

# **Valeurs et principes**

**Comfort  
thanks to Rieter**

**Delight  
your  
customers**

**Enjoy  
your  
work**

**Fight  
for  
profits**

**Rieter is a publicly-listed Swiss industrial group providing innovative solutions to the global textile and automotive industries.**



# Les valeurs et principes de Rieter

Les valeurs fondamentales qui régissent les activités du groupe Rieter se résument à trois objectifs primordiaux :

**Satisfaire ses clients -**

**Prendre du plaisir en travaillant**

**S'impliquer pour les résultats.**

Rieter est une entreprise gagnante dès lors qu'elle satisfait les attentes de ses clients, que ses employés font preuve d'enthousiasme dans leurs engagements et qu'elle crée de la valeur ajoutée à long terme pour ses actionnaires.

Rieter fournit des produits et des services qui contribuent au bien-être et au confort -. **Le "confort grâce à Rieter"** est notre devise, que nous tâchons de suivre dans notre travail quotidien.

*Winterthur, août 2003*

*Comité de direction du Groupe Rieter*

# Historique du temple

En 1994, le Groupe Rieter a précisé ses objectifs et les valeurs fondamentales régissant ses activités sous la forme d'un temple à trois colonnes. Ces dernières représentent respectivement nos clients, nos employés et nos actionnaires et demeurent d'actualité.

Si nous regardons le temple Rieter de plus près, nous constatons que l'ensemble de nos activités se regroupent sous un même toit : le confort. Nous sommes un groupe industriel qui affecte son savoir-faire au développement de solutions innovantes pour le bien-être et le

confort des personnes, dans les secteurs du textile et de l'automobile.

Le toit repose sur trois colonnes dont les inscriptions attirent notre attention sur le chemin du succès :

**Delight your customers, Enjoy your work, Fight for profits.**

Dans les pages suivantes nous expliquons ce qu'il y a derrière ce slogan, la manière dont nous l'entendons et comment nous pensons pouvoir mesurer nos progrès dans ces domaines importants.

Suite aux changements récents dans le personnel et à l'intégration de nouveaux sites ou sociétés dans le Groupe Rieter, nos employés sont toujours plus nombreux à méconnaître le "temple Rieter", son historique et son application, ce savoir ne leur ayant été transmis qu'indirectement voire pas du tout.

En outre, beaucoup de personnes ne comprennent plus aujourd'hui le sens originel de certains termes, ou ceux-ci sont devenus en partie obsolètes en raison des évolutions du marché.

Le comité de direction du groupe a par conséquent décidé de reconsidérer, réviser et redonner vie au "temple". À travers ses valeurs et principes, le temple donne une orientation aux actions de l'entreprise et constitue un élément essentiel qui concerne l'ensemble des employés. Pour en souligner l'importance, nous entendons mesurer le degré d'implication dans ces valeurs fondamentales ainsi que leur mise en œuvre afin de créer de la valeur ajoutée pour nos actionnaires grâce à un processus d'amélioration continue.

# Delight your customers

## **Priorité au client**

Nous orientons notre travail et nos activités en direction de notre clientèle, car c'est elle qui nous donne les moyens de rémunérer nos employés et de payer nos fournisseurs, tout en contribuant à créer un juste retour pour nos investisseurs.

Nos produits et services doivent satisfaire les exigences de nos clients et contribuer à leur réussite commerciale. Nous nous efforçons de prévenir leurs besoins avant nos concurrents, de les concrétiser par une gestion de projet de haut niveau et d'effectuer des lancements opportuns de produits et services sur le marché.

## **Innovation et produits**

En tant qu'entreprise œuvrant à l'échelle mondiale dans un environnement international compétitif, nous sommes conscients que l'unique voie pour maintenir et renforcer notre position sur le marché est d'innover dans tous nos secteurs d'activité. Nous devons en outre continuellement améliorer nos produits et processus en termes de qualité, de service et de productivité.

Nous prenons en compte de manière systématique la compatibilité environnementale, le recyclage et la sécurité.

## **Force de propositions**

Nous voulons être choisis par nos clients en tant que "force de proposition" et développer de nouvelles solutions avec eux.

Dans ce but, nous fournissons des produits et services à des prix compétitifs axés sur le besoin du marché. Nous offrons à nos clients une collaboration à tous les niveaux, fondée sur la compétence, la rapidité, la flexibilité, la fiabilité, et la recherche de solutions.

## **Indicateurs de performance**

Nous mesurons régulièrement et faisons évaluer de manière indépendante notre relation entreprise-client ainsi que notre compétitivité.

Grâce à des "Enquêtes de fidélisation de la clientèle", nous obtenons une étude détaillée de la manière dont nos clients nous considèrent. Vérifier notre part de marché sur la base de statistiques générales nous donne une idée de notre position face aux concurrents. Les données qualité internes et externes nous apportent une information essentielle concernant l'amélioration des processus à la fois dans l'entreprise et en matière de collaboration avec nos clients. L'analyse et les débats autour de notre portefeuille de produits nous montrent comment nous sommes préparés à affronter l'avenir à moyen et à long terme.

# Enjoy your work

## Employés

Le savoir-faire, l'engagement, la flexibilité et la loyauté de nos employés sont à la base de notre réussite. Nous apportons à nos employés des lieux de travail adaptés, des outils d'aide au travail ainsi que des opportunités d'évolution de carrière. Nous formons les responsables potentiels en interne et nous efforçons de pourvoir les postes d'encadrement par la promotion interne. La planification systématique des successions de poste garantit la continuité de la gestion.

Nous proposons des missions adaptées et motivantes dans un cadre professionnel international et multiculturel parallèlement à une politique de rémunération axée sur le marché et fondée sur la performance. Les salaires constituant un poste majeur sur le compte de résultats, ces coûts ne sauraient être compensés que par de bonnes performances.

## Leadership

Nous encourageons l'esprit d'entreprise et les initiatives à tous les niveaux et délégons autorité et responsabilité en direction de la base de la hiérarchie afin d'améliorer notre flexibilité. Nous faisons confiance à nos employés et, en retour, nous attendons d'eux qu'ils adhèrent aux accords et se montrent prêts à s'engager dans un échange complet d'informations. Nous demandons un comportement exemplaire, en particulier de la part des cadres.

Nous encourageons le travail d'équipe avec des responsabilités clairement définies. Nous reconnaissons le potentiel de nos employés et leur confions les tâches qui leur conviennent le mieux. Ainsi, nous créons une atmosphère de travail dans laquelle nos employés font preuve de leur engagement envers l'entreprise et ses clients.

## **Responsabilité**

Rieter a pris des engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociale. Ils s'appliquent à nos différents sites aussi bien au niveau international que local, où nous pouvons également compter sur une relation positive de coopération avec les autorités locales et les Représentants des employés.

L'égalité des chances, la loyauté et l'intégrité, au même titre que la tolérance et le respect, demeurent des principes importants à nos yeux. Nous rejetons toute forme de discrimination.

Les décisions importantes à l'égard du personnel sont prises en consultation du deuxième niveau hiérarchique au-dessus de l'employé (principe dit "du grand-père"), les Ressources humaines et, si nécessaire, avec les Représentants des employés.

## **Indicateurs de performance**

Nous nous efforçons de mesurer le degré de satisfaction professionnelle, de performance des employés et de réussite en matière de management. À cette fin, nous enregistrons par exemple les taux de fluctuation du personnel et les taux d'absentéisme. Nous évaluons régulièrement nos employés et procédons à leur évaluation annuelle, qui est documenté de manière écrite.

# Fight for profits /résultats

## **Stabilité financière**

Nous sommes responsables d'une société de plus de 200 ans et notre objectif est d'augmenter sa valeur à long terme. À l'instar des autres entreprises, notre société doit ainsi générer des profits durables. Ces derniers dépendent étroitement du coût des ressources financières employées.

Nous recherchons attentivement l'équilibre entre l'optimisation du rendement à court terme et la croissance profitable à long terme. Notre but est de financer la croissance visée à partir de nos ressources propres. Nous cherchons à identifier les risques en amont afin de les contrôler et de les minimiser. La stabilité financière aide l'entreprise à se développer et à adopter une perspective de croissance à long terme en contrebalançant les risques restants.

## **Croissance profitable**

En tant qu'entreprise cotée en bourse, nous nous efforçons de croître afin de satisfaire les attentes de nos actionnaires en matière de dividendes et de performance du cours de l'action. Toutefois, dans l'intérêt du développement à long terme de l'entreprise, la rentabilité prend le pas sur la croissance des ventes.

Nous nous fixons des objectifs ambitieux afin de garantir la réussite du développement de Rieter et, en les atteignant, nous maintenons son indépendance et sa liberté d'action.

## **Gestion des coûts cycliques**

Nos activités sont de nature cyclique. Grâce à des structures flexibles, nous nous assurons de pouvoir rapidement ajuster nos coûts. Nos fournisseurs et autres partenaires externes font partie intégrante de notre chaîne de valeur. Par conséquent, nous partageons la responsabilité de la gestion durable de leur entreprise.

## **Indicateurs de performance**

Nous mesurons nos progrès par rapport à nos objectifs financiers à court, moyen et long terme grâce à une même série d'indicateurs-clés. Nous prêtons une attention particulière au résultat d'exploitation (EBIT), au résultat net, au rendement de l'actif net (RONA) et au flux de trésorerie disponible après impôt. La stabilité financière se définit principalement en fonction du ratio d'endettement, de la liquidité nette et des capacités d'autofinancement.

**Publié par :**

Rieter Management AG  
Corporate communications  
Schlosstalstrasse 43  
CH-8406 Winterthur  
Suisse  
Téléphone +41 52 208 81 15  
Télécopie + 41 52 208 70 60  
[info@rieter.com](mailto:info@rieter.com)

août 2003