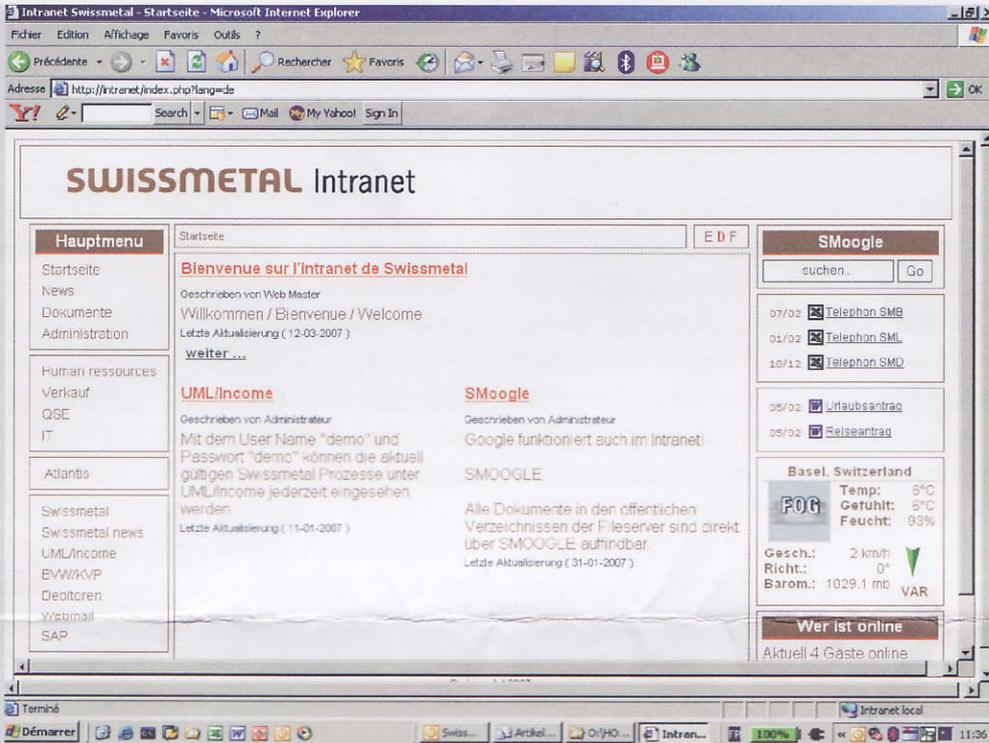


SWISSMETAL NEWS



Intranet – le portail pour une communication parfaite

Depuis quelques semaines, notre nouvel Intranet est opérationnel sur nos trois sites à l'adresse suivante: <http://intranet/>.

Sur l'initiative de Martin Heuschkel, Jeremy Rumelhard a réussi une mise en place en un temps record. Pour cela, il a utilisé un logiciel librement disponible sur Internet et qui a été adapté par la suite aux

besoins spécifiques de Swissmetal.

Le nouvel Intranet est un portail accessible à tous les collaborateurs. En même temps, chacun devrait contribuer activement à son contenu.

Un outil adéquat permet aux personnes habilitées de se connecter, d'intégrer leur contenu et de transmettre tout simplement des informations.

En un clin d'œil, vous pouvez ainsi accéder à des données concernant la vente, l'informatique, l'assurance-qualité, la charte graphique, etc.

suite page 2

CHIFFRES

	Fin mars 2007	Fin avril 2007	18.05.2007
Nombre d'employés	843 personnes	840 personnes	840 personnes
Prix du cuivre	6859.50 USD/tonne	7750 USD/tonne	7219 USD/tonne
Cours de l'action	CHF 27.00	CHF 28.40	CHF 26.70

EDITORIAL

Chères Collaboratrices,
Chers Collaborateurs,

Dans ce numéro, nous allons vous présenter l'avant-dernière valeur clé: le courage. Une nouvelle fois, nous vous proposons d'explorer la signification concrète de ce mot dans l'activité quotidienne chez Swissmetal.

Nous reviendrons également sur la mise en œuvre pratique de la valeur présentée dans notre dernier numéro, l'esprit d'innovation, telle qu'elle a été récapitulée par les cadres des différents services. Une nouvelle fois, il a été très important et intéressant de connaître votre avis à ce sujet. Au moment où Swissmetal conjugue restructuration et changement, nous avons tous besoin d'une bonne dose de courage. Grâce à votre collaboration, nous sommes fiers de pouvoir bientôt démarrer notre nouvelle installation de transformation à chaud qui sera l'une des meilleures et des plus performantes au monde. Nous poursuivons également nos efforts pour nous étendre vers l'Asie avec comme objectif la poursuite de notre croissance tout en restant compétitif sur un marché où la concurrence est toujours plus rude. Grâce à votre témérité, nous sommes certains de pouvoir atteindre nos objectifs ambitieux. Une entreprise n'a pas le droit d'être lourde et figée, mais doit au contraire être svelte, agile et flexible, afin d'être en mesure de s'adapter avec courage aux besoins sans cesse changeants des clients et aux exigences du marché mondial. Nous devons tous avoir l'audace de «battre le fer lorsqu'il est encore chaud».

Christine Schmid

Il convient de mentionner tout particulièrement le moteur de recherche «Smoogle» (suivant l'exemple de «Google») qui, relié à tous les serveurs de Swissmetal, exécutera une recherche à partir de l'ensemble des documents publics en fonction du mot clé saisi.

La version actuelle d'Intranet est une première étape vers encore plus de trans-

parence et de communication. Chaque collaborateur est appelé à devenir actif. Contrairement à Netpresenter, qui est purement un outil d'informations, Intranet est un portail de communication allant dans les deux sens, de collaborateurs à collaborateurs.

Des propositions et des informations sont ainsi directement et clairement acces-

sibles à tous. Elles sont bien structurées et facilement visualisables, le travail et la recherche sont de ce fait facilités et rendus plus efficaces pour tout un chacun.

Nous nous réjouissons de pouvoir compter sur votre réflexion active, votre collaboration et vos contributions qui seront sollicités dans un futur proche.

Feedback concernant la mise en œuvre concrète de la troisième valeur clé, «l'esprit d'innovation»

Les résultats de la mise en œuvre pratique de la valeur clé présentée dans le dernier numéro du SMN, à savoir l'esprit d'innovation, ont été une nouvelle fois très enrichissants.

En effet, nous vous avons demandé de discuter de cette valeur avec votre équipe, d'approfondir sa signification concrète et de nous faire part de vos commentaires à ce sujet. Voici donc un résumé des résultats obtenus.

Une équipe à Lüdenscheid nous écrit qu'une séance a été spécialement consacrée à ce sujet et des propositions permettant d'optimiser l'innovation ont essentiellement été discutées.

Pour cette équipe, l'esprit d'innovation est synonyme de renouvellement, de changement et de prévision. L'innovation signifie présenter des propositions et des solutions bien réfléchies. Le client devrait être ébahi par notre perspicacité.

Le facteur temps y joue bien sûr un rôle important. La surcharge permanente est un frein à l'esprit d'innovation et l'on se fie plutôt à des solutions conservatoires. Il faudrait que chaque collaborateur puisse consacrer 10% de son temps pour des travaux liés à un projet.

Afin d'améliorer le climat de travail, il faudrait libérer du temps pour la réflexion

et promouvoir l'implication, la tolérance et l'ouverture. Des erreurs devraient être autorisées et les performances innovatrices être appréciées à leur juste valeur. Pour réactiver et améliorer le système de suggestions, il faudrait intensifier la communication et promouvoir le coaching d'innovations. Tous sont de l'avis qu'il faudrait être prêt à remettre en question des rituels bien établis. La recherche d'une solution en cas de conflit devrait devenir plus efficace et il faudrait attacher beaucoup d'importance à la formation continue et à la prise de conscience individuelle en matière de responsabilité. Chacun devrait en conséquence réfléchir comme entrepreneur. Nos clients constituent une autre source d'innovation, leurs idées et leurs souhaits devraient nous guider.

Une autre équipe propose de rendre les procédures de travail des différents services plus transparentes, car ce n'est qu'ainsi qu'elles peuvent être améliorées et optimisées.

Dans tous les cas, il est important de se consulter régulièrement et de discuter de la manière de travailler et de procéder ensemble. Un brainstorming au sein de l'équipe, un échange d'informations sur la cause d'une réussite ou d'un échec ou encore de petits exercices basés sur une étude de cas peuvent servir à cette fin.

Une autre équipe a constaté que l'innovation est un facteur stratégique qui se compose de plusieurs piliers:

1. le produit, c'est-à-dire l'innovation de produit;

2. le collaborateur lui-même qui doit faire preuve de créativité à la fois au niveau individuel et au niveau collectif, créativité qui devrait être gratifiée par l'entreprise;

3. le processus d'innovation qui a besoin de la collaboration active de tous les participants;

4. la culture d'entreprise qui agit comme moteur de l'innovation.

L'innovation suppose qu'il faut être prêt à changer des choses. Cela nécessite un esprit d'innovation qui devrait être continuellement développé. Il est difficile d'amener une entreprise au sommet. Lui permettre ensuite d'y rester est un challenge tout aussi délicat et cela demande régulièrement des innovations à tous les niveaux.

La vente et le marketing sont d'importants moteurs de l'innovation. Même si l'une ou l'autre fois des problèmes au niveau qualité se présentent, ces derniers peuvent être une source d'innovation. De ce fait, il est important de les analyser immédiatement en détail.

Puisque s'arrêter signifie régresser, chacun d'entre nous, chères collaboratrices et chers collaborateurs, joue un rôle important au niveau de l'innovation. Nous sommes reconnaissants pour votre soutien et votre communication active.

Assemblée générale du 16 mai 2007 dans le hall de la nouvelle presse à extrusion à Dornach

Cette année, l'Assemblée générale des actionnaires a été attendue avec impatience. Pour la première fois depuis bien longtemps, elle s'est de nouveau tenue à Dornach, non pas au restaurant de Swissmetal, mais directement au sein de l'usine même et plus particulièrement dans le hall où la nouvelle presse à extrusion est en cours d'installation.

Le président du Conseil d'administration, Dr. Friedrich Sauerländer, a mené la séance et a remercié dans son discours d'ouverture tous les collaborateurs pour leurs efforts et tous les actionnaires pour la grande confiance témoignée à l'égard de Swissmetal.

Le CEO, Martin Hellweg, expliqua ensuite la stratégie de l'entreprise qui fait l'objet d'un développement constant et qui, comparée aux années précédentes, se transforme de plus en plus en stratégie offensive. En dehors des activités traditionnelles et des investissements en cours

dans de nouvelles installations high-tech et modernes qui garantissent encore davantage d'efficacité. Il faut aussi de plus en plus investir dans l'activité de négoce. Dans un futur proche, on y trouvera des produits supplémentaires et similaires d'autres fabricants afin de pouvoir proposer des solutions encore plus complètes à nos clients. L'achat d'Avins Industrial Products Corporation a été un premier pas en ce sens.

Par ailleurs, il faut aussi investir dans le développement et la production de produits design, par exemple dans le secteur de l'architecture. Grâce à eux, Swissmetal peut accéder à des marchés qui connaissent une croissance intéressante et qui offrent de bonnes perspectives de revenus.

Comme par le passé, la mise en place de propres unités de production en Asie est un projet qui se poursuit. Mais un investissement de ce genre est lié à quelques risques. Prudence et diligence sont donc de mise.

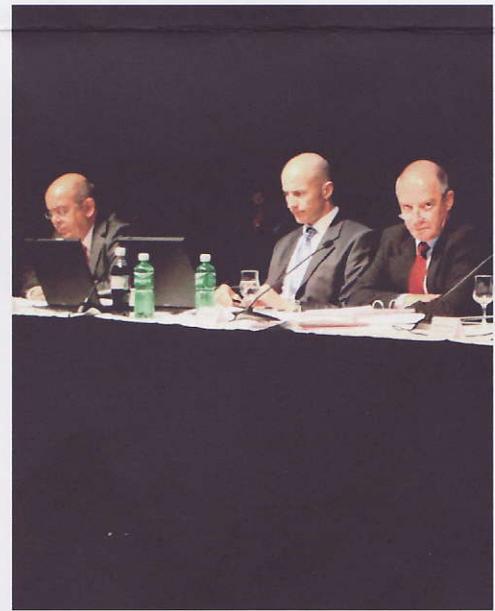
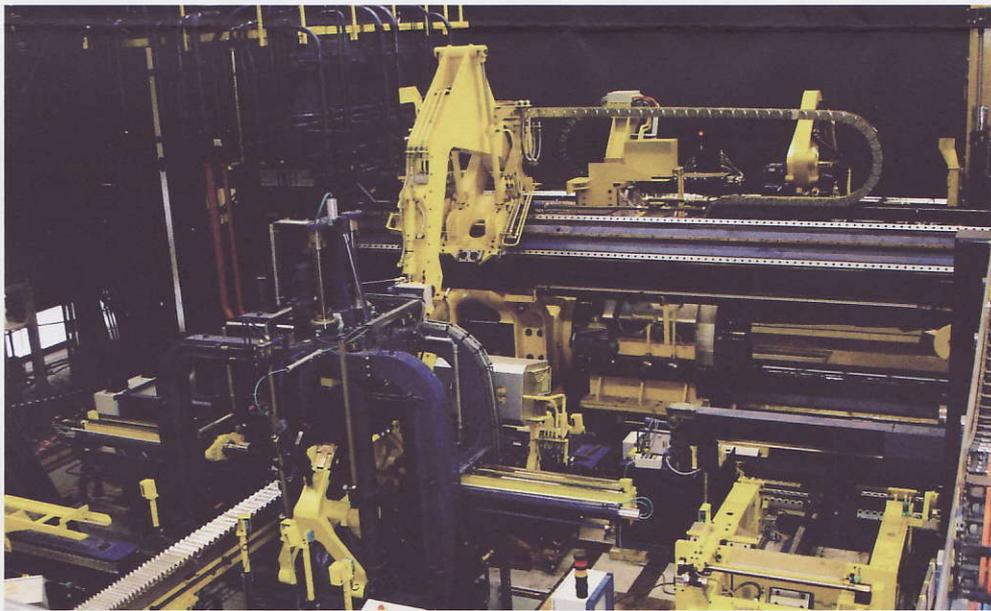
Volker Suchordt, Executive Vice President, expliqua ensuite la stratégie de l'entreprise du point de vue de la production. Il souligna tout particulièrement les développements prévus au site de Reconvilier et les expliqua à travers une maquette en 3D de l'usine 2 à l'échelle 1:250.

Notre CFO, Mme Yvonne Simonis, présenta aux actionnaires la clôture de l'exercice 2006 et expliqua en détail l'évolution financière de l'année écoulée.

Puis l'Assemblée générale marqua une courte pause au cours de laquelle Henri Bols expliqua la nouvelle presse à extrusion. Les actionnaires eurent ainsi l'occasion d'admirer de près le fonctionnement de cette installation. On pouvait lire sur les visages un grand intérêt pour la chose, comme quoi la technologie peut aussi fasciner des personnes qui ne sont pas des spécialistes.

Beaucoup de temps a ensuite été consacré aux questions des actionnaires. Quelques-uns, surtout de la Suisse romande, ont profité de l'occasion pour juger la direction de l'entreprise et poser des questions très critiques. Aujourd'hui, dans toutes les sociétés cotées en bourse, il est d'usage de faire de l'Assemblée générale une plate-forme de discussion ouverte et critique. Dr. Friedrich Sauerländer, Martin Hellweg et Yvonne Simonis ont de ce fait essayé de répondre objectivement et aussi précisément que possible à toutes les questions du public.

L'Assemblée générale se termina peu après 17.00h par un apéritif et de nombreux échanges informels entre les actionnaires et la direction.



Dornach mai

Fidélité

Angly Marcel, 10 ans
Brogly Nathalie, 20 ans

Naissances

Adam James, famille Christian Tanner.
Né le 4.4.2007

Romeo Mael, famille Giulio Caccioppoli.
Né le 18.4.2007

Reconvilier mai

Fidélité

Bellardita Girolamo, 15 ans
Stebler Jean-Pierre, 25 ans
Mornod Raoul, 30 ans
Zenko Nedzat, 15 ans

Vision et valeurs clés: le mois de juin sous le signe du courage



La boucle est bientôt bouclée. Dans ce numéro du Swissmetal News, nous allons vous présenter la quatrième valeur clé, soit l'avant-dernière qui est le courage. Un mot simple que tout le monde comprend. Qu'y a-t-il donc là à expliquer?

Faire preuve de courage dans notre entreprise signifie que nous saisissons des opportunités et que nous ne nous laissons pas freiner par une «paralysie par analyse», c'est-à-dire en ne parlant que des problèmes sans pour autant les ré-

gler. Lorsqu'une chance nous est donnée, lorsqu'une porte s'ouvre, alors nous entreprenons quelque chose avant qu'il ne soit trop tard. Agir à temps et avec détermination est souvent plus sensé que de ne rien faire de peur d'agir mal.

Nous pouvons accepter des erreurs et elles nous apprennent quelque chose. Mais nous n'acceptons pas les erreurs stupides, celles qui sont évitables ou répétitives. Nous évaluons les risques de manière rationnelle, avec sang froid et objectivité et, de ce fait, nous ne reculons pas devant chaque nouveau risque. Nous voulons comprendre les risques avant d'en prendre et les évaluer correctement, nous essayons de les minimiser partout où nous le pouvons. Mais nous sommes prêts à en prendre s'il le faut. Car oser, c'est gagner. En d'autres termes, nous devons agir comme entrepreneur.

Nous déléguons des compétences décisionnelles de manière à ce que nos collaboratrices et nos collaborateurs puissent travailler en autonomie. Nous attendons par contre de leur part d'avoir le courage d'utiliser leurs compétences. Chacun est

appelé à utiliser courageusement les possibilités qui lui sont offertes.

Nous avons le courage de nous informer réciproquement (feedback), même au-delà de la voie hiérarchique. Nous sommes capables de nous critiquer de manière constructive et positive. Nous n'hésitons pas à nous dire en face ce qui ne nous plaît pas. La critique constructive nous permet d'aller de l'avant et est très positive pour une entreprise.

Avoir du courage signifie que nous sommes tous volontaires et capables d'évaluer les risques. Lorsque cela en vaut la peine, nous prenons des risques et des décisions audacieuses, décisions que nous mettons en œuvre et pour lesquelles nous assumons les conséquences.

Comme à l'accoutumée, nous nous prions de bien vouloir discuter de cette valeur au courant du mois de juin dans le cadre de votre travail. Nous espérons que nous recevrons à nouveau de nombreux témoignages intéressants en retour.

Pour le comité de gestion
Sam V. Furrer

Interview d'Evelyne Bushari-Minnick, Export Sales Manager chez Swissmetal depuis le 1^{er} janvier 2007

Evelyne Bushari-Minnick est née en 1959 à Ulm et est la petite nièce de l'inventeur autrichien de l'hélice de navire, Franz Josef Ressel. D'ailleurs, le portrait de ce dernier orne encore les billets de 500 schillings autrichiens jusqu'à l'introduction de l'euro.

Bien qu'étant attirée par tout ce qui est technique et concerne le métal, elle se consacra tout d'abord après son baccalauréat et de longs voyages d'étude à la psychologie et obtint un master «cum laude» au «City College of New York».

Mariée à un israélien et maman d'une petite fille, elle réussit à concilier parfaitement vie professionnelle et vie familiale en travaillant comme éducatrice spécialisée pour des enfants handicapés mentaux et autistes à la «New York's Board of Education».

Bien que cet emploi d'enseignante lui fit plaisir et fut très enrichissant humainement, l'aspect pécunier en revanche n'était pas satisfaisant. C'est pourquoi elle répondit à une annonce parue dans le New York Times et se tourna vers un tout autre domaine en devenant responsable de vente pour New York et ses environs de systèmes d'alarme et de systèmes anti-feu pour la société Tyco. Elle y resta pendant trois ans.

Divorcée entretemps, elle continua son parcours professionnel toujours attirée par la technique en travaillant comme responsable des ventes pour les États-Unis

de «First Alpine», un groupe autrichien spécialisé dans l'acier et occupa ce poste pendant trois ans.

Toujours en quête de nouveautés et de nouveaux challenges, elle se mit à son propre compte en 2003 en créant la société M Group spécialisée dans le négoce et l'import d'acier aux États-Unis et essentiellement pour la côte Est.

Après s'être remariée en 2006 et souhaitant revenir s'installer en Europe, elle eut l'occasion de faire la connaissance de Swissmetal via Internet et de Juliane Kloubert qui lui proposa un poste de Sales Manager dans notre société.

Ainsi elle franchit le pas pour revenir au pays. Son conjoint américain va d'ailleurs la rejoindre prochainement. D'ici là, ils continuent de communiquer à distance et font la navette entre les États-Unis et l'Europe.

Evelyne Bushari-Minnick a de grands projets et est satisfaite de son travail chez Swissmetal. Jusqu'à sa retraite, elle souhaite pouvoir réaliser son rêve qui est d'acheter une maison en France et en Afrique du Sud et de posséder un voilier.

Entretemps, elle s'est très bien intégrée dans sa nouvelle équipe et les produits recyclables Swissmetal lui plaisent tout particulièrement.

Nous lui souhaitons la bienvenue chez nous et bonne chance dans la réalisation de tous ses objectifs, à la fois professionnels et personnels.



Où en est le versement des augmentations de salaire?

Le 13 février 2007 les négociations salariales avec les commissions d'entreprise et d'employés des deux sites suisses ont abouti. Nous nous sommes entendus sur les augmentations suivantes, rétroactivement au 1.1.2007:

- 1,5% d'augmentation générale sur les salaires de tous les employés et les ouvriers en Suisse (hors cadres)
- 0,5% d'augmentation individuelle (y compris les cadres)

Le premier pas, c'est-à-dire 1,5% d'augmentation générale, a été traité, rétroactivement au 1.1.2007, sur le salaire de mars en 2007.

La deuxième étape aurait dû prendre effet avec le salaire de mai. D'entente avec les commissions des deux sites, les augmentations individuelles seront traitées sur le salaire du mois de juin, avec effet au 1^{er} janvier 2007. Nous avons en effet besoin de plus de temps pour mener à bien les entretiens individuels.

Ces augmentations étant mises en vigueur rétroactivement au 1.1.2007, les personnes concernées ne seront pas désavantagées.

Laura Rossini,
VP HR

IMPRESSUM:

Team de rédaction: Ch. Schmid, L. Lusa et S. V. Furrer

Design: Driven Graphics, Zurich

Imprimerie: Rickli & Wyss, Berne

Contact «Swissmetal News»:

+41 61 705 32 32; lucie.lusa@swissmetal.com