



MENWAY
Groupe

CODE DE DEONTOLOGIE



CODE DE DEONTOLOGIE DU GROUPE MENWAY

Version 2 du 12/07/2024

LA MANIERE, TOUTE AUSSI DETERMINANTE QUE LE RESULTAT

Pour notre Groupe, nos filiales ou les prestataires qui nous accompagnent, la déontologie doit être synonyme de morale professionnelle, personnelle et collective : elle constitue un ensemble de règles ou de devoirs régissant notre conduite dans l'exercice de nos différentes activités ainsi que dans la vie en communauté professionnelle.

Par un acte de communication simple, elle doit aussi devenir une notion concrète, traduite par une série d'engagements clairs et applicables par nous tous. C'est le sens de ce code de déontologie qui devient un passage obligé pour assimiler la culture et la philosophie de notre Groupe. A ce titre, il devra être approuvé et signé par chaque salarié représentant le Groupe Menway ou l'une de ses filiales dans les mois à venir, et dès l'embauche pour ceux qui nous rejoindront. Et même si sa lecture ne vous réserve pas de grandes surprises dans son contenu, que de nombreux engagements sont attendus et partagés par l'ensemble des collaborateurs du Groupe, ne vous méprenez pas sur le fait que ce code, s'il est lu avec attention et bien appliqué par tous, constitue aussi un moyen d'affirmer notre culture d'entreprise. Il nous différencie de certaines approches ou "philosophies" parfois rencontrées qui demeureront à jamais incompatibles avec notre éthique et nos valeurs : Le Respect, La Cohésion, L'Agilité, L'Engagement et L'Excellence.

Pour le Groupe Menway, le moyen et la façon de concrétiser ses ambitions sont tout aussi importants que le résultat en lui-même... Et l'expérience démontre qu'un Groupe exerçant ses métiers dans les règles de l'art, en respectant toutes les parties prenantes de son environnement, inscrit son action dans la durée et l'efficacité.

Bonne lecture.

Jean-Louis Petruzzi

PDG du Groupe Menway

SOMMAIRE

Code de déontologie du Groupe Menway	2
La maniere, toute aussi determinante que le resultat.....	2
Sommaire	3
Préambule	4
Objet du code	4
Diffusion, suivi et contrôle	4
Responsabilité sociale	5
Garantir le respect des droits et l'égalité des chances	5
A. Respect des droits fondamentaux.....	5
B. Egalité devant l'emploi et lutte contre la discrimination	6
C. Respect d'autrui et lutte contre le harcèlement	6
Assurer des conditions de travail sécurisantes et valorisantes	7
A. Conditions de travail, d'Hygiène et de Sécurité	7
B. Implication du manager	7
Respecter la vie privée de nos collaborateurs	8
A. Protection des données personnelles	8
B. Charte pour la protection des données.....	8
Promouvoir l'implication des salariés dans le tissu local	8
Responsabilité économique.....	9
Garantir une concurrence loyale & respectueuse des parties prenantes	9
Lutter contre la fraude, la corruption.....	9
Agir dans l'intérêt unique & privilégié.....	10
A. ... de notre client	10
B. ... de votre groupe	11
Responsabilité environnementale	12
Adopter une gestion rationnelle de nos consommations	12
Poursuivre & partager une politique d'achats raisonnés.....	12
Préférer des véhicules & moyens de transport propres	12
Déclaration de prise de connaissance	13

PREAMBULE

OBJET DU CODE

Le présent Code de déontologie a pour objet d'établir un corpus de principes directeurs à l'échelle du Groupe, directement inspiré des valeurs du Groupe Menway et dont le respect permettra de s'assurer que l'ensemble des femmes et des hommes du groupe partage une référence commune. Dans ce sens, il constitue l'un des textes fondamentaux qui inspirent la politique RSE du Groupe Menway.

Son intention n'est donc pas d'énumérer de façon exhaustive et détaillée toutes les règles devant régir l'activité des sociétés du Groupe Menway et de leurs collaborateurs. Le code fait appel à la responsabilité de chacun et peut représenter, le cas échéant, une aide à la décision. Il vise à rappeler le cadre de référence dans lequel doivent s'inscrire nos actions au quotidien. Il vous appartient cependant de faire preuve de jugement et de bon sens face aux diverses situations qui peuvent se présenter à vous.

DIFFUSION, SUIVI ET CONTROLE

Le Groupe Menway s'engage à diffuser et mettre à disposition le Code dans sa version la plus récente. Il est disponible et consultable sur le site menway.com ainsi que sur l'intranet.

De son côté, chaque collaborateur devra se familiariser avec les principes du Code et veiller à leur application dans l'exercice quotidien de ses fonctions, notamment par un comportement adapté à son environnement de travail et le respect de la personne, des valeurs du Groupe MENWAY et des différences d'autrui.

Le non respect de ce code est soumis aux sanctions définies dans les règlements intérieurs du Groupe.

RESPONSABILITE SOCIALE

GARANTIR LE RESPECT DES DROITS ET L'EGALITE DES CHANCES

A. RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

Le Groupe considère comme fondamental le respect des **valeurs universelles** et des **droits de l'Homme**.

Il entend ainsi respecter et promouvoir les principaux textes internationaux ci-dessous et attend de ses collaborateurs et partenaires extérieurs qu'ils poursuivent ces engagements.

Les principes de l'OIT



Les principes de la DUDH



Les principes directeurs de l'OCDE



Les principes du Pacte Mondial des Nations Unies



Nous soulignons aussi que tous les salariés sont libres d'adhérer à des organisations syndicales de leur choix et ont le droit de mener des négociations collectives sans crainte d'intimidation ou de représailles. Le Groupe s'engage à protéger les travailleurs notamment suite à un dépôt de réclamation et contre les actes de discrimination antisyndicale, et interdit tout acte d'ingérence dans les syndicats. La négociation collective avec les représentants syndicaux doit être facilitée notamment en fournissant les informations nécessaires à une négociation constructive et de bonne foi.

B. EGALITE DEVANT L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le Groupe Menway, employeur et acteur sur le marché de l'emploi, est le garant d'une gestion équitable et éthique des ressources humaines, en interne comme en externe. Aussi, il s'engage à faire preuve d'une parfaite égalité de traitement entre tous ses collaborateurs et ses candidats et à adopter des pratiques claires et objectives en matière d'emploi.

Dans nos recrutements internes comme au quotidien dans nos métiers, nous interdisons toute forme de discrimination relative aux origines, aux mœurs, à l'âge, au genre, au handicap, à la religion, aux opinions politiques ou à l'appartenance syndicale des individus.

En signant la charte de la Diversité (accessibles depuis l'intranet) le Groupe Menway engage ses collaborateurs à en respecter les principes et à les promouvoir, notamment en formant nos recruteurs à la non discrimination.



6



Pour toute interrogation et information relative à la lutte contre les discriminations, vous pouvez vous référer au Guide Pratique disponible sur notre intranet, rubrique RSE ou contacter le référent RSE.



C. RESPECT D'AUTRUI ET LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Le Groupe Menway prône un **respect mutuel et inconditionnel** entre ses collaborateurs, indépendamment de leur qualification et niveau de responsabilité. En ce sens :

- Nous demandons à chacun une **bienveillance** dans les propos et les actions qu'il délivre aux autres,
- Nous réaffirmons la responsabilité des **managers** qui doivent être les **premiers exemples** et **garants** de la bonne application de ces principes.

Le Groupe Menway interdit toute contrainte mentale ou physique, punition corporelle ou harcèlement sous quelque forme que ce soit :

- Tous les gestes ou propos déplacés à connotation sexuelle sont proscrits (et répréhensibles selon les faits en application de la Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel).
- Aucune situation ne peut justifier des actes d'intimidation, de dénigrement, de violence physique et verbale.

Si vous êtes **victime ou témoin de harcèlement moral, physique ou sexuel** :

Nous vous encourageons à en parler en vous rapprochant de votre manager, de votre service RH, d'un représentant élu ou de votre référent harcèlement. Une procédure spécifique de recueil et de traitement de signalement sera alors mise en place. Il est important de préciser que le groupe s'engage dans ce cadre à respecter les principes suivants : confidentialité des données recueillies, neutralité vis à vis des victimes et auteurs des actes, impartialité et indépendance des salariés et personnes chargées de la mise en œuvre des dispositifs de signalement, le traitement rapide des signalements.

Une charte portant sur la procédure de recueil des signalements émis par les salariés et les collaborateurs extérieurs ou occasionnels est à disposition via notre intranet et notre site internet afin que chacun soit sensibilisé au sujet des violences au sens large.

ASSURER DES CONDITIONS DE TRAVAIL SECURISANTES ET VALORISANTES

A. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE

7

Attentif à la santé et aux conditions de travail de ses collaborateurs :

- Le Groupe Menway s'engage à respecter les règles légales en matière d'hygiène, de santé et de sécurité, et à prendre toutes les précautions raisonnables pour maintenir un environnement professionnel sûr et sain à l'ensemble de ses collaborateurs,
- En cas de risque attentant à la vie ou à la santé du collaborateur, il admet la nécessité pour le collaborateur d'exercer son droit de retrait (lorsque celui-ci est mis en œuvre en conformité avec la législation),
- En vue de réduire chaque jour les risques sanitaires et professionnels, il assume son devoir d'information pour que chacun puisse honorer ses missions dans les meilleures conditions de prévention et de sécurité,
- Dans une politique d'amélioration continue des conditions de travail, il favorise l'existence et le bon fonctionnement d'un dialogue social pour traiter localement de l'ensemble de ces sujets.

De son côté, le collaborateur doit se prémunir et participer efficacement à cette politique :

- Il doit veiller à ce que ses décisions et ses actes n'entraînent aucun risque pour lui-même ou pour les autres,
- Il doit assurer une vigilance partagée et signaler à sa hiérarchie tout comportement, installation ou risque potentiel pouvant compromettre la sécurité de son environnement de travail, ainsi que tout accident ou incident, même mineur dont il pourrait avoir connaissance,
- Il doit appliquer les règlements et consignes en vigueur (règlement intérieur, code de la route, port des Equipements de Protection Individuels (EPI), règles d'hygiène, ...).

B. IMPLICATION DU MANAGER

Le développement des compétences professionnelles et des responsabilités individuelles des collaborateurs est une priorité du Groupe Menway.

Le Groupe attend de chaque manager qu'il veille attentivement au suivi de la formation, de la promotion et à l'équité de traitement de ses collaborateurs directs.

RESPECTER LA VIE PRIVEE DE NOS COLLABORATEURS

A. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Acteur majeur en gestion des ressources humaines, Le Groupe Menway souhaite promouvoir les vertus d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans cette optique :

- Il respecte le cadre légal en matière de temps de travail et de droit au repos hebdomadaire,
- Il respecte la vie privée de ses collaborateurs en s'engageant à assurer la confidentialité et une utilisation strictement définie des informations individuelles recueillies ou détenues par le Groupe,
- Il s'engage également à former au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à assurer son application.

8

B. CHARTE POUR LA PROTECTION DES DONNEES

La société Menway Holding a nommé un délégué à la protection des données (DPO), chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données au sein du Groupe et de ses filiales. En cas de question, de besoin spécifique, vous pouvez lui en référer par mail à dpo@menway.com. La charte pour la protection des données, une Foire Aux Questions (FAQ), ainsi que de nombreux documents sont disponibles sur l'intranet du Groupe.

PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES SALARIES DANS LE TISSU LOCAL

Toutes nos activités doivent être menées dans le respect et le bien être des communautés locales dans lesquelles nous opérons. Le Groupe maintient une position politique neutre par rapport aux partis politiques. Ses salariés sont toutefois encouragés à jouer un rôle actif dans la société ainsi qu'à participer activement aux communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent et à proposer à la Direction des projets communautaires de bien public.

RESPONSABILITE ECONOMIQUE

GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE & RESPECTUEUSE DES PARTIES PRENANTES

Les relations du Groupe Menway avec ses parties prenantes sont fondées sur le respect mutuel afin de faciliter le dialogue et l'interactivité, et favoriser ainsi l'esprit de coopération.

Le Groupe attend de chaque collaborateur qu'il agisse en toute loyauté et indépendance vis-à-vis des partenaires extérieurs et des concurrents du Groupe, et qu'il entretienne avec eux une relation de travail correcte dans le strict respect des lois et règlements applicables.

Les réglementations concernant les pratiques commerciales, en particulier en matière de concurrence et de transparence tarifaire, sont destinées à préserver une économie compétitive et à promouvoir une concurrence loyale.

Le Groupe Menway entend appliquer strictement ces réglementations sur tous les marchés où il opère et construire son développement sur l'utilisation de moyens honnêtes et légaux ainsi que sur la qualité de ses services.

LUTTER CONTRE LA FRAUDE, LA CORRUPTION

Le Groupe Menway est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) en matière de corruption et s'inspire des écrits de l'Agence Française Anticorruption pour définir ce qui suit :

En offrant, c'est-à-dire en fournissant un bien ou une prestation sans recherche d'une contrepartie, une organisation peut manifester son attachement à certaines valeurs ou traditions. Elle peut également inscrire l'offre de cadeaux et d'invitations dans sa stratégie de promotion commerciale. De tels cadeaux et invitations participent donc de la vie normale des affaires.

De telles libéralités qui, en soi, ne heurtent ni la loi ni la morale peuvent, toutefois, dans certaines circonstances, faire soupçonner l'existence d'une contrepartie dissimulée qui exposerait alors l'organisation à un risque pénal. En effet, lorsqu'ils sont offerts ou reçus en vue d'obliger le bénéficiaire et le conduire à trahir les intérêts dont il est chargé, ces cadeaux peuvent caractériser des actes de corruption ou de trafic d'influence.

En toutes circonstances, le Groupe s'interdit de proposer, solliciter, recevoir ou promettre des paiements illicites ou avantages de toute nature en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime.

Dans ses relations avec les instances gouvernementales, les administrations, les clients et les fournisseurs, il s'interdit toute pratique frauduleuse ou suspecte, ainsi que tout acte pouvant être assimilé à une tentative de corruption, sous quelque forme que ce soit.

Chaque collaborateur est tenu d'observer les législations et réglementations applicables en la matière et de s'attacher à remplir les exigences spécifiques des marchés publics et autres opérations avec l'administration, en sollicitant si besoin l'information ou le conseil nécessaires auprès de sa hiérarchie ou

du service juridique du Groupe, notamment pour l'approbation de transactions sensibles ou invitations ou cadeaux divers.

AGIR DANS L'INTERET UNIQUE & PRIVILEGIE...

A. ... DE NOTRE CLIENT

Le Groupe a pour objectif de développer avec ses clients des relations constructives et durables en leur fournissant des prestations performantes, adaptées à leurs besoins et à leurs attentes du moment.

10

Pour contribuer à cette performance, chaque collaborateur :

- doit faire preuve d'une écoute attentive des besoins des clients, sans a priori, ni préjugés, en vue de les satisfaire, de comprendre leurs attentes et de leur proposer des solutions personnalisées,
- assurer un suivi irréprochable des services délivrés et de leur perception par le client dans un souci d'amélioration permanente de la qualité et de la sécurité de nos prestations,
- garder une vision précise des intérêts du client et du Groupe pour les servir et les respecter en toutes circonstances.

Afin de fournir une prestation de services de qualité, le Groupe Menway s'engage à avoir un traitement équitable auprès de ses clients et à respecter la confidentialité des informations les concernant.

Refus de marchés sensibles

Pour ne pas déroger à son intégrité et à ses valeurs, le Groupe Menway s'autorise à refuser des marchés avec des clients dits sensibles sans justification. Sont considérés comme sensibles, les structures lucratives ou non ayant été condamnées pour : atteinte aux droits fondamentaux de l'Homme (travail forcé, discrimination, refus du dialogue social, conditions de travail inhumaines...), corruption et fraude, recours au travail des enfants, financement direct ou indirect d'actes terroristes, dégradation de l'environnement, non application des principes de précaution et de prévention...

En cas de doute sur des activités illégales d'un prospect, nous vous invitons à en parler à votre manager, lui seul sera en mesure de décider du niveau de sensibilité du client.

B. ... DE VOTRE GROUPE

Les collaborateurs doivent éviter les situations pouvant présenter un conflit entre leurs intérêts et ceux du Groupe Menway, comme par exemple :

- le fait pour un collaborateur ou un membre de sa famille de détenir une participation financière importante dans une entreprise concurrente ou en collaboration avec le Groupe Menway,
- le fait de révéler à une tierce partie, au détriment du Groupe ou à des fins de gain personnel, des renseignements sur des décisions, des soumissions, des projets ou des questions propres à Menway,
- toute autre disposition ou situation, y compris les relations personnelles ou familiales, susceptible d'inciter le collaborateur à ne pas agir dans l'intérêt du Groupe.

11

Toute situation pouvant engendrer un conflit d'intérêts, ou le laisser penser, doit être soumise à la direction sans délai. En cas d'activité commerciale personnelle, un collaborateur doit savoir que les risques de conflit d'intérêts sont multiples :

- s'il est employé à plein temps par le Groupe Menway, un collaborateur est censé consacrer principalement ses efforts à l'exercice de sa fonction,
- sauf clause particulière l'y autorisant dans son contrat de travail, un collaborateur ne peut pas participer à une activité commerciale ou lucrative personnelle concurrençant, en tout ou partie, les activités du Groupe Menway,
- un collaborateur qui participe à une autre entreprise ne doit utiliser pour cela ni ses heures de travail ni les ressources du Groupe (photocopieuse, papeterie, ordinateurs, etc.)

Il incombe à chaque collaborateur d'éviter les conflits d'intérêts réels ou latents liés à des activités personnelles. Dans tous les cas, vous devez agir dans l'intérêt du Groupe qui vous emploie et en cas de doute, consultez votre supérieur hiérarchique ou votre représentant des Ressources Humaines.

RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

ADOPTER UNE GESTION RATIONNELLE DE NOS CONSOMMATIONS

Soucieux de préserver l'environnement, le Groupe Menway s'attache à réduire les risques et impacts environnementaux de ses activités dans le cadre d'une politique de développement durable rigoureuse et raisonnée.

Par la prise d'initiatives, la mise en place de nouvelles mesures et la communication d'informations régulières sur le sujet :

- Nous prôtons une utilisation et une consommation modérées de nos ressources en énergies,
- Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'intérêt de réduire les productions inutiles de déchets papiers.

12

POURSUIVRE & PARTAGER UNE POLITIQUE D'ACHATS RAISONNES

Le Groupe intègre des critères de performances environnementales, sociales et éthiques sur l'ensemble de ses services au cours des décisions d'achats et d'acquisitions (appels d'offres) des services en question.

Pour partager cette approche, le Groupe Menway a élaboré une Charte Développement Durable à destination de ses principaux fournisseurs.

PREFERER DES VEHICULES & MOYENS DE TRANSPORT PROPRES

Le Groupe Menway soutient les démarches et les politiques publiques en faveur du développement durable et des économies d'énergie relatives aux véhicules et transport de personnes.

Afin d'avoir un comportement citoyen et d'inciter nos collaborateurs à être des automobilistes écoresponsables, notre Groupe s'engage à augmenter chaque année dans son parc automobile la proportion de « véhicules propres » ayant une faible émission de CO₂.

DECLARATION DE PRISE DE CONNAISSANCE

La déclaration de prise de connaissance est informatisée par le biais du système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH). La déclaration manuelle si dessous reste disponible aux personnes non prises en compte dans le SIRH (comme un sous-traitant par exemple).

Je soussigné.e _____

Fonction _____

Lien avec le Groupe Menway (collaborateur ; sous-traitant ; ...) _____

Déclare avoir reçu et pris connaissance du présent Code de Déontologie et m'engage à l'appliquer.

Fait à _____

Le _____

Signature :