



ONU - THE GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP 2012)

Le mot du Directeur Général

Depuis 1986, date de la création de la filiale française du groupe Kinnarps AB (Suède), nous n'avons cessé de faire la promotion des produits éco-conçus et certifiés. Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement est une préoccupation culturelle chez nous. Durant toutes ces années, nous avons également fait un important travail de pédagogie en matière d'ergonomie. Baseline de notre entreprise, le « bien-être au bureau » a cheminé dans les esprits des acheteurs français jusqu'à devenir la norme pour qui veut concevoir un aménagement soucieux d'une bonne qualité de vie au travail. Eco-conception, bien-être physique et psychologique, nous sommes bien de plain pied au coeur du Développement Durable.

Comme pour les Cop 2010 et 2011, nous avons souhaité sortir des sentiers battus en refusant la facilité.

Nos initiatives 2012 témoignent de notre engagement pour le Développement Durable dans tous ses aspects : Eco-contrat pour nos espaces verts, accompagnement pédagogique, mise en place d'une car policy verte et enfin, Guide des compétences du Manager responsable. Ces initiatives nous poussent sans cesse à rechercher l'équilibre entre la nature et l'activité humaine.

Orgeval, Août 2012

Jean-Charles LAMBRON

Directeur Général, Kinnarps SA



A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'JCL' or similar, written in a cursive style.

Table des matières

Description de l'entreprise	page 4
Notre démarche environnementale	page 6
Rappel des principes	page 8
Eco-contrat pour les espaces verts	page 10
Accompagnement d'un jeune en entreprise	page 12
Car policy verte	page 14
Guide des compétences du Manager Responsable.....	page 16



Kinnarps, une entreprise responsable

Filiale de Kinnarps AB, premier fabricant européen de mobilier de bureau, Kinnarps France a été créée en 1986. Nous comptons 8 agences commerciales sur l'ensemble du territoire national. Notre siège social est situé à Orgeval dans la région parisienne. Notre effectif est d'environ 120 collaborateurs et notre chiffre d'affaires est avoisine les 30 millions d'euros pour la filiale française.

Dans ce document nous affirmons que notre entreprise s'engage à respecter les 10 principes issus du Pacte Mondial des Nations Unies.

Kinnarps en bref

Activités :

Kinnarps fabrique du mobilier pour tous les besoins de l'entreprise. L'ensemble de la chaîne de production - des matières premières à l'aménagement des espaces de travail - se caractérise par un niveau de qualité élevé et un faible impact environnemental.

Chiffre d'affaires :

Kinnarps a acquis en mars 2010, le groupe Samas en Allemagne. Grâce à cette acquisition, le chiffre d'affaires annuel est estimé à 4.6 milliards de couronnes suédoises (Exercice 10/11).

Ventes :

Kinnarps est actuellement le deuxième fournisseur européen de mobilier de bureaux. Le réseau de ventes couvre près de 40 pays et Kinnarps possède des filiales dans 15 pays.

Production :

Kinnarps dispose de 7 usines de production : 5 en Suède et 2 en Allemagne. Les produits sont fabriqués et assemblés à Kinnarp, Jönköping, Skillingsådal, Vinslöv et Tranås pour la Suède et Minden et Worms pour l'Allemagne. La principale usine se trouve à Kinnarp.

Siège social :

La gestion et les fonctions globales du groupe s'opèrent depuis Kinnarp, en Suède.

Employés :

Kinnarps compte environ 2700 employés.

Marques :

Le groupe Kinnarps conçoit, développe et commercialise les marques suivantes: Kinnarps, Materia, Skandiform, Nordic Care, Drabert, Martin Stoll.

Histoire :

L'entreprise Kinnarps a été fondée en 1942 par Jarl et Evy Andersson.

Propriétaire :

Kinnarps est une entreprise 100% familiale. Certains enfants et petits-enfants assurent des responsabilités dans le groupe.

PDG :

Per Arne Andersson occupe le poste de P.D.G. de l'entreprise familiale Kinnarps AB.

Diplômé en sciences économiques, il a évolué au cours des 16 dernières années au sein du groupe Kinnarps, dont les dernières années comme vice-président du groupe.



PRÉSERVER LA RESSOURCE HUMAINE

98% DE NOS COLLABORATEURS
SONT FIERES DE TRAVAILLER POUR KINNARPS



Chez Kinnarps, nous avons créé un questionnaire d'indicateurs sociaux que nous envoyons chaque année à l'ensemble de nos cent trente collaborateurs par voie électronique. Cette enquête du climat social est anonyme. Elle nous permet d'identifier les éventuels points d'amélioration. Une synthèse est présentée dans chaque unité de travail. www.kinnarps.fr

Politique environnementale

Une démarche historique

Créée en 1942, en Suède, la société Kinnarps a toujours été respectueuse de l'environnement. Il est reconnu que dans les pays scandinaves, ce respect est culturel et irrigue aussi bien la sphère privée que professionnelle. Bien avant la formalisation de référentiels de certification, Kinnarps a mis en œuvre des bonnes pratiques qui ont su économiser les ressources et donc infléchir l'impact de notre production sur l'environnement.

Implantée en France depuis le milieu des années 80, la société n'a cessé de faire de la pédagogie autour des enjeux environnementaux : en interne, auprès des collaborateurs; en externe, auprès des clients. Lors de leur intégration dans l'entreprise, chaque nouveau salarié reçoit une formation-information générale sur le Développement Durable (réchauffement climatique ; fin des matières premières ; population, ...). Dans notre secteur d'activité, à une époque où les acheteurs français n'y étaient que peu sensible, nous avons été les premiers à mettre l'accent sur les préoccupations environnementales.

Certifications

Pionniers dans la certification, nos trois sites de production sont certifiés ISO 14001 & EMAS depuis 1997. Nous éditons chaque année un rapport EMAS où nous formalisons nos indicateurs, actions et engagements en terme d'environnement (rejets d'eau, émissions de COV...). Kinnarps France, pour sa part, est 14001 depuis 2009 pour l'ensemble de ses sites commerciaux ainsi que son siège social. Notre groupe a reçu, en outre, plusieurs distinctions pour son exemplarité en matière environnementale.

Nos initiatives

Eco-conception

Les produits Kinnarps sont éco-conçus. Avant même de concevoir le produit, nous imaginons comment réduire son empreinte écologique et comment le recycler pour son après-vie.

Sur le plan national, tous les produits Kinnarps conçus par la Suède sont ensuite soumis en France, au FCBA, l'organisme certificateur mandaté par l'AFNOR qui se charge de tester la qualité de nos produits. Nos produits sont donc labellisés NF Environnement et OEC et Kinnarps sûr de sa qualité, s'engage à les garantir 5 ans.

Logistique intégrée

Notre logistique est intégrée ce qui permet une optimisation des chargements. Le taux de remplissage est en moyenne de 95%. De plus, nous essayons au maximum de livrer en direct nos clients, c'est-à-dire sans transit par notre plateforme française. Ainsi, nous limitons fortement nos émissions de CO2.

Nous n'utilisons aucun carton d'emballage à usage unique. Nos produits sont livrés montés et nous les transportons avec soin dans des couvertures Kinnarps réutilisables.



Rappel des principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial, lancé le 26 juillet 2000, est un engagement volontaire des entreprises à aligner leurs modes opératoires et leurs modèles de développements en accord sur les dix principes suivant :

Droits de l'homme

- Principe N°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

- Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants ;
- Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- Principe N°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Environnement Eco-contrat pour les espaces verts

« Il pousse plus de choses dans un jardin
qu'on en a semé. »

Proverbe

CETTE INITIATIVE A REÇU LE PRIX SPÉCIAL DU JURY LORS DES
TROPHÉES ARSEG - ASSOCIATION DES RESPONSABLES DES SERVICES
GÉNÉRAUX.

Les jardins d'entreprises
constituent un réel enjeu pour la
biodiversité.

Compte tenu de notre ligne de
conduite qui est de se placer
comme un acteur déterminant
pour la sauvegarde de son
environnement, des écosystèmes
et des bio organismes, il
était évident pour nous de se
préoccuper de nos espaces verts.
**Nous avons donc mis en place
avec notre partenaire "Jardins
de Gally" un éco-contrat qui
vise l'abandon des produits
chimiques dans le traitement
des jardins et l'utilisation de
matériel électrique et non
thermique.**

Le contrat a une valeur
pédagogique autant
qu'écologique. En faisant le choix
d'espèces indigènes, nous avons
pris le pari de montrer l'envers du
décor : le végétal pousse, fleurit
puis meurt. En d'autres termes,

il est vivant. C'est là la clé du
projet : relier chacun à la nature,
familiariser chacun avec le rythme
des saisons, montrer la réalité
plutôt qu'idéaliser, pour éduquer
le regard et initier de nouvelles
pratiques plus respectueuses de
l'environnement.

Retour sur les principales étapes de notre démarche :

Une prairie de **plantes indigènes**,
autrement dit originaires d'Ile-de-
France, est tout d'abord semée à
l'automne 2011. Les espèces sont
sélectionnées pour leur richesse
en pollen et en nectar auprès d'un
producteur de la région. Après le
couvert, le gîte est installé pour
les insectes aides jardiniers. Trois
ruches, soit plus de
120 000 abeilles, prennent place
au printemps. Un éco-contrat est
mis en place, avec un engagement
0 pesticides. En octobre, c'est
un **hôtel à insectes**, design by
Gally, qui est installé. Son objectif

est d'accueillir les pollinisateurs
sauvages.

En effet, on dénombre pas moins
de 900 espèces d'abeilles en
France, pour la plupart sauvages
et solitaires, chacune adaptée à un
type de fleurs.

Les résultats sont mesurables dès
la première année. D'une part,
la pression sur le milieu diminue.

**Le nombre d'interventions
mécaniques a été divisé par
10, passant de 26 tontes à 2
fauchages.** L'arrêt des pesticides
engage le site sur la voie d'une «
désintoxication ». **La production
de miel est un autre indicateur
de ce bon état de santé.**

Alors que la saison 2012 est
particulièrement défavorable aux
insectes pollinisateurs, les abeilles
de Kinnarps ont produit 4 fois
plus que la récolte moyenne du
département des Yvelines.



Responsabilité sociétale Accompagnement d'un jeune en entreprise

« Ne pas transmettre, c'est assécher l'avenir. »

Marin Karmitz

A l'occasion de son installation à Aix en Provence, Kinnarps a souhaité s'associer à une école de Design, l'ESDAC, dans le but d'illustrer sous forme d'objet ou de visuel l'implantation de Kinnarps avec ses valeurs, au pied de la montagne Sainte Victoire.

Un projet à la portée symbolique, puisque le concours permettait à un élève d'être accompagné pour ses premiers pas dans l'entreprise.

En effet, le Prix, à la hauteur des ambitions des participants, n'était autre qu'un **voyage en Suède pour visiter les sites de production** du Groupe Kinnarps, la **rencontre exclusive des designers** de la marque, et la remise d'un **bon d'achat pour financer le matériel** nécessaire à l'apprentissage du design.

Mais au delà du gagnant, les élèves participants au concours

n'ont pas été oubliés. Tous sont repartis avec des entrées pour la Biennale Internationale de Design de Saint-Etienne afin de découvrir les nouvelles tendances en terme de design.

LE SUJET

Chaque élève a pu travailler sur le thème suivant :

« Fabricant suédois de mobilier pour les entreprises, Kinnarps dont les valeurs sont le respect de l'environnement et l'ergonomie, s'installe à Aix-en-Provence au pied de la montagne Sainte-Victoire. Illustrez ce que cette implantation vous inspire. »

Le choix du support est libre.

Après une phase de travail d'environ deux mois, et passé le stade de pré-sélection des projets, les 20 élèves sélectionnés ont pu ensuite exposer leurs oeuvres le soir de l'inauguration du showroom.

Les clients invités à la soirée étaient tous membres du jury (une 100aine de personnes) et invités à voter pour le meilleur projet.

LE PROJET GAGNANT

Le gagnant, Matthieu Long a réalisé un **banc en bois, qui n'est autre que la réduction de la montagne Sainte Victoire à l'échelle humaine.**

Une idée judicieuse en effet, puisqu'en effet, le showroom se situe en face de cette montagne, connue pour avoir été peinte par Cézanne.

Entièrement composée de Sapin du Nord et réalisé dans un **profond respect de l'environnement**, cette sculpture monolithique offre de plus un confort postural totalement **adapté aux préoccupations ergonomiques modernes.**



INITIATIVE III

Environnement Mise en place d'une car policy verte

« Dans un environnement qui change,
il n'y a pas de plus grand risque que de rester immobile. »

Proverbe

Pas question de faire l'impasse sur la performance environnementale de la flotte automobile, compte tenu des implications économiques et écologiques qui en découlent.

Kinnarps a remis à plat sa politique flottes pour ses 64 véhicules. Nous travaillons désormais à compenser ces émissions de CO2.

« Jusqu'alors, le parc comptait quasi-exclusivement des Renault louées via la Diac, ce constructeur figurant parmi nos clients historiques. Seule la demi-douzaine de véhicules de direction échappait à ce principe. Nous avons lancé un appel d'offres il y a 18 mois pour trouver un loueur qui accompagne notre volonté d'optimisation des coûts, avec des

pistes innovantes en termes de développement durable.

ING Car Lease a été retenue comme loueur unique, avant la fusion avec Alfabet. **Ce loueur s'était distingué avec son programme Ecofleet de compensation des émissions de CO2.** Dans le même temps, une véritable car policy a été formalisée. Et pour chaque catégorie de collaborateurs, la sélection des modèles tient compte des volets émissions. Ces plafonds de CO2 ont déjà été revus à la baisse en 2012, quelques modèles se situant d'ailleurs très en deçà.

Une fois le contrat lancé, s'inscrire dans une démarche Ecofleet est devenu une priorité.

L' idée est non seulement de choisir des véhicules aux faibles émissions, mais aussi de les compenser ensuite en s' acquittant via le loueur de certificats d' investissements dans différents projets de réduction carbone dans le monde. Le programme s' applique déjà à la trentaine de véhicules renouvelés et à deux voitures de direction déjà en LLD. Il implique un surcoût mensuel de 1,2 à 1,5% selon les véhicules, avec une régularisation en fin de contrat selon le kilométrage effectif.



Responsabilité sociétale

Guide des compétences du Manager Nouvelle génération

« Le talent a besoin de gestion. »

André Siegfried

Kinnarps a participé à la **création du Guide des compétences du manager nouvelle génération qui intègre la RSE** avec les membres du Réseau Management Responsable de l'école Euromed, réseau dans lequel notre société est impliquée, depuis sa création, en 2007.

« La sphère de responsabilité de l'entreprise s'est considérablement élargie, celle du manager aussi : responsabilité économique, sociale et sociétale, environnementale... Comment assumer ces différents champs de responsabilité ? Quelles sont les qualités, les compétences, mais aussi les risques associés à ces différentes missions ?

Les membres du Réseau Management Responsable, think tank collaboratif né en 2007 sous l'impulsion de la business school Euromed Management et d'entreprises engagées, **viennent de publier le « Guide des compétences du manager nouvelle génération »** pour répondre à ces enjeux. Il est destiné aux décideurs, directeurs des ressources humaines ou du développement durable des entreprises qui intègrent la RSE dans leur stratégie et leur gouvernance ; et leur **propose des outils d'analyse et des pistes de réflexion pour détecter, recruter, former et**

accompagner les managers. »

Dans un monde de plus en plus complexe, incertain et en mutation permanente, le manager peut parfois se sentir responsable de tout, dans un périmètre étendu, sans pour autant maîtriser grand chose...», souligne le guide en préambule. « Il doit rendre compte de ses propres décisions, des conséquences plus ou moins prévisibles de ses actions, de celles de ses collaborateurs, de ce qu'il fait faire mais aussi de ce qu'il laisse faire ou ne voit pas faire ». Pour aborder ce sujet complexe, **le guide répond en cinq chapitres aux questions fondamentales que doit se poser tout manager responsable**, en partant des notions historiques d'éthique et de responsabilité.

Son « profil idéal » est défini par plusieurs approches : le rôle, la mission, la fonction, le savoir-faire et le savoir être, en croisant les recherches théoriques et académiques des équipes enseignantes d'Euromed Management et les pratiques et réalités observées dans les entreprises membres du Réseau du Management Responsable. Dans la dernière partie, le guide propose un référentiel de compétences pour permettre d'évaluer le niveau de responsabilité managériale et le faire évoluer, de revisiter les fiches de poste et de construire les

parcours de professionnalisation. Quatre niveaux de compétence sont définis, de faible (niveau 1) à excellent (niveau 4). Les membres du réseau estiment qu'**un manager « peut être considéré comme responsable lorsqu'il a atteint au minimum le niveau 3 », c'est-à-dire lorsqu'il parvient à traduire en actions concrètes les différentes dimensions de développement durable dans son activité.** Pour chaque domaine de responsabilité, des compétences ont été définies. **Ainsi le domaine consistant à « Questionner le business as usual » implique notamment de savoir alerter sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement, de savoir négocier et argumenter, de penser de façon créative et innovante (« out of the box »), ou encore de savoir transformer les risques en opportunités.** Autre domaine de compétences pré-requises : comprendre la société, les enjeux de RSE et le rôle de chaque acteur, impératifs qui impliquent de savoir chercher l'information, penser de façon analytique et holistique (« savoir zoomer et dézoomer sur les enjeux »). Des qualités qui permettent de construire une stratégie de long terme. »

*Extrait de la publication
trimestrielle Repères RSE octobre
2012*



Chez Kinnarps, nous concevons des environnements de travail créatifs. Grâce à des produits et services certifiés, nous élaborons des solutions durables, qui répondent à vos besoins, améliorent vos conditions de travail et facilitent la réussite de vos activités.

KINNARPS FRANCE

1712 route de Quarante Sous

78630 Orgeval

Tél 01 39 08 27 00

Fax 01 39 75 67 17

E-mail contact@kinnarps.fr

www.kinnarps.fr

