

## GLOBAL COMPACT

Communication sur le progrès – CoP  
Juin 2018 à Juin 2019



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

Koba SAS – 16 Rue Washington 75008 Paris  
15 juin 2018

## Sommaire

<b>1.</b>	<b>DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PRÉSENTATION DE Koba GLOBAL SERVICES .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1.</b>	<b>SERVICES .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.</b>	<b>QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3.</b>	<b>COMITÉ DE DIRECTION .....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>DROITS DE L'HOMME .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1.</b>	<b>LES PRINCIPES.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2.</b>	<b>LES ACTIONS ET RÉSULTATS.....</b>	<b>8</b>
<b>4.</b>	<b>NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1.</b>	<b>LES PRINCIPES.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.</b>	<b>LES ACTIONS ET RÉSULTATS.....</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>13</b>
<b>5.1.</b>	<b>LES PRINCIPES.....</b>	<b>13</b>
<b>5.2.</b>	<b>LES ACTIONS ET RÉSULTATS.....</b>	<b>13</b>
<b>5.2.1.</b>	<b>LA GESTION DE NOS FOURNISSEURS .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.2.</b>	<b>LA GESTION DE NOS DÉCHETS .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.3.</b>	<b>LA GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES .....</b>	<b>17</b>
<b>5.2.4.</b>	<b>LE SUIVI ÉNERGÉTIQUE .....</b>	<b>18</b>
<b>5.2.5.</b>	<b>MOBILITÉ DU PERSONNEL Koba .....</b>	<b>19</b>
<b>6.</b>	<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....</b>	<b>19</b>
<b>6.1.</b>	<b>LES PRINCIPES.....</b>	<b>19</b>
<b>6.2.</b>	<b>LES ACTIONS ET RÉSULTATS.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2.1.</b>	<b>CONTRÔLES INTERNES.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2.2.</b>	<b>CONTRÔLES EXTERNES .....</b>	<b>20</b>

## 1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU

À nos parties intéressées,

Je suis heureux de vous confirmer que Koba réitère son engagement, acté depuis 2016, envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, avec l'appui de l'ensemble de mes directeurs.

En tant que Président, je souhaite agir de façon plus responsable au sein de Koba dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises.

De par cette communication annuelle de progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre au travers de notre système de management par la qualité et l'environnement et qui sont en totale adéquation avec 7 des objectifs du développement durable (ODD). Ceci nous permet de rapprocher davantage les principes du Global Compact à ma stratégie, à la culture entreprise que je souhaite impulser et aux opérations quotidiennes de mon entreprise. Je m'engage également à partager ces informations avec vous, parties intéressées, par le biais de nos principaux moyens de communication.

Bien sincèrement,

Philippe Grenier,  
Président.

## 2. PRÉSENTATION DE Koba GLOBAL SERVICES

### 2.1. SERVICES

Philippe GRENIER est le Président de la société Koba, créée en février 1998, dont les origines remontent à 1976 (spin-off du groupe Atos). Koba SAS appartient au groupe Koba GROUP SAS.

Le siège est basé à Paris. Deux sites de production y sont rattachés :

- Pessac, en Gironde,
- Rantigny, dans l'Oise.

Nos principaux services sont :

- **La Logistique Marketing Direct** : TIA (traitement informatique de l'adresse), Personnalisation 100% one-to-one, Impression laser noire ou quadri, Façonnage, Mise sous Pli, Mise sous Film, Tri et dépôt Poste France ou International, Gestion PND.
- **Logistique Fullfilment** : Gestion de stock informatisée, Traitement de commandes avec outil de tracking, Gestion égrenée de petits volumes, Mises-en ligne de sites de commandes.
- **Édition de Gestion** : Impression laser de documents dynamiques, page à page ou bobine, noire ou quadri, Mise sous Pli automatique, Tri dépôt Poste France / International.
- **Élections** : Koba est le leader Français du traitement de la propagande électorale. Grâce à une mécanisation complète de la chaîne de production, la qualité de service est inégalée.
- **Koba Digital** : création de sites web et référencement payant et naturel.
- **Koba Civique** : plateforme en SaaS pour la gestion de sites web de Mairies et collectivités locales.

Notre périmètre d'action géographique s'étend sur toute la France principalement.

## 2.2. QUALITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Philippe GRENIER s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'environnement depuis 2012 sur l'ensemble de ses activités.

### NOS VALEURS

#### Humilité, Intégrité, Service et Ambition

##### Être à l'écoute

et se remettre en question

##### Appliquer la réserve et la confidentialité

nécessaire pour chacun de nos clients et partenaires

##### Fournir un service extraordinaire

et dépasser les attentes

##### Révolutionner les marchés

sur lesquels nous nous positionnons

## L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION OU LES QUATRE AXES DE LA POLITIQUE QUALITÉ DE Koba

Notre Président a fixé 4 orientations dans sa politique, qui sont le reflet de ce que le client attend d'une société.



Un produit ou un service  
**CONFORME** au besoin / à  
la demande du client

**Ex. de produit :** Un pli avec tous les bons documents demandés, dans le bon sens et dans l'ordre.  
**Ex. de service :** L'identification des mauvaises adresses des fichiers du client.



Etre réactif face aux  
attentes «dites» du client =  
**ANTICIPER** ses problèmes

**Ex. :** Vos remontées de production qui permettent la rentabilité de l'opération produite.  
**Ex. :** Déclaration des produits non-conformes lors de la réception.



Etre source de proposition :

**créer  
le besoin  
chez le client**



Maîtriser nos process

**Ex. :** Des machines disponibles 100% en forte charge.  
**Ex. :** Eviter la répétition des problèmes = L'AMELIORATION CONTINUE DE DOCUMENTS ET DE NOS PROCESS MACHINE.

# Politique Qualité / Environnement

Notre activité de logisticien en marketing direct, de documents, d'objets et d'édition de gestion nous amène à participer aux enjeux des organismes les plus performant.

En cohérence avec notre ambition de devenir « l'une des entreprises de référence » dans le métier, j'ai orienté Koba Global Services en 2012 vers une démarche d'amélioration continue. Après 5 années de certification ISO 9001 des sites et 2 années ISO 14001 sur Pessac, j'ai décidé de poursuivre notre démarche de façon autonome en conservant une vision sociétale et les principes du Global Compact des Nations Unies.

Aussi, nous poursuivons notre engagement sur tous les sites à :

- Répondre aux exigences légales, réglementaires et à celles de nos parties prenantes/intéressées (exigences explicites, implicites ou émergentes),
- Assurer la protection de l'environnement,
- Assurer une amélioration continue, de performance et d'efficacité tant en qualité et qu'en environnement,
- Sensibiliser et former mes collaborateurs au travers de mon management par la qualité, l'environnement et la santé/sécurité.

Notre politique reste construite autour de 4 axes prioritaires qui sont :

- **La qualité supérieure de nos produits et services** = Conformité des produits et des prestations.
- **La proactivité et « l'écoute » clients** = Anticiper les besoins latents et répondre aux attentes explicites.
- **La proposition de solutions innovantes et personnalisées** = Satisfaction clients.
- **La maîtrise des process de logistique produits et documentaire** = Amélioration continue.

L'ensemble de ces engagements constitue le socle de notre stratégie qualité, environnement et sociale. C'est en démontrant individuellement et collectivement notre investissement et notre volonté, que nous améliorerons nos processus et atteindrons nos objectifs. A ces fins, j'apporte les moyens nécessaires en termes de ressources humaines et matérielles.

**Koba** | Global Services

Philippe Grenier,  
Président

Paris, le 18 Janvier 2018

## Objectifs Qualité / Environnement

Notre mission 2018-2020 est de répondre à l'ensemble des exigences de nos parties prenantes. Pour atteindre cette cible, nos objectifs sont :

### Qualité

- Digitaliser l'ensemble des documents Koba pour nos clients via la mise en place d'un nouvel ERP,
- Se rapprocher des contraintes de nos clients pour leur proposer nos meilleures solutions adaptées et réactives.

### Environnement

- Réduire notre aspect significatif concernant le risque incendie,
- Poursuivre la réduction de notre quantité de déchets non recyclables afin d'atteindre 6%,
- Obtenir une traçabilité conforme de 100% sur la gestion de nos déchets dangereux,
- Veiller à ce que nos prestataires intervenants sur nos sites respectent la réglementation en vigueur.

## 2.3. COMITÉ DE DIRECTION

Le Comité de Direction de Koba est représenté par :

- **Le Président** : définit la stratégie globale, la stratégie ressources humaines et l'informatique. Il décide des acquisitions de la société et impulse sa volonté à tous les niveaux hiérarchiques,
- **Directeur Général** : définit la stratégie commerciale et les nouveaux produits,
- **Directeur Administratif et Financier** : responsable des finances, des achats, de la production digitale et de la gestion de projets de développement stratégiques,

- Directeur des opérations : responsable de la gestion opérationnelle de la production (sites, stratégie industrielle),
- Directeur des Ressources Humaines : pilote la stratégie de développement des ressources humaines (recrutement, formation), l'administration du personnel, les relations avec les partenaires sociaux et la contractualisation avec les établissements de travail temporaire
- Directeur Informatique : responsable de la gestion du matériel informatique et des réseaux.

La dynamique qualité et environnement au sein de Koba, devait se retrouver à tous les niveaux hiérarchiques de la société et a été retranscrite dans sa cartographie des processus.

Cette volonté avait été aussi retranscrite par des tâches citées dans les fiches de poste.

**Le président :**

- Définit et rédige la politique qualité et environnement, et les objectifs de l'année,
- Communique, au sein des sites, l'importance à se conformer aux exigences réglementaires et des parties intéressées,
- Valide les programmes qualité et environnement,
- Mène les revues de Direction pour s'assurer de la pertinence du système et de faire un bilan des actions,
- Assure la disponibilité des ressources (humaines, technologiques, financières) nécessaires à la mise en œuvre et l'application de notre système de management,
- Vise les documents administratifs relatifs à la qualité, sécurité et environnement et en relation avec les autorités,
- Organise les veilles technologiques et concurrentielles nécessaires.

Ainsi, Koba Global Services identifie les opportunités citées, ci-après, et qui sont fondées sur les 17 objectifs du développement durables (ODD).

### **3. DROITS DE L'HOMME**

#### **3.1. LES PRINCIPES**

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

### 3.2. LES ACTIONS ET RÉSULTATS

Le respect des droits de l'homme, évidemment fondamental, est un des principes de base de la politique générale de l'entreprise et plus particulièrement de la politique des ressources humaines.

***« Les femmes et les hommes sont le 1er capital de l'entreprise. »***

Aussi, l'objectif ODD8, nous paraît logique : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

L'entreprise est particulièrement sensible à la lutte contre toute forme de discrimination, directe ou indirecte. De par sa proximité avec les équipes, la Direction Générale de l'entreprise et la Direction des Ressources Humaines s'efforcent à rester vigilantes et à repérer tout signal d'alerte. À ce jour, aucune plainte n'est connue de l'entreprise.

Lors des marchés publics, nous pouvons compléter le formulaire NOTI 1 en lien avec la lutte contre le travail dissimulé.

L'entreprise veille à maintenir au quotidien des conditions de travail permettant d'assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Cela passe notamment par la mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques, la réalisation d'analyses de poste spécifiques et la mise en place de plans d'actions, de prévention et de formation. Il en résulte une amélioration globale de nos conditions de travail se traduisant notamment par une baisse de notre taux d'accident du travail.

Le personnel a, notamment, la mise à disposition du registre de droit d'alerte pour la santé publique et l'environnement.

Et une certaine polyvalence du personnel est recherchée face à la situation économique et concurrentielle du marché actuel, tout comme face au « tout digital ».

***« Depuis toujours la principale qualité de l'être humain est sa fantastique capacité d'adaptation. Pour évoluer et perdurer, il est essentiel de savoir quand et comment changer. »***

***La nécessité de se repenser pour s'améliorer est un des principes sur lequel l'ensemble de nos équipes forgent leur mode de fonctionnement tant en interne qu'auprès de nos clients et partenaires. Les compétences sont essentielles, mais peuvent s'acquérir, l'état d'esprit, lui, fait de nous ce que nous sommes. »***

Le partenariat avec des fournisseurs locaux est notamment mis en place pour soutenir le développement local.

L'entreprise est également engagée dans l'insertion par l'emploi des personnes handicapées au travers d'un partenariat actif avec l'entreprise CAP intérim. CAP intérim nous accompagne au quotidien sur notre activité de production par la délégation de personnels intérimaires pendant les périodes en surcroît d'activité.

Un accès restreint au CE est disponible pour certains intérimaires ainsi qu'un panier-repas contractualisé avec l'agence intérimaire.



L'entreprise a signé avec les organisations syndicales représentatives un accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce jour, au global des effectifs, l'équilibre hommes / femmes est respecté.

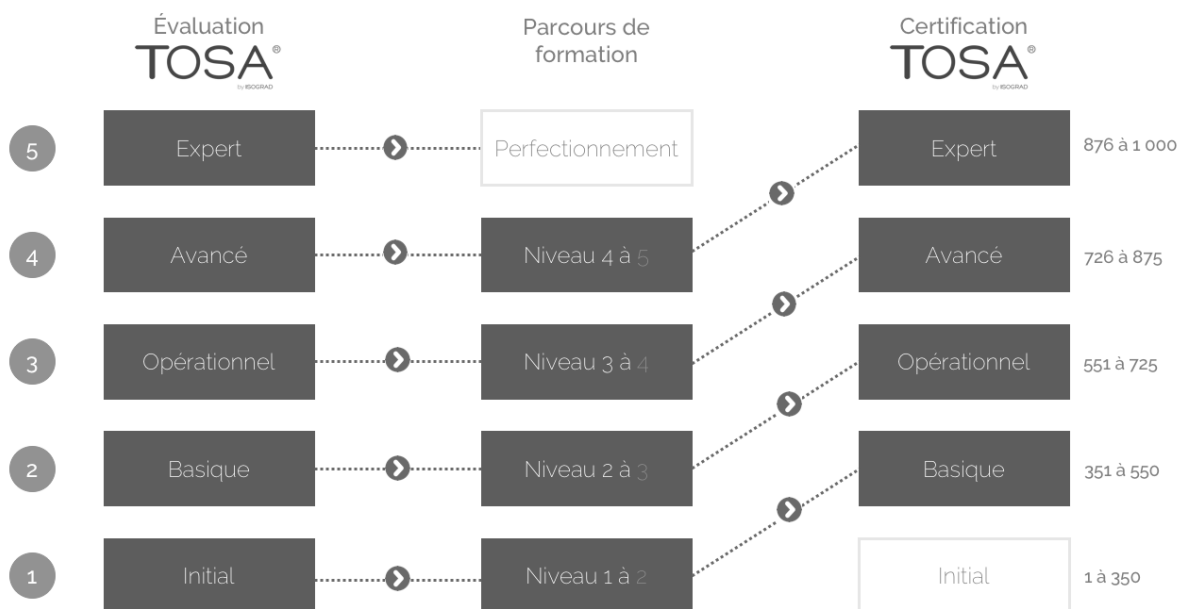
Enfin, l'entreprise mène une politique de formation tournée vers le développement de l'employabilité de ses collaborateurs et s'attache à rendre accessible à tous la possibilité de se former. Il est notamment proposé aux salariés peu qualifiés de certifier leurs compétences et connaissances professionnelles au travers du dispositif CLEA, certificat interprofessionnel développé par le Copanef (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation). Ce certificat, reconnu par toutes les entreprises, permet aux salariés de valoriser leurs compétences et connaissances professionnelles tout en les accompagnant dans leurs projets d'évolution ou de formation.

Ainsi, Koba s'assure que les travailleurs exposés à un licenciement bénéficient d'un accompagnement en vue d'une reconversion et/ou d'une formation pour assurer leur employabilité. En partenariat avec les AGEFOS (notre OPCA, organisme paritaire), des actions d'information et de sensibilisation sur les dispositifs de formation professionnelle et l'utilisation du compte personnel d'activité sont organisées auprès de nos salariés.

L'objectif ODD4 : « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » est apparu avec la mise en place de la démarche environnementale des sites.

Ainsi, courant 2013, avec la démarche environnementale, les équipes ont commencé à être sensibilisées régulièrement sur leur droit d'accès à l'enseignement et l'éducation au travers de notre plan de formation annuel revu et suivi régulièrement.

Aussi, en fin de chaque année, un tour du personnel sur leur souhait de formation est réalisé pour préparer le plan de formation site de l'année suivante. Le type de formations englobe tant la formation métier et bureautique que les volets qualité, santé-sécurité et environnement. 2017 a permis de perfectionner 29 personnes sur les logiciels Word et Excel ; ceci a impulsé un intérêt du personnel sur d'autres possibilités de formation. Une session de reconduction de perfectionnement à la bureautique sur 2018 est en cours.



Et nous privilégions les formations externes CACES plutôt qu'un contrôle et une évaluation en interne. 2018 a permis, notamment, de doubler notre effectif de SST sur site.



Courant 2018 des documents explicatifs sur les différents types de formation pour le personnel le moins qualifié ont été remis aux représentants du personnel (CLEA) et un partenariat (enclenché par l'état et le Selced), avec notre OPCA sur d'éventuelles formations métiers est en cours d'élaboration.

Tout personnel qui souhaite mieux comprendre le fonctionnement de son compte personnel de formation et d'activité peut solliciter le service des ressources humaines et discuter de son projet.

Ces principes liés aux droits de l'homme sont repris jusque dans la protection des données à caractère personnel que nos clients nous transmettent pour assurer le service dont nous sommes mandatés. Nous respectons ainsi les recommandations de la CNIL et le service informatique suit des procédures draconiennes face à la malveillance virtuelle.

## 4. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

### 4.1. LES PRINCIPES

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

### 4.2. LES ACTIONS ET RÉSULTATS

L'entreprise étant basée en France, avec un périmètre d'activité limité à la France et à l'Europe et des fournisseurs majoritairement localisés en France, les principes 4 et 5 sur le travail forcé et le travail des enfants s'appliquent de fait.

#### **Dialogue social - Négociation collective :**

Différentes instances représentatives du personnel sont en place au sein de Koba : un comité d'entreprise, un CHSCT et des représentants du personnel par établissement et un comité central d'entreprise. Les échéances pour le renouvellement des instances représentatives du personnel sont respectées. La mise en place du Comité Social et Economique (CSE) est programmée pour la fin de l'année 2018 / début de l'année 2019.

Le dialogue social est globalement ouvert et constructif. Il n'y a jamais eu de grève chez Koba. L'accord social en vigueur chez Koba a été signé en 2011, il intègre des dispositions plus favorables que le légal, dont le bénéfice de congés payés supplémentaires.

#### **Process de recrutement et d'intégration**

Le recrutement suit un process standardisé. Il est piloté par le service des Ressources Humaines qui identifie et qualifie au préalable les besoins exprimés par les différents services. Aucun critère discriminatoire n'est appliqué. Le choix des candidats se fait sur les compétences recherchées, le savoir-être du candidat ainsi que les qualifications requises, en relation avec les besoins et le contexte de la société.

Un parcours d'intégration est défini pour chaque nouveau collaborateur afin de lui permettre de découvrir l'activité de l'entreprise dans son ensemble, de se familiariser avec les procédures et règles de fonctionnement internes et de créer du lien avec les différentes équipes.

Koba n'a jamais été accusée de pratique discriminatoire, que ce soit dans le cadre de ses campagnes de recrutement ou dans la gestion de ses équipes au quotidien.

Koba s'estime actif face à l'objectif ODD3 : « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge ».

Koba :

- a négocié, de longue date, une couverture individuelle et familiale aux soins,
- Incite au covoiturage en permutant les personnes par équipe à la demande en fonction de leur habitat,
- en assurant des lieux de travail plus sûrs, et en réduisant les risques TMS et le bruit dans l'atelier.

Cette recherche du bien-être du personnel se démontre, actuellement, par la volonté de trouver de nouveaux sites bâtis récents, répondant à l'ensemble des réglementations et normes de sécurité et répondant à une facilité d'accès pour une majorité du personnel CDI.

KOBA emploie du personnel uniquement sur la base de contrats de travail CDI ou CDD ou sur la base de contrats de travail temporaire (intérim).

## ACTEURS ET INTERLOCUTEURS DE LA PREVENTION DANS L'ENTREPRISE

Site :

 Le Directeur du site	
Le Relais qualité / Responsable qualité	
Le Responsable d'atelier	
Le médecin du travail	.
Les Sauveteur-Secouriste du Travail (SST) 	
Les Equipier 1 <sup>ère</sup> intervention (Incendie) 	
Le Directeur des Ressources Humaines	
Les membres du CHSCT ou Délégués du Personnel (DP)	
Le contrôleur de la CGSS	
L'inspecteur du travail	

La Convention Collective est disponible sur demande dans le bureau qualité environnement.

Le Document d'évaluation des Risques (DUR) est disponible sur demande et sous réseau informatique : [\\](#).

Mis à jour le

Il existe un affichage, mis à jour systématiquement, sur la liste des acteurs externes et internes de la prévention et leurs coordonnées (SST, EPI, DP, CHSCT, DRH, Médecin du travail, Inspecteur du travail, Contrôleur CARSAT, DRH).

Dans le cadre d'une nécessité de travail en week-end, le personnel concerné en est informé 72h à l'avance.

Un protocole d'accord d'organisation et de réduction du temps de travail a été signé en 2000 et est revu chaque année avec les instances représentatives. Les représentants des syndicats ont pris la décision de le reconduire pour l'année 2018.

## 5. L'ENVIRONNEMENT

### 5.1. LES PRINCIPES

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

### 5.2. LES ACTIONS ET RÉSULTATS

***« Produire mieux passe par la maîtrise de nos consommations et par la diminution de nos déchets et de nos émissions atmosphériques. »***

L'ODD13 : « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions ».

Koba a la volonté de réduire au minimum son impact sur le réchauffement climatique. Cela passe autant par la surveillance de la chaufferie que des comportements humains pour la fermeture des portes, l'usage d'une climatisation raisonnable que par la priorisation de contrats prestataires / fournisseurs locaux, le covoiturage du personnel, les réunions en téléconférence ; et, notamment, par une bonne organisation de la gestion du risque incendie.

Depuis 2013, Koba S.A.S. s'est orientée dans une démarche environnement multi-sites, intégrée à son système de management qualité. Cette démarche a permis une structuration des sites de production dans la gestion des situations d'urgence, pour une meilleure connaissance des exigences de nos parties intéressées et pour une partie de l'opérationnel :

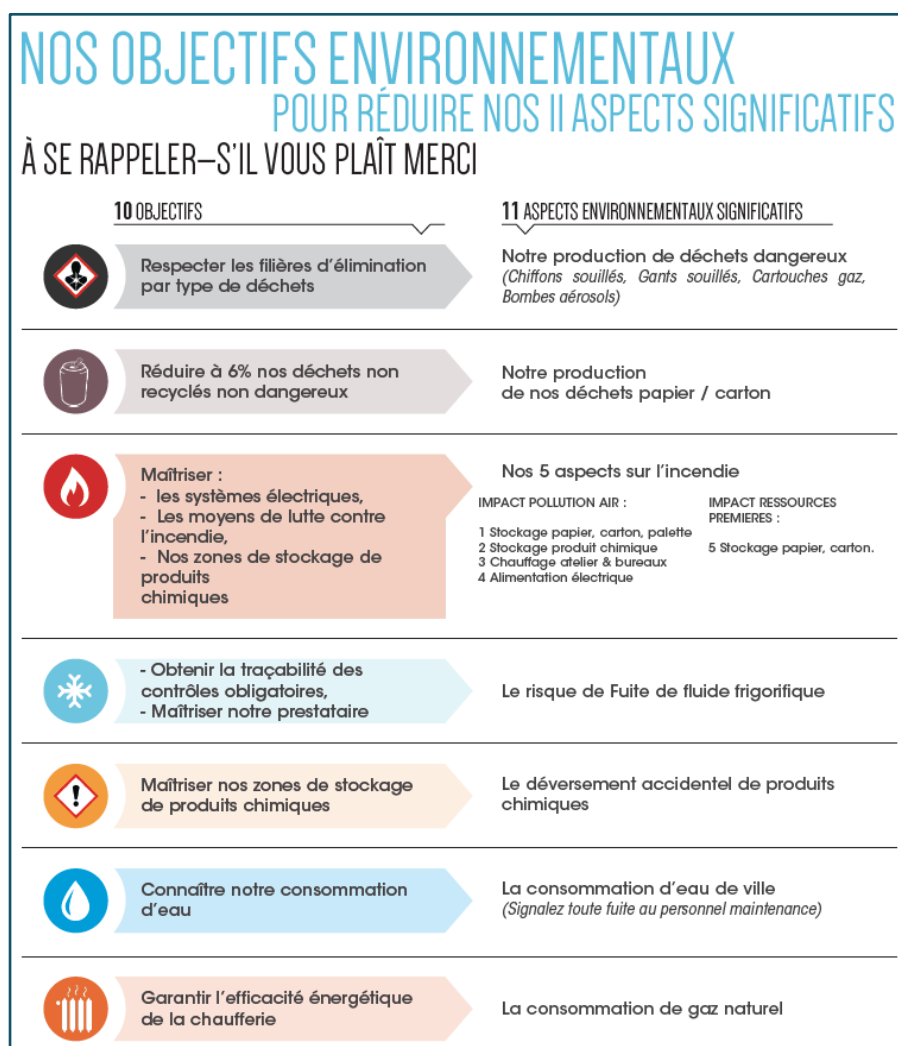
- la gestion des fournisseurs et des entreprises extérieures,
- la gestion des produits chimiques,
- la gestion des déchets.

Cette mise en place s'est construite avec le suivi de la norme française NF X 30-205 pour établir au fur et à mesure les 3 niveaux du système environnement et ainsi être validé sur le site pilote, Koba Pessac/Canéjan par DNV GL (janvier 2014 : 1<sup>er</sup> niveau, mars 2015 : 2<sup>ème</sup> niveau et 1<sup>er</sup> décembre 2015 : obtention de la certification ISO 14001.)

Cette certification a été maintenue sur deux années, avant de décider de positionner le budget sur d'autres priorités stratégiques nécessaires.

L'objectif ODD9 : « Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ».

Pour assurer le maintien et le suivi du système, le personnel maintenance est fortement impliqué au suivi environnemental. La gestion du matériel est fortement intégrée à cette gestion et permet ainsi de réduire l'obsolescence pour ne pas contribuer à la dégradation des conditions de vie du personnel. Par exemple, les mesures de rejets chaufferie, ainsi que son efficacité sont suivies périodiquement.



### 5.2.1. LA GESTION DE NOS FOURNISSEURS

L'évolution de la sélection et de l'évaluation des fournisseurs, au travers de la démarche environnement, a permis d'établir une base des certificats de nos fournisseurs et prestataires afin de les suivre. Ceci a permis d'établir un partenariat, pour le négoce, avec des fournisseurs nationaux ayant principalement la certification PEFC (Programme de Reconnaissance des Certifications Forestières), voire ISO 14001, Imprim'Vert et Envol.



Nous avons donc un panel de fournisseurs suffisant pour répondre à la demande de nos clients à partir de grilles d'achat pré-établies pour du papier certifié PEFC.

Ainsi, nos responsables de compte et commerciaux peuvent fournir à nos clients des produits de négoce provenant de forêts gérées durablement et respectant le règlement européen sur le bois.

L'année 2016, avait été orientée vers une recherche de partenariats locaux avec fidélisation pour le site de Pessac afin non seulement de réduire la distance des transports et donc l'empreinte carbone, mais aussi de réduire les délais de réapprovisionnement et d'assurer auprès de nos clients une meilleure réactivité quant à la date dépôt souhaitée pour ses documents. Ceci participant à une économie circulaire à venir.

Ce type de partenariat, courant 2017, s'est poursuivi et renforcé et devient, sur 2018, une symbiose non négligeable pour le bon fonctionnement de l'ensemble des partis, client y compris.

***Pour le client, obtenir un produit clef en main où tous les interlocuteurs du process se connaissent et communiquent en toute transparence apporte une efficacité et une certaine plus-value, notamment une réduction de la perte d'information, et un gain de temps appréciable.***

### 5.2.2. LA GESTION DE NOS DÉCHETS

La 1<sup>ère</sup> analyse environnementale réalisée sur le site de Pessac a permis d'identifier toutes les catégories de déchets présents sur l'ensemble des sites et de mieux connaître leur cheminement d'élimination pour être cohérent avec les 6 principes de la législation sur les déchets.

Il en résulte un inventaire de chaque catégorie de déchets générés revue tous les 2 ans, se présentant de la façon suivante :

Catégorie de Déchets	Code CED	Sources	Réceptacles	Récupérateurs / Transporteurs	Traitement	Société de traitement	Fréquence de récupération
----------------------	----------	---------	-------------	-------------------------------	------------	-----------------------	---------------------------

Le choix de remettre nos déchets dangereux à un collecteur agréé a été axé sur la proximité du collecteur pour chaque site.

Nous avons signé un partenariat pour la collecte de nos consommables d'impression en 2013 avec CONIBI puis en 2014 avec LVL pour l'ensemble de nos sites. Ces 2 collecteurs complémentaires sont mandatés par nos fournisseurs de cartouches d'impression et nous permettent leur recyclage par le biais d'un regroupement limitant, ainsi, les émissions de CO<sub>2</sub> du transport et la consommation de carburant.

La gestion de nos autres déchets DND a fait partie courant 2015 d'un nouvel appel d'offre pour obtenir de nouvelles propositions, optimiser le tri de nos déchets à recycler et ainsi réduire nos déchets valorisés par incinération avec récupération d'énergie et réduire la partie émissions de CO<sub>2</sub> du transport.

Le site de Rantigny (dans l'Oise) a été équipé de 2 nouveaux compacteurs papier et carton ainsi que de nouveaux systèmes de collecte aux postes de travail afin d'améliorer à la source le tri de nos opérateurs.

Ceci dans le but d'atteindre le seuil de 6% pour les déchets non recyclés.

Quantité totale de déchets sur l'ensemble de nos sites :

	2013	2014	2015	2016	2017
Papiers/Cartons valorisés (T)	1 922,83	2 083,38	1 698,46	1 265,39	1409,17
DND non-recyclés (T)	272,81	166,29	156,607	87,675	120,56
%tage DND / total déchets non dangereux	12,43%	7,39%	8,44%	6,48%	8,56%
DD* (Kgs)	Pas de donnée	940,80	1 600	1 126	1800

Le personnel a été davantage sensibilisé sur la nature des déchets produits sur site et leurs impacts tant sur l'environnement humain que naturel ; et nos Responsables de Comptes transmettent davantage de BAT électroniques que papier auprès de nos clients.

Depuis 2016 nous mettons, notamment, à disposition de nos clients des consignes spécifiques de conditionnement pour leurs imprimeurs afin que leurs documents arrivent le moins abîmés possible chez nous et de leur transmettre notre retour d'expériences à réception des palettes arrivant en vrac, ...



Nous avons, aussi, la possibilité d'offrir à nos donneurs d'ordre, un service pour calculer la quantité de papier qu'ils nous ont acheté sur une année et de leur remettre la justification de la certification du papier PEFC acheté afin de réaliser leur déclaration auprès de leur éco-organisme (ex. CITEO) sur le tonnage de papier distribué auprès des ménages.

#### **QUELQUES BONNES PRATIQUES DE SITE DE PRODUCTION :**

- Feuilletts imprimeurs de protection des documents réceptionnés réutilisés pour protéger nos produits envoyés,
- Palettes réutilisées en interne et récupération des palettes pour recyclage ou réparation puis réutilisation externe,
- Responsabilisation du personnel maintenance sur la gestion des déchets dangereux sur site,
- Mise à disposition du bois cassé au personnel,
- Papier bureau réutilisé en brouillon au verso,
- Impression des documents en mode brouillon pour réduire la consommation d'encre,
- Impression des feuilles de contrôle et OF production, voire divers autres documents en recto-verso
- Utilisation de feuilles de couleur pour réduire l'usage d'encres de couleur,
- Utilisation de certains cartons fournisseurs pour envoyer les spécimens, vierges aux clients.

#### **5.2.3. LA GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES**

Notre métier en routage et marketing direct consomme très peu de produits chimiques.

Lors de la mise en place de la démarche environnement, un inventaire des produits chimiques a été réalisé sur chaque site par le relais qualité, avec l'aide du personnel de la maintenance et du responsable atelier.

Cet inventaire a permis de mieux faire connaître la notion de dangerosité des produits sur l'environnement humain et naturel auprès de leurs utilisateurs.

Il a, notamment, permis la mise en place de 3 actions sur chaque site :

- Rangement des produits par catégorie de danger et par zone d'utilisation,
- Mise en rétention de ces produits avec identification des dangers et rapprochement avec les Fiches de Données de sécurité,
- Achat et mise en place à proximité de poudre absorbante de terre de diatomée.

Cet inventaire, revu annuellement, nous permet notamment de calculer la quantité de COV (Composé Organique Volatil) maximale annuelle émise sur un site et de surveiller la cible à ne

pas dépasser que nous nous sommes fixés sur le site de Pessac : 800Kgs/an. Ainsi, en 2016, notre émission maximale était de 376,12 Kgs et en 2017 de 417,16 Kg.

Cette conscience de la dangerosité des produits a amené une prise en compte des entrées de ceux-ci envers nos fournisseurs et prestataires. Cela s'est traduit par des exigences sur le respect d'utilisation des produits sur nos sites avec présence obligatoire de la fiche de données de sécurité concernée et de la gestion de leurs propres déchets. Ces exigences internes sont retranscrites dans les plans de prévention ou protocoles de chargement / déchargement des transporteurs et des affichages sur les zones appropriées.

Quantité totale de produits sur l'ensemble des sites	214	
Nbre produits avec mention dangereuse	128	dont 91,5% avec présence d'une FDS
%tage de produits dangereux	64,5%	
% de FDS de produits	87,5%	

#### QUELQUES BONNES PRATIQUES DE SITE DE PRODUCTION :

- Absence de produits CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique) sur les sites,
- Affichage de compatibilité / incompatibilité des produits,
- Imposition des prestataires de ne pas stocker de produits sur notre site.

#### 5.2.4. LE SUIVI ÉNERGÉTIQUE

Un suivi des consommations électriques est réalisé au travers de nos factures, étant la principale énergie nécessaire pour la réalisation de notre production et de nos services.

Nos sites conservent chaque année leur certificat Equilibre d'EDF spécifiant la part d'électricité consommée et produite à partir d'énergie renouvelable.



C'est ainsi que nous nous sommes engagés, en décembre 2013, pour le plan d'urgence gaz qui permet au distributeur primaire d'établir un ordre de priorité dans les établissements à alimenter en gaz en cas de réduction.

Pour le site de Pessac/Canéjan : un partenariat avec le propriétaire, de rénovation du bâtiment avait été réalisé en 2015/16 ; il a apporté une réduction de la consommation d'énergie liée au chauffage et à la climatisation :

- Un système de climatisations réversibles de marque Mitsubishi a été installé,
- Une double peau extérieure a été installée par-dessus l'ancien bardage.

La consommation de gaz ou de fuel, selon le site, montre une bonne concordance avec les degrés jours unifiés (DJU) en période hivernale entre 2012 et 2015. L'ensemble des chaufferies est entretenu et maintenu de telle sorte que le rendement ne descende pas en dessous de 90% et des analyses de combustion régulières permettent d'identifier tout dysfonctionnement.

L'objectif du Président est de pouvoir déménager les 2 sites sur un bâtiment récent, plus cohérent en volume avec notre activité, et conforme aux normes en vigueur, en isolation et en énergie.

#### **QUELQUES BONNES PRATIQUES SITE DE PRODUCTION :**

- Éteindre la lumière des bureaux lors d'absence prolongée > 1H,
- Les nuits où absence de travail et week-end non travaillés : compresseur arrêté,
- Lampes à gaz allumées uniquement lors des journées de forte activité,
- Lumière projecteur parking allumée sur plage horaires et sonde de détection,
- Consignes orales pour éteindre les moteurs et l'air des machines que l'on quitte pour une autre machine ou bien pour les pauses de 30min.

Avec les données, citées ci-dessus, Koba se rapproche de l'objectif ODD12 : « Établir des modes de consommation et de production durables ».

#### **5.2.5. MOBILITÉ DU PERSONNEL Koba**

Les sites de Koba travaillent de plus en plus avec le système de visio-conférence ou de Conf Call entre collaborateurs, limitant les déplacements aériens ou routiers.

Certains collaborateurs ont la possibilité d'exercer leur activité en télétravail sous réserve que l'emploi exercé se prête à cette forme d'organisation et que les contraintes de l'entreprise le permettent.

L'organisation des équipes de travail en atelier sur les sites a été définie en fonction des salariés et de leurs souhaits de réaliser du covoiturage pour réduire leurs coûts de transport et ainsi contribuer au développement durable.

Le care-pooling a notamment été lancé sur le siège à Paris, par le biais de la mise à disposition d'un véhicule pour les déplacements vers des destinations à proximité et pour les commerciaux (outil de planning en réseau intranet).

## **6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

### **6.1. LES PRINCIPES**

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

## 6.2. LES ACTIONS ET RÉSULTATS

### 6.2.1. CONTRÔLES INTERNES

KOBA a mis en place des procédures et des contrôles.

#### **Commerce**

Les devis commerciaux sont rédigés par le Support Commercial à la demande des commerciaux. En fonction des seuils, les devis sont systématiquement validés par le Directeur Commercial avant envoi aux clients.

Les devis de base sont basés sur une grille tarifaire validée par le Président, validés par le directeur du site concerné.

#### **Production et Facturation**

Le Responsable de Compte (RC) gère le dossier client.

À la fin de la production ou à l'échéance contractuelle, c'est le RC qui génère la facture. Facture envoyée par mail en automatique après contrôle.

La comptabilité client vérifie les éléments administratifs de chaque compte client.

Le contrôle de gestion analyse les écarts de dossiers en fin de mois. Ainsi, en cas d'anomalies, il questionne le directeur de site sur l'analyse qui en a été faite.

#### **Achats**

Le suivi des fournisseurs est réalisé par les Directeurs de site, en concertation avec les responsables de compte et le relais achat site. La sélection des fournisseurs se fait sur base de critères objectifs comme le prix, les délais, la qualité de service ou autres critères définis dans le cahier des charges, mais aussi la proximité et sa réactivité.

À ce jour, aucun cas de corruption n'a été identifié lors des contrôles internes.

### 6.2.2. CONTRÔLES EXTERNES

Différents contrôles externes existent aujourd'hui :

#### **Commissaires aux Comptes**

Les comptes sociaux de KOBA sont audités annuellement par PriceWaterhouseCoopers. L'audit des comptes ne se limite pas uniquement au simple contrôle des chiffres, mais contient aussi un audit approfondi des processus de contrôle afin de garantir la fiabilité des chiffres. En tous 81 points sont contrôlés.

KOBA fait aussi régulièrement appel à des cabinets spécialisés pour l'optimisation des coûts. À ce jour, aucun cas de corruption n'a été identifié lors de ces audits.

ODD17 « Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile ».

Pour plus d'informations :

Koba SAS  
Immeuble Nextdoor  
16 Rue Washington  
75008 Paris  
France

[contact@koba.com](mailto:contact@koba.com)

+33 1 85 08 97 50

<https://www.koba.com>