Rapport RSE 2021-2022

20 ams

Continuons de grandir ensemble.







06 Structure de nos effectifs

NOTRE STRATÉGIE RSE



10 Nos certifications & adhésions **11** Nos enjeux prioritaires 2021-23

SOCIAL & DROITS DE L'HOMME



Politique et droit de l'homme

Santé securité Condition de travail et QVT

Dialogue social

Gestion des carrières et formation

Diversité, Discriminations et harcèlement

Droits de l'Homme des parties prenantes

ETHIQUE ET AFFAIRES



Politique d'éthique des affaires

Corruption

Concurrence loyale

Gestion responsable de l'information

34 ENVIRONNEMENT



36 Politique environnementale

Consommaton d'énergie & émisisons de gaz à effet de serre

Gestion des déchets

Promotion et service environnementaux

42 ACHATS RESPONSABLES



44 Politique d'achats responsables

Pratiques environnementales et sociales des fournisseurs

46 MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE POUR L'ÉLABORATION DE CE RAPPORT

Périmètre du rapport

Référentiel et indicateurs exclus

Contact

48 CORRESPONDANCE AVEC LE GRI, LE PACTE MONDIAL, LES ODD





Présentation du Groupe

GG

Le Groupe Menway,
Une alliance d'entrepreneurs
au service de nos clients.

CONSEIL RH

Depuis plus de 25 ans, les consultants du pôle Conseil RH du groupe Menway interviennent auprès de PME, ETI et grands groupes, en France et à l'international, pour leur permettre de réussir leurs transformations. Ils accompagnent également les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

www.latitude-rh.com

discrète et respectueuse.

MANAGEMENT DE TRANSITION

Gérer un projet, transformer une activité,

remplacer temporairement un dirigeant ou

redresser une entité, sont autant d'enjeux

auxquels répond le pôle Management de

Transition. Il met à disposition de ses clients des

dirigeants et experts de haut niveau, identifiés

et sélectionnés avec rigueur, pour répondre rapidement et dans l'urgence aux enjeux opérationnels. Par un mode de fonctionnement transparent et réactif ainsi qu'une approche

www.nimeurope.f

RECRUTEMENT

Le pôle Recrutement du Groupe Menway est une référence en matière de recrutement par approche directe et d'évaluation de cadres, experts et dirigeants et le recrutement de jeunes talents.

TRAVAIL TEMPORAIRE

Le pôle Travail Temporaire propose une approche innovante : une forte spécialisation par métier et une animation permanente des communautés de candidats. Son objectif : travailler par anticipation pour être en capacité de proposer aux clients la bonne personne au bon moment.

www.macanders.eu

www.my.yupeek.fr

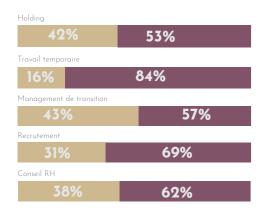
www.groupemenway.com



Nos effectifs permanents

388

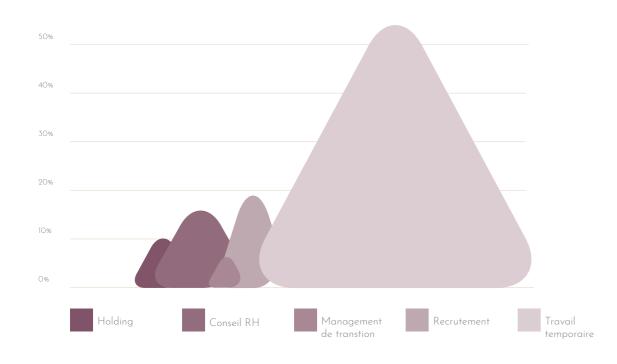
salariés permanents







Répartition des effectifs par pôle



Nos effectifs intérimaires

2 533

salariés intérimaires

Moyenne d'âge

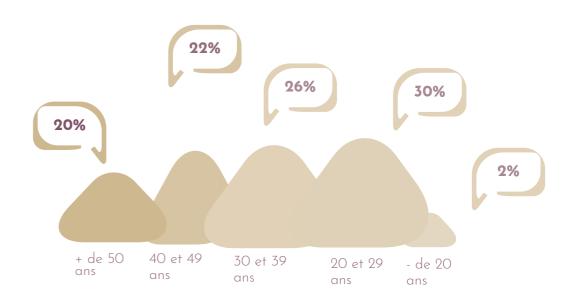
35

ANS





Répartition par tranche d'âge

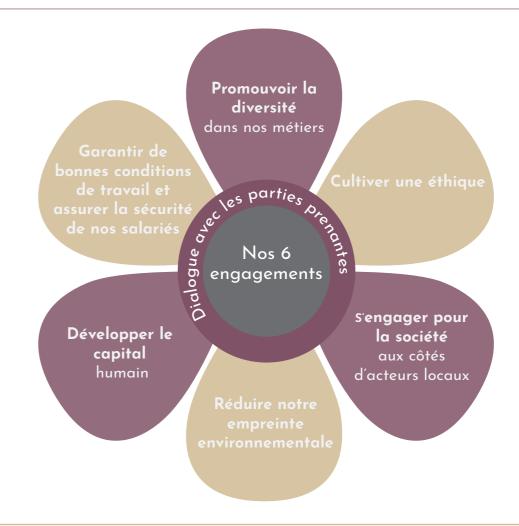




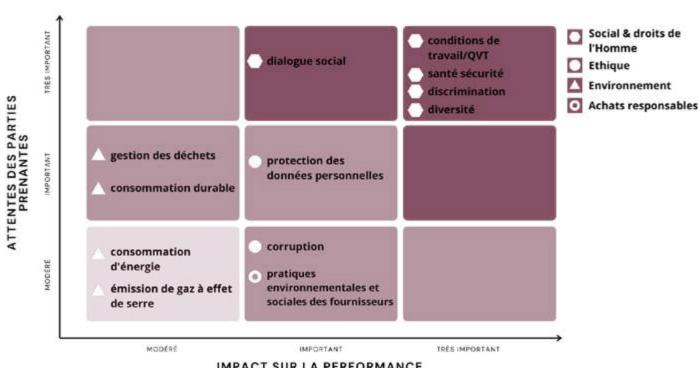
Notre stratégie RSE

Levier de performance incontesté pour les entreprises, nous sommes convaincus que la RSE doit conduire progressivement à l'exemplarité sociale et environnementale, indispensable pour créer la société durable de demain. En tant qu'employeur et acteur majeur de l'emploi, le Groupe Menway a toujours été engagé sur le volet social de la RSE. Nous avons institué une démarche globale de responsabilité sociétale dès 2012 et nous formalisons désormais 6 engagements.

Pour définir nos priorités, nous nous sommes appuyés sur les principes de l'ISO 26000 et de la GRI-G4 et sur la nature de nos prestations en ressources humaines. En résulte la matrice de matérialité dont découlent les 6 engagements partagés avec l'ensemble des filiales.



Matrice de matérialité



IMPACT SUR LA PERFORMANCE DU GROUPE MENWAY

Nos certifications & Adhésion

ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET INTÉGRATION DES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Global Compact est le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre pour construire un monde meilleur et nécessitent une démultiplication des engagements des entreprises. Le Groupe Menway intègre progressivement les ODD à sa politique de responsabilité sociétale.





Une performance RSE évaluée chaque année.

LE GROUPE MENWAY A OBTENU LA NOTE DE 74/100 ET ATTEINT LE NIVEAU PLATINE.

Le Groupe est audité chaque année par l'organisme de certification indépendant EcoVadis pour contrôler sa performance RSE. Labellisé au grade « Or » ces dernières années, nous avons décroché cette fois-ci le niveau « Platine » (niveau le plus élevé). Le Groupe demeure parmi les 1% des entreprises les plus performantes en RSE de son secteur d'activité.



TROIS PRIORITÉS RSE ONT ÉTÉ DÉFINIES DÉBUT 2021 PAR LA DIRECTION DU GROUPE. LES ACTIONS QUI EN DÉCOULENT SONT RETRACÉES TOUT AU LONG DE CE RAPPORT.

- OI Agir pour l'emploi des jeunes
- Cultiver la santé, qualité de vie et conditions de travail
- Agir pour l'égalité professionnelle





Politique sociale et droit de l'homme

A l'instar de nos impacts environnementaux, les impacts sociaux qu'ils soient positifs ou négatifs sont nombreux pour notre Groupe.

Nous formalisons et réaffirmons nos priorités sociales dans ce rapport suivre et réduire l'accidentologie, cultiver la QVT, développer les compétences de nos salariés, structurer le dialogue social, lutter contre les discriminations, protéger les données personnelles de nos parties prenantes, développer des partenariats avec des structures locales et enfin multiplier nos actions de mécénat financier et de compétences.

Notre activité se limitant au territoire français, il n'y a aucune opération réalisée dans des zones à haut risque en termes de Droits de l'Homme. Nous avons donc fait le choix de ne pas identifier le travail forcé, le trafic d'être humain, le travail des enfants comme des enjeux sociaux prioritaires au sein du Groupe. Nous affirmons néanmoins soutenir la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et les 8 conventions centrales de l'OIT.

Nous nous engageons à suivre notre performance sociale et à publier les résultats de nos actions dans ce rapport. Le service RSE du Groupe est en charge d'animer cette politique qui est révisée chaque année et qui concerne l'ensemble des filiales du Groupe Menway.

Santé et sécurité

SÉCURITÉ DANS LE SECTEUR TERTIAIRE

Chaque collaborateur qui rejoint notre Les accidents du travail restent limités Groupe se voit remettre un livret d'accueil recensant toutes les informations clefs de les risques pèsent davantage sur la l'entreprise et notamment ses avantages et conditions de travail.

pour nos collaborateurs permanents, santé. Nous sensibilisons régulièrement sur les postures à adopter à son poste de travail afin de limiter les troubles

CSSCT

Dans le cadre du Comité Social & Economique, une commission d'hygiène santé et sécurité au travail a été nommée. Elle a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail de nos salariés intérimaires mais aussi permanents. Des membres élus sont donc à leur écoute sur tous ces sujets.



0,15%

Taux de gravité des accidents de travail

11,61%

Taux de fréquence des accidents de travail

Accidents du travail

Salariés permanents

Le CSSCT en collaboration avec la Direction met à jour chaque année le document unique d'évaluation des risques. Au regard de notre activité tertiaire, les risques pour nos salariés permanents sont limités. Néanmoins, des trousses de premiers secours sont mises à disposition dans chaque agence et les véhicules de fonction ont tous été équipés d'une trousse également.

De nombreux collaborateurs ont formés sauveteur secouriste du travail. Aujourd'hui, nous encourageons nos salariés à réaliser cette formation grâce à leur compte personnel formation.

Tout au long de la crise sanitaire, la Direction s'est appuyée sur un dialogue social de proximité et constructif pour prévenir la santé et la sécurité de ses collaborateurs. De nombreuses réunions extra-ordinaires avec les instances représentatives du personnel ont eu lieu afin de donner un maximum de visibilité aux collaborateurs quant aux évolutions des mesures sanitaires.

De nombreuses mesures ont rapidement été déployées : des masques, gels hydro alcooliques, visières et barrières en plexiglas ont été livrés dans les différents bureaux.

RAPPORT RSE 2021-2022 RAPPORT RSE 2021-2022



Salariés intérimaires

Depuis 2015, Menway Emploi, la marque de notre pôle travail temporaire, a structuré une véritable démarche de prévention des accidents du travail de ses salariés intérimaires

Pour ce faire, plusieurs mesures sont déployées pour garantir leur sécurité :

- Signature d'un engagement par l'intérimaire via un livret sécurité (jobway)
- Études de postes de travail avant la première délégation
- Remise des équipements de protection individuelle
- Passage de tests pour évaluer les compétences sécurité
- Mise en place de formations adéquates
- O Diffusion de flashs sécurité
- Bilan de fin de missions pour identifier des problématiques sécurité le cas échéant



Certification Qualianor

Notre agence Menway Emploi de Saint-Omer est certifiée Qualianor. Ce système de management de qualité en radioprotection nous permet de déléguer en toute sécurité du personnel intérimaire dans des milieux exposés à des rayonnements ionisants. Cela nous assure un niveau de sureté et de qualité irréprochable. 31,52%

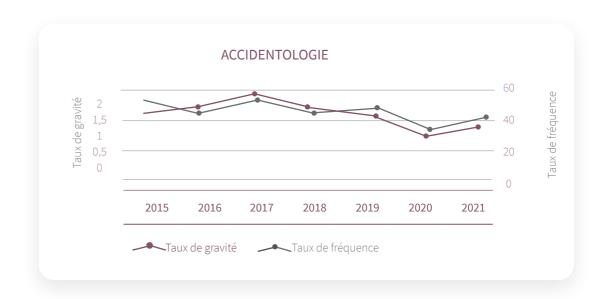
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

1,28%

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DE NOS SALARIES INTERIMAIRES

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Nombre d'AT | 320 | 273 | 318 | 305 | 265 | 133 | 179 |
| Nb d'AT avec arrêts | 266 | 241 | 281 | 257 | 230 | 109 | 146 |
| Nb de jours d'arrêts | 9 946 | 7 865 | 8 837 | 7 539 | 8 305 | 4 402 | 5944 |
| Taux de fréquence | 49,1 | 49,12 | 52,86 | 46,38 | 40,76 | 27,56 | 31,52 |
| Taux de gravité | 1,85 | 1,58 | 1,66 | 1,36 | 1,47 | 1,02 | 1,28 |



Conditions de travail & QVT

Cultiver la aualité de vie au travail a été défini comme enjeu prioritaire n°3 pour 2021-2023. Cela se traduit de manière concrète par l'acquisition de Prévia en février 2021, spécialiste de de l'accompagnement du retour au travail, de la prévention, de l'absentéisme et de la QVT.





DISPOSITIFS DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

En partenariat avec notre filiale Prévia, le Groupe Menway a mis en place une cellule d'écoute et de soutien lors de la crise sanitaire : Menway Care.

Ce dispositif aide les collaborateurs à gérer la sédentarité et le sentiment d'isolement. Il leur permet de bénéficier, gratuitement et en toute confidentialité, d'un soutien, d'obtenir des réponses et de recevoir des conseils pratiques dispensés par des praticiens certifiés.

La cellule Menway Care a également permis à l'ensemble des salariés du Groupe Menway de poser toutes leurs questions concernant la gestion de crise.

En dehors du contexte de crise sanitaire, la mutuelle du Groupe propose également un soutien psychologique continu* à nos collaborateurs.

> 6,8% Taux d'absentéisme 32,7% de turnover

SEMAINE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 2021

Du 14 au 18 juin 2021, à l'occasion de webinaires pour être bien dans sa la semaine de la QVT, nous avons peau et bien dans son job. proposé un programme sur-mesure avec 1 thématique par jour et 6



Plus d'infos sur la SQVT 2021



#SQVT2021 en vidéo

RENDRE ACCESSIBLE NOS OFFRES QVT À NOS **COLLABORATEURS**

Tout au long de l'année, nous invitons nos collaborateurs à participer aux webinaires de notre filiale Prévia. Nous souhaitons offrir à nos salariés ce que nous proposons à nos clients.

DIFFÉRENTS CANAUX D'EXPRESSION MIS À **DISPOSITION DES SALARIÉS**

questionnaires et sondages sont régulièrement proposés à nos collaborateurs afin de remonter leurs propositions et pistes d'amélioration sur différents sujets : QVT, questions sur la stratégie d'entreprise, etc.

RAPPORT RSE 2021-2022 RAPPORT RSE 2021-2022

Dialogue social

COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE

Nous avons deux unités économiques sociales au sein du Groupe qui permet de garantir une représentation de nos salariés et de leur offrir certains avantages.

Un dialogue social constructif est mis en place et a donné lieu à la signature de nombreux accords : télétravail, égalité professionnelle, droit à la déconnexion ou encore réduction du temps de travail.

AVANTAGES SOCIAUX

Différents avantages sociaux sont proposés à nos salariés selon leur société d'appartenance : mutuelle, tickets restaurant, 13ème mois, RTT, CET, télétravail.



74%

des salariés couverts par des représentants du personnel

100%

de salariés couverts en soin de santé

100%

de salariés concernés par avantages sociaux (RTT/ticket restaurant)



Gestion des carrières et formation

GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DE NOS SALARIÉS INTÉRIMAIRES

La formation professionnelle de nos salariés intérimaires est continue et s'articule autour de 4 axes :

- Dors du recrutement
 pour mettre en adéquation
 les compétences requises
 pour le poste et celles du
 salarié intérimaire
- Dans le cadre d'évolution ou de changement de poste ou de métier
- Lors du suivi des missions pour répondre aux manques identifiés
- Dans la détection de potentiel pour accompagner le projet professionnel du salarié intérimaire



703K€

dépensés pour la formation

Actions de formation



140K€

Dépensés pour la formation

55 Actions de

formation

000/

de salariés ont bénéficié à minima d'une formation

> de CDI sur l'effectif total

GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES DE NOS SALARIÉS PERMANENTS

Nous portons une attention particulière aux aspirations professionnelles de nos collaborateurs.

Notre volonté est d'identifier leurs savoir-faire comportementaux, leurs aptitudes personnelles et leurs projets professionnels, afin de leur proposer des évolutions possibles au sein du Groupe. Notre campagne d'entretiens professionnels a été entièrement digitalisée en 2021, permettant un meilleur suivi.

Pour encourager les mobilités et offrir des perspectives d'évolution à nos collaborateurs, les offres internes sont systématiquement relayées sur notre intranet et mis en avant dans les newsletters mensuelles. Plusieurs beaux exemples de mobilités internes traduisent qu'il est possible d'offrir un tournant à sa carrière tout en restant au sein du Groupe, grâce à la transversalité de nos métiers RH.

 \sim 22

Diversité, Discriminations & harcèlement

94/100

INDEX ÉGALITÉ F/H UES SIÈGE TRAVAIL TEM-PORAIRE





Parentalité

Un guide de la parentalité a été créé puis diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Il permet d'offrir une visibilité sur les aides pour les salariés parents et futurs parents, conseils pratiques et solutions offertes par les services publics.



Référentes harcelement

4 référentes harcèlement ont été nommées au sein du Groupe. Leur rôle est de surveiller les situations de harcèlement ainsi que les agissements sexistes au sein de l'entreprise. Elles sont une oreille attentive, à l'écoute des salariés qui se sentiraient en souffrance suite à des faits de harcèlement sexuel, moral et/ou agissements sexistes.

Comment créer les conditions d'un environnement sans discrimination ni violence ?



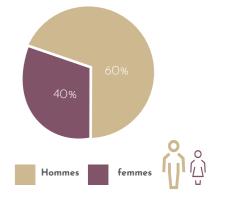
Accords égalité H/F

Nous avons par ailleurs signé avec nos partenaires sociaux deux accords égalité professionnelle femme-homme et des rapports comparé femme-homme sont établis chaque année permettant de suivre l'évolution d'indicateurs clefs concernant les disparités entre les deux sexes.

Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

Lire l'article

Répartition F/H au sein de la Direction



Lire l'article



FORMATION DE NOS RECRUTEURS À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Nous sommes signataire de la charte de la diversité depuis 2006. Le ler engagement de cette charte est de sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Considérant les métiers de notre Groupe, il apparait primordial de mettre en application ce principe dès l'intégration de chaque nouveau collaborateur.

L'ensemble des recruteurs du Groupe est donc formé par l'organisme NICOMAK sur la thématique « recruter sans discriminer ». L'occasion de déconstruire les stéréotypes et de réfléchir sur différents sujets très concrets : comment aborder le handicap avec un candidat, comment détecter un comportement discriminant d'un client et comment traiter ses demandes ? etc.

PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DANS NOS ANNONCES D'EMPLOI

Nous stipulons sur l'ensemble de nos offres d'emploi internes la mention suivante : « Menway est signataire de la charte de la diversité. A ce titre, nous favorisons la compétence avant tout autre critère en matière de recrutement et sommes convaincus que diversité et performance vont de pair ! Au regard des impératifs du poste à pourvoir et à compétences égales, nous portons la même attention à toutes les candidatures de manière objective. »

Droits de l'homme des parties prenantes externes

L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES

En notre qualité de Groupe RH et au regard de la crise sanitaire traversée ces deux dernières années, nous nous devons de soutenir l'emploi des jeunes et nous avons donc décidé de placer cet engagement comme l'enjeu prioritaire n°1 pour 2021-2023.

YUPULSE

Notre filiale Yupeek a déployé le dispositif « Agent des jeunes talents en 2021 ». Cela a permis d'accompagner 540 étudiants ou jeunes diplômés via des coachings personnalisés, des webinaires ou encore des participations aux forums de l'emploi.

Depuis fin 2021, l'agent des jeunes talents est devenu YuPulse. Plus que du coaching de candidats, YuPulse met désormais en relation des étudiants avec des entreprises qui recrutent.

YuPulse est une solution 100% dédiée aux jobs étudiants dans le Grand Est qui répond à un double besoin : celui des entreprises confrontées à des difficultés de recrutements importantes et celui des jeunes en quête d'un revenu et d'une première expérience professionnelle.

La campagne de lancement de la marque ASKIP vise à casser les stéréotypes que l'on peut avoir sur la jeune génération. YuPulse parie sur le potentiel d'une nouvelle génération de jeunes motivés, pleine de rêves et d'ambitions. Une campagne de lancement ASKIP a été diffusée pour casser les stéréotypes que l'on peut avoir sur la jeune génération.

Voir la campagne #ASKIP

Rendez-vous sur YuPulse.fr







540

étudiants accompagnés par yupulse

57

stagiaires recrutés

53

alternants recrutés





PARTENARIAT AVEC ICN BUSINESS SCHOOL

Dans sa volonté d'ancrage territoriale, un partenariat ambitieux a été mis en place avec l'ICN, Ecole de Commerce reconnue de la région Grand-Est, où le siège est implanté.

Une belle collaboration aui offre à la fois au Groupe de nouvelles perspectives d'innovation RH et aui permet aux étudiants d'identifier les compétences. les talents et par extension les formations qu'ils devront avoir pour accéder au monde du travail de demain. Plus de 150 étudiants en Master 2 ont travaillé régulièrement sur des défis stratégiques que nous leur avons soumis.



Don au profit des familles de la Fondation des Apprentis d'Auteuil

Sur les mois de mai et juin, collaborateurs pu participer à un grand challenge sportif entreprises au profit des Apprentis d'Auteuil. Le but était de faire un maximum de sport sur un temps donné. Les kilomètres parcourus étant transformés en don à l'issu du challenge.

En plus de renforcer la QVT et la cohésion interne après une année marquée par la sédentarité, ce challenge a permis de collecter plus de 7 500€ de don au profit des familles accompagnées par la Fondation et frappées par la crise COVID 19.

C'est avec fierté et grâce à la motivation de ses collaborateurs que le Groupe Menway a remporté la première place de ce challenge face à de nombreuses entreprises participantes!

le bilan en vidéo

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Depuis 2015, nous sommes engagés auprès de l'association ROSE UP. Cette association vise à informer, accompagner et défendre les droits des femmes touchées par le cancer, pendant et après la maladie.

ROSE UP prépare notamment au retour vers l'emploi après un cancer. En effet, après une période d'absence pour maladie. les besoins exprimés par les adhérentes de l'association sont nombreux : reconversion, recherche d'un nouvel employeur, appréhensions liées à la reprise de poste, etc. Nos collaborateurs sont experts dans leurs métiers RH et détiennent des compétences qui

peuvent répondre à ces besoins. Nous avons donc imaginé un projet commun de mécénat de compétences.

Dans ce sens, nous proposons à nos salariés de s'investir sur leur temps de travail, au bénéfice des adhérentes rencontrant des auestionnements divers liés à leur retour à l'emploi.

Depuis 2019, ce sont près de 20 femmes qui ont été coachées par les consultants du Groupe





missions de mécénat

permanents engagés dans des missions de mécénat

13K€

de dons reversés

EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI



2,32%

salariés permanents RQTH

0,54% salariés intérimaires RQTH en situation de handicap et en promotion « garantie jeunes ». participant à des forums.

signé une convention de de leur département via la partenariat avec la Mission Locale de leur bassin. Certaines agences interviennent auprès des bénéficiaires pour sensibiliser aux secteurs qui recrutent,

Plusieurs agences Menway accompagner à la refonte de cv Emploi collaborent avec le et participer à des job dating. réseau Cap Emploi en réalisant D'autres agences se positionnent des entretiens avec des candidats parfois comme parrain d'une

agences parrainent Plusieurs agences ont également également des jeunes et seniors fondation FACE.



30 ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Politique éthique des affaires

Notre entreprise n'exerce pas d'activités dans des lieux identifiés comme à risque mais pour notre Groupe, nos filiales ou les prestataires qui nous accompagnent, l'éthique des affaires doit être synonyme de morale professionnelle : elle constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités :

- Onduire ses affaires, selon des standards de loyauté, d'honnêteté, d'intégrité et d'équité conformément aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- Etablir des relations équitables et à long terme avec nos clients
- Assurer la plus stricte confidentialité des données de nos parties prenantes
- S'interdire toute entente illicite entre concurrents ayant pour objet la fixation directe ou indirecte des conditions tarifaires
- Refuser toute affaire pouvant être liée au blanchiment d'argent provenant d'activités illégales
- Eviter toute situation de conflit d'intérêt ou action et décision qui pourraient en découler.

Corruption

CODE DÉONTOLOGIQUE GROUPE

code déontologique. Il est pour nous synonyme de morale professionnelle. Disponible sur l'intranet du Groupe et accessible par l'ensemble des collaborateurs, il rassemble toutes les règles et les devoirs à observer dans l'exercice de nos activités.

Nous avons mis en place depuis 2013 un Notre Groupe s'engage contre tout code déontologique. Il est pour nous forme de corruption et de conflit synonyme de morale professionnelle. d'intérêt, conformément à la Loi Sapin Disponible sur l'intranet du Groupe II de 2016.

En 2018, nous avons mis en place une procédure de recueil des signalements pour protéger les lanceurs d'alerte. Le guide est accessible par l'ensemble de nos collaborateurs sur notre intranet.

CODE DÉONTOLOGIQUE LIÉS À NOS MÉTIERS

NIM Europe : Membre de France Transition

Dans le cadre de son adhésion, la société a signé la charte d'éthique et de déontologie corédigée par les acteurs de ce secteur en pleine croissance. La charte vise à fixer les règles communes d'éthique et de comportement en vue du développement harmonieux de la profession.

FRANCETRANSITION

Menway Emploi : Partenaire du Prism' Emploi

En qualité de société de Travail Temporaire, Menway Emploi s'attache à respecter la charte des intermédiaires de l'emploi signée par le Défenseur des Droits de l'Homme. Dans ce cadre, nous nous engageons à avoir une réflexion portant sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

prism'emploi

CONCURRENCE LOYALE

Le Groupe Menway s'engage à offrir un traitement équitable et à fournir la même qualité de service à ses clients quelque soit leur taille (de la TPE au grand groupe), tout en respectant la confidentialité des informations les concernant.

Les relations du Groupe avec ses parties prenantes sont fondées sur le respect mutuel et la confiance. Chaque collaborateur est tenu d'agir en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires.

32 ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Gestion responsable de l'information

De par la nature de nos activités, nous sommes amenés à traiter de nombreuses informations à caractère personnel. Garants des données de nos clients, candidats et salariés, nous nous sommes adaptés à la nouvelle règlementation en vigueur depuis le 25 mai 2018 (Règlement UE 2016/679).

Le RGPD est venu imposer de nouvelles règles aux pays membres de l'UE, pour la protection des données. Il garantit un meilleur contrôle des données personnelles. Le Groupe s'est doté d'une charte pour la protection des données personnelles et d'une charte informatique qui engagent tous les salariés dès leur embauche.



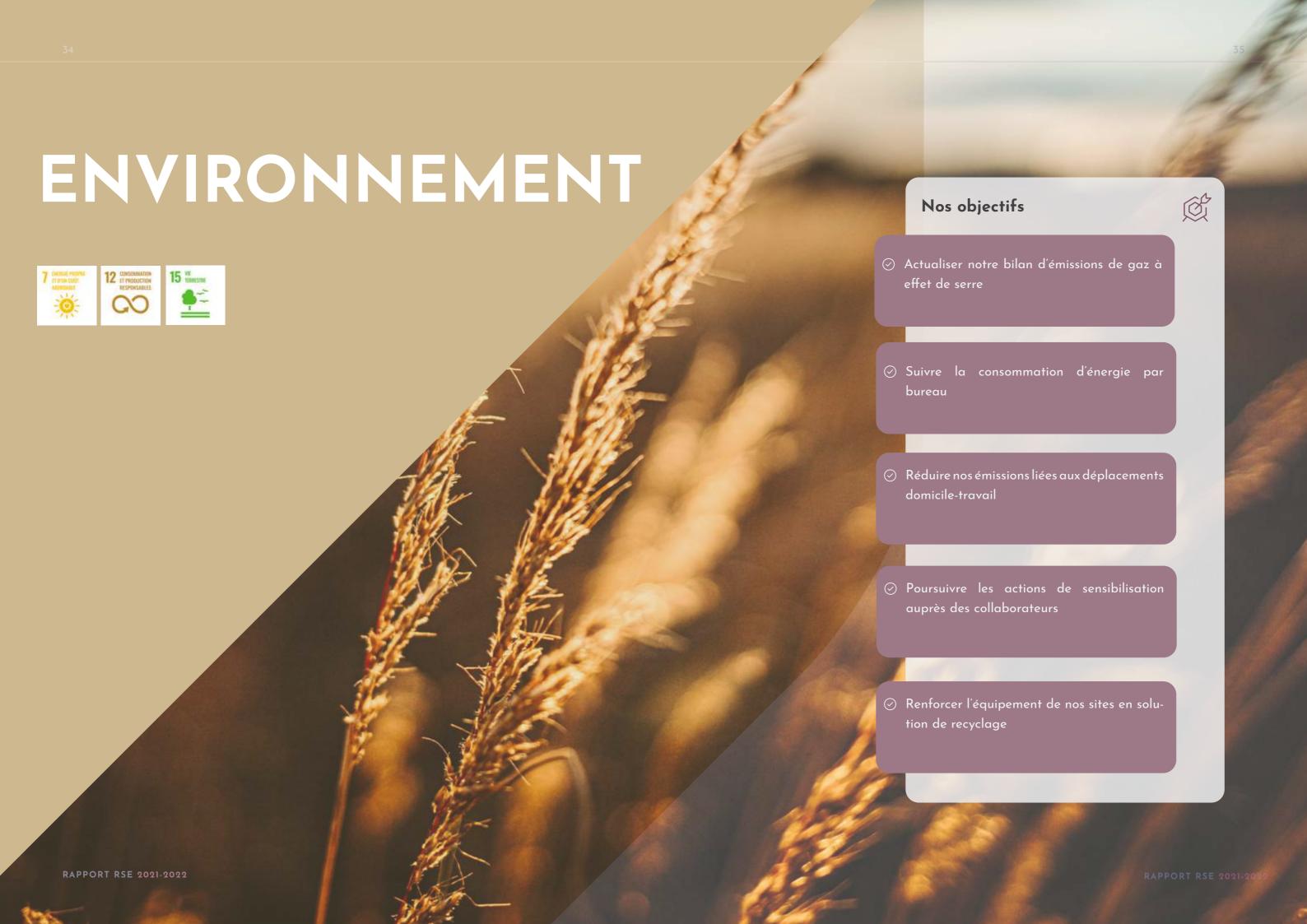
0

cas signalés de manquement à l'éthique commerciale par le biais d'une procédure

0

procès intentés à l'entreprise pour des violations liées à l'éthique des affaires





36 ENVIRONNEMENT



Politique environnementale

Au regard de notre secteur d'activité, nous avons un impact environnemental limité mais nous nous efforçons de le limiter en le conjuguant avec une empreinte sociale positive.

L'évolution du climat est le résultat des activités humaines et menace notre mode de vie et l'avenir de notre planète. Nous sommes convaincus que tous les acteurs économiques ont un rôle à jouer dans la lutte contre les changements climatiques.

Nos enjeux environnementaux se concentrent essentiellement sur notre consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre et la gestion de nos déchets. Nous adoptons chez Menway la politique des 3 R : réduire, réutiliser, recycler.

Nous nous engageons à suivre notre performance environnementale et à publier les résultats de nos actions dans ce rapport annuel. Le service RSE du Groupe est en charge d'animer cette politique qui est révisée chaque année et qui concerne l'ensemble des filiales du groupe Menway.

A travers une charte, notre Groupe formalise et réaffirme ses priorités environnementales: déployer des solutions de recyclage, sensibiliser aux éco-gestes, encourager l'adoption d'une consommation responsable et développer nos achats auprès de fournisseurs durables.



Consommation d'énergie & émissions à gaz à effet de serre

Nous œuvrons pour réduire nos La crise sanitaire aura en revanche permis consommations d'électricité. Depuis le 1er janvier 2019, la consommation électrique du siège est issue à 100% de sources d'énergies renouvelables.

EMPREINTE CARBONE

Nous réalisons régulièrement un bilan de nos émissions de gaz à effet de serre. Notre dernier bilan date de 2017. Nous avions prévu de le renouveler en 2020 puis 2021 mais en compte tenu du fait que notre poste le plus émissif est celui des déplacements domicile-travail, il n'était pas pertinent de faire ces bilans sur des années particulièrement impactées par le télétravail. Ce bilan n'aurait pas reflété la réalité de nos émissions.

d'accélérer le déploiement du télétravail. A ce jour, deux accords télétravail sont déployés au sein du Groupe permettant à nos collaborateurs une meilleure harmonisation de leur vie professionnelle et personnelle.

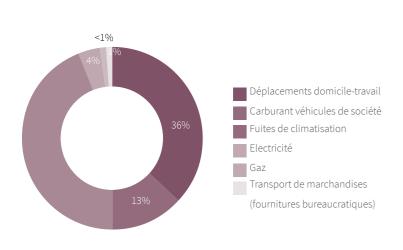
Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'écoconduite et un module de formation sur ce sujet est disponible de manière permanente sur notre plateforme de formation digitale.

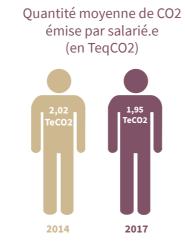
Certains de nos collaborateurs sont équipés de véhicules de fonction. Nous avons mis en place un suivi du parc automobile en fonction des émissions de chaque véhicule. Aujourd'hui, 67% de nos véhicules émettent moins de 100g CO2/ km. Il a par ailleurs été décidé de sélectionner dans notre parc, des véhicules fonctionnant exclusivement à l'essence, moins polluantes en CO2 que les véhicules diesel.



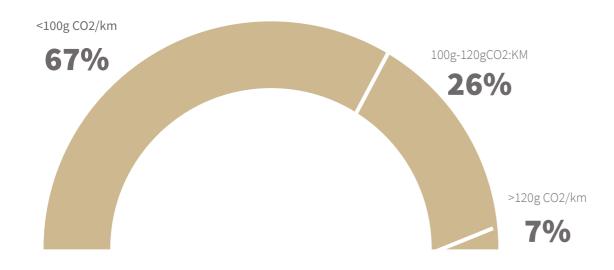
RAPPORT RSE 2021-2022 RAPPORT RSE 2021-2022 38 ENVIRONNEMENT

Bilan d'émissions de gaz à effet de serre





Part des émissions moyennes CO2 des véhicules du parc Groupe Menway



Consulter le bilan carbone complet



POLITIQUE NATIONALE DE RECYCLAGE

Deux entreprises d'insertion ont été référencées en 2019 afin de renforcer le recyclage au sein de nos implantations. Un contrat cadre a été mis en place avec Elise, acteur national employant des personnes en situation de handicap ou en réinsertion, pour la collecte et la valorisation des déchets. Pour nos sites d'Ile-de-France, nous avons sélectionné Triéthic, un partenaire historique qui intervient déjà sur deux de nos implantations en région parisienne. Pour nos agences d'ores et déjà engagées dans une démarche de gestion des déchets avec des associations locales, ces partenariats ont été conservés.

Nous recyclons la majorité des déchets générés par le secteur tertiaire à savoir : papier, carton, plastiques, verres, cartouches d'encre.

Deux entreprises d'insertion ont été référencées en 2019 afin de renforcer le recyclage au sein de nos implantations. Un contrat cadre a été mis en place avec Elise, acteur national employant des personnes en situation de handicap

Nos équipements informatiques sont régulièrement renouvelés. Nous portons une attention particulière à la réutilisation ou revalorisation de ces matériels. Pour exemple, une opération Loterie Solidaire a été organisée fin 2019. Il s'agit d'un évènement imaginé en interne au profit de deux associations : Les Petits Princes et H'UP. La loterie s'est inscrite dans une dynamique d'économie circulaire et visait à donner une seconde vie aux anciens équipements électroniques professionnels du Groupe, en offrant aux salariés l'opportunité de gagner un ordinateur ou un téléphone en échange de leur acte de générosité à l'une des deux associations sélectionnées.



Cette édition a connu un franc succès puisque ce sont 2 500€ qui ont été récoltés pour les deux associations et une cinquantaine de téléphones et ordinateurs portables qui ont été remis à des salariés.

40 ENVIRONNEMENT

SENSIBILISATION AUX ÉCO-GESTES

de limiter nos déchets à usage unique et de sensibiliser nos collaborateurs à l'adoption ďune consommation responsable, l'ensemble du Groupe dispose de mugs, de gobelets écocup et/ou de gourdes réutilisables. Nous invitons nos collaborateurs à en privilégier leur utilisation. Au siège social du Groupe, plus aucun

aobelet à usage unique n'est disponible près des points à boisson.

encourageons collaborateurs à n'imprimer qu'en cas de nécessité, à réduire les espaces inutiles, les polices d'écriture et à formater les imprimantes en recto verso afin de réduire les quantités de papier utilisées.



15 900

ramettes de papiers consommées

20KG

de cartouches d'encres recyclées

100%

des collaborateurs équipés de mugs



Promotion et services environnementaux

PARTICIPATION À LA LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ABEILLES

Nous sommes soucieux de développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement. Le parrainage de ruches pour la sauvegarde des abeilles nous est alors apparu comme une idée originale pour y participer à notre échelle.

Pour la sixième année, le Groupe Menway a renouvelé son engagement pour la préservation de la biodiversité auprès d'Un toit pour les abeilles. Nous sommes toujours les heureux parrains d'une ruche dans les Vosges. Notre filiale Yupeek, spécialisée dans le recrutement des jeunes s'est elle aussi engagée dans la démarche en parrainant une ruche au sein de la même exploitation.



ruches parrainées

80 000

abeilles sauvées





160L

de déchets ramassés

conseils donnés aux jeunes pour trouver leur stage/alternance /ler emploi

+30

idées pour améliorer la QVT

Voir la vidéo #SEDD

SEMAINE EUROPÉENNE DU **DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021**

Les « Défis du Colibri » est un challenge imaginé en interne à l'occasion de la Semaine Européenne Développement Durable. Notre seconde septembre/octobre 2021.

La mission principale de sensibiliser de et faire passer à l'action un maximum de collaborateurs à travers des gestes concrets du quotidien. Les gagnants furent tirés au sort parmi de 3 mois à une box zéro ceux qui ont cumulé le plus de points. Quinze

défis plus ou moins difficiles à relever étaient programmés tels que : nettoyer sa boite mail, acheter en circuit court, participer à une séance édition s'est déroulée en de sophrologie ou encore sensibiliser un client à la

> Trois prix étaient en jeu : Un coffret cadeau pour un séjour dans un logement écologique, un coffret cadeau pour une séance bien-être, un abonnement

RAPPORT RSE 2021-2022 RAPPORT RSE 2021-2022



44 ACHATS RESPONSABLES 45



Politique d'achats responsables

Nous souhaitons, pour les années à venir, aller plus loin dans notre politique d'achats responsables. Notre objectif est d'impliquer davantage nos fournisseurs sur les trois volets du développement durable.

Nous avons la volonté de partager nos propres engagements avec fournisseurs et construire une relation à long terme avec eux. Nous avons à ce jour une grille d'évaluation permettant de sélectionner nos prestataires sur des critères tels que l'écoconception, le recyclage, la non-utilisation de produits chimiques néfastes pour l'environnement. Les conditions de travail sont aussi prises en compte. Lors des appels d'offre, les fournisseurs signent une charte fournisseur et s'engagent à respecter les valeurs du Groupe.

Les prestataires locaux sont consultés en priorité pour favoriser et soutenir l'emploi sur nos territoires d'implantation et nous favorisons également les fournisseurs qui emploient des personnes éloignées de l'emploi facilitant ainsi leur insertion professionnelle.

Le service RSE en collaboration avec les services généraux du Groupe sont en charge d'animer cette politique qui est révisée chaque année et qui concerne l'ensemble des filiales du groupe Menway.

Pratiques environnementales et sociales des fournisseurs

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

Nous apportons une attention particulière au choix de nos fournisseurs lors de la confection d'objets publicitaires ou supports de communication.

Nous envisageons un travail avec notre prestataire de fournitures de bureau afin d'identifier en priorité des produits intégrant une dimension environnementale. Nous nous sommes d'ores et déjà engagés à ne consommer que du papier labellisé à minima FSC, issu de forêts gérées durablement.

Nos 500 cartes de vœux 2020 à destination de nos clients étaient des cartes « zéro déchet » à faire germer et accompagnées d'une enveloppe en bois issue de forêt durablement gérées.

Nous avons également participé à des campagnes de reforestation par le biais de l'organisme Reforestaction. Nos prestataires nationaux de recyclage Elise et Triethic ont été choisi pour leur double engagement environnemental et social : leurs effectifs sont constitués en majorité de salariés en insertion ou en situation de handicap.

Des chocolats « solidaires » ont été offert à chaque collaboratrice et collaborateur lors de la période de Noël. Cet achat via Les Chocolats du Cœur et Mécénat Chirurgie Cardiaque, s'est inscrit dans une grande collecte destinée à financer l'opération d'enfants du monde, souffrant de malformations cardiagues. Grâce à cette action, pour Noël 2021, nous avons pu collecter suffisamment d'argent pour offrir à 14 enfants l'opération du cœur qui changera leur vie.



7694€

d'achats réalisés auprès du secteur protégé

500

cartes de voeux zéro déchets achetées en 2020

100

cartes de voeux papiers utilisées en 2021

14

opérations de coeur financées

Recours à des ESAT

Nous participons au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en ayant recours à des ESAT ou EA pour certaines prestations. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA), sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité dans des conditions aménagées à leurs possibilités et à leur autonomie.

Méthodologie adoptée pour l'élaboration de ce rapport

PÉRIMÈTRE DU RAPPORT

Le périmètre du reporting RSE couvre le Groupe Menway. Ce périmètre intègre la totalité des sites ou agences et l'ensemble de ses activités (filiales incluses). La zone d'activité du Groupe Menway est limitée à la France métropolitaine et son siège se situe à Metz (Moselle).

Il convient de préciser que, dans la mesure où Menway est un prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte d'activités de cette nature ont été prises en compte dans ce rapport.

Ce rapport couvre la période de janvier 2021 à mars 2022. Le rapport est consultable sur notre site internet : www.groupemenway. com.

RÉFÉRENTIEL ET INDICATEURS EXCLUS

Pour définir ses priorités, le groupe s'est appuyé sur les principes de l'ISO 26000 et de la GRI-G4 et sur la nature de ses prestations en ressources humaines. En résulte la matrice de matérialité dont découlent les 6 priorités stratégiques partagées avec l'ensemble des filiales.

CONTACT

Ce rapport est un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur la politique RSE du Groupe Menway ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez nous contacter :

Service Communication/RSE

communication@menway.com

11 rue Pierre Simon de Laplace 57070 METZ 48

Correspondance avec le GRI, le Pacte Mondial et les ODD

| Ref GRI-G4 | Indicateurs | Pages | 5 | Principes du Pacte | ODD |
|------------------------|---|---------|------------------------------|--------------------|-----------|
| STRATÉGIE ET ANALYSE | | | | | |
| G4-1 | Déclaration du PDG | Ra | pport Inform | nations & | |
| PROFIL DE L'ORGANISATI | ON | Pe | rspectives | | |
| G4-3 | Nom de l'organisation | 4 | | | |
| G4-4 | Principales marques et principaux services | s 5 | | | |
| G4-5 | Lieu du siège | 47 | | | |
| G4-8 | Marchés desservis | 5 | | | |
| G4-9 | Taille de l'organisation | | Rapport Info perspectives | ormations | |
| G4-10 | Répartition des salariés | 6,7 | , | Principe 6 | |
| G4-15 | Chartes et initiatives auxquelles l'organisa a souscrit | tion 10 | | Principe 1 | ODD 10 |
| PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU | J RAPPORT | | | | |
| G4-28 | Période de reporting | 47 | | | |
| G4-29 | Date du dernier rapport publié | 47 | | | |
| G4-30 | Cycle de reporting | 47 | | | |
| G4-31 | Personne à contacter pour toute question | sur 47 | | | |
| PARTIES PRENANTES | le rapport | | | | |
| G4-26 | Implication des parties prenantes, | Тс | out au long d | u rapport | ODD 17 |
| | fréquence du dialogue | | | | |
| GOUVERNANCE | | | | | |
| G4-34 | Structure de la gouvernance de l'organisation | | rt Informatio pectives | ns Principe 3 | |
| ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ | | | | | |
| G4-56 | Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement | 30,31, | 32 | Principe 1/2 | |
| G4-EC1 | Performance économique | cf rapp | port info&pe | rspectives | |
| | Présence sur le marché | 38 | | | |
| G4-EN3 | Consommation énergétique au sein de l'organisation | BEGI | ES | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |
| G4-EN15 | Émissions directes de GES (SCOPE 1) | BEGI | ES | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |
| G4-EN16 | Émissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie | BEGI | | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |
| G4-EN17 | Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3) | BEG | ES | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |
| G4-EN19 | Réduction des émissions de GES | BEG | ES | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |
| G4-EN30 | Impacts environnementaux des déplacements du personnel | BEGI | ES | Principe 7/8/9 | ODD 12/13 |

Correspondance avec le GRI, le Pacte Mondial et les ODD

| | Indicateurs | | Principes du Pacte | ODD | | |
|---|--|-------------|----------------------------|----------|--|--|
| PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT | | | | | | |
| G4-LA1 | Effectif total | 6,7 | Principe 5 | | | |
| G4-LA6 | Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et perma- | 15,17 | Principe 2 | ODD 3, 8 | | |
| G4-LA6 G4-LA9 | nents Nombre d'heures de formation | 21 | | | | |
| G4-LA10 | Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés | 21 | | | | |
| G4-LA12 | Répartition par tranche d'âge | 6,7 | Principe 4/5 | | | |
| G4-LA12 | Répartition par sexe | 6,7 | Principe 4 | ODD 5 | | |
| SOCIÉTÉ ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | | | | | | |
| 54-S04 | Communication et formation sur les poli- tiques et procédures en matière de lutte contre la corruption | 30,31 | Principe 10 | ODD 16 | | |
| RESPONSABILITÉ LIÉE AUX SERVICES | | | | | | |
| 64-PRI1 64-PR8 | Programmes de santé et de sécurité Respect des données personnelles | 15,16 32 | Principe 6 Principe 1/2 | ODD 3 | | |

Il convient de préciser que, dans la mesure où Menway est un prestataire de services aux entreprises, toutes les rubriques de la table GRI n'ont pas été jugées pertinentes, et seules celles ayant un intérêt direct pour rendre compte d'activités de cette nature ont été prises en compte dans ce rapport.

RAPPORT RSE 2021-2022

*Global Reporting Initiative

