

QUI NOUS SOMMES

ÉBLOUIR LE MONDE

COMMENT NOUS VIVONS

SAFETY IS NON-NEGOTIABLE.™

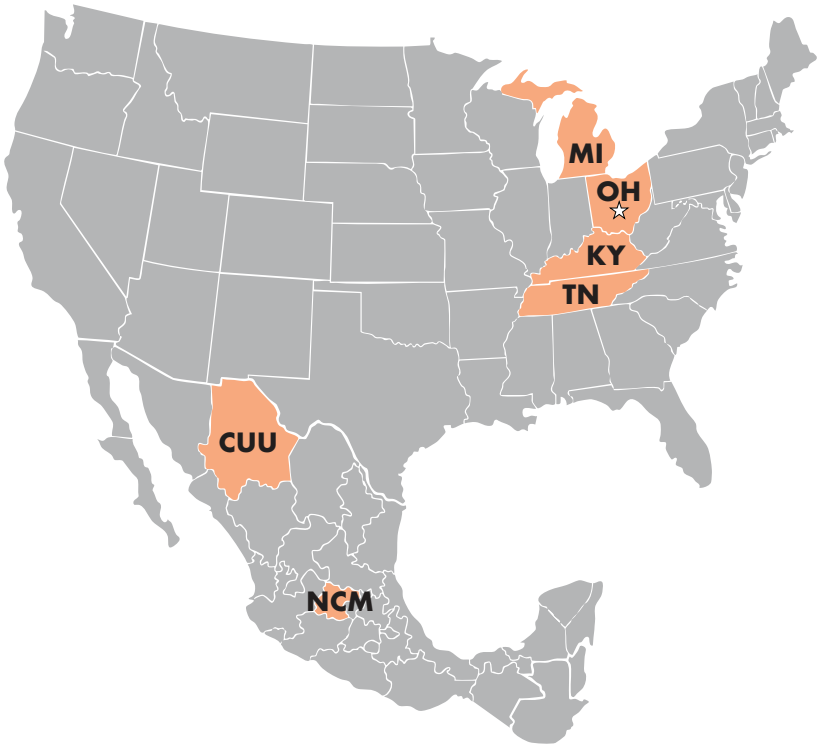
COMMENT NOUS DIRIGEONS

PRINCIPES DE LEADERSHIP DE NIFCO AMÉRIQUE DU NORD

TROISIÈME ÉDITION 2026

NIFCO

WOWING THE WORLD



SAFETY IS NON-NEGOTIABLE. TM

ENGAGEMENT DE LEADERSHIP DE NIFCO NORTH AMERICA

En tant que leader au sein de cette organisation, je fixe la norme en donnant la priorité à **la Sécurité, la Qualité et la Culture.**

En tant que responsable de **WH2**, il est de ma responsabilité de mettre en pratique ces principes. Mon rôle exige que je développe des **relations solides avec les clients** et que je puisse répondre de manière proactive à leurs besoins ; que je **mène des initiatives de changement** pour améliorer l'efficacité et l'adaptabilité ; que je **favorise la collaboration**, la transparence et la responsabilité à travers l'organisation ; et que je **développe les membres de mon équipe** par le mentorat et des retours constructifs.

En m'efforçant de diriger de cette manière, je positionne l'organisation pour une **croissance et une rentabilité durables.**

ASPIRE / BELIEVE / COMMIT / DELIVER

NIFCO NORTH AMERICA PRINCIPLES OF LEADERSHIP



QUI NOUS SOMMES

ÉBLOUIR LE MONDE

QUI NOUS SOMMES

En 1948, à l'âge de 18 ans, Toshiaki Ogasawara a accepté un emploi à temps partiel au sein de la branche japonaise de Steel Brothers, une importante société commerciale britannique. Ils furent tellement impressionnés qu'ils lui ont accordé une bourse pour étudier le commerce à l'Université de Londres. Après avoir obtenu son diplôme, il est retourné au Japon et a fondé Nichie Bussan Co., Ltd., un agent commercial pour Steel Brothers.



VELCRO

En 1959, en feuilletant le Reader's Digest, il tomba sur un produit appelé "Velcro Fastener". Pensant que c'était unique, il contacta l'entreprise et finit par créer une co-entreprise pour vendre et fabriquer le produit au Japon. Comme le terme Velcro était difficile à comprendre en japonais, il le nomma "Magic Tape". L'entreprise connut le succès, mais il était préoccupé car elle ne reposait que sur un seul produit. Ainsi, en 1965, à l'âge de 33 ans, il vendit la société, investissant une partie de l'argent dans Nichie Bussan. Avec le reste des fonds, il s'installa aux États-Unis avec son épouse et leurs deux enfants afin d'étudier les affaires internationales à l'école supérieure de l'Université de Princeton. Là, il rencontra Silas Cathcart, un dirigeant d'ITW qui étudiait également à l'université. Cette relation conduisit finalement Ogasawara à créer une coentreprise entre sa société et ITW pour vendre des fixations sur le marché japonais. En 1967, la Nippon Industrial Fastener Corporation fut créée, mais comme il était difficile pour les étrangers de prononcer ce nom, elle fut appelée "Nifco"



NIFCO-ITW

Tout a commencé avec 10 employés ; leur premier client était un fabricant d'appareils électroménagers, et leurs ventes la première année s'élevaient à environ 20,000 USD. À partir de là, Nifco s'est rapidement développé grâce à des coentreprises dans le monde entier, en se diversifiant dans divers secteurs, avec une part importante dans l'automobile. En 1997, la coentreprise entre Nifco et ITW a pris fin, ce qui a permis à Nifco de devenir une société entièrement indépendante cotée en bourse.

QUI NOUS SOMMES

Le succès de l'entreprise peut être attribué à ce qu'Ogasawara appelait "l'esprit Nifco". Cette philosophie comprend : relever les défis, vendre des solutions, être proche du client, une créativité sans fin, se concentrer sur le profit, une communication ouverte, un état d'esprit global et des principes directeurs de gestion.

Les petits commencements mènent à de grandes choses

Faire face aux défis

Vente de solutions

Créativité sans fin

Réponse rapide

Proche du client

Sobriété et rentabilité



L'ESPRIT NIFCO

Aujourd'hui, Nifco est présent dans 15 pays et compte plus de 10,000 collaborateurs, avec des ventes dépassant 2,5 milliards USD. Nos produits se trouvent à la maison, au bureau, sur des sacs à dos et des chaussures, ainsi que dans 45% des automobiles du monde. D'une manière ou d'une autre, nous influençons la vie de nombreuses personnes sur la planète.



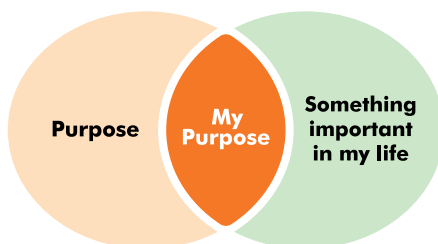
QUI NOUS SOMMES

Nifco comprend l'importance d'aligner la raison d'être de l'organisation avec celle de chaque membre de l'équipe. En 2024, la raison d'être, la mission et les valeurs ont été réécrites afin de refléter l'état d'esprit nécessaire pour le Nifco du futur.

Raison d'être : Susciter l'innovation en reliant de petites idées à la technologie pour un monde meilleur.

Mission : Générer de l'enthousiasme en tant qu'entreprise créative.

Valeurs : Relever les défis, percées continues, communication ouverte, collaboration innovante.



COMMENT NOUS VIVONS

SAFETY IS NON-NEGOTIABLE.TM

SAFETY IS NON-NEGOTIABLE.™

Notre rôle le plus important en tant que leader est de protéger nos membres d'équipe et de veiller à ce qu'ils rentrent chez eux sains et saufs chaque jour de travail.

Nous devons nous assurer que LA SÉCURITÉ EST NON NÉGOCIABLE et que le bien-être mental et physique de nos membres d'équipe est notre priorité absolue.

Quand nous sommes en sécurité...



Nous instaurons la confiance avec notre équipe et la communauté parce qu'ils savent que nous nous soucions d'eux.

Nous attirons des clients, des investisseurs, des partenaires et des candidats parce que nous nous engageons en faveur de la durabilité et de la responsabilité sociale des entreprises, ce qui inclut la protection de notre personnel à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.



Nous constatons moins d'absences, moins de perturbations commerciales et moins de sanctions liées aux infractions en matière de sécurité, ce qui nous rend plus rentables.

Nous pouvons alors concentrer notre énergie sur la croissance et l'amélioration de l'entreprise.



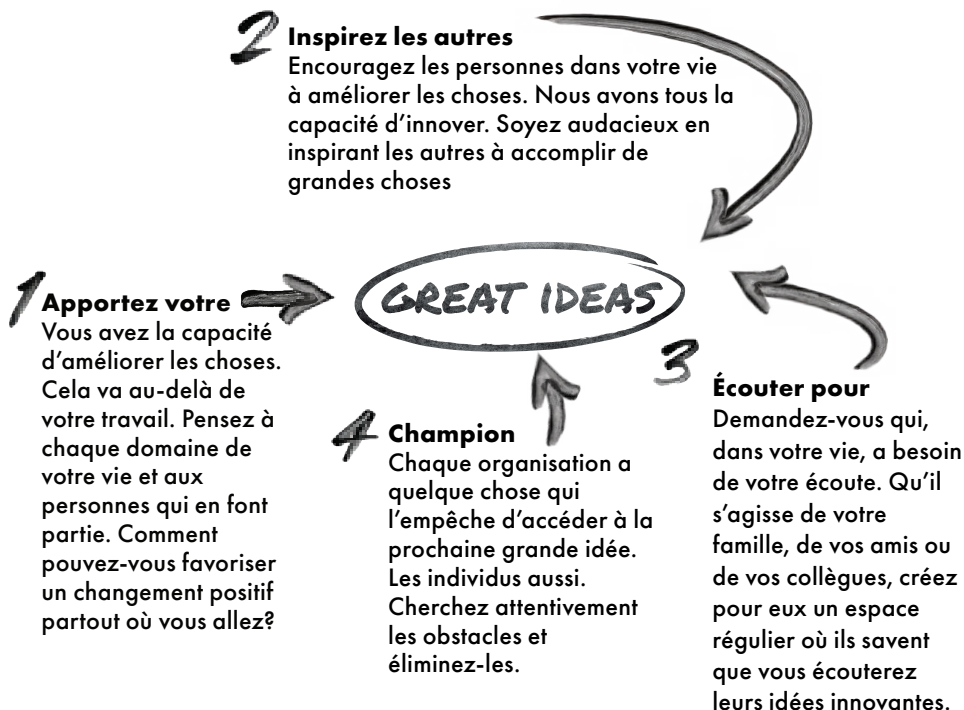
COMMENT NOUS DIRIGEONS

ASPIRE / BELIEVE / COMMIT / DELIVER

NIFCO NORTH AMERICA PRINCIPLES OF LEADERSHIP



Libérez la puissance de **l'innovation humaine**.



Attendez—vous à la grandeur pour **atteindre** la grandeur.

KAIZEN

Une philosophie d'amélioration continue, où de petits changements quotidiens et progressifs, portés par les membres de l'équipe à tous les niveaux, conduisent avec le temps à une efficacité accrue, une qualité supérieure et un environnement de travail exceptionnel.

ÉQUITABLE

Établir la norme clairement

Communication transparente et cohérente des attentes, des objectifs, des normes, des rôles, des responsabilités et des indicateurs de performance.

"L'équité est la base : elle garantit que chacun connaît les règles du jeu."

FERME

Maintenir la norme avec intégrité

Appliquez les normes de manière cohérente et tenez les personnes responsables, même lorsque c'est difficile. Respectez vos engagements et les conséquences. Traitez les problèmes directement et de manière constructive, et maintenez la cohérence entre les équipes et les individus.

" La fermeté est la colonne vertébrale — elle montre que les normes comptent."

GENTIL

Encourager tout en corrigeant

Faites preuve de respect et d'empathie, surtout lorsque vous donnez un retour ou apportez des corrections. Donnez un feedback avec encouragement et un état d'esprit axé sur la croissance. Reconnaissez l'effort et les progrès, pas seulement les résultats. Abordez les défis avec compassion et des solutions.

" La gentillesse est le cœur — elle garantit que la responsabilité renforce les personnes au lieu de les démoraliser."

CONFIANCE

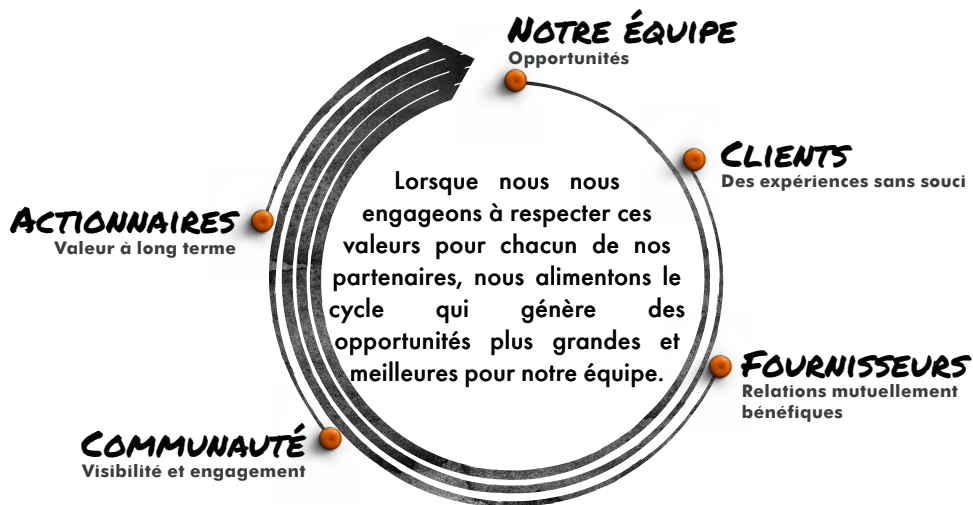
Le résultat

Diriger avec équité, fermeté et bienveillance—ancré dans le Kaizen—crée un environnement de travail où la confiance prospère, les personnes se sentent valorisées et la haute performance est atteinte.

COMMENT NOUS DIRIGEONS

S'ENGAGER /

Créer de la valeur pour toutes les parties prenantes.



COMMENT NOUS DIRIGEONS

LIVRER



RÉSULTATS

qui sont **durables** et qui **font une différence**
dans la vie de ceux envers qui nous nous enga-
geons.

NIFCO