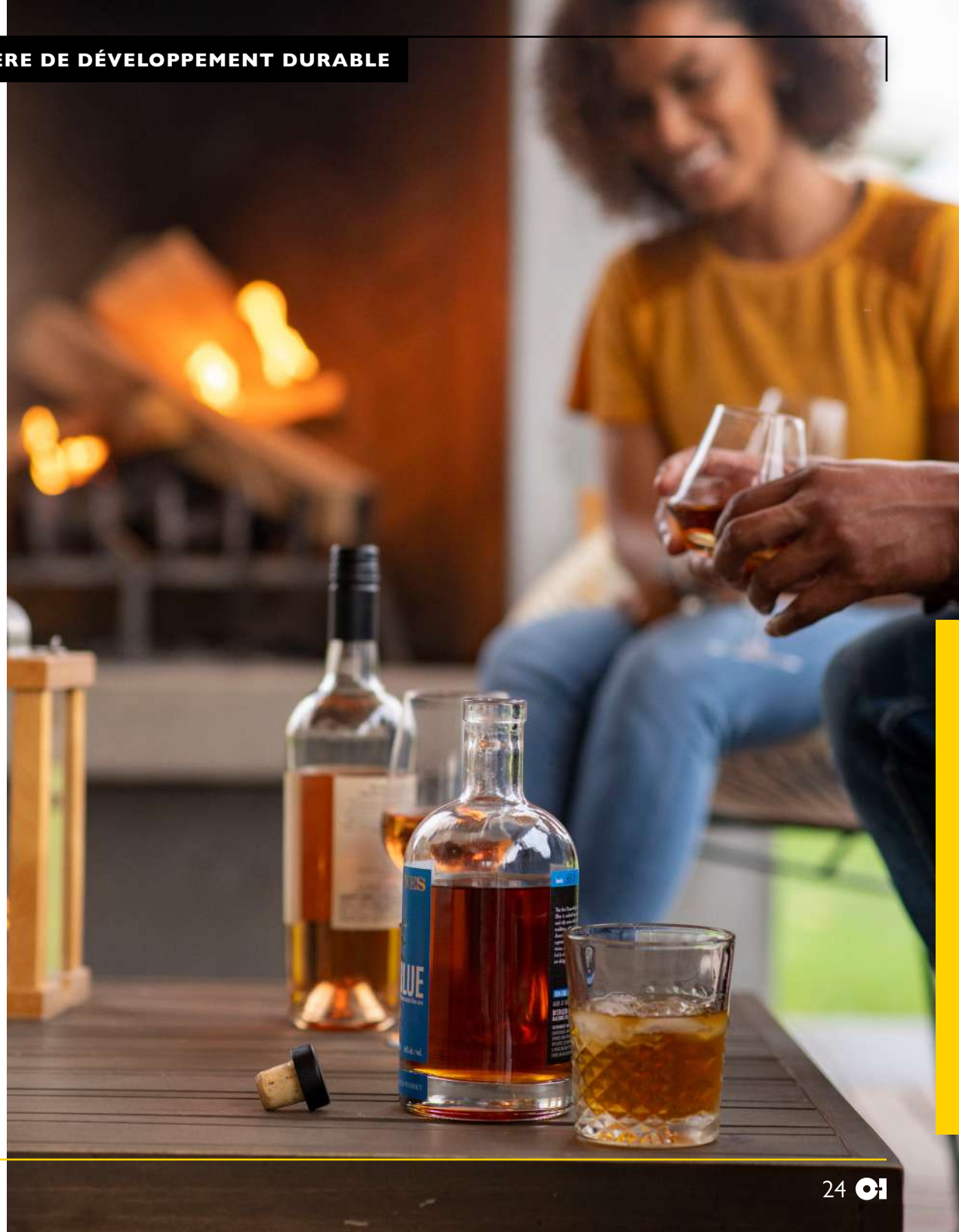
En 2015, tous les États membres des Nations Unies ont adopté le Programme de développement durable 2030. Les 17 Objectifs de développement durable (ODD) constituent le fondement de cet Agenda, contribuant à hiérarchiser et à mobiliser les efforts mondiaux autour de ces objectifs. Chez O-I, nous pensons qu'il n'y a pas de développement durable sans augmentation de notre prospérité collective. Nous sommes conscients du rôle fondamental que les entreprises jouent dans la réalisation collective des ODD et, par conséquent, nous avons aligné nos objectifs sur les ODD pertinents pour notre activité.

ESG ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Dans un contexte de durabilité, O-I entend par impacts sur les parties prenantes la manière dont nos activités affectent la vie des gens et l'environnement dans chaque élément de notre processus, et vice versa. Grâce à cette compréhension, nous avons identifié les questions clés, combinées aux ODD de l'ONU, comme étant le fondement de notre stratégie de durabilité et ce qui nous guide pour concevoir notre parcours en matière de développement durable.

Lorsque l'O-I a publié son tout premier rapport aligné sur la GRI en 2014, nous avons travaillé avec un cabinet de conseil en développement durable pour mener à bien un processus d'« évaluation des parties prenantes » pour l'Europe. Nous avons ensuite reproduit ce processus dans d'autres régions et consolidé les résultats dans une analyse globale pour l'entreprise. Un groupe de parties prenantes externes, dont un investisseur majeur, plusieurs clients grands et petits, et une organisation environnementale à but non lucratif, ont apporté leur contribution et validé les résultats de l'évaluation.

Nous pensons que les questions clés ayant un impact sur les parties prenantes évoluent avec le paysage de la durabilité et à mesure que nous avançons dans notre parcours en matière de développement durable. Un engagement continu avec nos parties prenantes nous permet de prendre le pouls de nos clients, de nos fournisseurs, de nos employés et de nos communautés, en maintenant l'équilibre durable entre les personnes, la planète et la prospérité. Cet engagement comprend un dialogue ouvert, des enquêtes, des demandes de réponses, des analyses de marché, etc. Ainsi, en collaboration avec les différentes parties prenantes, l'O-I a surveillé en permanence les changements et les progrès réalisés afin de déterminer toute nouvelle question pertinente susceptible de se poser. Depuis notre dernière évaluation par une tierce partie, nous avons déterminé d'autres sujets relatifs à ces questions, qui seront décrits plus en détail dans ce rapport.



ACTIONS D'O-I, SUJETS ESG ET ODD DE L'ONU

Objectifs de développement durable des Nations Unies

**AUCUNE PAUVRETÉ**

Mettre fin partout à la pauvreté sous toutes ses formes

**ZÉRO FAIM**

Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire et une meilleure nutrition et promouvoir la durabilité de l'industrie agricole,

**BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**

Assurer une vie saine et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

**UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ**

Assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous

**TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE**

promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

**DE L'INNOVATION ET DES INFRASTRUCTURES.**

Bâtir des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable, et favoriser l'innovation,

**RÉDUCTION DES INÉGALITÉS**

Réduire les inégalités au sein des pays et entre eux

**VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES**

Rendre les villes et les établissements humains inclusifs, sûrs, résilients et durables

**LA VIE SUR TERRE**

Protéger, restaurer et promouvoir l'utilisation durable des écosystèmes terrestres, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, stopper et inverser la dégradation des sols, et enrayer la perte de biodiversité

**LA PAIX, LA JUSTICE ET DES COMMUNAUTÉS FORTES**

Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, assurer l'accès à la justice pour tous, et mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux.

**DES PARTENARIATS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS**

Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable

Les ODD ci-dessous sont ceux que nous avons identifiés comme les plus pertinents pour notre activité et nos opérations.

**L'ÉGALITÉ DES SEXES**

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

**EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT**

Assurer la disponibilité et la gestion durable de l'eau et de l'assainissement pour tous

**ÉNERGIE PROPRE ET ABORDABLE**

Assurer l'accès de tous à une énergie abordable, fiable, durable et moderne

**CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES**

Assurer des modes de consommation et de production durables














**ACTION CLIMATIQUE**

Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts







**LA VIE SOUS L'EAU**

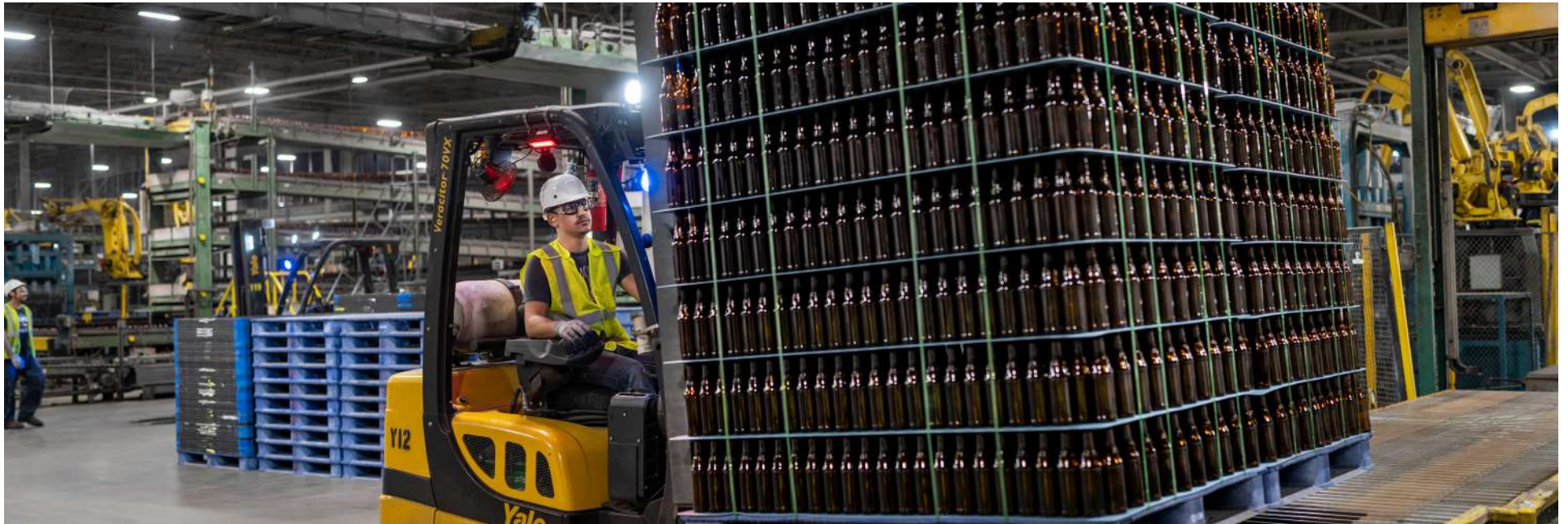
Conservier et utiliser durablement les océans, les mers et les ressources marines pour le développement durable















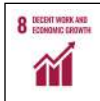

Interconnexions

	Section	Actions O-I	ODD de l'ONU	
NOTRE PROCESSUS	Notre gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Antidiscrimination, éthique et conformité, etc. pour créer un lieu de travail sûr et équitable • Gérer les risques liés au climat 	 	
	Notre environnement	Gestion environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les risques liés au climat 	
		Énergie et émissions	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative d'objectifs fondés sur la science • Achat d'électricité renouvelable • Efficacité énergétique • Innovation technologique pour réduire l'énergie • Moderniser et rénover les équipements pour une utilisation efficace des ressources et un traitement respectueux de l'environnement 	  
		Matières premières et déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter notre utilisation de calcaire, diminuer notre utilisation de matières premières, gérer l'utilisation efficace des matériaux, et réduire au minimum les déchets 	 
		Eau	<ul style="list-style-type: none"> • Approvisionnement et consommation d'eau responsables • Priorité aux initiatives de conservation dans les endroits soumis à un stress hydrique • Traitement et rejet responsables de l'eau pour protéger les océans et la vie marine 	  
		Notre chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques d'approvisionnement durable • Aligner notre chaîne d'approvisionnement sur notre vision et nos objectifs de développement durable 2030 	 

NOTRE PRODUIT

Section	Actions O-I	ODD de l'ONU
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'innovation - Engager les parties prenantes 	
Santé et sécurité des produits	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un produit qui ne nuit pas à l'utilisateur, à la terre ou aux océans - Production responsable et élimination en fin de vie (recyclage et réutilisation) 	 
Recyclage	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des investissements dans l'infrastructure de recyclage - Faire progresser l'économie circulaire, recycler le verre pour en fabriquer un nouveau 	  



Section	Actions O-I	ODD de l'ONU
Diversité, équité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que nous créons un environnement de travail à la fois diversifié et inclusif - Donner la priorité à une meilleure représentation des femmes - Inclure les groupes minoritaires pour que nos innovations profitent à tous 	   
Expérience des employés	<ul style="list-style-type: none"> - Programmes d'avantages sociaux et de bien-être pour répondre aux besoins des employés et de leurs familles - Aide à l'éducation - Formation et apprentissage professionnels - Créer une culture d'apprentissage, de développement, de diversité et d'inclusion 	   
Santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Viser un lieu de travail à zéro incident ESS - Hygiène industrielle 	
Communautés	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir nos communautés locales pendant la pandémie de la COVID-19 - Soutenir l'éducation STEM, en particulier pour les filles - Engagement communautaire – Soutien des programmes de Centraide dans nos communautés qui favorisent la stabilité des revenus et l'éducation financière. 	  
Droits de la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Antidiscrimination, éthique et conformité, etc. pour créer un lieu de travail sûr et équitable - Éliminer le travail des enfants, le travail forcé, la violence sur le lieu de travail, la menace pour la liberté d'association et de négociation collective 	   

CERTIFICATIONS

CDP (anciennement Climate Disclosure Project)



Le CDP est une organisation à but non lucratif qui gère un système de divulgation mondial permettant aux investisseurs, aux entreprises, aux villes, aux États et aux régions de gérer leurs impacts environnementaux. Depuis 2010, O-I fait volontairement état chaque année de ses progrès en matière de réduction des émissions de carbone et de ses efforts pour faire face aux risques climatiques par le biais du CDP Climate Change et de ses progrès en matière de gestion de l'eau par le biais du CDP Water Security. Nous avons fait des progrès significatifs au cours des dernières années, obtenant actuellement une note B pour le changement climatique et la sécurité de l'eau. Nous recherchons également des opportunités de faire des progrès dans la transition vers une économie circulaire en recherchant des solutions innovantes d'ingénierie et de marché tout au long de notre chaîne de valeur. Consultez ici notre évaluation d'assurance limitée par un tiers et nos informations vérifiées sur le changement climatique, qui seront publiées à la fin de l'année.

Initiative sur les objectifs scientifiques



O-I est l'une des plus de 460 entreprises mondiales qui se sont engagées à respecter des objectifs scientifiques de réduction des émissions. En nous engageant

à atteindre ces objectifs, nous prenons publiquement position pour contribuer à atteindre le niveau de décarbonisation requis pour maintenir une augmentation de la température mondiale inférieure à deux degrés Celsius par rapport aux niveaux préindustriels, conformément à l'Accord de Paris de 2015.

Sur la base de notre objectif scientifique approuvé, notre but est d'atteindre une réduction de 25 % des émissions de GES d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 10 % d'ici 2025. O-I est approuvé par SBTi pour une voie de 2 °C. Pour atteindre notre objectif, nous cherchons à augmenter le pourcentage d'électricité renouvelable consommée dans nos installations, à explorer des carburants de recharge, à développer des innovations dans nos processus de fabrication et nos produits, à accroître l'efficacité énergétique de nos usines, à augmenter l'utilisation de contenu recyclé dans nos contenants et à encourager le recyclage du verre après consommation.

EcoVadis



EcoVadis est un réseau mondial d'évaluation de la durabilité, qu'O-I a rejoint pour la première fois en 2014.

Il met en relation les acheteurs et les fournisseurs et évalue les entreprises dans un large éventail de systèmes de gestion non financiers, notamment l'environnement, le travail et les droits de l'homme, l'éthique et les impacts des achats durables. EcoVadis évalue les entreprises en fonction de leurs performances en matière de gestion et de la manière dont elles se comparent à leurs homologues du secteur. Cette évaluation basée sur des faits aboutit à un tableau de bord que les parties prenantes peuvent utiliser pour faire des comparaisons et prendre des décisions en connaissance de cause. La notation fournit également une évaluation des points forts et des domaines potentiels d'amélioration de la performance en matière de développement durable. En 2021, nous avons reçu une note d'argent, démontrant une amélioration globale de 17 points depuis 2020.



■ Cradle to Cradle

Le programme Cradle to Cradle Certified™ Products est l'une des principales certifications de durabilité pour les produits dans le monde et dans toutes les industries.



La certification est basée sur cinq catégories : la santé des matériaux, la réutilisation des matériaux, la gestion de l'eau, l'utilisation des énergies renouvelables et l'équité sociale.

O-I est la **première entreprise d'emballage de produits alimentaires et de boissons à obtenir une note de platine en matière de santé des matériaux** sur la fiche d'évaluation des produits Cradle to Cradle. Notre statut de santé matérielle platine a été maintenu en 2021. Nous avons reçu la certification Cradle to Cradle dans près de 90 % de nos exploitations produisant certaines couleurs de contenants sur les marchés de la bière, de l'alimentation, du NAB, des spiritueux et du vin. Notre aspiration est d'atteindre 100 %.

■ Green Bond

O-I est la première entreprise de l'industrie de l'emballage à émettre une **obligation verte**, renforçant ainsi notre engagement envers le développement durable dans l'ensemble de nos opérations de fabrication mondiales et de nos emballages en verre. Cette obligation, offerte par l'intermédiaire d'O-I European Group B.V., a permis de lever près de 500 millions d'euros (590 millions de dollars) de fonds pour permettre des investissements durables. Pour soutenir l'offre de titres de créance, O-I a élaboré un cadre d'obligations vertes, décrivant en détail la stratégie et les objectifs de la société en matière de développement durable, ainsi que les types d'investissements qu'O-I réalise dans une perspective de durabilité.

L'affectation des 500 millions d'euros est axée sur l'amélioration de l'empreinte environnementale des produits et de la production d'O-I grâce à l'achat de verre recyclé (calcin), à des investissements dans des technologies de production innovantes à faibles émissions telles que MAGMA, ainsi qu'à d'autres projets d'investissement visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à améliorer l'efficacité énergétique de nos activités.

En 2021, O-I a affecté le reste du produit net des obligations vertes, soit 244,4 millions d'euros (257,6 millions de dollars), à l'amélioration de l'empreinte environnementale des produits et de la production d'O-I grâce à l'achat de verre recyclé (calcin), à des investissements dans des technologies de production innovantes à faibles émissions telles que MAGMA, ainsi qu'à d'autres projets d'investissement visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à améliorer l'efficacité énergétique de nos activités. (Consultez notre [Mise à jour de la répartition des obligations vertes en 2021](#) pour en savoir plus.)

Le calcin est une clé de la fabrication durable des emballages en verre. Plus nos usines utilisent de calcin, moins il faut de matières premières et moins il faut d'énergie pour créer de nouveaux récipients en verre. En achetant du calcin d'O-I, nous soutenons l'économie circulaire en créant une demande de verre recyclé post-consommation et en augmentant le contenu recyclé des nouveaux emballages en verre.

Achats d'obligations vertes : Économies liées au projet Calcin

Sur la base du volume de calcin alloué à l'offre, l'entreprise a conservé environ :

3,2 MILLIONS
de tonnes de CO₂ conservées

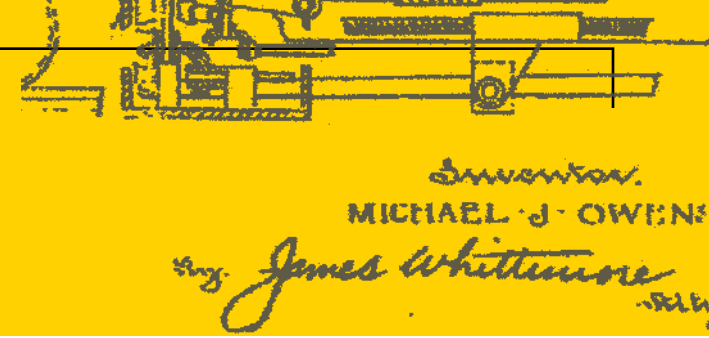


389 MILLIONS
de kWh d'énergie conservée

10 MILLIONS
de tonnes de matières
premières conservées



Notre gouvernance



Gouvernance d'entreprise

Notre vision

Depuis plus d'un siècle, les employés d'O-I du monde entier font partie d'une organisation qui est fière d'agir avec intégrité et responsabilité. Motivée par des dirigeants à tous les niveaux de l'entreprise, notre structure de gouvernance et de surveillance renforce les normes élevées de conduite éthique dans tout ce que nous faisons.

La gouvernance d'O-I est dirigée par notre conseil d'administration. Nos directeurs ont établi un modèle de gouvernance d'entreprise efficace qui comprend les politiques et les processus nécessaires pour soutenir notre culture d'intégrité. Le conseil favorise la poursuite de nos objectifs stratégiques à long terme tout en veillant à ce que notre programme de gouvernance soit aligné sur les intérêts de nos parties prenantes. Il supervise les facteurs de risque du plan stratégique et des objectifs de l'entreprise, dont la durabilité est maintenant bien visible.

Le conseil est dirigé par notre président du conseil indépendant. En 2016, le conseil a décidé que les rôles du président du conseil et du chef de la direction seraient séparés, éliminant ainsi le rôle de directeur principal. En séparant les rôles, le conseil a décidé qu'il ne voulait pas que le président du conseil indépendant soit perçu comme un « directeur l'entreprise » ou comme un « membre de la haute direction » aux yeux de la direction ou des investisseurs d'O-I. La principale responsabilité du président du conseil indépendant est de rendre le conseil aussi efficace que possible pour s'acquitter de sa responsabilité de surveillance pour O-I et de s'assurer qu'il tire le meilleur parti de l'expérience, de la formation et des compétences de chaque membre du conseil. John H. Walker, un membre indépendant du conseil, a été nommé président du conseil indépendant en 2021.

Nous croyons que la gouvernance est un élément important du rendement global d'une entreprise. À ce titre, le conseil d'administration d'O-I a mis en place des [lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise](#) qui décrivent les rôles et les responsabilités du conseil. Les lignes directrices décrivent en détail les normes de qualification des directeurs, leurs responsabilités, le protocole du conseiller, du président et de la direction, la rémunération, l'orientation et la formation, le vote, les procédures et l'évaluation. Les lignes directrices stipulent que chaque directeur doit avoir accès à la direction d'O-I, ce qui lui permet de poser des questions et d'obtenir tous les renseignements nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions.

Transformer aujourd'hui

COMITÉS DU CONSEIL

En 2021, il y avait quatre comités permanents dans le conseil : le comité de vérification, le comité de rémunération et de développement des talents, le comité de nomination/gouvernance d'entreprise et le comité de surveillance des risques. Sous réserve des dispositions applicables des règlements administratifs et des directives de gouvernance de l'entreprise, le conseil nomme les membres de chaque comité et assure une rotation périodique, conformément à l'expérience et à l'expertise de chaque directeur.

Le comité de vérification

Il représente et aide le conseil à superviser l'intégrité des états financiers et des contrôles internes d'O-I, la conformité aux exigences juridiques et réglementaires, les qualifications et l'indépendance du cabinet comptable enregistré indépendant, et l'exécution de la fonction de vérification interne d'O-I et du cabinet comptable enregistré indépendant.

Le Comité de rémunération et de développement des talents

Ce groupe fait des recommandations au Conseil en ce qui concerne la rémunération des directeurs, dirigeants et employés d'O-I. Ce comité administre les régimes de primes incitatives d'O-I, les régimes de primes annuelles et certains autres régimes d'avantages sociaux. Il fait également des recommandations sur la planification et le développement de la relève de la direction pour les postes de direction clés autres que le chef de la direction, y compris assurer la disponibilité de remplacements qualifiés et la planification d'urgence. Les efforts d'O-I en matière de diversité et d'inclusion sont présentés à ce comité. Lors de toute réunion du comité, les membres ont l'occasion de poser des questions sur ces sujets et des sujets similaires afin d'assurer la trajectoire globale de l'entreprise.



■ Le Comité de surveillance des risques

Il assure la surveillance des politiques et des activités de la direction relatives à la détermination, à l'évaluation, à la gestion et à la surveillance des risques importants de l'entreprise. Cela comprend les principaux risques stratégiques, opérationnels, financiers, réglementaires, environnementaux, de conformité, de cybersécurité, de production de rapports, de réputation, de gouvernance, de ressources humaines et de main-d'œuvre inhérents aux activités d'O-I. Le comité supervise la conformité aux exigences juridiques et réglementaires, sauf pour les questions de conformité relevant précisément de la compétence d'autres comités. Il rend également compte au conseil d'administration des risques d'entreprise qui ont le potentiel d'avoir une incidence importante sur la capacité de l'entreprise à exécuter ses priorités stratégiques et à atteindre ses objectifs de rendement.

■ Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise

Ce comité aide le Conseil en repérant et en évaluant les personnes qualifiées pour devenir administrateurs. Le comité élabore un ensemble de principes de gouvernance d'entreprise contenus dans les lignes directrices de gouvernance d'entreprise et le Code mondial de conduite et d'éthique des affaires d'O-I et le recommande au conseil. Il supervise la fonction d'éthique et de conformité d'O-I, en collaboration avec d'autres comités demandés pour résoudre les problèmes soulevés dans ce domaine. Il supervise l'évaluation du conseil d'administration et de la direction d'O-I, joue un rôle de leadership dans l'élaboration de la gouvernance d'entreprise et supervise la planification et le développement de la relève du PDG. **Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise est précisément responsable de superviser les efforts d'O-I en matière de durabilité, y compris les questions environnementales, sociales et de gouvernance.** (Voir [Notre approche en matière de durabilité](#) pour plus d'informations.)

■ Changements structurels

Des changements structurels aux comités du conseil d'administration ont été mis en œuvre en 2022. Les responsabilités du comité de surveillance des risques

ont été assumées par le comité de vérification et le conseil. Le comité de vérification assure maintenant la surveillance de la gestion des risques de cybersécurité d'O-I. Le conseil d'administration supervise maintenant la gestion du risque d'entreprise de la société, y compris l'examen et l'approbation de la philosophie de gestion des risques, de la politique de gestion des risques et de l'énoncé de l'appétit pour le risque de l'entreprise tels qu'ils ont été élaborés par la direction.

NOMINATION, QUALIFICATION, FORMATION ET ÉVALUATION

Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise est chargé de désigner les personnes qualifiées pour devenir membres du conseil et de recommander au conseil de sélectionner les candidats pour tous les postes d'administrateur à pourvoir par le conseil ou par les propriétaires d'actions. Selon les politiques relatives à « l'identification et l'évaluation des candidats aux postes d'administrateur et aux procédures », les candidats au conseil doivent être des personnes ayant le plus haut degré d'intégrité et de caractère éthique, qui valorisent et apprécient ces qualités chez les autres. Les candidats ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts et être en mesure de représenter équitablement et justement tous les propriétaires d'actions d'O-I. Les candidats sont également évalués sur leur capacité à fonctionner efficacement dans un rôle de supervision et à consacrer suffisamment de temps au conseil d'administration et à ses comités.

Les politiques et procédures d'O-I exigent que le comité de nomination/gouvernance d'entreprise examine les contributions qu'un candidat peut être tenu de faire au fonctionnement collectif du conseil d'administration en fonction de l'ensemble des antécédents, des compétences, de l'expérience et de l'expertise du candidat et de la composition du conseil d'administration à ce moment-là. Nos politiques reflètent notre conviction que la diversité est un attribut important d'un conseil qui fonctionne bien et exigent que le comité de nomination/gouvernance tienne compte des avantages d'avoir des membres du conseil qui reflètent une diversité d'âge, de genre, d'origine ethnique et de pays de citoyenneté.

L'entreprise maintient une matrice de compétences et surveille activement les compétences, l'expérience et l'expertise de tous ses administrateurs individuels pour s'assurer que le conseil est équilibré par rapport aux compétences clés. Étant donné qu'O-I est une grande entreprise mondiale de fabrication publique, bon nombre des administrateurs du conseil ont des compétences et de l'expérience liées à des organisations similaires. Le conseil possède également de solides compétences, de l'expérience et de l'expertise dans d'autres domaines tels que les finances et la répartition des capitaux, les fusions et acquisitions, la planification stratégique et la gouvernance d'entreprise.

Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise tient compte des compétences, de l'expérience et de l'expertise des membres du conseil qui devraient prendre leur retraite ou quitter le conseil dans un avenir proche lorsqu'il identifie des candidats qui pourraient devenir membres du conseil. Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise tient également compte, dans ses processus de nomination, des recommandations des membres actuels du conseil concernant des compétences particulières qui pourraient améliorer la capacité du conseil à assumer ses responsabilités.

Le comité de nomination/gouvernance d'entreprise mène toutes les demandes nécessaires et appropriées sur les antécédents et les qualifications des candidats possibles et tient compte des questions sur l'indépendance et les conflits d'intérêts possibles. Les membres de ce comité discutent des candidats potentiels en détail et les évaluent, et déterminent les personnes à considérer plus en détail. Une fois qu'un candidat est identifié et que le comité de nomination/gouvernance d'entreprise souhaite passer à la nomination, un ou plusieurs membres du comité entament des discussions avec le candidat.

Après son élection, chaque membre nouvellement élu du conseil participe à un programme d'orientation. Cette orientation comprend des présentations conçues pour familiariser les directeurs avec O-I et ses plans stratégiques, et ses questions financières, comptables et de surveillance des risques importantes, son Code de conduite et d'éthique professionnelles, ses programmes de conformité et autres contrôles, sa haute direction et ses vérificateurs internes et indépendants. Le programme traite également des procédures du conseil, des responsabilités collectives et individuelles des administrateurs, des lignes directrices du conseil sur le gouvernement d'entreprise et des chartes

des comités du conseil.

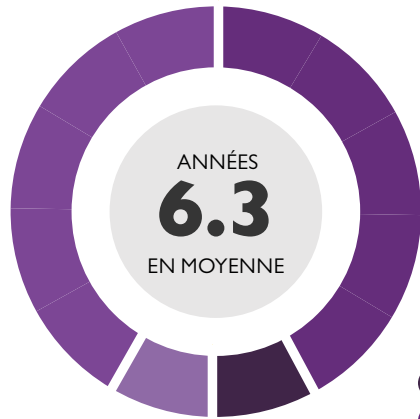
Au cours de leur mandat, les membres du conseil reçoivent une formation annuelle, qui porte chaque année sur de nouveaux sujets pertinents pour l'entreprise et le marché. Les directeurs sont également encouragés à participer à des programmes de formation continue parrainés par des universités, des bourses ou d'autres organisations, ou des consultants spécialisés dans la formation des directeurs. Les administrateurs peuvent participer à des programmes de formation continue aux frais de l'entreprise.

Le rendement des membres titulaires du conseil d'administration est évalué annuellement par le comité de nomination/gouvernance d'entreprise. Les directeurs qui continuent de satisfaire aux critères d'adhésion au conseil d'administration et qui, selon le comité de nomination/gouvernance d'entreprise, continuent d'apporter des contributions importantes au conseil d'administration seront généralement renommés par le conseil d'administration à la fin de leur mandat.



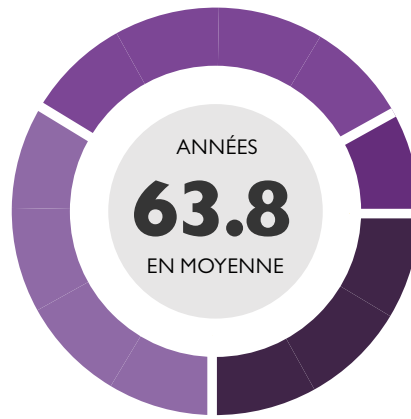
COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

MANDAT D'ADMINISTRATEUR



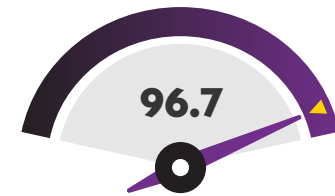
- 15 à 19 ans : 1
- 10 à 14 ans : 1
- 5 à 9 ans : 5
- 0 à 4 ans : 5

ÂGE DU DIRECTEUR

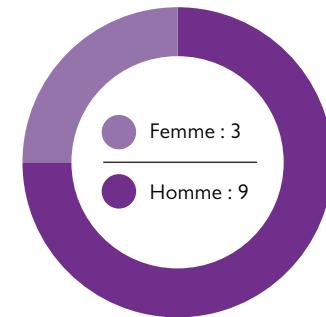


- > 70 : 3
- 66-70 : 1
- 60-65 : 4
- 56-60 : 4
- < 55 : 0

PARTICIPATION À LA RÉUNION



DIVERSITÉ DES GENRES



PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION INDÉPENDANT

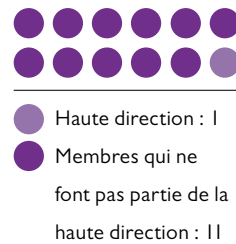


JOHN H. WALKER

AUTRE PARTICIPATION DU CONSEIL PUBLIC



COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (HAUTE DIRECTION C. PERSONNEL NE FAISANT PAS PARTIE DE LA HAUTE DIRECTION)



RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021

10

ACTIVITÉS POLITIQUES ET DÉFENSE DES ENJEUX

Afin de promouvoir l'harmonisation, le chef de la durabilité et des affaires générales supervise les activités politiques de l'entreprise, la promotion des enjeux et les communications externes de l'entreprise. Le chef de la durabilité et des affaires générales supervise également le comité d'action politique de l'entreprise, l'Employee Good Citizenship Fund (EGCF).

Le service des affaires générales d'O-I appuie nos objectifs stratégiques, d'innovation et de durabilité par

des initiatives législatives et réglementaires à l'échelle mondiale. Nous travaillons à établir des relations entre les employés d'O-I et les principaux décideurs dans les capitales du monde où des décisions sont prises qui ont une incidence sur la compétitivité et la santé d'O-I. Nous créons également des partenariats avec des organisations non gouvernementales et collaborons avec des clients d'O-I sur des questions importantes pour notre entreprise. Parmi les principaux enjeux sur lesquels nous travaillons, mentionnons les réglementations en matière d'énergie, de fiscalité, de recyclage et d'environnement.

O-I n'utilise pas les fonds de l'entreprise pour soutenir un candidat politique, une organisation politique ou une campagne.

La catégorie d'employés restreinte d'O-I a la possibilité de faire des dons à l'EGCF. L'EGCF est un fonds distinct sans but lucratif non constitué en société. Les dons à l'EGCF sont sur une base volontaire et offre des occasions de promotion politique qui soutiennent les valeurs et initiatives fondamentales d'O-I et s'alignent sur celles-ci.



Rémunération et talents

Notre vision

La stratégie d'O-I est axée sur la création de valeur à long terme pour les parties prenantes. À ce titre, nous visons à rémunérer les directeurs et la haute direction de l'entreprise d'une manière qui motivera le rendement à court et à long terme et qui tiendra compte des intérêts des parties prenantes.

Chaque année, conformément aux modalités de sa charte, le comité de rémunération et de développement des talents examine la rémunération versée aux membres du conseil et formule ses recommandations concernant le montant de la rémunération des directeurs et l'attribution de cette rémunération entre les primes en actions et les espèces. Pour s'acquitter de cette tâche, le comité de rémunération et de développement des talents est guidé par quatre objectifs :

- La rémunération devrait rémunérer équitablement les directeurs pour le travail requis dans une entreprise de taille et de complexité semblables;
- La rémunération doit harmoniser les intérêts des directeurs avec les intérêts à long terme des parties prenantes;
- La rémunération devrait être suffisante pour continuer d'attirer et de retenir des directeurs qui possèdent les qualifications requises; et
- La structure de la rémunération doit être simple, transparente et facile à comprendre pour les parties prenantes.

Le comité de rémunération et de développement des talents d'O-I collabore avec le Conseil d'administration et la direction pour concevoir des plans de rémunération qui motivent la haute direction d'O-I et soutiennent les objectifs commerciaux qui créent de la valeur pour les parties prenantes.

Le comité maintient des programmes de rémunération de la haute direction conçus pour aligner sa rémunération sur les intérêts des parties prenantes et le rendement

annuel et à long terme de l'entreprise. O-I croit que notre programme de rémunération de la haute direction trouve l'équilibre approprié entre l'utilisation de pratiques salariales responsables et mesurées et l'offre de récompenses qui attirent et retiennent efficacement les membres de la haute direction tout en les motivant à créer une valeur à long terme pour les parties prenantes.

Notre PDG assiste aux réunions du comité de rémunération et de développement des talents et est responsable de fournir des commentaires pertinents sur les éléments de rémunération de la haute direction, y compris les commentaires sur le rendement individuel, et de faire des recommandations particulières sur les salaires de base, les incitatifs annuels et à long terme et les promotions.

Pour en savoir plus sur la rémunération des directeurs et de la haute direction d'O-I, consultez notre plus récente [circulaire d'information](#).

Transformer aujourd'hui

Un vote annuel pour « Se prononcer sur la rémunération » encourage un dialogue bénéfique sur la rémunération et offre la voie de communication la plus cohérente et la plus claire pour les préoccupations des parties prenantes au sujet de la rémunération de la haute direction. Un vote consultatif annuel est tenu pour approuver la rémunération de la haute direction. O-I continue de mobiliser activement les principales parties prenantes et les sociétés de services-conseils en ce qui a trait à la fréquence du vote pour « Se prononcer sur la rémunération », à la rémunération de la haute direction et à son harmonisation avec les intérêts des parties prenantes.

Le ratio de rémunération des PDG, qui compare la rémunération annuelle totale des PDG à la rémunération annuelle totale de l'employé médian, est présenté dans notre plus récente [circulaire d'information](#).



Éthique et conformité

Notre vision

Chez O-I, nous nous concentrons non seulement sur la durabilité de l'emballage en verre que nous fabriquons, mais aussi sur le maintien de notre intégrité. Le comportement de chaque employé aide à définir collectivement qui est O-I et l'objectif que nous défendons. On s'attend à ce que chaque employé d'O-I se comporte de manière honnête et éthique. Les employés doivent faire preuve de respect et d'intégrité dans toutes leurs actions. Nos employés doivent être guidés par deux principes clés : 1) la conformité aux lois et règlements applicables, et 2) le respect de normes élevées de conduite éthique, y compris un engagement envers une intégrité totale et inébranlable.

Le [Code de conduite professionnelle et d'éthique mondial](#) (« Code de conduite ») d'O-I guide tous nos employés : employés, dirigeants, membres du conseil d'administration, entrepreneurs et fournisseurs pour qu'ils comprennent les questions juridiques et éthiques importantes qui peuvent survenir dans l'exercice de leurs responsabilités pertinentes. Le Code de conduite s'applique à tous les employés du monde entier et au conseil d'administration. Il est offert dans les 15 langues officielles d'O-I. Le Code est disponible sur le site Web et l'intranet de O-I, « O-I Dash ». Nos politiques sur divers sujets, y compris la lutte contre la corruption, la non-discrimination/le non-harcèlement et les conflits d'intérêts, sont décrites dans le Code de conduite.

Notre Code de conduite exige le respect des lois et règlements antitrust et sur la concurrence de tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Cela est complété par des politiques internes supplémentaires s'appliquant aux employés d'O-I et de nos filiales, sociétés affiliées et coentreprises dans lesquelles nous avons le contrôle de la gestion. Le Code de conduite interdit également le délit d'initié. Une politique interne supplémentaire est conçue pour prévenir les délits d'initiés ou les allégations connexes et pour protéger la réputation d'intégrité et de conduite éthique d'O-I. Conformément aux lois et règlements américains sur les valeurs mobilières,

les transactions d'initiés doivent être divulguées dans les rapports auprès des organismes de réglementation. Nous divulguons également toutes les transactions d'initiés sur notre page Web [Investisseurs](#) pour plus de transparence.

Il est important pour O-I de respecter nos normes éthiques élevées tout au long de notre chaîne de valeur. Nous nous attendons à ce que les fournisseurs avec lesquels O-I a une relation d'affaires ou contractuelle respectent nos [principes directeurs relatifs aux fournisseurs](#) et gèrent leurs chaînes d'approvisionnement en conséquence. Ces principes détaillent les exigences d'O-I et mettent l'accent sur les politiques de bon milieu de travail qui respectent toutes les lois applicables, y compris, mais sans s'y limiter, les lois anticorruption, de travail et environnementales. Pour en savoir plus sur la façon dont O-I surveille la conformité des fournisseurs et le rendement ESG, consultez [Notre chaîne d'approvisionnement](#).

Transformer aujourd'hui

La création d'une force et d'une résilience à long terme engage le processus de construction d'infrastructures pour encourager une éthique et une conformité solides. Nous sommes fiers de nos programmes et de la façon dont nous les avons construits pour évoluer et croître dans un marché dynamique. Le programme de conformité est conçu pour répondre aux lignes directrices de la U.S. Sentencing Commission pour des programmes de conformité et d'éthique efficaces et des normes mondiales semblables. Le programme reflète également diverses exigences légales des États-Unis et des autres pays dans lesquels O-I exerce ses activités.

Tous les employés salariés sont tenus de suivre les modules de formation en ligne annuels sur le Code de conduite et d'autres politiques. Chaque année, les employés salariés suivent au moins trois cours en ligne : un sur le Code de conduite, un sur la lutte contre la corruption et un sur le respect en milieu de travail. De plus, O-I attribue

périodiquement une variété de formations en ligne spécialisées en matière de conformité aux employés salariés en fonction de leur rôle. Notre responsable de l'éthique et de la conformité supervise le processus de communication, de formation et d'application de nos politiques.

Le Bureau d'éthique et de conformité cherche à fournir aux employés les outils et les conseils dont ils ont besoin pour faire leur travail d'une manière conforme à nos normes élevées de conduite éthique. En plus de la formation en ligne, notre responsable de l'éthique et de la conformité offre une formation en personne ou virtuelle sur la conformité partout dans le monde, ce qui donne l'occasion aux employés de poser des questions et de discuter des enjeux pertinents dans un forum interactif. Le responsable de l'éthique et de la conformité a donné une formation dans les 19 pays où O-I exerce actuellement ses activités. Diverses communications aux employés, y compris des discours de la direction, des courriels, des points saillants sur les politiques, des articles sur l'intranet des employés, des vidéos et des affiches, améliorent et renforcent la sensibilisation des employés au programme d'éthique et de conformité d'O-I. Le Bureau d'éthique et de conformité, en collaboration avec d'autres responsables de politiques fonctionnelles, met à jour ou révisé les politiques et les guides au besoin et s'efforce de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise par le biais de campagnes de courriels sur les politiques.

COMITÉ D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Le responsable de l'éthique et de la conformité relève directement de l'avocat général et du comité de nomination/gouvernance d'entreprise du conseil d'administration d'O-I. Le responsable de l'éthique et de la conformité préside un comité d'éthique et de conformité au niveau de la direction, qui fait la promotion du programme d'éthique et de conformité dans l'ensemble de l'entreprise et assure la coordination interfonctionnelle pour l'évaluation et l'atténuation des



risques. Il est composé de dirigeants d'entreprise dont les fonctions comportent certains risques liés à l'éthique et à la conformité ou sont essentielles à la mise en œuvre et à la gestion de solutions pour gérer ces risques, notamment : Services juridiques, vérification interne, finances, TI, ressources humaines et culture, ESS, ingénierie, gestion du risque mondial, approvisionnement et ventes.

Le comité est responsable de participer à un processus annuel d'évaluation des risques en matière d'éthique et de conformité, ainsi qu'à des analyses des nouveaux risques potentiels. Il dirige le programme en évaluant les priorités, en contribuant aux solutions et en évaluant l'efficacité du programme. Les membres évaluent et font la promotion de nouvelles politiques, lignes directrices, procédures et initiatives en matière d'éthique et de conformité. Le comité se réunit tous les trimestres. Il examine les rapports et les mesures concernant l'efficacité du Programme d'éthique et de conformité et détermine les mesures nécessaires.

LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Les employés qui ont des questions au sujet des politiques de l'entreprise ou qui souhaitent soulever une préoccupation au sujet d'une conduite possiblement illégale ou contraire à l'éthique sont invités à parler à leur superviseur, à un représentant des ressources humaines

ou à un membre de la direction. Si un employé n'est pas à l'aise avec ces options, la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité d'O-I est disponible. La ligne d'assistance est un mécanisme de signalement multilingue et confidentiel disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 par téléphone ou par Internet pour toutes nos parties prenantes, et pas seulement pour les employés. Elle est dotée d'un tiers indépendant qui fournit des rapports écrits concernant les préoccupations soulevées au responsable de l'éthique et de la conformité. Vous pouvez accéder à la ligne d'assistance et au portail pour déposer des rapports à oiethics.com. Les signalements faits à la ligne d'assistance peuvent être faits de façon anonyme, sous réserve des lois locales. Chaque plainte déposée auprès de la ligne d'assistance est examinée par le responsable de l'éthique et de la conformité qui détermine les ressources appropriées pour mener l'enquête sur le signalement particulier. À la fin de l'enquête, dans le cas des signalements qui sont jugés fondés, on prend des mesures qui peuvent aller de l'encadrement ou de la formation des employés aux réprimandes des employés et, dans certains cas, au congédiement. Nous nous efforçons de mener des enquêtes approfondies en temps opportun et de déterminer la cause fondamentale d'un problème afin de pouvoir mettre en œuvre des mesures qui minimiseront la probabilité qu'il se reproduise.

En moyenne, nous recevons chaque année environ

300 appels à notre ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité. Dans les années près de 2014, cette moyenne était de 170. Nous croyons que le volume accru de rapports reflète la sensibilisation accrue des employés à l'égard des canaux de signalement, y compris le service d'assistance téléphonique, qui leur permet de s'exprimer. Nous attribuons la sensibilisation accrue aux efforts continus de formation et de communication. Environ un tiers des plaintes sont fondées. O-I interdit les représailles contre un employé qui, de bonne foi, demande de l'aide ou signale des violations réelles ou présumées de la loi, des règlements, du Code de conduite ou des politiques de l'entreprise. Le conseil d'administration reçoit un résumé des activités de la ligne d'assistance à chaque réunion du conseil. Le résumé comprend divers renseignements relatifs au volume de rapports, aux pays à partir desquels les rapports ont été faits, aux types de problèmes soulevés et aux mesures prises pour les rapports jugés justifiés. Les plaintes se classent généralement dans deux grandes catégories : la comptabilité et les finances, ou les ressources humaines. En 2021, la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité d'O-I a reçu 10 signalements soulevant des allégations de harcèlement et 5 signalements soulevant des allégations de discrimination, car ces types de problèmes sont définis par la ligne d'assistance. O-I a examiné chacun de ces rapports. Pour les signalements qui ont été corroborés, en tout ou en partie, des mesures correctives appropriées ont été prises.

Gestion des risques d'entreprise

Notre vision

Les paysages de risques sont de plus en plus touchés par les mégatendances comme les changements climatiques, l'infrastructure industrielle, la cybersécurité et plus encore. La pandémie, ainsi que les changements économiques, géopolitiques et réglementaires, ont mis en évidence les risques susceptibles d'avoir un impact sur O-I.

La gestion des risques est essentielle à l'exécution réussie de nos ambitions stratégiques. Par l'intermédiaire de la Gestion du risque d'entreprise (GRE), O-I s'engage à déterminer, à examiner et à évaluer les risques qui pourraient avoir une incidence sur nos employés, nos actifs et les occasions de préserver la durabilité à long terme de nos activités et de notre valeur collective.

La haute direction d'O-I, sous la supervision du conseil d'administration, s'efforce d'intégrer la gestion des risques dans la prise de décisions commerciales grâce à un processus de sensibilisation et de gestion des risques robuste, discipliné et transparent. La GRE d'O-I gère les risques afin que nous soyons mieux placés pour élaborer des plans d'atténuation et réagir efficacement aux événements indésirables. Le processus permet une prise de décision judicieuse en assurant la responsabilité et la gouvernance appropriées des risques et en priorisant l'allocation des ressources. La vision holistique générée par l'engagement avec les différentes fonctions permet à l'entreprise de créer de la résilience face à un monde en évolution rapide.

Transformer aujourd'hui SURVEILLANCE DES RISQUES

Le conseil d'administration d'O-I reconnaît qu'une partie importante de ses responsabilités est d'évaluer l'exposition d'O-I au risque et de surveiller les mesures prises par la direction pour évaluer et contrôler le risque. Le conseil rencontre des experts en la matière sur une base rotative pour examiner l'exposition au risque en ce qui concerne les plans et objectifs stratégiques d'O-I visant à améliorer le rendement organisationnel à long terme.

Le conseil d'administration examine et approuve la philosophie de gestion des risques, la politique de gestion des risques et l'énoncé de l'intérêt pour les risques d'O-I, tels qu'ils ont été élaborés par la direction. Il évalue les processus de la direction conçus pour déterminer, évaluer, gérer, surveiller et signaler les risques importants d'entreprise d'O-I. Le conseil évalue également les possibilités et les risques importants pour l'entreprise et en discute avec la direction, y compris des mesures qu'elle prend pour évaluer et gérer ces risques et possibilités. Il passe en revue la divulgation des risques d'entreprise par O-I dans tous les documents déposés auprès de la SEC (y compris le rapport annuel sur le formulaire 10-K).

Le conseil examine, évalue les risques ou les expositions importants, les efforts déployés par la direction pour réduire ces risques ou ces expositions et les politiques sous-jacentes d'O-I concernant l'évaluation et la gestion des risques, et en discute avec l'avocat général, le dirigeant principal des finances et le cabinet d'experts-comptables agréé indépendant.

Lorsque des changements sont apportés à ses régimes de primes de rendement des cadres supérieurs, le comité de la rémunération et du perfectionnement des talents effectue une évaluation des risques liés à ses programmes et politiques de rémunération du point de vue des services juridiques, des ressources humaines, de la vérification et de la gestion des risques.

GESTION AMÉLIORÉE DES RISQUES D'ENTREPRISE

Les paysages de risque volatils auxquels les entreprises font face sont de plus en plus complexes et leur fréquence et leur gravité s'aggravent. La communauté des risques d'entreprise a encouragé les entreprises à adopter la gestion des risques d'entreprise. En 2021, nous nous sommes efforcés d'établir et de permettre une évaluation systématique des risques, avec un lien solide avec les mécanismes de stratégie et de rendement. Nous avons rafraîchi notre approche de la GRE pour nous recentrer

et créer un système plus résilient. Une piste de GRE a été portée à notre Conseil de la haute direction, ce qui a permis une meilleure visibilité pour la direction. Les experts en la matière et les comités internes transmettent des renseignements sur les risques propres à une piste de GRE. Le système de GRE suit un cadre reconnu mondialement pour déterminer les pratiques exemplaires, concevoir les processus et consacrer des ressources essentielles. Notre approche améliorée utilise des ressources supplémentaires pour faire face aux menaces externes.

DURABILITÉ ET RISQUES LIÉS AUX FACTEURS ESG

Dans la poursuite de notre vision d'être le fournisseur des emballages les plus durables, les risques liés aux facteurs ESG représentent une partie importante de notre évaluation des risques. Nous continuons de surveiller et de gérer les risques liés à la durabilité, y compris ceux posés par des changements ou des exigences réglementaires potentiels, en particulier en ce qui concerne l'utilisation et les émissions de contenu recyclé. O-I a déterminé les ajouts de coûts ou de risques possibles imposés par les parties prenantes comme des attentes et un examen minutieux des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Les risques suivants se rapportent le plus étroitement à notre stratégie de durabilité. Pour plus de détails sur ces risques et les risques supplémentaires qui ont une incidence sur le parcours de durabilité d'O-I, veuillez consulter notre [10-K](#) le plus récent.

Risques environnementaux et climatiques

Tout au long de 2021, nous avons géré les risques environnementaux, en maintenant la sensibilisation aux coûts d'exploitation afin de nous conformer aux exigences légales environnementales. Nos opérations et nos propriétés sont assujetties à de vastes lois, ordonnances, règlements et autres exigences juridiques en matière de protection de

l'environnement, y compris les exigences juridiques régissant l'enquête et le nettoyage des propriétés contaminées ainsi que les rejets d'eau, les émissions atmosphériques, la gestion des déchets et la santé et la sécurité au travail.

Nos activités et notre capacité à atteindre les objectifs en matière de changements climatiques et à effectuer la transition vers des processus à faibles émissions de carbone peuvent être touchées par des règlements ou des exigences nouveaux, modifiés ou accrus concernant les émissions atmosphériques et l'utilisation de combustibles fossiles, ou par les répercussions physiques des changements climatiques. Ces impacts comprennent tout nouveau règlement sur les émissions de GES ou toute fluctuation importante des valeurs dans un cadre de commerce du carbone ou de taxe sur le carbone. Les exigences réglementaires ou les initiatives volontaires liées aux changements climatiques ou aux questions environnementales sont de plus en plus prises en compte dans les secteurs publics et privés. Cela pourrait avoir une incidence non seulement sur la conformité réglementaire, mais aussi sur des activités comme les prêts, l'assurance, les placements et les achats.

O-I comprend les répercussions importantes du changement climatique et tient compte des risques physiques et de transition qui ont une incidence sur nos activités lors de l'évaluation des risques. O-I subit une variété d'impacts en raison d'événements liés aux conditions météorologiques, y compris des conditions météorologiques extrêmes et des événements liés au changement climatique, qui peuvent inclure des tempêtes extrêmes, des inondations et des feux de forêt, dans ses 70 installations de fabrication dans 19 pays différents. La fréquence et la gravité des conditions météorologiques

extrêmes qui ont une incidence sur nos activités commerciales pourraient être affectées par les effets du changement climatique dans les années à venir, bien qu'il soit actuellement impossible de prédire avec précision l'ampleur de cet impact. Ces répercussions pourraient avoir un effet négatif important sur nos activités, nos résultats d'exploitation et notre situation financière.

O-I et sa capacité à atteindre les objectifs en matière de changements climatiques peuvent être touchés par les lois et règlements sur le recyclage et le contenu recyclé. Aux États-Unis, au Canada, en Europe et ailleurs, les autorités gouvernementales ont adopté, modifié ou envisagent d'adopter des lois et des règlements sur le recyclage et le contenu recyclé, y compris des cadres de responsabilité élargie des producteurs et de système de consignation et de retour. Nous croyons que les gouvernements du monde entier continueront à développer et à adopter de telles exigences légales, qui ont le potentiel d'influencer les choix d'emballage des clients et des consommateurs finaux. Comme nous sommes un utilisateur important de verre recyclé pour la fabrication de nouveaux contenants de verre, les développements concernant les lois et les règlements sur le recyclage et le contenu recyclé pourraient avoir un impact important à long terme sur nos activités qui sont touchées par ces règlements. Cela pourrait avoir un effet négatif important sur notre situation financière, nos résultats d'exploitation, nos flux de trésorerie et notre capacité à atteindre les cibles ou les objectifs liés aux changements climatiques.

■ Risques éthiques

Les risques éthiques, y compris les risques de violations des droits de la personne, comme le travail des enfants

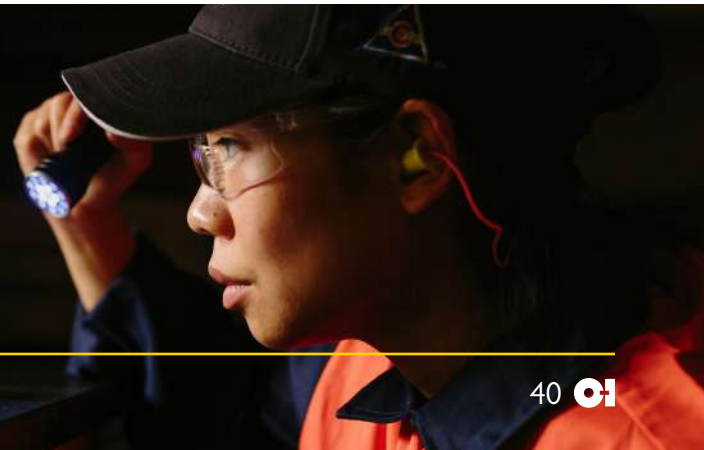
ou le travail forcé, sont gérés par nos politiques et procédures d'éthique et de conformité, détaillées dans la section précédente.

■ Risques liés à la cybersécurité

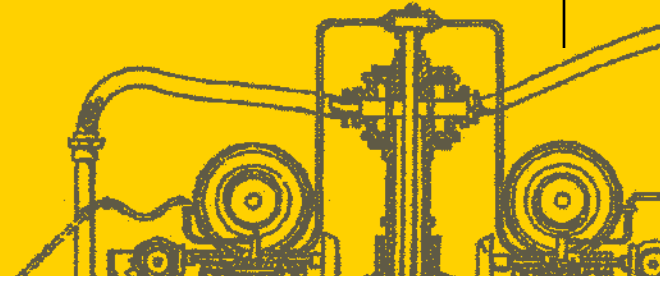
Nous effectuons des examens périodiques et des évaluations stratégiques de notre programme de sécurité par des tiers, y compris un questionnaire complet sur les renseignements liés à la cybersécurité des tiers. Une évaluation continue des fournisseurs de services tiers est effectuée. Les tiers sont choisis selon l'approche axée sur le risque, qui comprend la gestion des risques de l'entreprise, les vérificateurs internes et externes et la gestion des TI. Les TI d'O-I effectuent des examens périodiques des risques de cybersécurité. Cette information est prise en compte dans la conception du plan directeur de sécurité de l'entreprise et communiquée au comité de vérification du conseil tous les trimestres. Au cours du processus d'examen de fin d'année, les risques ayant un impact plus élevé sur O-I sont évalués et intégrés à la gestion des risques de l'entreprise.

SE FORMER POUR L'AVENIR

O-I a validé les objectifs de réduction des émissions fondés sur la science, que nous percevons comme un atténuateur clé des risques liés au climat. O-I reconnaît également les attentes croissantes des parties prenantes en matière de transparence des rapports et de divulgation détaillés des risques liés au climat. O-I prévoit effectuer diverses analyses de scénarios liés au climat. Le résultat nous permettra de faire progresser notre compréhension de nos risques et de nos stratégies d'atténuation possibles.



Notre environnement



Gestion environnementale

O-I s'engage à réduire son impact sur l'environnement et le climat et a des objectifs ambitieux pour 2030. Notre vision transformationnelle englobe une approche holistique, comprenant des ambitions d'amélioration en matière d'utilisation de l'énergie, d'émissions, d'approvisionnement en matériaux, de déchets et d'eau. Pour faire le lien entre nos ambitions et l'action, nos équipes Environnement, Santé et Sécurité (ESS) dirigent notre stratégie d'exécution et aident à transformer notre stratégie en action grâce à nos systèmes de gestion environnementale.

La structure de gestion environnementale d'O-I

Nos équipes ESS sont essentielles à la mise en œuvre de nos objectifs ambitieux pour 2030. Pour aider à intégrer ESS dans tous les aspects de nos activités, O-I dispose d'un leader mondial, le vice-président de l'environnement, de la santé et de la sécurité au niveau mondial (VP de l'ESS), qui rend compte au vice-président des opérations de fabrication. Le VP de l'ESS est chargé de piloter la stratégie pour l'ESS ainsi que d'établir des rapports réguliers sur le statut des initiatives et des progrès de l'ESS.

Sous la direction du vice-président de la SSE, trois directeurs assument des responsabilités liées à chaque aspect de l'ESS : Sécurité et santé mondiales et Hygiène industrielle, et Affaires environnementales mondiales. Consultez notre section sur la [santé et la sécurité](#) pour plus de détails sur ces initiatives spécifiques. Chacun des directeurs travaille avec le vice-président de la direction ESS et O-I pour développer et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise en ce qui concerne la gestion environnementale. Un chef de groupe ESS est

affecté à chacun des neuf groupes de pays afin de faire le lien entre la stratégie de l'entreprise et les besoins et réglementations locaux. Chaque usine dispose d'un responsable ESS au niveau de l'établissement qui travaille avec l'équipe de direction locale pour soutenir et intégrer les objectifs mondiaux, du groupe de pays et de l'établissement. Tous les membres de la hiérarchie ESS travaillent ensemble pour mettre en œuvre efficacement les aspects de la mission ESS dans toute l'entreprise.

La politique ESS d'O-I définit nos objectifs visant à respecter ou à dépasser les lois et réglementations environnementales applicables, tout en nous efforçant de réduire au minimum l'impact environnemental de nos activités et d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles. Nos usines de fabrication mettent en œuvre des initiatives de formation du personnel pour les programmes de conformité à la réglementation environnementale tels que la gestion des déchets dangereux, des eaux pluviales, des huiles et des matières chimiques dangereuses. Des marches et des entretiens sur l'environnement, un outil de comportement positif, sont menés dans chaque usine afin d'identifier les dangers et les risques environnementaux aux endroits où ils existent, et de mettre en œuvre les actions nécessaires pour atténuer les impacts sur l'environnement.

Nos systèmes de gestion de l'environnement

Nos systèmes de gestion de l'environnement (SGE) fournissent une base de référence et un plan d'amélioration de nos performances environnementales, avec des objectifs

spécifiques et mesurables fixés pour les programmes suivants :

- Gestion des ressources et réduction des déchets
- Gestion des risques liés aux émissions et conformité
- Gestion de la réduction des émissions, y compris les émissions de gaz à effet de serre
- Sécurité de l'eau, conservation et gestion des risques

En outre, la norme ISO 14001 est utilisée comme outil pour traduire notre mission ESS en actions dans nos établissements. La norme fournit un cadre pour l'amélioration continue de l'efficacité des ressources, de la réduction des déchets et des coûts au fil du temps, de manière organisée et rapportable. O-I utilise la norme pour uniformiser au niveau mondial la façon dont nous mesurons et réduisons notre consommation et nos déchets, ainsi que la façon dont nous rendons compte de nos performances environnementales au fil du temps. La norme ISO 14001 intègre également la sensibilisation aux risques environnementaux ainsi que des schémas de planification des risques. Environ 50 % des sites d'O-I sont certifiés ISO 14001, et 100 % de nos sites ont mis en place des programmes de gestion environnementale actifs et complets.

Nous disposons de politiques et de procédures opérationnelles pour gérer la conformité aux lois et réglementations environnementales applicables et aux permis délivrés en vertu de ces lois. Une partie des procédures de conformité comprend des voies connues pour signaler des problèmes ou des préoccupations, y compris, mais sans s'y limiter, une ligne d'assistance éthique et de conformité anonyme à l'échelle de l'entreprise. En savoir plus sur la ligne d'assistance en matière d'[éthique et de conformité](#).

Nous donnons à notre personnel de première ligne les moyens de déterminer les possibilités d'améliorer les performances environnementales d'O-I, notamment les possibilités de réduire les déchets, d'améliorer le recyclage, de diminuer la consommation d'eau et de réduire la consommation d'énergie. Nous avons préparé des feuilles de route pour la réduction des déchets et de l'eau afin de nous aider à atteindre nos objectifs de réduction.

Avec plus de 100 ans d'expérience dans la fabrication des emballages les plus durables, nous sommes fiers d'être membres des communautés où nous opérons. O-I démontre son engagement envers nos objectifs de durabilité qui vont au-delà de la conformité légale. Bien qu'un élément de conformité légale soit nécessairement intégré à notre approche, nous croyons qu'il faut s'efforcer d'atteindre un équilibre durable avec la planète et les communautés.

Nous sommes en bonne voie pour que la gestion de l'environnement fasse partie intégrante de la culture d'O-I. La prise en compte de l'environnement et du climat est un aspect essentiel de notre stratégie, de nos opérations, de nos décisions en matière de capital et de la gestion des risques de l'entreprise. Nous communiquons ouvertement nos performances à toutes les parties prenantes. Chaque employé est tenu de se conformer à ces politiques et est habilité à partager ses connaissances opérationnelles et ses meilleures pratiques afin de promouvoir le développement durable dans notre culture. O-I estime que nous partageons tous la responsabilité de rendre le matériau d'emballage le plus durable encore plus durable.

S'engager à atténuer le changement climatique

Nos objectifs et nos politiques en matière d'environnement sont informés par l'évolution de notre climat et les défis auxquels nous sommes tous confrontés pour faire notre part afin de réduire notre impact sur le climat. Alors que le changement climatique devient une préoccupation de plus en plus importante pour la communauté mondiale, à l'O-I, nous réexaminons constamment notre stratégie et améliorons notre feuille de route. Nous avons pris en compte une variété d'impacts liés au climat dans notre [système de gestion des risques de](#)

[l'entreprise](#), y compris les réglementations, les tendances commerciales, les phénomènes météorologiques violents et les événements liés au changement climatique.

Fin 2019, notre volonté d'amélioration continue nous a poussés à demander la validation des objectifs à l'initiative Science-Based Target (SBTi) (Objectif fondé sur la science) pour nos objectifs de réduction des émissions de GES et notre feuille de route. Nous sommes fiers qu'O-I ait été le premier fabricant d'emballages en verre à demander et à recevoir l'agrément. O-I est approuvé par le SBTi pour un parcours à 2 degrés.

Nous avons besoin d'innovation, d'idées nouvelles et d'une pensée disruptive pour atteindre nos objectifs et trouver des solutions à faible émission de carbone, car le processus de fabrication du verre dépend largement du gaz naturel et de l'électricité pour son alimentation. Réinventer la fusion du verre avec notre technologie exclusive MAGMA est une étape de ce processus. Mais nous ne nous sommes pas arrêtés là. Nous nous engageons à découvrir et à explorer des voies dans l'industrie verrière qui permettront de réduire l'utilisation de l'eau et les émissions de carbone, y compris l'utilisation de la récupération des émissions, l'électrification des processus, les carburants biosourcés et alternatifs à faible teneur en carbone, l'énergie renouvelable et les améliorations de nos processus qui réduisent les émissions. Notre système de gestion ESS joue un rôle essentiel dans les améliorations quotidiennes et pratiques de nos processus qui s'accumulent au fil du temps. Alors que la communauté mondiale s'efforce de rendre commercialement viables les carburants alternatifs à faible teneur en carbone et la production d'énergie, et de mettre en œuvre de nouvelles technologies qui ouvrent la voie à un avenir à faible teneur en carbone, nous voulons contribuer à transformer le processus de fabrication du verre pour tirer parti de ces avancées.

Nous sommes enthousiastes à l'idée d'innover et de concevoir pour un avenir à faible émission de carbone. Le verre est recyclable à l'infini et c'est le type d'emballage qui s'inscrit dans la vision globale d'un avenir sain, sûr, respectueux de la terre et durable. Nos collaborateurs conçoivent des innovations environnementales révolutionnaires grâce à notre technologie MAGMA, développent de nouvelles idées en matière de durabilité et repensent nos pratiques quotidiennes dans nos opérations en première ligne.



Énergie et émissions

Notre vision

Non seulement nous croyons en la création d'emballages durables pour l'industrie alimentaire et des boissons, mais nous nous engageons également à être le fabricant d'emballages rigides le plus durable. Nous nous efforçons de réduire notre impact sur le climat en donnant la priorité aux projets innovants de fonte à haut rendement énergétique, en transformant nos systèmes de fabrication pour qu'ils soient les meilleurs de leur catégorie, en augmentant le pourcentage de calcin utilisé dans nos processus et en nous approvisionnant en électricité renouvelable. Un pilier clé de cette ambition est de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de 25 % d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 10 % d'ici 2025.

Nos objectifs d'émissions ont été évalués et approuvés par l'initiative Science-Based Targets (SBTi), et nous avons été le premier fabricant d'emballages en verre à recevoir l'approbation SBTi pour nos objectifs. SBTi est une collaboration indépendante entre le CDP, le World Resources Institute, le World Wide Fund for Nature et le Pacte Mondial des Nations Unies. L'approbation SBTi est une évaluation indépendante et une confirmation que les stratégies et les objectifs de réduction du carbone d'une entreprise sont scientifiquement fondés et s'alignent sur les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat de 2015.

« L'approbation SBTi est l'une des nombreuses mesures importantes prises par O-I pour façonner un monde plus sain », a déclaré Jim Nordmeyer ((il/lu), vice-président, Développement durable mondial. « Nous nous engageons à améliorer nos processus et nos produits pour nous permettre de jouer un rôle responsable dans l'industrie de l'emballage des aliments et des boissons, pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. »

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Réduire les émissions de carbone de 25 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2017.



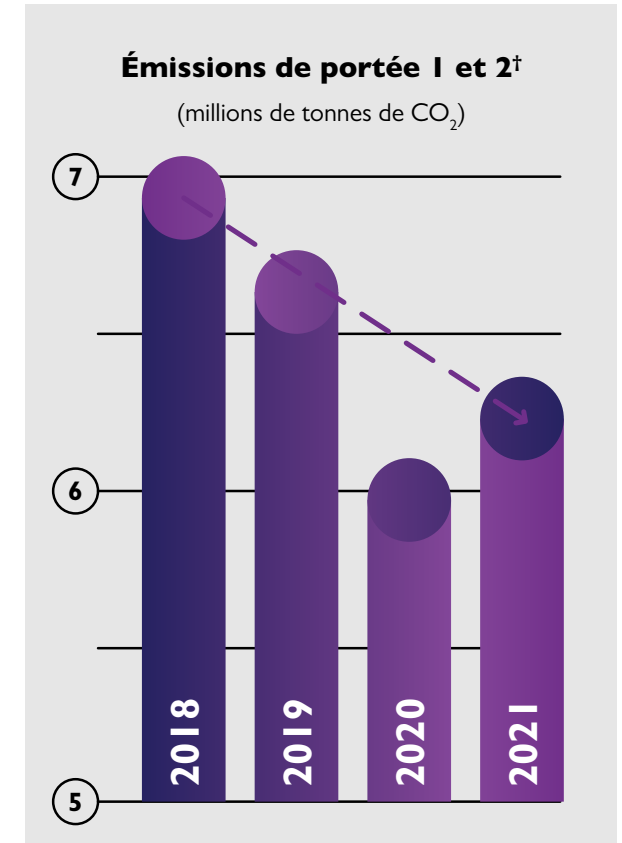
Pour atteindre notre objectif en matière d'émissions, il faudra travailler sur deux aspects de l'équation énergétique : la réduction de la demande globale d'énergie et l'approvisionnement des besoins en énergie avec des sources renouvelables et d'autres sources à faible teneur en carbone. O-I a établi une feuille de route visant à réduire la consommation totale d'énergie de 9 % et à satisfaire, au minimum, 40 % de la consommation d'électricité avec des sources renouvelables d'ici 2030. Chez O-I, la réduction de la consommation d'énergie est la clé de la décarbonisation. Notre feuille de route détaille les mesures que nous avons prises et notre plan pour la décarbonisation future.

Transformer aujourd'hui

Bien que notre stratégie en matière de changement climatique prenne en compte l'efficacité des ressources pour les matériaux, l'eau et les déchets, elle est fortement axée sur l'efficacité énergétique et les sources d'énergie à faible teneur en carbone pour réduire les émissions, qui constituent notre principal impact environnemental. La fusion du verre dans notre processus de fabrication dépend en grande partie du gaz naturel et de l'électricité pour son alimentation et constitue donc notre principale source d'émissions de CO₂. Environ 80 % de nos émissions directes de CO₂ proviennent de la consommation de carburant et d'électricité dans le processus de fabrication du verre.

Conformément à nos objectifs en matière de développement durable, nous avons élaboré une [feuille de route](#) vers une fabrication de verre à faible teneur en carbone pour aider à lutter contre le changement climatique. En nous appuyant sur SBTi, nous avons fixé des objectifs ambitieux mais réalisables en matière d'avancement des technologies d'efficacité énergétique, d'approvisionnement en électricité renouvelable et de réduction des émissions. Nous tirons parti des innovations en matière de produits et de processus pour transformer nos activités en vue d'obtenir des résultats à plus faible teneur en carbone. Il s'agit notamment d'encourager les

solutions à faible teneur en carbone, comme les carburants alternatifs plus propres, l'utilisation de la chaleur résiduelle et l'utilisation accrue de calcin à la place de matières premières plus énergivores. Nos innovations MAGMA (Modular Advanced Glass Manufacturing Asset) et GOAT (Gas-Oxy Advanced Technology), ainsi que nos programmes Total System Cost (TSC) et Operations Integrated System (OIS) faciliteront également les processus qui nous permettront d'atteindre nos objectifs de développement durable en matière d'énergie et d'émissions.



[†]Données vérifiées par un tiers. (Selon le marché.) Pour en savoir plus, consultez notre [dernier rapport CDP](#).

SYSTÈMES DE GESTION DE L'ÉNERGIE

La promotion de la durabilité au sein de l'O-I a été un catalyseur pour l'action énergétique, en rassemblant différentes équipes pour collaborer à nos objectifs de développement durable au niveau mondial. Nous avons créé une équipe mondiale de l'énergie pour superviser nos initiatives visant à réduire l'énergie et les émissions. L'équipe est dirigée par notre responsable de la stratégie et de l'intégration de la fonte, car la fonte est au cœur de la consommation d'énergie d'O-I. Cette équipe rassemble nos parties prenantes internes qui ont un lien matériel avec l'énergie et la réduction de l'énergie, à savoir l'ingénierie, la fabrication, la R et D, l'approvisionnement, l'ESS, les finances, les installations, le TSC et le développement durable. Cette équipe mondiale de l'énergie travaille ensemble pour déterminer les synergies et les opportunités. L'équipe interfonctionnelle se réunit pour aborder et prioriser les questions énergétiques de manière à ce que les parties prenantes de l'énergie travaillent en collaboration et en vue d'atteindre des objectifs unifiés et globaux.

L'équipe mondiale de l'énergie met à jour le système de gestion de l'énergie d'O-I, qui constitue la base sur laquelle reposent toutes nos initiatives de réduction des émissions et de l'énergie. Ces dernières années, les principes de la norme ISO 50001 ont été mis à profit en tant que méthodologie normalisée pour l'amélioration continue de l'efficacité énergétique et la diminution des émissions de GES. [La norme ISO 50001](#) porte sur l'établissement, la mise en œuvre, le maintien et l'amélioration d'un système de gestion de l'énergie. Son but est de permettre à une organisation de suivre une approche systématique pour atteindre une amélioration continue du rendement énergétique, y compris l'efficacité énergétique, l'utilisation de l'énergie et la consommation. En 2021, 13 de nos usines en Europe sont certifiées ISO 50001, et deux autres ont été certifiées début 2022. L'amélioration de la performance énergétique peut entraîner des économies de coûts et des possibilités de subventions, qui peuvent à leur tour être utilisées pour financer davantage de projets énergétiques et de R et D innovants dans une boucle de rétroaction positive.

■ Efficacité énergétique et transformation technologique

La fusion du sable, du carbonate de soude, du calcaire et du calcin en verre fondu est un processus qui dépend fortement

du gaz naturel et de l'électricité pour son alimentation. Pour fabriquer le matériau d'emballage le plus durable avec un processus de plus en plus durable, nous avons établi une feuille de route vers la fabrication de verre à faible teneur en carbone. La première priorité est de créer des efficacités dans nos processus de fusion et de raffinage, qui représentent près de 85 % de notre consommation d'énergie. Parmi ces procédés, citons la réutilisation innovante de la chaleur résiduelle des fours, l'utilisation de fours à gaz, le préchauffage des ingrédients et l'utilisation d'équipements électriques plus efficaces. L'objectif d'O-I de réduire la consommation totale d'énergie de 9 % permettrait d'économiser plus de 560 MJ par MT produite, de réduire les émissions et, au final, de réduire les coûts énergétiques.

Les fours utilisent la grande majorité de l'énergie consommée par nos usines. Les analyses montrent que la consommation d'énergie de la plupart des fours varie de 15 % ou plus pour un tonnage donné. Nos opérateurs s'efforcent d'affiner les réglages des fours pour optimiser la consommation d'énergie et minimiser les émissions.

Nos fours sont le cœur de notre pratique de la fonte, et ils peuvent rester en service pendant une moyenne de 14 ans. Il est important de s'assurer que nos anciens fours fonctionnent au maximum de leurs performances grâce à une planification et un entretien appropriés. Nous voulons nous assurer qu'un mélange optimal de gaz a lieu pour obtenir la combustion la plus efficace, car tout gaz n'ayant pas réagi entraîne une perte de productivité et une augmentation des émissions. Nous progressons dans notre programme de suivi et de mesure de chaque appareil de chauffage afin que notre comptabilité énergétique soit conforme aux critères de référence pour chaque appareil de chauffage sur tous les sites.

Nous avons mis en œuvre des mesures innovantes pour rendre nos anciens fours plus résilients, notamment face au changement climatique. Une alimentation de secours à pleine production est en place dans plusieurs fours en Europe et en Amérique latine. Dans le monde entier, de nombreux fours sont équipés de systèmes de sauvegarde de maintien au chaud pour éviter que les fours ne deviennent froids, ce qui entraîne des pertes d'efficacité énergétique et d'éventuels dommages aux fours.

Outre la surveillance et l'entretien de nos actifs existants en matière d'efficacité énergétique, nous développons et mettons en œuvre de nouvelles technologies, et créons les

meilleures pratiques en matière d'impact environnemental qui vont bouleverser l'industrie de la fabrication du verre.

Impact du TSC sur l'énergie

Notre approche de la gestion de l'impact de nos émissions fait partie de notre approche holistique du développement durable. Lorsqu'il s'agit d'innovation et d'amélioration des processus, nous ne nous contentons pas de trouver des moyens à court terme pour réaliser une réduction ou une économie de coûts.[‡] Nous recherchons des améliorations durables - et par là, nous entendons des améliorations conçues pour optimiser autant de parties de notre processus que possible à long terme. Pour inculquer systématiquement cette culture et ce processus, nous avons développé le programme TSC (Total System Cost (Coût total du système)).

Grâce à nos initiatives TSC, nous encourageons les usines à partager les informations entre les opérations, ce qui réduit la duplication du travail, fait gagner du temps et permet à nos équipes de diriger davantage d'efforts vers l'optimisation des ressources et la réduction des coûts. Parmi ces priorités d'optimisation, les économies d'énergie créées par les employés se retrouvent dans toutes les activités de l'usine. L'équipe TSC a établi notre Energy Playbook comme un lieu central où toutes les usines peuvent partager leurs réussites en matière d'énergie, compiler les meilleures pratiques et enregistrer les leçons apprises afin que les actions et les projets puissent être reproduits par d'autres usines.

Depuis la mise en œuvre du TSC en 2017, nos employés ont pris l'initiative de rechercher des moyens innovants de réduire les coûts, la consommation d'énergie et les émissions. Les usines travaillent en collaboration, partageant leurs idées et leurs meilleures pratiques pour tirer parti des programmes existants et futurs. Nos collaborateurs sont à l'origine de l'amélioration des performances et s'efforcent d'optimiser nos processus à long terme. Les sessions d'idéation organisées au moins une fois par an dans chaque usine créent également l'espace adéquat pour que les employés de l'atelier partagent leurs idées et projets d'amélioration. Nous avons généré des apprentissages significatifs sur l'utilisation de moins d'électricité pour générer plus d'air comprimé, l'identification des inefficacités énergétiques et des opportunités de prévention du gaspillage, et le développement de ressources pour de nouvelles améliorations.

[‡]Le processus TSC ne comprend pas de composante interne de prix du carbone.

En 2021, une cinquantaine de projets spécifiquement axés sur la réduction de la consommation d'énergie ont permis d'éliminer plus de 14 000 tonnes d'émissions de CO₂.

Ces projets étaient axés sur l'amélioration de l'efficacité et la réduction de la consommation d'énergie dans nos fours, l'optimisation des systèmes d'air comprimé et de vide, la réduction de la consommation de gaz au-delà du four, l'installation de variateurs de vitesse sur les ventilateurs et les moteurs, le partenariat en matière d'efficacité énergétique avec des sociétés expertes externes, la modernisation de l'éclairage, et l'installation de compteurs d'énergie et de systèmes de surveillance pour suivre les performances, comparer les solutions et fixer des objectifs. Au total, le TSC a comptabilisé 126 projets relatifs à l'utilisation, l'achat, la consommation, la gestion, les systèmes d'énergie, etc.

Près de 1 000 projets énergétiques TSC depuis 2017

Augmenter l'utilisation du calcin

Le calcin est une pièce fondamentale de notre parcours de réduction des émissions pour deux raisons. Par rapport aux matières premières, le calcin fond à une température plus basse, nécessitant moins d'énergie, ce qui réduit les émissions. De plus, l'utilisation de calcin présente l'avantage supplémentaire de réduire les émissions en évitant le rejet de CO₂ qui se produit lors de la réaction chimique de la fonte des ingrédients du lot vierge. Augmenter le calcin dans la fonte de 10 % réduit les émissions de CO₂ d'environ 5 %. En tant que matériau circulaire, la fusion du calcin réduit l'intensité énergétique globale de nos produits. Voir [Recyclage](#) pour en savoir plus sur la façon dont O-I s'efforce d'accroître la disponibilité du calcin.



Progrès des systèmes – GOAT

Le chemin vers le développement durable est fondé sur l'innovation. Dans le cadre de notre voyage à faible émission de carbone, nous faisons constamment évoluer la technologie de nos fours, ce qui nous maintient à la pointe de l'efficacité énergétique et nous incite à poursuivre l'innovation.

O-I transforme ses usines en exemples de classe mondiale de fabrication de verre durable en investissant dans la technologie. Le procédé GOAT (gas-oxygen advancement technology) est une combinaison de plusieurs technologies qui, ensemble, constituent notre procédé de fusion le plus efficace à ce jour. Nous commençons par des brûleurs à gaz-oxygène (gaz-oxy), permettant une récupération de la chaleur résiduelle de haute qualité et éliminant pratiquement (70 %) les émissions de NOx (oxyde d'azote) à leur source. Les fours à gaz-oxy brûlent plus proprement que les fours conventionnels, car l'air est remplacé par de l'oxygène dans le mélange de combustion, créé efficacement sur place.

L'approche GOAT va au-delà de la technologie des fours à gaz-oxy, elle comprend également le préchauffage du calcin. Ce système permet de réaliser des économies d'énergie supplémentaires en capturant la chaleur d'échappement des fours et en la réutilisant pour augmenter la température du calcin entrant, réduisant ainsi la quantité de chaleur gaspillée. La chaleur de post-utilisation peut être recirculée à partir d'autres processus pour le préchauffage, dirigeant l'énergie utilisable de ce qui serait autrement un flux de déchets et augmentant l'efficacité globale. Ainsi, le calcin préchauffé nécessite encore moins d'énergie du four, ce qui permet d'économiser jusqu'à un cinquième de l'ensemble des combustibles nécessaires à ce stade du traitement.

L'énergie nécessaire pour atteindre la fusion dans un four GOAT est inférieure de jusqu'à 20 %, et par conséquent, les émissions de CO₂ de Champ I sont réduites de jusqu'à 20 %. 36 fours GOAT devraient être déployés entre 2022 et 2030, à raison de quatre fours par an.

L'usine d'O-I à Villotta, en Italie, est un exemple de la façon dont nous transformons nos processus pour créer une fabrication de verre plus durable. En plus de la technologie GOAT mentionnée ci-dessus, l'usine de Villotta utilise également un cycle organique de Rankine (ORC), qui est un générateur électrique qui transforme

FAIRE PROGRESSER LA TECHNOLOGIE DE FONTE

Énergie nécessaire pour un four G.O.A.T. est inférieure de jusqu'à **20 %**

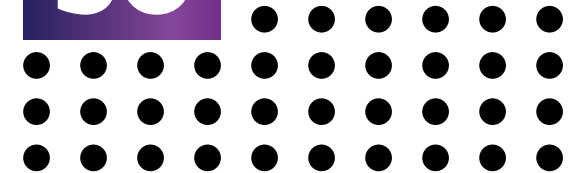


Par conséquent, les émissions de CO₂ de Champ I sont réduites de jusqu'à **20 %**



36

D'autres seront déployés à partir de 2022-2030



Un taux de

4

par an



la chaleur résiduelle en énergie utile pour alimenter les systèmes de l'installation. L'ORC y parvient en évacuant les gaz d'échappement à travers un échangeur de chaleur, qui utilise l'énergie thermique pour créer de l'électricité. L'échappement final de l'ORC est traité et filtré pour réduire davantage les émissions. En extrayant pratiquement toute l'énergie thermique disponible évacuée de la fusion primaire, le four Villotta 2 a constamment fonctionné en utilisant 20 % d'énergie en moins, y compris l'énergie pour produire de l'oxygène, et l'usine totale a un impact de réduction des émissions de 110 kg de CO₂e par tonne de verre fondu.

Concevoir pour l'efficacité

En plus des avancées de GOAT, la technologie propriétaire d'O-I, MAGMA, est une innovation qui permettra une ligne de production de verre plus flexible, modulaire et standardisée et permettra une expansion rapide de la capacité mobile par petits incréments. Il contribuera à améliorer notre technologie de fusion du verre, avec des impacts tels que la capacité de ces actifs à être plus facilement activés et désactivés ou ajustés en fonction de la saisonnalité et de la demande des clients, à utiliser davantage de verre recyclé, à produire des contenants plus légers et à utiliser des carburants à faible teneur en carbone. O-I met en œuvre notre programme MAGMA à l'aide d'une feuille de route de développement multi-générationnelle, qui comprendra divers risques de déploiement et nécessitera la découverte d'inventions supplémentaires jusqu'en 2025. Nous exploitons actuellement un prototype et notre première ligne de fabrication à Holzminden, en Allemagne. MAGMA devrait améliorer notre profil global de développement durable du verre, y compris l'impact énergétique et l'allègement. Pour en savoir plus sur MAGMA, consultez [Innovation](#).

Nous pouvons fabriquer des produits économes en énergie en commençant par la conception. O-I a réussi à réduire la quantité de verre nécessaire à la fabrication des contenants – un processus que nous appelons « allègement » – tout en maintenant le haut niveau de performance qui a fait notre réputation. Les contenants plus légers permettent d'économiser du matériel et sont plus efficaces en termes d'énergie à produire et à expédier. L'évolution continue des contenants plus légers permet de réaliser des économies importantes sur

les millions de contenants produits. En 2021, O-I a lancé un nouveau programme de légèreté, ULTRA. Pour en savoir plus, consultez [Innovation](#).

Projets d'éclairage à DEL

Les projets d'efficacité sont envisagés dans tous les secteurs de notre activité. L'éclairage à DEL permet d'économiser une quantité importante d'énergie au fil du temps. Il présente également des avantages supplémentaires par rapport à l'éclairage à incandescence plus traditionnel, comme une durée de vie plus longue et une meilleure visibilité. Nous avons progressivement fait passer les usines du monde entier à l'éclairage à DEL, notamment aux États-Unis et au Brésil. Ces projets permettent d'économiser au moins 50 % d'énergie par rapport à l'éclairage conventionnel. L'ampleur des projets a un impact sur les émissions de CO₂ au fil du temps équivalent à retirer des milliers de voitures de la circulation chaque année.

Programme d'électricité renouvelable

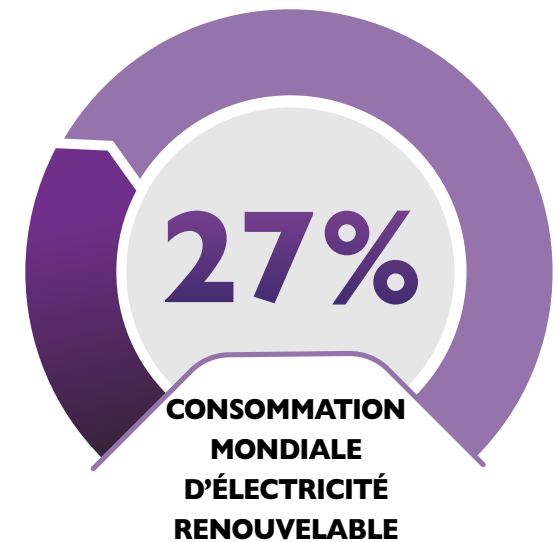
Une autre initiative importante sur notre chemin vers des processus à faible émission de carbone est d'augmenter notre utilisation d'électricité renouvelable à 40 % de notre charge totale d'ici 2030. Pour réaliser le plan d'électricité renouvelable, une équipe centrale composée de représentants des fonctions juridiques, de la trésorerie, de l'approvisionnement en énergie, des finances et du développement durable a été mobilisée et travaille déjà activement à travers nos opérations mondiales.

O-I investit dans l'acquisition de sources d'électricité renouvelables pour ses activités, telles que des certificats régionaux et la production sur site. Les certificats sont un moyen pour O-I d'atteindre ses objectifs tout en soutenant les projets renouvelables connectés au réseau. Alors que la transition vers les énergies renouvelables continue à se déployer dans le monde entier, la chaîne de produits O-I en tire des avantages considérables.

À partir de 2021, O-I a acheté des certificats d'électricité renouvelable couvrant 27 % de notre consommation globale d'électricité. Nous avons atteint notre objectif régional pour l'Amérique du Nord, à savoir assurer 23 %

de l'approvisionnement en électricité avec des sources d'énergie renouvelables d'ici la fin 2021.

Bien que nous ayons tracé un chemin vers nos objectifs en matière d'électricité renouvelable en nous basant sur nos meilleures prévisions du marché, nous poursuivons les options qui nous permettront d'atteindre nos objectifs en matière de développement durable de la manière la plus rentable.



OBJECTIF DE DURABILITÉ

L'énergie renouvelable est un pilier de notre stratégie visant à réduire les émissions de carbone. Notre objectif est d'atteindre 40 % d'utilisation d'électricité renouvelable d'ici 2030 et de réduire la consommation totale d'énergie de 9 %.

PARCOURS DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

Divers facteurs amènent O-I à gérer les émissions. O-I s'efforce de se conformer à tous les mandats des organismes de réglementation, tels que ceux qui exigent une réduction des émissions des fours ou des équipements de contrôle de la pollution atmosphérique. Nous nous engageons à remplir notre rôle de chef de file en matière de développement durable.

Comme notre processus de fabrication repose en grande partie sur le gaz naturel et l'électricité, nous sommes conscients des risques liés aux émissions. Nous nous efforçons de gérer les risques que le changement climatique fait peser sur notre entreprise, ainsi que ceux que nos émissions font peser sur la planète et nos communautés.

Nos programmes de gestion des émissions comprennent le respect des permis aériens et environnementaux, la création et le respect des procédures et processus établis, ainsi que l'exploitation et l'entretien des équipements de réduction de l'air. Nous allouons des fonds d'investissement et d'exploitation pour gérer nos émissions. O-I tient compte des impacts réglementaires futurs dans sa prise de décision.

■ Déclaration des émissions de GES



Partout dans le monde, les gouvernements ont promulgué, ou envisagent, des exigences légales restreignant ou imposant des coûts associés aux émissions de GES des installations de fabrication comme les

nôtres. Nous nous engageons à réduire les émissions pour gérer ce risque, remplir nos obligations envers nos parties prenantes et opérer selon nos valeurs d'intégrité et de responsabilité. Depuis 2010, O-I divulgue ses émissions de GES et sa gestion des risques liés au carbone et au changement climatique par le biais du CDP Climate Change. (Pour en savoir plus, consultez [notre approche en matière de développement durable](#).) Ceci fait partie de notre communication SBTi sur le progrès. Le CDP se concentre sur les investisseurs, les entreprises et les villes qui prennent des mesures pour construire une économie véritablement durable en mesurant et en comprenant leur impact environnemental. En 2021, nous avons maintenu une notation B pour le changement climatique.

L'O-I prépare chaque année son inventaire des émissions de portée 1 et 2 conformément à la norme de comptabilité d'entreprise du protocole relatif aux gaz à effet de serre. Le protocole relatif aux gaz à effet de serre est un partenariat entre le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development. L'inventaire des émissions de portée 1 et 2 est vérifié par assurance limitée par une tierce partie conformément à la norme internationale pour les vérifications des GES ISO 14064-3, garantissant que les calculs sont conformes aux exigences du protocole relatif aux gaz à effet de serre.

■ Systèmes d'échange de quotas d'émission

Certains pays utilisent un système d'échange de quotas d'émission (SEQE) pour réguler leur marché du carbone dans le but d'atténuer le changement climatique. Il s'agit d'une approche basée sur le marché pour réduire les émissions. Le SEQE établit les prix des émissions et les allocations de quotas pour les différents secteurs de l'économie. Sur une base annuelle, ces secteurs doivent calculer leurs émissions en soumettant un inventaire des émissions à une autorité gouvernementale centrale. Sur la base des émissions annuelles, les entreprises peuvent acheter ou vendre des crédits d'émission.

En Europe, le système d'échange de quotas d'émission de l'Union européenne (« SEQE-UE ») est un régime réglementaire qui facilite la réduction des émissions dans l'UE. Les usines de fabrication d'O-I qui exercent leurs activités dans les pays de l'UE doivent restituer une quantité de quotas d'émission égale au volume de leurs émissions de CO₂. Les usines reçoivent actuellement une certaine quantité de quotas à titre gratuit de la part des régulateurs nationaux et, si le niveau réel d'émissions d'une installation dépasse le quota qui lui est alloué, des quotas supplémentaires peuvent être achetés pour couvrir les déficits. Inversement, si le niveau réel des émissions d'une installation est inférieur à son allocation, les quotas excédentaires peuvent être vendus. Nous achetons chaque année des quotas supplémentaires dans le cadre du SEQE-UE.

L'État de Californie aux États-Unis, le Mexique, le gouvernement fédéral canadien et la province de Québec ont adopté une législation de plafonnement et d'échange visant à réduire les émissions de GES, et d'autres juridictions américaines ont choisi de participer à ce programme et à d'autres programmes de plafonnement et d'échange. O-I s'engage dans des programmes du SEQE dans ces régions.

■ Polluants atmosphériques

Les émissions telles que les NOx (oxydes d'azote), les SOx (oxyde de soufre) et les PM (particules) sont inhérentes au processus de fabrication du verre. Nous évaluons en permanence nos émissions de polluants atmosphériques afin de déterminer les options permettant de les réduire et de protéger nos communautés et notre planète.

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable environnementale et de l'amélioration de la qualité de l'air à l'échelle mondiale, O-I respecte les réglementations spécifiques nationales, étatiques et locales dans tous ses sites de fabrication, et rend compte aux agences gouvernementales ou à l'extérieur si nécessaire. Nous nous efforçons de respecter et de dépasser les normes de qualité de l'air en fonction du type de four et des réglementations locales.

O-I comprend la nécessité de réduire les émissions de NOx dans le cadre de ses initiatives en matière d'environnement et de développement durable. Notre stratégie de réduction des émissions dépend des réglementations locales, nationales et de l'usine, et notre approche de la réduction des émissions varie selon le paysage réglementaire. O-I s'est associée à un certain nombre de sociétés spécialisées dans les technologies de brûleurs avancées et a investi dans les technologies de réduction des NOx, notamment les brûleurs à faible teneur en NOx, l'oxy-boost, les systèmes d'injection auxiliaires, l'étagement de l'air à haut rendement et l'étagement de l'air enrichi en oxygène. Les systèmes de réduction des émissions secondaires comprennent des épurateurs, des filtres à manches, des précipitateurs électrostatiques, des SCR-DeNOx et des filtres catalytiques à bougies en céramique.

De nombreuses installations disposent de moniteurs d'émissions en continu. En fait, nous avons mis en place des procédures de contrôle des émissions sur tous nos sites de fabrication du verre et nous avons, ou nous installerons d'ici la fin 2022, des équipements de traitement réduisant les NOx ou des équipements de contrôle de la pollution atmosphérique par les NOx sur 80 % de nos sites dans le monde. Nous continuerons à examiner des mesures supplémentaires de contrôle des émissions afin d'atteindre nos objectifs pour 2030.

La principale source d'émissions de NOx des activités de fusion du verre est constituée par les gaz d'échappement du four à verre. Il existe plusieurs techniques pour réduire l'émission de NOx dans l'air. L'une de ces techniques de réduction secondaire des NOx est le système SCR-DéNOx, qui est un système de réduction catalytique sélective installé en aval et complétant les autres contrôles d'émissions existants. La DéNOx intègre la réduction catalytique sélective à l'aide d'ammoniac. Les composés NOx sont transformés en azote et en eau. O-I investit activement dans des systèmes DéNOx et les déploie dans ses installations.

Le filtre à bougie catalytique est une technique de réduction secondaire de meilleure pratique qui combine la SCR pour le contrôle des NOx avec un système de filtre à bougie rigide pour filtrer les PM.

En 2021, O-I a installé des équipements de contrôle des NOx, dont six nouveaux systèmes DéNOx et deux nouveaux filtres catalytiques à bougie en céramique. Nous sommes en train de terminer deux autres SCR DéNOx en 2022.

Conformité aux normes d'émissions

Nos politiques exigent le suivi et le rapport des paramètres environnementaux afin de répondre à toutes les exigences réglementaires. Le respect des limites d'émission et des réglementations, en particulier en ce qui concerne les polluants atmosphériques (par exemple, NOx et SOx), est un élément essentiel lié aux réductions d'émissions. Nous surveillons les dépassements de nos émissions atmosphériques à l'aide d'un système basé sur le Web dans le cadre de l'initiative sur les émissions afin de suivre les initiatives d'amélioration continue.

L'équipe ESS mondiale établit et supervise le processus de conformité de nos installations aux exigences locales, nationales et régionales en matière d'émissions. Les limites du permis sont définies pour les paramètres environnementaux applicables, tels que les NOx, SOx, CO, HCl, HF, les particules et l'opacité. Ces paramètres environnementaux sont affichés aux

endroits appropriés pour une référence rapide et précise. Dans chaque installation, nous avons des personnes qui ont la responsabilité spécifique de surveiller et d'ajuster les paramètres opérationnels du four pour qu'il fonctionne dans les limites du permis et de fournir des informations pour les exigences opérationnelles et les rapports.

SE FORMER POUR L'AVENIR

Notre équipe mondiale de l'énergie continuera à développer des initiatives tournées vers l'avenir pour réduire la consommation d'énergie et les émissions. Certaines de ces initiatives comprennent le développement de normes et de procédures à l'échelle de l'entreprise ainsi que l'établissement d'un rôle de « gestionnaire de l'énergie » dans chaque usine. Nous avons prévu d'autres achats d'électricité renouvelable, en particulier en Europe, qui nous rapprocheront de notre objectif 2030 de 40 % d'approvisionnement global en électricité renouvelable.

En outre, notre feuille de route prévoit l'installation de 14 systèmes GOAT d'ici 2025. Plusieurs installations sont actuellement en cours de réaménagement pour accueillir des fondoirs à oxy/combustible avec récupération de la chaleur résiduelle. Deux fours sont en cours de conception avec préchauffage du calcin, l'un étant une conversion d'un four à régénération existant et l'autre un four tout neuf. De plus, nous en sommes aux premières étapes de la conversion d'un four à oxy/combustible avec récupération thermochimique. Enfin, l'ingénierie préliminaire a commencé dans une autre usine pour utiliser le préchauffage des lots et du calcin. Ces projets devraient tous réduire les besoins en combustible de fusion de 10 % ou plus.

O-I comprend que l'avenir commence maintenant, et c'est pourquoi l'entreprise souligne son engagement à améliorer le processus d'efficacité de la fusion. Percevant qu'une grande partie de nos émissions provient de notre processus de combustion actuel, l'entreprise a exploré de nouvelles technologies, fait des recherches sur des options de combustibles de rechange et étudié la possibilité de remplacer les combustibles fossiles par de l'électricité pour fondre le verre. L'utilisation de l'électricité augmente l'efficacité de notre processus, accroît le transfert de chaleur vers le verre et minimise

les pertes de chaleur dans l'atmosphère, réduisant ainsi l'énergie totale nécessaire à la fusion du verre. Pour profiter pleinement de son impact positif, l'électricité utilisée doit provenir d'une source renouvelable.

Gestion des risques

Bien que nous ne puissions pas prévoir les réglementations liées au climat, les exigences qui pourraient être engagées par les différents gouvernements, ou l'impact des événements climatiques sur nos activités, nous nous efforçons de surveiller les risques actuels et émergents liés aux émissions. Nous nous engageons à développer un processus qui nous permettra de gérer les risques réglementaires, de réputation et de marché associés. Au fur et à mesure de l'émergence des risques posés par le changement climatique et des réponses et exigences gouvernementales associées, nous nous engageons à accroître la rigueur de notre gouvernance et de nos processus afin de gérer au mieux et de rendre compte, le cas échéant, de la manière dont ces risques affectent nos activités. Outre le suivi et l'évaluation des exigences légales et de nos processus, notre stratégie de gestion des risques liés aux émissions comprend le développement de différents modèles de tarification du carbone pour évaluer les risques liés aux émissions et les solutions d'atténuation en fonction de diverses données.

En accord avec nos efforts pour gérer les risques liés au climat et aux émissions, O-I s'efforcera de continuer à développer la technologie pour transformer nos processus, améliorer l'efficacité énergétique et créer de la résilience. Nos innovations soutiendront la transition vers un système économique plus faible en carbone et économe en énergie. Nous continuerons à innover et à déployer la technologie pour atténuer les risques émergents et créer de la valeur pour nos parties prenantes.



CERTIFICATION ENERGY STAR

O-I travaille à la certification ENERGY STAR de ses installations aux États-Unis, et a certifié sa première usine en 2021. L'usine d'O-I Glass à Brockway, en Pennsylvanie, a obtenu la certification ENERGY STAR® de l'Agence de protection de l'environnement (EPA) des États-Unis. La certification ENERGY STAR reconnaît une efficacité énergétique supérieure et signifie que l'usine de fabrication de verre de Brockway d'O-I se situe dans les 25 % supérieurs des installations similaires dans tout le pays.

Les fabricants doivent répondre à des niveaux stricts de performance d'efficacité énergétique de l'EPA pour obtenir la certification ENERGY STAR. Pour obtenir le label ENERGY STAR, O-I Brockway a amélioré son efficacité énergétique en augmentant l'utilisation du calcin, en améliorant les courbes d'arrosage, en réduisant l'énergie pendant les périodes de pointe, en améliorant la stabilité énergétique du four, en intégrant des brûleurs d'avant-corps et en ajoutant des moteurs à haut rendement énergétique.



Notre équipe poursuit sa quête de moyens nouveaux et innovants pour économiser l'énergie associée à la production d'emballages en verre durables a déclaré Bo Preston ((il/ lui), directeur d'usine pour O-I Brockway.

L'obtention de notre certification ENERGY STAR n'est pas seulement une victoire pour Brockway, mais c'est une victoire pour l'ensemble de nos installations nord-américaines, alors que nous nous efforçons d'assurer notre développement durable collectif.

À la hauteur de nos ambitions, l'équipe d'ingénierie s'efforce d'étendre la portée des avantages et des impacts d'ENERGY STAR en alignant notre empreinte mondiale sur les meilleures pratiques recommandées par l'échelle ENERGY STAR.

LA MISE EN RÉSEAU DES SYSTÈMES DE COMPRESSEURS D'AIR DES USINES D'O-I EN FRANCE EST SYNONYME D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE.

Les installations d'O-I dans toute la France ont investi dans des systèmes de contrôle informatique centralisés pour les compresseurs d'air, ce qui se traduit par des besoins énergétiques moindres, moins d'émissions et des économies substantielles. Cela fait partie de notre voyage pour devenir le producteur le plus durable des emballages rigides les plus durables.

Le système d'air comprimé d'une usine remplit des fonctions vitales, entraînant les mouvements des machines et d'autres utilisations tout au long du processus de fabrication des emballages en verre. Il s'agit d'un des systèmes les plus énergivores d'une usine, mais le nouveau logiciel informatique permet au système de fonctionner plus efficacement et de réduire la demande d'électricité. La réduction de cette demande permet également d'économiser sur les coûts énergétiques d'une usine.

Auparavant, les six à dix compresseurs d'une usine fonctionnaient de manière indépendante. Mais le nouveau logiciel crée des gains d'efficacité en reliant les compresseurs d'air de l'usine en réseau, donnant une visibilité totale aux équipes sur un seul écran, permettant à chaque usine d'obtenir une sélection automatique de la meilleure combinaison disponible pour optimiser l'efficacité énergétique tout en répondant aux besoins en air comprimé de l'usine.

“

Le système nous permet de sécuriser la production d'air et d'assurer une meilleure continuité de service tout en optimisant l'énergie, déclare Jean Paul Arquillière (il/lui), Responsable ETN – O-I Veauche.

De plus, nous avons augmenté la visibilité du réseau avec toutes les informations nécessaires sur un seul écran. Un fantastique gain de temps!

Le retour sur investissement a été immédiat, avec une réduction significative de la consommation d'énergie et la réalisation d'économies annuelles de 245 000 € (environ 290 000 USD) pour les quatre installations, ce qui représente environ 3 800 MWh, soit 2,3 % de la consommation électrique totale de ces quatre sites.

Le projet lui-même a été rendu possible par une subvention de 416 000 € (environ 487 000 USD) du programme français CEE, un programme d'économie d'énergie piloté par le ministère de la Transition écologique. Le CEE pousse les fournisseurs d'énergie à promouvoir les économies d'énergie auprès de leurs clients par le biais de subventions financières.

Les systèmes centralisés sont maintenant installés à Veauche, Reims, Labégude et Wingles. Le système centralisé est également en cours de déploiement à Vayres. Nos installations de Gironcourt, Béziers et Puy-Guillaume utilisent des systèmes similaires.



Matières premières et déchets

Notre vision

O-I réinvente l'avenir de la fabrication du verre par l'innovation, en œuvrant pour une meilleure planète grâce à nos produits et nos procédés. Nous nous engageons à réduire les ressources naturelles que nous utilisons et les déchets que nous produisons. Le verre est fabriqué à partir de quatre ingrédients de base : le sable, le calcaire, la soude et le verre recyclé ou « calci »". O-I adopte une approche holistique pour augmenter le contenu recyclé dans l'ensemble de son réseau mondial. Nous avons fixé un objectif d'augmentation du contenu recyclé à une moyenne mondiale de 50 % d'ici 2030, avec un objectif d'amélioration de 2 % par an par rapport à la base de référence de 2017. À l'échelle mondiale, nos produits en **verre contenaient en moyenne 38 % de calcin** par tonnes emballées en 2021. En Europe, nous avons produit des contenants composés jusqu'à 100 % de verre recyclé.

Le verre est recyclable à l'infini sans perte de pureté ou de qualité, ce qui en fait un matériau permanent qui peut continuer à compenser le besoin en matières premières aussi souvent qu'il est recyclé. Accenture a constaté que 83 % des consommateurs estiment qu'il est important ou extrêmement important que les entreprises conçoivent des produits

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Augmenter le contenu recyclé à 50 % en moyenne d'ici 2030. O-I adopte une approche globale pour augmenter les taux de contenu recyclé dans l'ensemble de son réseau d'entreprises, car les taux varient considérablement selon la géographie.



OBJECTIF DE DURABILITÉ

Réduire la quantité de ressources naturelles utilisées, réduire la production de déchets en réutilisant et en recyclant davantage pour tendre vers une organisation « zéro déchet ».



destinés à être réutilisés ou recyclés.² En augmentant la teneur en matières recyclées, O-I continue à éliminer les déchets pour faire de la production du verre un processus circulaire. Notre processus de production ne produit pas de « déchets de verre » car tout le verre qui n'entre pas dans le produit final est recyclé et renvoyé au fondeur. Ces pratiques réduisent la pollution et la nécessité d'utiliser des matières premières, ce qui diminue la pression sur les ressources naturelles limitées de la planète. Chaque tonne de verre recyclé permet d'économiser 1,16 tonne de matières premières pour les générations futures.

Nos initiatives en matière de gestion durable des déchets comprennent un document fondamental sur la gestion globale des déchets et une feuille de route sur le développement durable des déchets qui visent à réduire la quantité de ressources naturelles utilisées, à éliminer la production de déchets et à augmenter le recyclage dans le but de devenir une organisation « zéro déchet ».

Bien que les matières premières que nous utilisons soient facilement disponibles, O-I reconnaît que les ressources naturelles sont limitées et que la demande mondiale augmente. Le monde a une capacité limitée de mise en décharge des déchets. En augmentant notre utilisation de calcin, en diminuant notre utilisation de matières premières, en gérant l'utilisation efficace des matériaux et en travaillant pour minimiser les déchets, nous pouvons réduire notre impact sur les ressources naturelles et atténuer ces risques et d'autres.

« Chaque année, O-I empêche plus de cinq millions de tonnes de verre d'aller dans les décharges en le maintenant dans l'économie circulaire, ce qui fait de nous un contributeur négatif net aux décharges », a déclaré Jim Nordmeyer (il/lui), vice-président, Développement durable au niveau mondial.

Transformer aujourd'hui

GESTION ET ÉLIMINATION DE LA PRODUCTION DE DÉCHETS

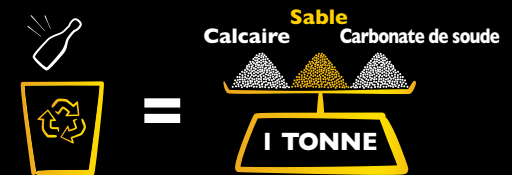
Les activités industrielles d'O-I génèrent des déchets non dangereux, qui sont généralement recyclés ou

éliminés. Les déchets non dangereux typiques (ou les sous-produits qui peuvent être réutilisés) comprennent les déchets généraux d'usine, le métal, le carton, le papier, le plastique, le bois, le calcin et certains déchets réfractaires. Nos activités industrielles génèrent également des déchets dangereux, qui, en raison de leurs caractéristiques physiques, chimiques ou autres, peuvent être dangereux pour les personnes, les biens ou l'environnement s'ils ne sont pas gérés correctement.

Une gestion appropriée des déchets réduit les risques pour la santé, améliore la sécurité, réduit l'impact environnemental, améliore nos initiatives de durabilité et réduit les coûts. Notre objectif mondial en matière de déchets est déterminé par le respect des principes fondamentaux de la gestion des déchets d'O-I, qui établit des mesures mondiales, évalue les meilleures pratiques, encourage à utiliser moins et à recycler plus, et suit la hiérarchie de la gestion des déchets :

1. Prévention
2. Minimisation
3. Réutilisation
4. Recyclage
5. Récupération d'énergie
6. Élimination

Plus d'une tonne de ressources naturelles est économisée pour chaque tonne de VERRE RECYCLÉ.



²Plus de la moitié des consommateurs paieraient davantage pour des produits durables conçus pour être réutilisés ou recyclés, Accenture, 2019

Le Global Waste Management Fundamental établit des procédures qui contribuent à réduire notre impact sur l'environnement et les coûts qui y sont liés, ainsi que des attentes concernant notre processus de gestion des déchets : inventaire, caractérisation, détermination des déchets, minimisation, collecte, manipulation et stockage, expédition, élimination, audits internes, formation et registres.

Les déchets sont évalués et suivis par le biais d'un inventaire écrit. Actuellement, toutes les régions suivent les déchets dans diverses bases de données. En Europe, les données sur les déchets sont suivies tout au long de l'année dans un système intégré basé sur Internet. Dans un souci d'amélioration continue, nous nous efforçons d'intégrer les informations de toutes les régions dans un seul système.

Par la caractérisation des déchets, nous cherchons à définir les propriétés, les caractéristiques et les constituants de chaque déchet, en appliquant un codage des déchets en vue de leur recyclage ou de leur élimination. Nous identifions les déchets dangereux et non dangereux dans le processus de détermination des déchets.

Chaque usine évalue les portions de ses pratiques actuelles de production de déchets par rapport à la hiérarchie de gestion des déchets : minimisation, réutilisation, recyclage, valorisation énergétique ou élimination.

O-I s'efforce de promouvoir une collecte, une manipulation et un stockage appropriés des déchets par le biais de la conformité réglementaire, du maintien de procédures opérationnelles standard et de la réalisation d'analyses des risques professionnels afin de gérer les déchets en toute sécurité. Grâce à l'identification, à l'étiquetage et à un processus d'audit, nous cherchons à éviter de mélanger différents types de déchets, notamment les déchets non dangereux avec les déchets dangereux. Cela conduit à un tri et une collecte appropriés des déchets, ce qui préserve la sécurité sur le lieu de travail.

Lorsque les déchets sont transportés pour être éliminés, notre processus vise à déterminer si les transporteurs de déchets et les transformateurs de déchets disposent de tous les permis requis et si les expéditions sont correctement documentées.

Les responsables ESS locaux effectuent des vérifications internes du programme de gestion des déchets. Les résultats sont partagés avec les responsables des

PROCESSUS DE GESTION DES DÉCHETS



installations afin de communiquer les actions correctives et préventives. Toutes les personnes qui dirigent ou participent à la gestion des déchets doivent suivre une formation en classe ou sur le lieu de travail afin de se familiariser avec la gestion des déchets et les procédures d'urgence pour les déchets traités dans l'établissement.

Structure de direction de la gestion des déchets

L'équipe du Centre d'excellence ESS développe, maintient, communique et fournit des conseils sur les déchets. L'équipe évalue la gestion des déchets de l'usine pour vérifier qu'elle est conforme aux exigences fondamentales de la gestion globale des déchets. Elle réalise également des audits ESS mondiaux sur le processus de gestion des déchets, sa mise en œuvre et les résultats dans les usines d'O-I. En 2021, aucun audit n'a été réalisé, sauf au Mexique, en raison du respect des restrictions locales de la COVID-19.

Les équipes des groupes nationaux s'assurent que les usines d'O-I ont mis en place un processus de gestion des déchets et les tiennent responsables d'un programme efficace. Le processus doit être conforme aux Fondamentaux de la gestion globale des déchets, aux directives régionales et à toute exigence légale et réglementaire locale applicable en matière d'ESS. Les équipes des groupes nationaux donnent des conseils sur les procédures, assurent le coaching ou le mentorat du personnel de l'usine et de l'ESS, ainsi que la surveillance continue des attentes en matière de gestion des déchets (mise en œuvre, processus et résultats).

Chaque usine O-I affecte des ressources à la mise en œuvre du Global Waste Management Fundamental, au contrôle de l'efficacité du programme et à la facilitation de l'amélioration continue si nécessaire.

Les usines développent et mettent également en œuvre une procédure de gestion des déchets spécifique à l'usine, intégrant toute exigence régionale ou locale « plus stricte ». Le gestionnaire des installations de l'usine est responsable de la communication, de la mise en œuvre et de l'exécution de cette procédure sur son site. Le Facility Manager permet au processus de gestion des déchets d'impliquer le responsable ESS de l'usine, les responsables de première ligne et tous les employés concernés. Le

personnel ESS de l'usine est chargé de s'assurer que toutes les procédures spécifiques à l'usine relatives à la gestion des déchets sont conformes à la législation locale, aux permis environnementaux, aux normes ISO 14001 (le cas échéant) et au minimum identifié dans le Global Waste Management Fundamental.

En 2021, une feuille de route sur la durabilité des déchets a été élaborée pour aider à prévenir les déchets évitables, augmenter le recyclage et créer des systèmes permettant de signaler et de déterminer avec précision les flux de déchets. La mise en œuvre de cette feuille de route a commencé en 2022.

L'emballage de l'emballage

O-I reconnaît que si nous fabriquons l'emballage le plus durable au monde, nous devons également promouvoir un système par lequel le verre lui-même est emballé de manière durable lorsqu'il est livré à nos clients. Nous avons trouvé plusieurs possibilités de réduire de manière significative l'impact environnemental de nos emballages.

Avec nos clients, nous comprenons que le bois est une ressource épuisable. Par conséquent, nous traitons les palettes en bois utilisées pour nos marchandises comme des emballages consignés. Dans le monde entier, nous utilisons notre propre pool ou nous participons à des systèmes nationaux ou industriels de mise en commun de palettes. Grâce à des partenariats avec des clients, nous avons pu réutiliser les palettes dans de petits systèmes en circuit fermé. Les palettes retournées par les clients sont inspectées et réparées afin de réduire les déchets et de minimiser les achats de nouvelles palettes en bois. En 2021, seule 1 palette en bois achetée sur 10 était neuve en Amérique du Nord, et en Europe, seule 1 palette sur 16 était neuve.

Pour les emballages en carton, nous suivons deux voies parallèles en étroite collaboration avec nos clients. En Europe, nous limitons la consommation d'emballages en carton et utilisons principalement des produits fabriqués à partir de fibres de papier recyclé. Notre carton européen est composé à 71 % de papier recyclé. Nous recherchons des solutions de rechange plus durables aux coussinets et feuilles en carton pour les coussinets en plastique (fabriqués à partir de polypropylène recyclé) afin de travailler dans le cadre d'un système consigné,

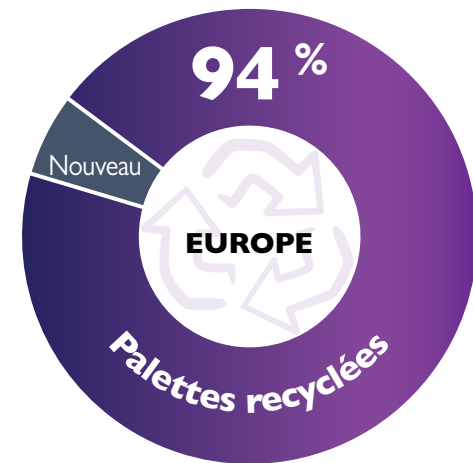
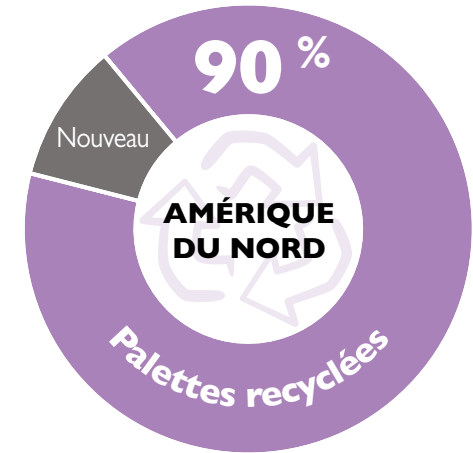
comme nous le faisons avec les palettes. Au Pérou, les palettes et les feuilles d'étage en carton sont collectées auprès des clients pour être réutilisées. En Amérique du Nord, nous utilisons des emballages en carton de première qualité, donnant aux clients la possibilité de les récupérer, ce qui prolonge la durée de vie du produit, réduit les déchets et l'impact environnemental.

Nos fournisseurs de carton ondulé d'Amérique du Nord utilisent du contenu recyclé pour fabriquer ces matériaux et, en 2021, environ **60 %** de tout notre carton ondulé était fabriqué à partir de fibres recyclées.

Afin d'augmenter le nombre de fois où les feuilles de carton plat peuvent être réutilisées, notre unité commerciale Amériques a créé une initiative visant à optimiser la réutilisation des feuilles de carton plat. À ce jour, plus de 610 000 feuilles provenant d'Amérique du Nord ont été réutilisées au Mexique, ce qui compense la nécessité d'acheter de nouvelles feuilles et réduit le volume mis au rebut. En outre, afin de réduire la quantité de nouvelles fibres entrant dans les feuilles d'étage, nous avons travaillé avec un fournisseur en Amérique du Nord pour réduire le poids de base des feuilles d'étage.

Pour livrer nos produits aux clients, nous utilisons des emballages sous film pour permettre à nos produits d'être propres et sûrs lorsqu'ils atteignent les entrepôts des clients. En particulier pour les livraisons en vrac, nous ne pouvons actuellement éviter d'utiliser un mince film plastique étirable ou rétractable pour sécuriser le chargement. Conscients de l'environnement, nous avons mené plusieurs projets de développement pour améliorer cette zone. Les deux principaux piliers sont : l'abaissement substantiel des films plastiques (réduction de l'épaisseur et donc de la quantité de plastique que nous utilisons et fournissons au marché) et le développement de films à contenu recyclé (principalement en Europe). Nous avons déjà effectué des tests et des essais de réduction avec succès. Nous avons également demandé aux vendeurs de fournir des films contenant du polyéthylène recyclé. En outre, les déchets internes de tous les matériaux d'emballage mondiaux, ainsi que les emballages consignés en fin de vie, sont entièrement collectés et recyclés de manière durable par des partenaires spécialisés.

ACHATS DE PALETTES EN BOIS EN 2021



MEILLEURE UTILISATION DES MATIÈRES PREMIÈRES

Pour améliorer l'utilisation des matières premières par O-I et réduire les déchets, nous nous sommes concentrés ces dernières années sur quatre initiatives : la gestion de la consommation de verre, la réduction des stocks de matières premières, la réduction du coût des matières premières et de la logistique, et la réduction des déchets de matières premières.

Nous avons travaillé pour gérer la composition du verre en fonction du meilleur coût total du système, en réduisant au minimum l'utilisation des matières premières et en augmentant le calcin. Nous avons augmenté l'utilisation du calcin et réduit l'utilisation des matières premières en améliorant un outil d'optimisation du calcin et les niveaux de calcin en tenant compte du coût du lot, de l'énergie, des émissions et de l'impact sur la qualité. Nous nous sommes également concentrés sur la définition des objectifs de réduction du carbonate de soude en Amérique du Nord et en Europe.

O-I a piloté la réduction des stocks de matières premières en se basant sur une approche du meilleur coût total du système pour minimiser l'obsolescence, le fonds de roulement investi et les rebuts dus au vieillissement des matières premières. Nous nous sommes concentrés sur l'augmentation de l'utilisation du calcin interne en Amérique du Nord. L'approche du coût total du système a également été appliquée à la réduction des coûts des matières premières et de la logistique, qui comprenait l'adoption de nouveaux fournisseurs, et a exploré de nouvelles idées pour la cartographie et l'optimisation des distances et de l'impact des coûts. Cela inclut l'identification d'options de transport (camion ou train) lorsque cela est possible pour réduire les émissions.

Nous avons réduit les déchets de matières premières grâce à des mises à niveau et des optimisations de processus, notamment l'utilisation de calcin interne et un programme de lots de déchets. Nous nous sommes concentrés sur des lots spécifiques, sur la réduction des déchets liés à la transition des couleurs (détermination des zones de perte ou de gaspillage dans le processus) et sur la réduction des déchets liés au vieillissement des matières premières.

Dans le but de créer un processus à zéro déchet, tout calcin interne réutilisable, ou tout verre réutilisable qui ne se retrouve pas dans le produit final, est recyclé dans le four. O-I s'efforce de traiter même les plus petits déchets, les fines de verre (petites

particules), afin d'en améliorer l'utilisation. Certaines usines en Europe réutilisent également la poussière du filtre comme sous-produit plutôt que de l'éliminer comme déchet. Toutes les usines nord-américaines qui génèrent de la poussière utilisent cette méthode en poursuivant l'objectif de réutiliser toute la poussière des filtres et d'éviter d'en éliminer comme déchet.

En 2021, nous avons concentré nos efforts sur l'optimisation des temps de transition des changements de couleur, l'utilisation de sources alternatives de calcin et la réduction des déchets de matières premières.

Pour réduire la quantité de matières premières utilisées dans le processus de production d'O-I, nous nous sommes largement concentrés sur l'augmentation de la quantité de calcin dans notre approvisionnement. Voir [Contenu recyclé](#) pour en savoir plus.

SE FORMER POUR L'AVENIR

À l'horizon 2022 et au-delà, O-I a élaboré des plans de développement durable pour continuer à augmenter le taux de calcination, diminuer l'utilisation de matières premières et réduire les déchets. Nous ferons avancer ces initiatives en définissant des paramètres, en établissant des bases de référence, en fixant des objectifs et en créant des mécanismes de suivi. Notre feuille de route exposera les initiatives, les actions et les plans pour exécuter et atteindre les objectifs.

Notre approche actuelle de la gestion des déchets comprend la réalisation d'inventaires de déchets. Bien que nous suivions les déchets individuellement, nous nous efforçons de rassembler l'ensemble de notre suivi des déchets dans un système intégré. Les éléments de cette feuille de route seront inclus dans les plans d'affaires ESS (EHSBP), ou les priorités et exigences clés pour les usines fixées par les responsables ESS mondiaux et des usines. En 2022, cela inclura des rapports de données, une analyse des lacunes fondamentales en matière de déchets et une campagne de sensibilisation aux déchets qui comprendra une présentation sur l'économie circulaire pour l'équipe dirigeante ESS de l'usine et des discussions sur la gestion des déchets avec le reste du personnel.

Nous avons élaboré une feuille de route pour le développement durable des déchets qui commence en 2022 et qui se concentre sur l'analyse de l'état actuel de nos flux de déchets et de nos objectifs de recyclage, ainsi que sur la création d'une responsabilité par le biais de rapports et de la détermination des flux de déchets. Cela servira de base à notre engagement, à nos

communications et à nos plans d'action pour l'avenir.

Nous prévoyons de réduire nos déchets de matières premières en améliorant les conditions de nos ateliers de fabrication et en recyclant tout résidu, au lieu de le jeter. Cela nécessitera des ressources pour l'analyse et les tests, ainsi que pour la maintenance et les mises à niveau du centre de traitement par lots.

Dans le cadre de nos initiatives visant à réduire l'utilisation des matières premières et à augmenter le contenu recyclé de toutes sortes, O-I a lancé plusieurs initiatives visant à intégrer des matériaux de substitution. La réutilisation du laitier de haut fourneau comme alternative au calcaire, aux sources d'alumine et au sable est une opportunité pour nous de remplacer les matières premières et d'augmenter notre contenu recyclé. Les flux de déchets de saumure de sulfate peuvent également être convertis en sulfate de sodium, qui peut être utilisé comme source de soufre dans les verres que nous produisons. Notre initiative ambitieuse consiste à explorer les moyens de réutiliser les sous-produits ou les déchets d'autres industries qui peuvent être substitués aux matières premières dans notre processus de fabrication de nouveaux contenants.

Pour mieux utiliser nos intrants et réduire les déchets, nous prévoyons de poursuivre en 2022 les initiatives que nous avons lancées en 2020 et 2021. La composition sera gérée par des investissements dans la réduction du carbonate de soude et par l'élargissement de notre champ d'action, au-delà de l'Amérique du Nord et de l'Europe, à l'ensemble des Amériques. O-I évaluera les matériaux importés par rapport aux matériaux de remplacement locaux afin de réduire l'impact du transport. Notre feuille de route pour le succès comprend le développement et la mise en œuvre d'un système de surveillance et d'alertes pour maintenir la composition dans les limites des objectifs.

Nous prévoyons également de mettre en place un système de surveillance et de développer des mesures, des objectifs et des politiques clés pour réduire les stocks de matières premières. La réduction des déchets de matières premières sera poursuivie par l'optimisation des stocks, la reproduction des meilleures pratiques de transition des couleurs et la formation des utilisateurs sur les risques et les coûts.

La mise en œuvre d'un système de surveillance de la logistique des matières premières facilitera la prise de décision, améliorera la gouvernance et tiendra compte des impacts des processus des fournisseurs dans le cadre de notre feuille de route visant à réduire les coûts des matières premières et de la logistique.

Eau

Notre vision

Chez O-I, nous sommes conscients que l'eau est une ressource précieuse et que sa disponibilité est une préoccupation croissante dans le monde. Les Nations Unies reconnaissent l'accès à l'eau potable et à l'assainissement comme un droit de l'homme – car ces deux éléments jouent un rôle clé dans la santé de base et la prospérité de chacun d'entre nous.

Dans le cadre de nos activités, nous utilisons principalement l'eau pour refroidir les processus de fabrication et maintenir les équipements de nos usines à une température de fonctionnement sûre. Notre objectif est d'être de bons gestionnaires de l'eau et de favoriser une gestion durable et équitable des ressources en eau douce. En créant une culture de sensibilisation des employés, nous cherchons à utiliser nos ressources en eau de manière responsable, à montrer l'exemple et à créer l'équilibre nécessaire pour soutenir durablement les communautés où nous opérons.

La gestion de l'eau et les risques de stress sont différents dans chacune de nos usines. O-I évalue le stress hydrique à l'aide de l'outil [Aquaduct™](#) du World Resources Institute (WRI).

En 2021, **38 % des usines d'O-I** (à l'exclusion des usines cédées ou vendues) se trouvaient dans **des zones de stress hydrique** classées comme stress de base « élevé » ou « extrêmement élevé ».

Grâce à la gestion et au suivi de l'utilisation de l'eau, nous nous efforçons de combiner le risque et l'impact pour comprendre comment prioriser nos actions. L'efficacité et la conservation de l'eau sont contrôlées dans le cadre de nos systèmes de gestion environnementale, et environ la moitié de nos sites sont certifiés ISO 14001. D'ici 2030, notre objectif est de réduire l'utilisation globale de l'eau de 25 %, en concentrant nos efforts et nos actions sur les endroits les plus exposés. Notre feuille de route pour la réduction de la consommation d'eau guidera nos actions pour atteindre cet objectif.

Transformer aujourd'hui

Notre gestion de l'utilisation de l'eau consiste en des politiques et des procédures qui ont été élaborées par une équipe interdisciplinaire impliquant notamment l'ESS, l'ingénierie, la fabrication et la R et D. Ces politiques font partie des Global Manufacturing Fundamentals (GMF) d'O-I, un programme multilingue qui compile des spécifications, des exigences, des instructions de travail et des supports de formation normalisés destinés à être utilisés par tous les membres de l'entreprise. Pour garantir l'efficacité et la stabilité des opérations, les équipements de nos usines sont régulièrement inspectés, y compris l'entretien préventif obligatoire des systèmes d'eau.

L'eau est l'un des sujets régulièrement abordés lors des réunions mensuelles multidisciplinaires que nous utilisons pour tirer parti de nos connaissances mondiales en vue d'une amélioration continue. Le fait de réunir différentes équipes nous aide à surveiller et à identifier les risques et opportunités potentiels, à accélérer les mesures nécessaires et à établir des priorités.

SUIVI ET RAPPORTS

La performance globale d'O-I en matière d'eau est présentée chaque année dans le rapport CDP sur l'eau.

Nous sommes fiers d'avoir obtenu la notation B en 2021, ce qui témoigne d'une progression continue dans le temps.

Le programme de l'eau d'O-I comprend la surveillance, la gestion des risques, la gestion des eaux usées et la gestion des eaux pluviales. Environ une fois par an, O-I passe en revue les déplacements sur les risques liés à l'eau à l'aide de l'outil Aqueduct du WRI. Aqueduct™ est une plateforme de données open-source qui nous aide à comprendre et à localiser les risques liés au stress

hydrique, à la variabilité saisonnière, à la pollution et à l'accès à l'eau. En 2021, 26 usines se trouvaient dans des zones à forte et extrêmement forte pénurie d'eau; 27 % se trouvaient en Amérique latine, 19 % en Amérique du Nord et 54 % en Europe. L'évaluation des risques liés à l'eau fait également partie de nos certifications Cradle to Cradle (C2C) et de l'analyse du cycle de vie ISO 14044.

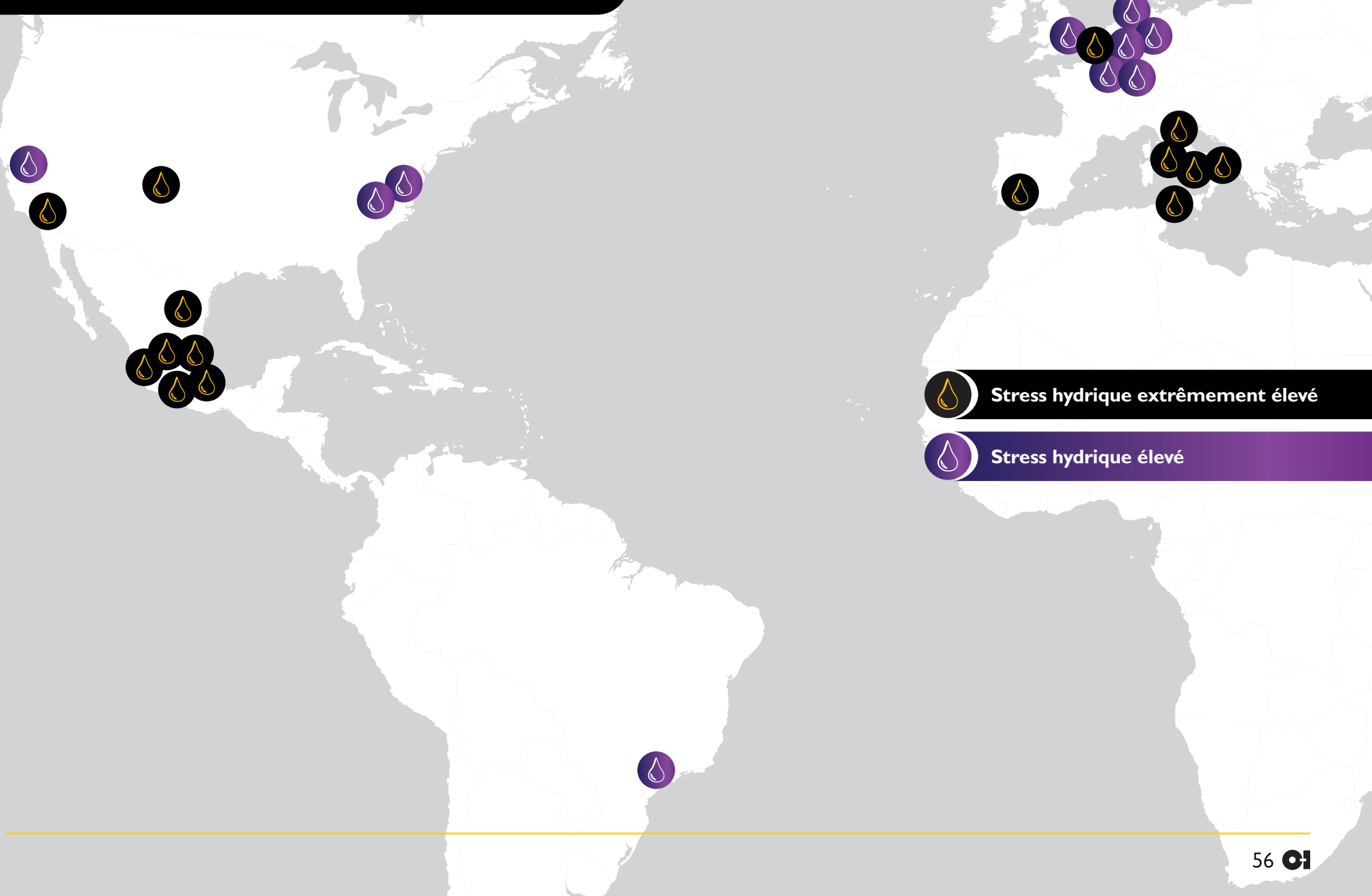
Chaque usine d'O-I suit sa consommation d'eau et s'efforce de rester en conformité avec les réglementations locales applicables. Le nombre de sources et de fournisseurs d'eau que nous utilisons dans le monde entier exige un éventail diversifié de stratégies pour contrôler, mesurer et rapporter les données. O-I s'efforce d'améliorer ses systèmes de surveillance et de normaliser sa collecte de données dans le cadre d'une approche globale de la gestion de l'eau. En 2021, nous avons élaboré une feuille de route sur la réduction de la consommation d'eau, qui a été lancée en 2022, en mettant l'accent sur ce domaine afin de développer une vision globale de notre état actuel. Atteindre nos objectifs de conservation est un élément vital de notre parcours de durabilité et nous adoptons une approche collaborative à travers plusieurs fonctions, facilitant le partage des meilleures pratiques dans l'ensemble de l'entreprise.



OBJECTIF DE DURABILITÉ

Réduire la consommation d'eau de 25 %, en accordant une attention particulière et immédiate aux sites où le stress hydrique est le plus élevé.

USINES O-I DANS DES ZONES À STRESS HYDRIQUE



 **Stress hydrique extrêmement élevé**

 **Stress hydrique élevé**

SYSTÈMES DE RECIRCULATION DE L'EAU

Nos initiatives de conservation sont axées sur le recyclage et la réutilisation de l'eau dans la mesure du possible, ce qui réduit la pression sur les ressources naturelles. Notre processus de rejet de verre chaud utilise un système de recirculation de l'eau pour réduire la consommation d'eau. Ce système comprend généralement un séparateur de solides et d'huile/eau qui permet de recycler l'eau au début du processus dans le même système.

Nous réutilisons également l'eau pour refroidir les équipements de fabrication dans des systèmes d'eau en circuit ouvert et fermé. Jusqu'à 2 % de l'eau s'évapore pendant la phase de refroidissement, tant pour le système en circuit ouvert que pour le système en circuit fermé. Il s'agit de l'eau de traitement elle-même et d'une boucle d'eau de refroidissement située sur les tours de refroidissement. Un des principaux systèmes qui utilisent ces tours de refroidissement sont les compresseurs qui fournissent de l'air à haute et basse pression dans toutes les usines. L'évaporation de l'eau faisant partie du processus, la conductivité de l'eau devient trop élevée et l'eau est « soufflée vers le bas ». De l'eau d'appoint est alors automatiquement ajoutée au système de refroidissement pour retrouver une conductivité correcte. L'eau de refroidissement est également utilisée et recirculée en combinaison avec les équipements auxiliaires du four tels que les électrodes et les chargeurs de lots. Ces systèmes permettent de réduire la consommation d'eau.

La grande majorité de l'eau utilisée dans nos usines est conçue pour être recirculée. Nous estimons que le système de recirculation typique est conçu pour économiser en moyenne plus de 2 600 000 m³ d'eau par usine chaque année, ce qui équivaut à plus de 1 050 piscines de taille olympique. Au fur et à mesure que nous travaillons sur notre feuille de route pour l'eau, nous avons l'intention d'obtenir des données plus précises sur ces pratiques afin de mieux comprendre l'efficacité de nos systèmes de recirculation.

TRAITEMENT ET DÉCHARGE

Le directeur d'usine et le responsable ESS de chacun de nos sites sont responsables de la conformité de nos usines aux réglementations nationales, étatiques et locales, ainsi qu'aux permis concernant le prélèvement d'eau et le rejet des eaux usées. Les eaux usées qui ne sont pas réutilisées au sein de l'usine sont rejetées conformément aux exigences de notre permis. Les eaux usées sortant de nos usines sont surveillées et font l'objet d'échantillonnages et de tests périodiques, comme l'exigent les lois et réglementations locales.



Principaux acteurs du changement

Jaroslaw POLOGNE



Au cours des années 2020 et 2021, notre usine de Jaroslaw, en Pologne, a installé un nouveau **séparateur d'huile** qui a **réduit** la quantité de **déchets générés de 400 tonnes**.

Villotta, Marsala et Bari ITALIE



À Villotta, en Italie, l'eau **recyclée absorbe la chaleur** perdue pour **chauffer** certaines parties de l'**atelier**.

Marsala, Italie traite et **réutilise les eaux pluviales municipales** pour le refroidissement des équipements et l'irrigation.

Jakarta INDONÉSIE



Nos usines de Jakarta, en Indonésie, et de Bari, en Italie, comptent parmi nos installations **captant l'eau de pluie** pour la réutiliser. L'usine de Bari, a lancé son programme en août 2020, en installant une pompe, un réservoir de 15 m3 connecté au circuit principal de l'usine, et un compteur pour enregistrer la réutilisation réelle de l'eau de pluie. En un an, l'usine **a réutilisé 1 000 m³ d'eau de pluie**.

ÉCOULEMENT DES EAUX PLUVIALES

Chez O-I, la principale méthode de protection des eaux de ruissellement consiste à empêcher toute contamination. La conception de systèmes de confinement, la formation des employés et les inspections régulières ont permis de mettre l'accent sur cet aspect. Aux États-Unis, nous suivons les directives du plan de prévention de la pollution des eaux pluviales (PPPEP) de l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA) sur nos sites de fabrication et, dans les autres zones géographiques, nous nous conformons aux réglementations locales. Suivre le PPPEP fournit la feuille de route pour se conformer aux permis d'eaux pluviales industrielles. Les émissaires d'eaux pluviales sont fréquemment inspectés et échantillonnés pour vérifier leur conformité et font périodiquement l'objet d'une évaluation visuelle pour détecter la présence de rejets d'eaux non pluviales qui sont couverts par les réglementations locales. O-I s'efforce de se conformer à toutes les réglementations nationales, étatiques et locales concernant les eaux pluviales.

Notre plan de prévention, de contrôle et de contre-mesures en cas de déversement (PCCD) traite de la gestion des matériaux pétroliers et de la prévention des rejets hors site. Bien que nous nous efforcions d'avoir un plan PCCD dans toutes les installations, pour celles qui l'ont mis en œuvre, le plan traite des déversements qui pourraient se produire au niveau de l'installation et établit les procédures et l'équipement nécessaires pour prévenir, contrôler et fournir des contre-mesures adéquates pour éviter de tels déversements pour chacune de nos usines. Ces usines ont désigné un coordinateur de déversement chargé de former une équipe d'intervention en cas de déversement et de fournir une formation.

Nos plans PPPEP et PCCD fournissent aux usines la feuille de route vers la conformité. Les émissaires d'eaux pluviales sont périodiquement enregistrés, échantillonnés et évalués visuellement pour détecter la présence de rejets d'eaux non pluviales couverts par les réglementations locales. En 2021, nous n'avons subi aucune violation de l'approvisionnement en eau.

NOVs au niveau mondial	2018	2019	2020	2021
Eau	2	0	0	0
Eaux usées	10	4	7	6
Eaux pluviales	3	6	2	0

SE FORMER POUR L'AVENIR

À l'avenir, nous continuerons à améliorer la gestion durable de notre utilisation de l'eau, à identifier les risques et les opportunités en matière de gestion de l'eau et à contribuer à l'augmentation de la sécurité de l'eau à long terme. Outre les normes de recyclage de l'eau, nous pensons que l'amélioration des systèmes de surveillance et de collecte des données nous permettra de définir des points de référence à partir desquels nous pourrions fixer des objectifs plus ambitieux en matière de conservation de l'eau. Notre feuille de route pour la réduction de la consommation d'eau en vue de l'objectif 2030 accordera la priorité à cette surveillance, ainsi qu'à la promotion d'une culture de la gestion de l'eau dans toute l'organisation. Un groupe de travail dédié et des initiatives d'engagement contribueront à promouvoir la conservation par le biais de l'éducation à l'eau et d'un accent plus visible sur la sensibilisation à l'environnement, ce qui contribuera à renforcer nos engagements et à créer un alignement à l'échelle de l'entreprise autour des objectifs d'amélioration de l'efficacité et de la conservation.

Notre chaîne d'approvisionnement

Notre vision

Chez O-I, la durabilité consiste à atteindre un équilibre dans nos opérations et les produits que nous fabriquons en répondant aux besoins actuels et futurs de nos communautés, de la planète et de notre prospérité collective. Nous nous engageons à atteindre l'équilibre ensemble en transformant nos manières de faire. Le développement d'un approvisionnement durable consiste à reconnaître l'impact plus large que nos décisions d'achat ont sur nos employés, l'environnement et notre rendement global en matière de durabilité. Nous nous transformons aujourd'hui en invitant nos fournisseurs à se joindre à notre parcours en matière de durabilité.

La politique mondiale d'approvisionnement d'O-I définit les exigences en matière d'autorité, d'engagement, de méthodes, de transactions et de documentation de l'approvisionnement en biens et services au nom d'O-I. Notre objectif en matière d'approvisionnement est d'harmoniser les fournisseurs avec nos objectifs de durabilité et d'obtenir des biens et des services qui répondent aux attentes en matière de rendement, de qualité et de niveau de service des fournisseurs approuvés, et ce, au meilleur rapport qualité-prix et au meilleur coût total.

Les principes directeurs de notre équipe d'approvisionnement comprennent :

- Se procurer des biens et des services au meilleur coût total.
- Comprendre les besoins et les défis commerciaux de nos clients et y répondre.
- Rechercher, établir et maintenir des relations avec les fournisseurs qui respectent les objectifs d'O-I.
- Améliorer nos processus commerciaux pour améliorer notre efficacité. Demeurer ouvert, concurrentiel et équitable dans nos pratiques commerciales.
- Conserver l'intégrité et la confidentialité des renseignements.

- Développer et favoriser une relation dynamique, proactive et engagée avec les parties prenantes, en les intégrant dans le processus d'approvisionnement stratégique.
- L'éthique, le professionnalisme, l'engagement et la qualité sont les quatre piliers qui sous-tendent l'engagement de l'équipe d'approvisionnement envers l'excellence.

Nos valeurs fondamentales guident notre comportement. Nous nous engageons à respecter les valeurs fondamentales d'intégrité, de respect, de confiance et de poursuite de l'excellence dans toutes nos relations tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

O-I cherche à favoriser les relations avec les fournisseurs qui partagent des valeurs similaires. Chez O-I, nous nous attendons à ce que nos fournisseurs mènent leurs activités conformément aux lois et à nos normes éthiques élevées. Avec des sites de production partout dans le monde, nous accordons une grande importance aux relations que nous entretenons avec tous nos fournisseurs. La chaîne d'approvisionnement mondiale d'O-I comprend une variété de fournisseurs locaux, régionaux et mondiaux qui fournissent une vaste gamme de produits et de services.

Transformer aujourd'hui

PRINCIPES DIRECTEURS POUR LES FOURNISSEURS

Nous avons créé des principes directeurs pour les fournisseurs qui mettent l'accent sur la conformité des fournisseurs à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris en matière de main-d'œuvre, d'environnement, de santé et de sécurité au travail et de lutte contre la corruption. Cela comprend la conformité des fournisseurs à toutes les lois applicables

interdisant la traite de personnes et l'esclavage moderne. Nous distribuons les principes à tous les fournisseurs et demandons leur accord pour les honorer afin de renforcer et de faire connaître les attentes d'O-I selon lesquelles les fournisseurs mèneront leurs activités conformément aux lois applicables et aux normes éthiques élevées.

Les principes directeurs de fournisseurs d'O-I sont actuellement offerts en

17 langues.



OBJECTIF DE DURABILITÉ

Atteindre ensemble l'équilibre en matière de durabilité en alignant notre chaîne d'approvisionnement sur notre vision et nos objectifs de durabilité pour 2030.



O-I applique les principes à tous les fournisseurs avec lesquels O-I, nos sociétés affiliées et nos unités commerciales dans le monde ont une relation contractuelle/commerciale, y compris les entrepreneurs et les fournisseurs de produits et services. Les principes énoncent les normes juridiques et de conformité et les normes attendues des fournisseurs sur de nombreux sujets, notamment :

- Âge minimum pour l'emploi
- Travail forcé
- Travail des enfants
- Traite de personnes/esclavage moderne
- Abus et harcèlement
- Discrimination
- Liberté d'association
- Heures de travail, semaine de travail et paiement des salaires

Les principes établissent également les attentes en matière de santé et de sécurité au travail, de pratiques environnementales, de durabilité, de lutte contre la corruption, de conflits d'intérêts, de cadeaux, de lois antitrust et de concurrence, de protection des renseignements confidentiels, de conformité commerciale, de dossiers d'entreprise et de communications.

Les fournisseurs sont priés de certifier leur conformité aux principes à la demande d'O-I et d'autoriser O-I et ses agents désignés (y compris tout tiers) à entreprendre des activités de surveillance, y compris des inspections sur place sur préavis raisonnable.

En respectant sa valeur d'intégrité, O-I offre aux fournisseurs un moyen de signaler une conduite illégale ou autrement inappropriée en communiquant avec le gestionnaire d'O-I concerné, le Bureau d'éthique et de conformité ou en utilisant la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité d'O-I. Pour en savoir plus, consultez la section [Éthique](#).

Minerais de conflit

Conformément à notre [politique de minerais de conflit](#), O-I n'achète pas de minerais de conflit directement pour la fabrication de nos produits. O-I achète des matériaux et des produits par le biais d'une chaîne d'approvisionnement

étendue, et nous comptons sur les fournisseurs directs pour fournir des renseignements dans la mesure où les minerais de conflit sont contenus dans les composants et les matériaux fournis à l'entreprise. Nous nous attendons à ce que les fournisseurs fournissent les renseignements nécessaires pour qu'O-I se conforme à nos obligations en matière de production de rapports sur les minerais de conflit, ce qui fait partie des principes directeurs à l'intention des fournisseurs.

O-I prend des mesures pour déterminer l'origine et l'état de tout minéral issu de pays en conflit qui pourrait être nécessaire à la fonctionnalité ou à la production de nos produits. Nous publions un rapport annuel sur les minerais de conflit sur notre [site Web](#). D'après notre évaluation, nous croyons qu'aucuns minerais de conflit ne sont nécessaires pour tout produit fabriqué par O-I ou qui fait l'objet d'un contrat de fabrication dans le cadre de son activité de conteneurs en verre. O-I travaille et continuera de travailler en étroite collaboration avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement et cherchera à déterminer, réduire et, le cas échéant, éliminer l'utilisation de minerais de conflit dans nos produits qui peuvent soutenir les violations des droits de la personne, les conflits armés ou la violence.

Conformité

Nous demandons à nos fournisseurs de respecter les principes directeurs à l'intention des fournisseurs et d'exercer leurs activités conformément à ceux-ci. Nous encourageons nos fournisseurs à adopter une approche d'amélioration continue pour se conformer aux principes, y compris les évaluations continues des risques effectuées par les fournisseurs et la mise en œuvre de mesures appropriées pour atténuer les risques décelés. Consultez la section Sélection des fournisseurs ci-dessous pour plus d'informations sur la conformité.

Non-conformité

Lorsque O-I prend connaissance de toute action ou condition non conforme aux principes directeurs du fournisseur, ces actions ou conditions sont revues et des mesures correctives convenables sont mises en œuvre. De plus, nous nous attendons à ce qu'un fournisseur signale rapidement toute non-conformité qui pourrait avoir un effet important sur notre entreprise.

Dans les situations de non-conformité, O-I et nos fournisseurs élaboreront des moyens de corriger la non-conformité, y compris un engagement du fournisseur à corriger la non-conformité dans un délai approprié. S'il n'y a pas d'engagement du fournisseur ou en cas d'absence de mesures correctives, O-I envisagera de prendre les mesures appropriées, ce qui peut inclure la fin de la collaboration avec le fournisseur.

Autre diligence raisonnable

Le [Code de conduite professionnel et d'éthique mondial](#) d'O-I s'applique non seulement aux employés, mais à toutes les personnes avec lesquelles O-I fait affaire à l'échelle mondiale, y compris les fournisseurs. Il précise qu'O-I se conforme et s'attend à ce que les fournisseurs se conforment aux diverses lois visant à protéger les droits de la personne, y compris les lois interdisant le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes. O-I offre une formation périodique à tous les employés sur notre Code de conduite et la corruption.

Le Code de conduite stipule que O-I traite de manière juste et honnête avec nos fournisseurs. Cela signifie que les relations d'O-I avec les fournisseurs sont basées sur les principes directeurs des fournisseurs et de l'approvisionnement, le prix, la qualité, le service et la réputation, entre autres facteurs. Les employés qui traitent avec les fournisseurs doivent maintenir leur objectivité et leur jugement indépendant. Plus précisément, il est interdit aux employés d'accepter ou de solliciter tout avantage personnel de la part d'un fournisseur ou d'un fournisseur potentiel qui pourrait compromettre une évaluation objective des produits et des prix du fournisseur.

Selon les derniers rapports d'estimations mondiales de l'[Organisation internationale du travail](#), O-I a désigné des pays ou des régions du monde présentant un risque plus élevé d'injustices ou de violations des droits de la personne. Ces droits fondamentaux comprennent la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que la liberté de ne pas être soumis à l'esclavage moderne, au travail des enfants ou au travail forcé. Nous tenons nos fournisseurs à respecter les normes élevées d'éthique et de conformité établies dans le Code de conduite.

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

Dans le passé, O-I a utilisé un questionnaire sur la durabilité, et vérifie la conformité de certains fournisseurs pour répondre aux exigences et aux lois régionales. De plus, nous avons travaillé avec un fournisseur de services de renseignements d'affaires qui a compilé une base de données qui peut être utilisée pour filtrer les fournisseurs en fonction des listes de sanctions publiées par divers gouvernements.

Depuis 2020, nous avons amélioré notre processus de sélection des fournisseurs grâce à la surveillance, à la vérification et à la collaboration pour améliorer le rendement en matière de durabilité des fournisseurs. O-I utilise un tiers, EcoVadis, pour guider l'évaluation des fournisseurs par rapport à quatre critères de durabilité : environnement, travail et droits de la personne, éthique et approvisionnement durable. La base de données de surveillance EcoVadis surveille plus de 75 000 fournisseurs. L'évaluation du fournisseur nous aidera à surveiller le rendement environnemental et social de notre fournisseur. Cela nous aidera à déterminer la base de référence de notre rendement en matière de durabilité de la chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à déterminer et à traiter rapidement toute urgence éventuelle, actuelle ou future. Ensemble, nous serons en mesure de déterminer les fournisseurs les plus à risque et de mettre en œuvre les mesures correctives pertinentes.

En nous fondant sur cette analyse des risques (risque élevé et incidence sur les activités), nous avons commencé à inviter certains fournisseurs de services essentiels et stratégiques à effectuer l'évaluation (énergie, matières premières, moules et emballages). Ces fournisseurs représentent une part importante de nos dépenses.

À la fin de 2021, **17 % de nos fournisseurs de dépenses stratégiques et critiques visés avaient été évalués par EcoVadis.** Notre objectif est d'évaluer **100 % de ces fournisseurs de dépenses critiques et stratégiques d'ici la fin de 2022.**

En ciblant l'amélioration continue, les fournisseurs participants élaborent des plans d'action pour les occasions de croissance. Nos fournisseurs auront accès à un questionnaire confidentiel, à leur fiche de résultats et à des outils pour évaluer leur rendement en matière de durabilité et améliorer leurs pratiques.

FORMATION SUR L'APPROVISIONNEMENT DURABLE

O-I cherche à entretenir des relations avec des fournisseurs qui partagent des valeurs similaires aux nôtres. Nous avons mis en œuvre un programme de formation sur l'approvisionnement durable pour nos acheteurs.

À la fin de 2021, nous avons **formé 89 % de notre personnel d'approvisionnement sur la durabilité.**

L'équipe d'approvisionnement cherche également à ajouter cette formation à son processus d'intégration.

La formation sur l'approvisionnement durable présente cinq domaines clés en matière de durabilité : le respect des droits de la personne, les normes du travail, la santé et la sécurité, l'impact environnemental et l'éthique des affaires. Elle présente la durabilité comme un impératif éthique et de risque, en particulier en insistant sur les mesures à prendre pour lutter contre le risque climatique.

La formation décrit un processus d'amélioration de la durabilité en cinq étapes pour : déterminer les risques, évaluer les risques, prioriser les fournisseurs, évaluer les fournisseurs et apporter des améliorations. Au cours des deux premières étapes, le processus consiste à évaluer le risque en fonction de la catégorie de produit et de la criticité commerciale du fournisseur, et non des risques propres au fournisseur. À l'étape de l'évaluation des risques, nous utilisons deux catégories : le risque lié à la catégorie de produits et la criticité commerciale. Le risque de catégorie de produits comprend le risque associé au pays, le risque environnemental et le risque pour la santé et la sécurité. La criticité commerciale comprend l'impact commercial et les dépenses. L'objectif de l'évaluation de la criticité opérationnelle est de mettre l'accent sur l'amélioration des fournisseurs qui sont une combinaison des fournisseurs les plus risqués et des fournisseurs les plus critiques pour l'entreprise.

ORGANISATION D'APPROVISIONNEMENT

Les activités de la chaîne d'approvisionnement d'O-I sont menées par l'équipe d'approvisionnement mondial dirigée par l'équipe de direction de l'approvisionnement. L'équipe

de direction de l'approvisionnement est dirigée par le chef de l'approvisionnement. Les processus et les capacités sont gérés par le Responsable du Centre d'excellence de l'approvisionnement et soutenus par les responsables d'approvisionnement mondial (Services généraux, R-D, énergie, matériaux en lot, dépenses en immobilisations et moules) et les responsables de catégories régionaux (Europe, Amérique latine et Amérique du Nord). Les responsables de catégorie régionaux sont directement responsables des gestionnaires de l'approvisionnement régionaux dans les domaines des matières premières, du calcin, de l'énergie, de l'emballage et de la logistique. Les responsables de catégorie régionaux ont également une responsabilité fonctionnelle vis-à-vis des responsables d'approvisionnement des groupes de pays.

O-I a organisé les responsabilités en matière d'approvisionnement et les a attribuées en fonction de la structure du marché (local, régional ou mondial) et de la nature du besoin (commun ou particulier).

En raison de la chaîne d'approvisionnement locale inhérente du verre, **81 % de nos fournisseurs totaux sont locaux.** Nous définissons les marchés locaux comme étant nationaux. La plupart des clients et fournisseurs de verre se trouvent à moins de 500 kilomètres (300 milles) des usines de production.

	2018	2019	2020	2021
% de fournisseurs locaux	84 %	84 %	86 %	81 %

Pour chaque marché sélectionné, nous évaluons la criticité commerciale et la difficulté du marché, en intégrant diverses attentes en matière de facteurs de valeur dans notre analyse de portefeuille. Pour chaque marché sélectionné, nous évaluons également la perception de notre entreprise par chacun de nos fournisseurs actuels et potentiels (opinion du fournisseur) en termes de valeur relative et d'attrait de notre entreprise. En combinant l'analyse du portefeuille et la vision du fournisseur, nous concevons et gérons nos relations avec les fournisseurs selon un niveau croissant de collaboration.

En améliorant la durabilité dans l'ensemble de l'entreprise, nous améliorons notre processus d'approvisionnement pour le rendre plus robuste et collaboratif et l'intégrer à la gestion des risques et à la création de valeur.

PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT STRATÉGIQUE

Nous couvrons tous les marchés dans toutes les régions au moyen d'un processus d'approvisionnement stratégique sur une période de trois ans que nous appelons la feuille de route de l'approvisionnement stratégique. Le processus d'approvisionnement stratégique est une approche robuste en cinq étapes consistant en la détermination de la portée, l'analyse des catégories, la définition de la stratégie, la validation de l'exécution et des résultats, et la surveillance de l'impact. Chaque projet a un responsable de l'approvisionnement avec une équipe interfonctionnelle principale. Chaque phase se termine par un examen des points de contrôle avec les chefs de l'approvisionnement et les parties prenantes concernées. L'engagement des parties prenantes est requis à chaque étape, mais la validation des parties prenantes et de la direction est intégrée à la définition de la portée et de la stratégie.

Dans le cadre de l'étape d'analyse des catégories, nous développons des analyses externes (marchés, fournisseurs, réglementations, facteurs de coût) et internes (définition des besoins, historique des achats), en générant des options pour maximiser la valeur et réduire les risques pour la définition de la stratégie. Dans le cadre de l'étape de l'analyse des catégories, nous avons lancé un examen durable des fournisseurs en mettant l'accent sur les marchés dont la criticité et la pertinence stratégiques sont les plus élevées, comme les matières premières (y compris le charbon) et l'énergie. Nous avons actuellement couvert 17 % de nos dépenses stratégiques et critiques. Notre objectif est de couvrir toutes nos dépenses dans nos catégories stratégiques d'ici la fin de 2022.

SE FORMER POUR L'AVENIR

L'approvisionnement durable est une partie importante des objectifs et des aspirations d'O-I. Nous sommes conscients de l'importance de l'approvisionnement durable et nous mettons l'accent sur tous les achats ayant le moins d'impact possible sur l'environnement, tout en tirant parti des communautés locales. Nous lançons des initiatives qui favoriseront de plus en plus la durabilité dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons défini plusieurs sujets principaux sur lesquels nous nous concentrerons pour accroître notre maturité en matière de durabilité et nous appuyer sur ceux que nous définirons et mettrons en œuvre une feuille de route pour l'approvisionnement durable. Ces principaux domaines sont les personnes, les fournisseurs, les politiques, le processus d'approvisionnement stratégique et les contrats.

Au cours de 2022, nous prévoyons effectuer un examen de la maturité de l'approvisionnement avec EcoVadis afin de cerner et de définir nos lacunes et de nous aider à préparer notre feuille de route en matière d'approvisionnement durable. En parallèle, certaines activités seront lancées, telles qu'elles sont déjà définies. Le programme de formation sur l'approvisionnement sera entièrement mis en œuvre afin que tous les employés de l'approvisionnement puissent participer à la formation sur la durabilité. Nous commencerons à intégrer des concepts d'approvisionnement durable dans le processus d'approvisionnement stratégique et à explorer les outils et les pratiques à élaborer en évaluant le rendement des fournisseurs en matière de durabilité dans le cadre de notre collecte et de notre analyse de données externes. Nos fournisseurs stratégiques et essentiels seront la priorité pour le déploiement de notre approche d'approvisionnement durable. Nous prévoyons inclure des clauses d'approvisionnement durable dans les contrats d'approvisionnement. Le rendement en matière de durabilité des fournisseurs fera partie de nos critères de sélection des fournisseurs et de notre programme de développement des fournisseurs. Notre objectif est d'évaluer 100 % de nos dépenses stratégiques et critiques par l'intermédiaire d'EcoVadis d'ici la fin de 2022.



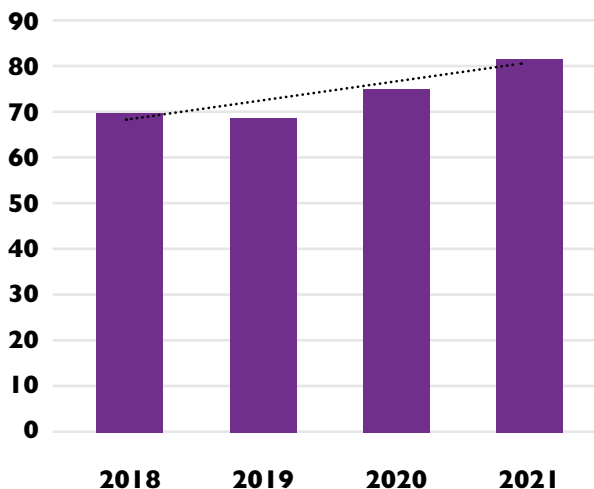


NOTRE PRODUIT

Innovation

Depuis plus de 100 ans, O-I innove et transforme l'industrie de l'emballage en verre. L'innovation est dans notre ADN et nous continuons à réimaginer comment nous allons faire évoluer chaque aspect de notre entreprise, autant en matière de technologie et de processus de fabrication du verre qu'en matière d'approche face à notre clientèle et de soutien pour nos employés. En tant que partie essentielle de ce qui définit O-I, nous croyons que l'innovation est la clé de l'avenir du verre et de la durabilité. O-I prend des mesures transformatrices dans ses processus, ses produits et ses relations interconnectées avec ses parties prenantes. Nous cherchons à transformer l'ordinaire en extraordinaire.

Dépenses annuelles en recherche, développement et ingénierie (en millions de dollars américains)



Innover dès le départ

Michael J. Owens est né en 1859 en Virginie occidentale dans une humble famille d'immigrants irlandais. Il a commencé à travailler à l'âge de 10 ans dans une usine de verre locale, un emploi typique (et dangereux) pour les jeunes garçons à l'époque. En 1903, Owens a inventé la machine à bouteilles Owens, qui a révolutionné le processus de fabrication du verre pour toujours. La machine d'Owens a lancé la Owens Bottle Machine Company et demeure aujourd'hui la base de l'industrie de la fabrication du verre. Au cours de sa vie, Owens est passé d'un rôle de « chien de souffleur » à celui de souffleur de verre d'usine, avant de devenir un actionnaire majeur dans une entreprise mondiale de premier plan portant son nom. Owens était intrépide, persévérant et confiant. En 2007, il a été intronisé au Temple de la renommée national des inventeurs.

La machine d'Owens n'a pas seulement constitué un progrès décisif dans la production de verre, elle a également permis d'améliorer considérablement la sécurité et les droits de l'homme. La machine a assumé des tâches dangereuses qui étaient historiquement effectuées par les enfants travailleurs. En 1880, près de 25 % de tous les travailleurs de l'industrie du verre étaient des enfants, mais en 1919, moins de 20 ans après l'invention d'Owens, le travail des enfants dans l'industrie du verre a chuté en dessous de 2%.⁴ À ce jour, nous sommes toujours fiers des normes éthiques élevées et de l'esprit d'innovation qu'Owens a lancés.

L'innovation de Michael Owens a changé la façon dont le verre était fabriqué depuis des centaines, voire des milliers d'années. « C'est possible » était sa devise personnelle. Plus d'un siècle plus tard, son héritage perdure, car nous perpétuons l'esprit de sa créativité, de sa détermination et de son désir de transformer l'industrie verrière. Ce même esprit d'innovation dans la fabrication du verre perdure, alors que nos employés travaillent avec nos clients et nos partenaires pour définir l'avenir du verre. Des machines à licencier à la



production de bouteilles, des technologies d'inspection manuelles aux technologies automatisées, O-I a innové presque tous les processus de production et a fait entrer la puissance durable du verre dans l'usage quotidien. Avec plus de 3 500 brevets actifs (utilitaires et de conception) dans le monde, nous demeurons

à la pointe de l'innovation et nous nous consacrons à ce qui a durablement fait le verre de M. Owens il y a plus de 100 ans : sa beauté, sa polyvalence et sa durabilité.

L'industrie mondiale de l'emballage a connu d'importants changements ces dernières années. Toutefois, ce qui est resté constant, ce sont les avantages uniques de l'emballage en verre qui restent fidèles à la santé et à la durabilité de notre monde. Comme il l'a toujours fait, le verre sera là aujourd'hui et demain, il continuera à travailler dur et à jouer son rôle dans la construction de notre avenir durable. Nous sommes fiers d'aider le monde à célébrer 2022 comme l'[année internationale du verre](#), comme déclaré en 2021 par l'Assemblée générale des Nations Unies, en reconnaissant les personnes et les produits qui transforment nos vies chaque jour.

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Réinventer et réimaginer la fabrication du verre afin que la circularité du verre réponde au potentiel de notre technologie de fusion MAGMA, des carburants alternatifs à faible teneur en carbone et des emballages en verre légers.

⁴Comment la société Owens Bottle Company a contribué à mettre fin au travail des enfants américains – Pacific Standard (psmag.com)

Notre parcours en matière d'innovation

1903

Fondée sous le nom de Owens Bottle Machine Company

1932

Création de la production de masse de fibre de verre

1964

Création de Spectra Glass une nouvelle couleur verte, qui protège les produits sensibles à la lumière comme la bière

1985

Brevetée un système de récupération de la chaleur perdue pour préchauffer l'air de combustion pour la fusion

2013

Ouverture du Centre d'innovation, une installation dédiée à la recherche et au développement

2018

Dévoilement du concept **MAGMA** et début du développement

2021

L'expansion et la mise en œuvre de **MAGMA** sont annoncées lors de la Journée des investisseurs 2021

Innovation des processus

O-I est née de l'innovation. À peine un siècle après l'invention d'Owens, O-I innove de nouveau avec sa technologie révolutionnaire MAGMA, qui changera encore une fois l'industrie de l'emballage en verre. Ces avancées, ainsi que d'autres, ont été réalisées dans notre Centre d'innovation de R et D, une installation qui nous permet d'inventer et de tester de nouvelles technologies et de nouveaux processus, de résoudre des problèmes de production, d'évaluer et d'améliorer la qualité des produits, et même de tester de nouvelles matières premières. Notre volonté d'inventer, de transformer et de constamment relever la barre pour la fabrication du verre est ce qui distingue O-I. C'est pourquoi l'innovation se trouve dans tout ce que nous faisons, créant de la valeur pour nos parties prenantes.

MAGMA

MAGMA (ou Modular Advanced Glass Manufacturing Asset) est une innovation exclusive à O-I qui réimagine la façon dont le verre est fabriqué et transformera le modèle commercial de fabrication du verre. Le fondoir MAGMA et son empreinte sont considérablement plus petits qu'un four à verre traditionnel. Il est construit à l'aide de méthodes et de matériaux plus durables, déploie des technologies avancées, permet un potentiel de poids léger avancé, possède une capacité marche-arrêt et a le potentiel d'être co-implanté dans les installations du client.

Grâce à une conception plus flexible et modulaire, MAGMA permet une expansion plus rapide de la capacité et offre la possibilité de suivre la demande plus rapidement et plus précisément. MAGMA positionne O-I de manière unique pour aider les marques des clients à mieux tirer profit des occasions du marché. Au fil du temps, nous nous attendons à ce que cette technologie offre un certain nombre d'avantages, y compris l'évolutivité, la réduction des coûts d'exploitation, le déploiement rapide, la flexibilité de production, la durabilité et la mobilité.

MAGMA offre la possibilité de transformer le développement durable de la fabrication du verre. Grâce à sa taille réduite et aux matériaux alternatifs utilisés pour sa construction, le fondoir MAGMA permet de réduire les déchets et les matériaux de construction nécessaires. Le fondoir lui-

même améliore la réparabilité par rapport aux anciennes technologies. Étant donné que la technologie marche-arrêt élimine l'exigence de fonctionner en permanence, MAGMA est une amélioration progressive de la résilience de l'actif et de l'efficacité globale du processus, que ce soit pour les changements de couleur, l'ajustement de la qualité ou pour répondre à une interruption inattendue du processus.

MAGMA n'est pas un concept abstrait. Nous exploitons actuellement un prototype MAGMA dans notre centre d'innovation à Perrysburg, en Ohio, qui a produit son premier échantillon de verre en 2015. En 2017, la construction d'une unité pilote dans notre usine de Streator, dans l'Illinois, a débuté et le premier verre fabriqué sur la ligne a eu lieu en octobre 2018. En mars 2021, nous avons terminé l'installation, le démarrage et les essais de notre première ligne de production MAGMA à grande échelle dans notre usine de Holzminden, en Allemagne. Au fur et à mesure que nous développerons les générations successives de MAGMA, nous chercherons à les déployer dans notre empreinte actuelle et à explorer les possibilités de proximité et de colocation avec nos clients actuels et futurs.

En 2021, l'équipe MAGMA a ajouté des postes de direction dédiés pour continuer à faire avancer son programme de durabilité, en mettant l'accent sur l'augmentation de l'efficacité énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'expansion du contenu recyclé et la conservation et la réutilisation de l'eau. L'année 2021 a également vu l'avancée de la numérisation du processus MAGMA, qui permettra d'atteindre la prochaine génération de performance et d'optimisation énergétique, de vérifier la qualité des matières premières et d'augmenter l'efficacité de la production. Des systèmes innovants de recyclage des déchets secs et des avancées en matière de réutilisation et de filtration de l'eau en circuit fermé sont en cours de développement afin de soutenir les engagements d'O-I en matière de réduction de l'eau et des déchets.

Alors que nous continuons à développer notre équipe de durabilité MAGMA et que nous progressons sur notre feuille de route de numérisation, nous prévoyons de permettre une application plus poussée de la récupération de la chaleur résiduelle, l'utilisation de carburants alternatifs et d'autres technologies pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, faire évoluer l'allègement des

conteneurs et réduire la consommation d'énergie et d'eau. Des développements tels que MAGMA démontrent la capacité d'O-I à créer des innovations transformatrices qui bouleversent les technologies existantes et l'industrie. MAGMA s'appuie également sur l'héritage d'innovation d'O-I. C'est un exemple de ce que nous pouvons accomplir lorsque nous imaginons l'impossible et remettons en question le statu quo chaque jour.

« L'innovation et la technologie sont les pierres angulaires de la stratégie commerciale d'O-I », a déclaré Andres Lopez, chef de la direction. « La technologie MAGMA nous permet de définir une nouvelle façon de fabriquer du verre pour mieux servir nos clients et offrir plus d'options et de flexibilité à la production. »

ULTRA LÉGER

Notre vision d'être le fabricant d'emballages rigides le plus durable nous oblige à identifier et à créer des solutions centrées sur le client qui répondent ou dépassent les aspirations de durabilité de tous nos intervenants. L'une de nos initiatives en cours consiste à trouver des moyens de créer systématiquement des emballages en verre plus légers, sans compromettre nos normes élevées de solidité et de qualité. L'allègement rend les emballages en verre encore plus durables en réduisant les besoins en matières premières et en énergie pour la production, les émissions et les impacts du transport. Depuis des décennies, O-I a trouvé avec succès des moyens d'alléger progressivement ses produits. Aujourd'hui, nous nous efforçons de franchir des étapes dans la réduction du poids grâce à notre programme innovant ULTRA.

L'objectif d'ULTRA est de réduire le poids des emballages en verre jusqu'à 30 % sans diminuer les performances d'ici 2025.

Le programme ULTRA a commencé en 2021 avec le déploiement d'outils de modélisation avancés exclusifs. Nos outils favorisent l'allègement en résolvant de manière préventive les problèmes de produits en aval, alors qu'ils sont encore au stade de la conception et du design. Un outil de modélisation des contraintes de contenant (ou CSMT pour Container Stress Modeling Tool) a été développé à l'interne pour automatiser l'analyse des nouvelles conceptions de contenant. Cet outil utilise des modèles

basés sur la physique assistée par ordinateur pour s'assurer que les conceptions de contenants répondent aux exigences de résistance du verre. Elle donne aux concepteurs et aux clients la certitude que les nouveaux contenants (en particulier les modèles légers) ne poseront pas de problèmes dans les chaînes de remplissage ou lors du transport.

Un tableau de bord a été développé pour suivre et visualiser les progrès des avantages de la légèreté. Il combine les renseignements sur la légèreté et la performance obtenus de la CSMT et d'autres outils dans nos chiffres de production en temps réel pour afficher les mesures cumulatives de durabilité. Il permet également aux concepteurs d'identifier facilement les candidats à la refonte ou à l'allègement. Le tableau de bord favorise le changement en fournissant les bonnes mesures à l'équipe, ce qui permet de prioriser les ressources, d'éviter les essais multiples et de maximiser la vitesse et l'efficacité de la production.

Grâce à de telles technologies et à des processus modernisés, ULTRA facilite le partenariat avec les clients dans le processus de légèreté en fournissant des résultats quantifiables des impacts sur la durabilité. De cette façon, nous continuerons à travailler à la réalisation de notre vision d'atteindre l'équilibre ensemble en transformant ce que nous faisons.

Améliorations de l'allègement et de la productivité de 2021 économisées



3 930 TONNES DE VERRE

équivalent à 12,7 millions de bouteilles de bière



4 366 MWH D'ÉNERGIE



PLUS DE 3 000 TONNES DE CO2

équivalent au retrait de près de 670 véhicules de tourisme à essence des routes pendant un an

Innovation des produits

Nous sommes à l'avant-garde en matière d'innovations de produits, avec un portefeuille en constante expansion de conceptions et de décorations de contenants primés. Chaque jour, nos maîtres artisans utilisent la science et l'art pour transformer quatre ingrédients de base, soit le sable, le carbonate de soude, le calcaire et le verre recyclé en des millions de bouteilles et de pots en verre différents qui enthousiasment les consommateurs, aident les clients à créer des marques fortes et apportent de la valeur à nos employés et à nos partenaires.

DRINKTAINER™ OFFRE UNE EXPÉRIENCE À EMPORTER AMÉLIORÉE

Le Drinktainer™ est un nouveau design qui définit une catégorie et fait partie de notre nouvelle collection Catalyst™. Il s'agit d'un design distinctif doté d'une large ouverture, qui allie la commodité d'une bouteille en verre à l'expérience sensorielle d'un verre à boire. Il s'agit d'un contenant qui offre l'expérience ultime en matière de consommation de boissons. La technologie Drinktainer™ débloque une saveur, une fraîcheur et un arôme plus profonds, et plus encore.

Les connaisseurs de bière préfèrent la bière dans un verre à boire. Lorsque les verres ne sont pas une option, ils estiment que la bière provenant d'une bouteille en verre a bien meilleur goût que celle provenant d'une canette. Nous avons mis au défi nos concepteurs d'emballages de créer un design de contenant avec un nouveau niveau de fonction qui capture les avantages de la saveur du verre avec l'expérience sensorielle qui vient de la consommation d'une boisson dans un verre à boire. Drinktainer™ en est le résultat. Il élimine les barrières sensorielles des bouteilles en verre traditionnelles pour offrir une expérience de consommation ultime, libérant le potentiel aromatique de la boisson directement à partir de l'emballage – aucun verre supplémentaire n'est nécessaire. Et nous pensons que cette expérience améliorée du Drinktainer™ n'est en aucun cas limitée à la bière!



Drinktainer™ a déjà connu le succès parmi les programmes pilotes de cocktails et de bières pression et est maintenant disponible commercialement pour les bars, les restaurants et les brasseries. Lagunitas Brewing à Petaluma, CA, Blue Moon Brewing à Denver, CO, et Chucktown Brewing à Charleston, SC, sont quelques-unes des entreprises qui ont tiré parti de cette option d'emballage durable à emporter.

Il est offert dans une gamme de modèles et de tailles (12 oz et moins) pour les boissons à emporter en portion individuelle. En raison de sa plus petite capacité que les contenants tels que les growlers, Drinktainer™ offre une option à emporter qui produit moins de déchets de produits. Il s'agit d'un contenant facilement remplissable et scellable qui offre la flexibilité d'une portion unique sans limiter la jouissance de la saveur et de l'arôme comme d'autres options d'emballage à emporter. O-I propose un dispositif d'emballage prêt à l'emploi, à commande manuelle, pour appliquer la fermeture RipCap®. La fermeture RipCap® résiste à la carbonatation requise par les produits traditionnels de type bière et seltzer et est facile à ouvrir sans outils supplémentaires – il suffit de tirer, de lever et de déguster!

De plus, « Le verre est recyclable à l'infini, et la conception innovante du Drinktainer™ lui permet d'être recyclé localement avec d'autres bouteilles et bocaux en verre », déclare Sarah Brennan (Elle), directrice du marketing et développement de nouveaux produits, Amériques Nord, d'O-I. « Le verre est pur et inerte, ce qui signifie que le Drinktainer™ maintient la saveur naturelle de votre boisson préférée tout en offrant une flexibilité de choix qui ne peut être abordée dans les formes de contenants plus grands. »

O-I : EXPRESSIONS

Depuis plus de 100 ans, nos maîtres verriers ont transformé des marques de produits alimentaires et de boissons en icônes grâce à la magie de l'emballage en verre. Dans notre recherche d'une technique de décoration qui tire parti des dernières technologies, améliore la durabilité et offre des caractéristiques distinctives de construction de marque, nous avons créé un système de décoration appelé **O-I : EXPRESSIONS**. Ce système utilise des encres organiques

durables et la technologie de décoration innovante d'O-I pour transformer une bouteille en une œuvre d'art personnalisable et multidimensionnelle. O-I : EXPRESSIONS nous permet de personnaliser rapidement de petits volumes de produits, d'ajouter un art et un design distinctifs, de créer des éditions limitées et d'inclure des marques personnalisées ou promotionnelles. Sans gaspillage d'étiquettes et avec des options de conception illimitées, O-I : EXPRESSIONS nous permet de donner aux marques les moyens de répondre plus rapidement aux tendances, de personnaliser et d'aller plus vite sur le marché, et même d'améliorer le profil de durabilité de l'emballage rigide le plus durable au monde.

O-I : EXPRESSIONS a invité la prochaine génération de contenants visuels à soumettre leurs créations combinant des éléments de durabilité et de premiumisation, avec une bouteille de la nouvelle collection de spiritueux contemporains de l'UE, à l'O-I : Concours EXPRESSIONS Prix du design 2021. Le thème du concours était « Supérieur et durable », un clin d'œil aux éléments de la collection de l'UE. Les concurrents ont été invités à soumettre un rendu de conception qui suit le thème en utilisant la bouteille « Lux » de la nouvelle collection et les capacités d'O-I : EXPRESSIONS. O-I s'est associée à Packaging of Premium and Luxury Drinks (PLD) et Pentawards.

Un panel de juges experts du secteur a choisi cinq finalistes. Rebecca Edwards, une jeune designer britannique, a été désignée lauréate du concours O-I : Expressions Prix du design 2021. Elle a reçu le premier prix pour son œuvre inspirée des légendes nordiques. Le prix a été remis lors d'une présentation de gala au Packaging Innovations Show à Londres le 2 décembre 2021. Selon Melianthe Leeman, directrice de la catégorie mondiale des vins et spiritueux d'O-I, « les juges ont été séduits par la créativité du design de Rebecca, dans lequel la représentation à 360° du serpent capture l'essence de l'économie circulaire, dans laquelle le verre joue un rôle si vital. » L'O-I : Le concours Expressions Prix du design 2021 a démontré la nature pure et entièrement recyclable du verre et son adéquation à un emballage en verre de qualité supérieure.

VERRE RECHARGEABLE – « NORME OR » POUR LA DURABILITÉ

Les consommateurs et les clients étant de plus en plus conscients de leur empreinte écologique, la demande de bouteilles rechargeables a augmenté. Les bouteilles en verre rechargeables (BVR) offrent l'option d'emballage rigide la plus durable et la plus économique. En seulement cinq tours, les BVR offrent le plus faible impact environnemental de tous les autres emballages. Tout au long de sa durée de vie, la bouteille en verre consignée et rechargeable peut offrir d'importantes économies d'émissions de CO₂.

Les contenants en verre réutilisables sont « la » référence en matière de durabilité et de circularité. Selon les spécifications, les contenants peuvent être réutilisés commercialement au moins 25 fois, souvent plus, avant d'avoir à être recyclés en un nouveau contenant. Ces dernières années, O-I a développé plusieurs partenariats innovants pour mettre les BVR sur le marché. En 2018, l'O-I s'est associée à la [Oregon Beverage Recycling Cooperative](#) (OBRC) et à la [Double Mountain Brewery & Cidery](#) basée en Oregon pour concevoir une bouteille de bière consignée et rechargeable pour les brasseries de l'Oregon. La marque

de boissons gazeuses [Vita Cola](#) a lancé en 2020 la bouteille en verre réutilisable de 33 litres fabriquée par O-I, en misant sur la nostalgie et la recyclabilité infinie du verre pour séduire les jeunes consommateurs d'aujourd'hui.

O-I s'est également associée à Boomerang Water pour créer la bouteille d'eau en verre rechargeable et incroyablement durable de Boomerang. O-I a été chargé par Boomerang de construire une meilleure bouteille d'eau, « aussi facile et pratique que le plastique à emporter, mais fabriquée avec des matériaux de meilleure qualité pour garantir l'ultra-pureté et la durabilité pour notre consommateur soucieux de l'environnement », a déclaré le cofondateur Jason Dibble. Il cite également les avantages pour la santé et le bien-être comme une autre raison pour laquelle Boomerang aime les bouteilles en verre. « Le verre empêche les microplastiques et les toxines de s'infiltrer dans l'eau, c'est donc plus sain que nos concurrents, et ils sont réutilisables à l'infini dans notre système en boucle fermée, donc chaque bouteille retournée réduit les émissions de carbone de 90 % et maintient les bouteilles en plastique hors de l'océan. » Nous adorons la passion de Boomerang pour le verre et sommes fiers de faire partie de leur vision!





O-I REJOINT LE CENTER FOR GLASS INNOVATION, UNE INITIATIVE DE COLLABORATION DE NEW YORK

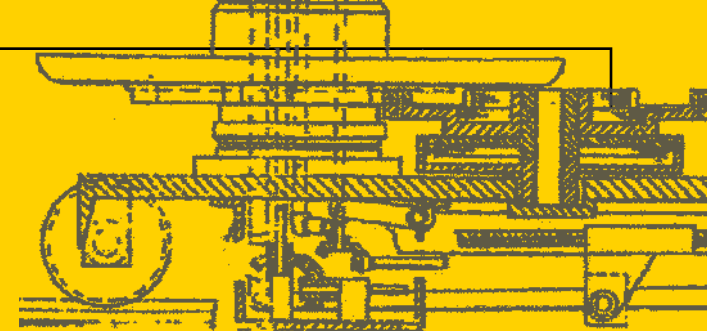
Début 2021, O-I a annoncé son partenariat industriel avec le Center for Glass Innovation, une nouvelle initiative de collaboration de l'État de New York visant à développer l'innovation autour de l'emballage en verre et des marchés finaux pour le recyclage en bordure de rue.

Le New York State College of Ceramics de SUNY Alfred dirigera l'initiative de recherche et de collaboration de trois ans. Ce centre, le premier du genre, réunira des chercheurs, des fonctionnaires de l'État et des experts du secteur. Les équipes partageront leurs connaissances pour développer la prochaine génération de matériaux en verre, rendre les processus de fabrication plus efficaces sur le plan énergétique et découvrir des moyens de réutiliser le verre qui, autrement, serait mis en décharge. O-I est à la fois un soutien financier et un membre du conseil d'administration.

“

La collaboration par le biais du Center for Glass Innovation soutient l'ambition d'O-I de transformer nos processus, nos produits et nos relations interconnectées afin de concrétiser notre vision d'un avenir durable, déclare Randy Burns ((il/lui), directeur du développement durable et des affaires générales d'O-I.

Santé et sécurité des produits



Verre – Le choix évident pour un emballage sain

Le verre a résisté à l'épreuve du temps pendant des millénaires, mais il n'a jamais été aussi moderne et pertinent. Il s'agit d'un emballage fiable et éprouvé pour réduire les impacts sur les produits, les personnes et la planète. Le verre est fabriqué à partir de quatre ingrédients de base : le sable, le calcaire, le carbonate de sodium et le verre recyclé. Il est inodore et sans saveur; il est non poreux et imperméable. Le verre n'interagit pas avec le contenu qu'il contient, préservant le goût des aliments et des boissons qu'il protège. Sa composition naturelle signifie que l'emballage en verre est considéré **comme pratiquement inerte**, ce qui signifie qu'il **n'absorbe aucun aliment ni aucune boisson à l'intérieur ni n'interagit avec eux**. Ce qui entre dans un contenant en verre est ce qui en sort... Rien de plus

Le verre est le seul matériau en contact avec les aliments que la Food and Drug Administration (FDA) des États-Unis considère comme étant « généralement reconnu comme sécuritaire ». Le processus de fonte du verre transforme les matières premières en une nouvelle substance dont les caractéristiques sont distinctes et contrôlées. Il s'agit d'un processus « à sens unique », car il ne peut pas être inversé et les composantes ne peuvent pas être séparées une fois le processus terminé.

Les tendances de consommation montrent que les gens sont de plus en plus attirés par les aliments et les boissons qui favorisent un mode de vie plus sain et qui adoptent une approche proactive en matière de santé et de bien-être. Selon une [étude publiée par Friends of Glass](#), six amateurs de verre sur dix en Europe ont déclaré que la santé était un facteur important dans leur choix de produits dans des emballages en verre.

Le verre est tout simplement le choix évident et sain en ce qui concerne les emballages d'aliments et de boissons. Mais les avantages de l'emballage en verre vont au-delà de la protection de ce qui se trouve à l'intérieur. Bien que O-I travaille constamment à acheminer le verre vers les flux de recyclage (voir [Contenu recyclé](#)), les emballages en verre se retrouvent toujours dans les sites d'enfouissement. Même en ce moment, étant pratiquement inerte, le verre **ne libère pas de produits chimiques dangereux** qui nuisent à la terre, aux océans ou à la vie marine. Sans surprise, cela explique pourquoi le verre est le choix d'emballage idéal pour les consommateurs, les détaillants et la planète.

CERTIFICATION

Le programme de certification des produits Cradle to Cradle s'avère la norme mondiale pour les produits qui sont sécuritaires, circulaires et fabriqués de manière responsable. La certification est basée sur cinq catégories : la santé des matériaux, la réutilisation des matériaux, la gestion de l'eau, l'utilisation des énergies renouvelables et l'équité sociale. O-I est la première entreprise d'emballage d'aliments et de boissons à obtenir une cote platine en matière de santé des matériaux sur la fiche-résultats des produits **Cradle to Cradle** et à maintenir l'**état de santé des matériaux platine** en 2021, que nous **détenons depuis 2019**.

O-I a reçu de plus en plus de demandes de la part des clients, en particulier dans l'industrie alimentaire, pour obtenir une certification de salubrité alimentaire.

Sur nos 70 usines, 51 étaient volontairement certifiées **GFSI Food Safety** à la fin de 2021.

Les avantages du verre pour la santé et le bien-être



Par sa composition naturelle, l'emballage en verre est considéré comme **pratiquement inerte**, ce qui signifie qu'il n'absorbe ni n'interagit avec les aliments et les boissons qu'il contient.



Le verre est le seul matériau en contact avec les aliments que la Food and Drug Administration (FDA) des États-Unis considère comme étant **« généralement reconnu comme sécuritaire »**.



Le verre **ne dégage aucun produit chimique** dangereux qui nuit à la terre, aux océans ou à la vie marine.

Les exigences de certification de la [GFSI \(Global Food Safety Initiative\)](#) fournissent un système rigoureux pour gérer les risques de salubrité alimentaire et fournir des produits sains pouvant être utilisés par les entreprises de l'industrie alimentaire. Notre objectif est de certifier 100 % de nos usines. Entre-temps, nous avons priorisé le processus de certification en fonction des demandes des clients.

Nos usines qui n'ont pas de certification GFSI ont des procédures de qualité définies qui répondent aux exigences de base d'un programme ARMPC (Analyse des risques et maîtrise des points critiques), une approche scientifique systématique pour déterminer les dangers importants pour la salubrité des aliments et mettre en œuvre des mesures de contrôle pour prévenir, éliminer ou réduire ces dangers à un niveau acceptable. Chaque danger potentiel pour la salubrité des aliments est répertorié dans un registre des risques ARMPC. Cela comprend toutes les étapes du processus de fabrication, les procédures opérationnelles de l'usine, les programmes préalables ou d'autres mesures de contrôle qui éliminent le danger potentiel ou réduiraient l'occurrence du danger pour la salubrité des aliments.

De plus, la FDA reconnaît que le verre est une barrière efficace contre l'exposition potentielle des produits alimentaires aux matériaux appliqués sur la surface extérieure des contenants en verre. O-I gère tous les produits de traitement de surface, comme les lubrifiants ou les décorations, conformément à la FDA, à la réglementation de salubrité des aliments, à la réglementation locale ou à toute autre réglementation pertinente.

Travailler à protéger la qualité des produits

O-I s'efforce continuellement de se conformer à toutes les lois et réglementations sur la santé et la sécurité des produits. Aucun dépassement réglementaire n'a eu lieu en 2021. Cela comprend toutes les lois et tous les règlements pertinents à l'exposition des produits aux produits chimiques préoccupants, en particulier les métaux lourds. La sécurité intrinsèque du verre en tant que matériau permet à O-I de concentrer nos efforts pour protéger les consommateurs finaux grâce à la qualité de nos produits.

SYSTÈME DE QUALITÉ MONDIAL

Notre système de qualité mondial, dirigé par notre équipe de qualité mondiale, est responsable d'assurer la qualité des produits tout au long de leur cycle de vie. La sécurité des produits par la recherche et l'élimination de tout défaut critique est un pilier clé de notre stratégie de qualité. Le système de qualité mondial d'O-I est basé sur les principes ISO-9000, les exigences réglementaires, les spécifications des clients et nos exigences internes. Le système de qualité a défini des exigences mondiales minimales (non négociables, de base et recommandées) en fonction des risques. Ceux-ci sont définis dans nos documents sur les principes fondamentaux de fabrication mondiale, les politiques et les procédures, avec une terminologie uniforme dans toutes les disciplines. Les principes fondamentaux de fabrication mondiale sont offerts en 13 langues et représentent l'approche standard adoptée par O-I pour développer notre personnel et gérer nos opérations, en tirant parti de nos connaissances collectives à l'échelle mondiale pour réduire les risques et favoriser l'amélioration continue. Le chemin vers la réussite de notre système de qualité est représenté par nos objectifs stratégiques, tels que l'objectif de réduire les réclamations des clients pour perte de produit. Depuis 2018, l'équipe de la qualité a obtenu une réduction d'environ 17 % des réclamations des clients pour perte de produit.

L'un des piliers clés de notre système de qualité mondiale est le développement des compétences de nos employés pour leur permettre de diriger et d'engager leurs équipes. L'équipe de la qualité mondiale s'est concentrée sur les interactions interfonctionnelles, en développant une bibliothèque de GMF pour guider le personnel des usines et de la qualité sur les politiques, les procédures et les rôles et responsabilités clairement définis. Depuis 2016, l'équipe de la qualité a mené une initiative mondiale de formation sur la qualité qui offre plus de **55 000 heures de formation sur des sujets liés à la qualité** au cours des six dernières années.

■ Favoriser des améliorations continues tout au long du cycle de vie du produit

Grâce au système de qualité mondial, les impacts des produits O-I sont évalués pour cerner les possibilités d'amélioration à chaque étape de leur cycle de vie. Cela s'applique à tous nos produits.

Conception et développement

L'équipe gère la qualité des produits pendant la phase de conception et de développement grâce à la spécification type et aux exigences de conception (STEC) qui définissent les paramètres des tests de qualité (p. ex., vérifications, mesures, déterminations). En plus d'utiliser les STEC, chaque équipe de la qualité du groupe national cherche à éliminer les défauts en élaborant des plans de contrôle couvrant chaque conteneur produit. Les plans de contrôle établissent la norme mondiale pour l'information utilisée pour gérer la qualité des produits.

■ Approvisionnement, fabrication et production

Les responsables de la qualité sont responsables de la promotion de la qualité à la source, de la surveillance des données de l'usine et de l'identification des tendances et des occasions d'actions préventives et d'améliorations continues. En 2021, l'équipe de la qualité a lancé un programme de gestion de la qualité des fournisseurs dans le but de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre un processus normalisé de sélection, d'évaluation et de développement des fournisseurs. L'objectif de ce programme est de permettre aux fournisseurs de respecter les normes et exigences de qualité et de sécurité des produits d'O-I en matière de spécifications matérielles et techniques, de niveaux de service souhaités, d'amélioration continue et de pratiques commerciales éthiques. Il est dirigé et exécuté par des fonctions interfonctionnelles de la qualité et de l'approvisionnement. Avec l'ensemble des normes et des IRC établis entre ces fonctions, O-I mènera des audits auprès des nouveaux fournisseurs pour déterminer leurs qualifications et des fournisseurs existants pour évaluer leur rendement. En 2021, les équipes ont développé et publié un outil de vérification à l'interne. La portée initiale se concentre sur les fournisseurs de calcin, d'équipement de moulage et de matériaux d'emballage.

Puisque la gestion des risques est un pilier central de notre système qualité, O-I a établi un processus d'audit robuste pour évaluer la conformité et les risques. L'audit d'évaluation mondiale des risques a été créé pour donner un outil à toutes les usines O-I pour évaluer le risque que des contenants défectueux parviennent jusqu'à nos clients

et consommateurs. Il est utilisé pour identifier et définir des plans d'action appropriés et prompts pour atténuer et réduire ces risques. O-I atténue également les risques de défauts critiques grâce à une politique de confinement et de documentation, ainsi qu'à un processus de détection des causes profondes et des mesures correctives.

Distribution – Traçabilité

Une bonne traçabilité améliore la capacité d'O-I à répondre aux événements potentiels, limite le risque et la responsabilité d'O-I et mène à une meilleure compréhension de la cause profonde d'un problème de qualité. Nos produits sont traçables grâce au codage des bouteilles, qui est incorporé dans les moules des produits. Nous avons également utilisé le codage des bouteilles à l'encre ou au laser, le codage des boîtes et les étiquettes de chargement des palettes. O-I utilise divers schémas de marquage et d'identification uniques pour identifier, suivre et/ou corréler les produits individuels, les lots de production, les unités logistiques et les expéditions de produits finis avec d'autres informations de traçabilité ou de production. Le système de traçabilité documenté d'O-I permet de faire le suivi des matériaux et des composants tout au long de la production, jusqu'aux produits finis. Nous exigeons que des tests documentés soient menés pour valider l'efficacité du système de traçabilité dans chaque installation de la chaîne d'approvisionnement. Le processus est validé annuellement.

Marketing et promotion

Dans le cadre d'une initiative collaborative en matière de durabilité de l'industrie du verre, O-I a travaillé avec FEVE en collaboration avec des concepteurs de verre, des



choisissez
demain,
aujourd'hui

clients et des consommateurs pour créer conjointement un symbole reconnaissable de la santé et de la durabilité du verre. Ce nouveau poinçon est moulé dans les contenants en verre. Il s'agit d'un outil visuel, pour les marques et les détaillants, qui communique mieux les références en matière de santé et d'environnement du verre aux consommateurs, dans le contexte de la hausse de la préférence pour les produits emballés dans le verre.

Notre campagne de promotion du verre et de sensibilisation au recyclage continue de rééquilibrer le dialogue sur la durabilité des emballages en verre. En savoir plus sur le [contenu recyclé](#).

Fin de vie – Élimination, réutilisation ou recyclage

Nous sommes convaincus que le verre est le meilleur choix d'emballage pour la planète.

Le verre est réutilisable et 100 % recyclable, à l'infini, sans perte de qualité ou de pureté; un contenant en verre recyclé peut donc devenir du verre neuf, encore et encore. Un contenant en verre peut être ramené du bac de recyclage au magasin en aussi peu que 30 jours.⁴ Une fois que le verre est créé, il peut être réchauffé et transformé en un autre contenant. En utilisant du verre recyclé pour fabriquer de nouveaux contenants en verre, notre processus de fabrication nécessite moins de matières premières et moins d'énergie.

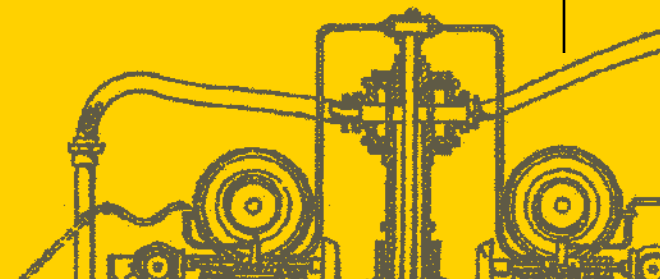
O-I est fière du rôle qu'elle joue dans la création d'une meilleure planète grâce à ses produits et à ses processus. Le verre recyclé fait toujours partie de la recette du verre, et plus nous en utilisons, plus la diminution de l'énergie utilisée dans la fournaise et les émissions de CO₂ qui y sont associées est importante. La consommation d'énergie diminue d'environ 3 % pour chaque tranche de 10 % de calcin utilisé dans le processus de fabrication et chaque tranche de 10 % de calcin utilisé réduit les émissions d'environ 5 %.⁵ Le verre recyclé peut remplacer jusqu'à 100 % des matières premières. L'utilisation accrue de verre recyclé stimule la demande de recyclage du verre, c'est pourquoi nous avons soutenu les achats de calcin avec les fonds de notre obligation verte.

Les contenants en verre réutilisables sont « la » référence en matière de durabilité et de circularité. Les contenants en verre réutilisables et retournables sont utilisés depuis leur fabrication il y a plus de 3 000 ans. Selon les spécifications, les contenants peuvent être réutilisés commercialement au moins 25 fois, souvent plus, avant d'avoir à être recyclés en un nouveau contenant. Continuez vers la section [Contenu recyclé](#) pour en savoir plus sur la façon dont O-I prolonge la durée de vie du verre et travaille à la création d'écosystèmes véritablement circulaires en matière de verre.

Regarder vers l'avenir

L'équipe de la qualité mondiale continuera, autant en 2022 que par la suite, de viser le zéro défaut et de favoriser l'amélioration continue. L'équipe travaillera à élaborer de nouvelles disciplines, à mettre davantage l'accent sur le renforcement des capacités et à améliorer le processus d'examen des documents. En tant qu'acteur clé de la stratégie d'exploitation d'O-I pour les initiatives de 2022 à 2024, l'équipe de la qualité mondiale se concentrera sur les occasions liées à l'élaboration de la carte des risques et à leur prévention, au développement des compétences en matière de qualité, à la gestion de la qualité des fournisseurs et à l'examen des incidents graves importants après les événements de qualité.

Contenu recyclé



Notre vision

Chez O-I, nous savons que le **verre n'est jamais un déchet**, c'est pourquoi c'est un forfait idéal pour l'économie circulaire. Le verre est 100 % recyclable, à l'infini. Il peut être recyclé sans fin sans perte de qualité ni de pureté, ce qui en fait un matériau permanent. Les contenants en verre bénéficient déjà d'un taux de circularité très élevé. Environ 80 % des contenants en verre recyclés sont réutilisés pour fabriquer du nouveau verre – et peuvent l'être en aussi peu que 30 jours.¹⁰ Avec la circularité élevée dans les conteneurs maintenant et un potentiel encore plus grand, il est facile de voir pourquoi nous sommes passionnés et emballés par le rôle que le verre peut jouer dans toutes nos ambitions en matière d'économie circulaire mondiale et de changements climatiques. La circularité innée du verre et le potentiel de faible taux de carbone qu'il dégage pour l'économie circulaire sont inégalés par pratiquement tous les autres emballages.

Contrairement à la plupart des autres fabricants d'emballages qui achètent leur matière première et la convertissent en contenants, nous fabriquons la matière première – le verre – avant de la transformer en contenant. Et nous savons quelle quantité de chaque ingrédient, y compris le verre recyclé, nous fondons dans notre recette. Ce fait distingue l'O-I des autres fabricants d'emballages parce que nous n'avons pas besoin du « bilan massique » des fournisseurs pour nous dire quelle quantité de matières recyclées se trouve dans la matière première que nous utilisons.

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Augmenter le contenu recyclé à **50 %** en moyenne d'ici **2030**. O-I adopte une approche holistique pour augmenter les taux de contenu recyclé dans l'ensemble de son réseau d'entreprise, car les taux varient considérablement selon la géographie.



À l'échelle mondiale, en 2021, nos produits de verre contenaient **en moyenne 38 % de calcaire par tonnes emballés**, et **43 % de l'empreinte de notre fournaise contenait en moyenne au moins 50 % de matières recyclées**.

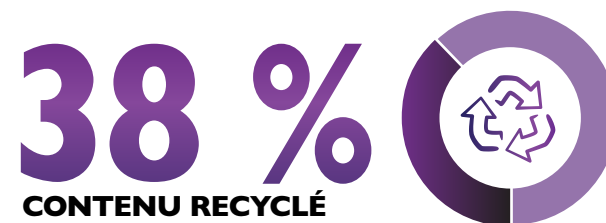
O-I détient le **brevet sur la bouteille 100 % recyclable** accordé en 2016, s'appuyant sur le travail breveté effectué en 2013. Nous nous engageons à améliorer les marchés du verre recyclé, à améliorer le recyclage du verre et à utiliser plus de verre recyclé dans nos processus.

L'amélioration du recyclage est essentielle pour compenser la demande de ressources naturelles, réduire les émissions et tirer parti de la recyclabilité et de la circularité du verre.

Chaque tonne de verre recyclé économise 1,16 tonne de matières premières pour les générations futures. **Le recyclage du verre nécessite moins d'énergie** que la production de nouveau verre à partir de matériaux vierges. Chaque **10 % de verre recyclé** utilisé dans le processus de fabrication **réduit la consommation d'énergie d'environ 3 % et des émissions de carbone de 5 %**.¹¹

L'un des piliers de notre vision consiste à rééquilibrer le dialogue sur la recyclabilité, la circularité et les avantages du verre. En plus de l'éducation et de la sensibilisation, en collaboration avec des partenaires de l'industrie, nous étudions et effectuons des investissements ciblés dans la chaîne de valeur du recyclage afin de créer des solutions nouvelles, perturbatrices et efficaces qui changeront le statu quo.

Pour apporter de réels changements, notre vision exige un leadership éclairé du secteur et la création de coalitions



pour créer un programme de recyclage transformateur, novateur et collaboratif. À court terme, notre feuille de route est axée sur les écosystèmes de recyclage entourant nos usines et sur les investissements ciblés pour trouver des solutions évolutives. À cette fin, nous collaborons de façon proactive avec les clients, les associations, les fournisseurs et les dirigeants locaux afin d'assurer une disponibilité totale du recyclage du verre dans les communautés où nous exerçons nos activités. Nous cherchons à améliorer et à stimuler les marchés pour la collecte et le traitement du verre post-consommation.

En élaborant notre vision du recyclage, nous fondons nos efforts sur trois principes : la **durabilité globale**, la **collaboration** et **l'impact**. Nous visons la durabilité en construisant une force et une résilience à long terme, ce qui comprend l'élimination des inefficacités et la conception d'un écosystème pour la récupération et la réutilisation dans le processus de fabrication. Nous nous organisons pour agir en collaboration, développer des relations internes et externes positives, regrouper les ressources disponibles et rechercher l'adhésion des parties prenantes. Nous cherchons un impact qui perturbe le paradigme actuel, dissipe les mythes associés au recyclage et mène à un dialogue positif sur le recyclage. Changer le recyclage pour le mieux, c'est adopter le comportement qui, selon nous, fera de notre vision une réalité : **atteindre l'équilibre ensemble en transformant notre façon de faire**.

Transformer aujourd'hui

Nous voyons une formidable occasion d'avoir un impact positif sur la planète ainsi que sur les communautés où nous exerçons nos activités. Notre ambition est que les contenants en verre ne deviennent jamais des déchets et restent dans la chaîne de valeur. Nous aspirons également à fabriquer pour nos clients des contenants en verre qui ont une empreinte environnementale beaucoup plus faible. Mais des défis se posent à l'avenir, des défis qui nécessiteront une innovation et une collaboration au sein de notre chaîne de valeur et de l'écosystème du recyclage.

Aux États-Unis, et c'est certainement le cas ailleurs dans le monde, il y a beaucoup de place à l'amélioration. L'Amérique du Nord représente un important secteur d'amélioration, car les niveaux de production sont élevés, mais la disponibilité du calcin est insuffisante en raison des faibles taux de recyclage dans certaines régions. En 2018, le Glass Packaging Institute (GPI) a indiqué que le taux de recyclage

total des contenants d'aliments et de boissons en verre aux États-Unis était de 33,1 %.¹² En 2021, les taux régionaux dans les États à forte population ont été publiés, comme on peut le voir ci-dessous. Cela démontre le défi important que représente l'atteinte de notre objectif de 50 % de contenu recyclé. Nous croyons que O-I peut immédiatement avoir un impact positif sur cette situation en s'assurant que nous recyclons le verre dans toutes les communautés et les régions environnantes où nous le fabriquons.

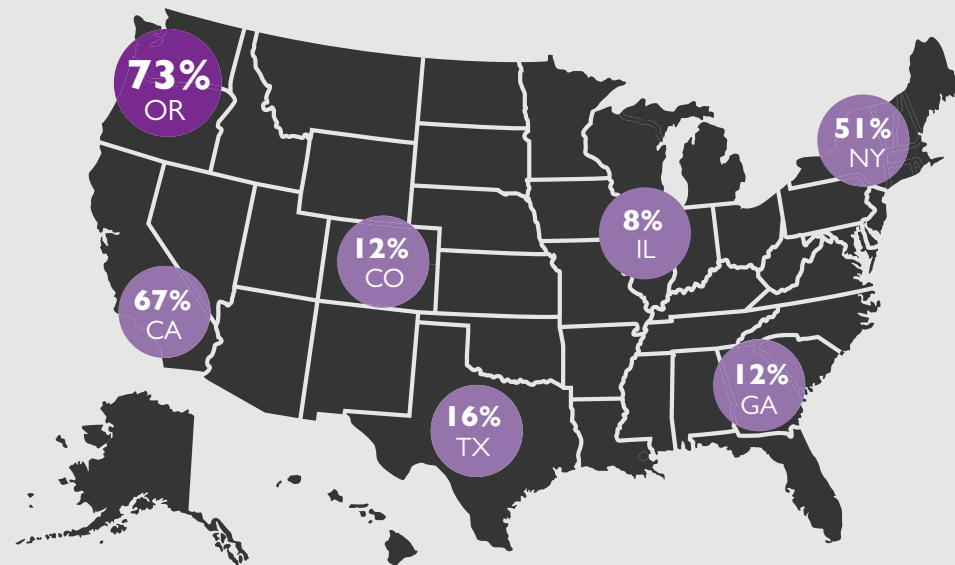
Compte tenu des taux de recyclage difficiles dans de nombreux endroits, nous comprenons qu'atteindre 50 % de verre recyclé dans nos produits est un défi. Pour comprendre ce qu'il faudra pour y arriver, pour obtenir suffisamment de verre recyclé pour atteindre cet objectif, nous avons collaboré avec d'autres fabricants de verre américains dans le cadre d'une initiative de l'industrie par l'entremise de GPI. GPI a retenu les services d'une société

de conseil de premier plan pour évaluer l'état du recyclage du verre aux États-Unis et pour fournir une feuille de route pour augmenter la disponibilité du verre recyclé. Elle a déterminé trois piliers clés pour s'assurer que chaque contenant en verre a une voie pour la récupération. Le premier consiste à **ne laisser aucune bouteille derrière soi** – en s'assurant que les consommateurs disposent d'un moyen pratique de recycler leur verre, qui est également moins coûteux que l'élimination des déchets. Le deuxième est de **transformer le système de recyclage** en développant une infrastructure pour trier, traiter et transporter le verre recyclé vers les usines de fabrication, et ce, de manière économique. Et le troisième est de **stimuler l'action collective** et la collaboration entre les entreprises, les gouvernements et les communautés afin de travailler ensemble pour construire des écosystèmes efficaces et résoudre le défi du recyclage.



OBJECTIF DE DURABILITÉ

Nous voyons une formidable occasion d'avoir un impact positif sur la planète ainsi que sur les communautés où nous exerçons nos activités. Nous collaborerons avec les clients, les ONG, les fournisseurs et les dirigeants locaux dans le but de rendre le recyclage du verre disponible dans 100 % de nos emplacements.



● Taux de recyclage du verre le plus élevé (approximatif)

● Taux approximatifs représentatifs du recyclage du verre dans les États à forte population

Sources : GPI; Container Recycling Institute; Resource Recycling; US Environmental Protection Agency; BCG.

Trois piliers clés garantissent que chaque bouteille de verre ait une voie de récupération

1 Ne laissez aucune bouteille derrière vous

Assurez-vous que les consommateurs ont un moyen de recycler chaque bouteille de verre à un coût inférieur à celui de l'élimination des déchets

2 Transformez le système de recyclage

Développer une infrastructure capable de trier, de traiter et de transporter économiquement le verre vers les sites de fabrication

3 Favoriser l'action collective

Déterminer les occasions de collaboration entre les secteurs privé et public pour forger un engagement national à résoudre le défi du recyclage

Sources : GPI; BCG.

ÉCOSYSTÈMES DE RECYCLAGE DES BÂTIMENTS

O-I innove, investit et collabore pour construire des écosystèmes qui stimulent le recyclage du verre, ce qui permet d'augmenter le contenu recyclé dans nos produits. Nous ne pouvons pas faire cela tout seuls. Pour constater une augmentation du recyclage du verre, capter plus de verre et l'acheminer vers nos fournaies, il faut mobiliser l'ensemble de la chaîne de valeur du verre.

O-I cherche activement à trouver des occasions d'utiliser davantage de contenu recyclé en établissant des partenariats avec les transformateurs. O-I s'associe à des clients pour ramener le verre mis au rebut dans les sites d'enfouissement, créant ainsi une circularité, minimisant les déchets et entraînant une augmentation du contenu recyclé. Nous collaborons également avec nos fournisseurs et nouons des relations à long terme avec eux afin d'améliorer le traitement du calcin et de permettre une plus grande utilisation dans les fournaies. Les partenariats avec des fabricants d'autres types de verre créent des occasions supplémentaires de convertir d'autres produits en verre sans contenant, qui ont atteint la fin de leur vie, en calcin pour une utilisation dans nos fournaies.

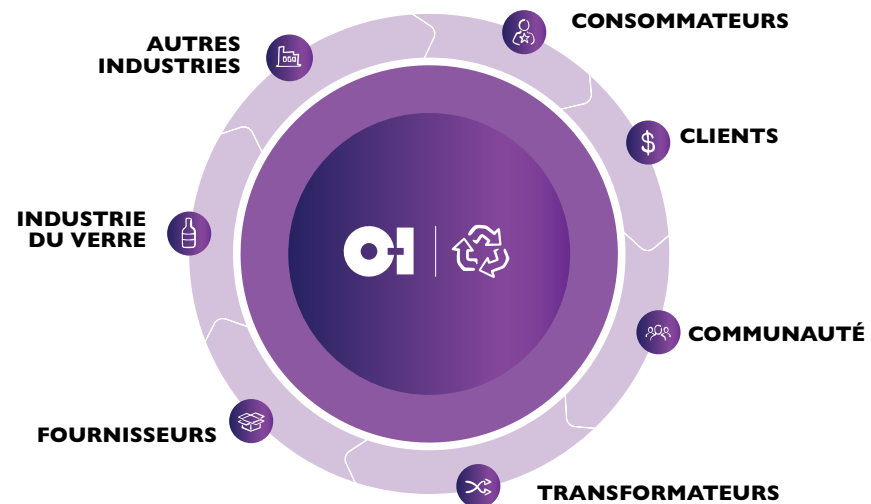
Nous collaborons avec les gouvernements locaux pour offrir le recyclage aux résidents de nos communautés, ce qui leur permet de prendre part à l'économie circulaire.

Pour tirer pleinement parti des avantages et de la circularité du verre, nous investissons également activement pour améliorer le recyclage sur les marchés clés.

Nous collaborons avec les gouvernements locaux pour offrir le recyclage aux résidents de nos communautés, ce qui leur permet de prendre part à l'économie circulaire. Pour tirer pleinement parti des avantages et de la circularité du verre, nous investissons activement pour améliorer le recyclage sur les marchés clés, en commençant par l'Amérique du Nord.

O-I tire parti de partenariats avec des associations locales, nationales et internationales qui facilitent la collaboration grâce à des relations existantes avec les parties prenantes et à un dialogue ouvert. Nous collaborons avec les associations de l'industrie pour stimuler les campagnes de recyclage et faciliter le recyclage dans le monde entier. Aux États-Unis, O-I a également une campagne de défense du verre robuste qui rééquilibre le dialogue sur la durabilité du verre.

En travaillant ensemble, en partageant l'information, en collaborant et en maximisant nos ressources, nous pouvons recueillir plus de verre et le garder dans la chaîne de valeur et hors des sites d'enfouissement.





PROCESSUS ET APPROVISIONNEMENT DE RECYCLAGE DU VERRE

La fabrication de contenants en verre exige des processus complexes. Leur recyclage est très simple. Pour la plupart des consommateurs, recycler un contenant en verre est aussi simple que de le placer dans le bac de recyclage à la maison ou dans un point de dépôt local. Pas de tri. Pas de séparation. Pas d'inquiétude, s'il est brisé. Le verre est 100 % recyclable, à l'infini.

Une fois recueilli dans un procédé de collecte en un seul flux, le verre est acheminé vers une installation locale de récupération des matériaux (IRM). À l'IRM, le verre est brisé et rapidement séparé des autres matières recyclables. Le verre séparé est ensuite envoyé à une usine de traitement pour le nettoyage (retrait des métaux, des céramiques et des plastiques) et la séparation automatique des couleurs par technologie optique. Une fois nettoyé et séparé, le verre est prêt à compenser le besoin de matières premières pour fabriquer de nouveaux contenants durables qui pourront être recyclés de nouveau à la fin de leur utilisation.

Les changements et le développement au sein des systèmes de recyclage nécessitent l'engagement de plusieurs parties prenantes. De même, les systèmes de recyclage efficaces nécessitent un travail collaboratif, de la collecte à la séparation, en passant par le traitement.

Conformément à l'approche des autres transformateurs de recyclage du verre, nous concluons des contrats d'approvisionnement pluriannuels pour nous assurer qu'il existe un marché final pour le recyclage du verre en bordure de rue. Au-delà de l'approvisionnement auprès de transformateurs privés et publics, O-I a investi dans des installations de recyclage du verre partout dans le monde au cours des dernières années. O-I exploite des usines de recyclage du verre, comme Glass to Glass en Oregon, aux États-Unis, et PROMAPI d'O-I au Mexique. Les deux se consacrent à la récupération et au recyclage des contenants en verre locaux. Nous nous engageons également dans le traitement du calcin en Italie. L'usine de traitement du calcin Julia Vitrum, en Italie, est l'une de nos solutions créatives, novatrices et collaboratives pour veiller à ce que plus de verre reste dans la boucle de fabrication et hors des sites d'enfouissement. Le projet est un partenariat conjoint entre O-I et le fabricant de verre italien Zignago Vetro. Il s'agit de l'une des usines de traitement du calcin de verre les plus avancées technologiquement au pays. Les machines traditionnelles de purification du calcin de verre peuvent nettoyer efficacement les impuretés au-delà d'une certaine taille. La dernière génération de machines de purification de Julia Vitrum capture et élimine des impuretés encore plus petites,

jusqu'à une demi-particule plus petite. Cela signifie que l'usine crée un volume plus élevé de calcin utilisable que les machines traditionnelles pour fabriquer de nouveaux contenants en verre.

Nous collaborons également avec les fournisseurs pour améliorer la qualité du calcin et augmenter leur utilisation dans les fournaies. Notre programme mondial de qualité des fournisseurs, lancé en 2021, s'efforce d'établir un nouveau programme de vérification des fournisseurs. Apprenez-en davantage sur la façon dont O-I améliore continuellement la qualité de la [santé et sécurité des produits](#).

D'autres sources de calcin ont été explorées grâce à une collaboration intersectorielle. Nous avons travaillé avec des entreprises qui fabriquent ou utilisent du verre non grand public, comme le verre plat utilisé dans les bâtiments et l'industrie automobile, et même des panneaux solaires en fin de vie, pour explorer les possibilités pour nous de le recycler. Ces partenariats nous permettent d'éliminer les déchets et de créer une circularité en fournissant un marché final pour ces produits autres que les sites d'enfouissement. Nous avons réussi à transformer ce verre en calcin utilisable et nous sommes optimistes quant à cette possibilité.



LE NOUVEAU CENTRE DE COLLECTE DU CALCIN COLOMBIEN AIDERA À AUGMENTER LA FOURNITURE DU CALCIN À O-I

À l'échelle mondiale, nous travaillons avec nos clients, nos fournisseurs, les municipalités et nos partenaires pour trouver des solutions afin de créer une économie circulaire forte qui permet de garder plus d'emballages en verre recyclé dans la boucle. Nous avons collaboré avec un client ainsi qu'avec les fournisseurs et autres organisations de la chaîne de valeur dans le cadre d'un programme de logistique partagé. CEMPRE a coordonné la logistique et la relation entre les alliés pour l'exécution du projet sur la côte caribéenne.

Un nouveau centre de recyclage pour les fournisseurs de calcin a été ouvert à Barranquilla, en Colombie. Un centre de collecte du calcin est un centre de collecte de matériaux où nous achetons du calcin auprès de fournisseurs dans la région locale, dans ce cas-ci, la côte Atlantique, qui est à plus de 885 kilomètres (550 milles) de l'usine d'O-I. L'ouverture de l'installation, située sur la côte nord de la Colombie, fait partie de notre plan stratégique visant à garder plus de verre dans le flux de fabrication et hors des sites d'enfouissement.

O-I s'est associé à Ekored pour le nouveau centre. La nouvelle installation tirera parti de la récupération du calcin grâce à la chaîne PET d'Ekored dans la région côtière nord de la Colombie. Le centre de collecte du calcin, situé dans le même centre d'affaires que les centres de recyclage des déchets et des PET, permet aux fournisseurs de recyclage de transporter les trois matériaux dans le même camion.



« Nous savons qu'en matière de durabilité, nous devons unir nos forces pour avoir un plus grand impact », explique Monica Franco (elle), responsable de la durabilité d'O-I pour le groupe des pays andins.

L'approvisionnement de la Colombie en calcin se divise en trois catégories générales, soit le calcin facilement accessible et à proximité des usines, le calcin inaccessible en raison de la distance qui le sépare des usines et le calcin dans les sites d'enfouissement, auxquels nous n'avons pas accès. Selon Franco, la chaîne de recyclage PET fonctionne bien dans la région côtière du Nord, ce qui permet au centre de récupérer le calcin disponible sur le marché, mais situé loin de nos usines.

L'objectif à moyen terme est d'apporter 600 tonnes supplémentaires d'emballages en verre recyclé par mois, ce que Franco prévoit atteindre d'ici la fin de 2022. Le centre de collecte du calcin et le partenariat avec la principale entreprise de recyclage de PET de la région de Barranquilla illustrent l'approche novatrice d'O-I en matière de recyclage du verre.

COLLABORATION AVEC LES CLIENTS POUR CRÉER DES SYSTÈMES EN CIRCUIT FERMÉ

O-I investit dans des partenariats avec des parties prenantes dans l'ensemble de la chaîne de valeur du verre pour garder plus de verre dans le système circulaire et hors des sites d'enfouissement ou de l'environnement. Cela comprend la collaboration avec les clients pour concevoir des systèmes de recyclage en boucle fermée, dans lesquels le verre inutilisable des sites de remplissage des clients est ramassé, traité au besoin, retourné à une usine O-I et remis dans nos fournaises.

Cela réduit les déchets, augmente le contenu recyclé dans nos produits, facilite un emballage plus durable et réduit l'impact climatique d'O-I et de nos clients. L'une des façons les plus faciles pour nos clients de contribuer à la durabilité de leurs emballages est de s'assurer que chaque morceau de verre de leurs installations reste dans ces systèmes en boucle fermée. L'équipe de recyclage d'O-I collabore avec les clients pour résoudre les problèmes et mettre au point des solutions afin de veiller à ce que les rebuts de verre retournent à O-I efficacement et soit recyclés dans de nouveaux contenants en verre.

En 2021, O-I s'est engagée dans 49 programmes en boucle fermée à travers le monde, ce qui a permis de recueillir plus de 100 000 tonnes de verre.

Programmes de recyclage en circuit fermé de 2021 conservés :



**PRÈS DE 153 000 M³
D'ESPACE
D'ENFOUISSEMENT¹³**



**1 16 000 TONNES DE
MATIÈRES PREMIÈRES**



**L'ÉNERGIE ÉQUIVALENTE
pour ALIMENTER PLUS DE
4 300 MAISONS** pendant un an¹⁴

Travailler ensemble pour créer un monde sans gaspillage

Coca-Cola Bottling Company UNITED, client de O-I, s'engage à créer un [monde sans déchets](#) et a pour objectif d'utiliser 50 % de matériaux recyclés dans ses bouteilles d'ici 2030. En 2021, la société d'embouteillage s'est associée à l'équipe de recyclage d'O-I pour élaborer un plan visant à saisir plus de verre recyclé pour une utilisation dans de nouvelles bouteilles en verre.

« Nous avons déjà envoyé nos bouteilles de verre à un recycleur local qui utilisait le matériau dans la fibre de verre », a déclaré Corey Tucker, gestionnaire, Entrepôt et logistique pour le centre de production de Coca-Cola UNITED à Marietta, en Géorgie. Mais maintenant, le verre recyclé du centre sera apporté à l'usine O-I de Danville et intégré à de nouvelles bouteilles.

« Notre capacité à augmenter la teneur moyenne en matières recyclées dans les contenants d'O-I dépend en grande partie de la quantité de verre recyclé disponible », a déclaré Sammy Holaschutz, chef du développement des systèmes de recyclage d'O-I. « Nous avons besoin d'autres parties prenantes dans la chaîne de valeur du verre, comme nos clients, d'autres industries et certainement les consommateurs, pour aider à augmenter les taux de recyclage du verre. Les mesures prises par Coca-Cola UNITED pour promouvoir le recyclage et la circularité donnent l'exemple. »

Grâce à ce partenariat, Coca-Cola UNITED prévoit recycler plus de 700 000 bouteilles périmées et endommagées chaque année.

« L'équipe d'O-I se concentre sur la mise en œuvre de solutions permettant de recycler plus de verre et de l'utiliser dans les emballages en verre », a déclaré Tammy Stubbs, directrice de la durabilité pour Coca-Cola UNITED. « Sammy et l'équipe nous ont montré comment construire une chaîne d'approvisionnement de recyclage où il y a de réels défis. »

PROMOTION DES PROGRAMMES DE RECYCLAGE COMMUNAUTAIRES LOCAUX

En plus du potentiel de circularité du verre et de l'impact positif de son recyclage quant aux changements climatiques, le recyclage du verre soutient les communautés locales. Contrairement à d'autres matières recyclables qui dépendent des marchés d'exportation pour établir des valeurs, le marché final du verre recyclé est principalement local. La plupart des clients et fournisseurs de verre se trouvent à moins de 500 kilomètres (300 milles) des usines de production. Le verre provenant du recyclage en bordure de rue dans une communauté est souvent traité et livré aux fabricants de verre du même secteur afin de créer de nouveaux emballages en verre pour cette communauté.

GPI souligne que le recyclage de 1 000 tonnes de verre soutient huit tâches. Selon l'Institute of Scrap Recycling Industries, l'impact économique positif total de l'industrie du recyclage du verre aux États-Unis est de 634 millions de dollars. Le recyclage du verre est sensé sur le plan environnemental et économique, et est l'un des moyens les plus faciles d'aider à lutter contre les changements climatiques et de soutenir les communautés.

L'un des défis liés au maintien ou à l'augmentation du recyclage du verre dans de nombreuses localités ou gouvernements locaux est la qualité et l'emplacement des équipements de traitement du verre dans la chaîne de valeur du recyclage. Dans de nombreuses communautés, l'équipement du partenaire de recyclage ne peut pas séparer efficacement le verre des autres matières recyclables, ou la communauté n'est pas située près d'une installation qui peut nettoyer et trier le verre récupéré, ou les deux options. Ces écarts dans de nombreuses communautés compliquent souvent l'économie et l'appétit d'un gouvernement local pour offrir le recyclage du verre.

Pour relever certains de ces défis, nous travaillons à élaborer des programmes de recyclage communautaires, ce qui comprend des investissements dans l'équipement et des partenariats avec les entreprises, les organisations et les gouvernements locaux pour établir des sites de collecte. Nous développons des solutions pour minimiser les coûts et tirer parti de toutes les connaissances, infrastructures et capacités existantes pour améliorer les systèmes de recyclage.

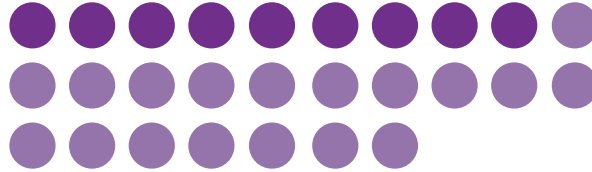
Nous estimons que chacun des sites de collecte que nous établissons peut détourner au moins 30 tonnes de verre des sites d'enfouissement par année. Vingt-sept sites de collecte ont été créés, dont neuf étaient opérationnels à la fin de 2021, et 18 ont été approuvés pour une mise en œuvre au début de 2022.

Les programmes de recyclage communautaire englobent également nos programmes Glass4Good™ (G4G), qui sont propres aux communautés de nos usines et visent à convertir le verre recyclé en dons de bienfaisance pour nos communautés. (Continuez vers [Glass4Good™](#) pour en savoir plus.) Nous avons mis en œuvre deux programmes G4G aux États-Unis en 2021. La croissance des programmes de recyclage communautaires sera essentielle à notre volonté d'atteindre nos objectifs de 50 % de contenu recyclé et de 100 % de disponibilité du recyclage du verre dans nos communautés.

Soutenir les occasions de recyclage en Pennsylvanie

O-I permet à nos communautés à faire partie de l'économie circulaire. Nous nous concentrons fortement sur l'augmentation de la quantité de verre recyclé en Amérique du Nord. O-I a soutenu le Pennsylvania Resource Council (PRC) dans la fourniture d'infrastructures de recyclage du verre dans la région de Pittsburgh au cours des dernières années. Collecte éphémère et points de dépôt permanents, collecte plus de 200 tonnes de verre par semaine, ce qui aide la communauté, améliore le recyclage local et améliore notre approvisionnement de calcin prêt pour la fournaise.

SITES DE COLLECTE DE RECYCLAGE (27 AU TOTAL) :



● 9 opérationnels à la fin de 2021 ● 18 dont la mise en œuvre est approuvée au début de 2022

au moins
30

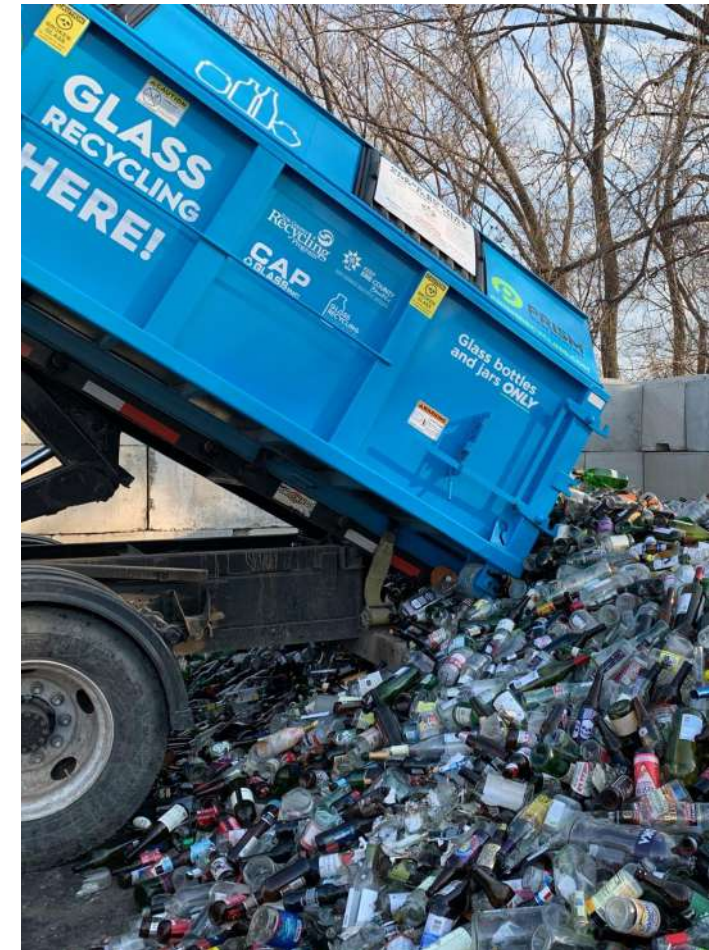
**DES TONNES DE
VERRE PAR SITE, DÉ-
TOURNÉES DES SITES
D'ENFOUSSEMENT
CHAQUE ANNÉE**

Après que le comté d'Érié, en Pennsylvanie, a cessé de collecter le recyclage du verre commercial en 2016 et a laissé tomber le verre de la collecte de recyclage en bordure de rue en 2018, [Prism Glass Recycling](#) d'Érié estime que le comté envoie environ 6 350 tonnes de verre aux sites d'enfouissement chaque année. Chez O-I, nous savons que l'envoi de verre, un matériau infiniment recyclable, dans un site d'enfouissement est non seulement du gaspillage, mais aussi une pratique non durable.

En janvier 2021, Prism, membre de la famille Erie Management Group, a lancé une initiative pilote de recyclage du verre. Le programme **Recycle for Pennsylvania** a établi 15 points de dépôt gratuits au cours de sa première année, recueillant ainsi plus de 250 tonnes de verre. Le nouveau programme comble l'écart pour que le verre ne se retrouve pas dans les déchets, mais dans le flux de fabrication.

Recycle for Pennsylvania est né d'un effort de collaboration visant à faciliter la collecte de verre commercial pour le recyclage, un peu comme un système

de dépôt de bouteilles. Prism fournit maintenant des récipients et gère la collecte de verre en partenariat avec 10 bars et restaurants à volume élevé et 10 distributeurs de bière à volume élevé. Les distributeurs encouragent les clients à apporter leurs contenants de verre pour élimination lorsqu'ils reviennent acheter de nouveaux produits. De plus, les restaurants et les bars se sont inscrits pour recycler le verre produit à l'intérieur de leurs établissements. O-I Glass a investi 17 000 \$ dans le programme, éliminant ainsi la nécessité de facturer des frais pour les récipients et les collections de verre.





■ L'initiative locale catalyse le programme de recyclage communautaire

Lorsque Jeff Crabtree a lancé un programme de recyclage du verre à sa brasserie de Greeley, au Colorado, il ne savait pas à quel point il serait populaire.

Historiquement, Crabtree Brewing Company et la communauté environnante n'avaient pas accès au recyclage du verre. Crabtree et son ami, Bob Kunkle, un fabricant de verre O-I de deuxième génération, ont commencé à offrir le recyclage du verre en 2020. En utilisant la brasserie comme point de dépôt de verre gratuit et la petite remorque de Kunkle, Crabtree a lancé son programme de recyclage du verre et l'a vu croître de façon exponentielle à mesure que le mot se passait. Le programme a connu un tel succès que la remorque est bien vite devenue trop petite.

« Lorsque nous avons commencé, nous transportions des bouteilles en verre tous les trimestres. Puis, le volume a augmenté tous les mois, et j'ai commencé à transporter du verre toutes les trois semaines », dit-il.

« Je suis brasseur, pas un type qui recycle des verres pour la Ville de Greeley, alors j'ai communiqué avec le conseil municipal et j'ai invité quelques membres du conseil à venir prendre une bière pour parler. »

À mesure que le volume de verre de la Crabtree Brewing Company augmentait, Kunkle a mis en contact Crabtree et la ville de Greeley grâce à Sammy Holaschutz, responsable des systèmes de recyclage d'O-I. Le groupe souhaitait se joindre au programme Glass4Good™ d'O-I. The United Way of Weld County, une organisation engagée à résoudre les défis à long terme du comté de Weld, a été désignée comme bénéficiaire caritatif de ce programme. Les dons de Glass4Good™ soutiendront le développement de la petite enfance, la réussite des jeunes, la prévention de l'itinérance, le vieillissement sain et l'accès aux services dans toute la communauté. Ce programme sera mis en œuvre en 2022.

Le programme de Crabtree Brewing s'est développé comme un partenariat public-privé plus important entre la brasserie, la ville de Greeley, Anderson Sales and Salvage et O-I Glass. En date de mars 2022, la ville transporte le verre récupéré à l'usine de recyclage de verre Colorado de Momentum Recycling à Broomfield, à environ 80 kilomètres (50 milles) au sud. Momentum convertit le verre récupéré en calcin, et le vend à l'usine d'O-I à Windsor, au Colorado, et à Rocky Mountain Bottle Company (RMBC), une coentreprise entre O-I Glass et Molson Coors. Les usines utilisent le verre recyclé pour créer de nouvelles bouteilles et de nouveaux pots en verre.

« Nous sommes heureux de constater le niveau de participation à ce programme de recyclage du verre », déclare Will Jones, directeur adjoint de la mobilité et de la sécurité des Travaux publics de Greeley. « En fait, en raison de la discussion sur le recyclage du verre, la Ville a demandé une subvention pour analyser les politiques et les programmes de réacheminement des déchets à l'échelle de la Ville afin d'améliorer davantage le recyclage à Greeley. »

Crabtree affirme qu'il a été témoin de l'impact du recyclage du verre sur sa communauté. « Au début, nous voyions surtout des clients rapporter des bouteilles de bière qu'ils avaient achetées auprès de nous et des retraités qui prenaient le recyclage au sérieux », explique-t-il. Cela a changé à mesure que le mot s'est répandu. Il n'y a plus d'âge limite ni d'exigences démographiques pour prendre part au recyclage. Je vois des gens de tous les horizons, avec tous les types de véhicules. » Le recyclage du verre est arrivé à Greeley, et il est là pour rester.

TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC L'INDUSTRIE DU VERRE

O-I fait partie d'associations axées précisément sur le recyclage, se joignant à d'autres entreprises publiques et privées pour communiquer collectivement avec les gouvernements, recueillir des appuis pour les politiques de recyclage et proposer un changement de culture. Bien que nous soyons actifs à l'échelle mondiale dans de nombreuses organisations, voici quelques exemples clés de la façon dont nous collaborons et établissons des partenariats avec d'autres pour promouvoir et améliorer le recyclage.

En Amérique du Nord, nous appartenons à GPI et avons des rôles de direction dans l'organisation. GPI favorise l'utilisation et le recyclage du verre. En 2020, GPI a commandité une étude sur le recyclage du verre dans des marchés clés aux États-Unis et a annoncé sa vision d'utiliser l'étude pour aider à porter les taux de recyclage du verre aux États-Unis à 50 % d'ici 2030.

Également en Amérique du Nord, nous soutenons la [Glass Recycling Foundation](#), qui travaille à surmonter les obstacles au recyclage du verre, et la [Glass Recycling Coalition](#), qui rassemble les fabricants de verre, les transporteurs, les transformateurs, les installations de récupération des matériaux, les marchés financiers, les marchés finaux et les marques, pour développer un recyclage efficace du verre. Notre chef de la durabilité et des affaires générales siège au conseil d'administration du [Container Recycling Institute](#), qui préconise des normes de l'industrie, des taux de recyclage plus élevés et la disponibilité de matériaux de qualité pour l'utilisation finale.

En tant que membre de la [FEVE](#) (Fédération européenne du verre d'emballage), O-I participe à la formation sur le verre, à la défense des emballages durables et à la fermeture de la boucle de verre. Le président des opérations commerciales d'O-I et d'O-I Europe préside le conseil de supervision en tant que président de FEVE tout en siégeant au conseil d'administration de l'organisation. Nous faisons également la promotion de la campagne de sensibilisation [Friends of Glass](#) de FEVE, qui réunit une communauté de personnes d'Europe et d'ailleurs qui sont convaincues que le verre est un matériau d'emballage idéal en raison de ses avantages uniques sur le plan environnemental, économique et de la santé. Nous savons que le recyclage du verre peut être très local,

donc en Europe, nous sommes également membre des associations britanniques, italiennes, françaises et d'ailleurs.

Nous collaborons aussi activement par l'entremise d'associations de verre en Amérique du Sud. Dans la région des Andes, qui comprend la Colombie et le Pérou, O-I est membre du [CEMPRE](#). Au Brésil, nous travaillons ensemble par l'entremise [d'ABIVIDRO](#). Ces deux groupes industriels sont la voix du verre en Amérique du Sud. Ces organisations, comme FEVE, British Glass et GPI, travaillent à sensibiliser et à accroître le recyclage du verre dans les différentes localités.

DÉFENSE DU VERRE – COMMUNAUTÉS, CLIENTS ET CONSOMMATEURS

O-I travaille activement à rééquilibrer le dialogue sur la recyclabilité, la circularité et les autres avantages du verre. Nous établissons des partenariats et faisons preuve de leadership éclairé afin d'informer les consommateurs sur la façon dont ils peuvent profiter à la planète et à leurs communautés en utilisant et en recyclant le verre. Aux États-Unis, nous tirons parti de notre solide campagne de promotion du verre axée sur le consommateur pour souligner la durabilité du verre dans une région qui offre d'importantes possibilités d'amélioration de son recyclage. À l'aide des médias sociaux, nous nous sommes efforcés de trouver la façon la plus engageante, la plus pertinente et la plus percutante de sensibiliser les gens aux avantages du verre, en faisant croître et en activant une équipe [#TeamGlass](#) d'ambassadeurs. Nous avons rejoint 105 millions d'Américains en moyenne 12 fois, générant ainsi environ 1,35 milliard d'impressions. Plus les consommateurs sont conscients des avantages du verre, plus ils sont sensibilisés à sa pertinence pour eux et plus ils commencent à considérer consciemment les produits emballés dans du verre. O-I s'efforce d'encourager les consommateurs à utiliser et à recycler le verre, pour ainsi faire partie intégrante de l'économie circulaire.

Leadership éclairé

Nous croyons que le progrès se fait à l'intersection de grandes idées et d'actions. C'est pourquoi nos dirigeants d'entreprise participent régulièrement à des forums publics visant à explorer des idées et à encourager de tels progrès. En 2021, nos dirigeants en matière de durabilité ont été

interrogés ou ont fourni du contenu sur le recyclage pour une variété de publications et de médias. Nous avons publié un [article](#) dans le rapport sur l'avenir de l'emballage de 2021 du Raconteur distribué par The Times, intitulé « Sustainability is about more than weight—It's time to take a holistic view ». Notre chef de la durabilité a parlé de la durabilité du verre en novembre 2021 lors de la conférence annuelle Glass Problems Conference. Les membres de l'équipe de durabilité ont parlé du programme Glass4Good™ lors de la conférence de la Virginia Recycling Association et ont organisé une visite de notre usine de verre à Toano. O-I était également représentée par la conférence virtuelle de la Glass Recycling Coalition qui a présenté l'importance de la qualité du calcin pour produire des contenants de verre acceptables.

Chez O-I, nous savons que les idées sont fondées sur la collaboration. Tout comme nous savons que nos employés et leurs idées sont à la base de nos propres innovations et de notre transformation, nous avons besoin d'une communauté d'idées pour changer la façon dont nous gérons les déchets et le recyclage à l'échelle mondiale. Nous avons l'intention de contribuer à stimuler et encourager le leadership éclairé dans ce domaine crucial.

Campagne « Fermer la boucle de verre » de l'UE

O-I travaille à fermer la boucle de verre non seulement en collaborant avec les clients, mais aussi en défendant les intérêts à l'échelle mondiale. Grâce à FEVE et aux associations nationales de verre, O-I est fière de participer à l'initiative [Fermer la boucle de verre](#). Cette campagne à l'échelle de l'industrie vise à propulser le recyclage du verre vers de nouveaux sommets dans l'Union européenne. Le verre est le matériau d'emballage le plus recyclé en Europe, et l'UE a actuellement un fort taux de récupération du verre de 76 %.¹⁵ La campagne est importante, car elle vise à faire passer ce taux à 90 % d'ici 2030 et jouit d'un large soutien dans l'écosystème des emballages en verre. Le plan d'action Fermer la boucle de verre formule des recommandations structurelles qui répondent aux défis actuels en matière de recyclage du verre dans l'UE. La campagne comprend des initiatives visant à travailler en étroite collaboration avec les municipalités afin d'élargir la collecte de verre séparé à la source et d'améliorer la collecte de verre dans les grands

15. [Fermer la boucle de verre](#).

secteurs et les secteurs très touristiques. Randy Burns, chef de la durabilité d'O-I, croit que les taux de recyclage de l'UE et les plans de renforcement des infrastructures prouvent que le recyclage du verre n'est pas seulement économiquement faisable, mais qu'il peut avoir des taux de participation très élevés. « Les États-Unis peuvent considérer le taux actuel de recyclage du verre dans l'UE et le programme Fermer la boucle de verre comme une preuve simple qui devrait dissiper le mythe selon lequel le recyclage du verre est « trop difficile » ou pas économique. L'UE semble avoir de nombreuses leçons potentielles pour les États-Unis ou tout pays ou région qui cherche à améliorer le recyclage. »

O-I se joint à Corona dans le cadre du programme pilote Chicago Glass Recapture Summer à Chicago

Corona et O-I valorisent le verre pour sa réutilisabilité et croient que l'éducation du public sur le recyclage du verre est essentielle à une économie durable. O-I s'est joint à Corona et à la Glass Recycling Foundation (GRF) pour un programme pilote de récupération du verre à Chicago, une région avec un très faible taux de recyclage du verre.¹⁶ L'objectif du projet était de sensibiliser le



public à la nécessité de maintenir les bouteilles de verre hors des sites d'enfouissement et de les garder dans la boucle de fabrication. Dans le cadre de l'initiative commanditée par Corona, le GRF a recueilli des bouteilles en verre dans des bars et des restaurants de Chicago tout au long de l'été 2021.

Le programme itinérant de récupération de verre, qui a été lancé pendant la fin de semaine du Jour du Souvenir, comprenait une expérience interactive qui met en lumière la nécessité de recycler le verre. L'initiative a permis de sensibiliser davantage les amateurs de bière à la valeur du verre en tant que matériau d'emballage durable et à la valeur du recyclage et de la réutilisabilité du verre. Le GRF espère que cette initiative mènera à un programme de recyclage plus permanent du verre dans les bars et les restaurants commerciaux.

O-I croit que le verre ne doit jamais être déchet. Le verre a été recueilli dans les usines de Chicago pour fabriquer de nouveaux emballages en verre à son usine de Lapel, en Indiana.

Art, verre et l'art du recyclage : Campagne estivale de recyclage du verre d'O-I et de SICOVAD

O-I France a donné le coup d'envoi à l'été 2021 en soutenant des projets et des artistes locaux afin de sensibiliser les communautés à la valeur du recyclage du verre et de rendre le recyclage facile et pratique. Le Conteneurs Tour 2021 à Gironcourt-sur-Vraine, en France, a œuvré pour accroître le recyclage du verre et sensibiliser à ses avantages. O-I s'est jointe à la société locale de gestion des déchets, SICOVAD et à la R-Play Association, pour diriger la campagne d'été qui a amené des artistes locaux dans les quartiers près de l'usine de Gironcourt d'O-I pour décorer les contenants de recyclage en direct et leur art présentait des thèmes de durabilité dans des styles d'« art de rue ». Les événements locaux étaient ouverts au public et ont eu lieu tous les mercredis de juin et de juillet. Les représentants de SICOVAD et d'O-I Gironcourt ont répondu à des questions sur le verre, soulignant son rôle dans l'économie circulaire.

La tournée Containers 2021 a visité 20 communautés de la région. Les organisateurs de l'événement ont informé le public que le verre recyclé recueilli dans ces contenants ne serait pas envoyé à l'extérieur de la zone, mais qu'il serait réutilisé localement. Quatre-vingt-huit pour cent du verre utilisé dans l'usine de verre d'O-I France est recyclé, provenant des communautés locales.





Les supermarchés péruviens éduquent les consommateurs et facilitent le recyclage

O-I s'est associé à Plaza Veá, l'une des chaînes de supermarchés les plus importantes et les plus populaires du Pérou, pour faciliter le recyclage chez les clients grâce à une nouvelle campagne nationale de recyclage. La campagne, nommée **#ReciclaConsciente**, a été conçue pour éduquer les gens sur le recyclage au Pérou et pour faciliter celui-ci.

Pour la moitié éducative du programme, **#ReciclaConsciente** a communiqué avec les consommateurs à l'aide de tactiques comme la publication d'une campagne de sensibilisation à l'environnement sur les médias sociaux et une initiative de bénévolat numérique en environnement numérique. En magasin, les messages rappelaient aux consommateurs quel emballage est recyclable. Grâce à ce partenariat, O-I a créé des affiches situées près de trois contenants en verre – une

bouteille de jus, un pot de sauce rouge et un contenant de yogourt – pour rappeler aux gens que le verre est entièrement et infiniment recyclable.

La campagne a également cherché à faciliter le recyclage. Plaza Veá a installé des stations de recyclage dans plus de 50 de ses magasins. Les stations comportaient des bacs pour différents matériaux, dont un réservé aux bouteilles et aux bocaux en verre.

La campagne éducative **#ReciclaConsciente** s'est déroulée jusqu'en octobre 2021. Plaza Veá affirme que les stations de recyclage resteront en place à long terme.

#ReciclaConsciente est une extension d'un programme de durabilité existant de Plaza Veá développé en 2020, qui a généré 47 tonnes de matières recyclables collectées

dans 49 des magasins de Plaza Veá. De plus, grâce à l'utilisation des médias sociaux et d'autres communications numériques par la marque, ce message environnemental essentiel a atteint plus de six millions de personnes en 2020, et plus de 81 500 sondages ont été recueillis.

Le partenariat avec la Plaza Veá dans le cadre de la campagne **#ReciclaConsciente** est l'une des façons dont nous démontrons notre engagement à informer les consommateurs du monde entier sur les avantages des emballages en verre et à travailler avec des partenaires précieux qui partagent nos valeurs pour bâtir une économie circulaire plus forte, à faible gaspillage.



SE FORMER POUR L'AVENIR

Alors que nous travaillons à l'amélioration des écosystèmes de recyclage partout où nous exerçons nos activités, l'amélioration du recyclage et de l'accès à l'élimination sélective dans les marchés où les taux de recyclage sont proportionnellement faibles présente un avantage potentiel considérable pour toutes les parties prenantes. Au cours des deux dernières années, nous avons concentré ces efforts sur les communautés autour de nos installations nord-américaines. O-I est prête à atteindre son objectif pour 2022 d'établir 50 sites en investissant 324 000 \$ dans l'équipement de collecte. Nous sommes également en mesure d'établir des programmes G4G dans toutes les communautés d'usines nord-américaines qui ont besoin de systèmes de recyclage du verre d'ici la fin de 2022. En raison des succès de ces programmes, nous élargissons nos activités à l'ensemble des Amériques en 2022.

Nos aspirations à long terme comprennent un partenariat avec nos parties prenantes pour augmenter les taux de recyclage aux États-Unis à 50 %. Nos programmes de recyclage communautaires visent à aider à débloquer des solutions évolutives et à résoudre progressivement le défi complexe que pose le système de recyclage américain. Cependant, O-I, ni aucun fabricant de verre ou fabricant de contenants individuel, ne peut modifier les habitudes et les systèmes de recyclage qui servent localement des millions de personnes et les communautés. Nous aurons besoin de l'aide de nombreuses personnes, et presque certainement des décideurs politiques, pour trouver des solutions circulaires et respectueuses du climat.

Pour ce faire, nous devons tous comprendre collectivement le problème que nous essayons de résoudre. Il ne s'agit pas seulement de détourner

le verre, le plastique, le papier, le métal ou d'autres matériaux des sites d'enfouissement ou de prévenir les déchets. Plutôt, pour améliorer le recyclage et créer une circularité, nous devons concevoir notre élimination, notre collecte, notre tri et notre redistribution pour travailler ensemble, de manière à résoudre à la fois la collecte et la transformation de ces matériaux en matières premières pour une seconde fabrication. Toute la chaîne de valeur doit faire partie de la solution. À O-I, nous sommes déterminés à contribuer, lorsque nous le pouvons, à apporter des changements positifs au recyclage du verre en particulier. Nous continuerons d'éduquer les parties prenantes sur le recyclage et les avantages durables du verre. Nous explorerons de nouveaux partenariats au sein de la chaîne de valeur et encouragerons nos clients à collaborer avec notre équipe de recyclage pour développer des systèmes en circuit fermé et habilitier la création de produits plus durables.



VERRE4BON

En 2021, Glass4Good™ (G4G), notre programme communautaire de recyclage, qui encourage le recyclage en générant des dons de bienfaisance locaux fondés sur le poids du verre recyclé, a été lancé officiellement. Il se trouve dans les sections Contenu recyclé et Communautés de notre rapport, car ces deux objectifs de durabilité sont étroitement liés et le G4G est un moteur essentiel pour les deux. Au total, ce programme vise six de nos dix objectifs mondiaux en matière de durabilité.

« **Nous reconnaissons le caractère unique des besoins dans chaque communauté** où nous exerçons nos activités. Nous travaillons donc en étroite collaboration avec les usines et les municipalités locales et explorons les organismes sans but lucratif pour déterminer où nous pouvons avoir le plus d'impact. »

–**Elizabeth Hupp (elle),**

O-I est le chef mondial de l'engagement social

OI | ÉTUDE DE CAS | VILLE DE DANVILLE, VIRGINIE

Faire du recyclage du verre une solution gagnant-gagnant

Ancien système de recyclage du verre :



1. Les résidents ont déposé du verre sur le site de collecte
2. Verre transporté sur 200 kilomètres (125 milles) à Wilson, en Caroline du Nord. Coût total : 25 000 \$ par année
3. Verre transformé en calcin et non retourné à la fournaise d'O-I

Système amélioré en collaboration avec O-I :



1. Les résidents déposent du verre au site de collecte
2. Le verre a été transporté à 8 kilomètres (5 milles) de l'usine de Danville. Coût total : 1 500 \$ par année
3. Dépôt de verre dans une nouvelle enceinte d'O-I à l'usine de Danville
4. Le verre est transporté par le fournisseur de calcin alors qu'il livre le calcin à l'usine
5. Le verre recyclé revient à l'usine de Danville comme nouveau calcin

Fonctionnement

Les bacs de collecte du verre sont installés dans la communauté. Les membres de la communauté y déposent leurs bouteilles et pots en verre. Ces contenants en verre sont traités, puis retournés à l'usine O-I pour créer de nouveaux contenants en verre. Le poids du contenu recyclé recueilli dans les communautés est converti en dollars, qui sont distribués à des organismes locaux ou à des organismes de bienfaisance, ce qui fait en sorte que l'impact demeure local.

Le bien

L'idée derrière G4G, c'est que le recyclage du verre est une solution gagnant-gagnant, c'est-à-dire une solution gagnante pour conserver les emballages en verre dans le secteur de la fabrication, une solution gagnante pour aider les communautés à recycler et à réduire l'impact environnemental, et une solution gagnante pour les groupes de soutien communautaire qui bénéficient de dons financiers liés à Glass4Good™.

La collecte du verre de la communauté fournira des flux supplémentaires de calcin pour l'utilisation dans nos installations, ce qui améliore la durabilité de la production grâce à une augmentation du contenu recyclé. L'augmentation du contenu recyclé dans notre processus de fabrication nous aide à atteindre notre objectif « zéro déchet » et à réduire le besoin d'extraction de matières premières. Elle diminue également l'énergie requise dans le processus, réduit les émissions de CO₂ et réduit les impacts sur le transport et le traitement des matériaux.

Nos progrès

Les programmes ont été mis en œuvre avec succès à Toano et à Danville, en Virginie, au cours de l'année civile 2021.

À Danville, les dons générés par le succès de G4G ont soutenu le programme Joy of Reading/Book Ends d'United Way du comté de Danville-Pittsylvania. À la fin de 2021, plus de 1 800 livres ont été distribués aux écoles publiques de Danville, pour répondre à des objectifs d'alphabétisation de la petite enfance dans la communauté.

Ces livres ont été achetés avec les dollars associés à la quantité de verre recyclé et appuieront les objectifs de BookEnds, qui consistent à augmenter de 20 % le nombre d'élèves qui lisent au niveau scolaire et à doubler le taux de réussite en troisième année des élèves noirs, hispaniques et d'origine mixte pour combler l'écart racial.

À Toano, les fonds générés par le G4G appuient l'initiative Pathways out of Poverty d'United Way of the Virginia Peninsula, qui offre du soutien et des ressources aux organismes communautaires qui travaillent à mettre fin à l'itinérance et à accroître la stabilité financière.

Regarder vers l'avenir

En prévision de 2022, Glass4Good™ poursuivra sa croissance dans l'ensemble de notre empreinte nord-américaine et s'étendra à nos emplacements mondiaux. O-I est prête à établir des programmes G4G dans toutes les communautés d'usines américaines qui ont besoin de systèmes de recyclage du verre d'ici la fin de 2022. Deux programmes ont été mis en œuvre au début de l'année.



glass
good



Programme pilote
de recyclage





NOS EMPLOYÉS

Communautés

Notre vision

O-I s'engage à bâtir des communautés durables dans lesquelles vivre et travailler. Nous visons à maintenir une culture d'entreprise où la durabilité et le bien social sont intégrés à l'ADN de l'entreprise. Nous encourageons nos employés à redonner et à participer activement à l'amélioration de leurs communautés. Le soutien financier offert par notre entreprise et la O-I Charities Foundation, ainsi que le leadership caritatif volontaire offert par des milliers d'employés d'O-I dans le monde entier témoignent de cet engagement. O-I soutient les organisations à but non lucratif au niveau de l'entreprise, ainsi que par l'entremise de ses employés. O-I est active dans les domaines de l'éducation, des arts et de la culture, de l'environnement et des besoins de base de ses communautés locales. Nous sommes fiers de faire une différence dans la vie des autres.

Fondée en 1937, la O-I Charities Foundation accorde des subventions et des dons de bienfaisance à des organismes sans but lucratif à l'œuvre dans les communautés de son empreinte nord-américaine.

Notre **programme de contrepartie pour les dons des employés** leur donne l'occasion de maximiser l'impact qu'ils ont sur les organismes et les causes qui leur tiennent à cœur en remettant une somme égale à celle de l'employé **aux organismes sans but lucratif admissibles et le double du don quand ce dernier va à un établissement d'enseignement.**

O-I cherche à maximiser l'impact de ses dons, du bénévolat et des partenariats dans la communauté tout en respectant son engagement envers la création de valeur.

Nos activités de relations communautaires visent à développer la prospérité collective en améliorant la culture de l'entreprise, en faisant la promotion de l'attrait

d'O-I auprès des employés, en soutenant la rétention des employés, en augmentant la productivité et le bonheur des employés, en améliorant la perception de la marque d'O-I et en offrant des occasions de perfectionnement professionnel. Nous encourageons nos employés à redonner à leurs communautés. Aux États-Unis, les employés peuvent faire jusqu'à 16 heures de bénévolat rémunéré.

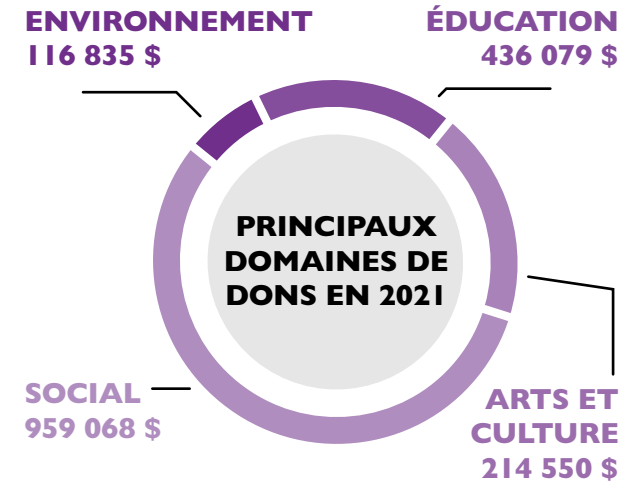
Les efforts de nos employés en matière d'engagement communautaire témoignent de la force du caractère, des valeurs et de l'esprit de générosité de notre personnel partout dans le monde. Nos relations avec nos communautés sont essentielles pour nous, et nous sommes fiers des efforts philanthropiques et des réalisations de nos 25 000 employés.

Transformer aujourd'hui

Nous nous efforçons d'être un membre actif et contributeur de chaque communauté où vivent et travaillent nos employés. En collaboration avec la fondation, O-I continue de concentrer sa philanthropie dans les domaines des besoins sociaux, de l'éducation, de la santé et de la sécurité, des arts et de la culture et de l'environnement. Au fil de 2021, des groupes de bénévoles ont été déployés dans des refuges locaux pour sans-abri, des banques alimentaires, des centres communautaires et des écoles pour donner leur temps et leur attention aux personnes dans le besoin.

En 2021, la O-I Charities Foundation a versé plus d'un million de dollars en subventions et 715 000 \$ supplémentaires par le biais de dons de contrepartie des employés, soit une augmentation de 17 % par rapport à 2020.

Indépendamment de l'O-I Charities Foundation, plus de 1,4 million de dollars ont été distribués, dans le monde



entier, à des organismes sans but lucratif, des fondations, des fonds de bourses d'études et des associations professionnelles pour renforcer notre impact social, stimuler le recyclage du verre et soutenir l'industrie du verre. Même pendant cette période difficile, nous avons maintenu notre soutien à nos communautés. Nous recherchons des activités qui remontent le moral, offrent un soutien communautaire et contribuent à la visibilité d'O-I.

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Nous voyons une formidable occasion d'avoir un impact positif sur la planète ainsi que sur les communautés où nous exerçons nos activités. Nous collaborerons avec les clients, les ONG, les fournisseurs et les dirigeants locaux dans le but de rendre le recyclage du verre disponible dans 100 % de nos emplacements.

Pendant la pandémie, des difficultés en matière de soutien de nos communautés ont surgi, comme de l'incertitude financière, des annulations ou des changements d'événements et la fermeture de programmes. Cependant, O-I et ses employés ont maintenu leur engagement. En janvier 2021, la fondation caritative d'O-I a fait un don de 50 000 \$ à [Victory Over COVID-19 Through Vaccination](#) (VProject).

Dans le but d'atteindre les objectifs de durabilité ambitieux de l'entreprise, la O-I Charities Foundation a augmenté ses dons aux organismes qui prennent un rôle actif envers l'environnement et a encouragé les organismes moins étroitement liés à l'impact environnemental à réexaminer leurs programmes et leurs pratiques pour intégrer la durabilité. La fondation a donné plus de 115 000 \$ à des organismes locaux axés sur la conservation et l'environnement, et a collaboré avec des organismes sociaux et éducatifs pour mettre en œuvre des programmes de durabilité et de recyclage tout au long de l'année. O-I continue de soutenir des organismes mondiaux, comme le nettoyage côtier international de l'Ocean Conservancy et a fait don de 25 000 \$ à cette grande initiative.

Notre travail consiste à soutenir les parcs de nos communautés, des organismes nationaux de conservation et des initiatives d'éducation sur le recyclage. Nous sommes fiers de nos relations de longue date avec des organisations qui partagent nos idées. O-I a fait la promotion d'initiatives en matière de verre et de recyclage en partenariat avec des communautés et des associations du monde entier; voir [Contenu recyclé](#).

La fondation a fait don de plus de 214 000 \$ pour l'éducation artistique, la programmation et la durabilité. Elle soutient les organismes des arts visuels et du spectacle, les musées, la radiodiffusion publique, les sociétés de préservation historique et d'autres organisations culturelles, en particulier dans le nord-ouest de l'Ohio.

En 2021, O-I a reçu le prix honorable « Excellent philanthrope d'entreprise » de la section nord-ouest de l'Ohio de l'Association of Fundraising Professionals. Ce prix honore une société ou sa fondation d'entreprise qui démontre un engagement exceptionnel par le biais d'un soutien financier et par l'encouragement et la motivation des autres à assumer des rôles de leadership en faveur de la philanthropie et de l'engagement communautaire.

SOUTENIR DES CAUSES LOUABLES

Notre engagement envers la cité du verre

La région de Toledo, en Ohio, est le lieu de naissance d'O-I et son siège social mondial. Toledo est surnommée la « Glass City » en raison de sa longue histoire de fabrication de verre, par des entreprises comme O-I. Améliorer la communauté de Toledo est un élément constant de nos initiatives en matière d'engagement social. Depuis plus de trois décennies, O-I soutient le zoo de Toledo et s'est engagée à verser 1 million de dollars sur 10 ans pour soutenir les programmes éducatifs et les expositions. Nous sommes actuellement le commanditaire en titre de l'aquarium récemment rénové, où on peut découvrir une exposition de récifs de 90 000 gallons et qui aide à sensibiliser les gens à la protection de ces écosystèmes menacés.

L'alliance entre l'art et l'industrie est forte dans la cité du verre. L'exposition aux arts et à la culture crée des communautés vitales et robustes, et O-I fait la promotion de ces organisations depuis plus de 50 ans. Nous apprécions notre grande relation avec la Toledo Alliance for the Performing Arts, qui comprend la Toledo Symphony et le Toledo Ballet, ainsi que le Toledo Museum of Art et la commission des arts locale. L'O-I Charities Foundation continue d'offrir du soutien aux artistes du soufflage de verre, aux programmes éducatifs, aux spectacles virtuels et plus encore, offrant des occasions et du divertissement socialement éloignés à la communauté.

Soutenir l'éducation en STIM et le développement de carrière

O-I a également une longue histoire de soutien aux organisations axées sur le développement de carrière et l'exposition. Nous avons financé Junior Achievement pour lancer le défi des innovateurs de JA et l'expérience d'apprentissage de la résolution créative de problèmes. Plus de 200 étudiants ont été touchés, ce qui leur a permis d'acquérir de précieuses compétences en innovation et en conception. En plus du soutien





financier de 30 000 \$, des employés d'O-I se sont portés volontaires pour siéger au jury. L'équipe O-I a contribué à ce que de formidables solutions issues des étudiants fassent leur chemin, qu'il s'agisse d'un échange intergénérationnel au profit d'une communauté de retraite locale ou d'un centre de santé mentale, ou encore d'une zone récréative sécuritaire pour les adolescents ou d'un programme d'établissement de liens entre pairs pour les apprenants de l'anglais. De l'expérience, le juge bénévole et scientifique principal du verre d'O-I, Dan Swiler, a déclaré : « Je pense que tous les étudiants voient des défis dans leurs communautés. Cet exercice montre que s'ils mettent un peu d'effort à réfléchir au problème et à étudier les ressources disponibles, ils sont capables de faire une différence. La capacité de faire une différence crée une attitude mentale positive qui les suivra le reste de leur vie. »

O-I continue de soutenir l'éducation et les programmes de STIM, en particulier pour les femmes sur le terrain. En tant que commanditaire annuel de l'événement **[Girl Power de Imagination Station](#)**, O-I expose les jeunes filles intéressées par la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques à l'industrie du verre.

O-I soutient également l'éducation par l'entremise de la Ceramic and Glass Industry Foundation, qui travaille à faire progresser les programmes de STIM. Nous avons accordé 25 000 \$ pour soutenir la visibilité de la science du verre et de la céramique auprès des étudiants.

Créer des communautés durables grâce à la campagne Centraide

O-I vient en aide à Centraide, un organisme sans but lucratif mondial comptant 1 800 organismes communautaires qui cherchent à aider les individus et les familles à atteindre leur potentiel grâce à l'éducation, à la stabilité du revenu et à des vies saines. Les valeurs fondamentales et les aspirations philanthropiques d'O-I s'alignent fortement sur la mission mondiale de Centraide et ses efforts pour mobiliser les communautés locales.

Les employés et les retraités d'O-I, avec une contribution généreuse d'O-I Charities Foundation, ont recueilli un total

de 342 618 \$ dans le cadre de la campagne d'entreprise. O-I a versé 50 000 \$ de plus au Fonds d'intervention d'urgence de Centraide du Grand Toledo, qui a été créé pour répondre aux besoins urgents de la région de Toledo, notamment pour aider les sans-abri et lutter contre la crise du logement. Ces dons, combinés à d'autres formes de soutien communautaire ont totalisé près de 700 000 \$ au profit de Centraide du Grand Toledo.

Impact mondial

Notre usine de Monterrey, au Mexique a conclu son programme de bénévolat d'entreprise Centraide de trois ans, qui a soutenu l'école primaire locale Jose Alvarado Unite I. Au cours de cette période, 80 bénévoles d'O-I ont participé à six activités de bénévolat et 43 000 \$ US ont été recueillis par 428 employés pour soutenir l'école. 250 élèves ont été directement touchés par diverses améliorations, et la communauté environnante a bénéficié d'un meilleur sentiment d'appartenance et d'une meilleure image de la communauté scolaire.

Notre succursale de Lurin, au Pérou, a fait don de 100 tablettes et de 12 ordinateurs portables pour l'éducation des enfants en 2021. Des mesures pour mettre en œuvre un « programme de bon voisinage » dans l'ensemble de notre région des Andes sont en place pour 2022, ce qui soutiendra les améliorations communautaires dans les quartiers proches de notre usine.

SE FORMER POUR L'AVENIR

O-I a toujours soutenu ses communautés. La mise en œuvre d'une stratégie d'engagement mondiale, qui sera déployée en 2022 assurera que notre patrimoine se poursuive et se développe, partout dans le monde. Nous sommes convaincus que nous devons être généreux dans le partage de notre temps, de nos talents et de nos ressources financières, pour soutenir les efforts communautaires qui s'alignent sur nos objectifs de durabilité, ainsi que ceux de nos clients et de nos employés. Encourager nos employés du monde entier à faire de même améliorera et maintiendra collectivement la qualité de vie dans chacune de nos communautés.



NOS EMPLOYÉS

COMMUNAUTÉS

UNBOTTLED PRIDE SOUTIENT EQUALITY TOLEDO

Unbottled Pride, notre groupe de ressources pour les employés (GRE) LGBTQ+ chez O-I en Amérique du Nord, a organisé son premier événement public. Leurs efforts ont aidé à nourrir des familles dans le besoin de la communauté de Toledo pendant les Fêtes.

Les membres ont demandé à leur famille, à leurs amis et à leurs collègues de faire des dons par le biais du mot du mois et d'une plateforme de médias sociaux interne d'O-I. Ils ont recueilli plus de 3 000 \$, soit plus de 2 600 lb de nourriture et d'articles de toilette, pour Equality Toledo, un organisme qui travaille à éliminer la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les expressions de genre, par l'éducation, le militantisme et d'autres efforts de lutte contre la diffamation.

“

« Nous avons choisi l'organisme de soutien LGBTQ+ **de premier plan dans la région de Toledo** parce qu'il partage une mission commune avec notre groupe », a déclaré Adam Jackson, vice-président de Unbottled Pride, et responsable mondial de la gestion des services informatiques et de l'engagement des clients chez O-I.

Entre ce que Unbottled Pride a recueilli et la contrepartie d'O-I Charities Foundation, le don à Equality Toledo s'est élevé à plus de 5 000 \$.

« Nous avons choisi l'organisme de soutien LGBTQ+ de premier plan dans la région de Toledo parce qu'il partage une mission commune avec notre groupe », a déclaré Adam Jackson, vice-président de Unbottled Pride, et responsable mondial de la gestion des services informatiques et de l'engagement des clients chez O-I.

Les GRE comme Unbottled Pride dirigent les mouvements locaux pour qu'un changement positif interne comme externe se produise. En savoir plus sur nos GRE actuels en matière d'expérience des employés. L'intérêt pour ces groupes augmente constamment chez nos employés, qui cherchent à trouver des moyens d'avoir un impact positif.

Expérience des employés

Notre vision

Pour être le premier producteur mondial d'emballages en verre, il faut que nos employés sachent tisser la passion, l'engagement et l'innovation dans nos activités. Notre vision quant à l'excellence de l'expérience pour les employés repose sur nos valeurs, nos comportements et notre système de gestion du personnel. En mettant le « rendement de chef de file en matière de sécurité des personnes » au centre de notre stratégie, nous stimulerons des innovations qui continueront d'améliorer la durabilité des emballages en verre et de l'industrie.

VALEURS ET COMPORTEMENTS O-I

Pour notre entreprise, les valeurs et les comportements sont à la base de la concrétisation de notre vision stratégique et de nos objectifs.

Nos valeurs fondamentales motivent nos comportements : Sécurité et bien-être, diversité, équité et inclusion, passion, responsabilité, agilité

Nous sommes « une équipe », développée et engagée à tous les niveaux, fondée sur des relations de collaboration, une communication authentique et la responsabilité. Nous exerçons nos activités en tant qu'« une entreprise », en accordant la priorité à un leadership sans frontières et à une prise de décision éclairée. Nous opérons avec « un plan », produisant des résultats axés sur le client.

LE SYSTÈME DE PERSONNEL D'O-I

Le rendement sécuritaire du personnel est au cœur de notre stratégie. Au cours des dernières années, nous avons créé et mis en œuvre un système de ressources humaines interconnecté qui se concentre sur trois piliers clés pour

ainsi créer une organisation axée sur le rendement : 1) Efficacité organisationnelle, 2) Culture et 3) Talent. L'efficacité organisationnelle est axée sur l'amélioration continue de l'efficience (coût) et de l'efficacité (simplicité, rapidité, orientation vers les résultats, incitatifs, etc.) de notre conception organisationnelle et de nos façons de travailler pour stimuler le rendement. Le pilier de la culture est axé sur l'amélioration continue des façons formelles et informelles de favoriser le rendement en mobilisant nos employés. Le pilier du talent signifie que nous devons nous assurer que nous avons les bonnes personnes, les bonnes capacités, les bons rôles, au bon moment. Le résultat de ces efforts, combiné à nos valeurs et à nos comportements, nous permettra de réaliser notre ambition d'être une organisation simple, agile et axée sur le rendement, stimulée par des employés diversifiés et engagés.

Transformer aujourd'hui

Nous avons depuis longtemps ancré la stratégie de l'entreprise autour des gens. Plutôt que « ressources humaines », notre fonction axée sur les personnes s'appelle « personnes et culture » (P et C). Le développement de notre personnel et l'établissement d'une culture sont une décision stratégique avec un ensemble systématique d'outils et de processus, et non une étiquette pour un système de gestion de type administratif. O-I continuera de bâtir des équipes axées sur la réalisation de produits novateurs et de qualité et sur la création d'une culture d'apprentissage, de développement, de diversité et d'inclusion.

Nous transformons ce que nous faisons en identifiant les moments clés qui définissent un environnement de travail personnalisé. Des moments qui comptent et inspirent les gens à donner le meilleur d'eux-mêmes, à amplifier le potentiel humain et à permettre à O-I de s'épanouir.

Au sein de notre direction des P et C, nous mettons davantage l'accent sur l'instauration de la stratégie d'O-I et sur les ambitions en matière de ressources humaines et de culture. Nous travaillons activement à réduire la complexité, la duplication des efforts et le travail manuel dans l'ensemble d'O-I afin de mieux collaborer avec nos employés et diriger notre entreprise. Pour y parvenir, nous investissons dans les technologies et les efforts de collecte de données précises sur les employés afin d'en tirer des enseignements. Ces renseignements aideront l'équipe de direction des P et C à guider les dirigeants de nos opérations mondiales afin qu'ils prennent des décisions proactives et prennent des mesures pour améliorer l'expérience de nos employés à chaque étape. Les données donnent un meilleur aperçu et une meilleure surveillance des renseignements sur les employés aux dirigeants, afin qu'ils puissent être plus efficaces.

Nous offrons une plus grande responsabilisation aux gestionnaires de personnel et aux employés. Les dirigeants mettent davantage l'accent sur notre programme de talents et de culture. Des outils en ligne sont en développement pour donner aux employés la possibilité de gérer leurs renseignements personnels grâce à des fonctions en libre-service. Nous espérons créer une expérience améliorée et équitable pour les employés en améliorant les processus et en tirant parti de la technologie dans l'ensemble des

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Continuer à bâtir un environnement diversifié, équitable et inclusif où les gens se sentent accueillis et inspirés, pour créer un meilleur avenir pour eux-mêmes, pour les autres, O-I et la planète.

P et C. Consultez [Diversité, équité et inclusion](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous travaillons à éliminer les préjugés à chaque étape de l'expérience de nos employés, du recrutement à la planification de la main-d'œuvre et de la relève.

Nous continuons de développer et de déployer des outils pour nous aider à atteindre nos objectifs. Voici quelques exemples :

- Accroître les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement dans nos programmes de leadership et de perfectionnement fonctionnel, grâce à notre plateforme d'apprentissage en ligne : Université O-I.
- S'appuyer sur les résultats de notre sondage annuel sur l'engagement des employés Ma voix compte.
- Étendre notre initiative d'usine Mon milieu de travail compte à tous les groupes nationaux.
- Déployer un nouveau modèle opérationnel d'entreprise pour améliorer l'efficacité organisationnelle.
- Concevoir un programme de **travail connecté**, que nous sommes en train d'organiser en fonction de notre expérience et des commentaires des employés provenant de nos habitudes de travail modifiées.

INTÉGRATION DES TALENTS

Nous savons à quel point les premières impressions sont importantes pour les nouveaux employés. Avec son processus d'intégration, O-I veille intentionnellement à ce que tous les nouveaux employés aient une expérience engageante et agréable lorsqu'ils se joignent à elle. Ce processus aide nos nouveaux employés à être aussi efficaces et dynamiques qu'ils le peuvent dès qu'ils acceptent une offre.


Avant de commencer, les employés sont ajoutés à notre système d'intégration, ce qui déclenche des alertes automatiques aux services clés pour obtenir du soutien. Nous partageons un accueil personnalisé, notre mission et nos valeurs d'entreprise, ainsi que du matériel sur le thème « Faire ce qui compte ». Dès le départ, les employés peuvent être fiers de leur travail et fiers de faire partie d'O-I. Pour faciliter davantage le premier jour, le gestionnaire peut préparer un planificateur et un agenda en ligne.

Au cours des premiers jours d'emploi, nous examinons ensemble le plan d'intégration dans le portail des nouveaux employés et discutons de notre culture, de notre mission, de nos politiques et de nos avantages sociaux. Nous aidons l'employé à s'approprier le terrain (p. ex., visite des installations, configuration de la messagerie vocale, présentation à ses pairs). Enfin, l'arrivée du nouvel employé est annoncée par courriel et sur nos réseaux sociaux internes.

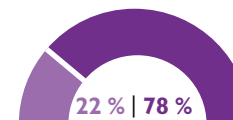
Au cours de la première semaine, l'employé sera couramment amené à rencontrer périodiquement son équipe et ses dirigeants pour passer en revue les progrès et les questions de l'agenda de la première semaine. Ensemble, ils établissent la portée du travail et les attentes en matière de rendement, discutent des ressources de l'entreprise et suivent une formation sur les réseaux. Cela comprend l'accès aux outils, l'inclusion sur les listes de distribution par courriel, etc. Un plan de démarrage, les projets initiaux et l'utilisation du système d'intégration pour le suivi sont également examinés.

Au cours des premiers mois de travail d'un employé, nous veillons à lui faire découvrir les clients, l'usine et les produits, en fonction de son rôle. Les employés ont l'occasion d'en apprendre davantage sur les groupes d'intérêts particuliers internes ou les groupes sociaux. Nous les présentons aux principaux partenaires d'affaires et dirigeants, nous prenons le temps de participer à des séances individuelles et de donner de la rétroaction à nos pairs, et nous encourageons l'observation au poste de travail ou les questions et réponses avec nos pairs. Il est important d'évaluer les progrès, le rendement et l'expérience initiale de l'employé. C'est pourquoi nous contrôlons les paramètres dans le programme d'accueil et effectuons un sondage auprès du nouvel employé.

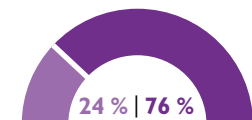
EFFECTIF MONDIAL 2021

	Personnel total	Homme	Femme	Temps plein	Temps partiel	Salarié	Horaire
Entreprise	1 060	759	301	1 060		1 060	
Amérique du Nord	5 359	4 241	1 118	5 346	13	995	4 364
Europe	7 312	6 630	682	6 757	555	1 170	6 142
Amérique latine	10 176	8 255	1 921	10 176		1 628	8 548
Asie	1 503	1 137	366	1 499	4	240	1 263
Total	25 410	21 022	4 388	24 838	572	5 093	20 317

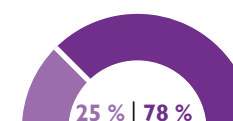
EMBAUCHES



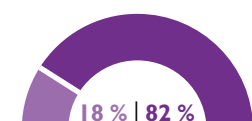
PROMOTIONS



ROULEMENT



LEADERSHIP



 Femme  Homme



PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS

Chez O-I, les gens sont au centre de l'entreprise, alors nous voulons attirer les meilleurs talents. Les programmes de développement des nouveaux diplômés (PDND) sont une excellente façon de le faire. O-I cultive de nouveaux talents en investissant dans des programmes de développement. Pour la troisième année consécutive, une équipe diversifiée de 39 nouveaux diplômés du monde entier a commencé son parcours chez O-I dans le cadre des PDND. Ces programmes permettent aux diplômés de bien comprendre nos usines, par le biais d'expériences sur le terrain et, plus récemment, d'expériences numériques, et de compétences propres à notre entreprise. Cela les aide à devenir des maîtres artisans. Les PDND comprennent généralement une introduction générale à l'industrie du verre et aux

disciplines techniques, une formation sur les compétences non techniques comme le leadership, la résolution de problèmes et la communication, ainsi qu'une immersion dans un domaine et un rôle spécifiques. La vaste gamme d'expériences auxquelles les diplômés sont exposés pendant leurs programmes de développement renforce leurs compétences et leur compréhension de l'entreprise. Cela, ainsi que leurs nouvelles idées et leur nouvelle mentalité, sont les fondements de l'innovation future et de la durabilité du succès de l'entreprise. À la fin du programme, nos diplômés sont bien placés pour assumer leur premier rôle officiel chez O-I.

En 2021, les dirigeants des PDND du monde entier se sont réunis pour former un comité directeur dans le but d'évaluer ces programmes collectivement et de collaborer

pour les aider à croître. Lors de ses réunions mensuelles, le comité partage ses réussites et ses enseignements en s'appuyant sur les meilleures pratiques pour faire progresser le programme. Les participants actuels et les anciens du programme partagent leurs expériences pour promouvoir la compréhension de la meilleure façon de soutenir les diplômés tout au long des programmes et de la transition vers leur carrière chez O-I.

Le comité reconnaît la valeur de la diversité et la nécessité de cultiver un milieu de travail inclusif et des occasions équitables pour tous. À cette fin, le comité s'efforce consciemment d'attirer des diplômées et de favoriser leur développement dans la direction de l'usine et de l'entreprise.

Avant et pendant la pandémie, O-I s'est efforcée de virtualiser bon nombre de ces éléments pour accueillir de nouveaux employés dans un milieu de travail en ligne. Nous avons créé des flux de travail distincts pour nous assurer que nos gestionnaires disposent des compétences et des ressources dont ils ont besoin pour gérer les employés virtuels et de s'assurer que ces employés disposent des outils, des connexions et des connaissances dont ils ont besoin pour se sentir engagés et prêts à réussir.

PERFECTIONNEMENT DES TALENTS

Notre succès et notre rendement sont directement liés au succès collectif et au rendement de chaque employé. Nous réussissons tous seulement lorsque nous offrons constamment la valeur attendue à toutes les parties prenantes. Pour permettre à notre organisation axée sur le rendement de se faire dynamiser par des employés engagés, nous faisons des investissements stratégiques dans le perfectionnement des employés et le bassin de talents.

Gestion stratégique des talents

Le système de gestion stratégique des talents est intégré à l'ensemble de l'expérience des employés, qu'on parle de l'attraction et du recrutement des talents, de l'apprentissage et du perfectionnement, de l'engagement et de la planification de carrière. Un des aspects du système est le processus annuel de planification de la relève et d'évaluation des talents, qui comprend chacune des données requises pour faire un examen stratégique basé sur les résultats.

Pour favoriser la stabilité et la croissance au sein de l'organisation et gérer les talents de manière proactive, stratégique et mesurable, nous avons créé un processus annuel cohérent où nos équipes de direction examinent et valident nos besoins en matière de talents par rapport au bassin de talents au sein de l'organisation. Cela nous donne une vue réaliste du talent et du potentiel au sein de l'organisation, des plans de relève validés et des plans d'action qui permettent aux dirigeants de développer, d'encadrer ou de gérer le rendement de nos employés.

La planification de la relève et les évaluations des talents sont effectuées pour toutes les équipes de direction, y compris au niveau de l'usine et au-dessus. Dans certaines usines, nous avons mis en œuvre une planification stratégique de la main-d'œuvre pour nous aider à anticiper les besoins des clients en les alignant sur les plans de gestion des talents afin d'éviter les perturbations de la production de manière proactive. Le processus comprend également des vérifications régulières des talents où chaque dirigeant partage des mises à jour sur les progrès réalisés par rapport aux plans de perfectionnement, des mises à jour sur la relève et des mesures visant à améliorer la diversité.

Nous avons apporté d'importantes améliorations à la planification stratégique de la relève. Au cours des trois dernières années, 100 % des nominations à l'équipe de direction mondiale (ÉMD) ont été conformes à un plan de relève interne établi. Nous avons des conversations plus approfondies et ouvertes pour assurer le partage interfonctionnel et interrégional des talents pour répondre aux besoins de l'entreprise. Nos plans de relève sont réalistes. Dans le cadre de la saisie des données, les dirigeants sont invités à avoir des conversations sur la carrière avec les membres de leur équipe afin de valider la mobilité, les aspirations globales et les intérêts futurs, et ainsi représenter la situation dans son ensemble. Nous avons limité les recoupements des plans de relève, ce qui nous donne une représentation plus précise du pipeline disponible. Notre processus comprend maintenant des vérifications mensuelles avec l'ÉMD pour faire une mise à jour sur les plans d'action, l'état du perfectionnement, les changements dans les plans de relève, les actions en faveur de la diversité et un bilan de santé global des talents pour leur secteur d'activité.

Nous avons également développé les outils et l'encadrement nécessaires pour les dirigeants et leurs partenaires en personnes et culture afin de faciliter le processus de planification de la relève et d'évaluation des talents. Notre modèle de potentiel mesure les progrès et la croissance actuels d'un employé en fonction de son engagement, de la mesure dans laquelle l'employé démontre son engagement envers les objectifs de

l'organisation, cherche de nouveaux défis, est prêt à faire plus que nécessaire et souhaite investir dans l'organisation à long terme. Les profils de talents sont des documents de référence construits à partir des données de l'évaluation des talents et du plan de relève qui, au fil du temps, fournissent un profil complet pour chaque employé. Ils comprennent les antécédents professionnels (à l'intérieur et à l'extérieur d'O-I), les cotes de rendement et de potentiel, les aspirations professionnelles énoncées par l'employé, les besoins de perfectionnement et la mobilité. Ces profils sont accessibles à toutes les équipes de direction et peuvent être consultés pour identifier les gestionnaires de talents interfonctionnels avec lesquels ils ne sont peut-être pas familiers, et les inclure dans les plans de relève potentiels.

Université O-I

Notre plateforme d'apprentissage en ligne met les employés en contact avec des milliers de cours, qu'il s'agisse du développement du leadership, des académies fonctionnelles ou du développement personnel. Les cours et les programmes sont conçus à partir du contenu O-I et de notre partenariat avec LinkedIn Learning. L'Université O-I sert de ressource de formation en ligne qui permet à nos employés d'obtenir la formation et les compétences dont ils ont besoin. Notre contenu d'apprentissage est moderne et conçu pour le monde d'aujourd'hui.

La plateforme en ligne offre un développement personnalisable pour nos employés. Ils peuvent accéder à l'apprentissage qu'ils veulent, quand ils le veulent, individuellement ou avec leur équipe. À une époque où une grande partie de notre main-d'œuvre est dispersée ou virtuelle, la flexibilité de cette plateforme est idéale. Nous fournissons une cartographie du contenu pour guider l'expérience utilisateur et nous nous concentrons sur les documents les plus pertinents à leur poste et à leurs aspirations professionnelles.

L'Université O-I se concentre sur l'orientation du perfectionnement des employés dans les trois domaines clés suivants.

1. **L'excellence en leadership** comprend Leadership@O-I, Be Brilliant (un programme de principes fondamentaux du leadership) et Leading for Strategic Impact (Diriger pour avoir un impact stratégique).
2. **L'excellence fonctionnelle** soutient les approvisionnements, les ventes et le marketing, les opérations et les académies des personnes et de la culture.
3. **L'Excellence personnelle** offre notamment l'encadrement pour la réussite, le renforcement du rendement de l'équipe et l'établissement de l'engagement des employés.

Le modèle de compétence : Une feuille de route de développement de carrière

Le « rendement sécuritaire du personnel » est au cœur de notre stratégie d'entreprise. Au cours du sondage auprès des employés Ma voix compte 2020, il a été clair que les employés de notre organisation étaient avides de développement de carrière et de formation. Un nouvel outil appelé Modèle de compétences présente les parcours de perfectionnement. Il constitue la feuille de route d'O-I pour le développement de carrière et l'avancement.

La première itération du modèle de compétences est le résultat d'une année de travail interfonctionnel et soutient la stratégie d'O-I visant à développer et à renforcer les compétences fonctionnelles et les aptitudes pour améliorer les capacités et l'engagement de l'entreprise. Le processus identifie les compétences précieuses, comme la planification stratégique, la génération de connaissances et le sens des finances, nécessaires pour réaliser notre mission Un plan. Nous cherchons à donner aux employés les moyens de s'approprier leur perfectionnement professionnel et d'échanger sans arrêt avec leur responsable pour s'assurer qu'ils obtiennent le soutien nécessaire à leur développement.

Le modèle de compétences, lancé en 2021, a donné une formation à l'équipe Ventes et marketing. D'autres fonctions ont déjà exprimé l'intérêt à tirer parti de la solution technique, et le processus pourrait devenir une pratique standard dans d'autres parties de l'organisation. Avec le lancement de l'Académie des ventes et du marketing à l'Université O-I, les équipes des P et C et de

l'excellence client ont élaboré un programme de formation complet qui priorise le développement du matériel de formation. Actuellement, l'équipe Ventes et marketing se concentre principalement sur trois domaines : Sens des affaires et des finances, analyse de la valeur et aperçu des occasions, et élaboration de plans de catégories et de comptes. Les premiers cours lancés en octobre 2021 portaient sur les finances et le droit. À la fin de l'année, nous avons formé près de 200 membres de l'équipe Ventes et marketing. Le perfectionnement des personnes et des équipes est un comportement auquel nous nous engageons dans nos démarches pour bâtir une organisation durable qui repose sur un rendement issu des personnes.

Programme d'aide à l'éducation

O-I offre une aide financière aux employés qui souhaitent améliorer leur efficacité au travail et leurs compétences personnelles en participant volontairement à des cours, à des formations ou à des accréditations externes. L'objectif de notre programme d'aide à l'éducation est de permettre aux employés d'améliorer leurs compétences et leurs capacités dans le cadre de leur emploi actuel ou de se préparer à un autre poste raisonnablement atteignable au sein de l'entreprise. La forme et le format du programme varient selon la région et les besoins locaux.

GESTION DU RENDEMENT : CONNEXION DE RENDEMENT

Pour permettre à chaque employé de s'approprier et de gérer ses contributions à l'entreprise, nous un système de gestion du rendement nommé connexion de rendement. Ce processus de collaboration est ancré dans nos valeurs et nos comportements et est conçu pour que tous les employés, ainsi que leurs dirigeants, puissent contribuer pleinement et reconnaître le lien entre leurs objectifs et la mission de notre entreprise.

Le système connexion de rendement est divisé en quatre étapes : **Planifier**, **engager**, **évaluer**, et **récompenser**.

Le plan a lieu au cours de la première partie de l'année civile (de janvier à février); les employés collaborent avec leur ou leurs leader(s) pour identifier leurs objectifs organisationnels, comportementaux, d'engagement et de perfectionnement. **L'engagement** a lieu tout au long de l'année du cycle de rendement et comprend le suivi des objectifs et des progrès en matière de perfectionnement



par le biais de discussions de suivi formelles et informelles, et la mise à jour ou le réalignement des objectifs au besoin. Au cours de la dernière partie de l'année civile (de novembre à décembre), les employés et les dirigeants **évaluent** l'atteinte des résultats par les comportements et les actions de perfectionnement. **Les récompenses** et la reconnaissance sont accordées au début de l'année suivante, notamment les incitatifs liés directement au rendement, au comportement et aux résultats de perfectionnement, ou les récompenses non monétaires.

DÉVELOPPER LES CAPACITÉS DANS UN MONDE NUMÉRIQUE

Travail connecté

Pendant la pandémie, nous nous sommes rapidement et efficacement adaptés au travail virtuel, ce qui a permis d'accroître la connectivité, de simplifier les processus et d'éliminer les démarcations géographiques. Cela a créé un environnement qui a permis à l'organisation de respecter ses engagements comme jamais auparavant. La productivité est en hausse, le rendement s'est amélioré et l'engagement des employés a augmenté. Les employés d'O-I ont tendance à avoir un rendement élevé, peu importe où ils se trouvent – l'une des nombreuses preuves qui ont mené à l'introduction de notre nouveau modèle novateur de travail connecté.

Au fil de la progression naturelle de notre évolution organisationnelle, O-I a lancé le modèle de **travail connecté** afin de fournir aux équipes les ressources et la flexibilité nécessaires pour collaborer, innover et donner le meilleur d'elles-mêmes dans l'environnement le plus approprié. Les dirigeants ont examiné de près les commentaires des employés et ont développé le **travail connecté** pour permettre aux employés de travailler là où ils travaillent le mieux. Pour les équipes dont les tâches ne nécessitent pas une présence quotidienne sur un site O-I physique, le **travail connecté** désigne un modèle de travail hybride qui combine le travail virtuel et le travail sur place. Les dirigeants ont été formés sur une variété de sujets, y compris la direction et l'engagement d'équipes virtuelles. Ils ont collaboré avec leurs équipes pour déterminer comment mettre en œuvre le nouveau modèle localement.

Le **travail connecté** permettra aux dirigeants et

aux employés de sélectionner le lieu de travail et l'environnement optimaux pour atteindre les résultats attendus. Selon un récent sondage, plus de 85 % des employés de bureau d'O-I ont adopté le travail virtuel et hybride. Par conséquent, le **travail connecté** améliorera davantage l'engagement et alignera les objectifs d'O-I sur les besoins de nos employés. Le **travail connecté** améliorera considérablement l'acquisition et la rétention des talents, ainsi que la réputation d'O-I sur le marché des talents.

En 2021, O-I a annoncé qu'elle lancerait son modèle de **travail connecté** lorsque les conditions de pandémie permettraient de le faire en toute sécurité tout en continuant avec l'approche actuelle de travailler virtuellement pour le moment. Le lancement est prévu pour 2022, en fonction des conditions géographiques et des exigences et législations locales. O-I commencera par adopter une approche d'essai, en minimisant les changements majeurs de politique au cours de la première année. Comme toujours, la santé et la sécurité de nos employés sont nos priorités fondamentales. La pandémie a montré comment nos équipes continuent de fonctionner sous pression, en établissant des relations de collaboration pour produire des résultats, tout en continuant à s'engager les uns envers les autres.

Au fur et à mesure que le **travail connecté** se développera, O-I cherchera à obtenir régulièrement des commentaires sur ce qui fonctionne bien pour nos employés et sur ce qui peut être amélioré. Nous apprendrons ensemble et nous nous adapterons au besoin. Nous nous concentrons continuellement sur le bien-être des employés, notamment en offrant du soutien mental, émotionnel et physique.

ma O-I

En 2021, nous avons lancé **ma O-I**, le nouveau portail P et C des employés, soit un guichet unique pour l'information et les services de P et C. Dans ce portail, les employés peuvent accéder à des documents pertinents ainsi qu'à des renseignements sur les politiques, les procédures et la formation. Une « base de connaissances » peut aider à répondre aux questions liées à la paie, aux avantages sociaux, à la rémunération, à la mobilité (lieu de travail), à l'apprentissage, au recrutement, au rendement et plus encore. Les liens

rapides personnalisés permettent d'aller vers des sites tels que la paie et les avantages sociaux. Un centre d'assistance traite également les demandes de renseignements et une option de clavardage est offerte. Les employés peuvent demander du soutien dans leur langue maternelle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 par clavardage virtuel ou de 8 h à 17 h HNE dans un clavardage en direct.

De plus, **ma O-I** fournit des outils et des ressources sur le rôle que les employés jouent dans le cheminement vers un lieu de travail empreint d'engagement. Les ressources sur le processus de gestion du rendement d'O-I permettent à chaque employé de s'approprier et de gérer son niveau de contribution à l'entreprise en mettant l'accent sur l'établissement d'objectifs, les valeurs et les comportements, et les discussions entre les gestionnaires et les employés sont fréquentes au cours de l'année civile. Nos employés peuvent voir les possibilités de carrière à mesure qu'ils grandissent et se développent au sein d'O-I.

ma O-I offre un portail personnalisé à nos employés qui leur donne les outils et les ressources pour réussir dans leurs rôles, et fournit une expérience qui favorise l'engagement et la fidélisation.

MOBILISER LES EMPLOYÉS

Ma voix compte

Dans le cadre de notre constant engagement envers l'amélioration continue de notre culture, en 2021, nous avons participé à notre troisième sondage annuel « Ma voix compte ». Développé par un tiers, chef de file de l'industrie dans l'engagement des employés, ce sondage est un outil efficace pour aider à identifier nos points forts et nos possibilités d'amélioration. Avec un taux de participation mondial de 80 % (correspondant au taux de 2020) et de plus grandes mesures de l'engagement, notre sondage annuel a fourni une vue d'ensemble des principaux moteurs de l'engagement de nos employés. O-I s'engage à mettre en œuvre les plans d'action élaborés à partir des commentaires des employés. Nous continuerons d'avoir des conversations significatives, de répondre aux préoccupations et de reconnaître les succès de nos employés et de notre entreprise sur une base délibérée et continue.

Mon lieu de travail compte

En 2021, O-I a commencé à mettre en œuvre un programme d'incitation, appelé « Mon milieu de travail compte », dans ses usines du monde entier. Le programme récompense le rendement de l'usine en lui accordant des fonds pour améliorer l'attrait et la commodité du lieu de travail de l'usine. Il s'agit d'un prix d'équipe qui dépend des réalisations collectives de l'équipe de l'usine, qui décide ensuite comment utiliser les fonds. Le programme et son processus de prise de décision collectif devraient accroître davantage l'engagement dans nos activités.

Depuis la création du programme, environ six millions de dollars ont été attribués et investis. Mon lieu de travail compte a joué un rôle déterminant dans la récompense du rendement de l'usine, la promotion de la participation des employés et la mise à niveau des environnements de travail. En raison de ce succès, il sera maintenant mis en œuvre dans les usines O-I du monde entier.

RÉCOMPENSES TOTALES

Rémunération concurrentielle

O-I s'efforce de maintenir une structure de rémunération équitable à l'interne, et concurrentielle à l'externe pour attirer et retenir les talents qualifiés. Nous nous efforçons de rémunérer nos employés conformément à toutes les réglementations applicables. Nous dotons les employés des outils dont ils ont besoin pour être eux-mêmes au travail, se concentrer sur l'innovation et mener le changement. La structure salariale d'O-I est déterminée par type d'emploi et par une échelle salariale basée sur l'expérience individuelle, les qualifications et le rendement au travail.

Nous comprenons que la reconnaissance et la récompense du rendement stimulent ce dernier, dynamisent l'engagement de nos employés envers les objectifs de l'entreprise et nous aident à retenir les meilleurs talents. Des prix de reconnaissance spéciaux peuvent être décernés aux employés pour des projets exceptionnels de réduction des coûts ou de production

de revenus, ou pour des projets conduisant à des processus très efficaces. Ces projets sont soumis par le responsable de l'employé et sont considérés comme des exemples où un employé est allé bien au-delà de ses tâches et responsabilités normales. Les prix de reconnaissance spéciaux sont destinés aux employés de niveau inférieur au niveau du gestionnaire qui ne font pas partie du régime d'incitatifs à court terme (RICT). Les employés de niveau gestionnaire et supérieur participent à des RICT ou des régimes de primes basées sur le rendement, selon la prévalence du marché local. Les directeurs et les échelons supérieurs participent à des régimes d'incitatifs à long terme, notamment des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions assujetties à des restrictions, selon la prévalence du marché. De plus, tous les employés salariés qui ont reçu au moins une cote de rendement « Succès » sont admissibles aux augmentations au mérite annuelles de leur salaire en fonction des évaluations de rendement.

Avantages sociaux

Nous offrons également des avantages sociaux concurrentiels qui servent à attirer et à retenir les talents. O-I offre des avantages sociaux complets à ses employés, en fonction de leur pays de résidence. Les prestations varient d'un pays à l'autre, en fonction du marché manufacturier, mais comprennent généralement l'assistance médicale, notamment pour les soins de la vue, les soins dentaires, l'assurance vie et l'assurance invalidité. Nous offrons des avantages supplémentaires lorsque cela est possible. Des avantages comme nos régimes d'épargne-retraite et l'aide à l'adoption aident nos employés à planifier leur avenir. Les congés payés, y compris les congés de maladie, l'invalidité de courte durée, les congés de l'entreprise et certains horaires de travail flexibles, permettent à nos employés de trouver l'équilibre dont ils ont besoin. Nous aidons nos employés à gérer les défis de la vie en leur offrant des programmes d'avantages sociaux volontaires et du soutien, comme l'arrêt du tabagisme et la promotion d'un mode de vie sain, le remboursement des frais d'études et les programmes d'aide aux employés

(conseillers, soutien aux défis de la vie et ligne d'assistance téléphonique en cas de crise). O-I valorise la diversité et l'inclusion, la couverture des avantages sociaux s'étend donc aussi aux conjoints de même sexe.

Bien-être des employés

Le programme de bien-être **Perform** d'O-I évolue continuellement pour nous permettre de répondre aux besoins auxquels nos employés font face dans leur cheminement respectif en matière de bien-être. Nous offrons des programmes aux employés et aux membres de leur famille, ainsi que des outils et des ressources complets axés sur le bien-être physique, social, émotionnel et financier, afin de leur donner l'occasion de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail, de rester en santé à la maison et de progresser vers une retraite saine et heureuse.

Politiques de congé

La politique d'O-I est de se conformer à toutes les lois et réglementations locales concernant les congés des employés. Par exemple, aux États-Unis, notre politique relative à la Family and Medical Leave Act (FMLA) fournit un résumé des avantages sociaux et des droits des employés en vertu de la loi fédérale. Pour être admissibles, les employés doivent avoir complété au moins 12 mois de service et avoir travaillé au moins 1 250 heures au cours des 12 mois précédents. Les personnes en congé pour service militaire actif peuvent avoir droit à un crédit pour les heures travaillées dans certaines circonstances. Dans certains cas, les circonstances personnelles exigent une absence du travail en plus des vacances payées. Lorsque cela est justifié, O-I peut accorder un congé sans solde aux employés pour des raisons qui ne sont pas liées à la FMLA, au congé militaire ou à l'invalidité. Le congé pour raisons personnelles peut être approuvé à la discrétion du gestionnaire ou du superviseur de l'employé, ainsi que du service Personnes et culture. Les congés personnels sont limités à un maximum de 60 jours civils.

O-I CONNECT

Le lancement mondial de la nouvelle plateforme de communication numérique d'O-I, O-I CONNECT, a officiellement commencé au début de 2022 et est déployé à tous les employés et à toutes les usines de façon échelonnée. L'application est un outil de communication volontaire destiné aux employés qui vise à fournir des nouvelles et des renseignements opportuns, pertinents et convaincants sur l'entreprise directement sur les téléphones des employés. La plateforme numérique moderne, disponible sous forme d'application téléchargeable et sur les ordinateurs, offrira tous les avantages des canaux de médias sociaux existants tout en augmentant la vitesse des communications et en aidant les employés à se connecter aux informations dont ils ont besoin.



O-I CONNECT élimine les obstacles, ce qui nous permet de communiquer rapidement avec transparence avec les employés, autant sur leur ordinateur que sur un autre appareil, a déclaré Randy Burns (il/lui), directeur principal de la durabilité et des affaires générales.

Le nouvel outil, avec son approche axée sur la mobilité qui reflète la façon de communiquer d'aujourd'hui, redéfinira la façon dont nous communiquons chez O-I.

SE FORMER POUR L'AVENIR

En plus des domaines d'amélioration identifiés par le sondage Ma voix compte, l'équipe de direction d'O-I a identifié, avec une validation externe, des objectifs de rendement axés sur les trois piliers de notre système des personnes : 1) Efficacité organisationnelle, 2) Culture et 3) Talent. Dans chaque pilier, nous avons identifié les objectifs de base pour 2021 et 2022.

Pour renforcer l'efficacité organisationnelle, nous nous efforcerons de :

- Continuer à stimuler la prochaine vague d'occasions grâce aux flux de travail du modèle d'exploitation de l'entreprise et aux plans de main-d'œuvre des groupes nationaux.
- Améliorez la rapidité et l'agilité du passage de la prise de décision à la prise de mesures à tous les niveaux.
- Mettre en œuvre et améliorer continuellement les méthodes de travail basées sur le rendement grâce à un mélange de travail virtuel et de travail au bureau.
- Continuer de mettre à niveau et de moderniser l'expérience des employés en simplifiant et en automatisant tous les processus « d'embauche à la retraite ».
- Ajouter de nouvelles technologies pour aider à stimuler ces initiatives.

Pour améliorer la **culture**, nous nous efforcerons de :

- Stimuler les capacités de tous les dirigeants pour dynamiser, responsabiliser et inspirer leurs équipes à un rendement élevé.
- Poursuivre notre cheminement avec l'exécution et la mise en œuvre des actions du sondage « Ma voix compte » en partenariat avec Gallup.
- Intégrer des messages et des initiatives de bien-être dans les activités quotidiennes.
- Mettre en œuvre notre stratégie d'entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. (Pour en savoir plus sur la diversité, l'équité et l'inclusion.)

Pour soutenir nos **talents**, nous nous efforcerons de :

- Développer nos talents internes en développant des capacités axées sur les compétences techniques et le leadership des personnes.
- Attirer sélectivement et stratégiquement des talents externes pour se joindre à nous et continuer à améliorer notre bassin de talents.
- Promouvoir le perfectionnement et la sensibilisation au leadership grâce à des mouvements interfonctionnels intentionnels sur les cheminements de carrière en veillant à ce que les talents à fort potentiel et à haut rendement aient l'expérience commerciale nécessaire lorsqu'ils occuperont des postes plus importants.





RECONNAISSANCE EN TANT QUE GRAND EMPLOYEUR

O-I Glass a été nommée parmi les « meilleurs grands employeurs américains en 2021 » de Forbes. O-I se classe 52e employeur sur 500 dans la liste de 2021. La [liste des meilleurs employeurs](#) de Forbes a été compilée au moyen d'un sondage anonyme mené auprès de 50 000 Américains qui ont travaillé pour des entreprises comptant au moins 1 000 employés. Les personnes interrogées ont été invitées à indiquer dans quelle mesure elles seraient susceptibles de recommander leur employeur à d'autres personnes.

O-I a été certifiée « Great Place to Work 2021 » au Brésil. La reconnaissance provient de Great Place to Work, une organisation mondiale qui évalue et certifie les entreprises du monde entier en fonction de l'environnement de travail et de la culture qu'elles offrent, de leurs expériences d'employé et de leur attrait global. Pour être admissible à la certification, O-I Brésil a répondu à un sondage auprès des employés qui a reçu un taux de participation de 90 % de la main-d'œuvre brésilienne en seulement 15 jours.

O-I Pologne a en outre récemment été nommée l'une des « Golden Hundred », soit une liste annuelle de 100 entreprises qui contribuent fortement à l'économie et à l'emploi dans la région de Podkarpatie en Pologne. La liste reconnaît les entreprises qui ont fait preuve de résilience dans l'environnement commercial et social complexe de 2020 et de la pandémie mondiale de COVID-19. Nommée 14e parmi les 100 meilleures entreprises, O-I a obtenu un classement unique pour « le développement dynamique des processus de production et la stabilité de l'emploi ».

Diversité, équité et inclusion

Notre vision

Conscients qu'O-I va mieux lorsque son personnel reflète les communautés qui l'entourent, nous avons fait de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) des valeurs fondamentales. Nous avons créé une priorité stratégique afin d'accroître l'attention portée par l'organisation à la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Nos initiatives stratégiques élargies visent notamment à garantir que nous continuons à créer un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif. Notre stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion décrit notre vision de l'avenir et établit des objectifs qui guideront nos progrès, en mobilisant les employés à créer cet avenir en stimulant l'élan à l'échelle mondiale et locale.

Nous définissons **la diversité** comme **ce que nous avons**. Le mélange collectif de différences et de similitudes comprend les caractéristiques individuelles et organisationnelles, les valeurs, les croyances, les expériences, les antécédents, les préférences et les comportements. Il s'agit d'éléments visibles et invisibles. Nous considérons **l'inclusion** comme **ce que nous faisons**. Créer intentionnellement un environnement de travail dans lequel toutes les personnes se sentent les bienvenues, où chacun peut être lui-même au travail et être traité équitablement et respectueusement. Et **l'équité**, c'est **l'égalité d'accès** aux occasions et aux ressources. Chaque élément est impératif pour permettre à nos employés de contribuer pleinement au succès de l'organisation.

DIVERSITÉ : refléter le monde que nous desservons

ÉQUITÉ : avoir un accès égal

INCLUSION : se sentir bienvenu

La philosophie en matière de DEI d'O-I est déjà intégrée dans certains aspects de l'entreprise. Les opinions et les perspectives multiples des employés sont appréciées dans le cadre de nos efforts pour maintenir l'engagement constant de notre personnel. « Faire ce qui compte » est notre proposition de valeur d'employeur, car cela décrit une atmosphère accueillante où tous les employés peuvent se sentir bien dans le travail qu'ils font pour notre entreprise, nos clients et notre planète. Nos politiques respectent toutes les exigences légales et réglementaires et aident à maintenir un environnement de travail où nos employés peuvent se sentir en sécurité, soutenus et protégés. En tant qu'employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, O-I interdit la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail, comme le décrit notre [Code mondial de conduite et d'éthique](#), et offre à ses employés l'occasion de signaler toute violation par l'entremise d'une ligne d'assistance sécurisée en matière d'éthique et de conformité.

Transformer aujourd'hui

Bien que nous ayons jeté les bases de l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble de nos activités, O-I a une culture d'amélioration continue. Dans le cadre du parcours transformationnel d'O-I, l'un de nos objectifs est de continuer à bâtir un environnement où les employés peuvent s'épanouir au travail, partager de nouvelles idées et innover, et ainsi améliorer leur expérience globale ainsi que le bien-être et le rendement globaux de l'entreprise. En 2021, la valeur de notre entreprise en matière de diversité et d'inclusion a été examinée et améliorée pour ajouter de l'équité. Un groupe diversifié d'employés s'est réuni pour faire cette évaluation, donner son avis et établir des définitions de chaque valeur. Plus de 100 employés répartis en sept groupes de discussion ont contribué à ces démarches. Les employés provenaient de

chacun des pays où O-I opère et de chacune de ses fonctions. L'examen comprenait quatre séances sur trois continents. L'information a été fournie et acceptée dans les langues locales pour améliorer la représentation.

De plus, nous avons ajouté un nouveau membre à l'équipe de DEI, le responsable de la culture mondiale. Cette personne se consacre à faire progresser la DEI dans nos valeurs et notre culture. En 2021, elle a pris des mesures importantes pour élargir et améliorer notre stratégie de DEI, cerner où se trouvent les domaines d'amélioration dans notre culture et faire progresser le dialogue pour créer des espaces sécuritaires pour partager des expériences et collaborer aux améliorations.

FEUILLE DE ROUTE DE DEI

Nous avons créé une feuille de route en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour décrire la voie vers une culture encore plus forte. Nous avons lancé la feuille de route en 2020 et y avons ajouté plusieurs nouveaux éléments en 2021. Ces points sont abordés ci-dessous. Ils s'alignent sur nos plans de croissance et nos aspirations plus larges en matière de durabilité. Nous avons l'intention de continuer, d'élargir et de bonifier cette feuille de route à mesure que notre programme arrive prend de la maturité.

OBJECTIF DE DURABILITÉ

Chez O-I, nous sommes meilleurs lorsque nous reflétons le monde diversifié que nous desservons, lorsque nous nous sentons les bienvenus et que nous avons un accès égal aux occasions. Nous nous concentrons sur l'amélioration de tous les aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de notre équipe.



Planification stratégique – Évolution de la stratégie

En 2020, nous avons jeté les bases de notre programme de DEI avec la version initiale de la feuille de route, de la stratégie et des communications. En 2021, nous avons fait appel à une expertise externe pour nous aider à faire évoluer la stratégie et à développer une formation qui nous permettrait d'accélérer notre parcours en matière de DEI. L'expertise externe nous aidera à développer nos compétences internes, à fournir une méthodologie d'amélioration et à offrir une perspective mondiale du développement de nos programmes dans l'ensemble de nos opérations internationales. Nous avons élaboré une feuille de route pour une stratégie de DEI plus large ainsi qu'un cadre stratégique. Cinq domaines d'intérêt stratégique ont été identifiés : la **main-d'œuvre** ou nos employés, le lieu de **travail** ou l'environnement que nous fournissons, le **marché** avec le potentiel de partenariats avec les clients, notre **communauté** et nos **fournisseurs**. Au cours de la première année de notre programme de DEI, nous nous sommes généralement concentrés sur la main-d'œuvre et le milieu de travail. Notre objectif est maintenant d'élargir ces domaines et de développer des initiatives dans les trois autres.

En 2021, l'équipe de DEI a lancé un processus de diagnostic qui a évalué et analysé les données organisationnelles pour identifier les domaines clés d'amélioration. Les principales conclusions et recommandations initiales de cette évaluation sont les suivantes :

- 1 Passer en revue le plan de diversité, les équipes et communiquer la responsabilité.
- 2 Planifier et mettre en œuvre l'éducation et la formation sur la diversité à l'échelle mondiale.
- 3 Développer une culture inclusive.
- 4 Élargir le processus de recrutement.

L'étape suivante dans notre plan directeur stratégique et notre processus de diagnostic a été de mener des entrevues individuelles avec l'équipe de direction mondiale (EDM) pour examiner notre vision du succès et notre stratégie pour l'avenir.

Nous avons identifié où nous en sommes dans notre parcours en matière de DEI et nous avons partagé notre engagement envers le parcours à l'échelle mondiale. Nous avons aligné notre stratégie d'affaires sur les domaines d'intérêt stratégiques et défini des mesures de réussite. Pour 2022, l'EDM est en train de valider nos objectifs et nos mesures avec un groupe diversifié d'intervenants internes.

Politique de DEI

L'année 2021 a vu la mise en œuvre d'une politique officielle sur la diversité, l'équité et l'inclusion. La politique reconnaît que nos employés sont les atouts les plus précieux qui nous aident à créer une organisation simple, efficace, engageante et axée sur le rendement. La somme collective des différences individuelles, des expériences de vie, des connaissances, de l'inventivité, de l'innovation, de l'expression de soi, des capacités uniques et des talents que nos employés investissent dans leur travail représente non seulement une partie importante de notre culture, mais aussi de notre réputation et de nos réalisations. Nous accueillons et encourageons les différences d'âge, de couleur, de handicap, d'origine ethnique, d'état familial ou matrimonial, d'identité ou d'expression de genre, de langue, d'origine nationale, de capacité physique et mentale, de race, de religion, d'orientation sexuelle, de statut d'ancien combattant et d'autres caractéristiques qui rendent nos employés uniques.

Notre politique en matière de DEI souligne la nécessité d'agir dans toute l'expérience des employés. Cela comprend le développement d'un environnement de travail qui encourage et applique une communication et une coopération respectueuses entre tous les employés, le travail d'équipe et la participation des employés, et le service au sein de nos communautés pour mieux comprendre et soutenir la diversité. La politique s'aligne également sur notre engagement envers l'égalité d'accès à l'emploi et notre [Code mondial de conduite professionnelle et d'éthique](#).

Promesse d'action du chef de la direction

En 2020, Andres Lopez, le chef de la direction, a signé [l'engagement Action du chef de la direction envers la diversité et l'inclusion](#). Reconnaisant que le changement commence au niveau de la haute direction, Lopez et l'EDM se sont joints à plus de 2 000 chefs d'entreprise et présidents des principales entreprises et organisations commerciales du monde qui tirent parti de leurs voix individuelles et collectives pour créer une main-d'œuvre plus diversifiée, inclusive et équitable. L'engagement se concentre sur quatre objectifs :

1. Cultiver des environnements qui favorisent un dialogue ouvert sur des sujets complexes et souvent difficiles de diversité, d'équité et d'inclusion.
2. Mettre en œuvre et élargir l'éducation et la formation sur les préjugés inconscients.
3. Partager les programmes et initiatives les plus connus en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que ceux qui ont échoué.
4. Aller chercher l'engagement des conseils d'administration lors de l'élaboration et de l'évaluation de stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion.

L'engagement a renforcé notre feuille de route en matière de DEI, augmente la visibilité et la responsabilité de l'amélioration et crée un chemin de DEI à tous les niveaux. En 2021, M. Lopez et les dirigeants du service Personnes et culture ont invité nos employés à se joindre au mouvement et à s'engager personnellement.

À la suite de cette invitation se trouve le lancement des premières **journées de la compréhension**. Les conversations des **journées de la compréhension** sont de courtes discussions animées qui soutiennent le premier objectif de l'engagement **à l'égard de l'action du chef de la direction : créer des lieux de confiance où aborder des discussions complexes et parfois difficiles sur la diversité et l'inclusion**. Les dirigeants des P et C ont tenu des séances pour fournir une trousse d'outils aux membres de l'EDM et du Conseil de la haute direction (CHD), pour éduquer la direction d'O-I sur la diversité, l'équité et l'inclusion et la guider sur la façon de discuter de ces sujets avec leurs équipes. Les dirigeants ont acquis des notions pour créer un environnement sécuritaire et ouvert. Tout d'abord, les responsables ont reçu pour instruction de rassurer

les membres de l'équipe sur le fait que la conversation se déroule dans un lieu sûr et de confiance, de sorte que tous les membres se sentent libres de parler et de s'exprimer. Des vidéos éducatives ont été fournies dans les langues locales sur des sujets tels que les préjugés inconscients et la façon de promouvoir un environnement plus diversifié et inclusif. Les dirigeants ont également reçu des questions de suivi pour stimuler la conversation sur les leçons apprises. Chaque membre de l'ÉMD et du CHD a animé des discussions sur les journées de la compréhension avec ses subordonnés directs. Certains dirigeants ont même transmis ces cours jusqu'aux usines. L'objectif de 2022 est de promouvoir davantage de conversations qui peuvent atteindre plus d'employés dans le monde entier.

Conseil exécutif de DEI

Créé en 2020, notre Conseil exécutif de DEI est responsable de l'exécution du cadre de DEI de l'entreprise, de l'établissement de mesures et d'objectifs clés et de fournir le soutien approprié pour atteindre les résultats souhaités. Le Conseil se réunit tous les trimestres et est composé des membres de l'EMD d'O-I et des membres de l'équipe de direction des P et C. Les parrains et les dirigeants du groupe de ressources des employés seront ajoutés en 2022. Il s'emploie à définir la stratégie de DEI de l'entreprise en établissant des objectifs à long et à court terme en matière de diversité de la main-d'œuvre. Nos mesures de réussite, identifiées par le Conseil de DEI, comprennent des données séparées sur les employés (sexe, race, âge, etc.), des heures de formation sur la diversité et l'inclusion, et l'égalité des sexes. Il continuera d'établir et de superviser les programmes, les politiques et les initiatives.

Groupes de ressources des employés (GRE)

Pour promouvoir une culture de DEI, nous encourageons nos employés à créer et à régir les GRE. Parrainés et soutenus par un membre du Conseil, ces groupes militants sont créés par les employés et favorisent la discussion et la compréhension des caractéristiques communes, des expériences de vie et des intérêts communs. Les GRE offrent un environnement unique pour le leadership éclairé, le perfectionnement professionnel, l'apprentissage, le réseautage, le bénévolat, le soutien au recrutement et la rétention des employés. Nous avons actuellement sept GRE en activité dans trois pays.

Groupes de ressources des employés actuels

LGBTQ+



Brésil | Pride Glass

Éduquer pour que les personnes LGBTQ+ puissent exprimer leur individualité dans un lieu sûr, respectueux et sain. Améliorer la représentation et les occasions. Soutenir les actions communautaires et l'engagement des dirigeants envers les droits des personnes LGBTQ+.

LGBTQ+



É.-U. | U.S. | Unbottled Pride

Éduquer, sensibiliser et partager des informations sur les questions qui touchent la communauté LGBTQ+ et ses alliés; offrir des occasions de perfectionnement professionnel, de réseautage, de bénévolat et d'appréciation/de reconnaissance; améliorer et promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance; et offrir un forum dans lequel les préoccupations et les réalisations peuvent être communiquées.

SEXE



Brésil | WoMen

Améliorer l'équité entre les sexes, offrir aux gens des occasions de se perfectionner et d'évoluer dans leur carrière indépendamment de leur sexe. Travailler sur des projets pour minimiser les stéréotypes historiques de la société liés aux rôles et responsabilités des hommes et des femmes dans leur travail et leur famille.

SEXE



Indonésie | WEN

La mission du GRE Women Empowerment Network (WEN) est d'être un partenaire stratégique avec O-I pour promouvoir une culture de diversité et d'inclusion par l'apprentissage continu. WEN vise à jouer un rôle important dans la communication avec toutes nos collègues et à les aider à devenir les futures dirigeantes d'O-I par le biais du mentorat.

GENERATIONS



Brésil | Generations Expression

Promouvoir le partage et la culture d'apprentissage entre plusieurs générations pour réduire les conflits et tirer le meilleur de chaque génération.

BLACK



Brésil | AfroGlass

Promouvoir l'environnement d'équité du point de vue racial : sensibilisation et éducation des questions structurelles. Embaucher, développer et promouvoir pour les dépenses d'exploitation et la représentation du leadership. Faites entendre les voix noires.

HANDICAP



Brésil | Unlimited

Promouvoir la sensibilisation, l'information et l'éducation sur les personnes handicapées, préparer d'autres employés afin qu'ils puissent promouvoir l'inclusion, dans le but d'aller au-delà des quotas obligatoires par la loi.

Unbottled Pride

Unbottled Pride a développé une vision stratégique soutenue par l'équipe de direction mondiale d'O-I. Au cours de la dernière année, le conseil a travaillé à améliorer l'engagement avec la communauté de plusieurs façons. Tout d'abord, le groupe s'est associé à Equality Toledo, un organisme sans but lucratif de Toledo, en Ohio, qui fournit des ressources, des services et organise des événements pour la communauté LGBTQ+, et ont recueilli plus de 3 100 \$ pour leur collecte annuelle de nourriture. De plus, O-I a versé un don total de 10 000 \$ à deux universités locales pour soutenir les bourses LGBTQ+ et d'autres aides financières LGBTQ+. Le GRE a joué un rôle déterminant dans l'offre de formation sur la communauté LGBTQ+ aux employés nord-américains. Le conseil travaille actuellement avec les équipes fonctionnelles pour mettre en œuvre des changements aux avantages sociaux, aux politiques et à d'autres éléments de DEI.

Le Brésil, chef de file de l'action communautaire de DEI

Cinq des sept GRE actuellement en activité se trouvent au Brésil. En matière de DEI, le Brésil est le chef de file d'O-I en matière d'action communautaire par le biais des GRE. Ils ont été les premiers à développer des GRE et ces derniers ont atteint un point tel qu'ils ont commencé à travailler collectivement pour célébrer la diversité et créer un milieu de travail plus équitable et inclusif.

Par exemple, une formation sur les préjugés inconscients lancée par un stagiaire, en 2019, a obtenu le soutien et la traction d'environ 300 participants. Cela a suscité une plus grande participation aux GRE et une plus grande collaboration entre eux. Cela s'est transformé en un mouvement national doté d'une structure et d'un système de gouvernance. Maintenant, les dirigeants et les parrains des cinq GRE siègent à un Conseil stratégique en matière de DEI qui collabore sur la stratégie, les actions et la communication. Le conseil est soutenu par le directeur général des opérations brésiliennes.

En 2021, les GRE brésiliens ont mené une grande variété d'actions pour stimuler la diversité, l'équité et l'inclusion. Les GRE ont également travaillé ensemble pour célébrer les dates de reconnaissance et développer

des communications internes sur les conseils culturels et les suggestions pour que les employés en apprennent davantage sur les sujets de DEI. Le dirigeant de WoMen a créé un tableau de bord de veille stratégique pour suivre notre diversité et notre évolution; le Conseil stratégique en DEI l'utilise. WoMen a mené une campagne anti-harcèlement d'un an. AfroGlass a lancé un programme éducatif sur la diversité raciale, a organisé un événement en direct sur la santé mentale en mettant l'accent sur la population noire et a célébré le Mois brésilien de l'histoire des Noirs. Generations Expression a tenu une séance de planification financière. Unlimited a appuyé la formation à la langue des signes afin de promouvoir l'inclusion des personnes sourdes sur le lieu de travail.

PrideGlass s'est efforcé de fournir une formation de base aux employés brésiliens sur des sujets tels que l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle. L'équipe a élaboré des communications internes sur les journées et les événements pertinents. Pour le Mois de la fierté, le GRE a organisé trois ateliers qui ont offert une formation aux employés sur la terminologie, l'histoire, les défis et les perspectives de l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans l'environnement de l'entreprise. Ils ont également collaboré avec l'autre GRE brésilien sur les communications qui célèbrent la diversité et favorisent la pensée inclusive.

Communauté mondiale DEI

En 2021, une communauté mondiale qui se réunit chaque mois a été développée pour échanger des idées et rester au courant de la stratégie mondiale. La communauté collabore avec le Conseil exécutif de DEI et est composée de représentants de chaque pays où nous exerçons nos activités, ainsi que des membres de nos GRE. Les réunions permettent à nos dirigeants de DEI de prendre le pouls de nos employés et de mieux comprendre notre culture de diversité et d'inclusion. L'objectif est de rassembler les voix diverses de différentes cultures et de chacun des 19 pays où nous exerçons nos activités, ainsi que les voix des minorités. La communauté échange l'apprentissage des bonnes pratiques pour s'assurer que notre stratégie et nos actions sont collaboratives et alignées.

La communauté a été formée par les directeurs des groupes nationaux des P et C qui ont désigné des personnes de

leur région. Chaque pays où O-I exerce ses activités est représenté, y compris ceux où O-I fait partie de coentreprises. La première réunion a réuni 18 ambassadeurs de tous les groupes nationaux. Vingt-et-un dirigeants du groupe national des P et C et les partenaires commerciaux des P et C ont également participé pour être mieux préparés à soutenir les dirigeants du CHD. La communauté compte maintenant 40 membres interfonctionnels de chacun de nos pays et de nos sept GRE actuels. Depuis sa création, d'autres personnes ont exprimé leur intérêt à participer à notre mouvement DEI ou leur désir d'en apprendre davantage et se sont jointes à la communauté.

La communauté mondiale joue le rôle de communicateur et de défenseur dans les régions locales en offrant des occasions de partager non seulement notre stratégie, nos mesures et notre feuille de route au niveau de l'entreprise, mais aussi les meilleures pratiques locales. Les membres peuvent générer du contenu et des pratiques locaux en fonction des besoins locaux. Le groupe travaille en collaboration sur la façon de faire avancer la stratégie de DEI.

Atelier de renforcement Leadership@O-I

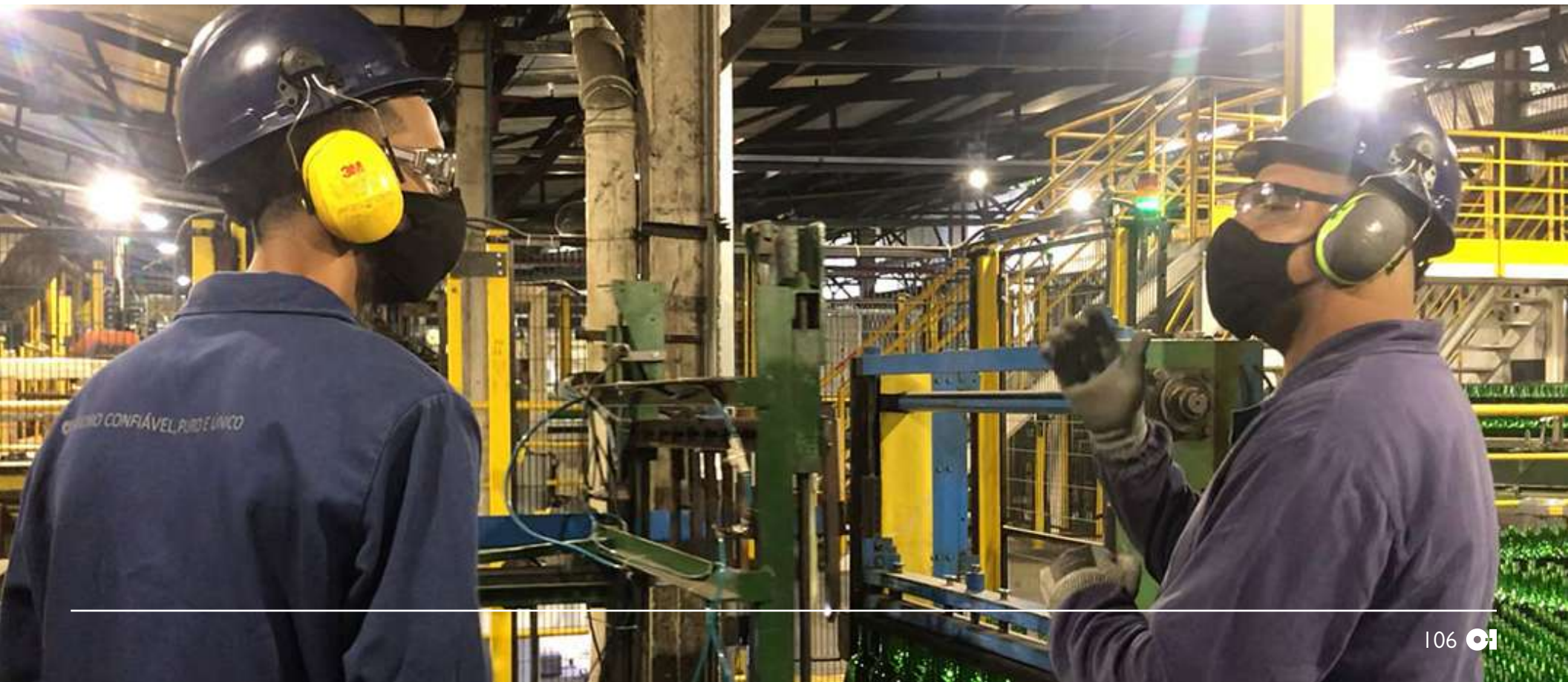
Une partie de notre parcours en matière de DEI doit inclure l'écoute de nos employés pour développer une compréhension de leurs expériences et identifier les domaines où nous pouvons nous améliorer. En 2021, notre responsable de la culture mondiale a conçu et animé l'atelier de renforcement Leadership@O-I, une rencontre communautaire d'apprentissage avec les membres l'ÉMD et du CHD. L'objectif était de **créer un espace sécuritaire pour réfléchir à qui nous sommes et à quelle diversité nous apportons à O-I chaque jour**. Les dirigeants ont écouté leurs collègues et se sont renseignés sur la diversité. Une table ronde a permis de partager des expériences et des points de vue différents, en réfléchissant à ce que les dirigeants peuvent faire de mieux pour être plus inclusifs. Elle a rassemblé un groupe diversifié comprenant des représentants de groupes minoritaires. L'atelier a accueilli trois invités pour enrichir l'écoute des dirigeants et les a incités à réfléchir à leurs rôles dans notre parcours en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. L'atelier a réuni près de 40 participants et a été marqué par une forte interaction et une grande ouverture.

L'USINE O-I DE RIO DE JANEIRO OFFRE UNE FORMATION SUR LA LANGUE DES SIGNES BRÉSILIENNE.

En 2018, les employés de l'usine O-I de Rio de Janeiro ont posé une question essentielle à la direction : Quelle serait la meilleure façon de communiquer avec les 17 employés sourds de l'usine? Au cours d'une formation sur la diversité et l'inclusion concernant les préjugés inconscients, la question a été posée par les employés de l'atelier. Après avoir discuté avec l'équipe du GRE Unlimited pour toute la base d'employés brésiliens, la direction a lancé une initiative d'inclusion simple, mais percutante. Ce programme

comprend une formation en langue des signes brésilienne (LSB), également appelée Libras, ou Língua Brasileira de Sinais. Plus de 30 employés sourds ont été recensés dans des usines brésiliennes. « Par conséquent, nous avons réalisé qu'il était essentiel de créer un programme de formation sur la langue des signes », a déclaré Hadailton Sousa (il/lui), gestionnaire des R et P, O-I Rio de Janeiro. Le programme Libras se déroule sur cinq mois et comprend 40 heures de formation. Chaque semestre, un nouveau cours commence. L'usine de Rio De Janeiro offre le cours en personne, en ligne et sous forme enregistré. Un assistant virtuel facilite l'apprentissage et s'assure que des vidéos et une formation en ligne sont disponibles. À la fin de leurs études, les étudiants comprennent la langue des

signes primaire, ce qui leur permet de communiquer avec leurs collègues sourds et malentendants. Le programme Libras a été introduit en 2019 et élargi en 2021 à une formation en ligne qui pourrait toucher davantage de personnes dans d'autres usines, en particulier les dirigeants, et dans les domaines qui soutiennent les employés comme P et C. Des vidéos mettant en vedette les employés sourds d'O-I ont été créées pour partager des conseils de base en langue des signes, comme les salutations, afin de promouvoir l'inclusion. À ce jour, 12 personnes ont terminé le cours et l'intérêt des employés augmente à mesure que les conversations sur la diversité, l'équité et l'inclusion se poursuivent. Par conséquent, une nouvelle classe commence en 2022.



■ Indice d'égalité des entreprises

O-I a participé activement à [l'indice d'égalité des entreprises \(ou CEI pour Corporate Equality Index\) 2021](#) de Human Rights Campaign. Le CEI est le principal outil de mesure de rapport et de sondage d'analyse comparative des États-Unis pour les politiques et pratiques d'entreprise liées à l'égalité en milieu de travail des lesbiennes, des gais, des bisexuels, des transgenres et des queers ou des personnes en questionnement (LGBTQ+). Le CEI évalue les entreprises en fonction de critères détaillés relevant de quatre piliers centraux : les politiques de non-discrimination entre les entités commerciales, les avantages équitables pour les travailleurs LGBTQ+ et leurs familles, le soutien d'une culture inclusive et la responsabilité sociale d'entreprise.

En 2021, le GRE Unbottled Pride a pris en charge la soumission de notre deuxième sondage CEI. Nous avons obtenu le même résultat que l'année précédente (50). Le GRE a été entièrement formé en 2021 et s'est maintenant engagé à travailler à l'amélioration du score CEI d'O-I. L'objectif est d'obtenir un score parfait de 100, mais surtout, de faire en sorte qu'O-I soit un lieu de travail agréable pour tous. Le conseil d'administration de Unbottled Pride s'est réuni en 2021 pour établir des priorités dans les domaines où nous n'avons pas eu tous les points en fonction de la faisabilité de chaque élément. Certaines de nos priorités consistent à mettre à jour les avantages sociaux et les politiques actuels d'O-I, à améliorer la formation interne et à nous engager davantage auprès de la communauté.

■ Dates et événements de communication et de reconnaissance

Dans le cadre de son parcours en matière de DEI, O-I s'efforce de célébrer la diversité des caractéristiques, des valeurs, des croyances, des expériences, des antécédents, des préférences et des comportements de ses employés. Une façon de le faire est de reconnaître les jours et les événements qui sont importants pour les personnes au sein de notre main-d'œuvre diversifiée. Nous croyons que cela aidera à développer un environnement de travail inclusif. Nous avons commencé à utiliser nos plateformes de communications internes et externes pour célébrer ces journées. La Journée des droits de l'homme de 2021 a été placée sous le signe de l'égalité, encourageant les employés à contribuer à la lutte contre les formes de discrimination profondément enracinées qui ont touché les personnes les plus vulnérables dans les sociétés et à trouver des solutions. En 2021, nous nous sommes concentrés sur des groupes traditionnellement sous-représentés comme les personnes noires et afro-américaines, les femmes et la communauté LGBTQ+. Au fur et à mesure que nous grandissons dans notre parcours en matière de DEI, nous espérons élargir nos communications et notre éducation pour englober une plus grande représentation et cultiver la compréhension.

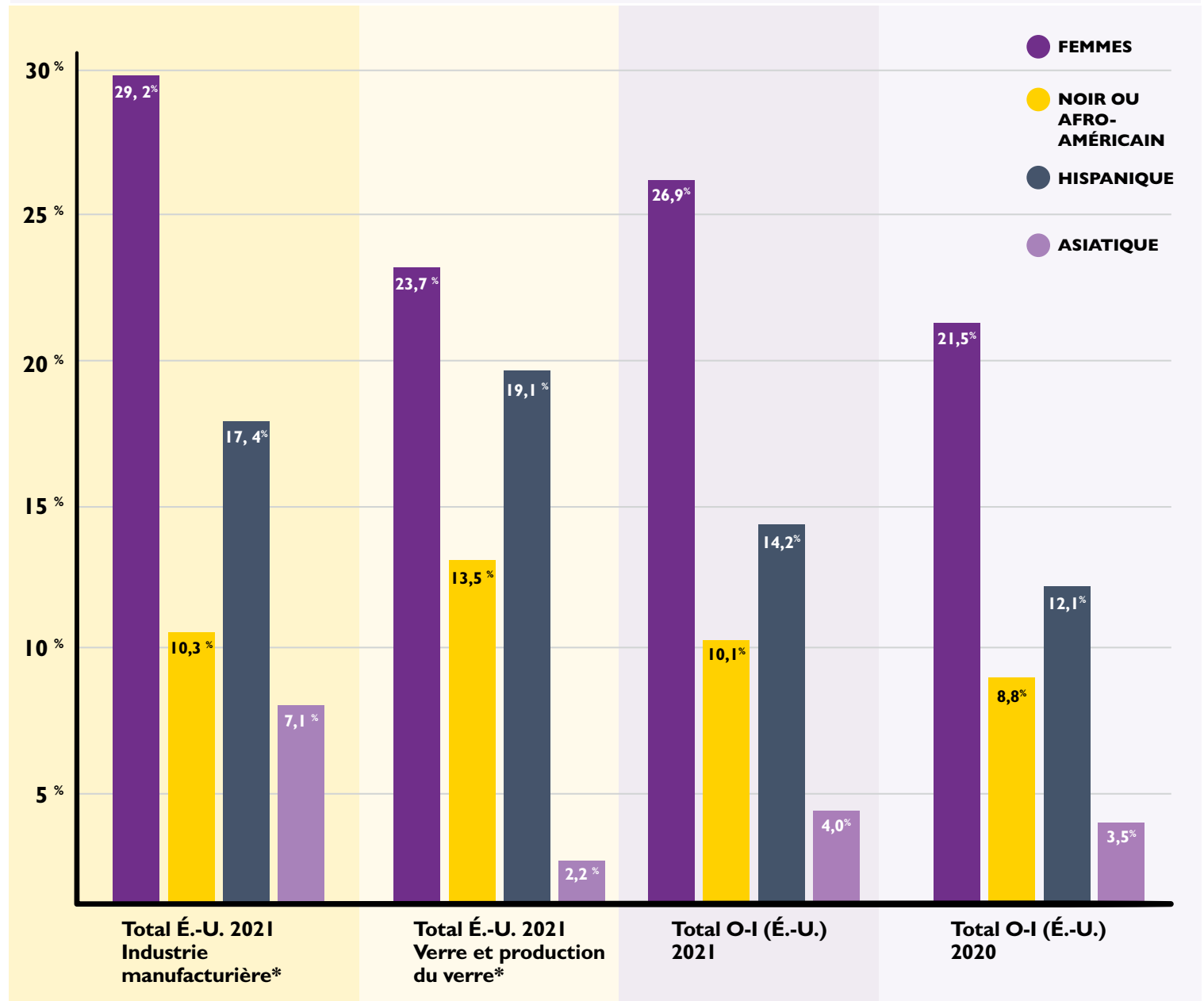


Visibilité des mesures démographiques

O-I s'engage à rendre des données démographiques clés plus visibles. De plus, nous surveillerons notre rendement par rapport aux objectifs appropriés, aux points de référence du marché et aux meilleures pratiques.

Étant donné qu'O-I est une entreprise mondiale, nous ne sommes actuellement pas en mesure de suivre des paramètres comme la race et l'ethnicité dans des régions particulières en raison des réglementations locales. Cependant, nous suivons ces données aux États-Unis, ainsi que les données sur le sexe, afin de comparer notre entreprise à l'industrie et d'identifier les domaines d'amélioration.

Minorités dans la main-d'œuvre américaine : Comparaison à l'industrie*



*Source : Bureau of Labor Statistics des États-Unis

En plus de ces mesures, 1,5 % de notre main-d'œuvre américaine s'est identifié comme étant de deux races ou plus ou amérindiennes/autochtones d'Alaska. Le Bureau of Labor Statistics des États-Unis ne fait pas le suivi de ces races, nous ne pouvons donc pas comparer notre rendement à celui de l'industrie de cette façon.

Nous travaillons actuellement à développer et à vérifier des données supplémentaires sur les employés à l'échelle mondiale pour soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion, y compris l'âge. Pour l'instant, nous avons été en mesure de recueillir et d'analyser les données sur l'âge des employés américains.

TOTAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUX ÉTATS-UNIS PAR ÂGE EN 2021

30 à 40

ans

28 %

Embauches : 30 %
Promotions : 44 %
Roulement : 24 %
Leadership (ÉMD et CHD) : 7 %

40 à 50

ans

25 %

Embauches : 17 %
Promotions : 22 %
Roulement : 16 %
Leadership (ÉMD et CHD) : 43 %

50 à 60

ans

24 %

Embauches : 11 %
Promotions : 16 %
Roulement : 19 %
Leadership (ÉMD et CHD) : 43 %

< 30 %

ans

14 %

Embauches : 40 %
Promotions : 17 %
Roulement : 23 %
Leadership (ÉMD et CHD) : 0 %

+ de 60

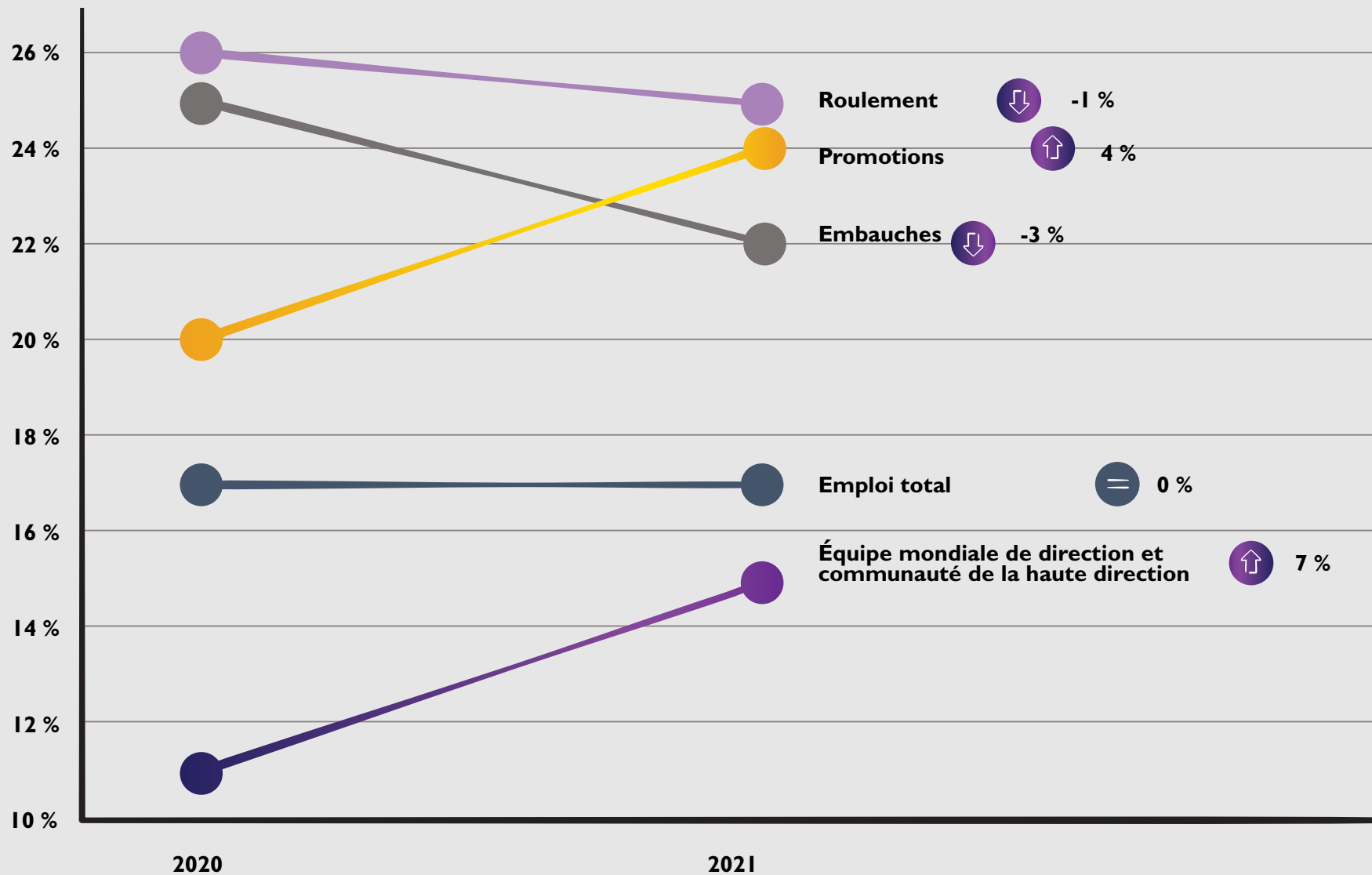
ans

9 %

Embauches : 2 %
Promotions : 1 %
Roulement : 18 %
Leadership (ÉMD et CHD) : 7 %

À l'échelle mondiale, nous suivons les données sur le sexe et identifions ce domaine de diversité comme étant très important pour notre feuille de route vers une entreprise plus diversifiée, équitable et inclusive.

% de femmes de la main-d'œuvre mondiale



■ Accélération de la diversité des sexes

Nous cherchons à attirer et à retenir des personnes, peu importe leur sexe. Pour poursuivre cet engagement, nous nous efforçons d'accroître la représentation des femmes en recherchant des femmes talentueuses de haut calibre et en créant des plans de perfectionnement et de rétention robustes pour les employées actuelles. Pour faire progresser cet objectif, nous avons mis en œuvre un processus qui permet de prendre en considération diverses listes de candidats pour de nouveaux postes et les postes vacants. Nous créons également un programme de mentorat pour jumeler les employés aux dirigeants de notre entreprise et à l'externe afin de développer les talents clés. Des plans d'apprentissage et de perfectionnement ciblés pour les femmes dirigeantes clés sont également en cours.

En 2021, notre rendement dans ce domaine s'est amélioré, en particulier avec 7 % plus de femmes occupant des postes de direction par rapport à 2020. Bien que le taux d'embauches de femmes ait diminué de 3 %, nous avons pu maintenir le niveau total de femmes au sein de notre main-d'œuvre, réduire le roulement du personnel de 1 % et accorder des promotions à 4 % plus de femmes.

Gagnants du prix STEP Ahead

Le Manufacturing Institute, un organisme de développement de la main-d'œuvre et d'éducation, a lancé l'initiative STEP Women's Initiative pour soutenir les femmes dans les domaines de la science, de la technologie et de l'ingénierie, et pour encourager et inspirer les carrières dans l'industrie. Chaque année,

l'Institut organise les prix STEP Ahead Awards pour célébrer et reconnaître les réalisations d'excellence en leadership féminin dans le secteur manufacturier où les entreprises choisissent des dirigeantes pour leur accorder une reconnaissance nationale.

Monica Pacheco, employée d'O-I, qui a passé plus de 12 ans chez O-I et qui occupe actuellement le poste d'ingénieure mondiale de la science du verre, a été mise en candidature par O-I et sélectionnée par The Manufacturing Institute comme lauréate du prix Science, Technology, Engineering and Production (STEP) Ahead 2022. Le prix reconnaît ses réalisations exceptionnelles au sein de l'industrie manufacturière, de notre entreprise et de la communauté.

« J'espère que ce prix démontre aux jeunes femmes du monde entier ce qui est possible, dans les domaines de l'ingénierie, de la technique et de la fabrication, lorsque vous respectez tous les gens, que vous êtes passionné par le processus, que vous comprenez l'importance du travail d'équipe et que vous vous efforcez constamment d'effectuer un travail de grande qualité. »

– Monica Pacheco, ingénieure (pronom : elle)





...iende unite
...ro la violenza
...e donne
...discriminazione
...enere.

...zionelibellula.com



EFFORTS LOCAUX POUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DES GENRES

O-I Italie s'est jointe au réseau Libellula en 2021, qui offre des ressources axées sur les activités de sensibilisation à la discrimination et à la violence sexuelles dans les entreprises pour agir concrètement au niveau culturel. Dans le cadre de l'objectif que s'est fixé l'ensemble de l'entreprise d'accélérer la diversité des sexes, O-I Italie a commencé à travailler avec le réseau Libellula pour accroître la sensibilisation à la DEI et aux préjugés sur le lieu de travail. Son objectif est de développer un environnement de travail inclusif où les gens sont à l'abri de la discrimination et de la violence. À la fin de l'année, la fondation Libellula a décerné le prix « Inspiring Companies 2021 », reconnaissant les entreprises qui ont pris des mesures pour lutter contre l'iniquité entre les sexes dans leurs organisations. O-I Italie a reçu une plaque de reconnaissance pour son engagement à améliorer la diversité des genres et l'inclusion en milieu de travail. La plaque a été exposée à l'entrée du siège social d'Origgio pour rendre visible le choix de lutter contre la violence et la discrimination sexuelle.

■ Apprentissage et perfectionnement en DEI

Un élément clé de notre stratégie de DEI est la mise en œuvre d'une éducation mondiale pour nos dirigeants et l'ensemble de la main-d'œuvre. L'une des façons les plus fondamentales et les plus importantes dont nous travaillons à promouvoir la diversité et à renforcer une culture de DEI est de fournir une éducation sur les préjugés inconscients. Grâce à notre plateforme d'éducation interne, « l'Université O-I », nous concevons des plans d'apprentissage et de formation pour tous les dirigeants. Notre programme de croissance et d'éducation est fondé sur le modèle 70-20-10, qui concentre 70 % de la formation sur les discussions de leadership collaboratif, 20 % sur l'apprentissage des autres membres de l'organisation et 10 % sur les cours et la formation pédagogiques formels.

Plus de **260 personnes** ont **suivi** la formation **sur les préjugés** inconscients jusqu'à présent. Nous avons créé un programme pour mettre en œuvre l'éducation dans l'ensemble de notre main-d'œuvre mondiale. En 2021, nous avons concentré ces efforts sur l'ÉMD. Au cours des prochaines années, notre feuille de route étendra notre orientation éducative pour aller plus loin que les préjugés inconscients et passer à l'inclusion consciente; cela intégrera la main-d'œuvre mondiale.

Aux États-Unis, Unbottled Pride s'est efforcée d'améliorer la formation et l'éducation internes en fonction des meilleures pratiques. Le GRE a organisé une séance de formation LGBTQA+ 101 en 2021 pour tous les employés en Amérique du Nord – plus de 200 employés y ont

■ APPRENTISSAGE PERSONNALISÉ SUR LA DEI À L'UNIVERSITÉ O-I DISPONIBLE POUR :

Tous les employés :

Comprendre les préjugés inconscients

Tous les employés :

Lutte contre les préjugés liés au genre au travail

Employés masculins :

Devenir un allié au travail

Acquisition de talents et ressources

humaines et culture :

Recrutement de la diversité

participé. De plus, Unbottled Pride a travaillé avec le service de l'éthique et de la conformité pour ajouter l'identité de genre et l'orientation sexuelle comme élément de révision dans notre formation sur le respect en milieu de travail.

■ Travailler sur les processus de pour éliminer les préjugés

Pour créer un milieu de travail qui célèbre véritablement la diversité, qui est inclusif pour tous et qui offre des occasions équitables, il est essentiel de maintenir des politiques et des processus impartiaux. En 2021, notre équipe des P et C a travaillé à l'élaboration et à la transmission d'outils destinés à sensibiliser et à guider les dirigeants pour que leurs pratiques soient exemptes de préjugés.

Des conseils ont été fournis par le biais d'une discussion sur l'impartialisation de notre conception organisationnelle afin d'améliorer la DEI au sein de nos fonctions et de nos zones géographiques locales. Nous avons travaillé avec les dirigeants pour déterminer comment nous pouvions promouvoir un DE&I, nous avons dispensé de la formation sur l'importance de la diversité dans notre entreprise et nous avons présenté des conseils pour éliminer les préjugés notre processus de conception organisationnelle. Nous avons **identifié les mesures** à prendre **pour l'ensemble de l'expérience des employés, y compris l'attraction, le recrutement et l'intégration des talents, le renforcement des capacités, l'engagement des employés et la planification de la main-d'œuvre et de la relève.**

Nous avons créé un Livre de stratégies de recrutement en matière de diversité et d'inclusion qui propose des étapes pratiques pour maintenir l'impartialité des processus d'embauche, y compris l'éducation sur les préjugés inconscients et la façon dont ils peuvent se manifester dans le recrutement, ainsi que l'élimination des préjugés dans les publicités d'emploi, les processus d'évaluation et de sélection, et les entretiens.

Nous avons fourni des conseils pour le cycle de connexion au rendement, le processus de gestion du rendement d'O-I, qui propose des conseils sur les préjugés, parce que nous reconnaissons que chaque phase de la gestion du rendement est sensible à diverses formes de préjugés. Tout au long du guide, nous identifierons certains des préjugés inhérents qui peuvent avoir une incidence sur les dirigeants et les

ÉLIMINER LES PRÉJUGÉS DE L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

ATTIRER,
RECRUTER ET
INTÉGRER DES
TALENTS



RENFORCEMENT
DES CAPACITÉS



ENGAGEMENT
DES EMPLOYÉS



PLANIFICATION
DE LA MAIN-
D'ŒUVRE ET DE
LA RELÈVE



employés à chaque étape et explorons des stratégies pour éliminer les préjugés du processus. Des conseils sur l'élimination des préjugés ont également été élaborés pour l'évaluation des talents, notre processus d'évaluation du rendement. Les examinateurs ont été guidés pour comprendre et identifier leurs propres préjugés. Ils ont été encouragés à suivre le cours sur les préjugés inconscients offert par l'Université O-I pour accroître leur sensibilisation. Nous avons fourni des renseignements sur des préjugés spécifiques qui pourraient surgir pendant le processus d'examen et sur les mesures à prendre avant, pendant et à la fin de l'examen des talents pour éviter ces préjugés.

LA DEI DANS L'ACQUISITION DE TALENTS

Chez O-I, nous savons que notre plus grande ressource, c'est notre personnel. Le recrutement et la rétention des meilleurs talents sont essentiels à notre rendement, à notre croissance et à notre durabilité future en tant qu'entreprise. En plus d'élaborer le Livre des stratégies de recrutement en matière de diversité et d'inclusion, notre responsable mondial de l'acquisition de talents et notre responsable mondial de la culture travaillent ensemble pour permettre aux gestionnaires de l'embauche de recevoir une formation sur la façon d'éliminer les préjugés dans le processus.

Nous nous efforçons d'adopter les meilleures pratiques dans l'ensemble du continuum de DEI dans notre recrutement et nous avons établi des objectifs et des pratiques fondamentaux. Pour les postes de début de carrière, nous **visons à recruter un minimum de 40 % de femmes** par pays/groupe de pays. Pour toutes les activités de recrutement, notre objectif est de :

- Inclure au moins deux candidates sur la liste d'entrevue pour chaque rôle où l'équilibre entre les sexes n'est pas atteint actuellement. Cela s'applique aux candidates externes et internes.
- Inclure au moins une intervieweuse pour toutes les entrevues.
- Développer de façon proactive des bassins de talents diversifiés.



ENGAGEMENT ENVERS L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Chez O-I, nous avons des politiques dans toutes les régions qui prévoient l'égalité d'accès à l'emploi. Tout au long de nos activités, la grande majorité des employés proviennent du pays dans lequel ils travaillent. Notre objectif est d'aller au-delà de toutes les exigences légales et réglementaires et de permettre aux employés de se sentir en sécurité et confiants qu'ils seront soutenus et protégés contre la discrimination, le harcèlement ou la violence en milieu de travail. En tant qu'employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, O-I interdit la discrimination et le harcèlement contre tout employé, candidat, entrepreneur, stagiaire, ou bénévole en fonction de catégories protégées comme la race, couleur, le sexe (y compris la grossesse, l'accouchement, ou des affections médicales connexes), le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'ethnie, un handicap mental ou physique; les renseignements génétiques, l'ascendance, l'âge, la religion, le statut d'ancien combattant ou de militaire, ou toute autre classification protégée par la loi. L'O-I s'engage à respecter l'égalité des chances dans tous les aspects de la relation de travail, y compris, mais sans s'y limiter, le recrutement, l'embauche, la formation, la promotion, la rémunération, le transfert, le licenciement, le rappel et toutes les autres conditions et privilèges liés à l'emploi.

O-I ne fait pas de discrimination contre les personnes handicapées en lien avec l'emploi. Tel que détaillé dans la [Politique d'accommodement en cas d'invalidité](#) d'O-I, des accommodements raisonnables sont proposés aux personnes handicapées qualifiées pour qu'elles puissent accomplir leurs fonctions essentielles, tant que les accommodements n'imposent pas de contrainte excessive à l'entreprise.

Les employés sont encouragés à s'exprimer s'ils voient un comportement qui ne respecte pas les valeurs d'O-I. Nos procédures de dénonciation et de correction comprennent une ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité qui offre une méthode sécurisée pour poser des questions et déposer des rapports de violation en ligne ou par téléphone.

SE FORMER POUR L'AVENIR

L'exécution de notre feuille de route stratégique en matière de DEI se poursuivra jusqu'en 2022. Cela comprend la socialisation de notre vision du succès avec divers intervenants internes, le raffinement de la stratégie et de la feuille de route, et l'élaboration d'ateliers éducatifs sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous continuerons à mettre en œuvre notre stratégie de DEI d'entreprise dans toutes les parties de l'expérience de nos employés. Des plans spécifiques à la DEI seront élaborés pour chaque pays et fonction. Nous avons commencé à élaborer des objectifs locaux spécifiques aux groupes nationaux et aux équipes fonctionnelles qui seront regroupés en objectifs d'entreprise.

Nous prévoyons d'améliorer les objectifs fondamentaux de la performance organisationnelle en intégrant davantage la DEI dans la culture d'O-I. Cela comprendra l'assurance d'une communication inclusive avec un langage compatible avec la diversité, l'équité et l'inclusion. La plateforme des employés **ma O-I** qui a été lancée en 2021 sera développée et rendue accessible dans les langues locales afin de promouvoir l'inclusion. Nos communications internes continueront de promouvoir l'inclusion en facilitant la sensibilisation des employés à la vaste gamme de cultures et de pratiques qui représentent notre main-d'œuvre mondiale. Nous favoriserons l'inclusion par l'indication volontaire de pronoms dans les signatures de courriel, les profils numériques et les présentations. Les employés seront encouragés à aider les autres à reconnaître les pronoms des membres de l'équipe et à éviter le langage sexué. L'apprentissage continu prendra également la forme d'une formation à l'inclusion consciente dispensée par un partenaire tiers, en commençant par l'ÉMD et le CHD, et dispensée localement. Une formation supplémentaire sur l'alliance inclusive proviendra des communications internes et des groupes comme Unbottled Pride. Equality Toledo organisera quatre séances de formation sur l'alliance inclusive en 2022 pour les employés d'O-I en Amérique du Nord. Une fois qu'O-I aura terminé les quatre séances, nous serons certifiés comme un « espace sécuritaire » pour la communauté LGBTQ+.

En 2022, nous prévoyons également promouvoir davantage l'équité. Comme l'équité a récemment été ajoutée aux valeurs de notre entreprise, nous voulons nous assurer que nos employés comprennent ce que cela veut dire, comment nous prévoyons cultiver l'équité chez O-I et comment ils peuvent participer à ce parcours.

Nous continuerons de favoriser une culture du bien-être des employés et un environnement où des occasions de perfectionnement existent pour tous. Nous nous concentrons sur l'amélioration de tous les aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de notre équipe de direction, ce qui comprend la prise de mesures pour accroître la représentation des femmes dans les postes de haute direction par rapport à la base de 28 % de femmes en 2017. Au fil des mesures intentionnelles que nous prenons pour formaliser la stratégie de DEI de l'entreprise, nous nous concentrerons davantage sur la diversité parmi notre relève et nos sélections de talents.

Conformément à notre stratégie en matière de DEI, nous améliorons chacun de nos processus liés au personnel pour y inclure des conseils, des exemples et des applications pratiques visant à améliorer la DEI. Par exemple, dans le cadre de l'acquisition de talents, l'embauche externe ciblée aura lieu lorsque les plans de relève internes ne sont pas suffisants pour atteindre nos objectifs en matière de DEI. Les objectifs quant à la liste de candidats et les intervieweurs d'au moins deux participants diversifiés seront en place.

Santé et sécurité

Notre vision

Chez O-I, nous « faisons ce qui compte » et nous le faisons en toute sécurité. La sécurité est une valeur fondamentale d'O-I, et nous croyons que tout le monde devrait terminer chaque journée sans blessure ni incident. En vue d'atteindre nos ambitions de zéro blessure, nous nous sommes fixé comme objectif d'améliorer notre taux d'incidents enregistrables total (TIET) de 50 % d'ici 2030 et avons fixé un objectif provisoire d'amélioration de 35 % du TIET moyen sur trois ans d'O-I d'ici 2025. Pour concrétiser nos ambitions, nous disposons d'une fonction mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement (SSE) qui définit et supervise les politiques, les procédures et les indicateurs de SSE. Cette section décrit nos pratiques en matière de santé et de sécurité. Cliquez pour en savoir plus sur la gestion [environnementale d'O-I](#).

Notre mission en matière de SSE est de responsabiliser nos employés et d'engager nos communautés à atteindre zéro incident. L'équipe mondiale SSE est chargée de fournir un leadership pour soutenir la vision et la mission de l'équipe. Grâce à des pratiques exemplaires, nous mettons en œuvre des solutions mondiales, durables, novatrices et collaboratives. Nous permettons l'apprentissage, reconnaissons les réalisations et nous nous améliorons continuellement.

Notre politique, notre vision, notre mission et nos valeurs en matière de SSE soutiennent le parcours d'O-I vers le zéro incident en décrivant des exigences claires à tous les employés, entrepreneurs et visiteurs en matière de SSE. Les incidents de SSE comprennent toutes les blessures et les problèmes de non-conformité environnementale. Notre engagement envers la SSE fait partie intégrante de notre Code de conduite mondial et est pris en compte dans nos objectifs de durabilité. Chez O-I, nous sommes tous responsables d'agir d'une manière qui nous fait progresser

dans notre parcours vers le zéro incident et qui cherche à minimiser notre impact sur l'environnement, y compris la conformité aux lois et règlements de SSE applicables.

La politique de SSE d'O-I exige que tous les employés, entrepreneurs et visiteurs se conforment à toutes les règles de SSE. Nous collaborons avec les employés pour identifier et contrôler les dangers en milieu de travail et assurer une formation adéquate. Nous nous efforçons de respecter ou de dépasser les lois et règlements applicables, de réduire l'impact environnemental des opérations et d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles. Dans notre prise de décision stratégique, nos activités opérationnelles et nos décisions d'investissement, nous cherchons à intégrer les considérations de SSE.

Chaque installation, par l'entremise de son équipe de direction, doit mettre en œuvre un programme de sécurité qui respecte les lois applicables et les règlements gouvernementaux, y compris la formation requise et appropriée des employés. Les employés sont responsables de suivre la formation qu'ils reçoivent et de prendre d'autres précautions appropriées pour se protéger et protéger leurs collègues, y compris le signalement immédiat des accidents, des blessures et des pratiques ou conditions dangereuses.

Nous avons cinq principes de SSE qui guident nos pratiques. Ces principes décrivent la manière dont nous nous efforcerons de parvenir à un lieu de travail exempt d'incidents de SSE. Ils stimulent notre culture, notre planification stratégique, nos processus de SSE, notre gestion des talents et nos mesures.

1. Tous les incidents peuvent être évités. Nous nous concentrons sur les causes profondes pour trouver

des solutions pour résoudre les problèmes actuels et prévenir les incidents répétés partout dans le monde.

2. Tout le monde est responsable de la prévention des incidents de SSE. Bien que les employés occupant différents rôles aient des responsabilités différentes, tous les employés sont tenus de nous aider à atteindre le zéro incident de SSE.
3. Nous identifions et réduisons les risques avant qu'ils n'entraînent un incident et identifions des solutions durables par la réduction des risques.
4. Nous adoptons une approche proactive sans reproche. En cas d'incident, la direction et l'équipe mondiale de SSE s'engagent à résoudre le problème, à partager la solution à l'échelle mondiale et à éviter de rejeter la faute sur quiconque pour ce qui s'est passé.
5. Ne mettez jamais la production avant la santé et la sécurité. La direction d'O-I s'engage à créer une culture où les employés ne sont pas tenus de choisir entre une décision de santé et sécurité ou de production. Nous créons une culture où ces situations sont discutées ouvertement, où des mesures alternatives sont évaluées et où les considérations économiques ne passent pas automatiquement avant la SSE.



OBJECTIFS DE DURABILITÉ

Dans le cadre de notre parcours vers zéro blessure, nous nous engageons à améliorer de 50 % notre total d'incidents enregistrables total (TIET) d'ici 2030.



Transformer aujourd'hui

Tous les membres de la hiérarchie de SSE travaillent conjointement pour mettre efficacement en œuvre les aspects de la mission de SSE à l'échelle de l'entreprise au niveau du siège social, de la région et de l'usine. Les équipes sont guidées à travers un modèle de leadership de SSE comprenant le plan d'affaires de SSE annuel, les principes fondamentaux de la fabrication mondiale (notre approche de la fabrication mondiale standardisée), les audits de conformité et de système de gestion de SSE, l'examen des incidents graves, les meilleures pratiques, les rondes d'observation et de discussion, les tables rondes de SSE, un tableau de bord de SSE et les audits de conformité et de système de gestion de SSE. Nos pratiques en matière de SSE permettent une communication ouverte, une concentration sur les dangers à haut risque par la sensibilisation, les contrôles et la surveillance continue, et la mise en œuvre de protocoles ou de contrôles pour réduire les incidents possibles et leur gravité.

Pour continuer à cultiver un environnement de travail soucieux de la sécurité et rappeler à tous nos employés l'importance de la SSE, nos employés échangent sur les actions de SSE au début de chaque réunion O-I. Un participant prend quelques minutes pour raconter une

situation et faire un appel à l'action sur les risques de SSE potentiels dans le travail quotidien. Nos dirigeants démontrent qu'ils prennent soin de la santé et de la sécurité de nos employés en prenant quelques instants pour réfléchir aux risques qui ont une incidence sur notre vie quotidienne afin que chaque membre de la famille O-I comprenne mieux ce que nous devons tous faire pour nous assurer qu'il n'y ait ni blessure ni incident, chaque jour.

La santé et la sécurité de nos employés sont notre priorité absolue. Nous travaillons constamment à améliorer et à intégrer cela dans tout ce que nous faisons. Pourtant, notre rendement récent n'a pas atteint nos objectifs zéro incident. Même si 2021 a été une année difficile pour nous, nous avons travaillé continuellement pour apporter le bon leadership, le bon talent et la bonne stratégie pour apprendre et améliorer notre rendement en matière de sécurité. Nous avons doublé nos efforts en élargissant les programmes comme O-I CARES (Collective Active Role for Employee Safety) et nous organisons des discussions usine par usine sur MySafetyMatters, où nous arrêtons la production et réunissons l'ensemble de l'usine pour mettre l'accent sur notre programme et notre culture de sécurité.

O-I CARES

O-I est une entreprise qui a beaucoup à cœur. Nous nous soucions de nos employés (employés, visiteurs et entrepreneurs) de notre planète et de nos communautés. Nous nous efforçons chaque jour d'être un employeur responsable, de contribuer à la société et de faire la différence dans un secteur d'activité durable - c'est une partie essentielle de notre identité et cela se traduit dans tout ce que nous faisons. Au fil des ans, l'entreprise a continuellement mis à jour et amélioré ses initiatives en matière de SSE, et est restée un chef de file de l'industrie. Notre culture de SSE a été un facteur clé qui nous a permis de traverser la pandémie.

En s'appuyant sur cette culture, O-I a présenté le concept O-I CARES, « pour Collective Active Role for Employee Safety », en avril de l'année dernière. Une culture de sécurité bien ancrée nécessitera un niveau d'attention qui va au-delà d'une simple préoccupation passive, et doit se démontrer activement en faisant preuve de sollicitude pour les autres. En tant qu'initiative mondiale et intégrée, O-I CARES met en évidence le fait que chacun d'entre nous est responsable de la sécurité, ce qui se traduit par une prise en charge active des personnes dans tout ce que nous faisons.

Notre concept de « bienveillance active » fait référence à un effort de la main-d'œuvre pour s'assurer que chacun est attentif à sa propre sécurité, ainsi qu'au bien-être et à la sécurité de tous ceux qui travaillent autour.

Le programme est axé sur la création de pratiques et de messages connexes pour renforcer notre engagement envers la santé, la sécurité et le bien-être des employés. Ce programme de sollicitude active représente un changement d'état d'esprit; il définit la façon dont nous fonctionnerons et favorise la sécurité comme une valeur fondamentale non négociable pour la gestion de notre entreprise.

Notre objectif de bâtir une culture de bienveillance active est soutenu par des convictions profondes. Les convictions O-I CARES encouragent la bienveillance entre tous pour créer un milieu de travail sécuritaire où nos employés se sentent chez eux.

- Nous sommes tous **RESPONSABLES** de suivre les règles de sécurité et de nous protéger activement et de protéger les autres.
- La **SÉCURITÉ** est une valeur fondamentale sans compromis, essentielle à la façon dont nous gérons l'entreprise.
- Les **COMPORTEMENTS DE LEADERSHIP** aident à bâtir une culture de sécurité et à obtenir des résultats en matière de sécurité.
- La sécurité est intégrée à chaque décision d'affaires pour **PROTÉGER LES PERSONNES**.
- **L'AUTORITÉ D'ARRÊTER LE TRAVAIL** est un droit accordé à tous les employés, qui peuvent interrompre des tâches ou un travail dangereux.
- Les erreurs se produisent : **EXPRIMEZ-VOUS** lorsque vous en êtes témoin ou les anticipez.

Ces convictions fondamentales aident à définir et à encourager les comportements et les actions qui permettront de sensibiliser, de remettre en question le statu quo et de développer davantage notre culture de sécurité.

Plusieurs initiatives axées sur l'approfondissement de nos connaissances, de notre sensibilisation et de nos compétences en matière de SSE sont en cours grâce à une formation avancée et à des plateformes d'exploitation numérique. À titre d'exemple, nous avons créé un programme mature de rondes d'observation et de discussions très engageant pour soutenir nos plans d'affaires de SSE (PASSE) afin de nous assurer de nous concentrer sur les composantes essentielles d'O-I CARES. En 2021, nos PASSE se sont concentrés sur la mise en œuvre de conditions préalables de sécurité améliorées et une plus grande attention sur la détection des dangers, la sensibilisation aux risques et les contrôles. Nous nous sommes efforcés d'accroître la responsabilité personnelle en encourageant l'ensemble de notre personnel à prendre des engagements individuels en matière de sécurité. Nous avons mis l'accent sur l'engagement et la compréhension de la direction, l'élargissement de l'engagement en matière de sécurité et l'amélioration du message grâce à de nouvelles pratiques de partage de la sécurité avec une approche de bienveillance active. D'autres initiatives O-I CARES comprennent le renforcement de le pouvoir d'arrêter de travail par le biais de messages et de partage des événements, ainsi que le déploiement du programme MySafetyMatters.



- Responsable
- Sécurité
- Comportements de leadership
- Protéger les gens
- Pouvoir d'arrêter le travail
- Exprimez-vous



ATELIERS SUR LA SANTÉ MENTALE EN EUROPE CENTRALE DU NORD

La pandémie a amené divers défis en matière de santé et de sécurité, dont les changements de mode de vie, comme de longues heures passées devant l'ordinateur sans l'interaction sociale interpersonnelle d'un environnement de bureau. La santé et la sécurité des employés sont une priorité clé chez O-I. Les équipes P et C de l'Europe du Nord ont organisé des ateliers sur la santé mentale en 2021 pour éduquer les employés sur les stratégies d'adaptation aux humeurs négatives, à la dépression et à l'anxiété. Ces ateliers ont été déployés par étapes en Pologne, en Estonie, en Allemagne, aux Pays-Bas et en République tchèque, en mettant l'accent sur les employés à distance et en travail hybride, y compris la direction.

Les ateliers ont renforcé la motivation de l'équipe en améliorant l'humeur générale et en partageant des stratégies efficaces pour faire face au stress et aux situations difficiles. Les ateliers sur la santé mentale comprenaient également des composantes destinées aux questionnaires, et leur ont donné des compétences pour reconnaître les signes de problèmes de santé mentale et être en mesure de fournir un soutien approprié à leurs équipes. De plus, la participation a aidé à réduire les sentiments d'isolement et à bâtir la camaraderie.

Les organisateurs étaient satisfaits des résultats initiaux du programme. Les employés ont appris à prendre soin les uns des autres du point de vue de la santé mentale. Les ateliers devraient continuer à être déployés pour inclure les employés d'usine dans les cinq pays. Bien que la pandémie ait secoué les habitudes et l'équilibre pour de nombreuses personnes, cette activité est un exemple de la façon dont les équipes O-I du monde entier favorisent sans relâche la bienveillance active, le bien-être et l'esprit d'équipe pour favoriser un milieu de travail où la santé et la sécurité sont au centre des préoccupations.

MYSAFETYMATTERS

Face aux événements difficiles de 2021, O-I et ses dirigeants se sont engagés à prendre des mesures audacieuses. Nouvel élément du programme O-I CARES, MySafetyMatters a été conçu pour envoyer un signal sans compromis aux employés de chaque usine à travers le monde : **ce qui compte le plus, c'est la vie des gens!**

MySafetyMatters est une conversation en personne, bidirectionnelle et entre pairs avec toute l'usine. Pour favoriser la discussion et renforcer le message, nous **arrêtons la production et réunissons toute la population de l'usine en un seul endroit.**

Ce programme a été mis à l'essai à O-I Amérique Centrale (Mexique), un groupe de pays qui a connu deux des trois décès survenus en 2021. Des séances en petits groupes de 20 à 30 personnes ont eu lieu pour discuter de différentes façons de transformer le milieu de travail et d'améliorer la sécurité pour tous. Le programme a également été mis en œuvre au Brésil, où le troisième décès en 2021 s'est produit.

Après avoir vu de solides résultats pour MySafetyMatters dans chacune des usines au Mexique et au Brésil en 2021, nous avons commencé un déploiement mondial du programme pour 2022.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ PERSONNELLE

En honorant la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, nous avons encouragé tous les employés d'O-I à faire un pas collectif important en rédigeant leurs engagements en matière de sécurité personnelle. Dans le cadre du programme O-I CARES, nous avons recommandé aux employés de viser quatre ou cinq engagements, liés au travail ou à leur vie privée. Nous avons également souligné que la partie la plus importante de cet exercice est de partager ces engagements. En s'appuyant sur nos actions de SSE, les employés partageraient leurs engagements en matière de sécurité et diffuseraient le concept de bienveillance active dans toute l'entreprise. Les principaux dirigeants ont ouvert la voie en partageant leurs propres engagements, y compris le vice-président des opérations de fabrication, le vice-président directeur technique et le chef de la direction.

« La sécurité est une de nos valeurs et exceller en matière de sécurité est essentiel à la durabilité de notre entreprise. Je crois fermement que l'absence de blessures n'est pas un rêve, que c'est un choix, et que nous devons tous nous engager à atteindre cet objectif. Être réellement bienveillant et soucieux, nous valoriser les uns les autres, c'est de continuer à assumer la responsabilité individuelle et collective pour relever ce défi. »
– Andres Lopez (il/lui), PDG

« L'engagement envers la sécurité porte la sécurité à un niveau plus personnel en demandant à chacun de réfléchir à son engagement envers la sécurité. Cela contribuera à renforcer une culture de bienveillance active, où chacun se sent obligé d'adopter et d'appliquer des comportements sécuritaires. »
– Eduardo Restrepo (il/lui), vice-président des opérations de fabrication



RÈGLES D'OR O-I

O-I a créé six « règles d'or », ainsi qu'une illustration graphique facile à lire, afin de fournir des directives claires, simples et cohérentes en matière d'évitement des risques à chacun, quel que soit son rôle au sein de l'organisation.

Nous avons créé les règles d'or pour prévenir les décès, les blessures graves et les événements

environnementaux, et pour créer une gestion efficace des risques. Ils servent de base pour tous nos programmes de formation, nos analyses des dangers au travail et nos procédures d'exploitation sécuritaires.

En 2021, une lettre d'appel à la responsabilisation a été envoyée à tous les responsables de SSE et d'usine en mettant l'accent sur les règles d'or, ainsi qu'en présentant un appel à l'action pour les activités à risque élevé et sans

tolérance. D'autres mesures sont en cours de préparation pour aborder la responsabilité en matière de sécurité.

Les programmes de formation et les procédures opérationnelles sécuritaires (POS) d'O-I servent de base à ces règles d'or. Toujours se conformer à la formation et aux POS, et effectuer des analyses des dangers au travail (ADT) avant de commencer toute tâche non routinière.

RÈGLES D'OR



ÉPI

Portez toujours l'équipement de protection individuel (ÉPI) approprié pour le travail ou la tâche, au besoin.



VERROUIL- LAGE-ÉTIQUETAGE

Assurez-vous que les machines sont complètement verrouillées et/ou étiquetées avant les travaux d'entretien ou de réparation. Suivez toujours les exigences de contrôle pour arrêter l'équipement et isoler l'énergie si le potentiel d'énergie stockée (ou active) existe.



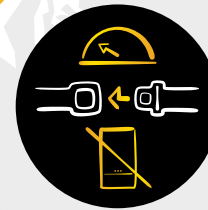
TRAVAILLER EN HAUTEUR

Utilisez et observez toujours les mesures de protection contre les chutes applicables. Si aucune autre mesure de protection contre les chutes n'est en place, utilisez un dispositif d'arrimage à 100 % en tout temps lorsque vous travaillez en hauteur supérieure à 4 pi.



OPÉRATIONS DE MACHINERIE

N'utilisez pas ou ne débloquez pas l'équipement ou la machinerie sans avoir mis en place les outils, la formation, les dispositifs de sécurité ou les contrôles de protection appropriés.



OPÉRATIONS D'UN VÉHICULE

Lorsque vous conduisez un véhicule, portez toujours votre ceinture de sécurité et n'utilisez jamais un appareil mobile.



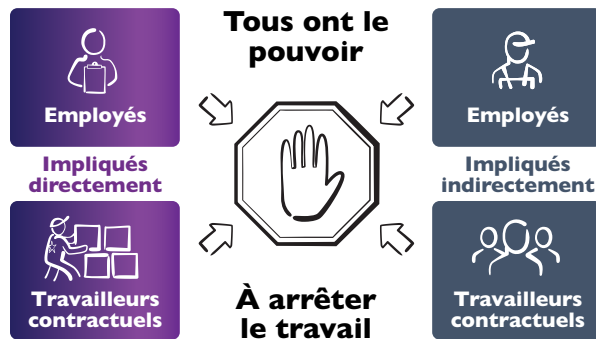
POUVOIR D'ARRÊ- TER LE TRAVAIL

Tous les employés ont le pouvoir d'arrêter le travail lorsqu'ils ne sont pas sûrs de la sécurité d'une activité de travail.

POUVOIR D'ARRÊTER LE TRAVAIL

L'une de nos règles d'or, le pouvoir d'arrêter de travail (PAT) s'efforce de gérer les risques, de promouvoir la sensibilisation et de donner les moyens à nos employés d'arrêter les incidents avant qu'ils ne surviennent. O-I a commencé à mettre l'accent sur ce programme en 2021.

Le PAT est un programme conçu pour fournir à **tous les employés et travailleurs contractuels** directement ou indirectement impliqués dans l'opération la **responsabilité, l'obligation et le pouvoir d'arrêter le travail** lorsqu'une condition ou un comportement perçus comme dangereux peut entraîner un événement indésirable.



Les travaux cessent jusqu'à ce qu'un examen de l'activité puisse être mené et qu'il ait été jugé sécuritaire de reprendre cette activité. Nos employés sont les mieux placés pour arrêter le travail et prévenir les blessures.

RONDES D'OBSERVATION ET DE DISCUSSIONS

O-I s'efforce de donner à ses employés les moyens d'être bien placés pour diriger sa performance dans ses démarches vers l'objectif zéro incident. Depuis sa création en 2013, le programme de rondes d'observation et de discussions de SSE a engagé les employés à tous les niveaux de l'entreprise à amorcer des discussions impromptues sur la sécurité dans une

zone de travail ou un service spécifique. Dans le cadre de ces discussions, les employés peuvent soulever des préoccupations et aider à résoudre les problèmes.

Les rondes d'observation et de discussions sont un outil de comportement positif qui identifie des groupes de comportements axés sur la sécurité. Nous cherchons à voir que les comportements attendus se produisent dans chaque domaine d'intérêt. Lorsqu'un comportement positif est observé, nous reconnaissons la personne qui fait ce qu'il faut. Le programme fonctionne en récompensant et en reconnaissant la normalisation des comportements prévus et fournit des mécanismes de réaction constructifs pour remédier aux lacunes. Lorsque le comportement attendu ne se produit pas, les dirigeants doivent se demander pourquoi et déterminer si les directives et les outils appropriés sont fournis et si nous employons les bonnes personnes. Si un danger immédiat pour la vie ou la santé est observé, il doit être immédiatement traité. Cependant, un employé ne doit jamais faire l'objet de mesures disciplinaires pendant une ronde d'observation et de discussion. Le programme est basé sur un concept de dialogue qui renforce le leadership, l'appropriation et la responsabilisation en matière de SSE à tous les niveaux de l'organisation.

En 2021, O-I a revitalisé avec succès le programme de rondes d'observation et de discussion. En raison de la pandémie, nous avons constaté une légère réduction du nombre de rondes d'observation et de discussion de SSE en 2020 par rapport à 2019, mais nous en avons tout de même mené près de 47 000. Cependant, nous avons plus que doublé ce chiffre en 2021 en réalisant plus de **99 000 rondes d'observation et de discussion tout en maintenant nos mesures de sécurité améliorées.**

INDICATEURS CLÉS

O-I a défini des indicateurs clés pour suivre les performances dans le cadre de ses efforts visant à atteindre un lieu de travail sans incident. En plus du suivi du TIET, nous avons mis en œuvre des mesures supplémentaires : Identification des dangers, accidents évités de justesse, incident grave potentiel (ou SI-P pour Serious Incident Potential) et incident grave réel (ou SI-A pour Serious Incident Actual). Ces mesures tiennent compte de la gravité des incidents et nous

permettent de suivre, d'identifier et de réduire les risques pour la santé, la sécurité et la vie de nos employés.

Le suivi de la gravité des incidents ainsi que le TIET nous permet d'interpréter avec précision la façon dont les comportements actuels affectent la SSE dans notre milieu de travail afin de pouvoir identifier les risques et les opportunités et créer ou modifier des pratiques pour atteindre les objectifs d'entreprise. Le suivi de ces « indicateurs avancés » plutôt que des « indicateurs tardifs » a permis à O-I d'acquérir une meilleure compréhension du risque de SSE et d'arrêter un incident avant qu'il ne se produise.

O-I s'efforce d'apporter de l'innovation à ses pratiques de SSE afin d'améliorer continuellement le rendement en matière de santé et de sécurité au travail. Nous mettons en œuvre notre engagement zéro incident en intégrant la santé et la sécurité dans nos pratiques et conversations quotidiennes, en utilisant la technologie dans la mesure du possible. O-I a investi massivement dans des systèmes logiciels qui nous aident à suivre notre travail et nos progrès dans le soutien de la santé et de la sécurité de nos employés, partenaires, clients et communautés. Nos mesures sont suivies quotidiennement dans un tableau de bord de SSE, ce qui facilite une communication et une collaboration efficaces entre nos employés et alimente des idées et des pratiques novatrices qui visent à transformer la façon dont nous fonctionnons afin de devenir un milieu de travail plus sain et plus sûr. Nous avons construit, et continuons de construire, une culture de communication ouverte et de signalement, en tirant parti de cette technologie et en nous appuyant sur l'éducation, en détaillant les comportements positifs attendus et les incitations positives, plutôt que les conséquences négatives. Nous continuerons d'évaluer les pratiques et d'innover pour poursuivre notre parcours vers le zéro incident.

Changement par rapport à l'année précédente	2020	2021
TIET	● -26 %	● 1 %
SI-P	● -11 %	● 27 %
SI-A	● +20 %	● +11 %
Identification des dangers	● -10 %	● +3 %

PLANS D'AFFAIRES DE SSE

Nos ambitions en matière de SSE sont guidées par les plans d'affaires en matière de SSE (PASSE). Chaque année, les responsables mondiaux de la SSE et les responsables de la SSE au niveau des usines collaborent pour identifier les priorités clés afin de réduire les risques et les incidents liés à la SSE. L'équipe mondiale établit plusieurs initiatives à mener à bien à l'échelle de l'entreprise. Chaque usine est tenue d'élargir ses objectifs mondiaux et d'adapter ses initiatives aux domaines d'intérêt de l'usine. Ensemble, ces initiatives forment le de PASSE pour chaque usine.

Les directeurs d'usine sont tenus responsables à l'égard du PASSE. Une partie de leur évaluation du rendement et de la rémunération correspondante est déterminée par l'achèvement du plan et le succès des indicateurs clés. Nous avons constaté qu'il existe généralement une corrélation entre les usines qui répondent aux exigences du PASSE et une réduction des incidents. De cette façon, O-I paie pour le rendement et lie des incitatifs positifs à l'amélioration de la SSE dans le milieu de travail.

À l'échelle mondiale, notre taux **d'achèvement** de PASSE a atteint environ **94 %**.

DIRECTION DE SSE

Le vice-président de la SSE d'O-I relève du vice-président des opérations de fabrication mondiales. Le vice-président de la SSE est chargé de diriger la stratégie mondiale pour la SSE et fournit des mises à jour périodiques directement au comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration.

Sous la direction du vice-président de la SSE, trois directeurs assument des responsabilités liées à chaque aspect de l'ESS : Directeur mondial de la sécurité, directeur mondial de l'hygiène industrielle et de la santé au travail, et directeur des affaires environnementales mondiales. En 2021, O-I a accueilli un responsable mondial de la sécurité des entrepreneurs qui se concentre sur l'un des domaines clés de notre transformation SSE : la gestion de la sécurité des entrepreneurs.

Dans le cadre de gouvernance de SSE, O-I a un comité directeur de la sécurité de l'équipe de direction mondiale. Il se réunit au moins une fois par mois pour examiner, aborder et aider à conseiller l'équipe de SSE sur les questions de sécurité et la direction à l'échelle de l'entreprise. Cette équipe comprend le chef de la direction ainsi que tous les cadres supérieurs opérationnels et fonctionnels.

Notre structure de direction mondiale de SSE intègre les besoins stratégiques, opérationnels et ceux au niveau de l'usine. Les directeurs mondiaux de la SSE fournissent des conseils et agissent à titre d'experts. Les directeurs de groupe nationaux harmonisent les besoins des opérations et de SSE pour mettre en œuvre la stratégie SSE et guider les plans d'action raisonnables. Les directeurs de SSE et les directeurs du groupe national évaluent régulièrement le rendement de SSE de l'usine. Lorsqu'une mesure ou des indicateurs avancés suggèrent l'émergence de défis, la direction tient des réunions mensuelles avec les installations touchées. En collaboration avec les responsables de SSE locaux, les équipes élaborent des plans spécifiques pour combler les lacunes et fournir des solutions.

Chacune de nos 70 usines a une équipe de direction de SSE (ÉDSSE). L'ÉDSSE fonctionne comme une équipe collaborative composée du directeur de SSE de l'installation et des représentants syndicaux ou du comité de travail des employés. Ces équipes collaboratives nomment également les « champions » chez les employés pour chacune des initiatives de l'ÉDSSE. Chaque ÉDSSE se réunit mensuellement pour élaborer, approuver et exécuter le PASSE et le plan de formation de SSE annuel pour l'installation. L'équipe surveille et rend compte du rendement et de la conformité en matière de SSE, communique l'information, au besoin, aux principaux intervenants et fournit des directives ou des ressources pour stimuler les progrès par rapport aux objectifs.

Trois équipes fonctionnelles de table ronde, une pour l'environnement, pour la santé et pour la sécurité, sont composées d'une équipe mondiale présidée par nos directeurs de SSE, la représentation de SSE mondiale et les dirigeants des opérations comme les directeurs d'usine et des régions. Les tables rondes sont des groupes de travail qui élaborent des politiques, des listes de vérification et des outils pour soutenir les opérations et les usines d'O-I. Les représentants de SSE peuvent être des directeurs de groupe national, des directeurs régionaux et/ou des directeurs de SSE au niveau de l'usine.

PRIX DE SSE - MEILLEUR DE SA CATÉGORIE ET LE PLUS AMÉLIORÉ

O-I a pour tradition de décerner chaque année un prix à ses usines les plus performantes et les plus améliorées en matière d'ESS. Chaque année, les trois meilleures performances dans chaque catégorie sont reconnues à l'échelle de l'entreprise et les lauréats se voient remettre un prix par les membres de l'équipe de direction mondiale et du conseil d'administration.

Pour obtenir ces récompenses, les équipes et les usines gagnantes se soumettent à un audit à 360 degrés de leurs pratiques et résultats en matière d'ESS. Les employés les plus performants sont identifiés par des critères, qui comprennent le rendement par rapport au PASSE, la mise en œuvre de la formation de SSE, le rendement positif des mesures clés et l'amélioration du TIET d'une année à l'autre. Pour les prix EHS 2021, l'usine la plus performante était celle de Vitoria, au Brésil, et la plus améliorée, celle de Puy-Guillaume, en France.

SANTÉ AU TRAVAIL ET HYGIÈNE INDUSTRIELLE

Dans le cadre de l'engagement d'O-I envers la santé et la sécurité, les efforts de santé au travail et d'hygiène industrielle visent à identifier, contrôler et éliminer de manière proactive les dangers en milieu de travail que les membres de notre équipe peuvent rencontrer. Le directeur mondial de l'hygiène industrielle et de la santé au travail effectue des examens mondiaux en collaboration avec les membres de l'équipe des opérations et engage les dirigeants mondiaux du groupe national. L'équipe se concentre sur les emplacements à haut risque pendant le premier cycle de vérification après la COVID. L'équipe reprendra la publication d'un calendrier de vérification en utilisant des ressources internes et externes pour soutenir cette fonction clé. Ils collaborent également avec la table ronde de SSE pour développer les principes fondamentaux mondiaux, les directives d'O-I et les documents de politique, afin d'aider les équipes à améliorer la santé des employés.

Incorporée dans le PASSE, chaque région doit remplir une évaluation de l'hygiène industrielle et un plan d'échantillonnage. Les plans d'échantillonnage se

concentrent sur le contrôle des dangers industriels et des mesures nécessaires pour protéger nos employés. L'hygiène industrielle et la santé au travail (HIST) continuent de maintenir une base de données mondiale pour maintenir des dossiers de conformité et évaluer les tendances. O-I prévoit collaborer avec un tiers au cours des trois prochaines années pour soutenir une base de données complète de l'HIST qui soutiendra la gestion des données et les communications avec les employés.

O-I s'efforce de se conformer à toutes les lois et réglementations applicables. Pour la santé au travail et l'hygiène industrielle, les limites mondiales sont établies en fonction des régions ayant le paysage réglementaire le plus robuste. De cette façon, nous nous efforçons de faire en sorte que tous nos emplacements respectent ou dépassent les exigences de conformité. O-I s'efforce d'adopter une approche à l'échelle de l'entreprise pour les normes de santé des employés. Nous nous efforçons de maîtriser les dangers sur le lieu de travail au niveau le plus bas raisonnablement réalisable en utilisant les technologies de contrôle disponibles.

Les détails de nos programmes varient selon les marchés et les règlements locaux, mais comprennent généralement la surveillance médicale, la conservation de l'ouïe et la gestion des produits chimiques. La table ronde de SSE a l'intention de publier des mises à jour sur les principes fondamentaux mondiaux qui se concentrent sur les domaines clés d'amélioration, dans le cadre du plan d'affaires SSE d'ici 2024.

■ Surveillance médicale

Des contrôles sanitaires obligatoires sont effectués sur les sites de production d'O-I dans toute l'entreprise, conformément aux exigences des autorités locales. Des programmes supplémentaires sont en place lorsqu'un employé travaille avec des produits chimiques et des agents physiques.

■ Gestion des produits chimiques

Notre principe fondamental mondial fournit des conseils aux emplacements concernant l'utilisation appropriée des produits chimiques pour respecter ou dépasser les réglementations locales applicables à l'utilisation et à l'élimination de ces produits chimiques. Le principe fondamental établit les exigences pour le contrôle des risques associés aux produits chimiques utilisés sur le site.

SE FORMER POUR L'AVENIR

L'élément clé pour atteindre les objectifs de notre stratégie d'exploitation 2022-2024 sera d'exceller dans le leadership en matière de sécurité et d'assumer une solide responsabilité pour la mise en œuvre d'O-I CARES, la gestion des risques et l'application de nos règles d'or. Nous prévoyons de faire appel à un partenaire externe pour nous aider à faire évoluer le programme dans les années à venir.

Nous continuerons à poursuivre plusieurs activités pour sensibiliser les gens aux CARES O-I, remettre en question les convictions existantes, développer davantage notre culture de sécurité et améliorer notre rendement en matière de sécurité. Plus précisément, cela comprend la tenue de conversations entre les dirigeants, nos usines et les équipes des opérations. Ces conversations, qui ont commencé en 2021, visent à renforcer l'importance d'O-I CARES et à décrire les comportements de sécurité attendus et l'avancement du PASSE. Nous mettons fortement l'accent sur la sensibilisation aux risques, le comportement humain et les outils de sécurité (c.-à-d. les règles d'or, en particulier le pouvoir d'arrêter le travail).

Nous nous efforcerons de cultiver notre culture de bienveillance active et d'encourager la responsabilité et l'appropriation du comportement en encourageant tous les employés à prendre des engagements personnalisés en matière de sécurité. Notre ambition est de faire passer le message O-I CARES à l'ensemble de l'organisation, en particulier aux employés de l'atelier. Nous prévoyons d'améliorer notre programme de rondes d'observation et de discussions afin d'aborder la sensibilisation aux risques O-I CARES et d'élargir la portée et inclure tous les employés. Les rondes d'observation et de discussion sont un outil important, associé au pouvoir d'arrêter de travail et aux vérifications de sécurité mondiale, qui nous aideront à suivre nos progrès ainsi que nos principaux indicateurs.

Tout comme pour les rondes d'observation et de discussion, O-I travaillera à développer chaque élément d'O-I CARES en 2022. Les audits de sécurité à risque élevé se poursuivront à l'échelle mondiale, tout comme le déploiement de MySafetyMatters. D'autres mesures sont en cours de préparation pour aborder la responsabilité des messages de sécurité. L'équipe de SSE mondiale déploiera un programme éducatif autour des règles d'or tout au long de 2022.



Droits de la personne

Notre vision

O-I s'engage à protéger les droits de la personne pour tous nos employés, c'est-à-dire tous ceux sur lesquels nous avons un impact, les gens dans nos milieux de travail, nos communautés et notre chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de notre approche holistique de la durabilité, nous nous efforçons de maintenir un milieu de travail sécuritaire, de bâtir des communautés durables et d'assurer une gouvernance efficace, responsable et transparente. Notre Code de conduite, nos politiques et nos procédures écrites constituent la base de notre protection des droits de la personne.

O-I reconnaît les **les définitions des droits de la personne et en observe leur protection en vertu de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies**, l'Organisation internationale du travail (OIT) [la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) et des lois ultérieures.

Les objectifs et les activités de l'entreprise en matière de droits de la personne sont liés à notre engagement envers les ODD pertinents des Nations Unies.

Le [Code de conduite professionnelle et d'éthique mondial](#) (« Code de conduite ») d'O-I s'applique à tous les employés du monde entier, peu importe leur rôle ou leur ancienneté, et à nos fournisseurs. Cette conformité comprend toutes les lois visant à protéger les droits de la personne, ainsi que les lois sur l'emploi dans tous les pays où O-I exerce ses activités. Nous n'avons pas recours au travail des enfants ni au travail forcé. Nous n'autorisons pas les punitions physiques ni les abus. Nous nous efforçons de nous conformer à toutes les lois applicables interdisant la traite des personnes. O-I utilise le Code de conduite pour former et tenir nos employés responsables d'agir légalement et de manière éthique. Les employés qui enfreignent

le Code de conduite font l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

O-I respecte la liberté des employés individuels de se joindre ou de s'abstenir de se joindre à des associations ou organisations légalement autorisées et de s'engager dans une négociation collective. De tels droits d'emploi exigent qu'O-I travaille en collaboration avec les représentants légaux des employés pour apporter tout changement aux modalités de travail. Pour en savoir plus, consultez notre [plus récent I0-K](#).

Transformer aujourd'hui

O-I valorise l'intégrité et la responsabilité. Au sein de l'entreprise, nous faisons la promotion des droits de la personne en communiquant aux employés les comportements attendus de leur part et les comportements que nous ne tolérerons pas et de les former sur ceux-ci. Nous permettons aux employés d'être sensibilisés et d'avoir des exemples informatifs de comportements inacceptables, y compris toute forme de harcèlement, de discrimination ou de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Nous encourageons les employés à assumer leurs responsabilités personnelles, à adhérer à notre valeur d'intégrité et à contribuer au maintien de la culture que nous recherchons chez O-I. Grâce à des programmes de formation et d'éducation, nous donnons des exemples de comportements positifs, comme parler de comportements contraires à l'éthique et trouver des façons d'être inclusif, apprendre à connaître les collègues en tant que personnes plutôt que comme des stéréotypes et prendre en compte le point de vue des autres.

Nous élevons nos ambitions en lançant pour la première fois une feuille de route sur la diversité et l'inclusion dans l'Indice

d'égalité des entreprises 2021 de la [Campagne des droits de la personne](#). Voir les détails dans la section [Diversité et inclusion](#).

O-I s'efforce d'offrir un milieu de travail et un environnement sécuritaires et sains, en évaluant et en améliorant continuellement les pratiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité. Pour voir nos dernières mesures dans ce domaine, consultez la section [Santé et sécurité](#). À certains endroits, nous employons du personnel de sécurité dans nos usines et nos bureaux pour assurer la sécurité de nos employés, surveiller les situations à risque et aviser les autorités compétentes, au besoin.

Notre responsable de l'éthique et de la conformité est responsable de la mise en œuvre, de l'évaluation, de la mise à jour et de la promotion de nos politiques et pratiques en matière d'éthique et de conformité afin de rester à jour et efficaces. Notre comité d'éthique et de conformité au niveau de la direction fournit des conseils au responsable de l'éthique et de la conformité concernant les politiques et pratiques d'éthique et de conformité. Le comité aide à assurer la coordination interfonctionnelle de l'évaluation et de l'atténuation des risques. Il est responsable de participer à un processus annuel d'évaluation des risques en matière d'éthique et de conformité, ainsi qu'à des analyses des nouveaux risques potentiels. Le comité examine également les rapports et les mesures concernant l'efficacité du programme d'éthique et de conformité et détermine les mesures à prendre. Pour en savoir plus, consultez [Éthique et conformité](#).

O-I fournit une formation et une sensibilisation continues afin que notre intégrité soit maintenue à l'échelle de l'entreprise. Chaque employé salarié est tenu de suivre une formation en ligne sur la conformité relative au Code de conduite, à la lutte contre la corruption et au respect en milieu de travail sur une base annuelle. Le contenu de la formation est mis à jour chaque année et couvre une

variété de sujets. En 2021, par exemple, la formation comprenait des scénarios vidéo et du matériel connexe qui ont renforcé les programmes de santé et sécurité et de diversité, d'équité et d'inclusion d'O-I. De plus, la formation portait sur des sujets liés à la cybersécurité comme les attaques d'hameçonnage. Au cours d'une année précédente, la formation comprenait les risques de l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement (voir plus de détails sur l'esclavage moderne ci-dessous). Nos initiatives de sensibilisation et notre formation seront essentielles pour s'assurer que tous nos employés comprennent et respectent les normes d'éthique et de conformité comme prévu. Nous continuerons d'utiliser la surveillance et les rapports internes pour tenter d'éviter la discrimination, la corruption, la violence ou les conflits.

O-I ne tolère pas la violence en milieu de travail. Les comportements violents, les menaces de violence et les autres comportements interdits ne seront pas tolérés dans les installations d'O-I ou lors d'événements commandités par O-I, qu'ils soient perpétrés par ou contre les employés d'O-I. Les personnes qui contreviennent à cette politique s'exposent à des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

On s'attend à ce que tous les employés d'O-I, en particulier les gestionnaires, soient diligents dans la recherche d'indications que des comportements contraires à l'éthique ou illégaux sont envisagés ou se sont produits. Les employés sont tenus de s'exprimer afin que la direction soit au courant de toute situation qui semble entrer en conflit avec la loi, le Code de conduite d'O-I ou les autres politiques d'O-I et puisse y remédier de la manière qui convient.

Les employés sont encouragés à soulever des préoccupations d'ordre juridique ou éthique par l'intermédiaire de divers canaux hiérarchiques, comme leur superviseur, un autre membre de la direction, l'équipe des ressources humaines ou de la culture, ou la ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité d'O-I. La responsabilité des employés de s'exprimer est renforcée dans tous les cours de formation en ligne sur la conformité. « Si vous voyez quelque chose de mal, faites quelque chose de bien », sont nos mots d'ordre pour promouvoir la confiance et le respect en milieu de travail et sont présentés sur des affiches dans toutes les installations et tous les bureaux d'O-I dans le monde.



La ligne d'assistance en matière d'éthique et de conformité, une ressource téléphonique et sur Internet, peut être utilisée par les employés du monde entier ainsi que par les parties prenantes externes d'O-I pour signaler des préoccupations juridiques ou éthiques, y compris des violations présumées des droits de la personne. La ligne d'assistance est disponible en plusieurs langues. Les utilisateurs de la ligne d'assistance peuvent choisir de faire leur signalement de façon anonyme. Les signalements font l'objet d'une enquête en temps opportun, de manière confidentielle (dans la mesure du possible) et professionnelle, sans représailles. Si une enquête permet de vérifier un acte répréhensible, la direction prendra les mesures correctives appropriées. O-I a une politique stricte de non-représailles qui interdit les représailles contre quiconque fait un signalement de bonne foi.

Au-delà de nos opérations internes, nous nous engageons également à tenir compte du bien-être des personnes sur lesquelles nos opérations ont un impact. Nous considérons les droits de la personne comme un besoin fondamental et essentiel. O-I met continuellement à jour les politiques et la formation afin de rester attentif aux répercussions possibles sur les droits de la personne et d'y remédier.

DÉTECTION DES RISQUES

En se fondant sur les conventions et déclarations fondamentales de l'OIT, O-I a examiné les risques pour les droits de la personne qui pourraient être posés dans le cadre de ses activités, y compris la chaîne d'approvisionnement. Les dernières estimations mondiales ont cerné des régions du monde où le risque d'injustice, comme l'esclavage moderne, le travail des enfants ou le travail forcé, est plus élevé. Nous sommes résolus à examiner ces risques avec le plus grand sérieux et à investir nos efforts pour encourager notre chaîne de valeur, y compris les fournisseurs, à respecter nos normes élevées d'éthique et de conformité.

DILIGENCE RAISONNABLE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

O-I s'attend à ce que ses fournisseurs adhèrent aux mêmes normes de conduite professionnelle que nous suivons. Les [principes directeurs relatifs aux fournisseurs](#) d'O-I sont distribués aux fournisseurs afin de les sensibiliser et de

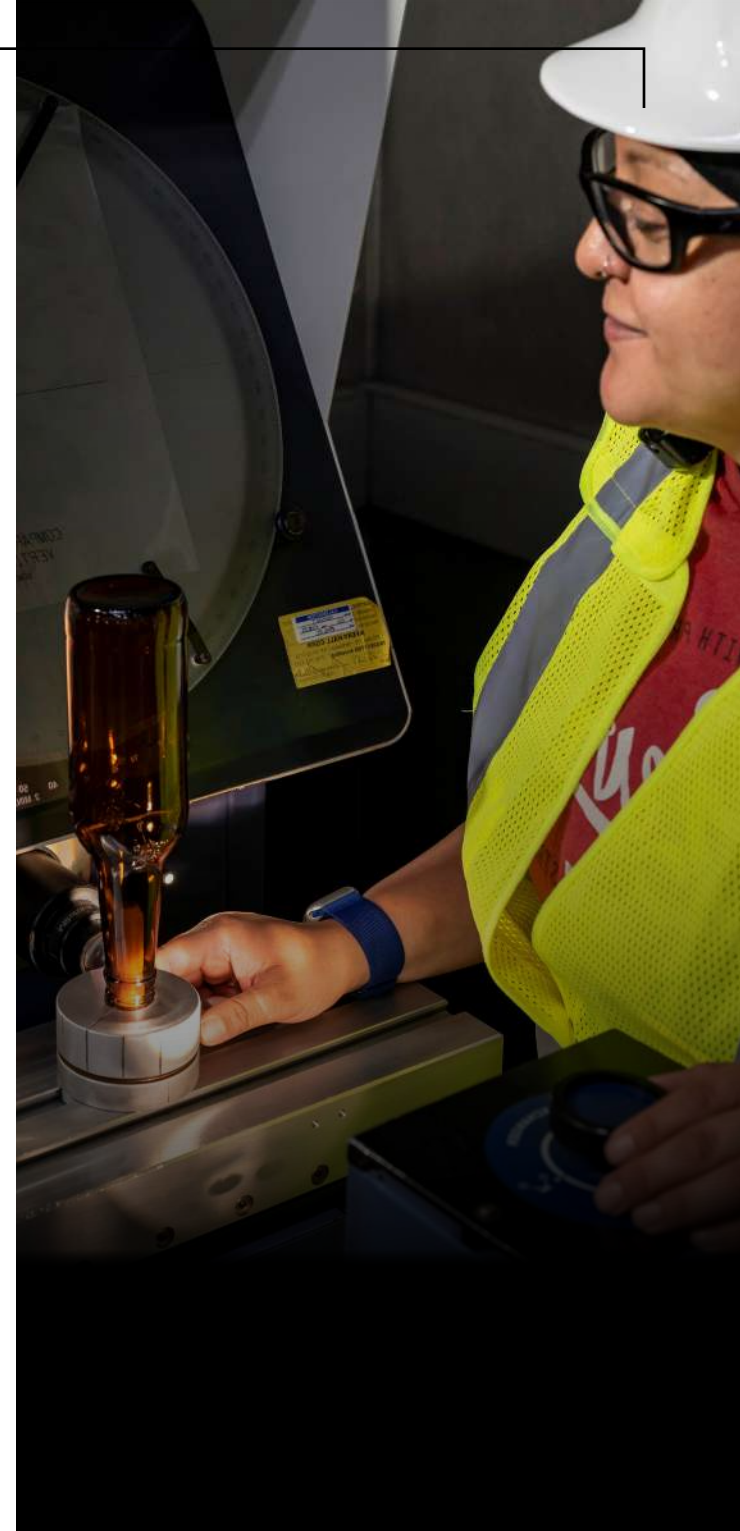
renforcer les attentes d'O-I selon lesquelles ses fournisseurs mèneront leurs activités conformément aux lois et à ses règlements applicables et à ses normes éthiques. Ces lois et règlements comprennent les lois sur le travail des enfants et le travail forcé, l'environnement, la santé et la sécurité au travail, la lutte contre la corruption et les lois interdisant la traite des personnes et l'esclavage moderne.

En plus de la formation sur le Code de conduite d'O-I, nous avons lancé un programme de formation sur l'approvisionnement durable pour 89 % de notre personnel d'approvisionnement d'ici la fin de 2021.

Tels que définis par la loi américaine, les minerais de conflit sont la cassitérite, la colombite-tantalite, l'or et le wolframite, et leurs dérivés comme l'étain, le tantale et le tungstène, qui sont originaires de la République démocratique du Congo ou d'un pays voisin. Conformément aux Principes directeurs relatifs aux fournisseurs et à la [Politique sur les minerais de conflit](#), nous nous attendons à ce que nos fournisseurs soutiennent les efforts visant à éradiquer l'utilisation des minerais de conflit qui financent les groupes armés en République démocratique du Congo ou dans les pays voisins ou leur profitent directement ou indirectement. O-I a pris des mesures au sein de sa chaîne d'approvisionnement pour déterminer l'origine et l'état de tout minerai de conflit qui pourrait être nécessaire à la fonctionnalité ou à la production de ses produits, voir [Chaîne d'approvisionnement](#). Ces étapes comprennent la diligence raisonnable avec ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement, comme décrit dans le rapport sur les minerais de conflit d'O-I. Selon la diligence raisonnable d'O-I à ce jour, nous croyons qu'aucun minéral de conflit n'est nécessaire à quelque produit que O-I fabrique ou sous-traite dans le cadre de ses activités de conteneurs en verre.

UK Modern Slavery Act Disclosure Statement

Conformément à la Modern Slavery Act de 2015 du Royaume-Uni, O-I a publié sur son site Web l'UK Modern Slavery Act Disclosure Statement, qui est mis à jour annuellement. La Déclaration est faite au nom de plusieurs entités d'O-I exerçant des activités au Royaume-Uni qui sont assujetties à la Loi.



La Modern Slavery Act 2015 du Royaume-Uni définit l'« esclavage moderne » comme comprenant les infractions d'« esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire » ainsi que la « traite des personnes ». En tant que membres de l'organisation mondiale d'O-I, les entités britanniques s'engagent à respecter les normes de conduite éthique d'O-I et à se conformer aux lois applicables. Cela comprend la conformité aux lois interdisant la traite de personnes et l'esclavage. Les entités britanniques s'attendent à ce que leurs fournisseurs se conduisent également de cette manière.

CYBERSÉCURITÉ

L'engagement d'O-I envers la protection des droits de la personne de nos employés s'étend à leur vie privée et à la sécurité de leurs renseignements. Alors que la prévalence des cyberattaques continue d'augmenter, O-I travaille à mettre à niveau et à maintenir nos mesures de sécurité pour détecter et prévenir les violations. Nos politiques et pratiques visent à protéger les actifs informationnels dans l'ensemble de l'entreprise.

La Politique sur la sécurité de l'information établit les exigences afin que des mesures appropriées soient mises en œuvre pour protéger ces biens et décrit les attentes et les responsabilités des utilisateurs en matière de sécurité de l'information chez O-I. Nous maintenons un programme de sensibilisation à la cybersécurité qui offre une formation périodique obligatoire en ligne, une formation ciblée sur la sécurité aux employés à risque élevé et une formation ponctuelle sur des sujets particuliers comme l'hameçonnage, la gestion des mots de passe ou les réseaux sans fil à domicile. Nous communiquons continuellement les pratiques exemplaires en matière de sécurité aux employés d'O-I en leur donnant des conseils sur la façon de se protéger, et de protéger les données et les systèmes d'O-I, ainsi qu'en leur envoyant des alertes de sécurité en cas de menaces. La confidentialité et la sécurité des données de nos employés, clients et partenaires sont également protégées par notre Politique de gestion des dossiers d'O-I, notre Politique sur les conflits d'intérêts et notre Politique de dénonciation.

O-I maintient une feuille de route de cybersécurité de trois ans, qui est soutenue par des auto-évaluations annuelles du programme de sécurité d'O-I. L'évaluation est basée sur la norme ISO 27002 et définit les principaux domaines d'intérêt, en stimulant les initiatives à entreprendre pour atténuer les lacunes décelées.

Les vérifications des procédures de contrôle visant à prévenir les atteintes à la sécurité de l'information sont effectuées au moyen de vérifications externes et internes des systèmes financiers essentiels et des projets majeurs. Ces contrôles mettent l'accent sur l'accès des utilisateurs, la gestion des changements, les opérations de sécurité et les opérations informatiques. L'objectif est de déceler les menaces et les vulnérabilités, puis de réagir de manière appropriée pour atténuer les risques en utilisant des processus bien établis.

O-I dispose d'outils et de protocoles cohérents pour protéger les données de tiers contre l'accès ou la divulgation non autorisés. L'accès est géré selon une approche basée sur les rôles et est approuvé par les propriétaires pertinents avant son octroi. Des procédures sont en place pour s'assurer que l'accès est fourni au personnel en fonction du besoin de savoir, selon le rôle au sein de l'organisation. La complexité du mot de passe est gérée avec une authentification et une autorisation pour soutenir une gestion cohérente. L'accès aux dispositifs de stockage USB est bloqué par défaut, à l'exception d'une période de temps limitée, sous réserve de l'approbation d'un directeur régional des opérations des TI pertinent.

Afin de préserver la confidentialité des renseignements des parties prenantes, des clauses appropriées sont intégrées aux contrats, et nous formons les employés afin qu'ils comprennent les obligations liées à la protection des données des parties prenantes. Les employés reçoivent également une formation sur la protection des renseignements confidentiels, y compris les renseignements des parties prenantes. La formation couvre les comportements convenables lors de l'exécution d'activités commerciales, comme la protection de l'information, la lutte contre la corruption et l'éthique en affaires. Nous offrons également une formation sur le Règlement général sur la protection des données offerte

aux employés d'O-I par le service juridique, le service des ressources humaines et de la culture et le service des TI.

L'intervention en cas d'incident de sécurité des TI d'O-I consiste en une procédure officielle soutenue par des outils d'enquête (achetés et construits à l'interne) pour automatiser l'identification, l'enregistrement et la gestion des incidents de sécurité décelés. Un plan de gestion des interventions en cas d'incident de sécurité a été établi pour fournir une intervention rapide, efficace et ordonnée aux incidents qui pourraient avoir une incidence sur les activités commerciales régulières d'O-I. L'équipe d'intervention en cas d'incident, sous la direction du service juridique d'O-I, guide l'intervention en cas d'incidents informatiques importants, et fournit des conseils et une gestion globales pour atténuer les dommages potentiels à l'organisation. Les incidents de sécurité sont escaladés de manière appropriée en fonction de l'impact potentiel sur l'organisation. Les interventions peuvent inclure l'équipe principale de crise d'O-I ou les services externes de rétention de sécurité.



M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1906.
MICHAEL J. OWENS
James Whitmore

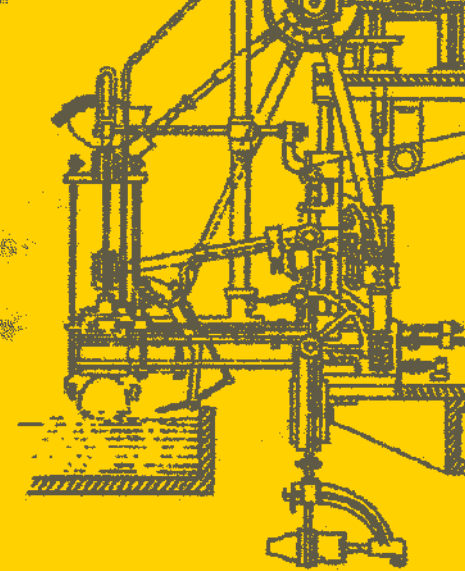


FIG. 8.
41



No. 766,768.
6.1.
FIG. 10.

M. J. OWENS,
GLASS SHAPING MA

À PROPOS DU RAPPORT

No. 766,768.

Witnesses
Ed. A. Green



Indice GRI

Inventor.
MICHAEL J. OWENS
by James Whittemore
-city.

Ce rapport a été préparé conformément aux normes GRI : option de base. Les domaines des normes de déclaration GRI, SASB et TCFD, qui sont abordés dans ce rapport, ont été identifiés dans les index ci-dessous. À partir de notre première évaluation de l'importance relative menée en 2014, nous avons cerné d'autres sujets importants. (voir [Approche de durabilité](#)).

Les données sur les indicateurs de rendement représentent l'exercice financier 2021 d'O-I. Les données des années précédentes, lorsqu'elles sont disponibles, sont également fournies pour illustrer nos progrès. Notre année de base est 2017, sauf indication contraire. Ce rapport couvre les opérations importantes de l'organisation – les 70 usines appartenant à O-I, dont nous avons le plein contrôle opérationnel. Les impacts sur les coentreprises et les bureaux sont hors de la portée des rapports. La portée est propre au secteur des contenants en verre d'O-I et n'inclut pas le secteur des machines. Nous avons cédé une usine en Argentine en mai 2021. Cette usine n'est pas incluse dans le total des 70, mais les données annuelles présentées dans ce rapport comprennent leur impact jusqu'en avril. Les données sur l'énergie, les émissions et l'eau à l'échelle de l'entreprise excluent deux de nos installations, car elles fabriquent des contenants en verre et de la vaisselle de très haute qualité. Les données sur la santé et la sécurité ont une portée plus large, y compris tous les emplacements appartenant à O-I où l'entreprise exerce un contrôle opérationnel. Cela comprend 83 emplacements, y compris plusieurs installations administratives, des centres de recyclage, des entrepôts, deux mines de sable et le centre d'innovation à Perrysburg.

Notre présence mondiale et nos différences régionales peuvent présenter des défis pour la collecte de données, et parfois, nous établissons des limites et des hypothèses. Les données présentées dans ce rapport ont été recueillies à partir de différentes bases de données internes. Par souci d'exactitude et d'exhaustivité, les données et le contenu ont été examinés et vérifiés par les comités consultatifs mondiaux responsables de la gestion des sujets importants. Enfin, le chef de la durabilité d'O-I examine et approuve officiellement le rapport afin que tous les sujets importants soient couverts.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec notre équipe : Olsustainability@o-i.com.

Indice GRI

#	Catégorie	Description	Section O-I
102-1	Organisationnel	Nom	À propos de O-I
102-2	Organisationnel	Activités, marques, produits, services	À propos de O-I
102-3	Organisationnel	Emplacement du siège social	À propos de O-I
102-4	Organisationnel	Emplacement des opérations	À propos de O-I
102-5	Organisationnel	Propriété et forme juridique	À propos de O-I
102-6	Organisationnel	Marchés desservis	À propos de O-I

#	Catégorie	Description	Section O-I
102-7	Organisationnel	Étendue de l'organisation	À propos de O-I
102-8	Organisationnel	Renseignements sur les employés et les autres travailleurs	Expérience des employés
102-9	Organisationnel	Chaîne d'approvisionnement	Chaîne d'approvisionnement
102-10	Organisationnel	Changements apportés à la chaîne d'approvisionnement	Chaîne d'approvisionnement
102-11	Organisationnel	Principes ou approche de précaution	Notre approche en matière de durabilité
102-13	Organisationnel	Adhésion à des associations	À propos de O-I
102-14	Stratégie	Déclaration de la haute direction	Énoncé de leadership et de vision
102-16	Éthique et intégrité	Valeurs, principes, normes, normes de comportement	Éthique et conformité
102-17	Éthique et intégrité	Mécanisme de conseils, préoccupations	Éthique et conformité
102-18	Gouvernance	Structure de gouvernance	Gouvernance d'entreprise
102-19	Gouvernance	Délégation de l'autorité	Notre approche en matière de durabilité
102-20	Gouvernance	Responsabilité au niveau de la haute direction en ce qui concerne les sujets économiques, environnementaux et sociaux	Notre approche en matière de durabilité
102-21	Gouvernance	Consultation des parties prenantes sur des sujets économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance d'entreprise et notre approche en matière de durabilité
102-22	Gouvernance	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Gouvernance d'entreprise
102-23	Gouvernance	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance d'entreprise
102-24	Gouvernance	Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance d'entreprise
102-25	Gouvernance	Conflits d'intérêts	Gouvernance d'entreprise
102-26	Gouvernance	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans l'établissement de l'objectif, des valeurs et de la stratégie	Gouvernance d'entreprise
102-27	Gouvernance	Connaissance collective de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance d'entreprise

#	Catégorie	Description	Section O-I
102-28	Gouvernance	Évaluation du rendement de l'organe de gouvernance le plus élevé	Gouvernance d'entreprise
102-29	Gouvernance	Détermination et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance d'entreprise
102-30	Gouvernance	Efficacité des processus de gestion des risques	Gouvernance d'entreprise
102-31	Gouvernance	Examen des sujets économiques, environnementaux et sociaux	Gouvernance d'entreprise
102-32	Gouvernance	Rôle le plus élevé de l'organe de gouvernance dans les rapports sur la durabilité	À propos du rapport
102-33	Gouvernance	Communication des préoccupations critiques	Gouvernance d'entreprise
102-34	Gouvernance	Nature et nombre total de préoccupations critiques	Gouvernance d'entreprise
102-35	Gouvernance	Politiques de rémunération	Gouvernance d'entreprise
102-36	Gouvernance	Processus de détermination de la rémunération	Gouvernance d'entreprise
102-37	Gouvernance	Participation des parties prenantes à la rémunération	Gouvernance d'entreprise
102-40	Engagement des parties prenantes	Liste des groupes de parties prenantes	Notre approche en matière de durabilité
102-41	Engagement des parties prenantes	Conventions collectives	Droits de la personne
102-42	Engagement des parties prenantes	Détermination et sélection des parties prenantes	Notre approche en matière de durabilité
102-43	Engagement des parties prenantes	Approche de l'engagement des parties prenantes	Notre approche en matière de durabilité
102-44	Engagement des parties prenantes	Préoccupations et principaux sujets soulevés	Notre approche en matière de durabilité
102-45	Pratiques de signalement	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Gouvernance d'entreprise
102-46	Pratiques de signalement	Définition du contenu du rapport et des limites du sujet	Notre approche en matière de durabilité
102-47	Pratiques de signalement	Liste des sujets importants	Notre approche en matière de durabilité
102-48	Pratiques de signalement	Retraitements de l'information	À propos du rapport

#	Catégorie	Description	Section O-I
102-49	Pratiques de signalement	Changements dans les rapports	À propos du rapport
102-50	Pratiques de signalement	Période de rapport	À propos du rapport
102-51	Pratiques de signalement	Date du rapport le plus récent	À propos du rapport
102-52	Pratiques de signalement	Cycle de production de rapports	À propos du rapport
102-53	Pratiques de signalement	Personne-ressource pour les questions concernant le rapport	À propos du rapport
102-54	Pratiques de signalement	Réclamations de rapport conformément aux normes GRI	À propos du rapport
102-55	Pratiques de signalement	Index de contenu GRI	À propos du rapport
103-1	Approche de gestion	Explication du sujet du matériel et de sa limite	Voir les sections du rapport pour chaque sujet important
103-2	Approche de gestion	L'approche de gestion et ses composantes	Voir les sections du rapport pour chaque sujet important
103-3	Approche de gestion	Évaluation de leur approche de gestion	Voir les sections du rapport pour chaque sujet important
201-2	Rendement économique	Répercussions financières et autres risques et occasions liés au changement climatique	Gestion des risques d'entreprise
203-1	Répercussions économiques indirectes	Investissements et services d'infrastructure	Communautés
203-2	Répercussions économiques indirectes	Impacts économiques indirects importants	Communautés
204-1	Pratiques d'approvisionnement	Proportion des dépenses des fournisseurs locaux	Chaîne d'approvisionnement, droits de la personne et À propos du rapport
205-1	Lutte contre la corruption	Opérations évaluées en ce qui concerne les risques liés à la corruption	Droits de la personne, éthique et conformité
205-2	Lutte contre la corruption	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Droits de la personne, éthique et conformité
205-3	Lutte contre la corruption	Incidents confirmés de corruption et mesures prises	Droits de la personne, éthique et conformité
301-2	Matériaux	Matériaux d'entrée recyclés	Contenu recyclé
301-3	Matériaux	Produits récupérés et matériaux d'emballage	Matières premières et déchets

#	Catégorie	Description	Section O-I
302-1	Énergie	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Énergie et émissions
302-4	Énergie	Réduction de la consommation d'énergie	Énergie et émissions
302-5	Énergie	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Énergie et émissions
303-1	Eau	Interactions avec l'eau comme ressource partagée	Eau
303-2	Eau	Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	Eau
305-1	Émissions	Émissions directes (portée 1) de GES	Énergie et émissions
305-2	Émissions	Émissions indirectes de GES énergétiques (portée 2)	Énergie et émissions
305-5	Émissions	Réduction des émissions de GES	Énergie et émissions
305-7	Émissions	Oxydes d'azote (NOx), oxydes de soufre (SOx) et autres polluants atmosphériques importants	Énergie et émissions
306-1	Effluents et déchets	Production de déchets et impacts importants liés à ceux-ci	Gestion environnementale
306-2	Effluents et déchets	Gestion des impacts importants liés aux déchets	Gestion environnementale
306-4	Effluents et déchets	Déchets détournés de l'élimination	Gestion environnementale
308-1	Environnement du fournisseur	Nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés en fonction de critères environnementaux	Chaîne d'approvisionnement
308-2	Environnement du fournisseur	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Chaîne d'approvisionnement
401-1	Emploi	Embauche de nouveaux employés et roulement du personnel	Expérience des employés
401-2	Emploi	Avantages sociaux offerts aux employés à temps plein qui ne sont pas offerts aux employés temporaires ou à temps partiel	Expérience des employés
401-3	Emploi	Congé parental	Expérience des employés
403-1	Santé et sécurité au travail	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Santé et sécurité
403-2	Santé et sécurité au travail	Détermination des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Santé et sécurité

#	Catégorie	Description	Section O-I
403-3	Santé et sécurité au travail	Services de santé au travail	Santé et sécurité
403-4	Santé et sécurité au travail	Participation, consultation et communication des travailleurs sur	Santé et sécurité
403-5	Santé et sécurité au travail	Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Santé et sécurité
403-6	Santé et sécurité au travail	Promotion de la santé des travailleurs	Santé et sécurité
403-7	Santé et sécurité au travail	Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Santé et sécurité
403-8	Santé et sécurité au travail	Couverture des travailleurs par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (propre au sujet)	Santé et sécurité
403-9	Santé et sécurité au travail	Blessures liées au travail (propres au sujet)	Santé et sécurité
403-10	Santé et sécurité au travail	Maladie liée au travail (propre au sujet)	Santé et sécurité
404-2	Formation et éducation	Programmes pour améliorer les compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Expérience des employés
405-1	Diversité et égalité des chances	Diversité des organismes de gouvernance et des employés	Diversité et inclusion
406-1	Non-discrimination	Renseignements sur la discrimination et les mesures correctives prises	Droits de la personne, éthique et conformité
407-1	Liberté d'association/de négociation collective	Opérations et fournisseurs où le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective peut être menacé	Droits de la personne, chaîne d'approvisionnement
408-1	Travail des enfants	Opérations et fournisseurs à risque important	Gestion des risques d'entreprise, chaîne d'approvisionnement
409-1	Travail forcé ou obligatoire	Opérations et fournisseurs à risque important	Gestion des risques d'entreprise, chaîne d'approvisionnement
412-2	Évaluation des droits de la personne	Formation des employés sur les politiques ou procédures en matière de droits de la personne	Éthique et conformité
412-3	Évaluation des droits de la personne	Accords et contrats d'investissement importants qui comprennent des clauses relatives aux droits de la personne ou qui ont fait l'objet d'une vérification relative aux droits de la personne	Chaîne d'approvisionnement, droits de la personne
413-1	Communautés locales	Opérations avec engagement communautaire local, évaluations des répercussions et programmes de développement	Communautés
414-1	Évaluation sociale du fournisseur	Nouveaux fournisseurs qui ont été sélectionnés à l'aide de critères sociaux	Chaîne d'approvisionnement

#	Catégorie	Description	Section O-I
414-2	Évaluation sociale du fournisseur	Répercussions sociales négatives sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Chaîne d'approvisionnement
415-1	Politique publique	Contributions politiques	Gouvernance d'entreprise
416-1	Santé et sécurité des clients	Évaluation des répercussions sur la santé et la sécurité des catégories de produits et de services	Santé et sécurité des produits

Indice SASB : Normes relatives aux contenants et à l'emballage

#	Catégorie	Description	Section O-I
RT-CP-110a.1	Émissions de gaz à effet de serre	Émissions mondiales brutes de portée I, pourcentage couvert par la réglementation sur la limitation des émissions	Énergie et émissions
RT-CP-110a.2	Émissions de gaz à effet de serre	Discussion sur la stratégie ou le plan à long terme et à court terme pour gérer les émissions de portée I, les objectifs de réduction des émissions et une analyse du rendement par rapport à ces objectifs	Stratégie en matière de changements climatiques , Notre approche en matière de durabilité , Gestion environnementale , Énergie et émissions
RT-CP-130a.1	Gestion de l'énergie	(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable, (4) énergie totale autogénérée	Énergie et émissions
RT-CP-140a.1	Gestion de l'eau	(1) Quantité totale d'eau retirée, (2) quantité totale d'eau consommée, pourcentage de chacune dans les régions où le stress hydrique de base est élevé ou extrêmement élevé	Eau
RT-CP-140a.2	Gestion de l'eau	Description des risques liés à la gestion de l'eau et discussion sur les stratégies et les pratiques visant à atténuer ces risques	Eau
RT-CP-140a.3	Gestion de l'eau	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, normes et règlements de qualité de l'eau	Eau
RT-CP-410a.1	Gestion du cycle de vie des produits	Pourcentage de matières premières provenant : (1) de contenu recyclé, (2) de ressources renouvelables et (3) de contenu renouvelable et recyclé	Matières premières et déchets , recyclage
RT-CP-410a.2	Gestion du cycle de vie des produits	Revenus provenant de produits réutilisables, recyclables ou compostables	100 % des produits sont recyclables
RT-CP-410a.3	Gestion du cycle de vie des produits	Discussion sur les stratégies visant à réduire l'impact environnemental des emballages tout au long de leur cycle de vie	Notre approche en matière de durabilité , notre environnement , les matières premières et les déchets , le recyclage
RT-CP-000.A	Mesures d'activité	Quantité de production, par substrat	100 % du produit est en verre
RT-CP-000.B	Mesures d'activité	Pourcentage de production : (1) papier/bois, (2) verre, (3) métal et (4) plastique	100 % des revenus de production proviennent du verre
RT-CP-000.C	Mesures d'activité	Nombre d'employés	Environ 25 000

Indice TCFD

Catégorie	Description	Section O-I
Gouvernance	Décrire la surveillance par le conseil des risques et des occasions liés au climat.	Gouvernance d'entreprise
Gouvernance	Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des occasions liés au climat.	Gouvernance d'entreprise, notre approche en matière de durabilité
Stratégie	Décrire les risques et les occasions liés au climat que l'organisation a décelés à court, moyen et long terme.	Stratégie de changement climatique, gestion des risques d'entreprise
Stratégie	Décrire l'impact des risques et des occasions liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	Stratégie de changement climatique, gestion des risques d'entreprise
Stratégie	Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte des différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2°C ou moins.	Énoncé de vision, stratégie en matière de changement climatique, notre approche en matière de durabilité, énergie et émissions
Gestion des risques	Décrire les processus de l'organisation pour déterminer et évaluer les risques liés au climat.	Gestion des risques d'entreprise, gestion environnementale, énergie et émissions, matières premières et déchets, eau
Gestion des risques	Décrire les processus de l'organisation pour la gestion des risques liés au climat.	Gouvernance d'entreprise, gestion des risques d'entreprise, notre approche en matière de durabilité, gestion environnementale, énergie et émissions, matières premières et déchets, eau
Gestion des risques	Décrire comment les processus de détermination, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de l'organisation.	Gouvernance d'entreprise, gestion des risques d'entreprise, notre approche en matière de durabilité, gestion environnementale, énergie et émissions, matières premières et déchets, eau
Mesures et cibles	Divulguer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les occasions liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	Notre fiche-résultats sur la durabilité, notre approche en matière de durabilité, notre environnement
Mesures et cibles	Divulguer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 et, le cas échéant, les risques connexes.	Gestion du risque d'entreprise, de l'énergie et des émissions
Mesures et cibles	Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les occasions liés au climat et le rendement par rapport aux objectifs.	Notre fiche-résultats sur la durabilité, notre approche en matière de durabilité, notre environnement

Remarques sur ce rapport

Ce rapport contient des déclarations prospectives liées à O-I Glass, Inc. (« O-I ») au sens de l'article 21E de la Securities Exchange Act de 1934, dans sa version modifiée (la « Exchange Act ») et l'article 27A de la Securities Act de 1933 et comprend des énoncés fondés sur les hypothèses et les attentes actuelles de la direction, y compris des énoncés concernant la vision, les stratégies, les cibles, les objectifs, les engagements et les programmes d'O-I en matière de durabilité. Les énoncés prospectifs reflètent les attentes et les projections actuelles d'O-I concernant les événements futurs à l'époque, et impliquent donc de l'incertitude et des risques. Les mots « croire », « s'attendre », « prévoir », « vouloir », « pouvoir », « planifier », « estimer », « avoir l'intention », « potentiel », « continuer », et les aspects négatifs de ces mots et d'autres expressions semblables désignent généralement des énoncés prospectifs.

Il est possible que le rendement futur d'O-I diffère des attentes en raison de divers facteurs, y compris, mais sans s'y limiter, les suivants : (1) La capacité d'O-I à atteindre les plans stratégiques, les objectifs et les engagements énoncés dans le présent rapport et les retards, difficultés et dépenses imprévus dans l'exécution de ces plans, objectifs et engagements, (2) l'incidence de la pandémie de COVID-19 et des divers gouvernements, les actions de l'industrie et des consommateurs qui y sont liées, (3) les risques liés à la procédure de faillite du chapitre 11 impliquant la filiale d'O-I, Paddock Enterprises, LLC (« Paddock »), et la confirmation ou la réalisation d'un plan de réorganisation, (4) la capacité d'O-I à gérer sa structure de coûts, y compris la réussite de la mise en œuvre de plans de restructuration ou d'autres plans visant à améliorer l'efficacité opérationnelle et la gestion du fonds de roulement de l'O-I, à réaliser des économies de coûts et à demeurer bien positionné pour régler les passifs hérités de Paddock, (5) la capacité d'O-I d'acquérir ou de céder des entreprises, l'acquisition et l'agrandissement d'usines, l'intégration des opérations des entreprises acquises et la réalisation des avantages attendus des acquisitions, des cessions ou des agrandissements, (6) la capacité d'O-I d'améliorer sa technologie de fonte de verre, connue sous le nom de programme MAGMA, (7) les changements de disponibilité ou de coût du capital, y compris les fluctuations des taux d'intérêt et la capacité d'O-I à refinancer la dette à des conditions favorables, (8) les conditions politiques, économiques et concurrentielles générales des marchés et des pays où O-I exerce ses activités, y compris les

incertitudes liées au Brexit, les conditions économiques et sociales, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, les pressions de prix concurrentielles, l'inflation ou la déflation, les changements dans les taux d'imposition et les lois, les catastrophes naturelles et les conditions météorologiques, (9) les préférences des consommateurs pour d'autres formes d'emballage, (10) le coût et la disponibilité des matières premières, de la main-d'œuvre, de l'énergie et du transport, (11) la consolidation entre les concurrents et les clients, (12) les dépenses imprévues en ce qui concerne la protection des données personnelles, les lois sur l'environnement, la sécurité et la santé, (13) les perturbations opérationnelles imprévues, y compris l'augmentation des dépenses en immobilisations, (14) la capacité d'O-I à accroître ses ventes, ses capacités de marketing et son développement de produits, (15) la capacité d'O-I et des tiers sur lesquels elle compte pour le soutien des systèmes de technologie de l'information afin de prévenir et de détecter les atteintes à la sécurité liées à la cybersécurité et à la confidentialité des données, (16) les répercussions des changements climatiques ou de toute action, par diverses parties, pour atténuer les changements climatiques ou s'y adapter, (17) notre capacité de mettre en œuvre et d'atteindre les divers plans, objectifs et engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise énoncés dans le présent rapport et tout retard imprévu, les difficultés et l'étendue de l'exécution de ces plans, objectifs et engagements, ainsi que d'autres facteurs de risque, y compris ceux abordés dans le rapport annuel sur le formulaire 10-K d'O-I pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021 et tout rapport annuel déposé par la suite sur le formulaire 10-K, les rapports trimestriels sur le formulaire 10-Q ou les autres rapports O-I auprès de la Securities and Exchange Commission.

Il n'est pas possible de prévoir ou de déterminer tous ces facteurs. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport sont fondés sur certaines hypothèses et analyses faites par O-I à la lumière de son expérience et de sa perception des tendances historiques, des conditions actuelles, des développements futurs prévus et d'autres facteurs qu'elle juge appropriés dans les circonstances. Les énoncés prospectifs ne sont pas une garantie de rendement futur et les résultats ou développements réels peuvent différer sensiblement des attentes. Bien qu'O-I examine continuellement les tendances et les incertitudes qui ont une incidence sur les résultats ou les opérations et la situation financière d'O-I, O-I n'assume aucune obligation de

mettre à jour ou de compléter des énoncés prospectifs particuliers contenus dans le présent rapport.

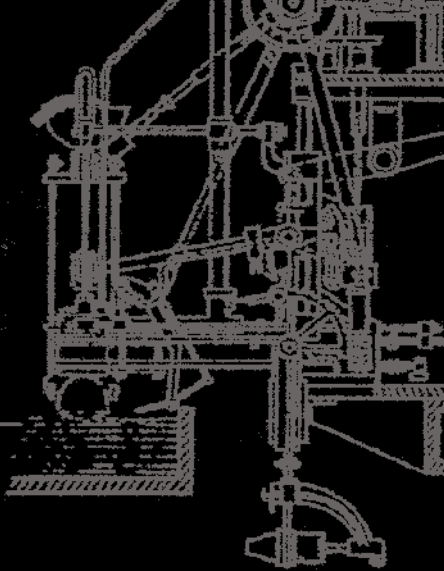
De plus, les normes et les mesures utilisées, ainsi que les attentes et les hypothèses sur lesquelles elles reposent, ont été soumises à certaines procédures de vérification internes et tierces. Cependant, certaines informations à fournir peuvent être fondées sur des hypothèses ou des estimations en raison des incertitudes inhérentes à l'évaluation. Les normes et les mesures utilisées dans la préparation du présent rapport, y compris les données sous-jacentes utilisées dans la préparation de ces mesures, continuent d'évoluer et sont fondées sur des attentes et des hypothèses jugées raisonnables au moment de la préparation, mais ne devraient pas être considérées comme des garanties. De plus, nos divulgations fondées sur des normes peuvent changer en raison de révisions des exigences du cadre, de la disponibilité de l'information, de changements dans nos activités ou de politiques gouvernementales applicables, ou d'autres facteurs, dont certains peuvent être indépendants de notre volonté.

Ce rapport contient également des énoncés fondés sur des scénarios hypothétiques ou très défavorables, et ces énoncés ne doivent pas nécessairement être considérés comme représentatifs du risque actuel ou réel, des prévisions ou du risque prévu. Bien que les événements futurs et les scénarios et efforts actuels dont il est question dans le présent rapport puissent être importants, toute signification ne doit pas être interprétée comme étant nécessairement au niveau de l'importance relative tel que ce terme est défini aux fins de la conformité aux lois fédérales américaines sur les valeurs mobilières ou aux règlements de divulgation promulgués en vertu de celles-ci, même si nous utilisons le mot « important » ou « importance relative » dans le présent rapport ou dans d'autres documents que nous pourrions publier de temps à autre relativement aux questions abordées dans le présent rapport. De plus, compte tenu des incertitudes, des estimations et des hypothèses requises pour effectuer certaines des divulgations dans le présent rapport, ainsi que des délais en cause, il est intrinsèquement difficile d'évaluer l'importance relative bien à l'avance. De plus, compte tenu de l'incertitude inhérente aux estimations, aux hypothèses et aux échéanciers contenus dans le présent rapport, il se peut que nous ne soyons pas en mesure de prévoir à l'avance si nous serons ou non en mesure d'atteindre nos plans, nos cibles ou nos objectifs.



Witnesses
Geo. H. Green
H. Smith
FIGURE—FIRST 1.
Fig. 4.

M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1903.



Inventor
Michael J. Owens
By *Maguet Son*
Attys.

M. J. OWENS.
METHOD OF BLOWING GLASS.
APPLICATION FILED DEC. 26, 1899.

Inventor
MICHAEL J. OWENS
By *James Whitmore*
Attys.

PATENTED MAY 10, 1904.

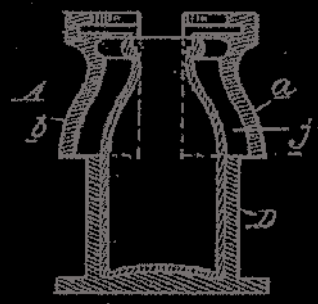
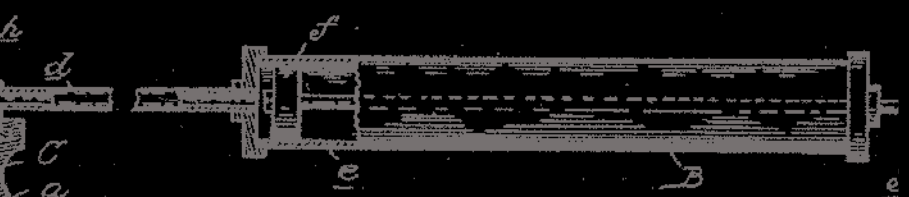


FIG. 8.



No. 766,768.



M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1903.

No. 766,768.

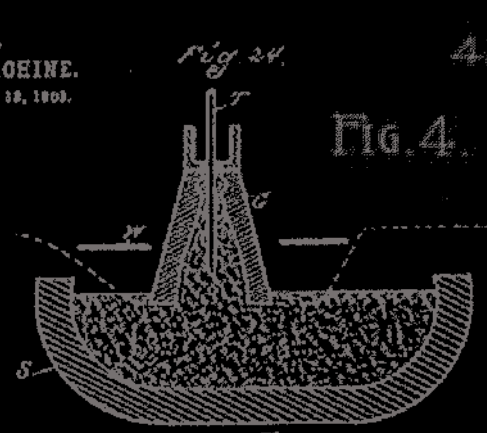


FIG. 4.

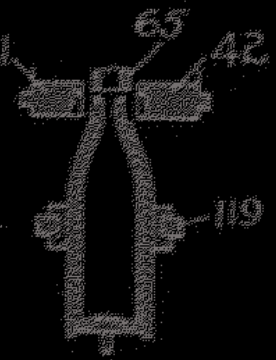
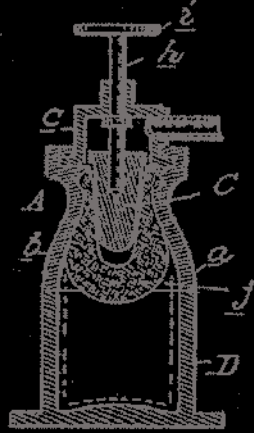


FIG. 10.



FIG. 3.



M. J. OWENS.
GLASS SHAPING MACHINE.
APPLICATION FILED APR. 18, 1903.

Witnesses
H. C. Smith
W. S. O'Leary

Inventor
Michael J. Owens
By *James Whitmore*
Attys.

PATENTED AUG. 2, 1904.

FIG.—SECOND 10

No. 766,768.

PATENTED AUG. 2, 1904.

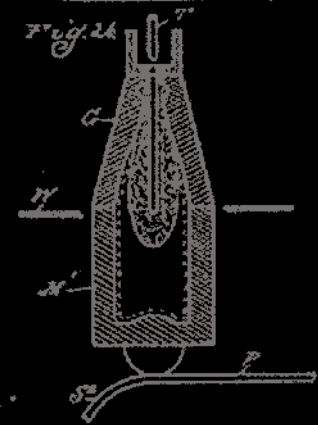


FIG. 1.

No. 766,768.



Witnesses
Geo. H. Green
H. Smith

Inventor
MICHAEL J. OWENS

Fig. 11. By *James Whitmore*
Attys.

Witnesses
Geo. H. Green
H. Smith

