



Communication sur le progrès - 2010



Le Pacte Mondial
Pour une entreprise citoyenne du monde

Le mot du Directeur Général

Cette année, pour la première fois, Kinnarps France signe sa communication sur le progrès. Dans les pages qui suivent, nous reprenons nos principales initiatives menées récemment pour un meilleur respect du Développement Durable. 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 plein pied au coeur du Développement Durable.

Au cours de l'année, deux organisations environnementales majeures ont décerné un prix au groupe Kinnarps pour notre travail en faveur du développement durable. Nous voyons cela comme un signe que nous sommes sur la bonne voie. En mars, nous avons reçu le titre d'« Excellent Green Supplier » par le conseil suédois de gestion de l'environnement (Swedish Environmental Management Council). Nous avons également été reconnu par l'EMAS, le système communautaire de management environnemental et d'audit, qui nous a nommé pour un prix EMAS.

Nous allons bien évidemment continuer à consacrer du temps et de l'énergie pour poursuivre notre action en faveur du Développement Durable. Nous considérons qu'il est de notre devoir de conduire une politique exemplaire.

La durabilité est la clé.

Orgeval, Novembre 2010
Jean-Charles LAMBRON
Directeur Général, Kinnarps SA



A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'JCL' or similar, located at the bottom left of the page.



Table des matières

Description de l'entreprisepage 4

Rappel des principespage 6

Droits de l'hommepage 8

Initiative Contrat de Managementpage 9

Normes du travail page 10

Initiative Formations page 11

Initiative Plan Séniors page 13

Environnementpages 16

Lutte contre la corruption page 20

Kinnarps, une entreprise responsable

Filiale de Kinnarps AB, deuxième fabricant européen de mobilier de bureau, Kinnarps France a été créée en 1986. Nous comptons 9 agences commerciales sur l'ensemble du territoire national. Notre siège social est situé à Orgeval dans la région parisienne. Notre effectif est d'environ 100 collaborateurs et notre chiffre d'affaires est de 25 millions d'euros pour le fiscal 2009-2010.

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

Knnarps 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 4.5 milliards de couronnes suédoises (Exercice 09/10).

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, Skillingaryd, 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 2500 employés.

Marques :

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

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 :

Henry Jarlsson, le fils de Evy et Jarl Anderssan travaille chez Kinnarps depuis les années 1960. Il occupe le poste de PDG depuis 1973

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.

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.



Initiative Kinnarps - Contrat de Management

Le Contrat de Management représente un engagement fort entre la Direction et l'ensemble des managers de l'entreprise. C'est un socle commun qui sert de référentiel à tous. La principale particularité de ce contrat réside dans sa construction même, puisque ce sont les managers qui l'ont élaboré.

Le contrat de management est une convention librement consentie par les convenants et qui traduit in fine la ligne managériale de toute l'entreprise.



L'ensemble des comportements maîtrisés et d'excellence sont regroupés dans trois thématiques qui fondent la ligne managériale :

- Créer de l'appartenance

Ce sont les principales attitudes ou les comportements qui incitent les collaborateurs à se reconnaître dans les valeurs de l'entreprise.

- Renforcer la cohésion

Ce sont les principales attitudes ou les comportements qui donnent envie de travailler ensemble dans des compétences collectives de société ou de groupe.

- Maintenir le cap

Ce sont les principales attitudes ou les comportements qui démontrent une capacité à piloter en permanence pour l'atteinte des objectifs.

L'ensemble des managers sont signataires du contrat et disposent d'une copie de celui-ci.

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.**

Initiative Kinnarps - Parcours individuel de formation

Par cette communication sur le progrès, nous souhaitons mettre en avant une initiative importante concernant la montée en compétence de nos collaborateurs dans l'entreprise et donc, plus largement, de leur employabilité. Kinnarps France a développé des formations spécifiques à cet effet, regroupées sous l'appellation Parcours Individuel de Formation.

Principe :

Ces formations sont appliquées à l'ensemble des salariés de l'entreprise, par métier, et s'inscrivent dans une logique de développement professionnel et d'une relation gagnant-gagnant entre l'entreprise et ses salariés.

Le schéma théorique des Parcours Individuels de Formation est la même pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il comprend 6 étapes :

- Intégration niveau I
- Intégration niveau II
- Professionnalisation niveau I
- Professionnalisation niveau II
- Perfectionnement niveau I
- Perfectionnement niveau II

Le Parcours Individuel de Formation dure cinq ans. Il comprend entre trois et cinq jours de formation par an (excepté pour l'intégration niveau I dont la durée, de trois semaines, est liée aux premiers pas dans l'entreprise).

L'intégration niveau I ainsi que le perfectionnement niveau II (une semaine) ont un contenu identique pour tous les métiers dans l'entreprise.

Méthodologie :

Création d'un groupe de travail comprenant : la Direction Marketing (en charge de la formation) ; les Directeurs d'unité de travail, consultés de l'audit de leur service jusqu'aux arbitrages des Parcours Individuels de Formation ; l'organisme de formation de la branche ; et enfin, la Direction Générale, dans la phase de validation.

La première étape a été de réaliser un audit des missions de chaque collaborateur de l'entreprise, par service, avec le Directeur de l'unité de travail concernée. Ce dernier a également été interrogé sur les compétences et connaissances idéales pour l'ensemble des métiers de son service.

La deuxième étape a été de proposer une version de travail des Parcours Individuels de Formation afin qu'ils soient amendés et par le Directeur de l'unité de travail et par la Direction Général.

Il a été recherché des problématiques communes pouvant donner lieu à des formations impliquant plusieurs métiers dans des services différents. Le bénéfice de cette démarche est de renforcer durablement le lien entre les populations de l'entreprise.

Selon la législation en vigueur les Parcours Individuels de Formation ont été présentés au comité d'entreprise puis, dans un second temps, à tous les collaborateurs. L'ensemble des schémas par métier et programmes ont été mis à la disposition des salariés pour consultation.

Il a été considéré que le contenu de ces Parcours Individuels de Formation pourra être amené à évoluer en fonction de nouveaux besoins ou des remarques des collaborateurs.

Les Parcours Individuels de Formation ont permis de construire les plans de formation annuels.

Initiative Kinnarps - Parcours individuel de formation (Suite)

Parcours Individuels de Formation en chiffres :

La phase d'ingénierie s'est déroulée sur une période de dix-huit mois.

L'effectif global de l'entreprise au 1er novembre 2009 est de 105 salariés.

Nb d'heures de formation en 2010 : 4172.
Soit en moyenne, pour les hommes : 5 jours
et pour les femmes : 4.84 jours.

Budget total consacré à la formation :
120 000 euros en 2010.

Le financement Intergros au titre de la professionnalisation devrait atteindre les 33 000 euros.

Initiative Kinnarps - Emploi des seniors

Le plan sénior de l'entreprise Kinnarps relatif à l'emploi des salariés âgés vise le maintien de l'emploi de nos collaborateurs de plus de 55 ans. Notre objectif est donc de 2.08% minimum qui correspond au taux actuel.

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés :

Parallèlement à cet objectif chiffré et compte tenu de la pyramide des âges chez Kinnarps France, le présent accord vise à fidéliser le personnel de Kinnarps SA et à prolonger le plus possible l'emploi de chacun des salariés employés dans l'entreprise aujourd'hui. Pour cette raison, la Direction a souhaité rendre prioritaires les 4 domaines d'actions suivants :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Pour chacun de ses domaines d'actions retenus, la Direction a prévu une ou plusieurs dispositions favorables, chacune assortie d'un objectif mesurable au moyen d'un indicateur.

Le tableau ci-après reprend l'ensemble des dispositions favorables par domaine retenu, l'objectif correspondant et l'indicateur de mesure.

Initiative Kinnarps - Emploi des seniors (Suite)

**Tableau récapitulatif des dispositions favorables
au maintien et au recrutement des salariés âgés**

Domaines d'action retenus	disposition	Objectif chiffré	Indicateur de suivi
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	1. Renforcer l'information des salariés et notamment ceux âgés de 45 ans et plus sur les dispositifs de développement (PIF, bilans de compétences, DIF, bilan d'étape professionnel, entretien de deuxième partie de carrière)	Réalisation d'une note d'information sur l'ensemble de ces dispositifs et leurs modalités d'accès, distribuée à l'ensemble des salariés	Nombre de salariés ayant reçu la note d'information
	2. Mise en place d'un entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de plus de 50 ans avec la DRH	Présentation de ces outils lors de toutes les ouvertures de sessions de formation internes Entretiens pour 100% des salariés concernés	Nombre de présentations réalisées/ nombre total de sessions de formation internes Nombre d'entretiens réalisés/nombre de salariés concernés
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	3. Intégration d'une formation gestes et postures pour l'ensemble des chauffeurs -monteurs dans le PIF	Dispenser la formation « gestes et postures » à chacun des chauffeurs-monteurs	Nombre de personnes ayant reçu la formation/ Nombre total de chauffeurs - monteurs
	4. Analyse ergonomique des différents postes de travail dans l'entreprise visant à détecter notamment les risques de TMS suivi d'un plan d'action si nécessaire (ceci concerne l'ensemble des salariés)	Réalisation d'une étude et d'un plan d'action en lien avec le CHSCT et la Médecine du travail	Un fiche réalisée par type de poste Mesure des réalisation des actions prévues au plan d'action
	5. Actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter	Mise à jour du document unique Note ou documentation à réaliser et à distribuer	Mise à jour constatée Nombre de personnes ayant reçu la note/Nombre total de salariés
	6. Mesurer et améliorer la qualité de vie au travail	Réaliser une enquête annuelle de satisfaction du personnel suivie d'une analyse et d'un plan d'action	Nombre de salariés interrogés/nombre total de salariés présents la semaine de l'enquête Plan d'action réalisé
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	7. Généralisation et maintien des Parcours Individuels de Formation (PIF) et des actions de formation pour chacun des collaborateurs	Dispenser au minimum 3 jours de formation par an par salarié	Nombre de jours de formation/salarié/an
Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite	8. Information retraite et cumul emploi-retraite aux salariés âgés de 55 ans et plus	Mener un entretien minimum par salarié concerné par la DRH	Nombre de premiers entretiens réalisés/nombre de salariés concernés

Initiative Kinnarps - Emploi des seniors (Suite)

Modalités de suivi

Les indicateurs associés à ce plan d'action global ainsi que l'évolution des résultats pour chacune des actions prévues feront l'objet d'une communication chaque année au comité d'entreprise.

Durée

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2010.

Consultation du Comité d'entreprise

Le présent plan d'action a fait l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise le 27 novembre 2009 et a été approuvé à l'unanimité des membres présents.

Dépôt

Le présent plan d'action fera l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP.

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.**



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 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 emballage carton à usage unique. Nos produits sont livrés montés et nous les transportons avec soin dans des couvertures Kinnarps réutilisables.

Environnement

Produits complémentaires

Certaines demandes de nos clients ne nous permettent pas de répondre avec des produits fabriqués par Kinnarps.

Dans ce cas, la société fait appel à des fournisseurs extérieurs qui lui assurent une réponse complémentaire.

Afin d'être le plus possible en phase avec la politique environnementale et sociétale de notre groupe, nous avons mis en place un système de contrôle sur ce référencement.

Avant toute commande, le fournisseur présenté doit remplir un questionnaire Développement Durable.

Celui-ci nous renseigne sur la politique qualité de l'entreprise : *ses produits sont-ils ou non certifiés ?* Nous renseignent sur sa politique environnementale : *la société est-elle certifiée ISO14001 ?* Nous renseignent sur sa politique sociale : *plan de formation de leurs collaborateurs ? Existe-t-il un code éthique ?...* Ces questions nous donnent des indicateurs clés sur le type d'entreprise à laquelle nous nous adressons.

A chaque réponse correspond un certain nombre de points et le total de ces points nous permet de les classer en 3 couleurs : Vert, orange ou rouge.

Les fournisseurs classés vert mènent une politique de développement durable similaire à celle de Kinnarps. Nous pouvons donc faire appel à eux en priorité.

Les fournisseurs classés orange présentent des points d'amélioration à mener sur leur politique. Nous ne pourrions les solliciter que si nous ne trouvons de réponse dans la liste des fournisseurs classés vert.

Enfin, les rouges ne sont pas retenus car en totale contradiction avec les valeurs de Kinnarps.

Projet CISEL

En France, notre siège social, construit en 2005, consomme une énergie verte, puisque nous avons signé en 2010 un partenariat Equilibre+ avec EDF. En achetant 581 Certificats Equilibre+ D'EDF, Kinnarps s'assure que 581MWh ont été injectés sur le réseau à partir de sources d'énergies renouvelables, et participe au financement du projet de recherche et développement CISEL (Le projet CISEL est mené dans le cadre de l'Institut de Recherche et Développement sur l'énergie photovoltaïque, unité mixte de recherche entre EDF, le Centre National de la Recherche Scientifique – CNRS, et l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Paris, ENSCP).

Flotte automobile

Concernant notre flotte automobile, nos commerciaux français utilisent des voitures classées écologiques avec une motorisation consommant peu et dont les émissions de carbone sont impérativement plus basses que 130g/km.

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.**

Pour garantir que notre culture, nos valeurs et nos engagements sont en tous points respectés dans toute la société, nous avons créé le Code de conduite Kinnarps. Il a pour but de fixer les conditions dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de la gestion de l'environnement et de la lutte anti-corruption, conditions qui doivent être suivies et respectées par toutes les personnes qui travaillent pour ou en partenariat avec Kinnarps.

d'acquérir un avantage indu pour eux-mêmes ou pour d'autres parties. Par ailleurs, les sociétés ou les représentants d'entreprise ne doivent pas, directement ou indirectement, accepter ni demander un paiement ou un avantage indu ou un pot de vin à ou de la part d'une deuxième partie.

Lutte anti-Corruption

Nous ne tolérons aucune forme d'extorsion et/ ou de corruption à l'égard ou de la part de nos employés ou organisations, ce qui inclut des propositions de paiement indu, destinées à influencer toute forme de négociation commerciale, impliquant des employés, des clients, des fournisseurs ou toute personne travaillant pour, avec ou au nom de Kinnarps.

Notre définition des pots de vin et de la corruption se base sur le chapitre IV des directives de l'OCDE pour les multinationales. Les sociétés ou les représentants d'entreprise ne doivent pas, directement ou indirectement, donner, offrir ni verser un paiement indu ou des pots de vin à des tierces parties, en vue



bien-être au travail

La philosophie de Kinnarps est simple. Nous imaginons des solutions complètes, efficaces et durables pour améliorer vos conditions de travail et les résultats de votre entreprise.