

# Code de conduite professionnelle



# Sommaire



<b>Avant-propos</b>	<b>4</b>
<b>Principes</b>	<b>7</b>
Respect des lois	7
Intégrité commerciale	7
Concurrence loyale, lois antitrust	9
Corruption	10
Restrictions commerciales internationales et contrôle des exportations	11
Emploi	13
Environnement, santé et sécurité	15
Propriété intellectuelle et confidentialité	17
<b>Responsabilités et conséquences des infractions</b>	<b>19</b>
Qui est concerné par ce code ?	19
Enquêtes et dénonciations des infractions au code de conduite professionnelle	21
Conséquences des infractions	21
<b>Mise en œuvre</b>	<b>22</b>
Validité	22
Responsabilité de la mise en œuvre	22

# Avant-propos

Chers collègues,

Le code de conduite professionnelle de Stäubli expose les politiques et principes que Stäubli s'est engagé à respecter et définit le cadre général de notre travail au quotidien.

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. Générer des bénéfices durables constitue le fondement de notre stratégie de croissance et de notre indépendance et permet la création de valeur pour nos actionnaires, nos clients et nos employés.

Néanmoins, nous sommes fermement convaincus que seule une conduite professionnelle respectant les règles éthiques et légales permettra d'assurer notre réussite sur le long terme. Cela signifie que si une activité entreprise pour appuyer la réalisation d'un objectif professionnel est en contradiction avec des critères éthiques ou juridiques, nous donnerons la priorité à ces critères et mettrons fin à notre participation à cette activité.

Des agissements illégaux, un comportement irresponsable et un manque de vigilance peuvent nuire à la réputation de notre entreprise sur le marché et avoir des répercussions sur nos employés, nos futurs candidats et nos actionnaires, ainsi que sur la confiance qui nous a été accordée.

Le présent code de conduite professionnelle a pour objectif de vous guider et de vous orienter dans votre travail au quotidien. Chaque employé de Stäubli doit connaître et comprendre ce code. Nous demandons également à tous les employés de respecter la législation en vigueur ainsi que nos directives internes.

Développer notre activité de manière durable et responsable est l'engagement de tous.

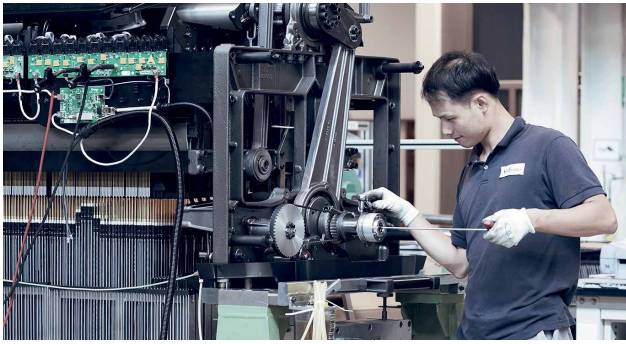
Bien sincèrement,

Dr Jakob Baer  
**Président du conseil  
d'administration**



Rolf Strebelt  
**CEO**





# Principes

## Respect des lois

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.

## Intégrité commerciale

**Équité et conflits d'intérêts**  
Nos actions doivent être conformes aux lois et nos décisions doivent, en toute transparence, privilégier l'équité et les intérêts de l'entreprise et de ses parties prenantes. Les intérêts personnels ne doivent pas interférer avec ceux de l'entreprise.

Nous nous abstenons d'entreprendre toute activité ou action susceptible de soutenir ou d'encourager la fraude fiscale ou l'évasion fiscale sous quelque forme que ce soit.

## Engagements contractuels et normes de documentation

Stäubli respecte ses engagements contractuels et s'assure que ses transactions sont communiquées et documentées en temps opportun et conformément aux exigences légales et aux normes comptables applicables. Les employés ne peuvent pas engager la responsabilité de Stäubli dans le cadre d'engagements contractuels dépassant la portée de leurs compétences internes. Les rapports, dossiers, contrats et comptes sont correctement préparés et conservés, conformément aux lois en vigueur et aux normes de l'entreprise les concernant.



## Concurrence loyale, lois antitrust

### Lois sur la concurrence

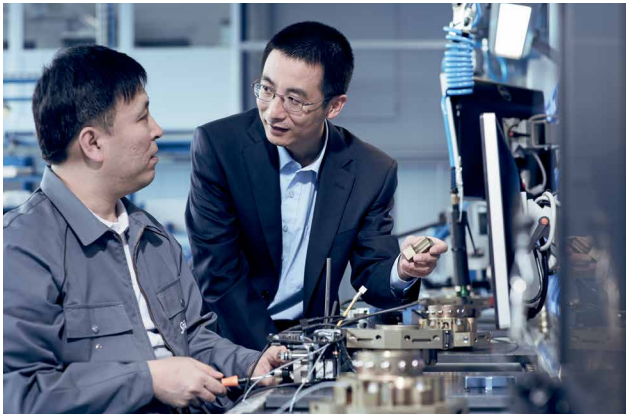
Tous nos employés doivent respecter les lois sur la concurrence. Les lois sur la concurrence qui s'appliquent à tous les accords commerciaux, qu'ils soient oraux ou écrits, ou qu'ils revêtent toute autre forme.

Tous les employés doivent respecter le droit national et international garantissant des conditions de concurrence loyale. Cela inclut notamment les dispositions en matière de concurrence déloyale et les lois antitrust. Il est strictement interdit de passer des accords avec des concurrents sur les prix, les conditions de vente, les restrictions quantitatives, le partage de territoire, les appels d'offres publics, etc. Tout autre échange d'informations susceptibles de nuire à la concurrence loyale doit également être évité. Les contacts

avec nos concurrents doivent être maintenus au minimum. Par ailleurs, nous ne parlons pas de stratégies avec nos concurrents et n'échangeons pas d'informations commerciales ou techniques avec eux, notamment lors de salons et autres événements professionnels. Nous n'échangeons des informations qu'avec nos partenaires si cela est nécessaire pour atteindre les objectifs commerciaux de la coentreprise.

### Honnêteté

Nous nous engageons envers nos partenaires et nos employés à agir en toute transparence et en pleine connaissance de cause. Ainsi, nous établissons des relations professionnelles honnêtes et intègres et respectons pleinement le principe de la loyauté de la concurrence.



## Corruption

### Définition

Stäubli interdit toute forme de corruption telle que les pots-de-vin et l'offre ou l'acceptation d'autres avantages, que ceux-ci soient octroyés directement ou par des intermédiaires, à des particuliers ou à des représentants du gouvernement. Cette interdiction s'applique notamment à l'offre (corruption active, octroi d'avantages) ou à l'acceptation de présents (corruption passive, réception de pots-de-vin) afin d'en retirer un gain illicite ou d'obtenir une décision favorable.

La corruption constitue un délit. Un employé peut être poursuivi sur son lieu de travail et dans

des pays tiers, même si l'acte de corruption a eu lieu ailleurs.

Stäubli n'approuve l'offre de cadeaux, services et divertissements que s'il s'agit de gestes de courtoisie commerciale appropriés et légaux, et à condition que ces dons soient en accord avec les pratiques habituelles, ne contreviennent à aucune loi en vigueur et n'aient pas pour objectif l'obtention d'un gain illicite ou d'une décision favorable. Cela s'applique également à l'acceptation ou l'octroi de cadeaux, divertissements et services non rémunérés. Il ne doit pas être fait appel à des tiers pour contourner l'une ou l'autre des conditions mentionnées ci-dessus.

## Restrictions commerciales internationales et contrôles des exportations

Les gouvernements et organismes internationaux peuvent imposer des boycotts et des restrictions temporaires aux échanges ciblant certains produits et s'appliquant à des pays ou à des individus. Stäubli reconnaît les décisions de la communauté internationale.

Nous exerçons nos activités conformément aux réglementations internationales et n'exportons pas de technologies et biens concernés par les restrictions aux échanges. Exceptionnellement, des produits spécifiques dénommés « biens à double usage » peuvent être utilisés à des fins militaires. Le

traitement de ces produits doit s'effectuer conformément aux réglementations sur le contrôle des exportations. Les directives spécifiques de la direction doivent être respectées.



## Emploi

### Diversité

Nous reconnaissons et apprécions la diversité culturelle et ethnique au sein de Stäubli. Elle représente un atout essentiel pour l'entreprise. Nous offrons à tous les mêmes opportunités d'intégration et de réussite.

la situation familiale, les opinions politiques ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Le harcèlement peut se manifester sous forme verbale, physique, morale, visuelle et électronique.

### Développement

**Discrimination et harcèlement**  
Stäubli s'est engagé à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination fondée sur le sexe, la religion, les opinions, l'origine nationale, l'infirmité, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental,

Le principe de subsidiarité appliqué au sein de Stäubli permet de déléguer le plus de responsabilités possible. Associé à la volonté de favoriser la promotion interne, ce principe doit permettre à tous nos employés de développer leurs compétences et de s'épanouir professionnellement.



## Environnement, santé et sécurité

### Santé et sécurité au travail

Nous accordons la plus grande importance à la qualité des conditions de travail, à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Ces composantes sont des facteurs indispensables à l'efficacité professionnelle de nos employés. Nous nous engageons à garantir des procédures et pratiques de travail sécuritaires et à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur. Nous nous engageons à proposer les formations adaptées ou tout autre soutien à nos employés pour préserver cet environnement sécuritaire.

### Activités DURABLES :

#### conscience sociale et environnementale

Nous reconnaissons que la longévité et la prospérité de Stäubli sont principalement dues à un juste équilibre entre les intérêts des parties intéressées de Stäubli (actionnaires, clients, employés et fournisseurs) et à la protection de notre environnement naturel et social. 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. Nous encourageons également nos fournisseurs à en faire de même.





## Propriété intellectuelle et confidentialité

### Confidentialité

Afin d'optimiser nos concepts, processus, produits et services, nous partageons nos connaissances avec plusieurs équipes pluridisciplinaires tout en gardant l'ensemble des aspects de nos activités confidentiels.

Tous les employés et partenaires commerciaux accédant à des informations confidentielles doivent utiliser avec précaution et protéger les informations confidentielles appartenant à notre entreprise et celles reçues lors de la collaboration avec des partenaires commerciaux.

La nature privée de l'actionnaire dans notre entreprise nous impose un haut degré de confidentialité en ce qui concerne les données financières et stratégiques de l'entreprise, notamment les données sur nos actifs et notre expertise.

### Propriété intellectuelle

L'innovation est notre moteur, c'est pourquoi nous mettons en place une politique à l'échelle mondiale de protection industrielle dynamique tout en respectant scrupuleusement la propriété intellectuelle d'autrui. Nous protégerons les actifs, la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux et les ressources de l'entreprise et n'y aurons recours que dans le cadre des activités commerciales de notre entreprise et non à des fins personnelles.



# Responsabilités et conséquences des infractions



## Qui est concerné par ce code ?

Ce code de conduite professionnelle concerne l'ensemble des agents et employés des entreprises sous la responsabilité et l'administration de Stäubli. Il fait partie intégrante du contrat de travail. Il sera remis à tous nos employés présents et futurs à leur prise de poste.

### **Responsabilités des directeurs**

Les directeurs doivent s'assurer que leurs employés ont lu, compris et appliqué le code de conduite professionnelle dans le cadre de leur travail, tout en leur apportant le soutien et les formations dont ils peuvent avoir besoin. Les directeurs et responsables doivent donner

l'exemple à leurs équipes en respectant les principes énoncés dans le code de conduite professionnelle.

### **Responsabilités des employés**

Tous les employés doivent lire, comprendre et appliquer le code de conduite professionnelle en toutes circonstances, quel que soit le lieu où ils travaillent. S'ils ont des questions à propos du code de conduite professionnelle, ils doivent en faire part à leurs responsables ou consulter le service des ressources humaines.



### Enquêtes et dénonciations des infractions au code de conduite professionnelle

Si un employé des ressources humaines a des doutes sur les mesures à prendre, il doit consulter ses supérieurs ou les services juridiques, les services des ressources humaines ou d'audit interne.

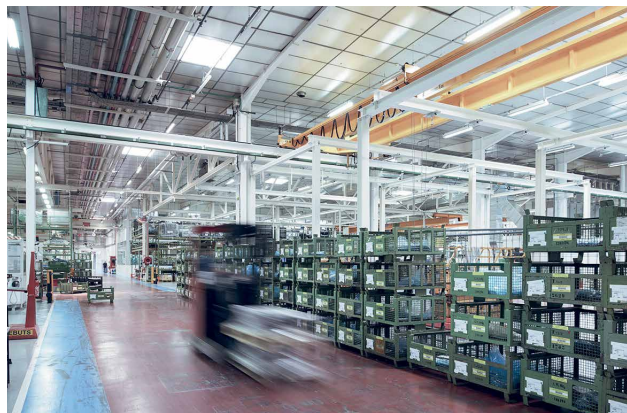
Nous encourageons vivement les employés de Stäubli à signaler toute situation de non-conformité avec le code de conduite professionnelle. Ils doivent en informer leurs responsables. Si un employé se sent mal à l'aise à l'idée d'en parler directement à son responsable, il peut en informer le service d'audit interne en envoyant un courriel à : [whistleblowing@staubli.com](mailto:whistleblowing@staubli.com). Le message peut également être envoyé de façon anonyme.

Dans la mesure du possible, Stäubli s'emploiera à protéger l'identité de l'employé qui signale une situation de non-conformité. Toute personne envoyant des messages délibérément mensongers ou lançant de fausses accusations s'expose à des mesures disciplinaires.

### Conséquences des infractions

Les infractions au présent code de conduite professionnelle donneront lieu à des mesures disciplinaires en vertu des réglementations et pratiques professionnelles en vigueur et, selon leur nature et leur gravité, pourront entraîner la résiliation du contrat de travail et/ou des poursuites.

# Mise en œuvre



## Validité

Stäubli a instauré son premier code international de déontologie en 2006 qui est remplacé par le présent code de conduite professionnelle.

Le présent code de conduite professionnelle a été approuvé par le conseil d'administration le 8 décembre 2016, avec effet immédiat.

## Responsabilité de mise en œuvre

Le conseil d'administration a chargé la direction du groupe (KL) de mettre en œuvre le code de conduite professionnelle dans les entreprises Stäubli du monde entier et dans toutes les

unités juridiques sous la gestion et l'administration de Stäubli. Les directeurs d'unités sont responsables de la mise en œuvre du présent code dans leur unité.

Les niveaux hiérarchiques supérieurs sont responsables de la mise en œuvre du présent code de conduite professionnelle dans les services qu'ils dirigent.

Les directeurs des ressources humaines sont responsables de la remise du présent code de conduite professionnelle à chaque employé, présent ou futur.

Le présent code de conduite professionnelle a été rédigé en

anglais et une traduction sera remise à nos différentes unités. En cas d'ambiguïtés, la version anglaise prévaudra. Des traductions supplémentaires ainsi que des copies imprimées ou électroniques du présent code peuvent être demandées en envoyant un courriel au service communication à : [corporate.communications@staubli.com](mailto:corporate.communications@staubli.com)

Tous les employés doivent confirmer qu'ils ont reçu, compris et accepté le code et qu'ils respectent ses dispositions en signant le formulaire joint en annexe au code de conduite professionnelle. Une copie du formulaire signé doit être

conservée et documentée par le service des ressources humaines ou dans un autre service tel que requis pour les documents contractuels et relatifs à l'emploi.



■ Unités Staubli    ○ Agents

# Présence mondiale du groupe Staubli

[www.staubli.com](http://www.staubli.com)