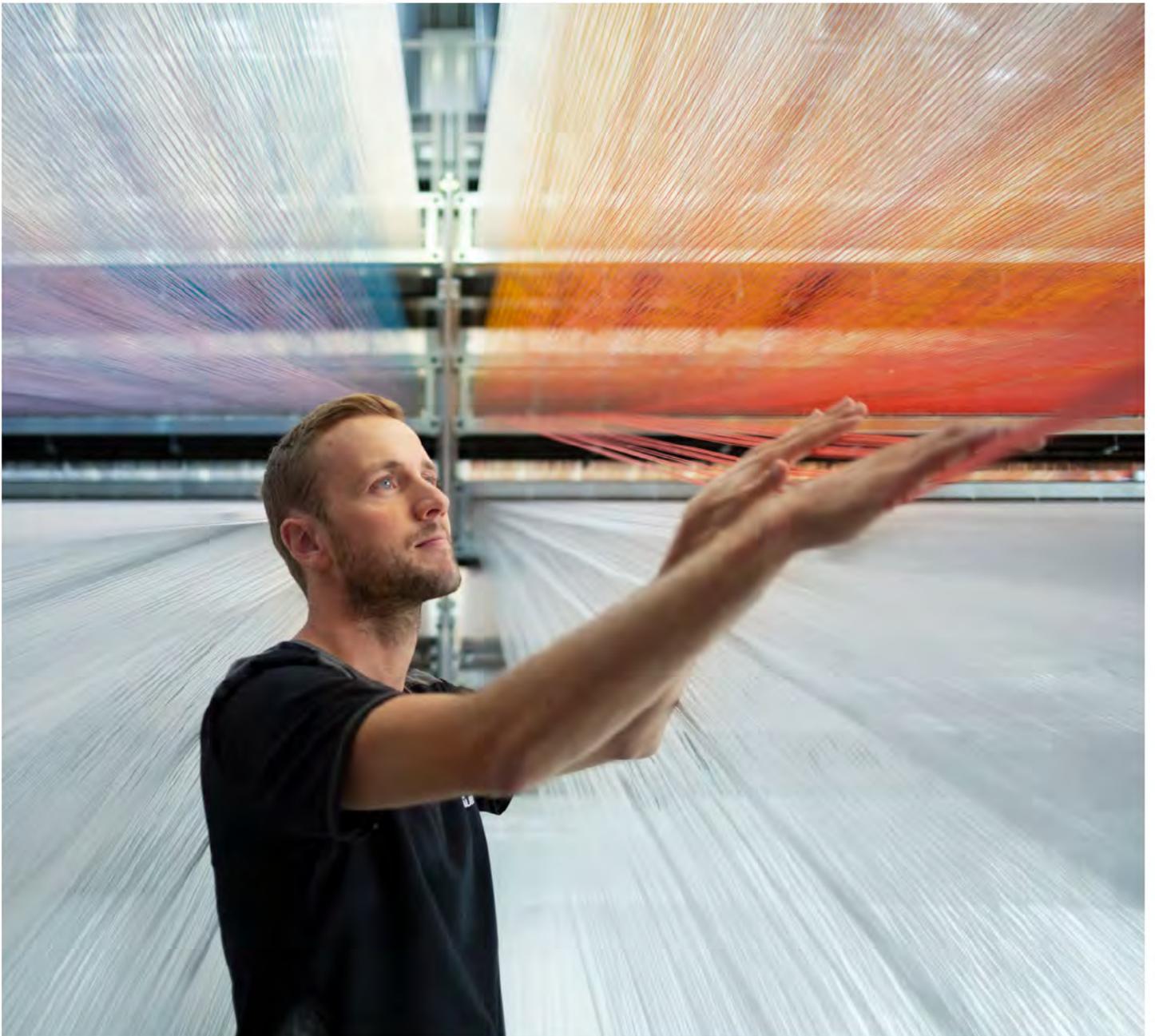


# Déclaration de performance extra-financière 2022

**Stäubli Faverges SCA**





## À PROPOS DE NOUS

# Le groupe Stäubli

Stäubli est un fournisseur mondial de solutions industrielles et mécatroniques, avec quatre divisions : Electrical Connectors, Fluid Connectors, Robotics et 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 5700 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

- 15 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 2022, 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 90,94% de l'effectif total Stäubli Faverges SCA :

- **Stäubli Faverges, le site principal, situé près 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

1652 employés

### Stäubli Lyon

Création en 1983

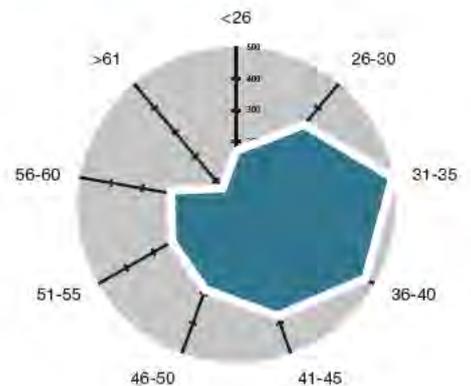
205 employés

### Stäubli Mechatronic Co., Ltd.

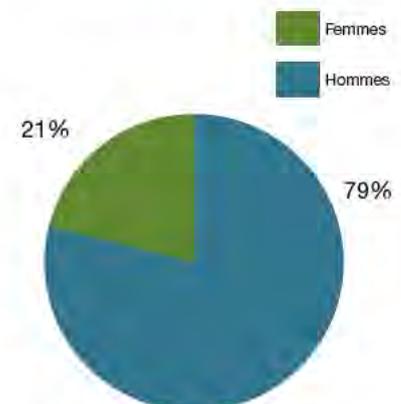
Création en 1997

779 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.

## 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

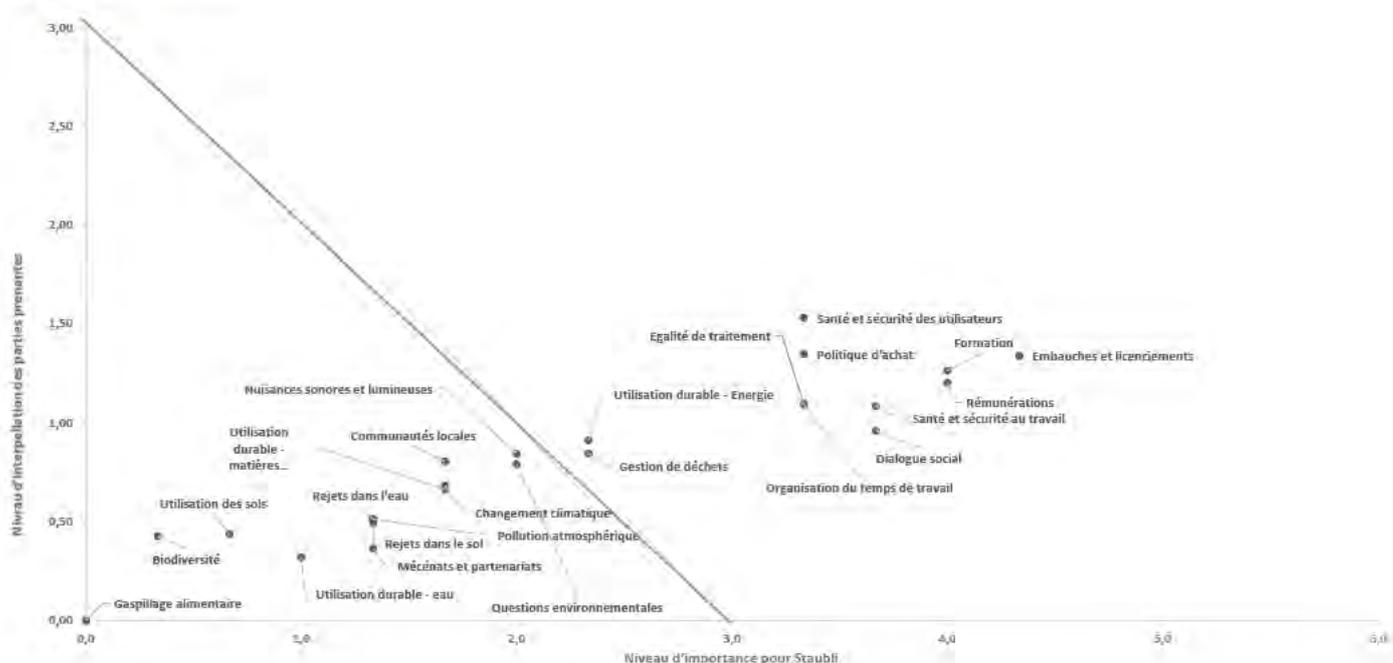
Les politiques de cette déclaration mettent en avant les thématiques retenues lors de la création de la matrice de matérialité.

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.

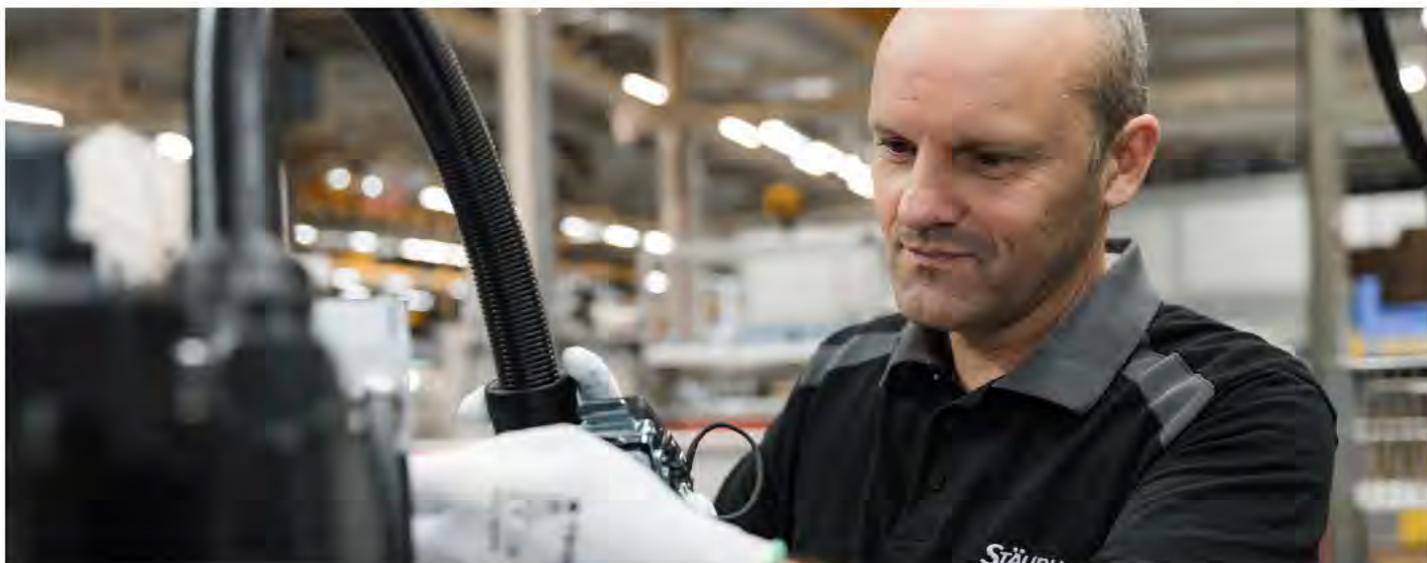
### Matrice de matérialité



### Table de concordance

Thèmes identifiés	Enjeux	Indicateur	2021	2022	Variation
		Effectifs			
		Hommes	1954	2082	8,6%
		Femmes	480	554	13,3%
		Total	2443	2636	7,9%
Les recrutements et licenciements, Les rémunérations et leur évolution	Attirer les talents et fidéliser les salariés	Embauches	354	385	8,6%
		Licenciements	18	37	105,8%
		Taux de démission	3,27%	3,26%	-0,3%
Les conditions de santé et de sécurité	Assurer la santé et la sécurité des salariés	Taux de fréquence	8,41%	6%	-28,7%
		Taux de gravité	0,33%	0,45%	36,4%
Le dialogue social	Préserver le dialogue social	Nombre de réunions réglementaires	28	20	-7,1%
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	7,7	9,46	22,0%
La formation	Former et développer les compétences des salariés	Nombre heures formation par salarié envoyé en formation	17,25	23,74	37,6%
Utilisation durable de l'énergie	Diversifier et maîtriser l'énergie	Emission de CO <sub>2</sub> - tonnes	5157	4290	-17%
		Part d'électricité	74,14%	77,73%	4,8%
		Part solaire	0,11%	0,12%	8,1%
		Part de fioul	8,12%	4,77%	-41,3%
		Part de gaz naturel	5,73%	5,97%	4,2%
		Part de propane	11,80%	11,46%	-3,7%
La gestion des déchets	Gérer et valoriser les déchets	Ratio de déchets valorisés par rapport au tonnage total de déchets	94,70%	89,68%	-5,3%
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)	22	30	36,4%
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

## Indicateurs



### Nombre d'embauches

388 embauches réalisées en 2022.

### Nombre de licenciements

37 licenciements en 2022  
(hors ruptures période d'essai)

### Taux de démission

3,26 % de taux de démission observé en 2022.

## 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

## En 2022



Stäubli a participé à des événements professionnels locaux et nationaux pour promouvoir ses métiers et offres d'emplois.

## POLITIQUES - AXE SOCIAL

# Assurer la santé et la sécurité des salariés



## Risques

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

## Indicateurs



### Taux de fréquence : 6

(Nombre d'accidents de travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)

### Taux de gravité : 0,45

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

## 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

## En 2022



Stäubli Faverges a réalisé une refonte du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. Cette refonte permet une meilleure identification des risques et des plans d'actions associés.

# Préserver le dialogue social



## Risques

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

## Indicateurs



26 réunions réalisées

## 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

## En 2022



Stäubli a mis en place des événements internes pour favoriser les échanges entre salariés, représentants et la direction. Ces événements réunissent l'ensemble des salariés du site.

## 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

## Indicateurs



**9,46 jours d'absence pour maladie par an par salarié**  
(Absentéisme en nombre de jour d'absence par salarié)

## 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
- Formation des recruteurs aux principes de non-discrimination
- Sous-traitance avec des ESAT et entreprises adaptées

## En 2022



Les sites Stäubli en France ont mis en place un accord de télé-travail.

# 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

## Indicateurs



**23,74 heures de formation en moyenne par salarié**

## 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 ...)

## En 2022



Un accord d'entreprise concernant l'entretien professionnel a été conclu par les délégués syndicaux et la direction de Stäubli Faverges. Cet accord vise à promouvoir les échanges au sujet de la formation, des compétences et de l'évolution dans l'entreprise.

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

**Indicateurs**

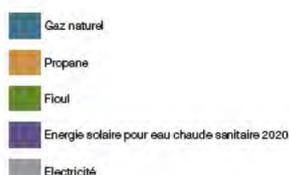
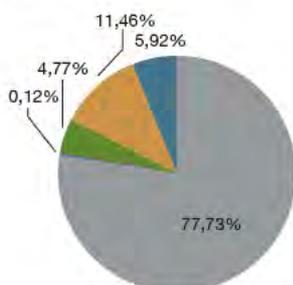


**Emissions de gaz à effet de serre liées à la quantité d'énergie consommée :**

**4299 tonnes**

(source : ADEME)

**Mix énergétique**



**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)

**En 2022**



Le site de Faverges s'est équipé de nouveaux équipements pour le chauffage et la climatisation de bâtiments industriels. Ces installations permettent de diminuer la dépendance au fuel des bâtiments.

# Gérer et valoriser les déchets



## Risques

- Non-conformité réglementaire

## Indicateurs



Part de déchets valorisés :  
89,68%

## 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

## En 2022



Stäubli a établi un partenariat externe ayant pour objectif la valorisation des vêtements de travail usagés. Ce dispositif permet à l'entreprise de donner une seconde vie aux équipements usagés, renforçant sa politique de valorisation des déchets. Ces vêtements sont utilisés notamment en tant qu'isolant thermique.

## POLITIQUES - AXE SOCIÉTAL

# Assurer la santé et sécurité des clients



## Risques

- Mise en danger des utilisateurs

## Indicateurs



Nombre de composants soumis à Reach communiqués au client : 30

## 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

## En 2022



Stäubli a finalisé la mise en place d'un portail internet pour informer ses clients des produits concernés par la réglementation REACH. Ce portail permet aux clients de consulter facilement les informations relatives à la conformité réglementaires des produits achetés.

# 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)

## En 2022



Stäubli a renforcé en 2022 ses échanges avec des fournisseurs stratégiques pour limiter les ruptures d'approvisionnements sur les composants électroniques.

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

# Annexes

### Note méthodologique

Période de reporting : 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022

Indicateur	Définition
Effectif total et répartition des salariés par âge et sexe	Répartition des salariés par sexe. Comprend les salariés titulaires d'un CDD, d'un CDI au 31/12/2022. Ne comprend pas les salariés partis au cours de l'année 2022.
Embauches	Nombre de contrats créés. Représente l'ensemble des contrats réalisés au cours de 2022. Comprend les CDI et les CDD.
Licenciements	Nombre de contrats rompus. Concerne uniquement les licenciements ayant eu lieu au cours de 2022. Ne comprend pas les ruptures conventionnelles et les fin de contrat CDD.
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. Comprend les salariés en CDI et CDD présents dans l'entreprise en fin d'année 2022 ainsi que les salariés partis en cours d'année 2022. Ne comprend pas les contrats de travailleurs temporaires, les entreprises extérieures. Les heures de travail sont prises en compte de la façon suivante : - Stäubli Faverges : heures théoriques et effectives - Stäubli Lyon : heures théoriques - Stäubli Hangzhou : heures théoriques
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt (calendaires) 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, hors site Chine.
Jour d'absence par salarié	Nombre de jours d'absence pour maladie, en jours calendaires, pour arrêt maladie sur l'effectif total au 31 décembre 2022. Comprend le nombre de jour d'absence pour les salariés présents fin 2022 ainsi que les salariés partis en cours d'année 2022.
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. Ne comprend pas les heures de formations des alternants. Lorsqu'une formation se déroule sur deux exercices, la formation est comptabilisée sur l'exercice où se clôture la formation.
Energie	Quantité d'énergie convertie en équivalent tonne de CO <sub>2</sub> , source ADEME. 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 N-1

Jour d'absence par salarié : uniformisation de la méthode de calcul en jours calendaires entre les sites de Faverges et Lyon.

### Informations relatives aux activités physiques et sportives

Stäubli a mis en place en 2022 sur l'un de ses sites, des bornes de recharge électrique pour les utilisateurs de vélos à assistance électrique et trottinettes.

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