

Déclaration de performance extra-financière 2020

Stäubli Faverges SCA



À PROPOS DE NOUS

Le groupe Stäubli

Stäubli est un fournisseur mondial de solutions mécatroniques, présent sur trois secteurs distincts : les systèmes de connexion, la robotique et le textile. Nous offrons nos produits et services à des clients soucieux d'améliorer leur productivité, et cela dans de nombreux secteurs de l'industrie.

Nous sommes un groupe international actuellement implanté dans 29 pays, avec des agents répartis dans 50 pays sur quatre continents. Nos 5 500 collaborateurs partagent un engagement commun auprès de nos clients dans de nombreux secteurs de l'industrie, afin de leur proposer des solutions complètes et un accompagnement sur le long terme.

Fondée en 1892, l'entreprise n'était à l'origine qu'un petit atelier installé à Horgen/Zurich. Aujourd'hui, c'est une multinationale basée à Pfäffikon, en Suisse.

Présence mondiale

- 14 sites de production industrielle
- Au plus proche de nos clients grâce à nos filiales de vente et de service présentes dans 29 pays
- Agents dans 50 pays



PÉRIMÈTRE CONCERNÉ

Stäubli Faverges SCA

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 2020, le périmètre de reporting couvre les informations sociales, sociétales et environnementales des sites de production de Stäubli Faverges, Stäubli Lyon et de Stäubli Mechatronic Co., Ltd couvrant 90,82% 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 des machines Jacquard (machines textiles).**
- **Stäubli Mechatronic Co., Ltd. sur le site de Hangzhou (Chine), assemble des machines Textiles (Ratière, MAF, Jacquard, WPS) et des connecteurs pour fluides et électriques.**

Stäubli Faverges

Création en 1909

1393 employés

Stäubli Lyon

Création en 1983

213 employés

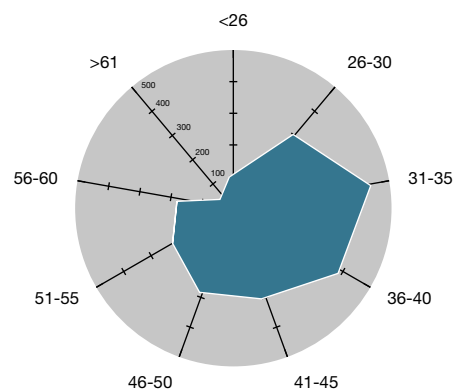
Stäubli Mechatronic Co., Ltd.

Création en 1997

694 employés

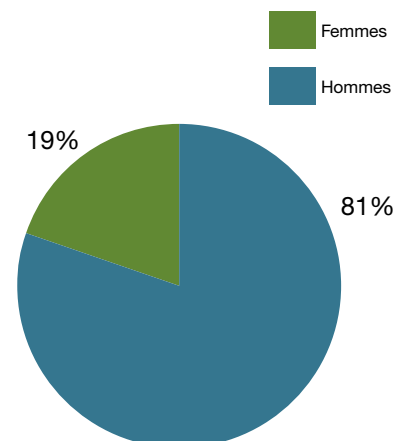
Répartition des âges

Stäubli Faverges SCA



Répartition hommes/femmes

Stäubli Faverges SCA



MÉTHODOLOGIE

Méthodologie de création de la matrice de matérialité

Les sites du groupe Stäubli Faverges SCA disposent d'un niveau de subsidiarité élevé. Ainsi chaque site dispose d'un fort degré d'autonomie dans ses prises de décisions et sur les actions qu'elle mène au niveau local.

Conformément à nos engagements pris lors de la publication de notre Déclaration de Performance Extra-financière 2019, nous intégrons Stäubli Mechatronic Co., Ltd. à notre périmètre.

Afin d'introduire par transition ce nouveau site, nous procéderons pour cette année au recueil des politiques de Stäubli Mechatronic Co., Ltd..

Nous avons pu apprécier l'existence de politiques communes amenées par la forte contribution des sites français au développement du site chinois. Ces différents points de similitudes ont pu être mis en avant à travers ce document.

Constitution du groupe projet

La différence de taille et des spécificités des sites impliquent une variation des profils des répondants. Les services concernés ont été impliqués quand cela a été pertinent.

Ce rapport a été réalisé avec :

- **Stäubli Faverges**, en tant que pilote pour l'élaboration de ce document :
 - Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines et la fonction Environnement de l'entreprise
- **Stäubli Lyon** :
 - Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines, et la fonction Environnement de l'entreprise
- **Stäubli Hangzhou** :
 - Directeur Général, service « System Assurance Team » assurant le suivi des thématiques environnement et qualité

Méthodologie

Chaque site a répondu indépendamment à un questionnaire, en prenant en compte l'importance pour leur activité/business et le niveau d'interpellation perçu de la part de leurs parties prenantes.

Les étapes sont :

- détermination des parties prenantes sur la base des précédentes éditions, et à travers la réévaluation de la pertinence de celles-ci.
- détermination des informations pertinentes (revue de l'ensemble des catégories d'informations listées par le décret 2017-1265) via des matrices de matérialité, à travers la réalisation d'un questionnaire.
- 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 une zone de pertinence se situant entre l'axe 3 des ordonnées et 3 des abscisses.

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Modèle d'affaire





DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Politiques

Les politiques de cette déclaration mettent en avant les thématiques retenues lors de la création de la matrice de matérialité. Cette matrice présente les points prioritaires pour Stäubli Faverges SCA.

Les résultats du questionnaire envoyé aux membres du groupe de travail ont été utilisés pour élaborer cette matrice.

Les thèmes représentés sur la droite de la diagonale sont considérés comme pertinents pour Stäubli Faverges SCA.

Contexte COVID-19

L'épidémie de COVID-19 a amené une variabilité dans deux de nos indicateurs (Embauches et formation). Cela s'explique par les mesures mises en place par l'entreprise pour assurer sa pérennité.

Matrice de matérialité

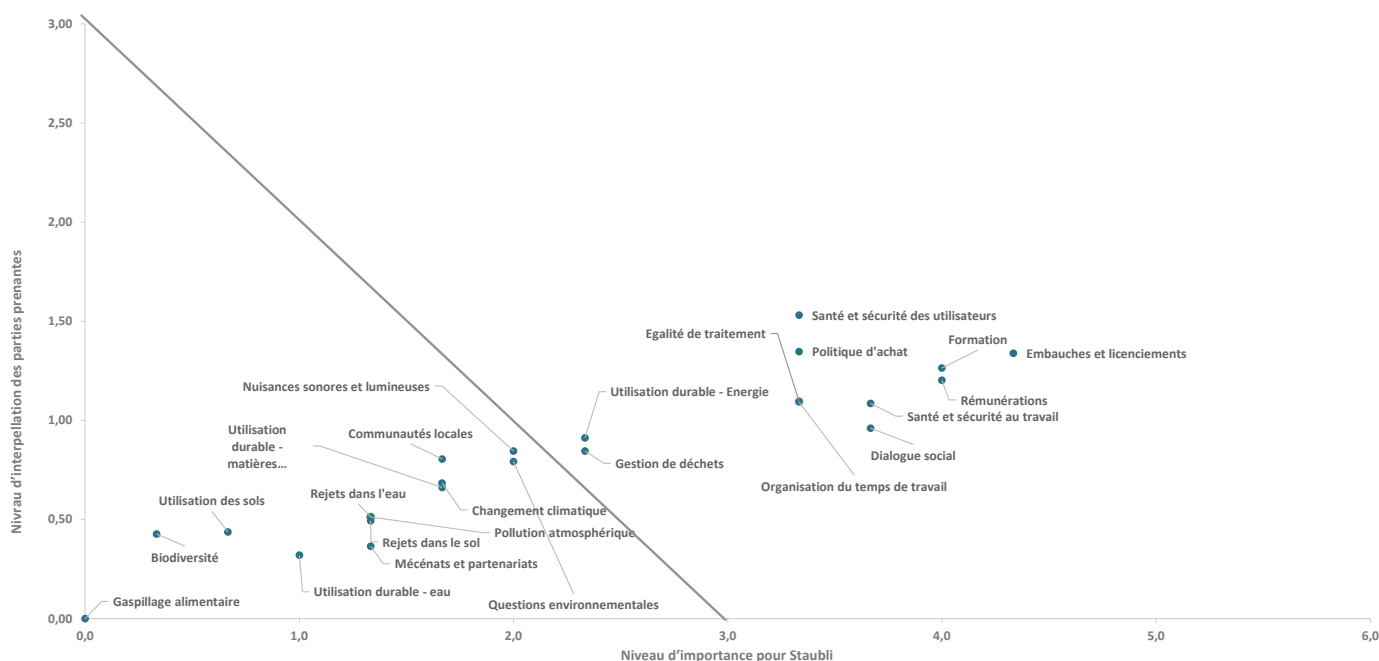


Table de concordance

Thèmes identifiés	Enjeux	Indicateur	2019	2020	% de variation
		Effectifs Hommes	1885	1829	-3,1
		Effectifs Femmes	456	442	-3,2
		Effectifs Total	2341	2271	-3,1
		Embauches	140	79	-77,2
Les recrutements et licenciements, Les rémunérations et leur évolution	Attirer les talents et fidéliser les salariés	Licenciements	14	13	48,1
		Taux de démission	2,86	3,17	9,8
Les conditions de santé et de sécurité	Assurer la santé et la sécurité des salariés	Taux de fréquence	8,02	6,46	-24,1
		Taux de gravité	0,15	0,30	50,0
Le dialogue social	Préserver le dialogue social	Nombre de réunions réglementaires	NA	44	
L'égalité de traitement et l'organisation du temps de travail	Améliorer la qualité de vie au travail	Nombre de jours d'absence pour maladie par salarié et par an	7,5	12,44	39,6
		La formation	Former et développer les compétences des salariés	Nombre heures formation par salarié envoyé en formation	29,39
L'utilisation durable de l'énergie	Diversifier et maîtriser l'énergie	Emission de CO2	NA	4 370,00	
		Part d'électricité	NA	77,77%	
		Part solaire	NA	0,14%	
		Part de fioul	NA	5,03%	
		Part de gaz naturel	NA	6,16%	
La gestion des déchets	Gérer et valoriser les déchets	Part de propane	NA	10,90%	
		Ratio de déchets valorisés par rapport au tonnage total de déchets	79	83	5,0
La santé et la sécurité des clients	Assurer la santé et la sécurité des clients	Nombre de composants soumis à REACH communiqués au client ou ayant fait l'objet d'une substitution (Unités françaises uniquement)	NA	8	
Politique Achat	Relation avec nos fournisseurs	Informations qualitatives			

Attirer des talents et fidéliser les salariés



Risques

- Baisse de l'attractivité de l'entreprise
- Perte de notre savoir-faire
- Baisse de la contribution à l'emploi local

Politique

Afin d'assurer la pérennité de l'entreprise et sa croissance, le recrutement de talents est une thématique très importante au sein de notre écosystème.

Face aux challenges technologiques et pour répondre aux besoins de nos clients, la mise en place d'une politique de recrutement performante et proposant de nombreux avantages est essentielle pour assurer notre développement.

Les avantages offerts permettent aux salariés de s'épanouir dans leurs missions.

Une veille sur la thématique recrutement est suivie tout au long de l'année afin d'assurer une offre recrutement toujours avantageuse.

Nos actions

- Politique de recrutement dynamique, exigeante et transparente

Indicateurs



Nombre d'embauches

79 embauches réalisées en 2020.

Nombre de licenciements

13 licenciements en 2020
(hors ruptures période d'essai)

Taux de démission

3,17% de taux de démission observé en 2020.

POLITIQUES - AXE SOCIAL

Assurer la santé et la sécurité des salariés



Risques

- Porter atteinte à l'intégrité physique des collaborateurs
- Hausse de l'absentéisme

Politique

Nous nous engageons 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.

Nos actions

- Identification et évaluation des risques
- Formation aux règles de sécurité communes

Indicateurs



Taux de fréquence : 6,46

(Nombre d'accidents par millions d'heures travaillées)

Taux de gravité : 0,30

(Nombre de jours d'arrêt par milliers d'heures travaillées)

Préserver le dialogue social



Risques

- Dégradation du dialogue social
- Baisse de la cohésion dans la communauté des salariés

Politique

Fondé sur le respect et l'écoute, le dialogue social est encouragé au sein de Stäubli, afin de favoriser un bon climat social.

Nous nous engageons à mettre en place des actions d'information et de discussion avec le personnel, ainsi que des procédures de négociation.

Nos actions

- Actions de communication interne régulièrement organisées
- Animation de l'intranet du groupe pour favoriser la communication à travers différents supports d'informations

Indicateurs



44 de réunions réalisées

POLITIQUES - AXE SOCIAL

Améliorer la qualité de vie au travail



Risques

- Déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle
- Discrimination des salarié(e)s
- Désengagement des salarié(e)s
- Démotivation et perte de sens dans le travail

Politique

Nous accordons un niveau d'exigence élevé à nos 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.

Nous adaptons également le rythme de travail des collaborateurs lors des pics d'activité de l'entreprise. Un accent est mis sur le fait de favoriser un bon équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle

Nos actions

- Contrôle du nombre d'heures supplémentaires réalisées
- Amélioration de l'ergonomie et de la sécurité des postes de travail

Indicateurs



12,44 jours d'absence pour maladie par an par salarié
(Absentéisme en nombre de jour d'absence par salarié)

Former et développer les compétences des salariés



Risques

- Perte du savoir-faire de l'entreprise
- Inadéquation des compétences des collaborateurs par rapport aux besoins de l'entreprise
- Baisse de l'employabilité des collaborateurs

Politique

La formation est une des principales composantes du développement des compétences et des talents des employés de Stäubli.

Notre politique de montée en compétences des salarié(e)s 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.

Nos actions

- Offre de formation variée et répondant aux besoins des salariés et de l'entreprise
- Formation technique sur certains postes (électricien, cariste, sécurité ...)

Indicateurs



23,44 heures de formation en moyenne par salarié

POLITIQUES - AXE ENVIRONNEMENTAL

Diversifier et maîtriser l'énergie



Risques

- Non-maitrise des coûts à cause de sources d'énergies uniques
- Dépendance énergétique liée aux sources d'approvisionnement

Politique

Nous assurons un suivi précis des consommations en énergie des différents bâtiments et machines des sites Stäubli Faverges SCA.

La maitrise et le suivi de ces thématiques représentent un levier sur lequel repose notre performance industrielle. L'intégration de différentes sources d'approvisionnement en énergie est une volonté affirmée pour assurer la transition énergétique.

Nous favorisons la diversification des sources d'approvisionnement en énergie.

Chaque construction, rénovation et intégration d'équipement industriel intègre la dimension de la consommation d'énergie. Différentes options sont généralement étudiées.

Nos actions

- Audit énergétique réglementaire
- Diversification de notre mix énergétique
- Certification ISO 14 001 (Chine)

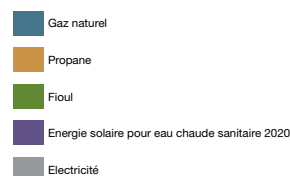
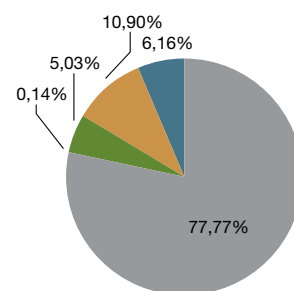
Indicateurs



Equivalent en tonne de CO2 : 4370 tonnes

(source : ADEME)

Mix énergétique



Gérer et valoriser les déchets



Risques

- Non-conformité réglementaire

Politique

Nous nous engageons à respecter les réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons une activité. Nous orientons nos déchets vers les filières de traitement adaptées.

Cette thématique est ancrée dans notre culture d'entreprise depuis plusieurs dizaines d'années.

Nos actions

- Mise en place de zones spécifiques pour le stockage des déchets
- Suivi des déchets dangereux et non dangereux
- Recherche de la meilleure solution de valorisation des déchets

Indicateurs



Taux de valorisation des déchets : 83%

POLITIQUES - AXE SOCIÉTAL

Assurer la santé et sécurité des clients



Risques

- Mise en danger des utilisateurs

Politique

Nous nous distinguons par la qualité et la fiabilité de nos 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 sécurité élevé de nos produits est pour nous une véritable priorité.

Nos actions

- Mise en place d'une traçabilité sur certains produits
- Mise à disposition de ressources pour l'utilisation de nos produits

Indicateurs



Nombre de composants soumis à Reach communiqués au client : 8

Relation avec nos fournisseurs



Risques

- Non-conformité réglementaire
- Perte de la relation de confiance

Politique

Stäubli veille à informer les fournisseurs des exigences réglementaires.

Nous favorisons la mise en place de relations commerciales avec des fournisseurs certifiés. Le maintien de liens forts avec eux est pour nous important.

Nos actions

- Transmissions de l'ensemble des conditions d'achats à nos fournisseurs, incluant le respect de la réglementation
- Mise en place de routines avec nos fournisseurs locaux (France)
- Evaluation annuelle de nos fournisseurs (Chine)

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Annexes

Note méthodologique

Période de reporting : 1^{er} janvier au 31 décembre 2020

Indicateur	Définition
Effectif total et répartition des salariés par âge et sexe	Répartition des salariés par sexe Comprend les salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDI au 31/12/2020
Embauches	Nombre de contrats créés Représente l'ensemble des contrats réalisés au cours de 2020 Comprend les CDI et les CDD
Licenciements	Nombre de contrats rompus Concerné les licenciements ayant eu lieu au cours de 2020
Taux de démission	Taux de départs volontaires Nombre de salariés participants au taux de départ volontaire : salariés partis suite à une démission ou une rupture conventionnelle au cours de l'année
Taux de fréquence	Nombre d'accidents de travail avec arrêt par millions d'heures de travail
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt par milliers d'heures travaillées
Dialogue social, réunions réglementaires	Nombre de réunions réalisées avec les instances représentatives du personnel dans le cadre des accords CSE pour les sites Français, selon la réglementation chinoise pour le site de Chine
Jour d'absence par salarié	Nombre de jours d'absence pour maladie, en jours calendaires, pour arrêt maladie sur l'effectif total
Nombre d'heures de formation par salarié envoyé en formation	Ratio du nombre d'heures passées en formation par le nombre de salariés allés en formation
Energie	Quantité d'énergie convertie en équivalent tonne de CO2 Mix énergétique en pourcentage
Valorisation des déchets	Ratio de la quantité de déchets valorisés par rapport à la quantité de déchet produit
Reach	Nombre de composants soumis à REACH ou ayant fait l'objet d'une substitution (Unités françaises uniquement)

Changements de définition par rapport à l'année 2020

Absentéisme

- en N-1 Lyon en jours calendaires, Faverges en jours ouvrés
- en N : tous les sites en jours calendaires

Ce changement explique la hausse de l'indicateur.

Thématiques non pertinentes

Les thématiques relatives à la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas présentées dans la déclaration de performance extra-financière de Stäubli car ces dernières ne présentent pas de lien avec l'activité de la société.

Les conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit ont été prises en considération dans le cadre de l'analyse des risques extra-financiers du Groupe mais ne ressortent pas en tant que risque prioritaire. Les enjeux climatiques sont adressés dans la déclaration de performance extra-financière de Stäubli au travers de l'enjeu relatif à l'utilisation durable de l'énergie.



● Sites Stäubli ○ Représentants/agents

Présence mondiale du groupe Stäubli

www.staubli.com