

Déclaration de Performance Extra Financière

Stäubli Faverges SCA 2019

Sommaire

1. Introduction.....	3
2. Un modèle d'affaires performant et durable.....	5
2.1 Des hommes et des femmes.....	5
2.2 Valeurs & Culture	5
2.3 Moyens	6
2.4 Orientations stratégiques	6
2.5 Organisation	7
2.6 Management.....	7
2.7 Projets / Innovation.....	7
2.8 Produits	7
2.9 Réussite.....	8
3. Notre méthode.....	10
3.1 Méthode de détermination des informations pertinentes	10
3.2 Méthode de reporting	11
4. Notre déclaration de performance extra financière	11
4.1 Domaine social.....	12
4.1.1 Les rémunérations et leur évolution	13
4.1.2 Santé et Sécurité	14
4.1.3 Organisation du dialogue social, information et consultation du personnel, négociation, bilan des accords collectifs.....	15
4.1.4 Qualité de vie au travail.....	16
4.1.5 Organisation du temps de travail	17
4.1.6 Politiques en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	17
4.1.7 Égalité de traitement entre salariés.....	18
4.2 Domaine environnemental	19
4.2.1 Communication de la politique environnementale aux salariés.....	19
4.2.2 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau, le sol affectant gravement l'environnement.....	20
4.2.3 Utilisation durable des ressources en eau	21
4.3 Domaine Sociétal	22
4.3.1 Les mesures en faveur de la santé et sécurité des consommateurs.....	22
4.3.2 Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption	23
4.3.3 La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ..	24
4.3.4 Emploi / version sociétal.....	24
5. Annexe 1 : Table de concordance	26

1. Introduction

Entreprise familiale fondée en 1892 dans un atelier près de Zurich en Suisse, Stäubli est mondialement reconnue comme leader technologique et partenaire fiable de l'industrie du tissage. En 1909, Stäubli a ouvert son premier site de fabrication en France, à Faverges près du lac d'Annecy. Aujourd'hui, Stäubli Faverges SCA est un fournisseur mondial de solutions mécatroniques organisée autour de trois secteurs d'activité : les systèmes de connexion, la robotique et le textile.

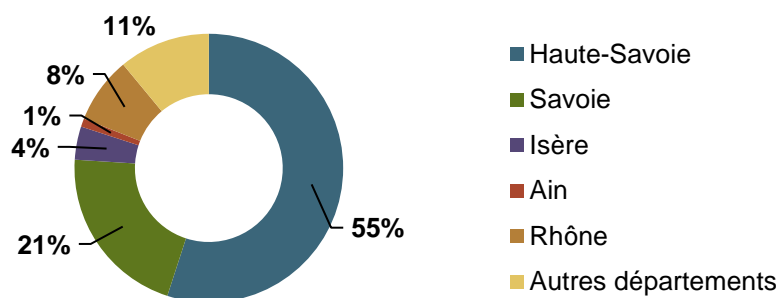
Stäubli attache une grande importance aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de ses activités. Veillant au respect des règles éthiques et des bonnes pratiques, nous encourageons au sein de notre organisation les actions de développement durable permettant de contribuer à la pérennité de l'entreprise.

Ce document a pour objet de répondre à l'exigence réglementaire du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

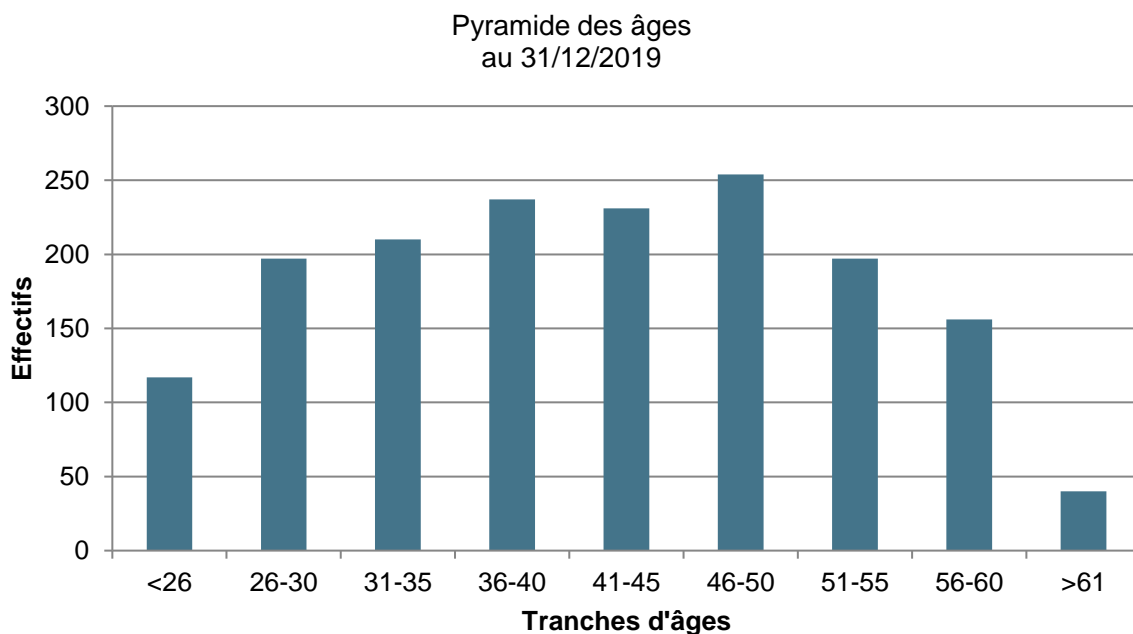
Pour l'exercice clos au 31 décembre 2019, le périmètre de reporting couvre les informations sociales, sociétales et environnementales des sites de production de Faverges et de Lyon, couvrant plus de 60% de l'effectif total Stäubli Faverges SCA :

- Stäubli Faverges, le site principal, situé près du lac d'Annecy qui regroupe les 3 grands pôles d'activité du groupe ;
- Stäubli Lyon sur le site de Chassieu et qui conçoit, fabrique et commercialise les machines Jacquard (machines textiles).

Effectifs des sites de Faverges et de Lyon			
	Hommes	Femmes	Total
31/12/2019	1386	261	1647
31/12/2018	1370	250	1620



Répartition par département des lieux de résidences des salariés



Pyramide des âges au 31/12/2019

Dans cette déclaration, vous trouverez des informations sur la manière dont les sites de Faverges et de Lyon prennent en compte les conséquences sociales et environnementales de leurs activités.

Stäubli Faverges SCA étend progressivement son périmètre de reporting des informations sociales, environnementales et sociétales. Les précisions sur le périmètre sont précisées en Annexe 1.

Enfin, Stäubli Faverges S.C.A intègrera d'ici à exercice clos au 31 décembre 2020 progressivement la société Stäubli MechanicCo. Ltd (Chine) au périmètre de reporting.

Cette déclaration présente les informations pertinentes comme attendu dans la réglementation. Elles ont été déterminées par un groupe de travail interne et seront réévaluées régulièrement. La prochaine réévaluation aura lieu à intégration de la société Stäubli MechanicCo Ltd.

La méthodologie est présentée en page 10.

2. Un modèle d'affaires performant et durable

Le modèle proposé est construit autour d'un schéma à 9 composantes essentielles.

Chaque bloc de texte apporte la description de la composante proposée.

2.1 Des hommes et des femmes

L'humain est au cœur de nos priorités. Nous reconnaissons et apprécions la diversité culturelle et ethnique au sein de Stäubli. Elle représente un atout essentiel pour l'entreprise. Plus de 2 500 collaborateurs travaillent pour Stäubli Faverges SCA.

Notre force réside dans un personnel hautement qualifié, propriétaire d'une expertise unique, au sein d'une communauté engagée, libre d'exprimer sa créativité.



2.2 Valeurs & Culture

Notre histoire plus que centenaire, nous nourrit de valeurs fortes telles que le respect, la subsidiarité, et la discrétion. Notre engagement dans la satisfaction client est le moteur de notre démarche globale de performance.

Nous respectons l'ensemble des lois et règlements en vigueur dans les pays au sein desquels nous exerçons nos activités et



veillons à ce que nos employés connaissent la législation en lien avec leurs responsabilités.

Nous sommes également attentifs aux cultures et traditions des communautés et pays dans lesquels nous sommes présents.

2.3 Moyens

Le groupe Stäubli Faverges SCA regroupe 3 sites de production et 5 unités de vente.

Les investissements entre 2012 et 2017 représentent en moyenne plus de 27,5M€ par an, et principalement dédiés au financement d'embauches, de projets de digitalisation, des moyens informatique, d'infrastructure sur nos sites, d'augmentation du parc machines et des capacités de production.

Nous disposons d'un solide réseau de partenaires régionaux, que nous soutenons au quotidien par des actions de suivi.



2.4 Orientations stratégiques

Notre recherche de l'excellence nous incite à développer constamment notre expertise et notre expérience dans le domaine de la mécatronique en concevant, commercialisant et assurant le service de produits et de systèmes sur des marchés où un haut degré de productivité, de fiabilité et de précision est essentiel.

Notre objectif est d'occuper une place de leader et d'assurer notre réussite sur les segments de marché où nous exerçons nos activités. Nous voulons également nous différencier de nos concurrents grâce à l'excellence de notre production et au développement de nos produits, de nos processus de ventes et de notre service clients. Notre croissance repose sur la création de valeur pour nos clients en les accompagnant sur les marchés historiques et émergents, soutenue par une démarche d'innovation.



2.5 Organisation

Notre modèle d'organisation est défini par 3 composantes :

Réactivité | Agilité | Performance

Ces lignes directrices s'inscrivent dans des démarches d'amélioration continue en place dans nos processus (ACA, 5S etc.)



2.6 Management

Notre management vise à l'autonomie des équipes. Notre démarche d'amélioration continue nous permet le développement de la performance managériale.

Nous sommes attachés à la transmission de la vision de l'entreprise, de nos règles et de nos valeurs à travers le management.



2.7 Projets / Innovation

Nous incitons à la créativité dans l'ensemble des strates de l'entreprise.

Chaque année de nouveaux produits et procédés sont développés, complétés par des améliorations permanentes des produits existants. 3,5% du CA est investi en recherche et développement.



2.8 Produits

Notre modèle consiste à développer de nombreux produits pour répondre aux besoins clients. Nous développons des produits :

- de qualité
- performants
- innovants

Nous produisons sur les sites de Stäubli Faverges SCA :



- des robots industriels 4 & 6 axes
- des équipements pour les industries textiles (ratières, MAF, Jacquard)
- des connecteurs rapides pour l'ensemble des marchés de l'industrie

2.9 Réussite

Générer des bénéfices durables constitue le fondement de notre stratégie de croissance et de notre indépendance. Nous pouvons ainsi créer de la valeur pour nos clients, nos employés et nos actionnaires.

Notre vision de la réussite permet de créer un cercle vertueux et ainsi, nos valeurs fondamentales sont enrichies :

De valeurs humaines :

- engagement des salariés à l'entreprise ;
- montée en compétences des salariés ;
- meilleure sérénité d'être dans une entreprise qui réussit ;
- qualité des conditions de travail ;
- qualité de travail réalisé et satisfaction induite.

De valeur intellectuelle :

- recherche de performance et d'innovation

De valeur industrielle :

- démarche de partenariat à long terme ;
- fidélisation des clients par l'accompagnement des projets industriels.

De valeur financière :

- croissance de chiffre d'affaires (+14%CA/an en moyenne sur les 5 dernières années) ;
- rémunération attractive ;
- versement d'une prime d'intéressement et de participation.

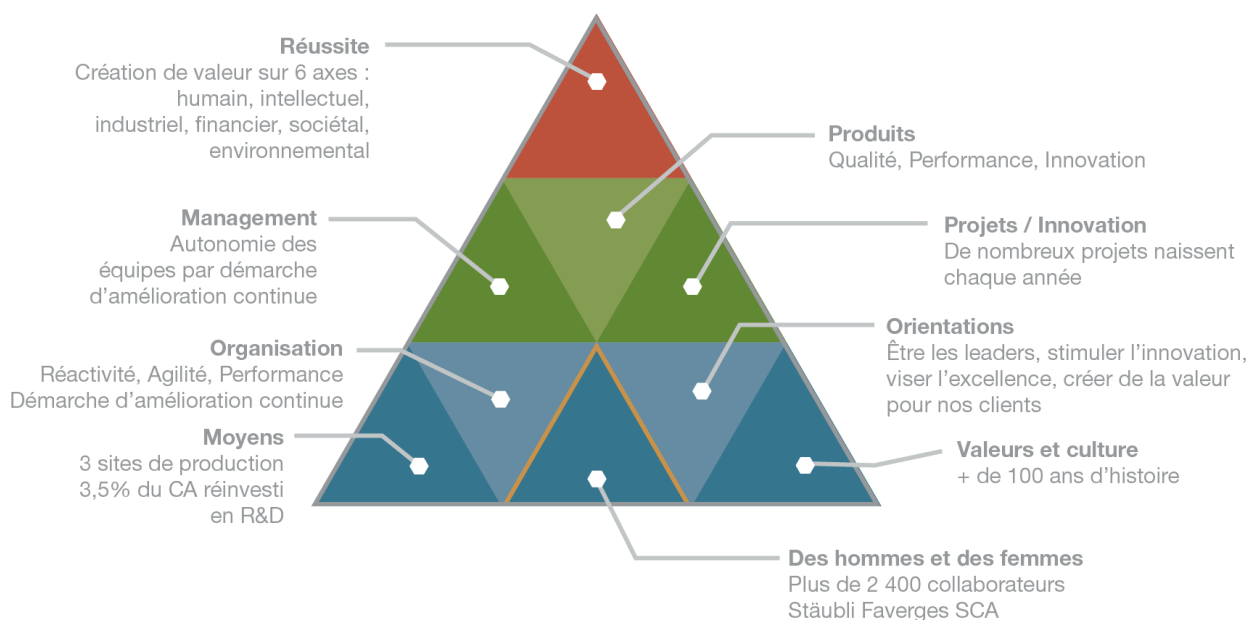
De valeur sociétale :

- soutien à des écoles et associations

De valeur environnementale :



- une installation ICPE à enregistrement sur laquelle 316 k€ d'investissements ont été réalisés pour protéger l'environnement sur le site de Faverges en 2018



3. Notre méthode

3.1 Méthode de détermination des informations pertinentes

Ce rapport a été établi par un groupe de pilotes regroupant différentes fonctions de l'entreprise (Direction Générale, Ressources Humaines, Qualité, Environnement).

Les étapes sont :

- détermination des parties prenantes via une matrice de criticité
- détermination des informations pertinentes (revue de l'ensemble des catégories d'informations listées par le décret 2017-1265) via des matrices de matérialité
- expression des risques, politiques, et résultats associés à ces informations

Les informations sont déterminées comme pertinentes :

- à l'instant de la création de la matrice
- si lors de la création de la matrice de matérialité, pour la partie prenante concernée, leur importance est supérieure ou égal à 3 sur 5, quel que soit l'importance ou le niveau de performance pour Stäubli SCA. Une note supérieure ou égal à 3 signifie qu'au moins la non maîtrise du domaine d'action pourrait défavoriser de façon limitée dans le temps ou dans l'espace la partie. Un niveau 4 représente un domaine d'action nécessaire, et 5 indispensable.

3.2 Méthode de reporting

Les indicateurs ont été créés suite à l'identification des informations pertinentes. Leur méthodologie de collecte et de consolidation fait l'objet d'un référentiel interne assurant leur cohérence.

Les données ont été collectées auprès des équipes de Stäubli Faverges et Stäubli Lyon, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2019. Les informations publiées ci-après ont été fournies par les différents services en charge ou calculées à partir de données fournies par ces mêmes contributeurs ou tiers externes. Les éventuelles précisions ou spécificités méthodologiques sont mentionnées, le cas échéant, au regard des informations publiées.

Reporting 2019 / COVID-19

Il est à noter que les 30 janvier et 11 mars 2020, l'Organisation Mondiale de la Santé a respectivement décrété que l'épidémie de coronavirus qui avait débuté en Chine en décembre 2019 était une urgence sanitaire mondiale et qu'elle était devenue une pandémie. Dans ce contexte, de nombreux gouvernements, dont celui de la France, ont été amenés pour aider à contenir et à retarder la propagation du virus à prendre une série de mesures de confinement et de réduction de la circulation. En France, les premières mesures ont été annoncées par le Président de la République le 12 mars 2020 et renforcées par une annonce du Premier Ministre le 14 mars 2020.

L'audit réalisé par l'Organisme Tiers Indépendant permettant de valider la sincérité et la conformité de cette DPEF a été réalisé entre le 22 et le 24 avril 2020, soit en période de confinement. Cette situation n'a pas impacté la qualité des données. »

4. Notre déclaration de performance extra financière

Enjeux / Engagements	Paragraphe
Domaine Social	
Renforcer l'attractivité de l'entreprise pour recruter et fidéliser nos salariés	4.1.1 Les rémunérations et leur évolution
Proposer un cadre de travail sain et sur pour éviter les accidents et les maladies professionnelles	4.1.2 Santé et Sécurité
Préserver la qualité du dialogue social pour un bon niveau d'information des employés	4.1.3 Organisation du dialogue social, information et consultation du personnel, négociation, bilan des accords collectifs
La qualité de vie au travail, une priorité pour l'entreprise	4.1.4 Qualité de vie au travail
Offrir de la flexibilité dans l'organisation du temps de travail	4.1.5 Organisation du temps de travail
Développer les compétences des collaborateurs pour être en adéquation avec les besoins de l'entreprise	4.1.6 Politiques en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement
Garantir l'égalité des chances et de traitement	4.1.7 Égalité de traitement entre salariés
Domaine Environnemental	
Sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques environnementales pour préserver notre territoire	4.2.1 Communication de la politique environnementale aux salariés
Prévenir toute forme de pollution	4.2.2 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau, le sol affectant gravement l'environnement
Préserver les ressources en eau	4.2.3 Utilisation durable des ressources en eau
Domaine Sociétal	
Agir avec loyauté pour garantir la sûreté et la fiabilité des produits	4.3.1 Les mesures en faveur de la santé et sécurité des consommateurs
Prévenir et lutter contre la corruption	4.3.2 Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption
La prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux	4.3.3 La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux
Pérenniser les relations en renforçant la confiance avec nos fournisseurs	4.3.4 Emploi / version sociétal

4.1 Domaine social

Acteur international des solutions mécatroniques, Stäubli évolue dans un contexte de compétitivité élevée. Pour rester à la pointe de l'innovation, nos sites de Faverges et de Lyon sont régulièrement en quête de nouveaux talents et offrent de belles perspectives professionnelles. Nous plaçons le capital humain au cœur de nos modèles, considérant qu'il est le socle de la réussite de l'entreprise. Nos politiques de ressources humaines reposent ainsi sur 5 axes principaux :

- attirer les futurs talents ;
- assurer la sécurité et la santé de tous nos collaborateurs ;
- fidéliser la communauté de nos salariés ;
- améliorer la qualité de vie au travail ;
- former et développer nos collaborateurs.

4.1.1 Les rémunérations et leur évolution

Engagement :

- Renforcer l'attractivité de l'entreprise pour recruter et fidéliser nos salariés

Enjeu :

L'essor de Stäubli Faverges SCA dépend de sa capacité à inciter de nouveaux talents à la rejoindre, mais également à rester dans l'entreprise. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur une politique de rémunération attractive et nous favorisons la promotion interne.

Politique :

En adéquation avec la politique de développement, Stäubli Faverges et Stäubli Lyon se donnent les moyens de recruter du personnel qualifié et veillent à sa bonne intégration au sein de l'entreprise.

Il existe chez Stäubli une forte diversité de métiers : recherche et développement, production, qualité, commercial, communication, finance, achat, ressources humaines, informatique, etc. Pour renforcer notre compétitivité, il nous importe de recruter des femmes et des hommes expérimentés, aux compétences et qualités diverses.

Enjeu primordial pour nos équipes, le recrutement s'appuie chez Stäubli sur un processus performant et souple qui valorise autant le niveau de compétences que l'attitude professionnelle. C'est le degré de motivation dont font preuve les candidats à

l'embauche qui nous permet de mesurer l'investissement et l'engagement des futures recrues.

En fonction des besoins de l'entreprise, les directions des deux sites peuvent répondre aux attentes des salariés, par une évolution interne et une montée en compétence.

Moyens mis en œuvre :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon mènent une politique de recrutement dynamique, exigeante et transparente. Grâce à la rémunération attractive et à l'évolution interne qui nous permettent d'attirer les talents et de fidéliser nos collaborateurs, peu de salariés font le choix de quitter l'entreprise.

Indicateurs et outils :

	2017	2018	2019
Embauches	214	162	94
Licenciements	1	5	5

- Taux de démission 0.9%

4.1.2 Santé et Sécurité

Engagement :

- Proposer un cadre travail sain et sûr pour éviter les accidents et maladies professionnelles

Enjeu :

Stäubli accorde une place centrale à la prévention et à la préservation des conditions de santé, mais aussi de bien-être de ses salariés. Mettre en place un environnement de travail adapté, sensibiliser aux bons gestes, former et informer les salariés, sont autant de leviers propices à l'investissement et l'engagement de nos collaborateurs.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir la qualité des conditions de travail au cœur de l'entreprise. Nous développons une véritable culture d'entreprise autour de la santé et de la sécurité en organisant des formations dédiées dès l'entrée des collaborateurs dans l'entreprise.

Moyens mis en œuvre :

- Formation aux règles de sécurité pour chaque nouvel entrant.
- Check-lists de formation au poste réalisées avec chaque nouvel entrant par sa hiérarchie.
- Formation des managers dans l'accompagnement de leurs équipes.

Indicateurs et outils :

	2017	2018	2019
Taux de fréquence	10,31	8,76	11.23
Taux de gravité	0,36	0,46	0.18

4.1.3 Organisation du dialogue social, information et consultation du personnel, négociation, bilan des accords collectifs

Engagement :

- Préserver la qualité du dialogue social pour un bon niveau d'information des employés

Enjeu :

Pour répondre à l'objectif de réussite de l'entreprise et de ses salariés, la qualité du dialogue social est un facteur primordial.

Politique :

Fondé sur le respect et l'écoute, le dialogue social est encouragé au sein de Stäubli, afin de favoriser un bon climat social. Les sites de Faverges et de Lyon s'engagent à mettre en place des actions d'information et de discussion avec le personnel, ainsi que des procédures de négociation.

Moyens mis en œuvre :

- Formation des managers à la communication.
- Actions de communication interne.

Indicateurs et outils :

	2018	2019
Nombre de consultations approuvées par les instances	14	12
Nombre d'oppositions de la direction	0	5

4.1.4 Qualité de vie au travail

Engagement :

- La qualité de vie au travail une priorité pour l'entreprise

Enjeu :

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) est évidemment au cœur des priorités de Stäubli. Selon nous, garantir le bien-être au travail est la condition sine qua non pour libérer le potentiel humain de nos salariés, contribuer à leur motivation et favoriser la qualité du travail. C'est pourquoi nous nous engageons à améliorer leur environnement, leur organisation et leur encadrement.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon accordent un niveau d'exigence élevé à ses infrastructures, veillant à créer des espaces de travail agréables et ergonomiques. Nous favorisons le développement d'un management performant et sommes attentifs à ce que les conditions matérielles de travail soient satisfaisantes.

Moyens mis en œuvre :

- Accompagnement des salariés.
- Renforcement de la performance managériale : Stäubli Faverges a initié une « Maison du Management », une communauté de managers qui échangent sur leurs expériences et renforcent leurs compétences.
- Amélioration de l'ergonomie et la sécurité du poste de travail.

Indicateurs et outils :

Absentéisme pour maladie :

	2018	2019
Lyon	3%	4%
Faverges	4%	4%

4.1.5 Organisation du temps de travail

Engagement :

- Offrir de la flexibilité dans l'organisation du temps de travail

Enjeu :

L'entreprise a pleinement conscience de l'importance de concilier vie professionnelle et vie privée

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon fonctionnent par principe en horaire de travail fixe, sur 7 heures, 5 jours par semaine. Toutefois, afin d'adapter le rythme de travail des collaborateurs aux pics d'activité de l'entreprise, Stäubli Faverges a mis en place d'autres aménagements horaires : le travail en équipes (2x7), ainsi que le travail de nuit et de week-end sur la base du volontariat. Une certaine souplesse a été instaurée pour permettre aux salariés de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Moyens mis en œuvre :

- Fonctionnement en 2x7 en semaine.
- Mise en place d'une équipe de nuit et de week-end sur la base du volontariat.

Indicateurs et outils :

- Stäubli Faverges a mis en place 2 équipes en semaine et une équipe de volontaires en week-end (2 x 12 h)

4.1.6 Politiques en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement

Engagement :

- Développer les compétences des collaborateurs pour être en adéquation avec les besoins de l'entreprise

Enjeu :

Le développement de notre capital humain passe par la montée en compétences de nos salariés. Stäubli Faverges et Stäubli Lyon ont la volonté d'anticiper et d'accompagner les collaborateurs à faire face aux évolutions réglementaires et technologiques.

Politique :

La formation est une des principales composantes du développement des compétences et des talents des employés de Stäubli Faverges et Stäubli Lyon. Notre politique de montée en compétences des salariés s'appuie sur une offre de formation professionnelle de qualité. La formation assure à nos collaborateurs une bonne intégration et une bonne adéquation des compétences face à de nouveaux besoins, et elle garantit le maintien de leur employabilité et l'actualisation de leurs connaissances.

Moyens mis en œuvre :

- Plan de formation

Indicateurs et outils :

- Nombre d'heure moyen de formation par salarié allé en formation :

2018	2019
33	34

4.1.7 Égalité de traitement entre salariés

Engagement :

- Garantir l'égalité des chances et de traitement

Enjeu :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon veillent à proposer un environnement de travail favorisant le respect, ainsi que l'égalité des chances et de traitement. Ce principe d'égalité de traitement vise à offrir à tous, en toute transparence, les mêmes avantages, sans faire de différence, et ainsi à préserver l'engagement et la motivation des collaborateurs.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon considèrent la diversité comme un véritable atout au sein de l'entreprise. Aucune forme de discrimination n'est tolérée et nous veillons à offrir à chacun la même chance à l'embauche et à la réussite.

Moyens mis en œuvre :

- Diffusion à l'ensemble des salariés du Code de conduite professionnelle.
- Mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.
- Politique de lutte contre les discriminations.

Indicateurs et outils :

- Grille salariale : pour assurer une cohérence et une transparence des rémunérations, Stäubli Faverges s'appuie sur une grille de salaires qui lui permet de garantir une rémunération de base identique à poste identique. (Faverges)
- Rapport égalité homme femme
- Travail avec des ESAT

4.2 Domaine environnemental

Parce que la protection de l'environnement est une condition indispensable à la pérennisation d'un site industriel dans son milieu, Stäubli Faverges et Stäubli Lyon sont vigilants quant à l'impact de leur activité sur l'environnement.

Nous nous engageons à assurer une utilisation efficace et responsable des ressources naturelles et énergétiques au sein de toutes nos activités et dans la conception de nos produits.

Notre politique environnementale repose sur :

- l'engagement de nos collaborateurs dans la mise en place de bonnes pratiques,
- la maîtrise de nos impacts,
- l'optimisation de nos ressources.

4.2.1 Communication de la politique environnementale aux salariés

Engagement :

- Sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques environnementales pour préserver notre territoire

Enjeu :

Appliquant le principe de subsidiarité, Stäubli considère que son développement passe par la responsabilisation de ses employés. Parce que la prise en compte des questions environnementales doit se faire à tous les échelons, il convient d'informer et de former les salariés sur les pratiques et les règles en matière de développement durable. Il importe également de les impliquer et de les responsabiliser afin que la démarche écoresponsable fonctionne sur le long terme.

Politique :

Sur les sites de Faverges et de Lyon, chaque salarié est informé dès son entrée dans l'entreprise par un document d'accueil. Par la suite, la communication de la politique environnementale se fait au moyen de bulletins d'information, d'affiches sur les bonnes pratiques à mettre en place, d'animations ponctuelles et d'informations en ligne sur l'intranet.

Moyens mis en œuvre :

- Site de Faverges : livret d'accueil remis à chaque nouveau collaborateur, document de sensibilisation aux écrans, informations en ligne sur l'intranet, etc.
- Site de Lyon : information dans le livret HSE (Hygiène Sécurité Environnement) remis à chaque nouveau collaborateur, communication via newsletters, etc.

Indicateurs et outils :

- 100 % des nouveaux salariés sensibilisés

4.2.2 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau, le sol affectant gravement l'environnement**Engagement :**

- Prévenir toute forme de pollution

Enjeu :

Chez Stäubli Faverges et Stäubli Lyon, la prévention des risques environnementaux et des pollutions est une préoccupation de premier ordre.

Politique :

Les sites de Faverges et Lyon s'engagent à respecter la réglementation et à limiter les impacts de leurs activités et installations. Par ailleurs, tout est mis en œuvre pour éviter tout accident grave en matière de pollution, que ce soit au niveau atmosphérique, aquatique ou terrestre.

Moyens mis en œuvre :

- Air : campagne de mesures des rejets atmosphériques ; investissement dans des systèmes de filtration et dans la maintenance.
- Eau : 100 % des effluents industriels collectés (eaux de rinçage, eaux de lessives, huiles solubles),

- Sol : rétention des déchets dans des lieux de stockage dédiés ; sols résinés pour empêcher toute infiltration.
- Déchets : collecte de tous les déchets dangereux par des organismes spécialisés ; collecte de matériel obsolète par des éco-organismes pour recyclage.

Indicateurs et outils :

- 100 % de rejets atmosphériques dont la valeur est inférieure aux limites réglementaires. (Nox, COV)
100 % des déchets de production liquides envoyés en centre de traitement
- 96 % des surfaces des ateliers ont un revêtement résine afin d'empêcher les infiltrations

4.2.3 Utilisation durable des ressources en eau

Engagement :

- Préserver les ressources en eau

Enjeu :

Nous plaçons la préservation des ressources en eau dans nos priorités, la gestion de l'eau étant perçue par tous comme un enjeu environnemental important.

Politique :

Nos deux sites de production font le nécessaire pour optimiser les ressources en eau en fonction des contraintes locales. Elles mettent en place des solutions durables pour maîtriser leur consommation et leur approvisionnement en eau.

Moyens mis en œuvre :

- Pour le site de Faverges :
 - Mise en place de cuves de récupération d'eau de pluie pour une partie des sanitaires et le lavage des véhicules.
 - Absence de refroidissement des machines en circuits ouverts.
 - Relevés mensuels des 43 compteurs d'eau judicieusement répartis dans l'entreprise afin de détecter les anomalies.
 - Sensibilisation et vigilance du personnel.

Indicateurs et outils :

	2018	2019

Eau consommé par salarié	9 m ³	9 m ³
Eau potable économisée par utilisation d'eau de pluie	484 m ³	588 m ³

4.3 Domaine Sociétal

4.3.1 Les mesures en faveur de la santé et sécurité des consommateurs

Engagement :

- Agir avec loyauté pour garantir la sécurité et la fiabilité des produits

Enjeu :

Le respect des lois, règlements et normes en vigueur est une composante importante de l'image de marque de notre entreprise. Tout manquement de vigilance à ce sujet peut avoir de graves répercussions sur les utilisateurs des produits Stäubli.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon se distinguent par la qualité et la fiabilité de ses produits. Nous veillons en amont à la qualité des matières premières et des pièces détachées, en opérant une sélection minutieuse des fournisseurs. Nous effectuons des contrôles réguliers de nos produits et nous faisons évoluer nos processus dans une démarche d'amélioration continue. Garantir un niveau de qualité élevé est pour nous une véritable priorité.

Moyens mis en œuvre :

- Mise en place d'une traçabilité sur les produits qui le nécessitent

Indicateurs et outils :

En 2019, sur les 9 composants concernés par Reach, une démarche a été engagée pour chacun d'entre eux :



4.3.2 Informations relatives à la lutte contre la corruption : les actions engagées pour prévenir la corruption

Engagement :

- Prévenir et lutter contre la corruption

Enjeu :

Stäubli s'interdit toute forme de corruption ou de trafic d'influence. Les sites de Faverges et de Lyon se conforment aux lois et règlements.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon s'engagent à n'accepter aucune offre ou aucun présent en échange d'un gain illicite ou d'une décision favorable. Le code de conduite professionnelle rappelle la politique de Stäubli en matière de corruption active ou passive.

Moyens mis en œuvre :

- Dispositif d'alerte interne (e-mail) destiné à recueillir les signalements émanant des employés.
- Diffusion à l'ensemble du personnel du Code de conduite professionnelle
- Mise en place d'une formation aux personnels les plus exposés (Achats, Ressources Humaines, Commerciaux)
- Formation loi SAPIN II (Comité de Direction)

4.3.3 La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Engagement :

- Respecter la réglementation

Enjeu :

Le respect de la réglementation et des bonnes pratiques locales font partie des attentes de nos parties prenantes.

Politique :

Stäubli Faverges et Stäubli Lyon veillent à informer les fournisseurs des exigences réglementaires.

Moyens mis en œuvre :

- Transmission de l'ensemble des conditions d'achats aux fournisseurs, incluant le respect de la réglementation environnementale.

4.3.4 Emploi / version sociétal

Engagement :

- Pérenniser les relations en renforçant la confiance avec nos fournisseurs

Enjeu :

Pour Stäubli Faverges et Stäubli Lyon, il importe également d'agir avec loyauté et responsabilité, à tous les échelons de la collaboration avec et fournisseurs. La plupart d'entre eux sont des partenaires historiques, devenus indispensables à la chaîne de valeur par leur savoir-faire et leurs compétences.

Politique :

Face à des marchés internationaux toujours plus exigeants, Stäubli Faverges s'appuie sur une stratégie collaborative mutualisant les expertises et se révélant source de performance et de compétitivité. Elle a ainsi instauré, avec ses fournisseurs, une relation de confiance, ainsi qu'un principe de loyauté et de solidarité. Elle se soucie donc de leur bonne santé financière afin de pérenniser leur relation.

Moyens mis en œuvre :

- Proximité relationnelle avec les fournisseurs.
- Confiance en leur technicité et leur savoir-faire.
- Accompagnement dans la mise en place de nouveaux process.

5. Annexe 1 : Table de concordance

Liste d'informations du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, concernant les sociétés mentionnées au 1° du I de l'article L. 225-102-1	Périmètre	Précisions	Se référer à la page
1° Informations sociales :			
a) Emploi :			
-l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;	Faverges + Lyon	Comprend l'ensemble des CDI et CDD, alternants inclus Le taux de démission comprend les démissions et les ruptures conventionnelles	3 ; 4 ; 4
-les embauches et les licenciements ;			14
-les rémunérations et leur évolution ;			14
b) Organisation du travail :	Faverges + Lyon		17
-l'organisation du temps de travail ;			
-l'absentéisme ;	Faverges + Lyon	Pas de consolidation des indicateurs de Faverges et Lyon, dû à des différences sur les modalités de calcul du nombre de jours attendus - Jour d'absence : pour les deux sites, sont considérés comme jour d'absence les jours pour maladie et accident de travail - Jour attendus : jours réellement attendus pour le site de	16

		Faverger (par exemple pour un salarié travaillant 5 jours par semaine, le nombre de jour attendu est 5) jours calendaires pour le site de Stäubli Lyon.	
c) Santé et sécurité :			
-les conditions de santé et de sécurité au travail ;	Faverger + Lyon		14
-les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles ;	Faverger + Lyon	Comprend l'ensemble des CDI et CDD, alternants inclus Les accidents de trajets sont exclus	15
d) Relations sociales :			
-l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ;	Faverger + Lyon		15
-le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail ;	Faverger + Lyon		15
e) Formation :			
-les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement ;	Faverger + Lyon		17
-le nombre total d'heures de formation ;	Faverger + Lyon	non pertinent Publication de l'indicateur du nombre d'heures de formation par salarié formé	18

f) Égalité de traitement :			
-les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;	Favergeres + Lyon		18
-les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;			
-la politique de lutte contre les discriminations ;			
2° Informations environnementales :			
a) Politique générale en matière environnementale :			19
-l'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;			
-les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;		1 site ICPE à enregistrement	9
-le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours ;	non pertinent	Non concerné par la réglementation relative aux garanties financières	
b) Pollution :			
-les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;	Favergeres + Lyon, selon les thématiques comme précisé dans la DPEF		20

-la prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses ;	non pertinent	hors zone naturelle ou urbaine	
c) Économie circulaire :			
i) Prévention et gestion des déchets :			
-les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ;	non pertinent	Ensemble des effluents industriels envoyés en centre de traitement	21
-les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;	non pertinent		
ii) Utilisation durable des ressources :			
-la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;	Faverges + Lyon		21
-la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;	non pertinent	non attendu dans la matrice de matérialité	
-la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ;	non pertinent	non attendu par les parties prenantes prioritaires. traité en partie dans le b 1er tiret	
-l'utilisation des sols ;	non pertinent	implantation des usines dans des zones industrielles	
d) Changement climatique :			
-les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ;	non pertinent	Pas de risque direct respect de la réglementation	
-les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ;			

-les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet ;		thème non attendu par les parties prenantes mise à disposition du BEGES réglementaire	
e) Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité ;	Non pertinent	Implantation des usines en zones industrielles	
3° Informations sociétales :			
a) Engagements sociétaux en faveur du développement durable :			
-l'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local ;	non pertinent	Absence de risque	
-l'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales ;			
-les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci ;			
-les actions de partenariat ou de mécénat ;			
b) Sous-traitance et fournisseurs :			
-la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux ;	Faverges + Lyon		24
-la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale ;	Faverges + Lyon		24
c) Loyauté des pratiques : les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs ;	Faverges + Lyon		22

Autres informations attendues	Pertinence
- de la lutte contre le gaspillage alimentaire,	Absence de lien avec l'activité de la société.

- de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable,

Ont été pris en considération dans le cadre de l'analyse des risques extra-financiers de Stäubli Faverges S.C.A mais n'ont pas été identifiés comme susceptibles de créer des risques