


■ FOR WOOD passion

Numero 3 / 2007 – POUR TOUS LES EMPLOYÉS DU GROUPE DLH

DLH renforce son action contre le VIH/SIDA



La coordinatrice des activités Responsabilité Sociale des Entreprises, CSR Coordinator Rikke Jensen s'est rendue à Pokola afin d'étudier les possibilités du groupe DLH de soutenir la CIB dans sa lutte contre le VIH/SIDA au Congo Brazzaville.

RENDEZ-VOUS AUX
PAGES 6 ET 7

DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

Chez Inter-Continental Hardwood, la filiale de DLH en Caroline du Nord aux Etats-Unis, le professionnalisme est synonyme de capacité de livraison et d'intérêt pour les clients.

PAGE 3

LA CONFÉRENCE FAVORISE UNE BONNE PLATEFORME DE COOPÉRATION

Conférence financière au Danemark avec des participants de tous les coins de la planète, où le côté social pesait autant que le côté professionnel.

PAGES 4 ET 5

DHL MET EN VALEUR LE POTENTIEL RUSSE

Notre commerce avec la Russie a pris une nouvelle dimension. Depuis longtemps, ce grand pays a été le premier fournisseur du Timber & Board Division. DLH a désormais commencé à vendre des matériaux de feuilles à la Russie, où l'économie progresse et la demande augmente.

PAGE 9

Cher membre du personnel

Bienvenue dans un nouveau numéro de notre magazine Passion for Wood – un magazine global distribué à vous et à vos collègues du groupe DLH dans le monde entier.

Plusieurs histoires de ce numéro de « Passion for Wood » évoquent d'une manière ou d'une autre les relations entre collègues ou plus généralement entre personnes. Que ce soit des relations externes illustrées par une visite ministérielle ou le récit d'une visite chez un de nos clients en Suisse. Ou bien des relations internes telles que décrites par l'article sur la conférence économique, un événement sportif vécu entre collègues ou la visite de la direction chez CIB au Congo Brazzaville.

Ce n'est pas sans raison que je mets ce thème en avant. Comme vous le savez, de bonnes relations humaines et collégiales constituent un des paramètres les plus importants dans la gestion de notre entreprise commune, DLH. Elles sont en quelque sorte le ciment de la maison de nos valeurs, car ces relations soutiennent nos valeurs communes – même si celles-là sont cultivées différemment.

Parfois, dans le groupe, les relations ont un caractère plutôt familial. Ailleurs, elles revêtent plutôt un caractère professionnel. Cependant, le plus important ne sont pas les différences, mais le fait que nous entretenons les relations entre nous tout en respectant la différence dans le caractère des liaisons - que ce soit sur le plan professionnel, humain, culturel, entre collègues, ou au niveau des valeurs.

Mieux nous apprendrons à nous connaître, plus il sera facile de franchir ensemble les obstacles quotidiens.

Bonne lecture...

Jørgen Møller-Rasmussen
President & Chief Executive Officer (CEO)

DLH et la Birmanie

Selon toute vraisemblance, DLH arrête provisoirement tout achat de teck en Birmanie – une activité qui remonte à plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, la Birmanie a connu beaucoup de problèmes, et l'achat de teck par DLH a donc attiré de l'attention. Cependant, DLH n'a cessé de se conformer aux recommandations émanant de l'organe de l'ONU, l'OIT (Organisation Internationale du Travail), de l'UE, et du gouvernement danois. C'est la raison pour laquelle DLH a imposé dès 2002 un plafond à ses achats en teck provenant de la Birmanie conformément aux recommandations de l'OIT aux entreprises de ne pas s'engager davantage en Birmanie. Le plafond signifiait à cette époque une réduction de 10 % par rapport à l'année précédente.

À l'automne 2006, DLH a réalisé une étude sur la possibilité d'appliquer le programme de DLH, Good Supplier Program (GSP), en Birmanie. Ce programme évalue les fournisseurs en matière d'écologie et de droits de l'Homme. L'étude fut réalisée par la société de consulting néerlandaise, FORM International, et démontrait qu'il n'était malheureusement pas possible de vérifier l'application des valeurs fondamentales de DLH, ce qui est un élément essentiel du GSP. Ainsi, DLH a décidé, lors

de la présentation des comptes de 2006, de réduire ses achats en Birmanie de 20 % par an sur une période de cinq années à compter du 1er janvier 2007. Cette décision a néanmoins été dépassée par l'aggravation de la situation qui a culminé avec les émeutes de rue en Birmanie fin septembre. L'UE s'est accordée le 15 octobre 2007 sur le principe de nouvelles sanctions concernant l'exportation de bois de Birmanie vers les pays de l'UE. DLH a décidé, sur ce fondement, de ne plus conclure de nouveaux contrats. À l'heure actuelle, nous sommes dans l'expectative afin de connaître le contenu définitif des sanctions. Selon toute vraisemblance, DLH arrête provisoirement tout achat de teck provenant de la Birmanie – une activité qui remonte à plus de 50 ans et à plus de 100 ans en ce qui concerne ØK (rachetée par DLH).

DLH et ses clients doivent maintenant relever le défi de trouver des alternatives susceptibles de remplacer le teck de Birmanie, que ce soit du teck de plantation ou d'autres sortes de bois. Heureusement, le réseau global de DLH et l'expérience des employés nous placent dans une très bonne position.



DLH fêtera son centenaire en 2008 – une mise à jour

En juin, nous avons invité tous les employés du groupe DLH de nous envoyer des photos et des récits illustrant les valeurs du groupe : responsabilité, professionnalisme, esprit d'entreprise, transparence et multiculturalisme. Nous sommes ravis du nombre et de la qualité des contributions reçues. Afin de donner au plus grand nombre la possibilité de participer, nous avons décidé de prolonger le délai jusqu'à la fin du mois d'octobre 2007. Nous avons tous hâte de connaître le résultat en mars 2008 à l'occasion du centenaire de DLH et à cette occasion nous publierons également les noms des heureux gagnants.

Le centenaire sera évidemment célébré par des événements au Danemark, où le groupe DLH fut fondé et a son siège, et il y aura également des activités liées au centenaire à l'extérieur du Danemark, où travaillent la majorité de nos employés.

Parmi les activités envisagées à l'occasion de notre anniversaire, il convient de citer entre autres :

- Une conférence à l'Université de Copenhague avec la participation du centre de recherche, Skov og Landskab (Forêt et Paysage), en mai 2008, où les participants seront à la fois des « professionnels » et des décideurs dans le domaine de la forêt, du bois et de l'environnement.
- Un film sur le groupe DLH. Actuellement, une équipe de tournage parcourt le monde et nombre d'entre vous l'ont déjà rencontrée ou vont la rencontrer. Le film servira à présenter DLH auprès de nos clients, fournisseurs, employés potentiels et d'autres personnes intéressées.
- L'histoire de DLH sera décrite et rédigée par Peter Thygesen, journaliste et écrivain.
- Nous présenterons la DLH Academy, une nouvelle base d'enseignement, de formation, et de partage de savoir destinés aux employés du groupe DLH. Avec le temps, la plupart d'entre vous seront concernés par les activités de la DLH Academy qui commencera ses activités en 2008.
- Le siège au Danemark sera plus axé sur le bois. Ceux parmi vous qui ont visité notre site à Skagensgade ont été étonnés de voir le bâtiment en brique ne reflétant pas nos activités dans le domaine du bois. Cependant, nous allons y remédier, et à partir de notre anniversaire, il n'y aura aucun doute que notre entreprise est négociant en bois.
- Nous allons parrainer le « Prix du Bois » qui sera remis par TOP Træbranchens Oplysningsråd (le Conseil d'information danois du secteur du bois).

Dans le numéro suivant de "Passion for Wood" nous allons aborder chaque activité à part.



Parmi ses livraisons, ICH peut compter du bois qui a servi à la construction de la maison de Bill Gates, un des logements les plus coûteux et spectaculaires du monde.

Diversité professionnelle

Chez Inter-Continental Hardwood, ICH, la filiale de DLH en Caroline du Nord aux Etats-Unis, le professionnalisme est synonyme de capacité de livraison et de ciblage des exigences des clients, signifiant que les clients peuvent avoir presque tous les types de bois – et les obtenir rapidement.

Les chariots élévateurs jaunes s'agitent comme des abeilles autour du poids lourd américain. Dans les nombreux entrepôts différents (5.500 m² en tout) du chantier, ils cueillent chacun à leur tour leur palette de bois dur de haute qualité avant de retourner au camion.

Il est clair que ce n'est pas du transport de masse de bois quelconque. Les lots de ICH vont de containers complets et des camions remplis à des lots plus modestes, soigneusement sélectionnés en termes de dimensions, de couleur et de structure des nervures.

«Nous avons plus de 45 sortes de bois dur à notre disposition qui sont vendus dans tous les Etats-Unis et au Canada. Nos clients sont aussi bien des distributeurs, des constructeurs, des fabricants de plancher et de parquet, et des fabricants de meubles que des fabricants d'instruments de musique – oui, tous ceux qui demandent du bois de haute qualité,» raconte le Président Tom Herga, qui dirige la société depuis 1995 comme une partie de DLH.

Le chauffeur fait la course avec les chariots élévateurs en attachant le bois solidement sur la remorque. A la fin, le précieux chargement est couvert d'une bâche plastique protectrice.

Une livraison rapide est essentielle

Le chargement est dans toute sa diversité une bonne illustration de la manière dont ICH conduit ses affaires et comment une entreprise de distribution avec son propre entrepôt se distingue des autres filiales du groupe DLH plus traditionnelles.

«Notre spécialité – et ce pour quoi nous sommes connus auprès de nos clients et dans la branche – est le fait que, dans un délai de trois jours, nous sommes dans la mesure de livrer presque toutes les sortes et toutes les épaisseurs dans la plus grande partie des Etats-Unis,» déclare Tom Herga.

Pour Tom Herga et sa bande de fidèles employés, ce qui compte c'est le ciblage des exigences des clients.

«Le travail vient avant tout et notre équipe est profondément engagée. C'est, selon moi, l'essence même du professionnalisme,» conclut Tom Herga.



Vaste gamme de produits et livraison rapide. Tom Herga et ICH sont capables de livrer du bois de haute qualité en quelques jours dans la plus grande partie des Etats-Unis.



La conférence favorise une bonne



Dans une entreprise globale, embrassant plusieurs cultures, systèmes informatiques et différentes façons de travailler, il est important d'avoir une compréhension commune de la manière dont fonctionnent les choses. Surtout lorsqu'il est question d'économie. C'était entre autres le point de départ d'une conférence financière au Danemark où le côté social pesait autant que le côté professionnel.



Les participants sont arrivés en avion de tous les coins de la planète lors de la conférence financière à Copenhague, organisée par le Finance & IT Département du groupe. Environ 50 employés participèrent à l'événement qui était jusqu'à présent le plus important dans sa catégorie. Auparavant, seuls les directeurs généraux se rencontraient pour débattre des sujets financiers, mais cette année tous les responsables économiques des filiales du groupe étaient invités.

"Le groupe DLH a grandi de façon considérable ces dernières années. Au fur et à mesure que nous incluons un nombre croissant d'entreprises et d'employés dans la «famille», le besoin d'assurer une approche identique des procédures et des instructions augmente," déclare Carsten Vindnæs, CFO (directeur financier). Il est très satisfait de la conférence qu'il considère comme une plateforme extrêmement utile au travail du groupe dans le domaine financier..

Une opportunité rare de se rencontrer

Vice President Controlling, Jan Erik Løwe, était un des moteurs principaux de la conférence, où furent discutés entre autres la soumission de rapports, les budgets, les échéanciers, des différentes instructions et les principes de comptabilité. Mais pour autant, l'objectif était surtout très simple: Se rencontrer et discuter ensemble face à face.

"Normalement, ce sont nous, les

controllants qui partons rencontrer les responsables économiques des sociétés du groupe pour vérifier les comptes, donner des instructions et s'assurer que les chiffres sont corrects. La conférence était une rare opportunité de se réunir tous ensemble à la fois, ce qui a une grande importance pour appréhender les activités de DLH, se comprendre les uns les autres et intégrer la valeur des tâches dont nous nous occupons," explique Jan Erik Løwe et poursuit:

"Nous travaillons tous dans la même entreprise, mais au quotidien, il y a, comme vous le savez, de grandes différences dans nos conditions de travail. Les systèmes informatiques, la législation, les pratiques comptables, etc. varient d'un pays à l'autre. C'est pourquoi il est important de prévoir une mise à jour professionnelle et un dialogue étroit."

Il est désormais prévu d'organiser une conférence chaque année ou tous les deux ans.



Nombre record d'inscriptions pour la journée d'introduction

69 employés de tout le Danemark, beaucoup plus que normalement, se sont réunis, lorsque le Human Resources Department a organisé la journée commune d'introduction pour les nouveaux employés. La journée proposait un programme très fourni avec les interventions du président du groupe, Jørgen Møller-Rasmussen, et International Relations Manager, Claus Mejby Nielsen, l'objectif étant de donner aux nouveaux employés une compréhension commune de DLH en tant que commerce et lieu de travail.

"Il n'y a jamais eu autant de monde," déclare Peter Engelsted Jo-

nasen, Vice President, Human Resources Department, pour qui la participation record s'explique par le manque de main d'oeuvre sur le marché danois de l'emploi.

"Les offres d'emploi sur le marché sont nombreuses et la tentation de changer d'emploi est grande. C'est pourquoi nous recrutons plus d'employés qu'à l'ordinaire," déclare Peter Engelsted Jonassen. Il ajoute que l'obligation faite aux employés de participer aux journées d'introduction joue aussi un rôle. Autrefois, la participation était facultative.

Visite ministérielle informelle



La ministre danoise de l'Environnement, Connie Hedegaard, s'est rendue chez DLH pour une discussion informelle sur le commerce du bois. La ministre est en train de préparer de nouvelles lignes directrices pour l'achat de bois par des institutions publiques pour s'assurer, entre autres, que le bois soit conforme à la loi et aux principes du développement durable.

La visite a eu lieu dans le magasin de matériel de construction XL-BYG Horneman à Brøndby, appartenant au groupe DLH, au sud de Copenhague. Là, DLH a eu l'opportunité de lui expliquer comment travaille le groupe sur le plan pratique pour assurer la production et le commerce de bois respectueux de la loi et du développement durable.

Sur la photo de gauche à droite: Président & CEO Jørgen Møller-Rasmussen, la ministre de l'Environnement Connie Hedegaard, Environmental Manager Erik Albrechtsen et Department Manager du magasin Kim Berg de XL-BYG Horneman Brøndby. Présent était également Uwe Plugge, Regional Director, XL-BYG Horneman Région Seeland et Environmental Coordinator Peter K. Kristensen.

plateforme de coopération



Jean-Pierre Tanoh (à dr.) discute avec le controller Flemming Schwartz (à g.).

Jean-Pierre a réussi à partir de justesse

Un participant à la conférence financière, Jean-Pierre Tanoh de la Côte d'Ivoire, quittait pour la première fois de son pays. Pendant plusieurs années, Jean-Pierre a été responsable de l'économie de la filiale de DLH en Côte d'Ivoire, mais, auparavant, il n'a jamais communiqué directement avec DLH au Danemark.

Dans le cadre de la conférence, Jean-Pierre était un participant tout indiqué, mais il s'en est fallu de peu qu'il ne parte pas!

Les difficultés pour obtenir un visa à temps ont failli entraîner l'annulation de son voyage. Deux jours à peine avant le voyage, Jean-Pierre a réussi à obtenir les papiers grâce à des contacts avec le Ministère danois des Affaires étrangères pour qu'il puisse se rendre au Danemark afin de rencontrer ses collègues.

Après son retour en Côte d'Ivoire, Jean-Pierre s'est déclaré heureux du résultat social et professionnel de la conférence, et sa réaction, comme celles d'autres participants venant du monde entier, renforce Finance & IT Department (Economie et Informatique) dans l'idée que la conférence financière était un succès qui doit être renouvelé à l'avenir.

BIENVENUE À:

LE GROUPE ERLING HUSTVEDT

La société, qui emploie en tout 25 personnes, livre du bois dur, des feuilles de placage et des plaques à l'industrie norvégienne pour un chiffre d'affaires de 140 millions de couronnes danoises. Le groupe Erling Hustvedt fait maintenant partie du Hardwood Division de DLH.

«Nous obtenons une synergie essentielle entre DLH et le groupe Erling-Hustvedt du côté des achats. Erling Hustvedt a beaucoup de clients en Norvège auxquels DLH aura accès. A l'inverse, DLH est fortement représenté au plan global, ce qui assurera au groupe Erling Hustvedt des livraisons plus stables,» déclare Martin Grome, Executive Vice President du Hardwood Division.



OK Træ ApS

L'entreprise emploie trois personnes pour un chiffre d'affaires tournant autour de 30 millions de couronnes danoises. OK Træ, qui fait désormais partie du Timber & Board Division, a transféré ses activités et ses employés dans les locaux de DLH à Hørning le Danemark.

«Il existe clairement des synergies en matière de gammes de produits et de clientèles. OK Træ est en contact avec des clients qui n'ont pas de liens avec DLH et vice versa. OK Træ aura accès à nos dépôts et aura ainsi accès à un plus grand nombre de produits qu'ils pourront proposer à leurs clients. OK Træ possède également une agence pour un produit de placage allemand dans lequel nous voyons des perspectives très intéressantes,» déclare Poul Leineweber, Executive Vice President, Timber & Board Division.



OLLE ZETTERGREN AB, SUÈDE

La société, qui a 21 employés, s'occupe de l'importation et de la distribution de plaques à l'industrie suédoise, en particulier dans le centre et le sud du pays, pour un chiffre d'affaire de 80 millions de couronnes danoises. Zettergren fait désormais partie du Timber & Board Division de DLH par le biais de la filiale suédoise du groupe, Karl Ljungberg AB.

«La synergie primaire est obtenu en matière d'achats. DLH dispose d'une organisation d'achat très professionnelle et d'un réseau d'achat systématique. Cela permettra de libérer un fort potentiel au sein de Olle Zettergren AB et de poursuivre le développement de l'entreprise. Cela signifie aussi que Zettergren contribue à renforcer aujourd'hui comme demain la position de DLH sur le marché suédois,» déclare Björn Ljungberg, le directeur de Karl Ljungberg AB.



DLH renforce son action contre le VIH/SIDA

Au nord du Congo Brazzaville, la CIB exploite une zone forestière de 1,3 mio. d'hectares. Ses activités consistent également à trouver une solution à toute une série de problèmes sociaux dont souffrent les quelques 30.000 habitants de la région. Et notamment la lutte contre le VIH/SIDA. Corporate Social Responsibility (CSR) coordinator, Rikke Jensen, du groupe DLH, s'est rendue à Pokola afin d'étudier les possibilités du groupe DLH de soutenir la CIB dans sa lutte contre le VIH/SIDA.

Pendant que le tonnerre gronde au loin, dix femmes assises sous un appentis discutent en prenant une bière. Elles écoutent attentivement et patiemment pendant qu'un collègue congolais traduit entre le lingala et l'anglais par le français. Il règne une atmosphère de concentration mais on entend régulièrement des éclats de rire qui se propagent aux autres au fur et à mesure que l'interprétation avance.

Le sujet de la réunion est le VIH/SIDA et les hommes n'ont pas été conviés. Afin de créer un cadre décontracté et informel, seules les épouses des employés de la CIB ont été invitées. Les organisateurs de cette réunion des femmes font partie d'une équipe du groupe DLH qui, conjointement avec des experts de l'organisation néerlandaise, PharmAccess, sont allés à Pokola pour évaluer ce que la CIB peut faire pour freiner et lutter contre la propagation du VIH/SIDA.

Femmes très conscientes

Rikke Jensen, du groupe DLH et coordinatrice des Responsabilités Sociales des Entreprises (RSE/CSR) est également présente. Comme les autres participantes, elle aimerait savoir ce que les femmes savent du VIH/SIDA et ce qu'elles en pensent en tant que femmes, épouses et mères.

"C'est un peu étrange, sans les connaître, de poser des questions aux collègues et à leurs familles sur une maladie qui, d'une part est mortelle, d'autre part est transmise dans la plupart des cas par voie sexuelle. C'est un sujet tabou et nous pensions qu'en n'invitant que des femmes, elles parleraient plus librement, raconte Rikke Jensen. Elle poursuit:

"En fait, ce n'était pas si difficile de commencer la conversation. Les femmes sont très conscientes des problèmes et elles posaient beaucoup de questions complexes qui montrent qu'il faut continuer d'infor-

mer sur la maladie, ainsi que sur les moyens de l'éviter et de la soigner."

VIH/SIDA accroît la pauvreté

A deux reprises, Rikke Jensen a visité Pokola, où se trouve le siège de la CIB et où habitent la plupart des 1700 employés locaux. Le médecin de l'hôpital de Pokola, dont la CIB est le propriétaire et le gestionnaire – estime que 12% environ des habitants sont contaminés par le VIH. C'est un taux élevé qui, néanmoins correspond à la situation dans d'autres régions où règnent, tout comme à Pokola, une activité économique élevée et une circulation intense de et vers une zone relativement isolée.

"Le VIH/SIDA est particulièrement grave parce que le virus est très contagieux et que de nombreuses années peuvent s'écouler avant que les symptômes de la maladie ne soient décelés. Or le VIH/SIDA peut être évité et il est donc pri-

RESPONSABILITÉ SOCIALE À CONGO BRAZZAVILLE

Lorsque DLH a racheté en janvier 2006 Timber Group et sa filiale, la CIB au Congo Brazzaville, le groupe a reçu l'exploitation d'un domaine forestier d'environ 1,3 mio. d'hectares ainsi que la responsabilité de 1700 nouveaux employés.

La zone comprend les villes de Pokola et Kobo et quelques petites communautés locales d'environ 30.000 habitants. Cela signifie que la CIB, en dehors de l'exploitation quotidienne, s'occupe également d'une série de missions à caractère social dans cette partie isolée du Congo Brazzaville.

Une de ces missions est de gérer le système de santé local. Doté d'une salle d'opération, d'un équipement de dépistage haut de gamme, d'une maternité et d'une pharmacie bien approvisionnée, l'hôpital de CIB à Pokola est considéré comme le meilleur hôpital de la partie septentrionale du pays. Tous les habitants de la zone forestière se sont vus proposés une consultation gratuite – qu'ils travaillent pour le groupe DLH ou non. L'hôpital propose, entre autres, des traitements contre le paludisme, la tuberculose et la diarrhée et assiste aussi lors des accouchements. De plus, l'hôpital constate une hausse des besoins de traitements contre le VIH/SIDA.

A l'instar du VIH/SIDA, le paludisme est un problème grave dans la région. Le paludisme est la cause principale des consultations à l'hôpital et dans les cliniques. La combinaison du paludisme et du VIH est un cocktail mortel, parce que le VIH affaiblit gravement le système immunitaire. La prévention du paludisme constitue donc un pas important dans le traitement du VIH/SIDA, en prolongeant la vie des contaminés atteints du SIDA. C'est pourquoi DLH envisage aussi de renforcer son action contre le paludisme.





Deux êtres passionnés

Rikke Jensen: "Docteur Antoine (à g.) dirige l'hôpital de CIB de Pokola et les cliniques situées dans les camps forestiers, où habite une partie des employés. A droite, Sœur Irène, infirmière et responsable de l'information dans le domaine du VIH/SIDA. Deux êtres passionnés qui font un travail remarquable."



Coopération avec des experts néerlandais

La visite de Rikke Jensen au Congo Brazzaville a été préparée en étroite coopération avec des conseillers de l'organisation néerlandaise PharmAccess, une organisation « à but non lucratif ». Le but de l'organisation est de favoriser l'accès aux soins et au traitement contre le VIH/SIDA dans les régions du monde, dont les ressources sont limitées – notamment dans cette partie d'Afrique qui se trouve au sud du Sahara.

mordial d'informer la population sur les manières de se protéger. Cependant, il faudra mettre à leur disposition des facilités de dépistage, des préservatifs et des soins," explique Rikke Jensen.

Elle rappelle qu'avec un traitement adéquat les personnes infectées par le VIH peuvent vivre une vie quasi normale. Toutefois, du traitement n'est disponible qu'en de rares endroits en Afrique et le VIH/SIDA s'est transformé en problème social, parce que la maladie entraîne plus de pauvreté. Les personnes atteints par la maladie ne peuvent plus travailler et ne sont donc plus dans l'état de subvenir aux besoins de leurs familles. C'est pourquoi on voit davantage de personnes âgées et d'orphelins qui ont du mal à se débrouiller.

"Ca donne un sens au travail de DLH d'entrer activement dans la lutte contre le VIH/SIDA et le développement des traitements: D'une part, notre action contribue à garder

nos employés sur le marché du travail, d'autre part, nous pouvons lutter contre la pauvreté en veillant à ce qu'ils gardent un revenu susceptible de les nourrir ainsi que leurs familles," explique Rikke Jensen.

Équipe d'employés spécialisés

Depuis plusieurs années, la CIB, filiale de DLH, travaille activement dans la lutte contre le VIH/SIDA. L'entreprise a mené des campagnes d'information et mis en route des projets dont le but est de mieux faire connaître la maladie contagieuse et la manière de l'éviter. De plus, l'hôpital de CIB propose des tests VIH, des conseils et des traitements.

Sur la plupart des sites de CIB, des affiches accrochées aux murs donnent de bons conseils et des avertissements, et le personnel sanitaire éduque à la prévention et sur les possibilités de traitements. Depuis 2005, la CIB forme toute une équipe d'employés soigneusement sélectionnés, appelés "peer educa-

tors", qui dans la vie quotidienne, sur leur lieu de travail, veillent à faire connaître et à propager des informations sur le VIH/SIDA.

"L'idée d'une telle équipe ayant une connaissance approfondie des problèmes quotidiens que la maladie pose est excellente. Il va de soi que, seuls, ils sont incapables d'affronter cette tâche. D'une part, il n'est pas évident pendant une journée de travail de trouver le moment propice pour discuter du sujet, d'autre part, le VIH/SIDA est une maladie extrêmement complexe que les médecins eux-mêmes ne sauront pas toujours expliquer clairement aux autres, dit Rikke Jensen.

En dépit de ces activités, il y a toujours besoin de lancer des actions. C'est la raison pour laquelle DLH est en train d'examiner les possibilités de développer un projet sanitaire à plus large échelle, susceptible de réduire la propagation du VIH/SIDA autour de Pokola et d'assurer l'accès aux traitements vitaux.



L'équipe projet rend visite à la clinique de Kabo. Pokola et Kabo sont les deux plus grandes villes de la région et le médecin de l'hôpital de CIB à Pokola estime qu'environ 12 % des habitants sont contaminés par le VIH. C'est un pourcentage de contamination élevé, mais équivaut à celui d'autres régions, où il y a, comme à Pokola, une activité économique élevée et une circulation intense de et vers une région relativement isolée.



Out of Africa ...

Des membres du conseil d'administration et du conseil exécutif du groupe DLH étaient en excursion au Cameroun, Congo Brazzaville et au Gabon dans le mois d'octobre. Parmi les participants se trouvait Christina Aerts Van't Dack de Bâle en Suisse, secrétaire de Robert Huninks, Executive Vice President, Hardwood Division. Voici son reportage sur ce voyage captivante en Afrique, d'une durée de six jours.

A tout jamais mes couleurs préférées seront le vert de la forêt congolaise, le rouge latérite des routes interminables de la CIB et le turquoise de l'Océan Atlantique à Port Gentil.

Mais laissez-moi vous raconter... Gisela Schopferer, comptable pour Timber à Bâle, et moi-même avons eu l'honneur d'accompagner quelques membres du conseil d'administration et du conseil Exécutif lors de leur voyage de découverte en Afrique au mois d'octobre.

Nous étions conscientes depuis le départ que l'aventure serait inoubliable.

La réception par l'équipe du Cameroun à l'aéroport de Douala fut royale. Jean-Baptiste, chef de protocole, tel un ange gardien, nous prit en charge avec nos bagages.

A peine une heure plus tard, nous savourions déjà la vie nocturne tropicale au bord de la rivière Wouri. C'était une joie de voir avec quel plaisir Monsieur Véron, direc-

teur général de SAT, filiale du Groupe au Cameroun, nous présenta son équipe et sa cuisine au restaurant camerounais, un délice!

Lundi matin, nous avons entamé une semaine, dont la planification par les membres des équipes du SAT, CIB Pokola, GIB et CIB Gabon, s'est avérée impeccable. Dans le port de Douala, nous avons assisté en première loge, sur le pont d'un navire cargo destiné pour la Méditerranée, au chargement des grumes et du bois de construction.

Les sons et les odeurs en Afrique

Puis, du bateau à l'avion, nous voici en route pour la forêt tropicale de Pokola, où nous attendait le vrai spectacle de l'Afrique avec ses panoramas, ses sons et ses odeurs si particuliers.

Ces sensations étaient augmentées par le dévouement et le « Herzblut » sans pareil de chaque membre de l'équipe de Mr. Mévellec, directeur général de la CIB. La certi-

fication FSC est une véritable mission pour chacun d'entre eux.

L'impact de FSC dans les domaines économiques, sociaux et écologiques était palpable tout au long de la visite sur les sites de Kabo et Pokola : les scieries, les séchoirs de bois, la menuiserie et l'atelier de moulurage, les grands chantiers de bois, le dépôt de ferraille et de pièces détachées, l'usine de générateurs, la production vietnamienne de briques de construction, le village des Pygmées et l'école, la boulangerie, la toute nouvelle banque, mais surtout lors de notre visite émouvante de l'hôpital et de sa pharmacie.

Renseignements captivants sur la forêt tropicale

Jusqu'à ce jour, j'avais vécu le triage des arbres, leur abattage, débitage et transport de manière virtuelle, face à mon écran. Maintenant, confrontée à la réalité, son caractère grandiose m'interpellaient. Croyez-

moi, j'ai compris pourquoi faire un tour dans un « Caterpillar Skidder » de 3 mètres de haut est un rêve d'enfant! Et la vitesse avec laquelle la forêt engloutit les traces du passage des forestiers est non moins impressionnante.

On nous a tout expliqué sur le manioc, les feuilles de marantacée et leur utilité, l'industrie agro-forestière et l'aménagement des forêts, le travail pénible pour entretenir les routes en latérite. On nous a parlé des risques actuels du VIH/SIDA ainsi que d'autres problématiques de caractère social. Nous avons rencontré Papa Anatole (le charpentier septuagénaire de la société), le Docteur Antoine Moubouha et plusieurs des épouses expatriées, qui participent avec dévouement au bon fonctionnement de plusieurs de ces institutions de la compagnie.

C'est avec les larmes aux yeux que nous écoutions le chant de bienvenue des enfants Pygmées au Foyer Frédéric. Nous n'oublierons ja-

mais les odeurs et la misère du village pygmée, ni leur joie en voyant trois voitures de visiteurs avec des cadeaux.

L'accueil au Gabon était aussi chaleureux que le climat africain.

Nous avons visité le port, le chantier de bois et la scierie ainsi que les bureaux. Et, à nouveau, Mr. Vray et son équipe ont répondu gracieusement à toutes nos questions.

Port « Gentil », fidèle à son nom, nous a charmés avec ses plages de sable blanc, ses fleurs magnifiques et son ambiance européenne. Personnellement, je l'ai mis en haut de ma liste de sites à revoir.

Durant notre séjour, nous nous sommes imbibés de l'Afrique comme une savane qui absorbe la première pluie. J'ose dire sans exagérer que chaque participant s'est profondément enrichi de cette expérience.

Christina Aerts Van't Dack



DHL met en valeur le potentiel russe

Notre commerce avec la Russie a pris une nouvelle dimension. Depuis longtemps, ce grand pays a été le premier fournisseur du Timber & Board Division. DLH a désormais commencé à vendre des matériaux de feuilles à la Russie, où l'économie progresse et la demande augmente. La tâche est grande, mais DLH tire avantage d'une position unique et d'un réseau fort, qui s'est construit au cours d'une trentaine d'années sur le marché.

Le niveau d'activité du Timber & Board Division de DLH est élevé. Très élevé. Paradoxalement, le premier producteur de contreplaqué de bouleau, la Russie, souffre d'un manque de contreplaqué et c'est pourquoi le département a entamé la construction d'un réseau de vente complet sur ce gigantesque marché.

Dorénavant, ce réseau négociera des matériaux de feuilles sélectionnés dans un pays, où une économie de marché en croissance rapide a ouvert de nouvelles possibilités pour une partie des 142 millions d'habitants. L'augmentation importante du niveau de vie d'une classe moyenne à la croissance explosive permet son investissement dans l'amélioration de logement ainsi que l'augmentation des biens de consommation de luxe.

« Le développement économique a entraîné une augmentation

de la demande de contreplaqué de la part des Russes. Dans le même temps, les hivers cléments ont rendu difficile la production de grumes des forêts, ce qui à certaines périodes a signifié l'arrêt de la production et des résultats en baisse des usines. Ce "cocktail" de circonstances a fortement contribué à l'augmentation des prix du marché – en particulier en Russie, où par certains moments il y a eu un manque véritable de contreplaqué, » explique Procurement Manager, Jonas Tejlgaard Hansen, Timber & Board Division.

DLH a une position unique

Il explique que, dans une situation comme celle-ci, c'est un avantage considérable de pouvoir compter sur les liens étroits que DLH a tissés après quasiment 30 ans de présence en Russie.

« Nous occupons une position

unique avec un réseau très dense sur le marché que nous avons construit au fil des ans par le biais de nos activités d'achats en Russie, ce qui est un avantage important aujourd'hui. Le marché russe dispose d'un potentiel gigantesque, mais comporte également de nombreux pièges. La bureaucratie fonctionne à plein et la structure commerciale russe est très différente de celle que nous connaissons sur d'autres marchés. C'est pourquoi il était important de nous assurer dès le début que nos ventes en Russie soient conformes aux principes et les politiques suivis par DLH », déclare Jonas Tejlgaard Hansen.

Adaptation: indispensable face à une concurrence acharnée

C'est difficile de commencer sur un nouveau marché et l'établissement d'un réseau de vente en Russie a réclamé beaucoup de réflexi-

on. Chaque jour offre de nouveaux défis et des évaluations du marché, où DLH a recours à un puissant réseau de vente présent dans le monde entier.

« Les perspectives sont grandes en Russie, et nous souhaitons poursuivre le renforcement de la position DLH. En profitant de notre expérience et de nos contacts internationaux, nous pouvons opérer aussi bien en tant qu'exportateur de matériaux de feuilles russes que fournisseur en Russie d'autres matériaux de feuilles.

Après avoir, jusqu'au présent, uniquement exporté des matériaux de feuilles depuis la Russie, nous sommes en mesure aujourd'hui, où ces matériaux, en raison de l'évolution et de l'expansion du marché, sont devenus des produits rares, de tirer profit de notre expérience internationale pour livrer des matériaux de feuilles à la Russie en provenan-

ce des Etats-Unis, d'Amérique du Sud et de Chine », indique Jonas Tejlgaard Hansen, rappelant que les bonnes capacités de DLH à s'adapter constituent un atout, si l'entreprise veut rester compétitive sur un marché qui attire de plus en plus d'acteurs.

« Les changements en Russie passent à grande vitesse. Il existe de nombreux éléments inconnus, par exemple la situation politique marquée par une élection présidentielle en vue. Nos perspectives de vente en Russie peuvent évoluer rapidement et considérablement en raison des barrières commerciales, des conditions du marché et de l'évolution des cours monétaires, » conclut Jonas Tejlgaard Hansen.



VALORISER LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES

Les valeurs du groupe DLH sont globales. Elles sont le résultat d'un processus de réflexion qui a impliqué toute l'organisation et elles expriment la façon dont DLH souhaite conduire ses affaires. Ainsi, il est capital de leur donner vie pour qu'elles ne finissent pas comme de belles paroles sur une feuille de papier.

Les valeurs ne représentent rien sans action. Elles font partie de la vie quotidienne – que l'on vive en Malaisie ou en Biélorussie – et Passion for Wood entame aujourd'hui une série d'articles dans lesquels des employés du monde entier racontent leurs expériences qui, selon eux, expriment une ou plusieurs valeurs de DLH. La série d'articles fonctionne comme un relais où nous

faisons une tournée avec les valeurs. En pratique, ça fonctionne de la manière suivante : un employé qui raconte son histoire dans le présent numéro désigne un collègue qui contribuera au prochain numéro avec une expérience enrichissante. Le premier contributeur est Vice President Human Resources, DLH, Peter Engelsted Jonassen.



PROCHAIN ARRÊT: BÂLE

Peter Engelsted Jonassen a choisi de confier le relais au CFO & Director, Thomas Meier, à Bâle. "Je le fais parce qu'il prétend qu'ils n'ont pas besoin d'encouragements à Bâle pour organiser des activités sociales," explique le Département Ressources Humaines.

DE DLH À DHL

25.000 personnes sont rassemblées dans un parc de la capitale danoise, Copenhague. Pour une fois, le ciel est dégagé, mais la température ne dépassant pas 14 degrés, rappelle qu'un été en demi-teinte est définitivement terminé au Danemark.

Des milliers d'hommes et de femmes en tenue sportive participent au relais DHL – la plus grande course d'Europe, organisée notamment à destination des entreprises. Ce soir, 30 employés de DLH sont aussi là. Ils sont réunis sous une tente, où des tables et des bancs

ont été installés à proximité du parcours qu'ils vont tous devoir couvrir ce soir. Certains ont fait venir leur famille pour passer un bon moment avec eux, d'autres qui ne vont pas courir sont venus en supporters pour soutenir les coureurs de l'équipe.

L'esprit de responsabilité existe et se porte bien

Les employés sont répartis en équipes de cinq où chacun d'entre eux court un trajet de cinq kilomètres. Seule une minorité court pour arriver parmi les premiers – pour la plu-

part, ce qui compte, c'est de faire de son mieux – et grâce à l'aide de tous, toutes les équipes arrivent au but dans des temps acceptables.

Après la course, on allume les flambeaux devant la tente, tandis qu'à l'intérieur, les employés se restaurent avec leurs familles, avant de prendre congé et de rentrer – malgré la fatigue dans les jambes – chez eux.

"C'était un mardi soir à Copenhague tout ce qu'il y a de plus ordinaire, mais c'était justement parce que c'était un événement d'une journée ordinaire qu'il illustre très bien la

LA PLUS GRANDE COURSE À PIED D'EUROPE

Le Relais DHL est la plus grande course à pied d'Europe avec ses 100.000 participants répartis sur quatre jours de fête à Fælledparken dans Copenhague. Le Relais DHL 2008 aura lieu du lundi 1er septembre au vendredi 5 septembre.

manière dont les valeurs de responsabilité de DLH sont bien vivantes et se portent bien – pas seulement au sein de l'entreprise, mais parmi les employés," déclare Peter Engelsted Jonassen, et il explique:

"Cette année, j'étais le dernier coureur de mon équipe et je sais d'expérience que ce n'est pas toujours une bonne chose dans certaines entreprises. A ce moment, il fait presque noir, il fait froid, et on attend des heures durant que son tour arrive. En plus, on risque que les autres mangent la plus grande partie de la nourriture et qu'ils ren-

trent chez eux avant que les derniers collègues aient fini la course."

Les valeurs se reflètent aussi dans l'esprit de groupe

"Mais je n'ai pas eu peur une seule seconde de terminer la course de mon équipe DLH. Je savais que tout le monde me soutiendrait et viendrait me voir à l'arrivée avant de s'asseoir tous ensemble pour manger et, après coup, de ranger après nous."

"Cela fait partie de l'esprit DLH d'être responsables les uns des autres et de participer aux efforts de l'équipe. C'était une expérience incroyablement positive de voir que nos valeurs d'entreprise se reflètent aussi dans l'esprit de groupe," conclut Vice President, Human Resources, Peter Engelsted Jonassen.



30 employés du siège de DLH à Tastrup ont participé à la plus grande course à pied d'Europe. L'un d'entre eux était Peter Engelsted Jonassen, Vice President, Human Resources, qui s'est laissé emporter un mardi de septembre dans le sillage de l'esprit d'équipe et du partage des responsabilités.

Lancement réussi du « guide de certification »

Qu'est-ce que le bois certifié? Avec un nouveau guide en main, les clients pourront désormais apprendre ce que signifient les processus de vérification et de certification et obtenir des informations sur l'importance du bois certifié.

Le guide DLH sur la vérification et la certification s'est avéré être un outil indispensable pour les employés. C'est la raison pour laquelle nous sommes en train d'élaborer un guide à destination des clients dans six langues différentes.

Le guide fut lancé au premier semestre de 2007 à l'occasion de quatre ateliers d'information à Varsovie, Sète, Anvers et Taastrup. A l'époque, il ne fut distribué qu'aux employés de DLH, mais rapidement on s'est rendu compte que le guide pourrait poursuivre d'autres objectifs.

«Le guide à peine lancé, nous nous sommes rendus compte qu'il serait un outil idéal pour nos clients. Non seulement ils pourront s'informer sur les processus de vérification et de certification, mais ils y trouveront aussi les raisons pour lesquelles ils devraient choisir du bois certifié et choisir DLH comme fournisseur ainsi que la manière dont DLH pourrait les assister davantage» explique Marketing Communications Manager, Sheila Hoggarth.

Les connaissances de base sont importantes

Dans un premier temps, le guide était destiné à servir comme un outil d'information à destination des employés DLH sur les procédés et de la promotion des produits issus du bois. Sheila Hoggarth souligne l'importance de ce que tous les employés de DLH possèdent au minimum des connaissances fondamentales sur les processus de vérification et de certification.

«DLH a sorti le guide pour que les employés soient au courant des connaissances de base sur ces processus. Non seulement il donne un aperçu des procédés, mais également des informations sur la commercialisation des produits et où l'on peut trouver de l'aide.» dit Sheila Hoggarth.

Grâce à la vérification et la certification du bois, DLH espère contribuer au développement durable. Dans certains pays et régions, les autorités ne peuvent pas faire respecter la loi, et il est donc primordial d'assurer la régularité du bois et des produits fabriqués en bois.



Vous pouvez lire ou télécharger le guide sur le site de DLH www.pound.co.uk/DLH_Customer. En dehors du guide, DLH est actuellement en train de faire faire trois dépliants sur la certification et la vérification. Les dépliants s'adresseront notamment aux fournisseurs pour les inciter à faire certifier/vérifier leur bois par le biais du VLO (Vérification de l'origine légale), TLTV (Vérification de la légalité et de la traçabilité du bois) ou FSC (Forest Stewardship Council). Les dépliants seront prêts en fin d'année.

De la paperasserie à l'inspection d'arbres



Plus de 20 employés du bureau de l'entreprise suisse de DLH, tt Timber à Bâle, ont quitté, pour une journée, leurs ordinateurs et la paperasserie pour une petite excursion en vue d'en apprendre plus sur le bois et les produits du bois.

Ils ont rendu visite à l'entreprise de bois, Brunegg AG – un des plus importants fabricants de portes en Suisse. L'entreprise est certifiée FSC et produit 140.000 portes par an.

Les employés ont également rendu visite à la scierie Keppler, où ils ont assisté, entre autres, au découpage d'un tronçon de bois Sapelli de CIB de Congo Brazzaville.



Un profil plus affirmé pour le groupe DLH

Martin Rolander, Vice President Group Marketing
sous le feu croisé

Chaque membre de la famille DLH a son propre profil individuel. Certains d'entre eux sont connus dans le milieu de l'environnement, d'autres ont un engagement social fort, d'autres encore se concentrent sur leurs réussites commerciales. Mais pour quelles raisons le groupe DLH devrait-il être connu sur le plan mondial ? Le nouveau Vice President, Group Marketing, Martin Rolander, cherche la réponse.

Martin Rolander, félicitations pour votre embauche. Quelles seront vos tâches ?

Bien que DLH soit un groupe mondial d'importance, il est seulement peu connu du public. C'est pourquoi mon équipe et moi allons nous profiler – à la fois vers l'intérieur en direction des employés, mais, bien évidemment, aussi vers l'extérieur en direction des clients, fournisseurs, investisseurs, partenaires, ONG, futurs employés, etc.

Une de mes tâches les plus importantes sera de formuler le cadre de la nouvelle identité du groupe et de la communiquer à tous les départements et sociétés du groupe DLH. Il s'agit de créer un fil rouge dans notre communication et notre branding. Sur ce front, il n'a pas été fait grand-chose au cours des dernières années. Ce ne sont pas les sujets à aborder qui manquent, mais l'objectif principal est de faire connaître le groupe DLH globalement comme une entreprise responsable.

Mais pourquoi est-il si important d'être connu ?

Il y a beaucoup de bonnes raisons. Laissez-moi vous en donner quelques exemples :

- Par exemple, le chômage au Danemark est actuellement à un niveau historiquement bas. Les entreprises se battent pour attirer et garder les employés efficaces et compétents. Dans cette situation, il est capital pour le groupe DLH de se distinguer de la masse grâce à un profil marqué et positif permettant l'assimilation à de bonnes conditions de travail, des opportunités de carrière internationale, une éthique solide et une réputation médiatique positive. Et non seulement au Danemark, mais dans tous les pays dans lesquels nous sommes représentés. DLH doit être un lieu de travail agréable et la motivation des employés s'accroît lorsque l'entreprise a une bonne réputation et un profil de caractère positif. Nos employés sont nos ambassadeurs les plus importants et ils doivent être fiers de travailler ici.

- Lorsque nous travaillons de façon systématique sur la communication et le marketing, nous sommes en mesure de mieux influencer l'impression qu'a notre entourage de nous. Une seule histoire négative dans les médias peut rester longtemps dans l'imaginaire collectif. C'est pourquoi il est capital de raconter toutes les histoires positives et extraordinaires qui nous caractérisent comme entreprise, lieu de travail, partenaire et groupe mondial.

Profilier le groupe DLH ne risque-t-il pas d'affaiblir le profil propre à chacune des entreprises du groupe ?

Qu'un groupe ait un profil marqué n'empêche pas qu'une filiale ait aussi un profil fort. Avec une stratégie de communication et de marketing commune et plus uniformisée, les entreprises peuvent utiliser les atouts de chacun et ainsi mieux se compléter les unes avec les autres.

A terme, il s'agit de créer une identité commune que nous connaîtrons tous et à laquelle nous pourrions nous référer. A cet égard, il est important de respecter le grand nombre d'entreprises rachetées par le groupe DLH et dont la marque dans certains pays est localement très connue. C'est un défi pour l'identité commune – mais c'est aussi une grande force car nous pouvons continuer à bâtir à partir d'une marque locale avec les employés qui l'ont fabriquée.

Est-il vraiment réaliste de communiquer comme une entreprise unie lorsqu'on est si dispersé géographiquement, culturellement et commercialement que c'est le cas pour DLH ?

Oui, bien sûr. Voyez Nokia, Danfoss, IBM, Nestlé – tous ont été confrontés aux mêmes obstacles et ils les ont surmontés. Nous le pouvons aussi.

Nous avons déjà fait un premier pas important avec les cinq valeurs fondamentales sur lesquelles nous nous sommes globalement accordés pour constituer le socle de notre travail: Responsabilité, Professionnalisme, Esprit d'entreprise et Transparence sur un socle global/multiculturel. Ces valeurs sont l'expression de notre identité et de la façon dont nous nous comportons en tant qu'entreprise et ce sont celles-là que nous devons traduire dans une identité commune.

RENSEIGNEMENTS SUR MARTIN ROLANDER

35 ans et diplômé de Copenhagen Business School (l'Ecole supérieure de commerce de Copenhague). Martin Rolander vient d'un poste chez Payment Business Services (PBS) et il a travaillé auparavant dans la société danoise des télécoms, TDC.

Martin Rolander est marié avec Louise et il a un fils âgé de 2 ans.

A LA RENCONTRE DU GROUPE MARKETING

Lors de l'embauche de Martin Rolander, il a été créé un département marketing employant quatre personnes, qui occupaient jusqu'à présent des fonctions dans ce domaine dans différentes parties du groupe DLH. "L'expérience et l'expertise de mes collaborateurs sont fondamentales dans le processus, que le groupe DLH va connaître dans le domaine du marketing," déclare Martin Rolander. Outre ce dernier, le département se compose de:



Helle Esbensen,
coordonnateur
marketing,
Taastrup

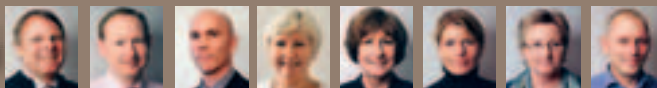


Janni Ekstrøm
Desbo,
assistant
marketing,
Taastrup



Gitte Nabe
Kristensen,
coordonnateur
marketing,
Hørning

passion FOR WOOD



"Passion for Wood" est publié deux à quatre fois par an en danois, anglais et français et rédigé par une grande équipe composée de : Peter Jonassen, DRH, (responsable), Peter K. Kristensen (Environnement), Martin Rolander et Helle Esbensen (Marketing), Sheila Hoggarth et Natalie Graf (Département bois dur), Gitte H. Reimer (Département bois et matériaux de feuilles) et Lars Bø Kirk (à l'externe).
Dessin et production : Boje & Mobeck