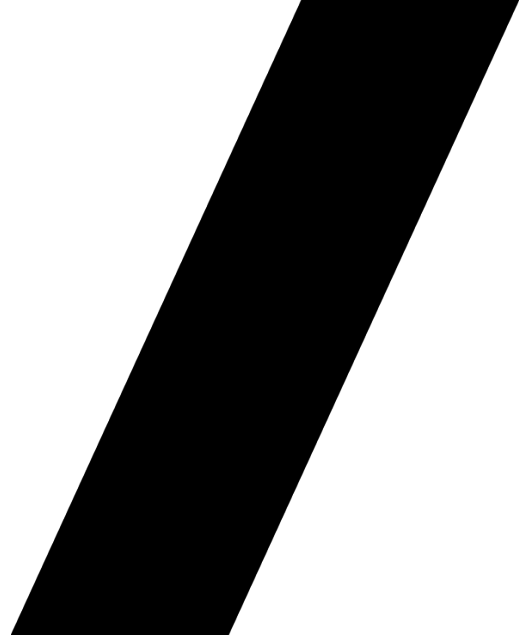




RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

The information contained herein belongs to TIAMA. ©TIAMA
TIAMA, 215 Chemin du Grand Revoyet 69230 SAINT-GENIS LAVAL, France. RCS LYON 421.188.418.



SOMMAIRE



Introduction	3
--------------	---

Tiama en un coup d’œil	4
------------------------	---

PEOPLE	12
--------	----

PLANETE	22
---------	----

PRINCIPES	36
-----------	----

Indicateurs	41
-------------	----

Index GRI / VSME	58
------------------	----



INTRODUCTION

Le mot du PDG



Benoît BURIN DES ROZIERES, PDG Tiama

Notre entreprise Tiama, membre du Groupe Kestrel Vision, leader des solutions de contrôle Qualité et de Productivité dédiées à l'industrie des packagings en verre, poursuit son engagement en faveur d'une innovation responsable.

L'année 2024 a été marquée par un ralentissement du marché, qui nous a poussé à faire preuve de résilience et d'agilité. Dans ce contexte, nous avons franchi plusieurs étapes structurantes : la construction et le déploiement progressif de l'organisation du Groupe KV, qui nous permet aujourd'hui de mieux coordonner nos actions à l'échelle internationale.

Cette année a également été marquée par la signature de notre tout premier contrat **EAAS (Equipment as a Service)**, une étape stratégique qui illustre notre capacité à proposer des modèles économiques innovants, plus flexibles et durables, au service de nos clients.

Nous avons également poursuivi nos efforts en matière de durabilité, avec rigueur et détermination. Ces efforts ont été couronnés par l'obtention de la médaille Platinum, une reconnaissance prestigieuse de notre performance RSE et de notre engagement à long terme.

Dans la continuité de cette dynamique, nous avons amorcé en 2024 les travaux liés à la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), en engageant l'élaboration de notre matrice de double matérialité. Cette démarche vise à identifier les enjeux les plus pertinents pour notre activité, nos parties prenantes et notre impact global, afin de structurer un reporting extra-financier encore plus transparent et aligné avec les attentes européennes.

Nous espérons que ce rapport saura refléter notre volonté d'agir avec sens, au bénéfice de l'ensemble de nos parties prenantes.



TIAMA EN UN COUP D'OEIL

Qui est TIAMA?

TIAMA est l'un des leaders mondiaux sur le marché des solutions de contrôle Qualité et de Productivité dédiés à l'industrie des packagings en VERRE.

Tiama compte environ 300 collaborateurs, son siège social est basé en région Lyonnaise.

Nos clients sont des fabricants de bouteilles, bocaux ou flacons en verre. Nous sommes un acteur mondial avec 91% de nos ventes réalisées à l'export, dont 61% situées hors-Europe. Nous disposons d'équipes internationales et d'une gamme complète de services pour un accompagnement des clients partout dans le monde.

Le métier de Tiama repose sur sa capacité à restituer, en temps-réel, des données et des recommandations stratégiques permettant aux verriers :

- de produire des articles avec un niveau de qualité requis par le marché
- d'améliorer leur productivité (le ratio « pack-to-melt » : ratio entre le verre fondu et le verre conditionné pour la vente).

L'innovation, le lancement continu de nouveaux produits et les solutions de pointe font partie intégrante de l'ADN de Tiama, et nous disposons à l'heure actuelle de 57 brevets actifs.

Le business modèle de Tiama est « fabless », ce qui signifie que sa production est entièrement externalisée chez des sous-traitants. Notre maîtrise de la Supply Chain est un facteur clef de notre réussite.





TIAMA EN UN COUP D'OEIL

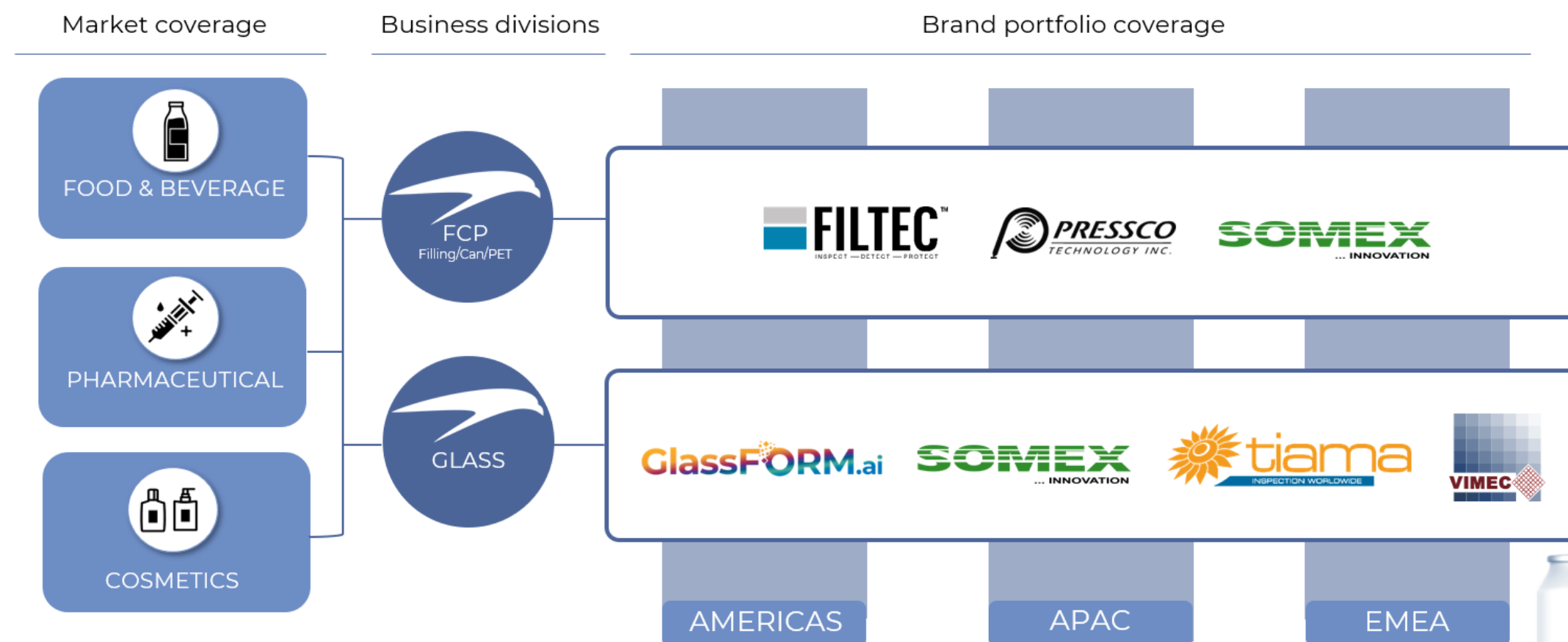
Le Groupe Kestrel Vision

Tiama fait désormais partie du groupe Kestrel Vision, créé en 2022, qui regroupe à ce jour 6 sociétés ayant pour activité commune l'inspection et le monitoring des process de fabrication d'emballage.

Le Groupe couvre les secteurs du verre creux, du plastique et du métal.

Les clients du Groupe sont des acteurs mondiaux des secteurs boisson et agroalimentaire, pharmaceutique et cosmétique.

www.kestrel-vision.com





TIAMA EN UN COUP D'OEIL

Notre raison d'être

Nous contribuons à la production d'emballages sûrs et durables pour protéger les personnes et notre planète.

Notre mission

Nous développons des technologies d'inspection innovantes,
basées sur l'automatisation et les services digitaux,
permettant d'assurer l'excellence des processus de nos clients dans l'industrie du packaging.

Notre vision

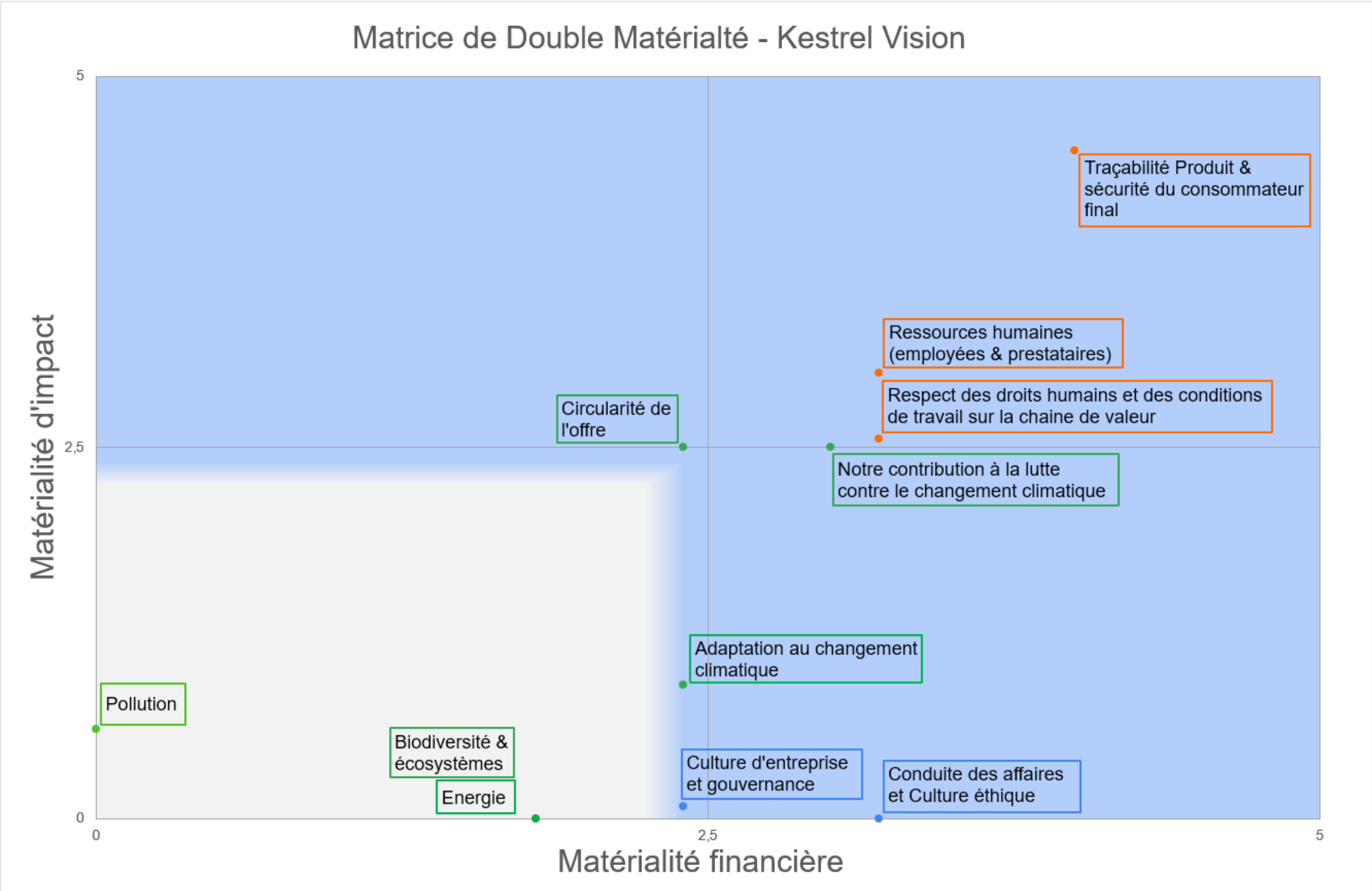
Être le leader mondial des technologies d'inspection pour l'industrie de l'emballage
en accélérant l'adoption de solutions innovantes et durables.



ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE

Kestrel Vision a réalisé son analyse de double matérialité, afin d'identifier d'une part les sujets pouvant avoir un impact financier majeur, d'autre part ceux pouvant avoir un impact sur l'environnement et la société de manière générale.

8 thématiques ont été retenus comme des enjeux matériels (zone bleue ci-contre).





ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE

Nos enjeux

▪ Ressources Humaines

Nous accompagnons l'évolution de nos métiers, en passant d'une culture historiquement mécanique à une entreprise technologique, intégrant notamment l'Intelligence Artificielle.

Notre culture d'entreprise reste engagée en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité femmes-hommes, indépendamment des contextes réglementaires locaux. Le leadership féminin est encouragé à tous les niveaux de l'organisation.

▪ Éthique et conformité

Présents dans plus de 80 pays, nous restons vigilants face aux risques de corruption.

Notre dispositif de prévention (charte éthique, code de conduite, plateforme de signalement) est en place, mais nous reconnaissons que le risque reste réel. Ce sujet est considéré comme matériel.

▪ Chaîne d'approvisionnement et droits humains

Notre modèle fabless implique une vigilance accrue sur les droits humains et les conditions de travail.

Si des audits sont réalisés chez nos intégrateurs directs (principalement en France), la traçabilité reste limitée pour les fournisseurs de rangs éloignés. Ce sujet est donc également jugé matériel.

▪ Culture d'entreprise

Nous vivons une transformation majeure : passer de six PME aux cultures et maturités différentes à un groupe en cours de structuration. Ce changement nécessite un effort collectif pour construire, incarner et partager une culture commune.



ANALYSE DE DOUBLE MATERIALITE

Nos enjeux

- **Traçabilité & sécurité**

Garantir la sécurité du consommateur final est au cœur de notre mission.

Nous contribuons directement au développement de solutions d'emballage plus sûres et durables, au service des personnes et de la planète.

- **Réduction de l'empreinte carbone**

Nos technologies permettent à nos clients, notamment dans le secteur verrier, de réduire significativement leur impact environnemental.

- **Économie circulaire**

Nous travaillons sur le développement d'offres circulaires directement auprès de nos clients (EaaS) et contribuons également sur notre chaîne de valeur (réemploi des emballages), de manière à préserver les ressources naturelles tout en ouvrant de nouvelles perspectives économiques durables.

- **Adaptation au changement climatique**

Bien que sur l'ensemble du Groupe Kestrel Vision le risque physique soit limité, nous restons vigilants face aux effets du dérèglement climatique et à l'impact sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.



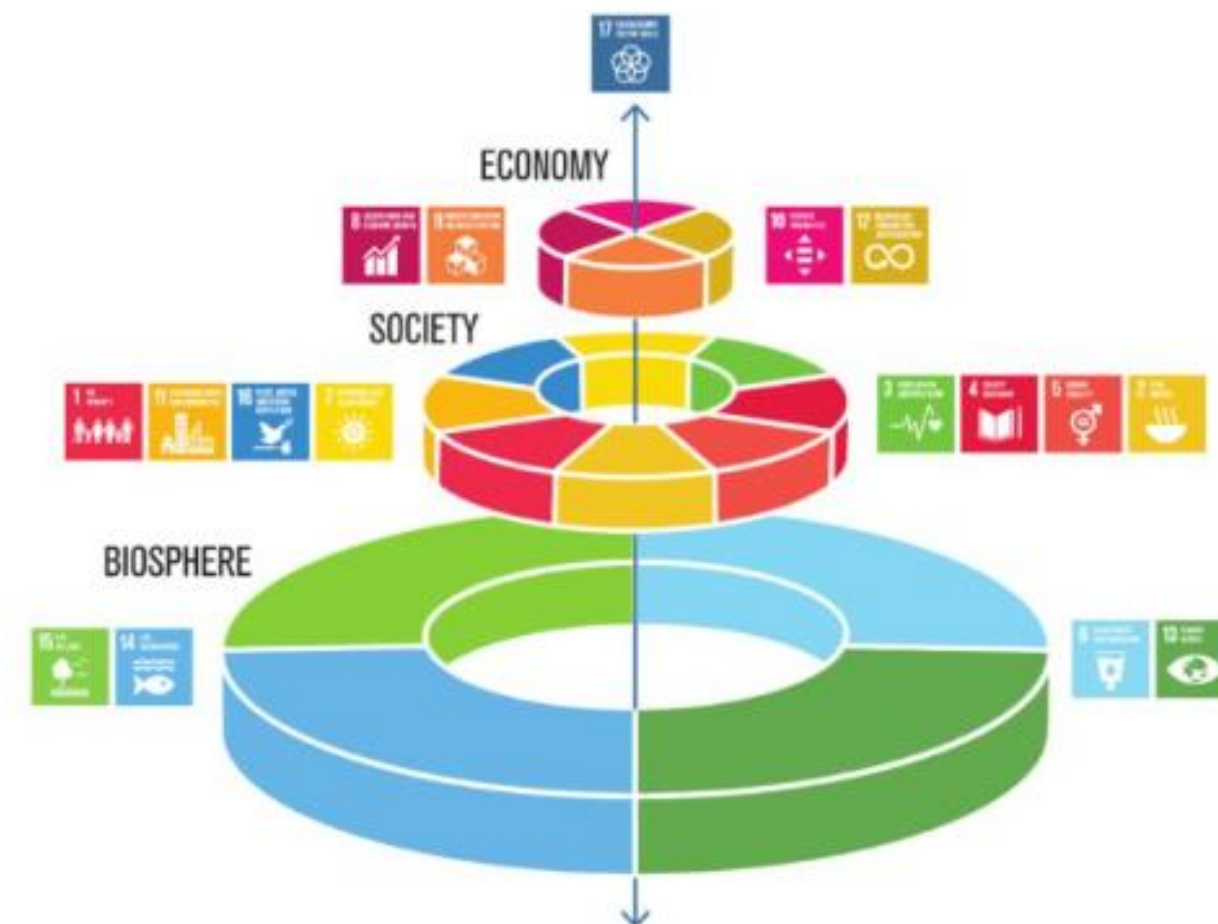
TIAMA EN UN COUP D'OEIL

Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable

Tiama a rejoint le **Pacte Mondial des Nations Unies** en mai 2023. Suite à la constitution du groupe Kestrel Vision, c'est désormais notre holding et ainsi l'ensemble de ses filiales qui soutiennent le pacte Mondial des Nations Unies. En adhérant à cette initiative mondiale, nous nous engageons à respecter les 10 principes du Global Compact, qui couvrent les droits de l'homme, du travail, l'environnement, et la lutte contre la corruption.

L'ONU a établi 17 ODD (Objectifs de Développement Durable), qui représentent les priorités mondiales sur lesquelles nous devons tous agir pour un monde plus durable.

Comme le représente le schéma ci-contre, les systèmes environnementaux et sociétaux sont fondamentaux et critiques pour le fonctionnement du système économique : l'économie est imbriquée dans la société, elle même imbriquée dans la biosphère.



A travers ses activités et ses actions, Tiama s'engage à contribuer aux ODD suivants :





TIAMA EN UN COUP D'OEIL

Evaluation Ecovadis

Tiama a la volonté de s'inscrire dans une démarche de Responsabilité Sociétale, et travaille en permanence pour améliorer ses pratiques.

Tiama, évaluée depuis 2021 sur Ecovadis, une plateforme de notation de performance de Responsabilité Sociétale des Entreprises est en progression constante.

Nous avons obtenu en 2024 **la médaille platinum**, avec un score de 80 points, ce qui nous place dans le top 1% des entreprises les mieux notées parmi 150 000 entreprises dans 160 pays différents.

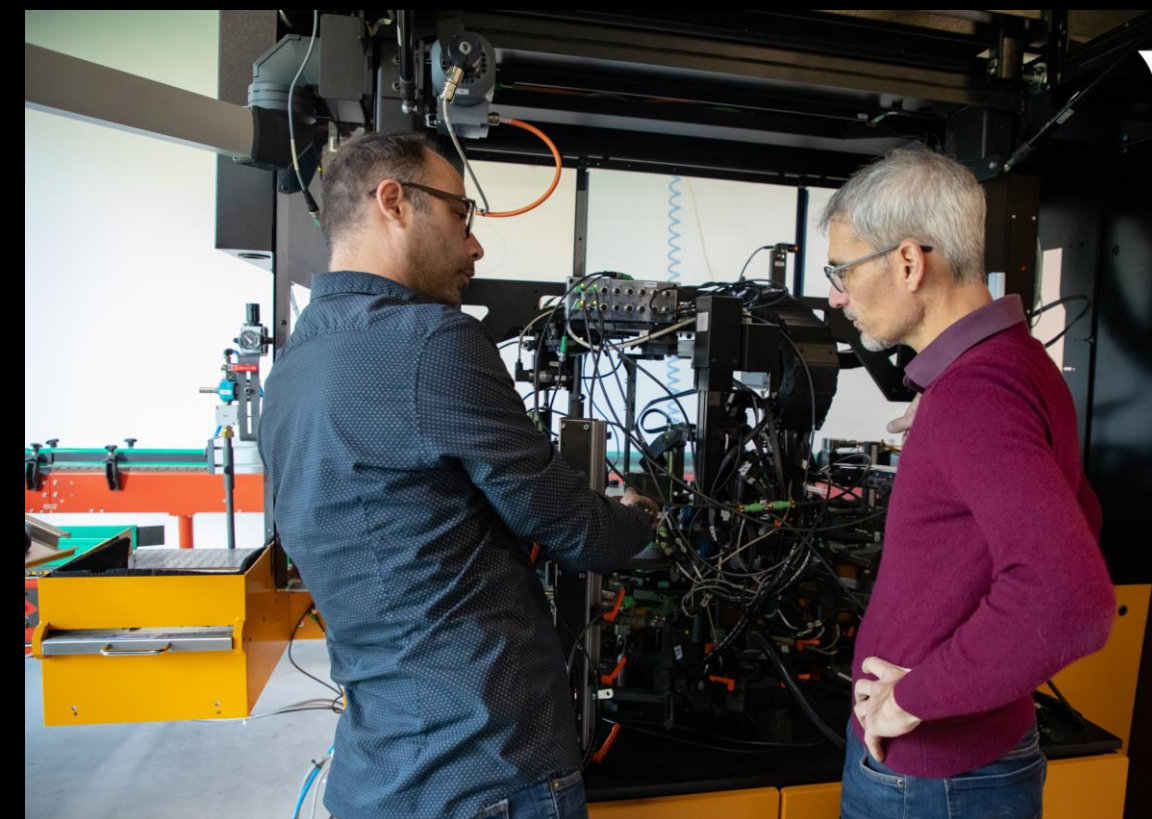


PEOPLE



Notre engagement envers les principes énoncés dans notre politique de Gestion des Ressources Humaines témoigne de notre détermination à créer un environnement professionnel qui va au-delà de la simple productivité.

Nous sommes guidés par la conviction que le respect des droits de l'Homme, la création d'un environnement de travail sûr et stimulant, la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que le développement continu de nos collaborateurs sont des éléments essentiels à notre réussite collective.





Nos valeurs

À Tiama nous mettons en pratique chaque jour un ensemble de valeurs communes :



LA SÉCURITÉ
n'est pas négociable

Nous nous engageons à viser l'excellence pour assurer la sécurité des collaborateurs, des clients et des consommateurs tout en préservant la réputation de notre marque et sa valeur pour nos actionnaires.

Nous proposons un environnement sûr où les idées peuvent être partagées et où chacun se sent inclus et responsabilisé pour faire la différence.



L'EXCELLENCE
est notre passion

Nous ne cessons de repousser nos limites, grâce à la force du collectif, en donnant à chacun les moyens d'assurer le plus haut niveau de qualité, de performance et de succès pour l'ensemble des parties prenantes.



Nos valeurs



L'EMPATHIE
nous dynamise

Nous agissons avec transparence et intégrité afin de bâtir des relations durables fondées sur le respect et la confiance.

Nous cultivons l'ouverture afin de créer un environnement positif pour tous les employés et partenaires.

Nous sommes proactivement à l'écoute des besoins de nos clients et concevons nos solutions et nos services en fonction d'eux.



**L' INTELLIGENCE
COLLECTIVE**
est clé

Nous encourageons et mobilisons l'intelligence collective en partageant notre expertise, nos talents et notre passion.

Nous anticipons, innovons et intégrons les technologies de pointe dans toutes nos pratiques.



The Core : notre siège social

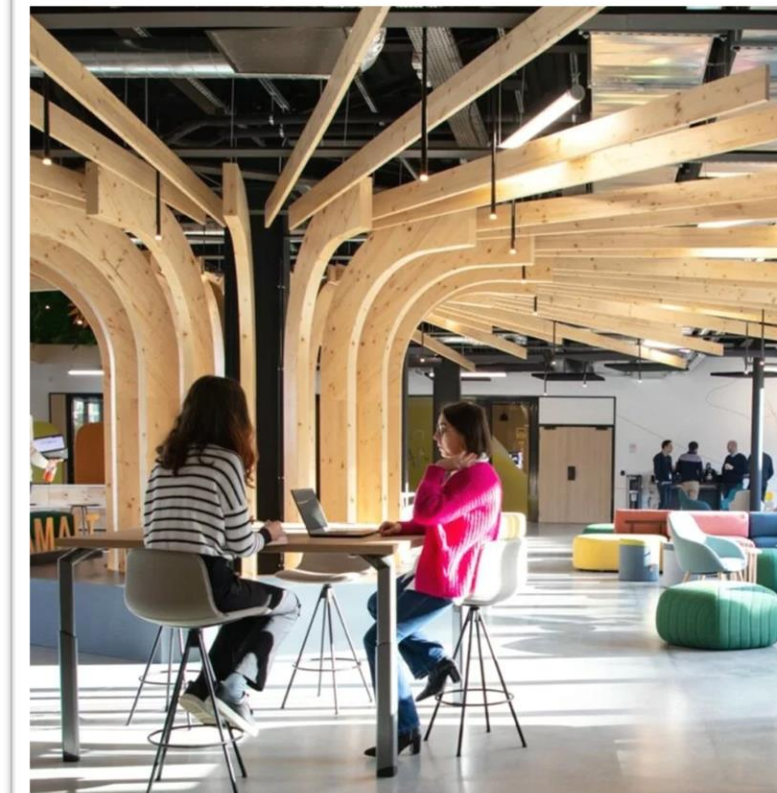


Depuis 2022, nous avons déménagé à Saint-Genis-Laval (près de Lyon, France) dans un nouveau bâtiment qui reflète notre identité :

- Encourager le collaboratif : Nous venons au bureau pour nous RENCONTRER, ÉCHANGER et PARTAGER et nos bureaux en sont le reflet.
- Être attractif :
 - pour les collègues en modernisant notre outil de travail et en assurant le bien-être au travail.
 - pour les futurs arrivants en offrant un cadre moderne et adapté aux nouvelles façons de travailler.
 - pour nos clients en optimisant leur expérience de formation via notre showroom.

The Core a été certifié BREEAM* Very good, soulignant ses performances environnementales.

*** norme internationale pour évaluer l'impact environnemental d'une construction**





Safety First

Nous attachons un soin particulier à offrir des conditions de travail saines et sécurisées à nos collaborateurs.

Nos locaux sont principalement constitués d'open-spaces, mais nous sommes particulièrement vigilants dans les zones techniques (plateforme de validation, laboratoires, showroom).

Chaque nouvel arrivant reçoit les consignes de sécurité durant son onboarding.

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs les EPI adaptés aux risques encourus.

Dans nos locaux, des affichages indiquent les zones dangereuses et les moyens de prévention à mettre en œuvre.

La commission CSSCT procède à des visites mensuelles de nos locaux de manière à relever les situations potentiellement dangereuses, et déclencher des actions si nécessaire.





Gestion des carrières et formations

Tiama s'investit pleinement dans le maintien et le développement de l'employabilité de ses collaborateurs en favorisant la mobilité interne, en accompagnant les équipes dans leurs perspectives d'évolution professionnelle, et en encourageant une culture apprenante.

Tous les managers Tiama favorisent les échanges au quotidien avec leurs équipes.

Le feedback, qu'il soit positif, de développement ou de recadrage, est une pratique utilisée par tous les managers pour permettre à chacun d'apprendre, de se développer au quotidien.

En complément de ces échanges quotidiens, les managers organisent chaque année avec chaque membre de leur équipe un entretien annuel et un entretien à mi-année.

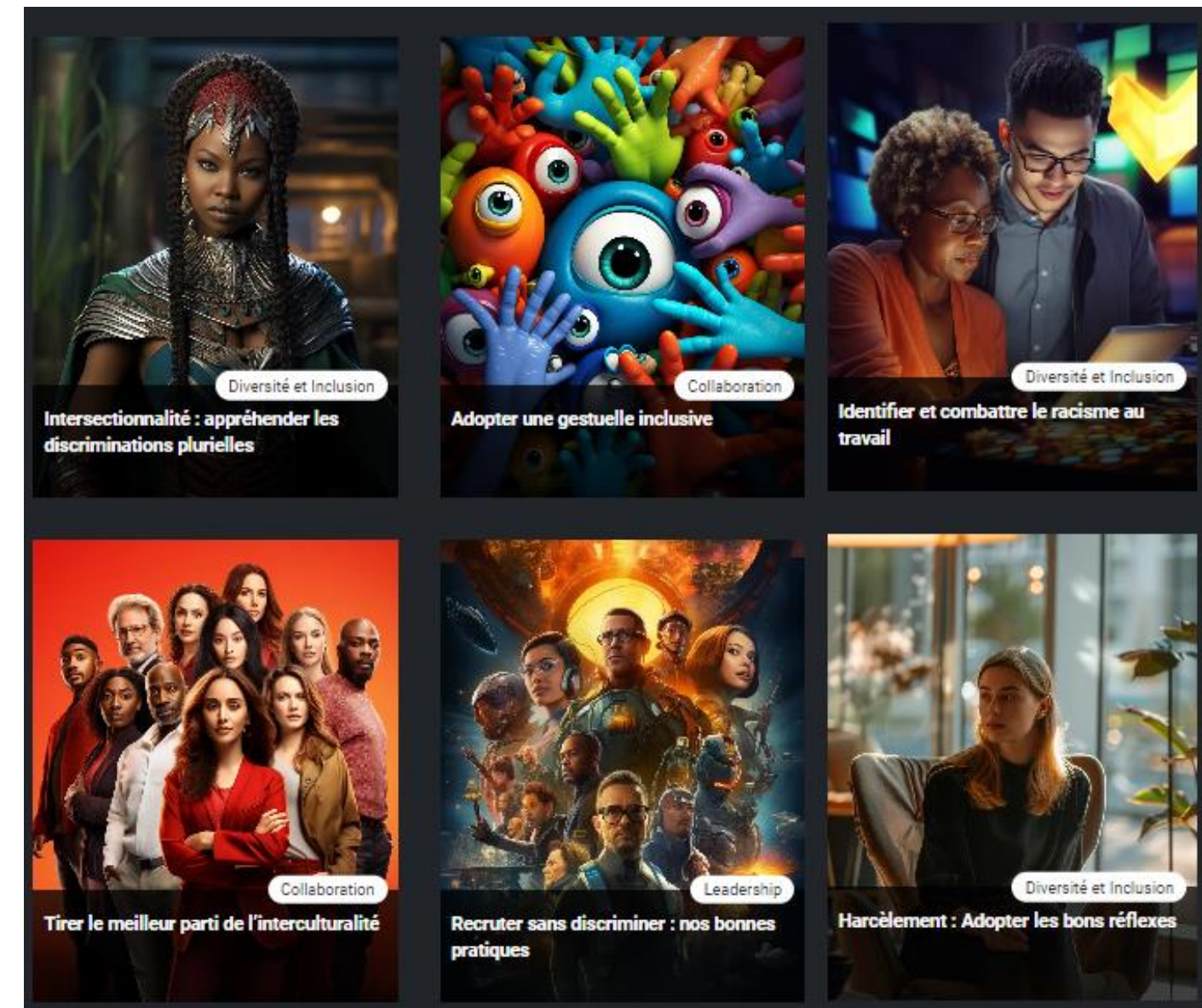
Dans le cadre de l'entretien professionnel, chaque collaborateur est amené à réfléchir sur son/ses souhaits d'évolution.

En fonction des souhaits d'évolution de chacun et de notre stratégie, des formations sont validées par le manager et le service RH. Tiama privilégie les formations certifiantes et qualifiantes pour assurer un bon niveau d'employabilité de chacun.



Formations/sensibilisations sur les thématiques RH

Thèmes	Nombre de formations suivies
Diversité et Inclusion	8
Intégrer et manager un collaborateur en situation de handicap	1
Maîtriser le vocabulaire de l'inclusion	1
Handicap en entreprise : adopter les bons réflexes !	1
Harcèlement : Adopter les bons réflexes	1
Management interculturel : devenir un pro	1
Accompagner et manager un collaborateur aidant	2
Parentalité, retraite... : bien gérer ses transitions de vie	1
Bien-être au travail	5
(Re) Trouver du sens au travail	1
Morning routine : comment bien débuter sa journée ?	1
Santé mentale : comment bien gérer son stress ?	1
Trouver son équilibre vie privée / vie pro	1
Vaincre le syndrome de l'imposteur	1





Diversité, inclusion

Tiama s'engage à lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de profession, à promouvoir l'interculturalité, la diversité et l'inclusion. Tiama est signataire de la Charte de la diversité, et nous avons nommé un **Référent Inclusion et Diversité** en charge de faire progresser ces sujets.

Tiama rejette catégoriquement toute manifestation de harcèlement et a désigné un **Référent Harcèlement** : pour mener des actions de sensibilisation, information et d'accompagnement des personnes concernées en lien avec la Direction.

Un pas de plus dans la

diversité

Bonjour à toutes et à tous,

Je profite de cette journée internationale dédiée à l'inclusion au travail et à la lutte contre le harcèlement, pour vous informer de nos nouveaux engagements en matière de diversité.

La **diversité** comprend une pluralité de sujets : le multigénérationnel, le multiculturel, le handicap, la parité homme-femme, l'orientation sexuelle. Pour notre société et notre groupe, elle est source de richesse et de performance.

A compter de ce mois de mai, nous ferons partie des signataires de la **Charte de la Diversité**.

La signature de cette charte représente un acte volontaire de la part d'une entreprise ou un groupe pour agir en faveur de l'inclusion et pour Tiama, un moyen de poursuivre nos actions autour de cette thématique.

Pour nous aider dans cette démarche, un *nouveau* rôle de **Référent Diversité** est créé dès à présent. Cette nouvelle fonction complètera le rôle de **Référent Harcèlement** déjà existant.

Dans le cadre de son rôle de **Référente Diversité**, **Florence BERTHOD**, chargée de missions RH, assurera les missions suivantes :

- **Accompagner** les collaborateurs sur les thématiques de la diversité ;
- **Communiquer** et **sensibiliser** sur l'ensemble des sujets de la diversité et de l'inclusion ;
- **Alerter** dans la nécessité d'un accompagnement.

Florence BERTHOD (RH)



Diversité, inclusion

Nos actions en 2024 :

- Journée DUO DAY : accueil d'une personne en situation de handicap en entreprise pour une journée pour faire un « vie ma vie ».
- Versement d'une partie de notre taxe d'apprentissage vers des associations d'insertion professionnelle pour les jeunes en difficulté, ainsi que pour l'association de la « charte diversité »



Inclusion : Miser sur la diversité !

Inclusion sociale, entreprise inclusive... L'inclusion a le vent en poupe ! Que signifie ce concept qui fait de la diversité un facteur d'innovation et de performance ? À découvrir sans plus tarder...

Objectifs de la formation

- Comprendre la notion d'inclusion
- Différencier l'intégration et l'inclusion
- Apprendre à tirer les bénéfices de la diversité

Diversité et Inclusion Découverte 12min

Public : Tout public
Prérequis : Aucun
Évaluation des acquis : Quiz
Mis à jour le 24/07/2023
Disponible en :

[▶ Commencer](#)

[Lancer un duel](#) [Ajouter à ma liste](#) [Partager](#)



PEOPLE – actions externes

Nous collaborons avec des entreprises engagées, notamment sur l'offre de restauration que nous proposons à nos collaborateurs :

- [Fricots](#) :

- Travaille en circuit court avec des entreprises de la région
- Les bocaux en verre des plats Fricots sont récupérés, nettoyés par une structure d'insertion par l'activité professionnelle, puis réutilisés (0 déchets).

- [Le Moulin](#) :

- Favorise l'approvisionnement local, biologique et en circuits-courts
- Utilise des emballages recyclés, recyclables, et pour certains consignés
- Compostage des déchets organiques
- Livraisons en transport doux (véhicules électriques)
- Intègre des personnes fragilisées (agrément d'Entreprise d'Insertion)
- Agrément d'entreprise Solidaire et d'utilité Sociale
- Label Engagé à Lyon



PLANETE



Le verre est un des matériaux les plus durables, sain, inerte, réemployable et recyclable à l'infini, ce qui signifie qu'il peut être fondu et reformé en nouveaux produits en verre indéfiniment sans perte de qualité. Le recyclage favorise la réduction des déchets et de la consommation d'énergie.

La fabrication du verre est cependant particulièrement énergivore. Le secteur se trouve en pleine transition pour aller vers davantage de circularité, réduire l'utilisation de matières premières, et améliorer l'impact environnemental de sa production. Atteindre ces objectifs de durabilité nécessite une grande coopération entre les différents acteurs de la filière.

En tant que fournisseur d'équipements, nous nous engageons à accompagner nos clients dans cette démarche, et leur fournir des solutions pour les aider dans leur transition.



Sensibilisation au Changement Climatique

Nous sommes convaincus que la première étape vers l'action consiste à comprendre les enjeux auxquels nous sommes confrontés.

Nous avons commencé à déployer notre Climate Business School en 2024, afin que nos collaborateurs puissent mieux comprendre le changement climatique et ses impacts, à l'échelle mondiale, à l'échelle de l'entreprise et comment cela les impacte au quotidien dans leur travail, métier par métier.

Avec cet outil, nous souhaitons sensibiliser nos collaborateurs à l'urgence du changement climatique et leur donner les moyens de prendre des mesures significatives dans leur travail.





Sensibilisation au Changement Climatique

Formation	Nb de formations suivies
Préambule	43
Agir sur l'empreinte carbone	41
Le Grand Système Climatique	41
La transition bas carbone	26
Créer une feuille de route pour agir	20
Agir sur sa propre empreinte carbone	17
Adapter son entreprise à un climat dérégulé	13
La fabuleuse histoire de la Terre	6
Impacts sur les sociétés humaines	5
Economie circulaire	4
Je travaille au service approvisionnement	3
Agir sur l'empreinte écologique	2
L'effondrement de la biodiversité	2
Je travaille au département finance	1
Inégalités et changement climatique	1
Total	225

Adapter son entreprise à un climat dérégulé

Leçons

1. Pourquoi s'adapter au changement climatique

Non commencé

2. Comment les organisations sont affectées

Non commencé

3. Enclencher sa démarche d'adaptation

Non commencé

4. Diagnostiquer les risques

Non commencé

5. Identifier et prioriser les actions d'adaptation

Non commencé

6. Pourquoi et comment allier adaptation et atténuation

Non commencé

Contenu

Créer une feuille de route pour agir

Agir sur l'empreinte carbone

Agir sur l'empreinte écologique

Agir sur votre empreinte...

La transition bas carbone

Éviter le greenwashing

Ecoconception

Adapter son entreprise à un climat...

Economie circulaire

Je travaille en vente et relation client

Je travaille au service achats

Je travaille en marketing ou...

Je travaille au service RH

Je travaille au service facility...

Je travaille au service informatique

Je travaille en gestion de risques

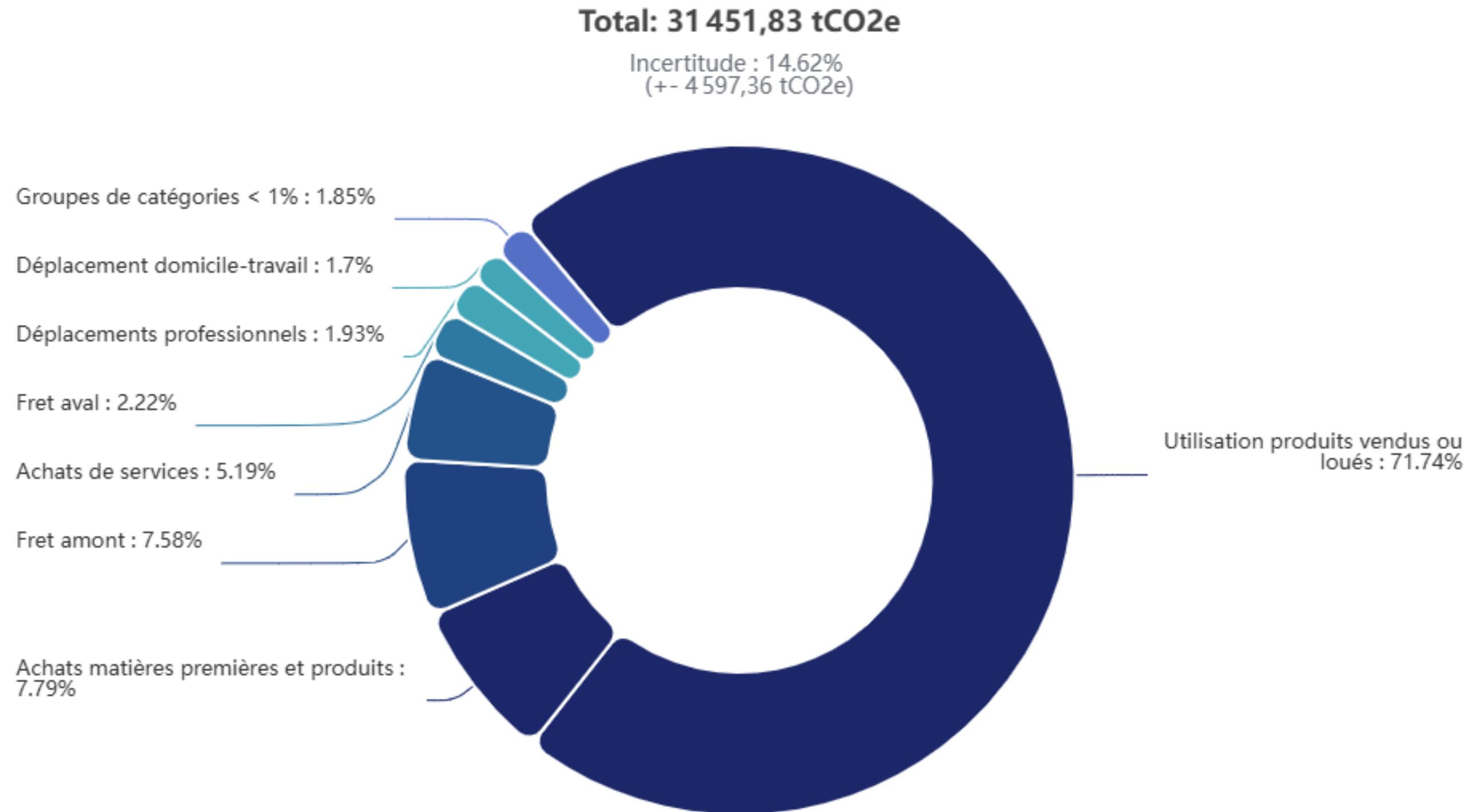
Je travaille au département financier

Je travaille au service juridique

Agir pour la sobriété énergétique

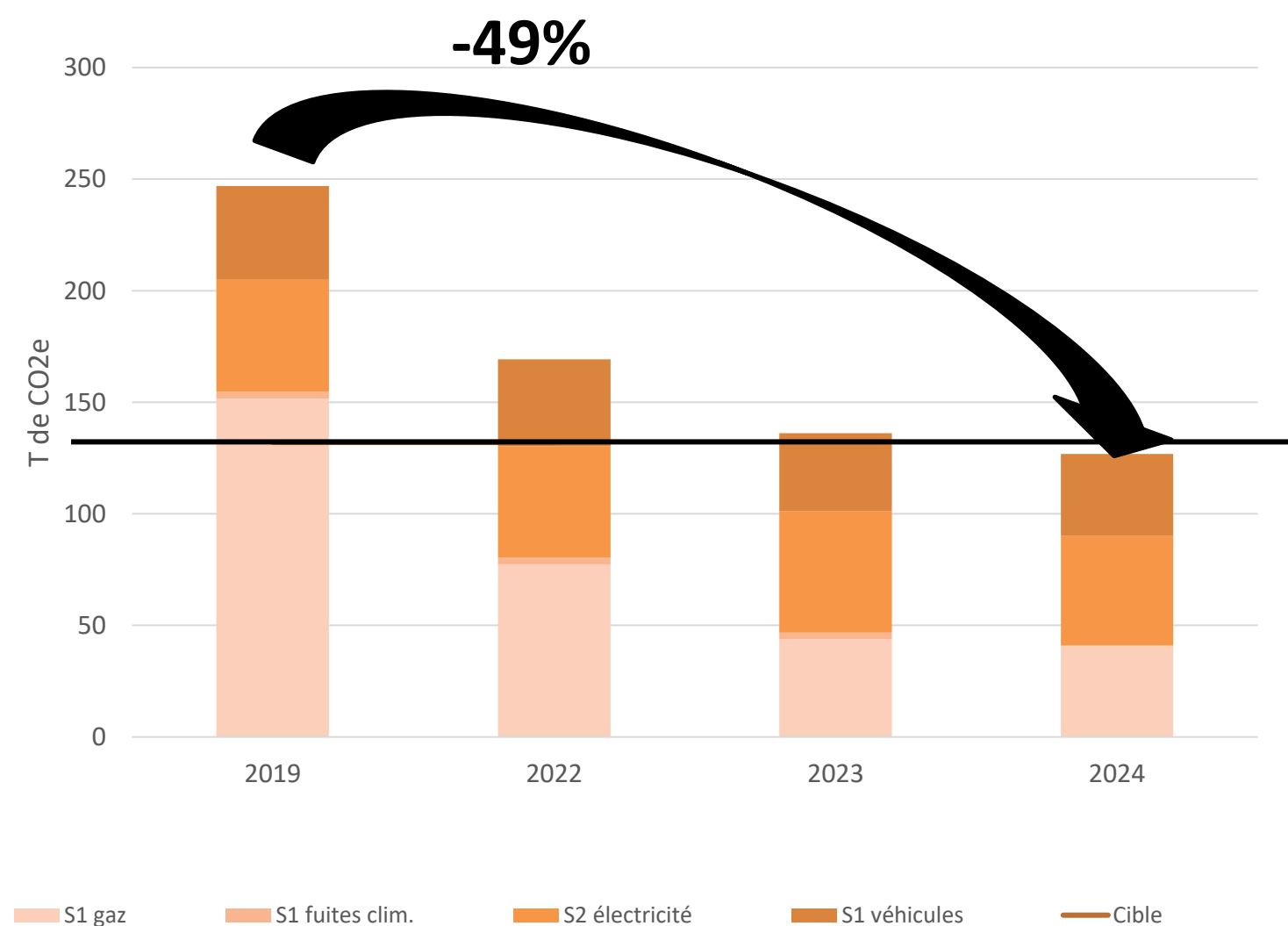


Bilan carbone Tiama pour l'année 2024





Bilan carbone : Focus sur les scopes 1 et 2



Entre 2019 et 2024 nous avons réduit de 49% nos émissions des scopes 1 et 2 notamment grâce à notre nouveau bâtiment et au remplacement de notre ancien chauffage gaz par une pompe à chaleur.

Nous procédons également au remplacement progressif de notre flotte de véhicule vers des modèles hybrides ou électriques.

Nous avons ainsi dépassé nos objectifs de réduction cadrés par les accords de Paris fixés à -42% d'ici 2030.



Bilan carbone : Focus sur les scopes 1 et 2

Installation photovoltaïque

Depuis le 25 juillet 2023 notre installation photovoltaïque est opérationnelle, avec une puissance de 80Kwc.

Nous avons produit en 2024 92.420 kWh, soit environ 10% de l'énergie électrique consommée à The Core.

Avec cette installation, Tiama contribue directement à l'objectif 7.2 des ODD.



 7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial



Nos actions – Scope 3

⇒ Les déplacements domicile-travail

- Fin 2022 Tiama a obtenu le **label employeur Pro-vélo**, récompensant les actions réalisées et équipements mis à disposition pour inciter nos collaborateurs à venir au travail en vélo. En 2024, ce sont 39 493 km qui ont été parcourus en deux roues.
- Depuis mai 2023, nous avons mis à disposition une application de covoiturage. En deux ans, 4201 trajets ont été réalisés soit 4611 kg de CO2 évités.
- Tiama a participé pour la 2nd^e fois au **Challenge Mobilité**, organisé par la région Auvergne-Rhône Alpes le 4 juin 2024. Nous avons fini **lauréat dans la catégorie 250 à 999 salariés avec un taux de participation de 71%**.
- Enfin, notre nouveau bâtiment, The Core, est desservi par le métro depuis octobre 2023, ce qui ouvre une nouvelle opportunité de transport alternatif à nos collaborateurs.





Nos actions – Scope 3

- ⇒ **Les déplacements professionnels** => Notre activité étant internationale, nos commerciaux et Field Services Engineers sont amenés à se déplacer fréquemment à l'étranger. Nous menons diverses actions telles que le déploiement des équipes locales sur les zones APAC, EMEA et Americas, les missions longues pour réduire la fréquence des allers-retours, et la double validation de la pertinence de chaque déplacement.
- ⇒ **Le fret** => nous avons lancé en 2023 un programme de regroupement de commande avec minimum d'achats, afin de réduire l'envoi unitaire de pièces de rechange. Par ailleurs notre équipe du magasin a travaillé sur la réduction du poids des caisses utilisées pour le transport de nos pièces de rechange. Un modèle alternatif a été trouvé, 12kg plus léger que le précédent modèle. C'est ainsi un gain d'emballage de 3,6T par an.
- ⇒ **L'éco-conception** => 11 de nos collaborateurs ont suivi une formation sur l'éco-conception début 2023. Il s'agit d'un sujet de longue haleine, notre principal objectif à plus long terme étant de proposer des solutions de réduction des consommations électriques et pneumatiques de nos produits.



Nos services en faveur de l'économie circulaire

Au-delà de la vente de nos machines nous offrons des solutions de réparation et d'upgrade pour maintenir en état nos machines le plus longtemps possible.

La moyenne d'âge de notre parc installé est de 11 ans, mais certaines restent en opération bien plus longtemps.

Un comité d'obsolescence a pour mission de traiter les obsolescences que nous subissons sur l'électronique, afin de prolonger la réparabilité de nos équipements.



Extension de la garantie :

Livraison de pièces de rechange, sur demande, conformément au contrat extension de garantie



Remise à neuf :

Savoir-faire technologique pour la rénovation des machines Tiamas



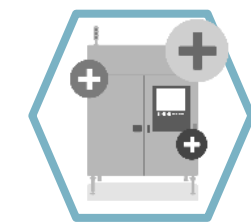
Réparation de composants :

Prix de réparations attractifs avec des pièces 100 % adaptées aux machines



Gestion des pièces de rechange :

Disponibilité des pièces détachées liées aux machines Tiamas



Kits et mises à niveau :

Optimisation et adaptation des machines actuelles aux nouvelles contraintes du marché, ajout d'options spécifiques

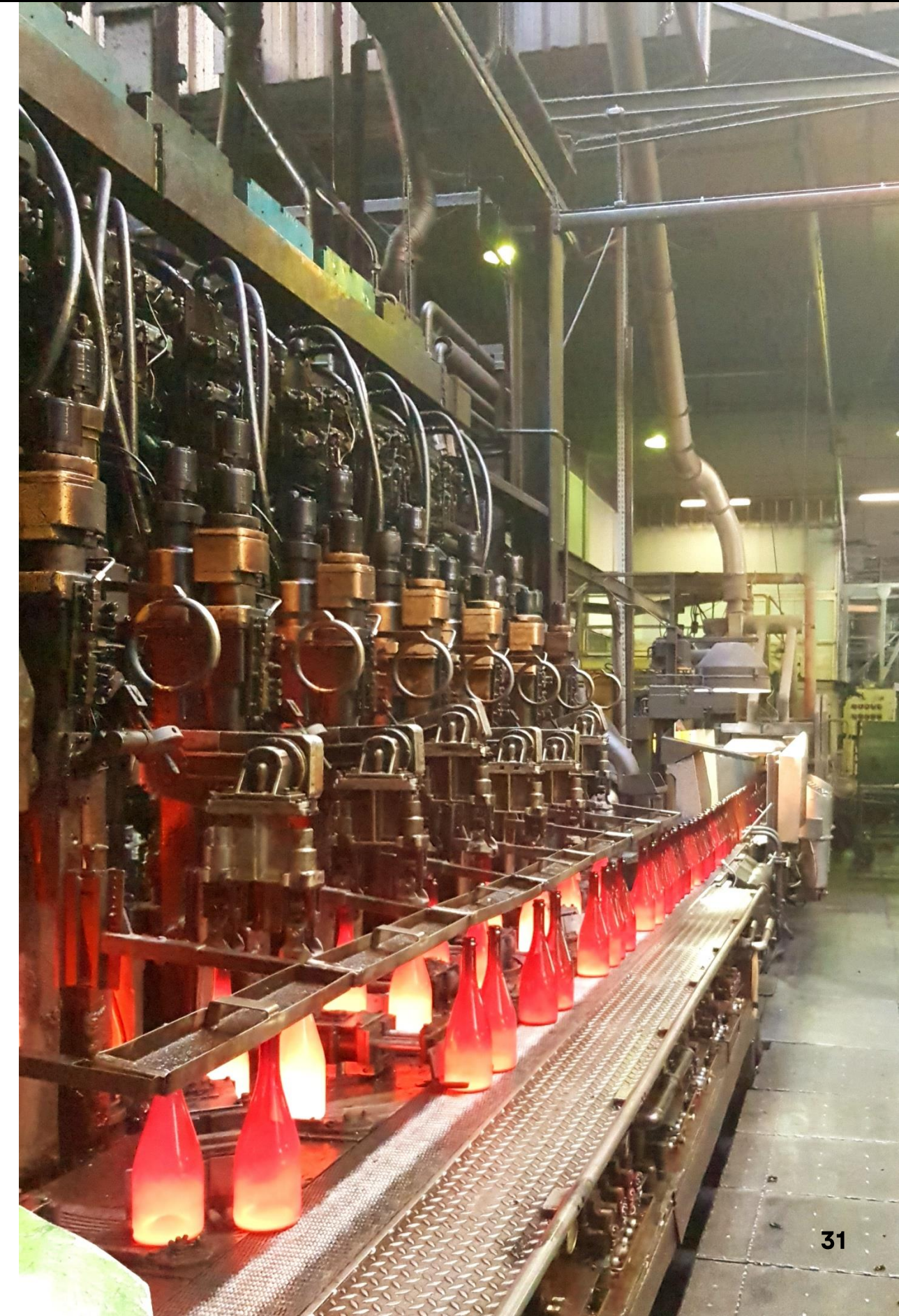


Rendre le verre plus vert

Le verre est un des matériaux les plus durables, réemployable et recyclable à l'infini.

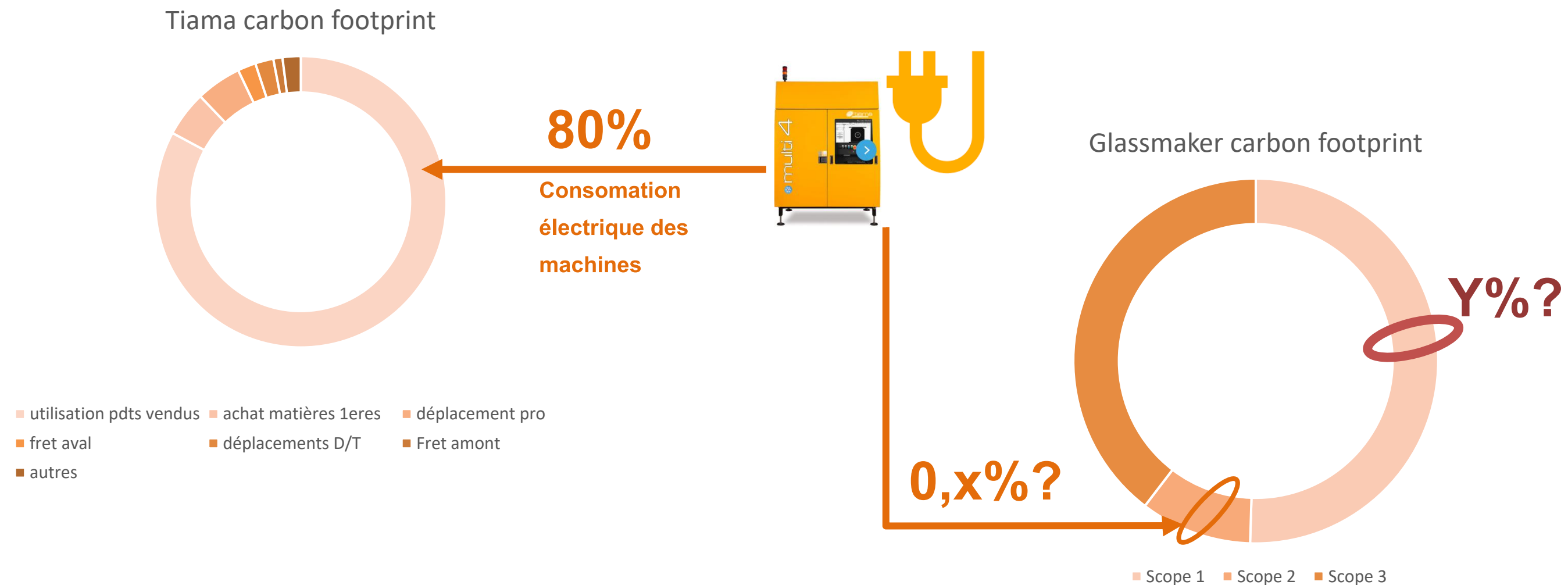
Sa production est cependant particulièrement énergivore. Des fours doivent en effet chauffer le mélange des matières premières solides à 1550°C pendant environ 24 heures pour que le verre en fusion soit parfaitement homogène et puisse ainsi couler dans des canaux de distribution jusqu'aux machines de formage. Un four fonctionne 24/24 7j/7. La conséquence est une empreinte carbone élevée, que nos clients verriers s'efforcent de réduire :

- ⇒ Remplacement des énergies fossiles qui alimentent les fours par des énergies décarbonées
- ⇒ Augmentation du taux d'incorporation de calcin
- ⇒ Utilisation de matières premières décarbonées
- ⇒ Allègement du poids des bouteilles
- ⇒ Réutilisation des contenants.





Comment Tiamo peut réduire les émissions de sa chaîne de valeur



La consommation électrique de nos machines représente plus de 80% de notre empreinte carbone.

En revanche, pour nos clients elle représente moins d'1% de leur consommation électrique.

Là où notre impact peut être bien plus important, c'est sur l'augmentation de leur productivité grâce à nos différentes solutions.



Comment Tiamo peut réduire les émissions de sa chaîne de valeur

Notre gamme de solutions s'appuie sur ces expertises complémentaires :

- L'inspection au bout froid,
- L'inspection et le monitoring du processus au bout chaud,
- La traçabilité,
- La collecte des données, la visualisation des données et l'analyse de ces données, et la mise en œuvre d'une plateforme digitale
- Les services aux clients (maintenance, formation...)





Comment Tiama peut réduire les émissions de sa chaîne de valeur

Chacune de nos solutions apporte une contribution à la réduction de l'empreinte carbone du verre.

- ⇒ En intervenant le plus possible en amont (Hot End) nos solutions détectent les dérives et anticipent les défauts avant même qu'ils ne soient visibles. Ceci a pour conséquence de réduire la production d'articles défectueux, qu'il faudra ensuite fondre à nouveau pour générer un nouvel article.
- ⇒ L'allègement du poids des articles implique que leurs parois sont de plus en plus fines. L'inspection au bout froid à des niveaux de grandes précisions permet de garantir l'intégrité des contenants et la sécurité des consommateurs.
- ⇒ La traçabilité nous permet d'accompagner nos clients dans le réemploi, et renforcer ainsi la circularité du verre et plus largement d'améliorer son empreinte environnementale.
- ⇒ Enfin, la partie DATA et ECO-system permet de piloter l'intégralité du process et de l'optimiser. Le Total Quality Management et le 0 défauts, qui représentent **notre cœur de métier**, sont **par définition une aide à la décarbonation**.



*EAAS : Equipment AS A Service



Comment Tiama peut réduire les émissions de sa chaîne de valeur

En combinant l'ensemble de nos solutions au bout froid, bout chaud nous estimons pouvoir réduire l'empreinte carbone d'une ligne verrière de 150 tonnes de CO2e par an.

Tiama contribue directement aux ODD suivants :



 **8.4** Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.



 **9.4** D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens

PRINCIPES



Tiama est fermement engagée à être une entreprise responsable et exemplaire et met tout en œuvre pour mener ses activités de manière éthique, dans tous les pays où elle opère.

Nous nous efforçons d'établir au niveau de la Direction et de tous les collaborateurs une culture de comportement conforme à nos valeurs, qui sont décrites dans notre Charte éthique.

Le respect de la propriété industrielle et la sécurité numérique représentent également un enjeu fort pour l'entreprise.





Notre chaine d'approvisionnement

Dans le modèle fabless de Tiama, nos fournisseurs et notamment nos intégrateurs jouent un rôle crucial. Ils représentent une part incontournable et primordiale de l'atteinte de nos objectifs sociaux et environnementaux. L'engagement de Tiama et la mobilisation de ses fournisseurs pour promouvoir et garantir des pratiques d'achats responsables sont les vecteurs de la vision de Tiama pour créer de la valeur tout en minimisant l'empreinte écologique et en favorisant des conditions de travail équitables. Ainsi, la politique d'achats responsables se positionne comme un pilier essentiel de la démarche RSE.

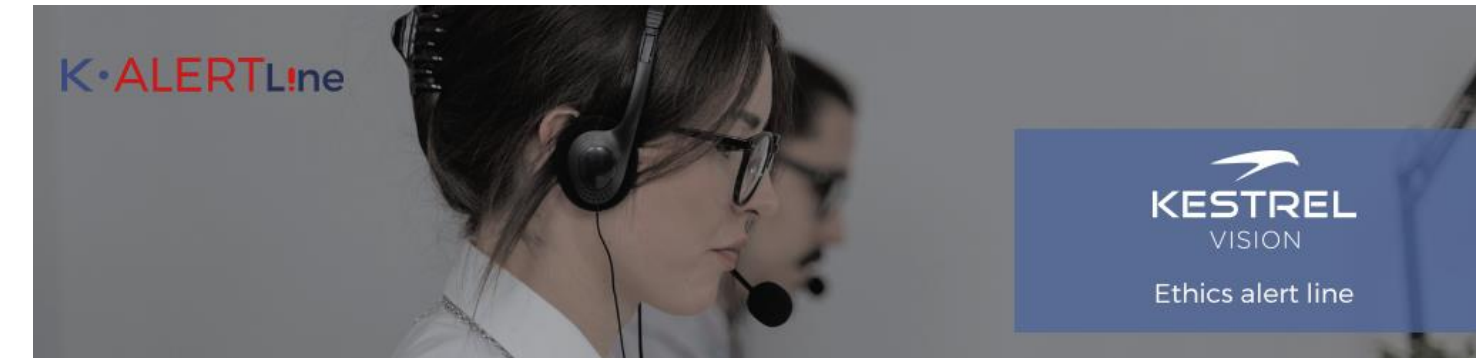
Nos moyens de maitrise :

- Sélection des fournisseurs après visite de qualification, intégrant des critères RSE
- Déploiement de notre Charte Achats Responsables
- Evaluation et classification annuelles des principaux fournisseurs
- Audits de surveillance sur site, intégrant des critères RSE
- Formation de nos équipes achats et AQF sur les enjeux sociaux et environnementaux au sein de la Supply Chain



PRINCIPES

Nos principes Ethiques



Notre raison d'être, notre vision et nos valeurs créent un écosystème qui nous permet d'évoluer dans un environnement dans lequel nos activités peuvent prospérer sainement et dans le respect de toutes les parties prenantes. Nos valeurs : la sécurité, l'intelligence collective, l'excellence et l'empathie, sont les piliers sur lesquels nous construisons notre avenir. Ces piliers fournissent un cadre stratégique et moral à l'entreprise, ainsi qu'une culture éthique forte et cohérente.

Nous avons revu en 2024 l'ensemble de notre process éthique afin de répondre pleinement aux exigences de la loi Sapin II.

Nous avons ainsi présenté à nos collaborateurs :

- Notre charte éthique réactualisée
- Notre code de conduite anti-corruption
- Notre plateforme d'alerte en ligne : K.ALERtline
- Notre procédure d'alerte interne.



PRINCIPES

Sécurité de l'information

Nous sommes particulièrement vigilants aux risques de cyberattaques et aux cybermenaces, dont les conséquences peuvent représenter des coûts exorbitants pour une entreprise.

Nous menons pour cela des actions de sensibilisation et de prévention, afin que nos collaborateurs soient vigilants et adoptent les bons réflexes.

Chaque nouveau collaborateur reçoit une formation à son arrivée sur la sécurité de l'information ainsi que sur la propriété industrielle.

Notre service informatique intervient également régulièrement en réunion mensuelle afin de sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs.

Enfin, 4 campagnes de test phishing sont organisées chaque année par le service IT, pour entraîner nos collaborateurs à déployer les bons réflexes.



Formations cybersécurité

En 2024 nous avons initié un parcours de formation sur la cybersécurité auprès de l'ensemble de nos collaborateurs. La formation MailInBlack, également appelée Cyber Academy, est une plateforme de sensibilisation à la cybersécurité conçue pour être à la fois interactive, ludique et accessible à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau technique.

Objectif de la formation

La Cyber Academy vise à :

- Renforcer la culture cybersécurité des collaborateurs.
- Réduire les risques d'erreurs humaines, souvent à l'origine des cyberattaques.
- Former aux bons réflexes face aux menaces numériques (phishing, ransomwares, etc.).



Mes modules

Général

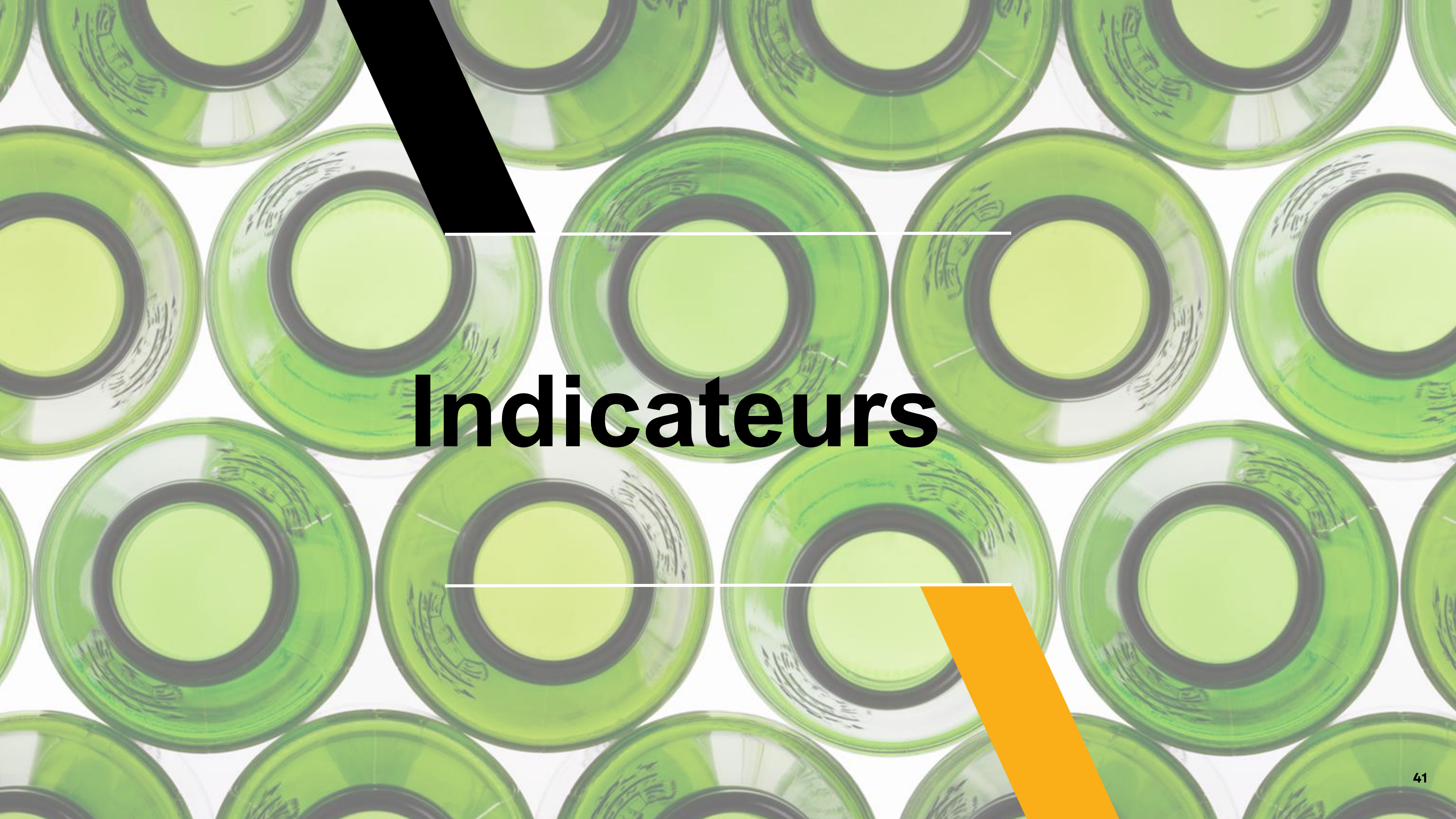
De l'ordre naît... la cyberprotection
Félicitations, vous avez terminé les 4 chapitres de ce module ! 🎉
[Relève le défi !](#)

Sécuriser son poste de travail
Félicitations, vous avez terminé les 3 chapitres de ce module ! 🎉
[Relève le défi !](#)

Nomadisme, télétravail, navigation et sécurité
Félicitations, vous avez terminé les 4 chapitres de ce module ! 🎉
[Relève le défi !](#)

Les pièges de la messagerie
Félicitations, vous avez terminé les 2 chapitres de ce module ! 🎉
[Relève le défi !](#)

Authentification dès l'ouverture de son appareil
Félicitations, vous avez terminé les 4 chapitres de ce module ! 🎉
[Relève le défi !](#)



Indicateurs



Vue Générale - Headcounts

Indicateur	Référentiel	2024
Nombre d'employés ETP : - Contrat permanent - Contrat temporaire - Total ETP - Femme - Homme	VSME : Workforce General charcateristics B8 39	- Permanent : 188 - Temporaire : 5 - Total : 193 - Femme : 44 - Homme : 149
Nb d'ETP non permanents	VSME C5 60	5
Nb de salariés recevant une rémunération supérieure au salaire minimum applicable légalement	VSME B10 42a	100%
Ecart de rémunération en % entre les salariés femmes et hommes.	VSME B10 42b	2,8
% de salariés couverts par des conventions collectives	VSME B10 42c	100%



Droits de l'homme

Indicateur	Référentiel	2024
Incidents confirmés concernant nos propres employés relatifs à - Travail des enfants - Travail forcé - Trafic d'êtres humains - Discrimination - Autre (préciser)	VSME C7 62a et b	- Non - Non - Non - Non - Non
- Incidents confirmés concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, communautés affectées, consommateurs et utilisateurs finaux des produits	VSME C7 62c	- Non



Conditions de travail

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024
Turnover	GRI 401-1 : Emploi VSME B8 40	4,88%	9,34%	15%	13,48%	9,41%
Taux d'absentéisme		2,31%	2,99%	4,32%	2,49%	1,70%
Nb de jours télétravaillés		11 063	6686	7409 (comptabilisés à partir de mars)	9061	8816
% de salariés bénéficiant du télétravail ou d'horaires flexibles*		-	-	-	97%	97%
% de salariés bénéficiant d'une assurance maladie*	GRI 401-2 : Avantages accordés aux salariés	-	-	-	100%	100%
% de salariés bénéficiant d'une prime d'intéressement ou de participation*	GRI 401-2 : Avantages accordés aux salariés	-	-	-	100%	100%

*Kpi suivi depuis 2023



Santé & sécurité

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Accident de travail : - taux de fréquence - Nombre d'AT avec arrêt	- GRI 403-9 : Santé et sécurité au travail - VSME B8 41a	3,71 1	0 0	0 0	3,08 1	0 0	0 accidents de travail en lien avec les conditions de travail TF<6 (politique)
- Nb de décès du à AT ou problèmes de santé liés au travail	VSME B8 41b	0	0	0	0	0	0
Accident de travail - taux de gravité - Nombre de jours d'arrêt	GRI 403-9 : Santé et sécurité au travail	0,026 7	0 0	0 0	0,04 13	0 0	-
Accident de trajet – en nombre	GRI 403-9 : Santé et sécurité au travail	0	2	3	2	0	-
Nombre de CSSCT / an		5	4	7	4 + 1 extra + 2 DUERP	4 (ordinaires) + 1 (mise à jour du DUERP)	4 minimum
Nombre de visite terrain CSSCT*		-	-	-	4	12	9/an (politique)

*KPI suivi depuis 2023



Dialogue social

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre de réunion CSE/an	-	13	12	11	14 dont 6 ordinaires	10 dont 6 ordinaires	6 par an minimum (Politique)
Nb de PV de réunion CSE signés*	-	-	-	-	14	10	-

*Kpi suivi depuis 2023



Gestion des carrières

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nb de promotions internes	GRI 401-1 : Emploi	12	18	18	20	10	-
% de salariés ayant réalisé un Entretien Annuel de Performance*	GRI 404-3 : Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	-	-	-	93% NB : 7% correspond à des absences de longues durées	100%	100% d'ici 2025 (Politique)

*Kpi suivi depuis 2023



Formation

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Coût de formation en % de la masse salariale		1,58%	3,05%	1,9%	2,17%	1,66%	
Nombre moyen d'heure de formation / employé	GRI 404-1 : Formation et éducation	9	18	21	15,5	19,05	
Nombre d'employé formés		104 (55%)	130 (68,7%)	154 (77%)	124 (61,7%) Hors formation KOKOROE, PLURALSIGHT.	142 (74%)	
Nb de formations en lien avec la sécurité		-	-	25	14	29	
% salariés formés sur les enjeux sociaux et environnementaux		-	-	-	77% (Kokoroé)	26% (50 collaborateurs sur Climate School)	75% d'ici fin 2027 (politique)



Diversité, équité et inclusion

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nb de managers + RH ayant suivi formation sur la diversité		-	-	19	23	3	-
Nb total de formations sur la diversité et l'inclusion		-	-	23	127	7	75% d'ici 2027 (politique)
Diversité Femme/Homme	GRI 405-1 : Diversité et égalité des chances	23,70%	22,47%	27%	24,75%	22,80%	25%
% de femmes Manager	VSME C5 59	-	-	-	-	32,14%	-
% de femmes occupant un poste de direction (executive committee)	GRI 405-1 : Diversité et égalité des chances VSME C5 59	25%	17%	14%	14%	12,5% (GLT)	-
% de femmes au sein du Board (Board of director + Supervisory Board)	GRI 405-1 : Diversité et égalité des chances VSME C5 59	25%	25%	25%	25%	25%	-
Personnes RQTH (Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé)	GRI 405-1 : Diversité et égalité des chances	3	3 (1,7%)	3 (1,7%)	2 (1%)	2 (1,55%)	-
Nombre de cas de harcèlement signalé		0	0	0	1	0	0



Energie

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024
Consommation d'électricité (Gj - kWh)*	* GRI 302-1 : Energies * RT-IG-130a.1. (SASB)	2546 Gj (soit 707168 kWh)	2682 Gj (soit 744911 kWh)	2945 Gj (soit 817920 kWh)	3205 Gj (soit 890366 kWh)	3117 Gj (soit 865 752 kWh)
Consommation de gaz (kWh)*	* GRI 302-1 : Energies * RT-IG-130a.1. (SASB)	553576 kWh	601541 kWh	317285 kWh	179453 kWh	168035 kWh
Electricité renouvelable produite (installation photovoltaïque sur le site The Core) (kWh)	-	-	-	-	35280 kWh (installation opérationnelle à partir de juillet 2023)	92420 kWh

* Périmètre : Tiama France (sites de Lyon et de Vern)



Emissions GES

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024
Emissions GES scope 1* (Gross GHG emissions) T CO2e	*GRI 305-1	180,4	200,8	119,1	86,3	74,6
Emissions GES scope 2* T CO2e	*GRI 305-2	43,1	45,5	49,9	54,3	49,2
Emissions GES scope 3* T CO2e	*GRI 305-3	-	-	-	45348,7	31325,1
Emissions GES scope 3* - Upstream T CO2e	*GRI 305-3	-	-	-	11415,7	7793,7
Emissions GES scope 3* - Downstream T CO2e	*GRI 305-3	-	-	-	33933,0	23531,4

* Périmètre : Tiama France (sites de Lyon et de Vern)



Indicateurs environnement

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de formations/ sensibilisations proposées aux collaborateurs		0	1 (114 participants à la conférence 0 déchets le 14/09/21)) + World Clean up Day	8 vidéos proposées – 66 formations réalisées + World Clean up Day	3 sessions Fresque du Climat (34 personnes formées) 12 vidéos proposées – 140 formations réalisées	236 formations suivies sur la Climate School (50 personnes formées)
Nombre de km parcours IKV (Indemnité Kilométrique Vélo)		25182 km	23804 km	40674 km	46731 km	39493 km
Consommations en eau (m3)		-	-	-	931 m3	927 m3

NB : Les rejets de substances dans l'air et l'eau sont inexistants, l'activité de Tiama étant majoritairement une activité de conception (bureau d'étude) et de service (nous n'avons pas d'atelier de production). Nos consommations d'eau sont uniquement relatives à l'usage des sanitaires. Nos bâtiments ne sont pas situés dans des zones de stress hydrique élevé (0 à 2 sur une échelle de 5 – Aqueduct Water risk Atlas).



Déchets

Indicateur	Référentiel	2020	2021	2022	2023	2024
Déchets : Qtés DIB, métaux, bois etc. + recyclables	GRI 306-3 : Déchets	22 t de DIB 2,8 t de papier carton 12,6 t de bois	21,6 t de DIB 4,5 t de papier/carton 8,5 t de bois 1,2 t de ferraille 2,5t de DEE	13,02 t de DIB 5,2 t de papier/carton 16,04 t de bois 19,5 t de ferraille 10,1 t de DEE 0,42t produits chimiques	12,94 t de DIB 4,7 t de papier/carton 0,48 t de bois 1,96 t de ferraille 0,7 t de DEE 0,06 t produits chimiques	11,49 t de DIB 4,46 t de papier/carton 4,57 t de bois 4,82 t de ferraille 1,906 t de DEE 0 t produits chimiques
Poids total des déchets valorisés		15,4t	14,2 t	41,8t	7,14t	13,85t



Ethique

Indicateur	Référentiel	2021	2022	2023	2024
% et Nb de salariés ayant suivi la formation sur la corruption	*GRI 205-2	-	55% 111 formations réalisées	13% 26 formations réalisées	39% 73 formations réalisées
Nb d'incidents liés à l'éthique soulevés via la procédure d'alerte	*GRI 205-3	-	0	0	0
Nb d'incidents de corruption confirmés	*GRI 205-3	0	0	0	0
Nb de condamnations et amendes pour corruption ou pots de vin	VSME B11 43	0	0	0	0



Sécurité de l'information

Indicateur	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	0	0	0	-
% de salariés ayant suivi une formation sur la sécurité informatique	-	-	21% 41 formations réalisées	19% 38 formations réalisées sur Kokoroé	100% 280 formations MIB + 12 formations réalisées sur Kokoroé	-
Nombre de campagnes phishing des collaborateurs	-	4	4	4	4	4/ an



Achats responsables

Indicateur	Référentiel	2021	2022	2023	2024	Objectif
% de fournisseurs ciblés ayant signé la charte achat responsable		-	75%	87%	91,7%	91% du montant d'achat d'ici fin 2025
Nb et % de fournisseurs couverts par une évaluation RSE	Valable pour 5 ans	-	50	146 (79%)	46 (72%)	80% du montant d'achat d'ici fin 2025
Nb et % de fournisseurs couverts par une évaluation RSE sur site	Valable pour 5 ans	4	9	9 (16%)	18 (45%)	80% du montant d'achat d'ici fin 2025
% acheteurs et Nombre ayant reçu une formation sur les achats responsables		-	100% 5 acheteurs formés en 2022	60% 3 acheteurs formés en 2022	40% 2 acheteurs formés en 2024 (achats/climate School)	
Au moins 1 action/an de formation/ sensibilisation supply	Au moins 1 action par acheteur	-	-	Kokoroé Fresque du climat	Kokoroé Climate School	1 action de formation ou sensibilisation /an



INFORMATIONS GENERALES

Informations générales

Tiama SAS est une société privée.

Code NACE : 3320

Toutes les données mentionnées dans ce rapport couvrent le périmètre *Tiama France* (sites couverts : Saint-Genis Laval (69) et Vern-sur-Seiche (35)).

Le rapport de durabilité est mis à jour chaque année. Ce reporting couvre l'année 2024.

Pour toute question relative à ce reporting : RSE@tiama.com



INFORMATIONS GENERALES

Index GRI

Déclaration d'utilisation	TIAMA a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période 01/01/23 au 31/12/23 en référence aux normes GRI.
GRI 1 utilisée	GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Élément d'information	Localisation / N° page
GRI 2 Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation 2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation 2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires 2-23 Engagements politiques	3 à 11 - 57
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en terme de risque liés à la corruption 205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	38 - 54
GRI 302 : Energie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	26 – 27 - 50
GRI 306 : Déchets 2020	306-3 Déchets générés	53
GRI 305 : Emissions 2016	305-1 Emissions directes de GES (Scope1) 305-2 Emissions indirectes de GES (Scope 2) 305-3 Autres émissions indirectes (Scope3)	25- 26 - 51
GRI 404 : Formation et Education 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé 404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	17 – 18 - 48
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel 401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	44 - 47
GRI 405 : Diversité et égalité des chances	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	19 – 20 - 49



INFORMATIONS GENERALES

Index VSME* – Basic module

Chapitre	Élément d'information	Localisation / N° page
B1 General Information	B1 - Basis for preparation – 24 - 25	42 - 57
	B2 – Practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy – 26 – 27 - 28	Rapport complet + politiques
Environnement metrics	B3 – Energy and greenhouse gas emissions – 29 – 30 - 31	25 à 27 - 50 - 51
	B4 – Pollution of air, water and soil - 32	53
	B5 – Biodiversity - 33 34	N/A
	B6 – Water - 35 36	52
	B7 – Resource use, circular economy and waste management – 37 - 38	7 – 9 – 30 – 31 – 53
Social metrics	B8 – Workforce – General characteristics - 39 40	42 – 44
	B9 – Workforce – Health and safety - 41	45
	B10 – Workforce – Remuneration, collective bargaining and training - 42	42 - 44 - 48
Governance metrics	B11 – Convictions and fines for corruption and bribery - 43	54

* EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SME's (VSME)



INFORMATIONS GENERALES

Index VSME* – Comprehensive module

Chapitre	Élément d'information	Localisation / N° page
General Information	C1 – Strategy: Business Model and Sustainability – Related Initiatives (47)	4, 5, 7 à 9,
	C2 – Description of practices, policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy (48 – 49)	Rapport complet + politiques
Environnement metrics	C3 – GHG reduction targets and climate transition (54 - 55 -56)	25 à 29, 32 à 34
	C4 – Climate risks	9
Social metrics	C5 – Additional (general) workforce characteristics (59 et 60)	42, 49
	C6 – Additional own workforce information - Human rights policies and processes (61)	Politique de gestion des ressources humaines
	C7 – Severe negative human rights incidents (62)	43
Governance metrics	C8 – Revenues from certain sectors and exclusion from EU reference benchmarks	N/A
	C9 – Gender diversity ratio in the governance body (65 - 66 – 67)	49

* EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SME's (VSME)



part of **KESTREL** VISION group

WWW.TIAMA.COM
