

Les valeurs
 Une organisation réactive
 La continuité des échanges sur le plan international
 Au service de la croissance du Groupe

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

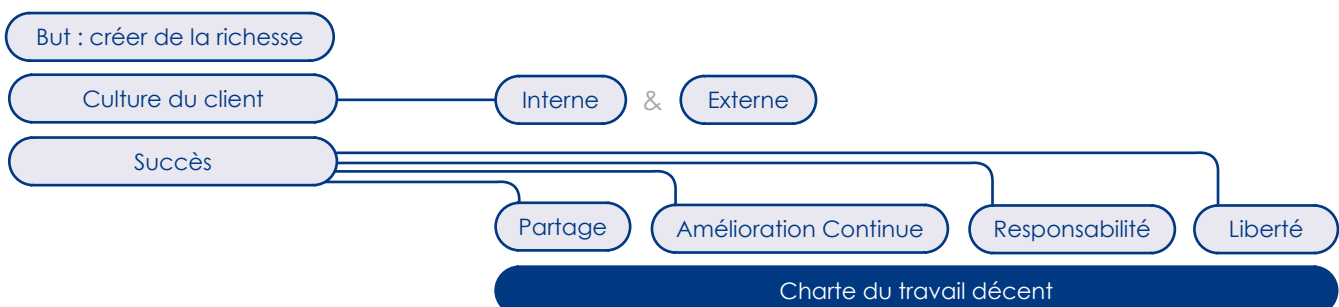
Respecter et responsabiliser nos collaborateurs.
 Respecter nos engagements collectifs et individuels.
 Faire en sorte que chaque engagement individuel favorise la performance collective.
 Agir avec honnêteté et loyauté.
 Faire bien du premier coup les tâches quotidiennes.

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.



Les valeurs
Une organisation réactive
La continuité des échanges sur le plan international
Au service de la croissance du Groupe

Une organisation réactive qui favorise la communication, la concertation et les prises 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 et Juridique
- 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.

Deux comités de pilotage

- l'un axé sur les produits et l'activité commerciale (BDC : Business Development Committee)
 - l'autre sur l'activité production (ROC : Regional Operational Committee)
- se réunissent régulièrement afin d'alimenter les réflexions du BOM pour ses décisions. ●

La continuité des échanges sur le plan international

La diversité de nos implantations étrangères 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, ANCA.

Les membres de 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 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 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.

2 réunions se sont déroulées au cours du dernier exercice.

Ces réunions ont permis de travailler :

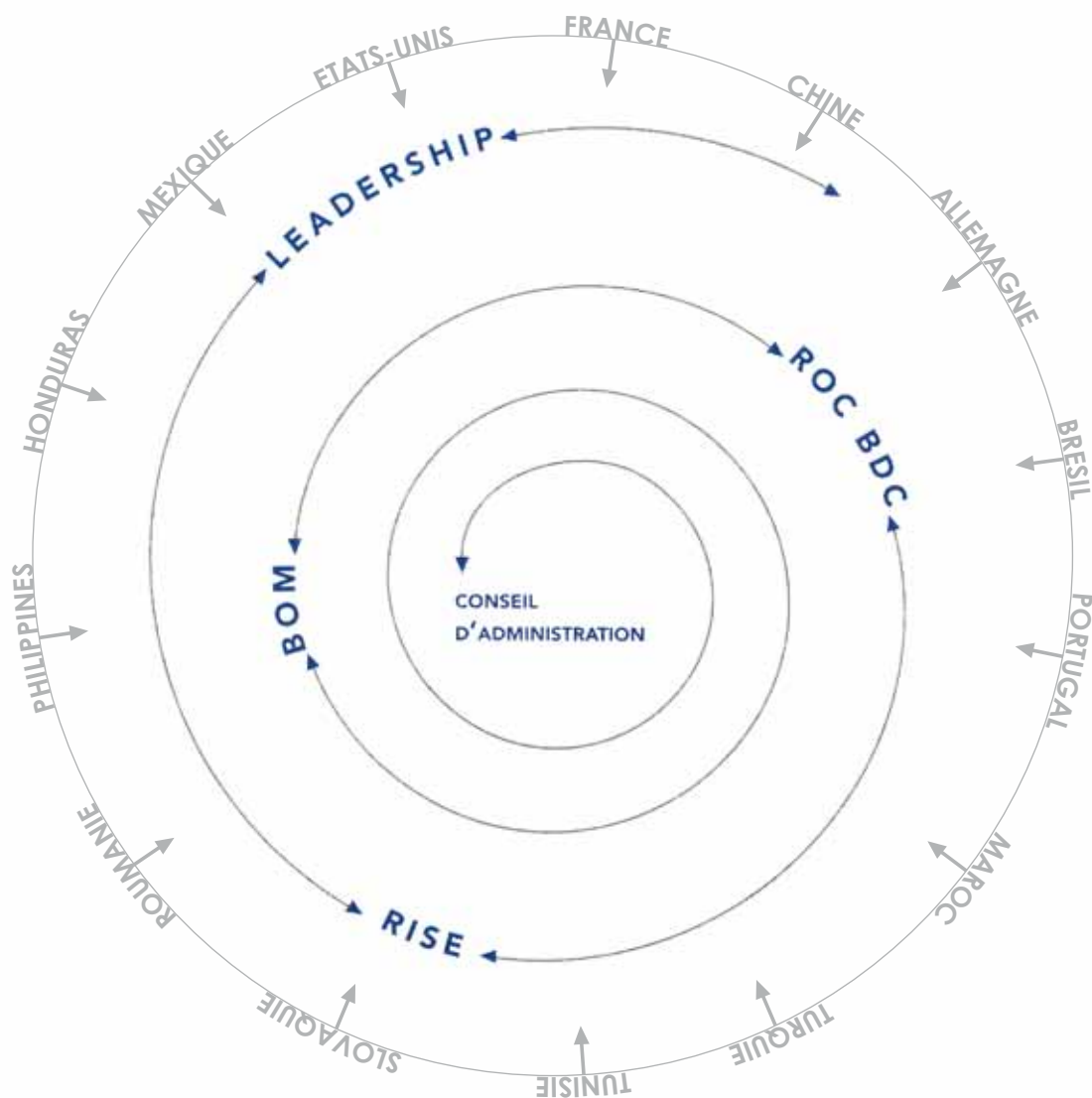
- sur le thème : « De la performance individuelle à la performance collective »,
- sur l'adaptation nécessaire de l'homme à son environnement.

Le deuxième thème a été abordé dans le contexte naissant de la crise économique. ●

Les valeurs
Une organisation réactive
La continuité des échanges sur le plan international
Au service de la croissance du Groupe

Le processus d'échanges au sein du Groupe

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



Le développement des ressources humaines au service de la croissance du Groupe

PLAN DE FORMATION

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 d'autres compétences qui peuvent leur permettre une évolution professionnelle.

Un investissement important est réalisé sur les techniques d'extrusion et d'injection au travers de nos centres de compétences. Nous avons également recours à des formateurs internes qui interviennent dans les différents sites. Toutefois, la formation ne concerne pas que le domaine de la production.

Une formation en gestion d'une durée totale de 6 jours a été dispensée à l'ensemble du personnel d'encadrement. Cette formation est notamment centrée sur la bonne compréhension et l'analyse des indicateurs de gestion et de pilotage de l'entreprise. ●

MISE EN PLACE DE PLAN DE SUCCESSION

Dans le courant de l'année 2008, des plans de succession ont été mis en place. Ils ont pour objectif d'identifier dans chacune des filiales les collaborateurs aptes à évoluer vers d'autres responsabilités. Ces plans de succession sont établis notamment sur la base des entretiens annuels. ●

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Delfingen Industry entend donner du sens à son activité et remplir son devoir de responsabilité à l'égard des générations futures.

Etre performant sur le plan économique, responsable sur le plan social et respectueux de notre environnement constitue pour les hommes et les femmes de Delfingen Industry, plus qu'une volonté, une culture d'entreprise.

Performance sociale : 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.

Le respect de l'environnement : Dans la conception de nos produits comme dans leur fabrication, Delfingen tient à être exemplaire dans le respect des normes et réglementations et à utiliser chaque fois que c'est possible des matériaux plus respectueux de la planète.

Fondation d'entreprise Delfingen : Delfingen Foundation

Contribuer 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. ●

PILOTAGE DES EFFECTIFS EN PÉRIODE DE CRISE

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

Les effectifs qui se sont situés à leur plus haut niveau en mars 2008 au moment du rachat de la société M&Q (1578) ont été ramenés à 1216 à la fin du mois de décembre (dont 180 intérimaires).

Cette réduction d'effectif a été opérée :

- par la fermeture des 2 sites texans (San Antonio et El Paso), ex- M&Q,
- par l'arrêt des contrats à durée déterminée et intérimaires,
- par la mise en place de mesures de chômage partiel.

Concernant plus particulièrement le site France, les mesures de chômage partiel ont concerné l'ensemble du personnel, y compris les services centraux et support. Le recours au chômage partiel permet de préserver l'intégralité des compétences nécessaires lors de la reprise future d'activité. ●

	2008	06-07	05-06	04-05
Delfingen Industry	36	24	8	7
Delfingen FR-Anteuil	120	140	146	153
Delfingen DE-Köln	3	-	-	-
Sofanou Ibérica	-	-	-	1
Delfingen PT	52	41	41	46
Delfingen BR-Sao Paulo	9	-	-	-
Delfingen TR-Marmara	30	30	15	15
Sofanou Argentina	-	-	-	2
Delfingen TN-Tunis	22	25	23	27
Delfingen MA-Casablanca	37	32	31	31
Delfingen MA-Tanger	22	5	3	2
Delfingen SK-Nitra	24	31	28	23
Delfingen RO-Valahia	269	-	-	-
Delfingen RO-Transilvania	29	37	20	-
Delfingen US-Holding	276	249	229	232
Delfingen PH-Filipinas	67	-	-	-
Delfingen PT-Porto	40	356	-	-
Total Groupe	1036	970	544	539

	2008	06-07	05-06	04-05
Dirigeant	1	1	1	1
Cadres	99	96	48	46
Employés	282	261	228	227
Ouvriers	654	612	267	265
Total Groupe	1036	970	544	539

Les valeurs
Une organisation réactive
La continuité des échanges sur le plan international
Au service de la croissance du Groupe

RENFORCEMENT DES SERVICES CENTRAUX

Basés à Anteuil, ces structures ont continué de se renforcer pour apporter le support nécessaire à l'efficacité de nos filiales.

Le Groupe poursuit ses efforts de développement d'applications informatiques propres adaptées à son organisation en vue de toujours mieux répondre aux besoins de ses clients.

Les services techniques Maintenance et Outillage continuent leur action sur le parc machines du Groupe avec des collaborateurs qui interviennent régulièrement sur sites mais également en s'appuyant sur des compétences décentralisées.

Le service formation métier a continué son action de développement des compétences sur nos cœurs de métiers. Son action a principalement porté en 2008 sur les sites du Brésil et du Mexique dans le cadre de leur développement.

De ce fait les responsabilités hiérarchiques et les échanges s'exercent de plus en plus dans un cadre international et multi-culturel, source de richesse favorisant la performance de nos équipes. ●

ACCÉLÉRATION DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le déploiement international du Groupe, associé à la volonté de certains collaborateurs d'acquérir une expérience à l'étranger, favorisent la mobilité internationale.

Ainsi, nombre de collaborateurs exercent des responsabilités dans un pays étranger de façon permanente. D'autres collaborateurs du Groupe se déplacent fréquemment dans les différentes usines pour exercer leur mission. ●

RECONNAISSANCE DES PERFORMANCES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

Le Groupe associe l'ensemble des collaborateurs aux résultats et ce, à tous les niveaux de responsabilité et dans toutes les filiales. Toutefois, les résultats de l'exercice 2008 ne lui ont pas permis de distribuer d'intéressement, contrairement aux exercices précédents.

Le Groupe tient également à reconnaître les performances individuelles. A ce titre, il remet une distinction à certains de ses collaborateurs désignés comme « Talents du Groupe ».

Les membres du RISE meeting ont défini ensemble les critères suivants pour la désignation de ces talents :

- **Avoir un savoir-faire reconnu**
- **Partager ce savoir-faire avec ses collègues**
- **Témoigner d'un esprit d'équipe**
- **Dépasser les attentes de sa fonction**
- **Créativité**
- **Disponibilité**