



ONU - THE GLOBAL COMPACT

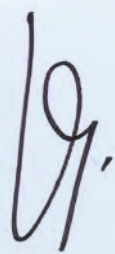
COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP 2015)

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 cœur du Développement Durable.

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

Nos initiatives 2015 témoignent de notre engagement pour le Développement Durable dans tous ses aspects : social, économique et environnemental. Nos initiatives nous poussent sans cesse à rechercher l’équilibre entre la nature, l’activité humaine et économique.



Orgeval, Juin 2015
Jean-Charles LAMBRON
Directeur Général, Kinnarps SA



Table des matières

Description de l'entreprisepage 4

Notre démarche environnementalepage 6

Rappel des principespage 8

INITIATIVES

L'homme
au coeur de son environnement..... page 10

Être à l'écoute pour
réduire la pénibilité au travail page 12

Formation du personnel..... page 14

Enquête du climat social page 16

Création &
adhésion à un éco-organisme page 18

Réduction
de nos empreintes Carbone page 20

Audit & et charte éthique page 22



Kinnarps, une entreprise responsable

Filiale de Kinnarps AB, premier fabricant européen de mobilier de bureau, Kinnarps France a été créée en 1986. Nous comptons 7 agences commerciales sur l'ensemble du territoire national. Notre siège social est situé à Orgeval dans la région parisienne. Notre effectif est d'environ 95 collaborateurs et notre chiffre d'affaires avoisine les 25 millions d'euros pour la filiale française (2013/2014).

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 :

Le chiffre d'affaires annuel du Groupe est estimé à 3.7 milliards de couronnes suédoises (Exercice 2013/2014).

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 6 usines de production : 5 en Suède et 1 en Allemagne. Les produits sont fabriqués et assemblés à Kinnarp, Jönköping, Skillingaryd, Vinslöv et Tranås pour la Suède 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 2400 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.



98% DE NOS COLLABORATEURS SONT FIERs 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.



INITIATIVE I

Les droits de l'homme L'homme au coeur de son environnement

Les employés veulent se sentir utiles et qu'on leur dise que leur travail est aussi apprécié. Ils passent un temps fou à décrypter et à parler des signaux qu'envoie la direction. **L'image que nous avons de nous-mêmes est souvent liée à notre vie professionnelle.** Difficile en effet de nous sentir uniques et importants si nous passons nos journées assis dans un environnement impersonnel, de type open space très bruyant dans lequel nous sommes constamment interrompus ! Si, à l'inverse, notre direction nous témoigne sa reconnaissance en investissant dans les espaces de travail que nous utilisons, nous sommes automatiquement plus dévoués et loyaux.

Et il est très important pour une direction d'impliquer ses employés et de les laisser décider de l'aménagement de leur lieu de travail. Les espaces reflètent ainsi leurs besoins réels.

En leur montrant qu'elle les voit et les écoute, la direction indique à ses employés que leur travail compte.

D'où l'importance de bien penser l'organisation de l'espace...

Next Office Concept (NOC) est un concept d'aménagement des espaces de travail basé sur les nouvelles tendances sociétales. **Les études montrent que le travail articulé autour des principes lieu/temps (c'est à dire venir au bureau de 9h à 18h) mute vers une notion d'activité/espace (concrètement, aujourd'hui on travaille n'importe quand et de n'importe où).**

Ajouter à ce constat le fait que notre travail s'est énormément diversifié et que d'une tâche monotone et répétitive, notre travail est désormais composé de plusieurs activités qui se succèdent dans la même journée (travail de concentration, de collaboration en réunion, de communication...).

L'ensemble de ces données doivent être intégrées à trois thématiques qui fondent le concept :

• Le bien-être au travail

Il s'agit de créer un environnement agréable à vivre et à travailler, où le collaborateur trouve un menu d'espace en adéquation avec les tâches à réaliser et une complète ergonomie.

• Valoriser le travail des collaborateurs

Il s'agit de mettre en œuvre un management basé sur les résultats, la créativité et la confiance.

• Un regard vers le futur

Adapter les outils technologiques à la nouvelle génération des « natifs numériques » et favoriser le travail collectif sans restriction de lieux.

C'est donc dans cette optique que Kinnarps a tout récemment repensé l'aménagement de son siège social. Les collaborateurs sont placés au coeur de leur environnement dont le mot d'ordre est bien-être. Pour qu'ils considèrent l'entreprise, l'entreprise doit également les considérer et c'est évidemment un signal fort envoyé aux employés de Kinnarps.



INITIATIVE II

Normes du travail Être à l'écoute pour réduire la pénibilité au travail

Kinnarps mène chaque année une enquête sociale auprès de ses collaborateurs. L'idée étant de déceler la moindre faille pour y apporter des solutions fiables.

A ce titre, nos dernières enquêtes sociales indiquaient un point d'attention sur nos équipes de livreurs/monteurs. En plus d'une souffrance liée au chargement et déchargement des meubles, ces derniers indiquaient que leurs journées de travail ne cessaient de s'allonger. Or, nous n'avions aucun moyen de vérifier et mesurer ces informations.

Nous avons donc **mis en place une solution dans le domaine de la gestion de temps et la gestion de congés.** Désormais, les administrateurs, managers et utilisateurs peuvent accéder à ces données à tout moment via à un portail sécurisé. Ce système de gestion de présence permet désormais de créer des plannings de travail sur-mesure en fonction des contraintes de chacun et de calculer en temps réel les heures travaillées.

La mise en place d'un système de gestion du temps est efficace pour tous :

Les salariés peuvent visualiser leur planning journalier et hebdomadaire en temps réel avec des informations sur les ordres de livraison, les lieux, le m³ à livrer, le nombre de renfort si besoin ; déclarer des heures travaillées en temps réel et visualiser leurs compteurs de congés payés et d'heures supplémentaires.

Pour l'entreprise, cette gestion bénéfique conforte son développement, elle peut même accroître de manière significative la compétitivité globale et la productivité de l'entreprise : disposer du personnel nécessaire au bon endroit et au bon moment.

Enfin, **pour les ressources humaines,** ce système permet de faciliter le respect de l'ensemble des contraintes légales et conventionnelles en matière de gestion des temps de travail. Il assure un suivi régulier et irréprochable du temps de

travail (salarié et entreprise) et des absences et permet de répondre en temps et en heure aux obligations déclaratives demandées par les administrations du travail ; enfin le système permet de transmettre les données (heures supplémentaires, absences) directement au logiciel de paie pour être conforme à la réalité.

Cet outil a évidemment permis d'améliorer les conditions de travail de nos équipes livreurs/monteurs en leur donnant plus d'informations et en étant transparent sur la gestion de leur temps de travail ; tout peut être contrôlé, vérifié et un vrai dialogue social s'est installé.

Dans un deuxième temps, pour **réduire la pénibilité physique des livreurs/monteurs,** nous améliorons leurs conditions de travail grâce à de nouveaux équipements sur nos camions. Ces derniers bénéficieront de hayons qui facilitent le chargement et déchargement de nos mobiliers de bureaux.



INITIATIVE III

Normes du travail

Formation du personnel

La montée en compétence de nos collaborateurs dans l'entreprise et donc, plus largement, de leur employabilité, voilà ce qui tient à coeur des dirigeants chez Kinnarps.

A ce titre, nous avons développé il y a quelques années des formations spécifiques à cet effet, et regroupées sous l'appellation de Parcours Individuel de Formation. Celle-ci permet d'acquérir de nouvelles compétences dans son métier ou sur d'autres domaines.

La formation est un axe de développement de l'entreprise et du salarié et elle permet d'améliorer le climat social de l'entreprise.

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

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 permettent, toujours, de construire les plans de formation. **Ainsi, pour l'année 2014-2015, Kinnarps a souhaité accentuer son axe de formation sur la sécurité des personnes et de l'entreprise.**

Ainsi, des formations ont été faites sur le secourisme avec l'objectif d'avoir au moins un ou deux salariés par agence et un par service à Orgeval, sur les habilitations électriques, premier niveau, et sur l'incendie avec l'objectif de former 10 personnes par an.

Ces formations s'inscrivent dans notre volonté de protéger les salariés, nos bâtiments et d'être dans le respect de nos obligations vis-à-vis des lois.



INITIATIVE IV

Normes du travail

Enquête du climat social

Depuis 2012, Kinnarps met en place une **enquête du climat social dont le but est d'améliorer de façon constante, les conditions de travail de nos salariés afin de favoriser leur bien-être**. Cette enquête anonyme est faite chaque année en septembre. Par souci d'efficacité, des groupes homogènes sont constitués, partageant des problématiques communes, afin de faciliter l'analyse et la mise en place d'éventuelles actions correctrices.

Les résultats de cette enquête nous permettent d'identifier les éventuels points d'attention ou d'amélioration. Notre volonté est de mettre en place, si nécessaire, des plans d'action dédiés, par groupe, en fonction des réponses. Une synthèse est présentée dans chaque unité de travail et donne lieu à des échanges constructifs.

Suite aux résultats de l'enquête du climat social de l'année 2012-2013, un important travail a été fait avec tous les salariés de Kinnarps France. La constitution de **groupes d'expression** a donné l'occasion à chaque salarié de s'exprimer sur les axes d'amélioration à mettre en place et les renforcements des points positifs.

A la suite de ces groupes d'expression et en liaison avec le comité de direction, un plan d'action a été mis en place. Les actions principales ont été faites sur la communication, la collaboration entre les services, la solidarité managériale.

Exemple d'action mise en place:

- Création d'une newsletter mensuelle diffusée auprès de tous les salariés et qui contient de nombreuses informations sur les nouveaux employés, les succès commerciaux, les ressources humaines, le Groupe....

- Refonte de la base documentaire pour que les informations soient plus claires et plus accessibles.

- Création d'un Comité de Management constitué du Comité de direction et des Managers de Kinnarps. Ce comité se réunit trimestriellement pour développer les échanges, faciliter la résolution de problèmes généraux, et débattre des décisions sur la mise en place des process.

Ces actions ont permis de voir une nette amélioration de notre communication au sein de l'entreprise.

Pour l'année 2013-2014, nous avons vu notre index de satisfaction s'améliorer. Notre objectif est de continuer à être à l'écoute de nos équipes et de nous développer ensemble.



INITIATIVE V

Environnement

Création et adhésion à un éco-organisme

Suite aux travaux du Grenelle de l'Environnement « toute personne physique ou morale qui fabrique, importe ou introduit sur le marché des éléments d'ameublement, est tenue d'assurer la prise en charge de la collecte, du tri, de la valorisation et de l'élimination desdits produits en fin de vie. »

A ce titre Valdelia, un éco-organisme à but non lucratif agréé par le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, a été créé par 13 industriels du secteur en réponse à cette réglementation.

Sa mission est de collecter et traiter les déchets de mobilier professionnel : un traitement gratuit, une collecte sous 48h pour les gros volumes et des points de collecte partout en France.

En 2012, la société Kinnarps participe à sa création et adhère à Valdelia.

Depuis mai 2013, nous collectons une éco participation sur nos produits que nous reversons tous les trimestres à Valdelia.

En 2014, la société Kinnarps s'engage un peu plus dans cette démarche et entre au capital et au conseil d'administration de Valdelia pour avoir un rôle plus actif au sein de l'organisation.

Les enjeux sont environnementaux, économiques et sociaux stratégiques.

La vocation de Valdelia est de réduire la pollution liée aux déchets d'ameublement professionnel, d'éviter le gaspillage de ressources naturelles précieuses, tout en générant de l'activité et des emplois locaux sur le territoire.

Préserver les ressources naturelles et sécuriser les sources d'approvisionnement.

L'objectif de Valdelia est de collecter et recycler 75% des déchets d'ameublement professionnels (DEA Pro) à l'horizon 2017. Valdelia contribue à la mise en place d'une économie circulaire qui capitalise sur le recyclage, le réemploi, la réutilisation et l'éco-conception à partir de Matières Premières dites Secondaires (MPS).

Créer des emplois locaux non délocalisables

Pour mener à bien ses missions, Valdelia s'appuie sur une filière nationale de collecte et de traitement des déchets d'ameublement professionnel. La montée en puissance de cette filière a abouti partout en France à la mise en place d'installations industrielles et à de nombreuses créations d'emplois non délocalisables.



INITIATIVE VI

Environnement

Réduction de nos empreintes carbone

Combien de fois, lors d'une réunion, nous sommes-nous demandé ce que nous faisons là ? L'ordre du jour est hors sujet, les participants s'interrompent et chacun y va de sa digression. Alors si en plus de cela s'ajoute une contrainte de déplacement qui peut être gênant pour la vie personnelle, une perte de temps, une charge financière liée aux coûts de transport et un impact on ne peut plus polluant ! Il est grand temps de réagir !

C'est pourquoi cette année, nous avons choisi de placer la visioconférence au cœur de la société. Cette communication à distance devient une solution adaptée à notre nouveau mode de travail collaboratif sans aliéner le collaborateur et le contraindre à de trop nombreux déplacements successifs.

Nous l'expliquons dans la première initiative : les modes de travaux ont évolué et nous parlons désormais de travail collaboratif, de mission en mode projet, d'échange, de partage, de retour d'expérience et tout cela à un niveau international grâce à la mondialisation.... Mais qu'en est-il de nos collaborateurs au milieu de tout cela ? et de l'impact sur notre planète si nous devons prendre l'avion à chaque déplacement ?

Aujourd'hui, Kinnarps a déployé la visioconférence dans chacune de ses 7 agences et au niveau international par le Groupe.

Nous les préconisons à nos employés et les instaurons de façon automatique pour les réunions suivantes :

- Les réunions managers mensuelles
- Les formations sur les nouveaux outils
- Les réunions internationales avec le groupe basé en Suède.

Au delà des avantages financiers évidents liés au frais de déplacements mais également avantages productifs puisque sur une durée plus courte, le collaborateur est plus concentré et donc plus efficace ; **les bénéfices à retenir sont les suivants :**

- Pas de gêne occasionnée par le collaborateur dont les journées seraient rallongées dues aux contraintes de déplacements voire aux nuits passées loin de sa famille. Kinnarps prône le bien-être au bureau, et **privilégier le confort physique et psychique d'un employé nous paraît être fondamental.**
- Contribution à la protection de l'environnement : **les émissions de CO2 liées aux déplacements disparaissent.** Selon nos calculs, en supprimant ne serait ce que les réunions managers, nous économisons 4,2 Tonnes de Co2 par an !



INITIATIVE VII

Lutte contre la corruption Audit & Charte éthique

Il se déroulait en janvier, dans nos usines, un audit éthique intitulé "SMETA".

"SMETA" signifie « Sedex Membres Ethical Trade Audit », et son objectif est de **vérifier et contrôler les aspects éthiques au sein de la chaîne d'approvisionnement.**

"Le résultat de cet audit approfondi montre que Kinnarps a des process transparents qui garantissent la bonne tracabilité de nos opérations et que Kinnarps est une bonne société pour toutes les personnes qu'elle emploie sans discrimination aucune. Nous le savions avant l'audit, grâce à nos enquêtes de climat social, mais nous pouvons désormais le prouver grâce à ce certificat !", explique Jean-Charles Lambron, Directeur Général de Kinnarps en France.

L'audit a contrôlé les points suivants :

- Droits de l'homme
- Conditions de travail
- Environnement
- Anti-Corruption

Cet audit nous a conduit à **participer activement à une initiative française.** Nous avons travaillé et créé via l'UNIFA (Union Nationale pour les Industries Françaises de l'ameublement) **une charte éthique** à destination de tous les industriels concernés.

Cette charte témoigne d'un engagement pour des relations commerciales plus éthiques et plus responsables.

Avec ce document, les 22 signataires, qui représentent 70% du marché, se mobilisent et proposent à leurs clients d'agir ensemble pour le bien-être de leurs collaborateurs, la performance et la pérennité de leurs entreprises.

Concrètement, cela va de la conception de produits durables au suivi de règles strictes d'éthique en passant par l'assurance de fabriquer en France et en Europe ou encore de proposer le service de collecte du mobilier en fin de vie.

En contrepartie de ces efforts, les signataires de la charte **attendent un comportement plus respectueux et responsable de la part des donneurs d'ordre.** Ils leur demandent de s'engager notamment sur une politique d'achats responsables, sur des durées de maintien des prix des marchés, à un an maximum, sur des limitations de coûts des démonstrations, sur le respect de la LME, notamment concernant les conditions de paiement...

Alors que les industriels se battent pour être compétitifs, il n'est plus acceptable que les donneurs d'ordre contribuent à les fragiliser en créant des conditions commerciales intenable pour la plupart. En s'unissant de façon unanime dans ce type de démarche, les industriels espèrent que les entreprises les comprendront et partageront cet objectif commun qui vise in fine la qualité de l'aménagement de l'espace de travail et le bien-être des salariés.



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

