

4 valeurs

et leurs comportements associés

PARTAGE

Partager les informations, savoir-faire, bonnes pratiques, efforts, bénéfices.

AMÉLIORATION CONTINUE

S'engager à grandir personnellement,
à améliorer sa fonction et la performance du Groupe.
Optimiser nos pratiques, oser en changer et les formaliser.
Tolérer l'erreur dans l'apprentissage et l'innovation et en tirer les leçons.

RESPONSABILITÉ

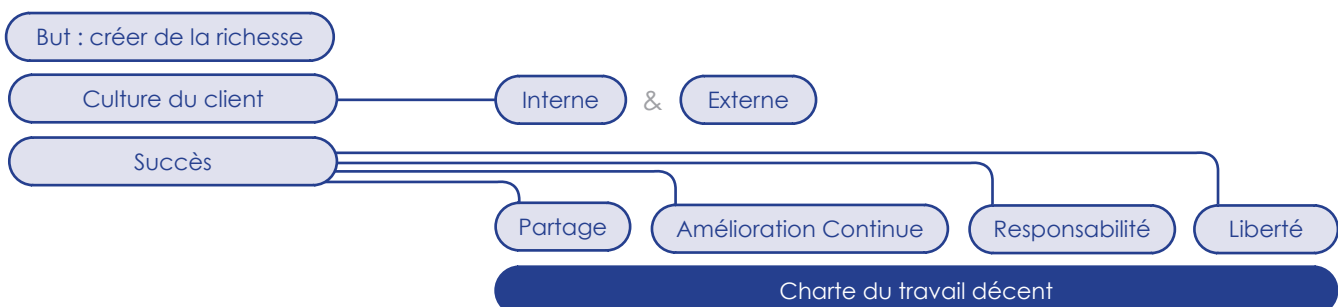
Respecter et responsabiliser nos collaborateurs.
Respecter nos engagements collectifs et individuels.
Faire en sorte que chaque engagement individuel favorise la performance collective.
Agir avec honnêteté et loyauté.
Faire bien du premier coup les tâches quotidiennes.

LIBERTÉ

S'exprimer librement.
Respecter les différences.
Décider et agir dans le cadre des valeurs et de l'organisation du Groupe
et en informer les services compétents.

NOTRE PHILOSOPHIE

Pérennité, dans le respect de nos valeurs et de notre charte du travail décent.



RESSOURCES HUMAINES

Engagements et responsabilité sociale
Au service de la croissance du Groupe

La Charte du travail décent

Le travail confère la dignité et valorise toute action humaine. Delfingen protège et améliore le cadre de travail de chaque personne au sein du Groupe partout où il le peut.

Parmi les engagements forts du Groupe :

- Assurer la sécurité de chaque collaborateur, dans tous les sites ;
- Respecter l'environnement : conscient des conséquences négatives d'une croissance sans discernement, le Groupe est déterminé à réduire les impacts de ses activités sur l'environnement et à fournir à ses clients des produits et services respectueux des milieux naturels ;
- Garantir la diversité et l'égalité de chances notamment face à la pénibilité au travail, à l'accès à l'emploi ou à une rémunération décente ;
- Proposer au personnel et à leur famille, la vaccination contre les 5 pandémies (diphtérie, tétanos, hépatites A et B, tuberculose, poliomyélite) ;
- Ne pas accepter de comportement qui porte atteinte à la dignité ;
- Favoriser le respect des traditions, des cultures et des religions ;
- Ne pas recourir au travail des enfants dans le Groupe et chez les sous-traitants et fournisseurs ;
- Créer une employabilité durable par la formation et le développement des compétences. ●

La Charte de la Parentalité

DELFINGEN Industry a signé en 2009 la charte de la parentalité, concrétisant son engagement fort, développé tout au long de son histoire, visant à garantir le meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Parmi les actions concrètes développées jusqu'à ce jour :

- des horaires prenant en compte les contraintes de la vie familiale;
- le recours à du temps partiel choisi pour consacrer plus de temps à sa famille;
- une acceptation systématique des congés parentaux qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel;
- la mise en place d'une mutuelle garantissant la prise en charge des frais médicaux et le bénéfice de primes de naissance. ●

Fondation d'entreprise Delfingen : Delfingen Foundation

Les actions de la Fondation contribuent par un engagement volontariste de nos propres équipes sur le terrain à des actions de solidarité active dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'habitat envers les personnes et les familles fragilisées par leurs conditions de vie partout où nous sommes présents. ●

Reconnaissance des performances collectives et individuelles

Le Groupe associe l'ensemble des collaborateurs aux résultats et ce, à tous les niveaux de responsabilité.

Le Groupe tient également à reconnaître les performances individuelles. À ce titre, il remet une distinction à ceux des collaborateurs qui ont été désignés par leurs pairs comme «Talents du Groupe» du fait de leurs savoir-faire et de leurs savoir-être. ●

La réactivité

Le Groupe déploie une organisation qui favorise la communication, la concertation et la prise de décision.

L'organisation du Groupe Delfingen permet des échanges et des prises de décisions à différents niveaux de responsabilité :

Le **Conseil d'Administration** valide les orientations stratégiques du Groupe et veille au respect des engagements pris par la Direction du Groupe.

Le **Board Of Management (BOM)** est l'organe opérationnel de conduite des affaires du Groupe, il est constitué des Directions suivantes :

- Direction Générale
- Direction des Opérations
- Direction Supply Chain
- Direction Financière
- Direction des Ressources Humaines
- Direction Commerciale
- Direction Technique

Des **réunions mixtes** se déroulent tous les 2 mois et réunissent le Conseil d'Administration et le Board of Management.

Un **pilotage opérationnel** (Business Review Meetings)

Ces réunions mensuelles consistent en une revue d'activité générale par région et/ou Business Unit du mois écoulé. Elles favorisent les échanges entre les structures centrales et les Directions Opérationnelles ainsi que la prise de décisions. ●

L'internationalisation du Groupe

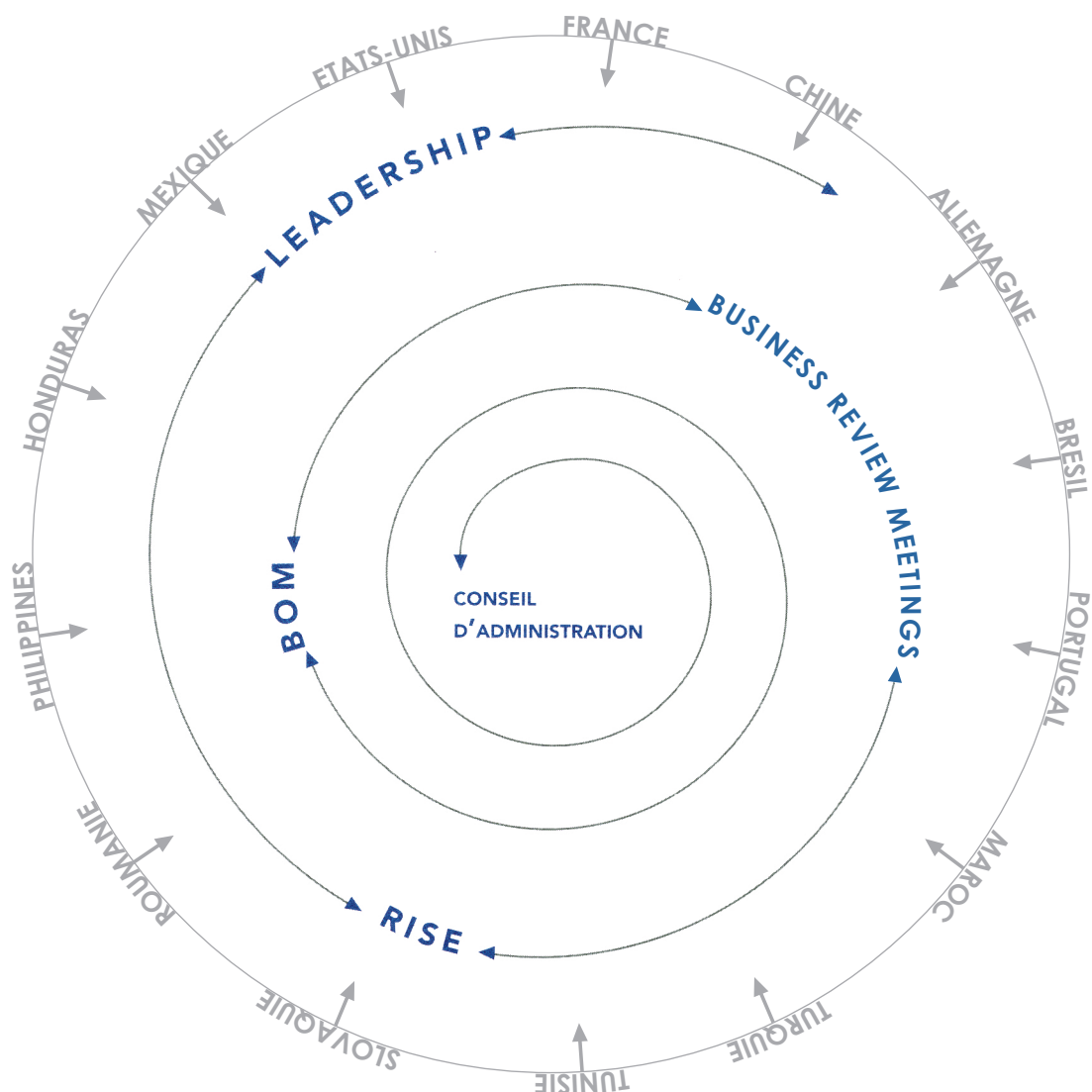
- Les échanges

La multiplicité de nos implantations à l'international nécessite des échanges réguliers entre les collaborateurs du Groupe. Ces échanges ont lieu lors des RISE Meetings et Leadership Meetings.

- **RISE MEETING** : Le nom de RISE a été choisi car tant en français qu'en anglais il résume parfaitement sa raison d'être : Réunion pour Informer, Suggérer et Echanger/Reunion to Inform, to Suggest and to Exchange. Ce groupe de 30 personnes est constitué des membres du Board Of Management (BOM), des représentants des services centraux ainsi que des représentants des régions EAAS et ANCA. Les membres du RISE se réunissent trois fois par an. Des informations financières, commerciales et sur la stratégie du Groupe sont régulièrement échangées. Une partie de chaque réunion est dédiée à un dialogue ouvert entre ses membres. Ils sont également sollicités pour faire part de leurs suggestions sous forme de groupes de travail par rapport à un problème donné.
- **LEADERSHIP MEETING** : Cette assemblée constituée de 50 permanents est composée des membres du RISE, des Directeurs de site et des responsables des services centraux. D'autres collaborateurs du Groupe sont invités selon les thèmes retenus : Il s'agit donc en moyenne de 90 personnes qui se réunissent deux fois par an. C'est lors de la première réunion que les valeurs du Groupe ont été redéfinies en mai 2006.

Compte tenu du contexte de crise vécu en 2009 et de la nécessité de réduire les dépenses, ces réunions ne se sont pas tenues au cours du dernier exercice. ●

Le processus d'échanges au sein du Groupe peut se résumer ainsi :



- Les évolutions de carrière

En phase avec les enjeux stratégiques du Groupe, la politique de Ressources Humaines vise à internationaliser le recrutement et l'évolution de carrière de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, le Groupe favorise la mobilité internationale amenant les collaborateurs à exercer leurs responsabilités et missions dans tous les pays où le Groupe est implanté.

RESSOURCES HUMAINES

Engagements et responsabilité sociale
Au service de la croissance du Groupe

L'évolution des compétences

Le Groupe anticipe les mutations de ses métiers et marchés et donc les besoins correspondants d'évolution des compétences.

Le Groupe met en place des actions de formation qui ont pour buts principaux :

- De renforcer les compétences des collaborateurs dans leur mission,
- De donner la possibilité aux collaborateurs d'acquérir des compétences qui peuvent leur permettre une évolution professionnelle.●

La gestion de crise

La baisse d'activité du Groupe a nécessité d'ajuster les effectifs du Groupe.

La fin de l'année a été marquée par la vente de l'activité de câblage au Portugal et le licenciement de 31 collaborateurs. ●

	2009	2008	2007
Delfingen Industry	35	42	24
Delfingen FR-Anteuil	126	122	166
Delfingen DE-Köln	2	3	0
Sofanou Ibérica	0	0	0
Delfingen PT	31	65	62
Delfingen BR-Sao Paulo	17	9	0
Delfingen TR-Marmara	20	30	30
Sofanou Argentina	0	0	0
Delfingen TN-Tunis	29	22	25
Delfingen MA-Casablanca	68	48	61
Delfingen MA-Tanger	66	57	32
Delfingen SK-Nitra	20	24	31
Delfingen RO-Valahia	113	269	292
Delfingen RO-Transilvania	26	29	37
Delfingen US-Holding	239	298	240
Delfingen PH-Filipinas	185	105	37
Delfingen PT- Porto	78	93	184
Total Groupe	1055	1216	1221
	2009	2008	2007
Dirigeant	1	1	1
Cadres	92	99	96
Employés	216	286	262
Ouvriers	746	830	862
Total Groupe	1055	1216	1221

Pendant cette période de crise, la volonté du Groupe a été, dans la mesure du possible, de préserver les compétences clés.

Les principales dispositions ont consisté en :

- Le recours au chômage partiel,
- La renonciation par le management de Delfingen Industry au bonus de 2009,
- Des réductions de salaires de 2 à 10 % acceptées par le personnel des filiales françaises et nord américaines ainsi que par l'encadrement de l'ensemble des filiales.

Parallèlement à l'ajustement des effectifs, le Groupe a déployé **un mode de communication de crise**. Ainsi, des réunions d'information se sont déroulées régulièrement tout au long de l'année 2009 dans l'ensemble des sites afin de communiquer aux collaborateurs la situation économique ainsi que la nature et le bilan des actions prises. ●

L'évolution des effectifs par type de contrat, montre :

- une baisse importante des CDI (principalement due à l'arrêt d'une sous-traitance sur Delfingen RO- Valahia en début d'année)
- l'arrêt des CDD
- et un recours plus important à l'intérim essentiellement sur le site de Delfingen PH- Filipinas

	2009	2008	2007
CDI	791	1033	963
CDD	1	3	7
Intérimaires	263	180	251
Total Groupe	1055	1216	1221

L'évolution des effectifs est liée à l'évolution de l'activité de nos trois secteurs d'activités :

	2009	2008	2007
Automobile / ANCA	399	368	243
Automobile / EAAS	583	760	911
Marchés spéciaux	38	46	43
Holding	35	42	24
Total Groupe	1055	1216	1221