



Nachhaltigkeitsbericht 2011



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
.....	
Der Rieter-Konzern	7
.....	
Nachhaltigkeitsstrategie	8
.....	
Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	10
Kapitalgeber	10
Kunden	10
Lieferanten	12
Wertschöpfungskette	12
.....	
Soziale Nachhaltigkeit	14
Personalpolitik	14
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
Führung	14
Verantwortung	14
Aus- und Weiterbildung	18
Berufsbildung (Ausbildung)	18
Weiterbildung (Personalentwicklung)	18
Arbeitssicherheit und Gesundheit	21
Arbeitssicherheit	21
Betriebliches Gesundheitsmanagement	23
Soziale Verantwortung	23
.....	
Ökologische Nachhaltigkeit	24
Produktentwicklung	24
Externes Reporting	24
Ökologische Daten	24
.....	



Liebe Leserin, lieber Leser

Wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit sind integrale Bestandteile der Rieter-Konzernstrategie.

Ich freue mich, dass Rieter den ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht vorlegt. Er trägt qualitativen und quantitativen Aspekten gleichermaßen Rechnung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2011 beschreibt unsere Anstrengungen detailliert, verdeutlicht sie mit einer Vielfalt von Grafiken und unterlegt die Aussagen mit Kennzahlen. Dies erhöht die Transparenz substantiell.

Unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sind aber keineswegs neu. Unsere Werte und Grundsätze verpflichten uns zu ambitionierten ökonomischen Zielen und zu ökologischer und sozialer Verantwortung. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist seit vielen Jahren integrierender Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Dazu gehört zum Beispiel unser Umwelt- und Sicherheitsleitbild, das seit 1997 in Kraft ist. Rieter hat konzernweit und an den einzelnen Standorten Prozesse zur Einhaltung, Steuerung und Messung der Standards etabliert. Interne und externe Fachpersonen überprüfen die dazugehörigen Massnahmen regelmässig.

Führungskräfte und Mitarbeitende sorgen mit grossem Engagement dafür, dass Nachhaltigkeit bei Rieter gelebt wird. Als Unternehmen mit über 200-jähriger Geschichte hat das nachhaltige Wirtschaften bei uns Tradition. Diese Tradition führen wir weiter und schaffen Wert für alle unsere Anspruchsgruppen. Wie wir unsere wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung wahrnehmen, dokumentieren wir nach klaren Kriterien und werden wir auch zukünftig regelmässig kommunizieren.

Erwin Stoller
Executive Chairman



Der Rieter-Konzern

Rieter ist ein führender Anbieter am Weltmarkt für Textilmaschinen und -komponenten für die Kurzstapelfaser-Spinnerei. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Winterthur (Schweiz) entwickelt und fertigt Anlagen, Maschinen und Technologiekomponenten für die Verarbeitung von Naturfasern und synthetischen Fasern sowie deren Mischungen zu Garnen. Rieter ist der einzige Anbieter weltweit, der sowohl die Prozesse für Spinnereivorbereitung als auch sämtliche vier am Markt etablierten Endspinnverfahren abdeckt. Das Unternehmen ist mit 18 Produktionsstandorten in neun Ländern vertreten und beschäftigt weltweit rund 4 700 Mitarbeitende, davon etwa 28% in der Schweiz.

Rieter ist eine starke Marke mit langer Tradition. Seit der Gründung im Jahr 1795 prägt Rieter den industriellen Fortschritt durch hohe Innovationskraft. Produkte und Lösungen werden optimal auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten und immer mehr auch in den Märkten der Kunden produziert. Mit einer weltweiten Vertriebs- und Serviceorganisation sowie einer starken Präsenz in den aufstrebenden Märkten China und Indien verfügt Rieter über wichtige Voraussetzungen für künftiges Wachstum. Zum Nutzen der Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden strebt Rieter die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes an. Dazu will Rieter den Umsatz und die Ertragskraft kontinuierlich steigern, primär aus eigener Kraft, aber auch durch Kooperationen und Akquisitionen. Das Unternehmen umfasst zwei Business Groups: Spun Yarn Systems und Premium Textile Components.

Spun Yarn Systems

Spun Yarn Systems entwickelt und fertigt Maschinen und Anlagen für die Verarbeitung von Naturfasern und synthetischen Fasern sowie deren Mischungen zu Garnen. Die Business Group erzielte im Geschäftsjahr 2011 einen Umsatz von 861.7 Mio. CHF und trug mit 3 594 Mitarbeitenden 81% zum Gesamtumsatz von Rieter bei.

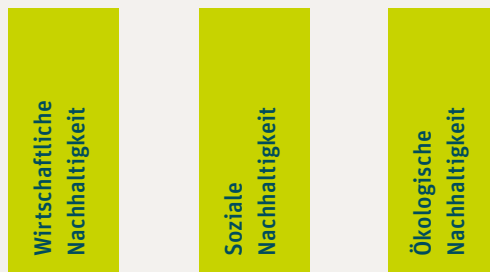
Premium Textile Components

Premium Textile Components bietet Technologiekomponenten und Serviceleistungen sowohl für Spinnereien als auch für Maschinenhersteller an. Die Business Group tritt unter den vier Marken Bräcker, Graf, Novibra und Suessen am Markt auf. Sie beschäftigte im Berichtsjahr 1 075 Mitarbeitende und trug 199.1 Mio. CHF bzw. 19% zum Gesamtumsatz von Rieter bei.

Nachhaltigkeitsstrategie

Grundlage

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Rieter basiert auf drei Pfeilern:



Die Umwelt- und Sicherheitsrichtlinien umfassen den gesamten Wertschöpfungsprozess des Unternehmens. Rieter strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltverträglichkeit und der Energieeffizienz in der gesamten Wertschöpfungskette an. Die Entwicklungs- und Produktionsverfahren sowie die Infrastruktur werden laufend überprüft und optimiert; die Entwicklung von ökoefizienten Produkten und Dienstleistungen wird vorangetrieben.

Das Unternehmen Rieter bekennt sich in seinen «Werten und Grundsätzen» zu ambitionierten ökonomischen Zielen, aber auch zu ökologischer und sozialer Verantwortung. Seit 1997 ist zudem das Umwelt- und Sicherheitsleitbild ein integrierender Bestandteil der Unternehmensstrategie. Neben dem umsichtigen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen schliesst Rieter auch das Risikomanagement sowie verantwortungsbewusste Mitarbeiterführung und -entwicklung in dieses Bekenntnis mit ein. Produkte und Herstellverfahren müssen strengen Anforderungen bezüglich Umweltverträglichkeit genügen und höchste Sicherheit für Kunden, Mitarbeitende wie auch für Anwohner von Produktionsstätten bieten.



Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Die Grundwerte der Geschäftstätigkeit von Rieter sind in den drei übergeordneten Zielen des Leitbilds zusammengefasst:

Delight your customers

Enjoy your work

Fight for profits

Rieter ist als Unternehmen erfolgreich, wenn es die Erwartungen der Kunden befriedigt, wenn sich die Mitarbeitenden mit Begeisterung engagieren und wenn es langfristigen Mehrwert für seine Aktionäre schafft.

Rieter verpflichtet sich, für die Anspruchsgruppen des Unternehmens Wert zu schaffen. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist integrierender Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Kapitalgeber

Rieter strebt einen offenen und transparenten Dialog mit den Investoren an. Mit der Berichterstattung wollen wir ein umfassendes und exaktes Bild über Ziele und Entwicklung des Unternehmens vermitteln. Dies soll sicherstellen, dass Rieter eine faire Bewertung erlangt sowie die Kapitalkosten minimieren und das Ansehen und die Positionierung im Kapitalmarkt stärken kann. Nebst der halbjährlichen finanziellen Berichterstattung präsentiert sich das Unternehmen regelmässig an Banken- und Investorenkonferenzen sowie in Meetings mit schweizerischen und ausländischen Fondsmanagern und Finanzanalysten.

Einmal pro Jahr führt Rieter einen Anlass für Wirtschaftsmedien und Finanzanalysten durch, um Hintergründe, technologische Neuerungen sowie mittel- bis längerfristige Entwicklungsperspektiven des Textilmaschinen- und -komponentengeschäftes vertieft zu erläutern. Das Aktionariat von Rieter besteht aus über 7 300 registrierten Aktionärinnen und Aktionären. Die Aktionäre stammen aus zahlreichen Ländern weltweit. Aktionäre mit Anteilen über 3% sind auf der Website unter <http://www.rieter.com/de/rieter/investor-relations/largest-shareholders/> aufgeführt. Soweit dem Unternehmen bekannt, hielten per 31. Dezember 2011 vier Aktionäre mehr als 3% der Anteile an der Rieter Holding AG.

Kunden

Rieter richtet die Geschäftsaktivitäten konsequent auf die Bedürfnisse der Kunden aus.

Kundenbindung und Kundenzufriedenheit sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für Rieter. Wir streben langfristige Partnerschaften an, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt beruhen.

Mit innovativen Technologien, zuverlässigen Produkten und guten Dienstleistungen will Rieter den Kunden Lösungen anbieten, die ihnen ihrerseits den Erfolg ermöglichen. Unsere umfassende Kompetenz im Produktionsprozess von der Faser zum Garn und entlang der textilen Wertschöpfungskette ist dabei ein bedeutender Wettbewerbsvorteil. Gemeinsam mit den Kunden entwickeln wir unsere Produkte weiter und verbessern so den Kundennutzen. Mit unserem Service unterstützen wir die Kunden während der gesamten Laufzeit der Produkte.



Lieferanten

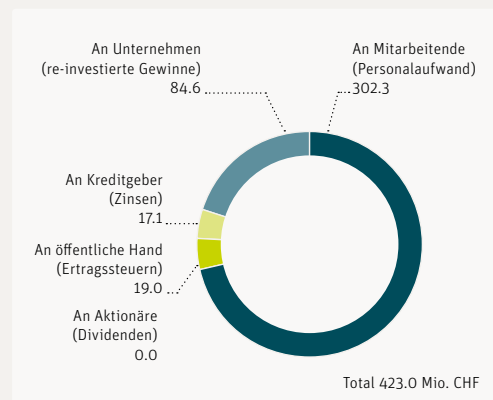
Lieferanten sind unsere Partner. Gemeinsam mit ihnen wollen wir Qualität und Kostenposition unserer zugekauften Materialien und Komponenten laufend verbessern. Wir legen Wert darauf, dass unsere Lieferanten uns im Innovationsprozess aktiv unterstützen, und wir respektieren die IP-Rechte (geistiges Eigentum) unserer Partner. Wir streben langfristige Zusammenarbeitsverhältnisse an, die geprägt sind von gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Bemühen, uns den wirtschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Wir erwarten, dass auch alle Lieferanten die Grundsätze unseres Verhaltenskodex' (Code of Conduct) beachten.

Wertschöpfungsrechnung

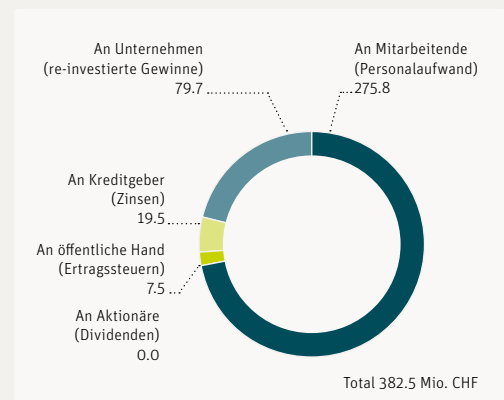
Die Wertschöpfung von Rieter entspricht grundsätzlich der Unternehmensleistung abzüglich Vorleistungen Dritter. Sie errechnet sich als EBIT plus Personalaufwand und Finanzertrag. Die folgenden Diagramme geben Einblick in die Verteilung unserer Wertschöpfung an die einzelnen Anspruchsgruppen (Stakeholders):

Rieter generierte im Jahr 2011 eine Wertschöpfung von 423.0 Mio. CHF. Wie im Vorjahr flossen davon über 70% in Form von Löhnen und Sozialleistungen an die Mitarbeitenden. Rund 20% der Wertschöpfung verblieb zur Stärkung der Eigenkapitalbasis im Unternehmen. Die restliche Wertschöpfung ging als Steuern an das Gemeinwesen an den Standorten unserer Konzerngesellschaften und als Zinsen an unsere Kreditgeber, insbesondere an die Gläubiger unserer Obligationsanleihe.

Wertschöpfungsrechnung in Mio. CHF, 2011



Wertschöpfungsrechnung in Mio. CHF, 2010





Soziale Nachhaltigkeit

Personalpolitik

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Know-how und Engagement sowie Flexibilität und Loyalität unserer Mitarbeitenden sind die Basis des Erfolges von Rieter. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit adäquaten Arbeitsplätzen und Hilfsmitteln sowie mit vielfältigen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Wir bilden Nachwuchsführungskräfte intern aus und streben an, einen hohen Anteil der Führungspositionen mit eigenen Mitarbeitenden besetzen zu können. Mit systematischer, globaler Nachfolgeplanung sichern wir die Kontinuität in der Führung und bieten gleichzeitig interessante Karrieremöglichkeiten.

Rieter bietet stufengerechte, anspruchsvolle Aufgaben in einem sehr internationalen, abwechslungsreichen und multikulturellen Arbeitsumfeld, verbunden mit einer marktkonformen und erfolgsorientierten Salärpolitik. Die Personalkosten sind ein wesentlicher Bestandteil in der Erfolgsrechnung von Rieter.

Um Talente zu identifizieren, hat Rieter auch 2011 den in den vergangenen Jahren eingeführten und stetig verbesserten «performance management proces» weitergeführt und -entwickelt. Darauf basierend definieren wir die Nachfolgeplanung sowie die Bedürfnisse für die Aus- und Weiterbildung.

Führung

Wir fördern das unternehmerische Denken und Handeln auf allen Stufen und übertragen Kompetenzen mit Verantwortung an die unteren Ebenen. Damit steigern wir die Flexibilität des Unternehmens. Wir setzen Vertrauen in die Mitarbeitenden und erwarten dafür, dass sie Vereinbarungen einhalten und zum umfassenden Informationsaustausch bereit sind. Wir

fordern vorbildliches Verhalten, insbesondere von den Führungskräften.

Wir fördern Teamarbeit mit klar definierten Zuständigkeiten. Wir streben an, das Potenzial unserer Mitarbeitenden zu erkennen, und sorgen dafür, dass sie am richtigen Ort eingesetzt werden. Dadurch schaffen wir eine Arbeitsatmosphäre, in der sich die Mitarbeitenden mit Freude für die Kunden engagieren.

Verantwortung

Rieter bekennt sich zur sozialen Verantwortung, denn sie ist Teil der nachhaltigen Entwicklung. Dies gilt sowohl auf globaler Ebene als auch im lokalen Umfeld unserer Standorte. Für eine positive Zusammenarbeit mit Behörden und Arbeitnehmervertretungen setzen wir uns nach Kräften ein.

Chancengleichheit, Fairness und Integrität sowie Toleranz und Respekt sind für uns wichtige Grundsätze. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab.

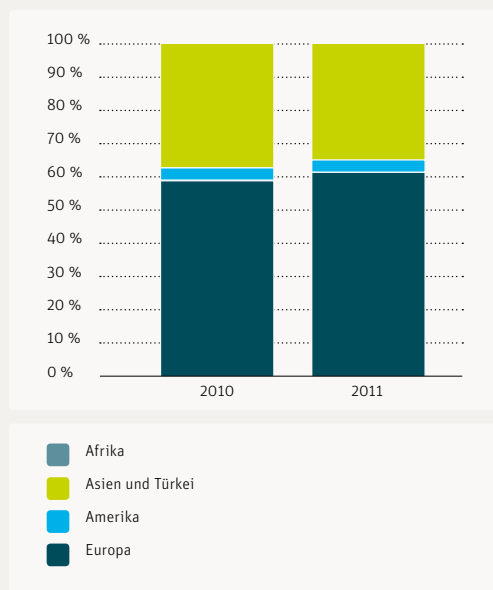
Zur Untermauerung dieser Grundsätze hat Rieter auch im Berichtsjahr verschiedene Initiativen und Programme gestartet. So erarbeitete die Konzernleitung mit den Management-Teams der Business Groups im Bereich Führung einen Verhaltenskodex. Er wurde unter dem Namen «i-commit» in die Organisation getragen.



Personalbestand und geografische Verteilung

2011 gab es bei Rieter 4 695 Vollzeitstellen (exkl. temporär Angestellte). Der Anteil der in Europa tätigen Mitarbeitenden nahm leicht zu (von 59% 2010 auf 61% im Jahre 2011). In absoluten Zahlen nahm der Mitarbeiterbestand in Asien leicht zu; er belief sich auf 36%. Von den asiatischen Mitarbeitenden ist der überwiegende Anteil in China und Indien beschäftigt (98%).

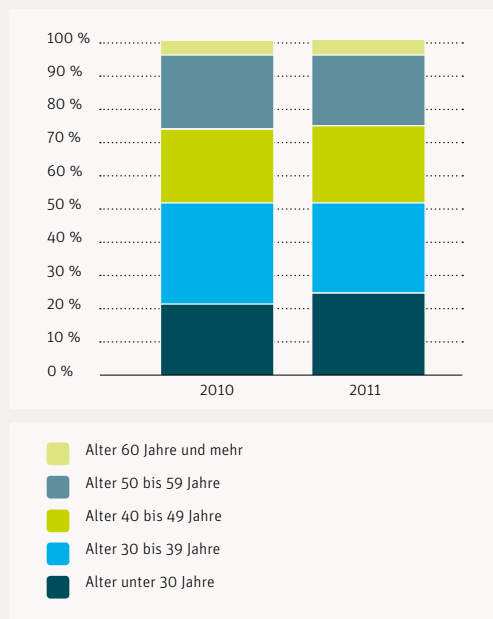
Geografische Verteilung



Altersverteilung

Die Altersverteilung der Rieter-Belegschaft ist gleichmässig. Da Rieter eine grosse Anzahl an Lehrlingen ausbildet, sind auch die unter 30-Jährigen mit 25% der Mitarbeitenden gut vertreten. Die Altersverteilung veränderte sich 2011 im Vergleich zum Vorjahr wenig. Der Anteil der 30- bis 39-jährigen Mitarbeitenden sank von 31% auf 27%.

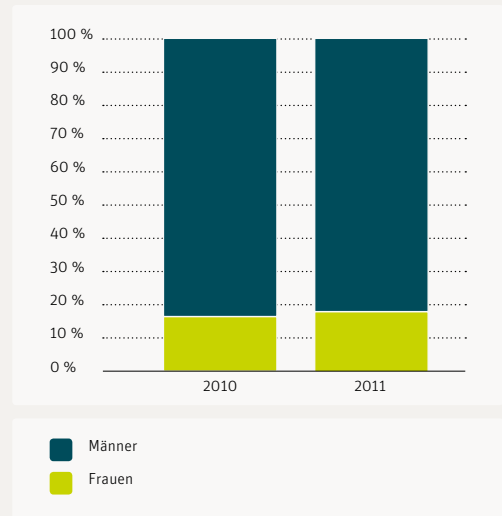
Altersverteilung



Anteil Frauen

Der Anteil Frauen hat sich 2011 gegenüber dem Vorjahr von 17% auf 18% erhöht.

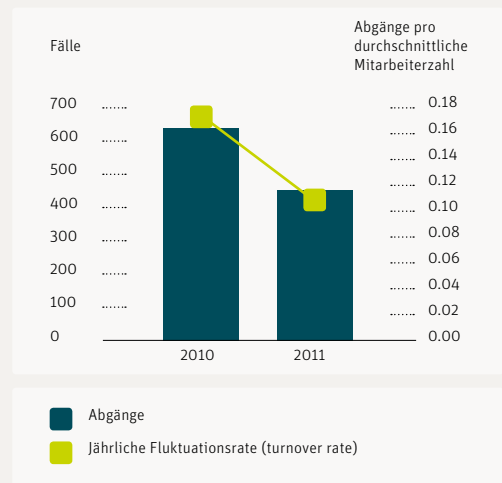
Anteil Frauen



Fluktuation

Die Fluktuationsrate von Rieter variiert über die Jahre stark, da das Textilmaschinengeschäft ausgeprägten Marktzyklen unterworfen ist. Zudem ist die Fluktuationsrate je nach Region sehr unterschiedlich. Die jährliche Fluktuationsrate hat 2011 gegenüber dem Vorjahr um 37% abgenommen. Total waren 2011 weltweit rund 450 Abgänge zu verzeichnen, sowohl Entlassungen wie auch Kündigungen durch Rieter-Mitarbeitende selbst.

Fluktuation



Soziale Nachhaltigkeit

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung hat bei Rieter einen hohen Stellenwert. Die Erfahrungen und Kenntnisse zu unserer Branche, die Mitarbeitende mitbringen müssen, um Rieter erfolgreich in die Zukunft zu führen, können nur beschränkt in Westeuropa gesammelt werden. Wir investieren daher sowohl in Europa wie auch in China und Indien in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Berufsbildung (Ausbildung)

Damit die hohen Erwartungen der Kunden an die Qualität der Rieter-Produkte auch in Zukunft erfüllt werden können, investieren wir intensiv in die Berufsbildung. Unser Engagement umfasst verschiedene Berufsbilder und Standorte in verschiedenen Ländern.

Die Auszubildenden in der Schweiz können in der Lehrlingsfirma Creative Solutions, die 2012 ihr 10-Jahre-Jubiläum feierte, unternehmerische Erfahrung gewinnen. Zudem gestalten sie jährlich durchgeführte Bildungstage mit, die eine Ausstrahlung weit über das Unternehmen hinaus haben. Immer mehr ermöglicht Rieter den jungen Mitarbeitenden auch Einsätze in China und Indien. Hier können sie direkt nach Abschluss ihrer Ausbildung erste Erfahrungen in grossen Märkten von Rieter sammeln.

In China lancierte Rieter im Berichtsjahr eine Initiative zur Etablierung einer Grundausbildung. Sie orientiert sich an der Berufslehre in der Schweiz und will eine nachhaltige Ausbildung von Mitarbeitenden für die Produktion und Montage sicherstellen.

In Indien haben 2011 rund zehn Mitarbeitende das Ausbildungskonzept VET (Vocational Education and Training) erfolgreich abgeschlossen. Dieses Konzept wurde vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie sowie von der Schweizerisch-Indischen Handelskammer unter aktiver Mitwirkung von Rieter initiiert. 2012 wird das VET weitergeführt und ausgebaut.

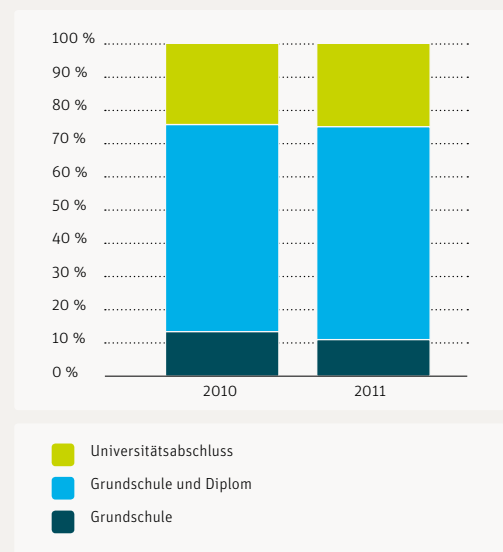
Weiterbildung (Personalentwicklung)

Im Zuge der Aufteilung des Rieter-Konzerns und der Fokussierung auf das Textilmaschinen-geschäft hat Rieter die Entwicklungsprogramme für Mitarbeitende und Management überarbeitet und auf die neuen Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtet. So sind Konzepte für drei verschiedene Führungsstufen entstanden. Der Fokus für 2011/12 ist dabei auf die untere Führungsstufe gerichtet. Insbesondere in den Wachstumsmärkten China und Indien besteht ein grosses Weiterbildungsbedürfnis für diese Zielgruppe. Für alle Mitarbeitenden bot Rieter 2011 ein breites Programm an internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese Weiterbildungen decken sämtliche Bereiche und Funktionen innerhalb von Rieter ab. 2011 wurden wieder zwei Durchgänge des Projektmanagementlehrgangs Project Implementation Acceleration durchgeführt. Diese global organisierten Weiterbildungen im Bereich Projektmanagement sind zentral für den nachhaltigen Einsatz und die konsequente Umsetzung der spezifischen Methoden bei Rieter. Ebenso lancierten wir 2011 ein globales Operational-Excellence-Programm. Es hat zum Ziel, die Flexibilität, Produktivität und Effizienz in der Fertigung deutlich zu erhöhen und zugleich die Transparenz zu verbessern.

Ausbildung

89% der Rieter-Mitarbeitenden verfügen über einen Diplom- oder einen Universitätsabschluss. Der Anteil an Mitarbeitenden, welche über keinen Diplom- oder Universitätsabschluss verfügen, hat 2011 gegenüber dem Vorjahr abgenommen.

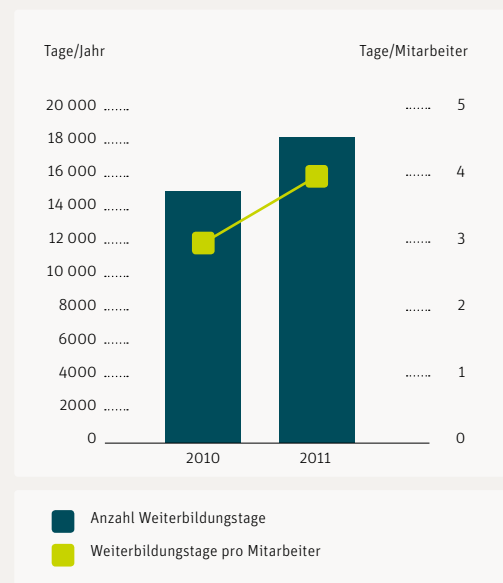
Ausbildung



Weiterbildungstage

Die Anzahl Weiterbildungstage pro Mitarbeiter hat sich von 2010 zu 2011 von drei auf vier Tage erhöht. Ein Grossteil der Weiterbildungen wurde mit Rieter-Mitarbeitenden durchgeführt, welche in asiatischen Ländern tätig sind. Zusätzlich fanden Weiterbildungen am Arbeitsplatz statt, die in der Regel in dieser Kennzahl nicht enthalten sind.

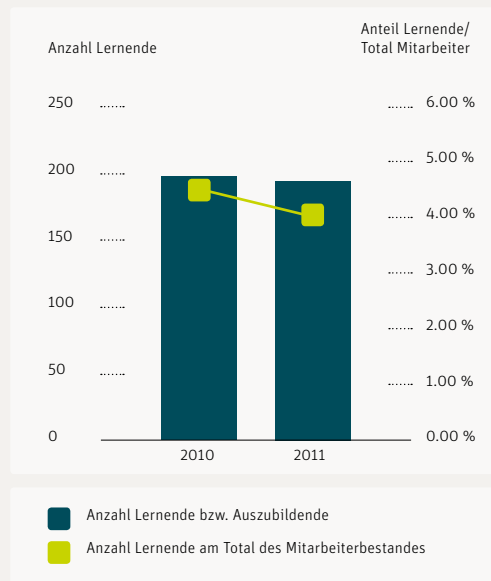
Weiterbildung



Anzahl Lernende /Auszubildende

Die Lehrlingsausbildung hat bei Rieter Tradition. Rieter beschäftigt seit vielen Jahren eine relativ hohe Anzahl an Lehrlingen. Im Jahre 2011 betrug dieser Anteil im Verhältnis zur gesamten Rieter-Belegschaft 4%. 2011 waren 192 Lehrlinge bei Rieter angestellt, im Vergleich zu 197 im Jahre 2010. Die Ausbildungsplätze konzentrieren sich zurzeit auf die Schweiz und Deutschland. Die Ausbildungsprogramme in China und Indien (siehe Seite 18) wurden noch nicht berücksichtigt in diesen Zahlen.

Lernende/Auszubildende



Soziale Nachhaltigkeit

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit

Rieter hat 2011 die Trainings im Bereich der Arbeitssicherheit weitergeführt. Die Massnahmen in den Bereichen Unfallprävention, Risikobewusstsein und Arbeitssicherheit haben sich positiv ausgewirkt: Die Anzahl betriebsbedingter Unfälle mit Ausfalltagen konnte weiter gesenkt werden.

Risk Audits

Rieter verfügt bereits seit 2003 über ein gut etabliertes Risk Control Audit System für alle Standorte weltweit. Nebst den klassischen Sachversicherungsrisiken wie Brand- und Elementarisrisiken werden auch Betriebsunterbrechungs-, Arbeitssicherheits- und Umweltrisiken analysiert und entsprechende Empfehlungen abgegeben. Das Corporate Risk and Insurance Management Team führt diesbezüglich zusammen mit einem externen Partner in regelmässigen Abständen entsprechende Audits durch und überwacht die Umsetzung der Empfehlungen. Ausserdem wurden auch interne Schulungen zur Know-how-Erweiterung in Indien und China durchgeführt.

Rieter EHS Minimal Procedure Requirements

Rieter hat klare «Environment, Health and Safety Minimal Procedure Requirements» (Mindestanforderungen im Bereich Umwelt und Arbeitssicherheit) erarbeitet und kommuniziert diese seit einigen Jahren gegenüber den Umwelt- und Arbeitssicherheitsverantwortlichen als Grundlage. Um die Einhaltung dieser Anforderungen zu überprüfen, werden regelmässig Selbstbeurteilungen durchgeführt und analysiert.

Zertifizierte Managementsysteme

Mit Ausnahme eines Werkes waren im Jahr 2011 alle Rieter-Werke ISO 9001 zertifiziert, ebenso wie bereits im Jahr 2010. 2011 arbeiteten 91% aller Rieter-Mitarbeitenden in einem nach ISO 9001 zertifizierten Werk. 2011 wurden zwei Werke verkauft (in Indien und Tschechien), weshalb die absolute Zahl der zertifizierten Werke sank.

	2010	2011
ISO 9001 (Standorte)	17	15
% Mitarbeitende	95 %	91 %
ISO 14001 (Standorte)	2	1

Zudem ist ein Rieter-Werk nach ISO 14001 zertifiziert. Rieter verfolgt bezüglich ISO 14001 und OSHAS 18001 nicht das Ziel, alle Werke zu zertifizieren. Das Unternehmen strebt jedoch an, alle Werke entsprechend diesen Standards zu führen. Dies wird unter anderem auch mit internen Risikoprüfungen sichergestellt.

Arbeitsunfälle und Unfallrate

In den Jahren 2010 und 2011 wurden spezifische Schulungen zur Arbeitssicherheit durchgeführt. Im Jahr 2011 konnte die Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro Million Arbeitsstunden um 7% reduziert werden. Ebenso reduzierte sich die Unfallrate (Anzahl Arbeitsunfälle pro 1 000 Mitarbeiter) 2011 gegenüber dem Vorjahr um 6%.

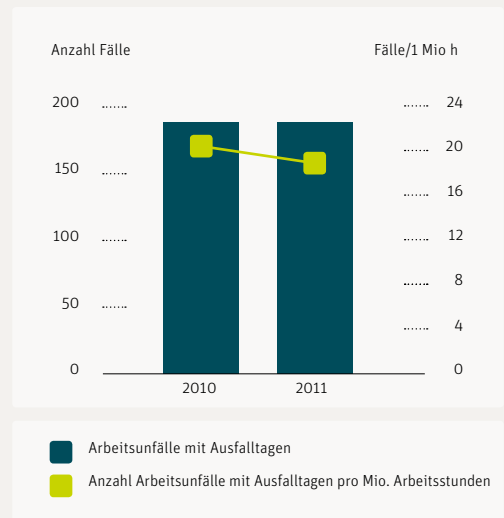
Anzahl berufsbedingte Todesfälle

Rieter hatte in den Jahren 2010 und 2011 keine berufsbedingten Todesfälle zu verzeichnen.

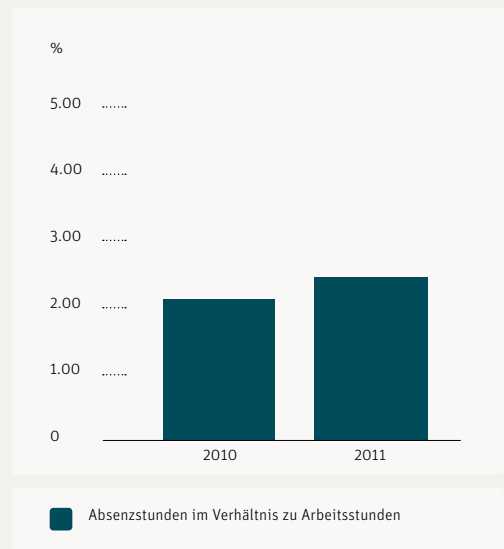
Absenzzrate durch berufsbedingte Unfälle oder Krankheiten

2011 betrug die krankheits- und unfallbedingten Absenzzstunden im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden 2.46%. Die Absenzzrate hat sich gegenüber dem Vorjahr um 11% erhöht.

Arbeitsunfälle



Krankheits- und unfallbedingte Absenzzstunden



Soziale Nachhaltigkeit

Soziale Verantwortung

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Rieter hat im Berichtsjahr verschiedene Initiativen im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement gestartet. Mit kurz-, mittel- und langfristigen Massnahmen will Rieter die Gesundheit der Mitarbeitenden und deren Wohlbefinden am Arbeitsplatz weiter fördern.

Der Absenzprozess wurde standardisiert und im Mai 2011 mit einem systemunterstützten Absenzmanagement eingeführt. In Schulungen wurden Führungskräfte darauf sensibilisiert, dass sie Absenzen mit betriebsthematischem Ursprung beeinflussen können, sowie auf die Relevanz und Verantwortung ihrer Führungsaufgabe.

Gesundheitsmanagement gehört auch zum internen Weiterbildungsprogramm, das 2011 um den Bereich «Gesundheit und Vorsorge» erweitert wurde. Der Fokus liegt dabei auf Themen zu gesundheits- und leistungsbeeinflussenden Faktoren wie Umgang mit Stress oder Sucht, Work-Life-Balance, Präsentismus. Auch Pensionierungsvorbereitung und Informationen zu Sozialversicherungen werden angeboten. Ziel ist es, Schulungen zu ausgewählten Themen zu institutionalisieren.

Für Rieter gehört es zur Firmentradition, soziale Verantwortung in den Standortgemeinden und gegenüber den Mitarbeitenden wahrzunehmen. In der Schweiz engagiert sich Rieter über die Johann Jacob Rieter Stiftung in den Bereichen Kunst, Kultur, Bildung und Gemeinnütziges.

Die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen in der ganzen Welt ist für Rieter zentral. Auf europäischer Ebene erfolgt sie über den Europäischen Betriebsrat, national direkt mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften in den einzelnen Ländern. In der Schweiz ist Rieter Mitglied des Branchenverbands Swissmem und dem entsprechenden Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen.

Für Rieter als international tätige Firma ist es wichtig, die Standards in Bezug auf gesetzliche und ethische Verpflichtungen in der ganzen Welt um- und durchzusetzen. Rieter hat dazu eigens einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) entwickelt, der den Umgang in Geschäftsbeziehungen regelt. Dieser Code of Conduct ist verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Rieter in allen Ländern und auf allen Hierarchiestufen. Um sicherzustellen, dass der Code of Conduct bekannt ist und eingehalten wird, werden regelmässig Trainings und Tests durchgeführt.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement überprüft im Betriebsalltag die Einhaltung der Führungsgrundsätze im Sinne einer wertschätzenden, fördernden und vertrauensvollen Kultur.

Ökologische Nachhaltigkeit

Produktentwicklung

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs ist für Rieter ein zentrales Anliegen. Rieter ist nicht nur bestrebt, die eigene Fertigung laufend energieeffizienter zu gestalten. Vielmehr arbeiten wir bei Maschinen und Komponenten ständig an Produkt- und Prozessoptimierungen, damit auch der Ressourcenverbrauch bei den Kunden in den Spinnereien gesenkt werden kann. Minimale Schadstoffbelastung der Umwelt, höhere Effizienz in der Stromgewinnung, maximale Einsparungen im Stromverbrauch, optimale Ausnutzung der Rohstoffe – all dies sind Faktoren der Nachhaltigkeit, welche Rieter bereits vor Jahrzehnten erkannt hat und denen wir in der Produktentwicklung konsequent Rechnung tragen. Dabei gilt die Sicht dem gesamten Lebenszyklus der Produkte.

Rieter ist der weltweit einzige Anbieter, der sowohl die Prozesse für Spinnereivorbereitung als auch sämtliche am Markt etablierten Endspinnverfahren abdeckt. Durch diese Kompetenz im gesamten Wertschöpfungsprozess kann Rieter die Prozesse und Maschineneinstellungen nach den Bedürfnissen des einzelnen Kunden energieeffizient optimieren.

Externes Reporting

Seit 2007 nimmt Rieter am Carbon Disclosure Project (CDP) teil. Dieses internationale Programm dient der Analyse von Daten zu Treibhausgasemissionen. Es hat unter anderem zum Ziel, Treibhausgasemissionen weltweit zu reduzieren.

Rieter erfasst alle für die nachhaltige Unternehmensführung relevanten Daten in der SEED-Datenbank (Social, Economic and Environmental Data). Diese Daten werden jährlich ausgewertet und dienen auch als Grundlage für die Erstellung dieses Berichts.

Ökologische Daten

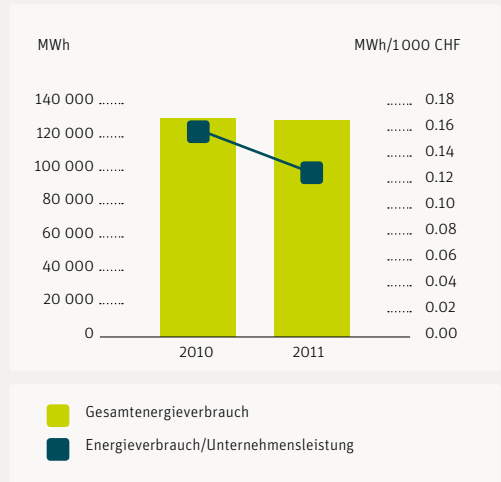
Nachfolgend sind die wichtigsten ökologisch relevanten Zahlen und Fakten der weltweiten Aktivitäten von Rieter dargestellt. Die Angaben beziehen sich auf 2010 und 2011, um den Verlauf zu illustrieren. Aufgrund der Separation der beiden Divisionen Rieter Textile Systems und Rieter Automotive Systems im Mai 2011 werden die Daten beider Jahre nur für den Textilmaschinenbereich dargestellt. Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Daten über die Jahre gewährleistet.



Energieverbrauch

Rieter ist kontinuierlich bestrebt, den Energieverbrauch im Produktionsprozess zu verbessern. Der Gesamtenergieverbrauch nahm 2011 leicht ab. 2011 verbrauchte Rieter 131 000 MWh an Energie. Der Energieverbrauch in Bezug zur Unternehmensleistung (Corporate Output) sank um 20% auf 0.13 MWh/1000 CHF.

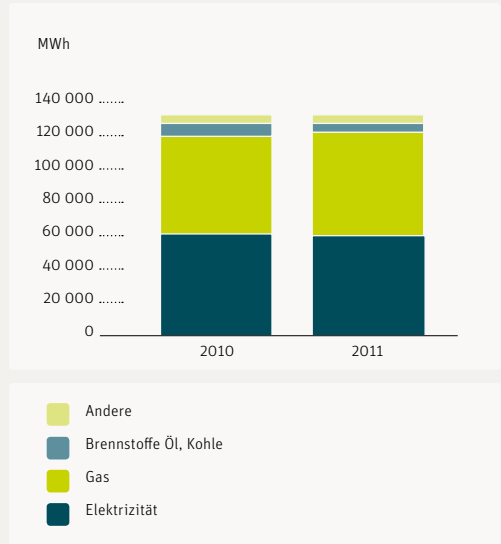
Energieverbrauch



Energiemix

Die grössten Energiequellen für den Bedarf von Rieter stellen Elektrizität und Gas mit 95% des totalen Energiebedarfs 2011 dar.

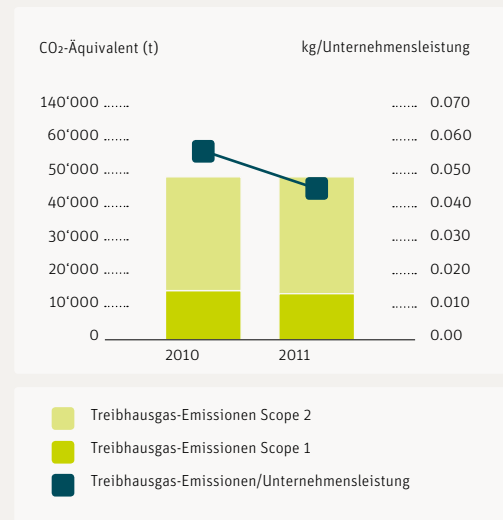
Energiequellen-Mix



Treibhausgasemissionen

Die Treibhausgasemissionen von Rieter, rapportiert in «metric tons of CO₂ equivalents», beinhalten Emissionen, die direkt an Rieter-Produktionsstandorten verursacht werden. Sie entstehen entweder durch das Verbrennen von Brennstoffen (Scope-1-Emissionen) oder sie werden durch Stromproduktion von Energie-lieferanten in Ländern erzeugt, in denen Rieter tätig ist (Scope-2-Emissionen). 2011 blieben die absoluten CO₂-Emissionen praktisch stabil, während die Emissionen in Bezug zur Unternehmensleistung um 19% abnahmen.

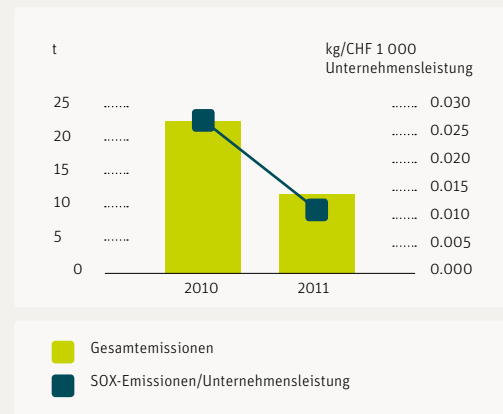
Treibhausgasemission



Versauerung (SOX-Äquivalente)

Die absoluten SOX-Emissionen im Jahr 2011 reduzierten sich um 47% gegenüber dem Vorjahr. Die SOX-Emissionen in Bezug zur Unternehmensleistung nahmen sogar um 57% ab. Insbesondere die absolute Veränderung kann auf den Verkauf von zwei Werken im Jahre 2011 zurückgeführt werden.

Versauerung





Wasserverbrauch

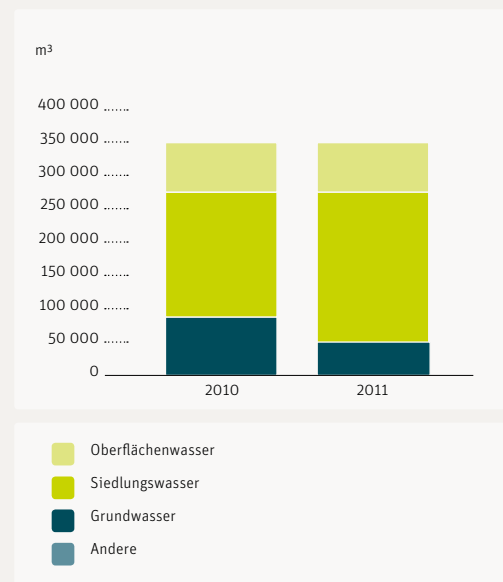
Der absolute Wasserverbrauch 2011 betrug 345'000 m³ und war praktisch gleich hoch wie 2010. Der Wasserverbrauch in Bezug zur Unternehmensleistung nahm 2011 um 20% ab, der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter um 7%. Wasser wird hauptsächlich zum Kühlen oder für Sanitär- und Reinigungszwecke verwendet. Wo immer möglich, werden geschlossene Loop-Systeme verwendet, um den Wasserverbrauch zu minimieren.

Der Grossteil des verwendeten Wassers stammt aus kommunaler Wasserversorgung (64%); der Anteil aus Grund- und Oberflächenwasser betrug im Jahr 2011 zusammen 36%.

Wasserverbrauch



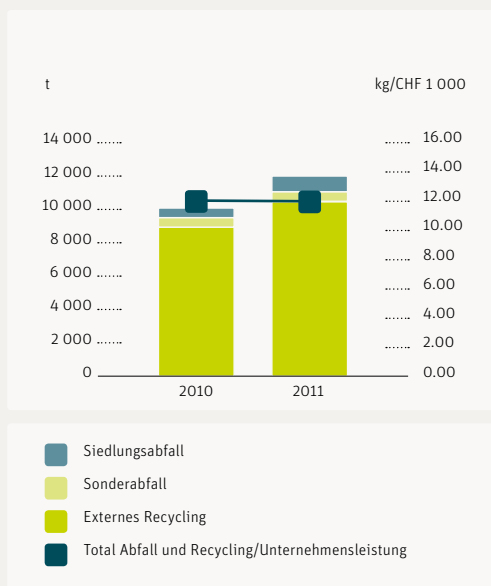
Wasserverbrauch nach Quelle



Abfall und Recycling

Absolut gesehen hat die von Rieter-Standorten erzeugte Abfallmenge um 22% zugenommen, dies hauptsächlich aufgrund der 2011 stark gesteigerten Produktionsmenge. Die Abfallmenge in Bezug zur Unternehmensleistung nahm um etwas mehr als 1% auf 11.70 kg/1000 CHF ab. Mit 87% machte der extern rezyklierbare Abfall den grössten Anteil aus.

Abfall und Recycling



Alle Aussagen dieses Berichts, die sich nicht auf historische Fakten beziehen, sind Zukunftsaussagen, die keinerlei Garantie bezüglich der zukünftigen Leistung gewähren; sie beinhalten Risiken und Unsicherheiten einschliesslich, aber nicht beschränkt auf zukünftige globale Wirtschaftsbedingungen, Devisenkurse, gesetzliche Vorschriften, Marktbedingungen, Aktivitäten der Mitbewerber sowie andere Faktoren, die ausserhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen.

August 2012
© Rieter Holding AG, Winterthur, Schweiz

Text:
Rieter Management AG

Gestaltung:
MetaDesign, Zürich

Umsetzung:
anstalt.ch, Zürich

Druck:
druckmanufaktur, Urdorf

Im Offsetdruck klimaneutral gedruckt.
Papier aus verantwortungsvollen Quellen.



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 53164-1207-1001



Rieter Holding AG
CH-8406 Winterthur
T +41 52 208 71 71
F +41 52 208 70 60

Corporate Communications
T +41 52 208 70 32
F +41 52 208 70 60
media@rieter.com

**Group Secretary / Corporate
Environment, Health and Safety**
T +41 52 208 86 29
F +41 52 208 70 60
gpgs@rieter.com

www.rieter.com