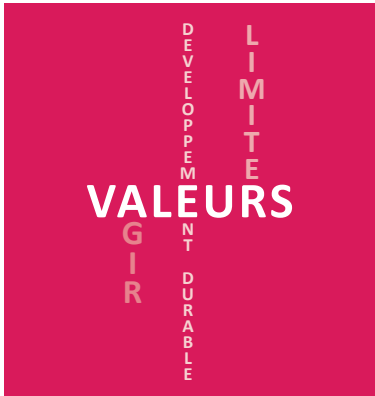
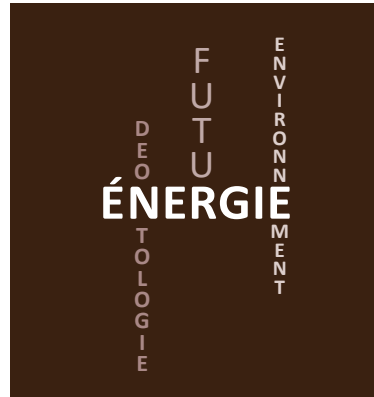


GROUPE MENWAY
La Ressource Humaine

Rapport RSE 2014





Parce qu'elle est indissociable de nos activités en ressources humaines, la RSE fait partie intégrante de notre quotidien depuis de nombreuses années.

Nous sommes convaincus que notre Groupe ne pourra pas se développer de manière durable si nous ne sommes pas reconnus comme un partenaire responsable auprès de nos parties prenantes.

La RSE, un engagement sur le long terme

Chères lectrices, chers lecteurs,

Ce rapport illustre nos progrès accomplis et nos efforts à poursuivre sur tous les volets de notre responsabilité sociétale.

Sur le plan social, pour Menway comme pour nos milliers de clients, nous nous engageons à promouvoir la diversité et à garantir l'égalité des chances de tous nos candidats, en intérim, en recrutement ou en accompagnement professionnel, en ne faisant aucune discrimination dans l'accès à l'emploi.

Sur le plan économique, notre réseau de plus de soixante-dix implantations sur le territoire contribue chaque jour au développement de l'emploi selon une éthique professionnelle inchangée : une concurrence loyale et une lutte contre la fraude et la corruption en toutes circonstances ; une action continue de mise à disposition des ressources humaines nécessaires sur chaque bassin d'emploi.

Sur le plan environnemental, nous intensifions chaque année notre politique de développement durable grâce à une éthique dédiée au respect de l'environnement et une démarche d'achats responsables, impliquant tous les collaborateurs du Groupe ainsi que l'ensemble de nos fournisseurs stratégiques et partenaires commerciaux.

Pour le présent comme pour l'avenir, nous avons aussi à cœur de tenir compte des positions de toutes les parties prenantes avec lesquelles nous concertons habituellement.

En ce sens, l'existence de ce deuxième rapport s'avère indispensable pour traduire notre amélioration continue en toute transparence.

A toutes et à tous, je vous en souhaite une bonne lecture.

Jean-Louis Petruzzi
Président du groupe Menway

SOMMAIRE

PRÉSENTATION

Menway, un groupe 100 % indépendant, 100 % ressources humaines

Trois pôles de compétences

Cinq marques

Plus de soixante implantations

Zoom sur Menway Experts

Répartition de l'activité

ENGAGER UN DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Cartographie

Dialogue engagé

Zoom sur Menway Talents Lille

Questionnaire collaborateurs

Transparence

Évaluation Ecovadis

Pacte mondial – notre première communication sur le progrès

RESPECTER NOTRE CODE DE DÉONTOLOGIE

AXE SOCIAL

Encourager la diversité

Sécuriser les parcours professionnels de nos collaborateurs

Promouvoir l'insertion professionnelle

Lutter contre la discrimination

Respecter la vie privée et la sécurité des données personnelles

Assurer la santé et la sécurité au travail

Contribuer au bien-être des salariés

Être acteur de la solidarité internationale

AXE ÉCONOMIQUE

Garantir une concurrence loyale

Lutter contre la fraude et la corruption

Agir dans l'intérêt unique et privilégié de notre client

AXE ENVIRONNEMENTAL

Sensibiliser nos parties prenantes au développement durable

Réduire, réutiliser, recycler

Développer une politique d'achats responsables

INDICATEURS 2012-2013

CORRESPONDANCE AVEC LE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

CONTACTS

3

3

4

4

4

5

5

6

6

7

8

8

8

8

8

9

9

9

11

11

11

12

13

13

14

15

15

15

15

16

16

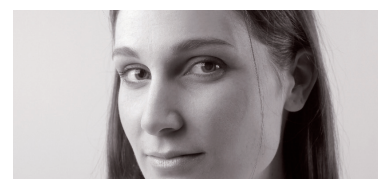
18

20

21

22

24





Menway, un groupe 100 % indépendant, 100 % ressources humaines

Fondé et dirigé par Jean-Louis Petruzzi, le groupe Menway est né d'un constat : face à la complexité et l'interdépendance des problématiques de transformation, de mobilité et de flexibilité, l'accompagnement des entreprises et de ses collaborateurs doit être désormais conçu comme un service pluridisciplinaire, fondé sur la mise en œuvre conjointe d'expertises complémentaires.

Menway est donc un groupe atypique rassemblant des sociétés autonomes, chacune spécialisée dans un métier des ressources humaines ou du management. Autonomes et complémentaires, ces structures assurent la performance opérationnelle et la valorisation du patrimoine humain des entreprises.

UNE RÉPONSE INNOVANTE ET DURABLE AU SERVICE DE L'EMPLOI

Privilégiant une approche souple et pragmatique, le groupe Menway propose une offre globale de services RH fondée sur la diversité d'expertises métier, constituant une chaîne de compétences complémentaires au service de l'emploi.

Ce principe est source de nombreuses synergies entre les différents métiers exercés au sein du Groupe. Ensemble, les filiales développent des services sur mesure pour apporter des solutions adaptées à leurs clients. Cette recherche permanente de synergies crée de la valeur pour les clients comme pour les sociétés du Groupe, dans une logique d'efficacité et de rentabilité globale.

Ce « maillage » des métiers de l'organisation, du conseil et des services pour l'emploi permet au groupe Menway de compter aujourd'hui plus de 2 500 entreprises clientes, PME ou grandes entreprises, dans les secteurs de l'industrie, de la distribution spécialisée, du luxe, de la grande distribution, de la logistique, du BTP, de la santé, etc.

L'ensemble de nos filiales s'engage à respecter les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ainsi que la déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux.



Trois pôles de compétences

EMPLOI & FLEXIBILITÉ

Menway Intérim, organisé par filières et par activités, regroupe plus de 50 agences de travail temporaire en France et au Luxembourg.

Menway Experts est dédiée à l'intérim et au recrutement spécialisé par fonction et secteur d'activité. Elle répond aux besoins des entreprises en leur proposant des cadres 1^{er} niveau, techniciens et employés qualifiés pour des missions en intérim, CDD ou CDI.

CONSEIL & MOBILITÉ

Menway Carrières est une entreprise spécialisée dans le conseil en ressources humaines et l'accompagnement des mutations des entreprises.

RECRUTEMENT & ÉVALUATION

Menway Talents a acquis une solide réputation dans le recrutement des dirigeants, cadres et experts.

Altigapharma, société spécialisée dans les métiers de la santé, de l'industrie pharmaceutique et les biotechnologies, est leader du recrutement et de l'outsourcing.

Cinq marques



MENWAY Intérim
emploi & flexibilité



MENWAY Carrières
conseil & mobilité



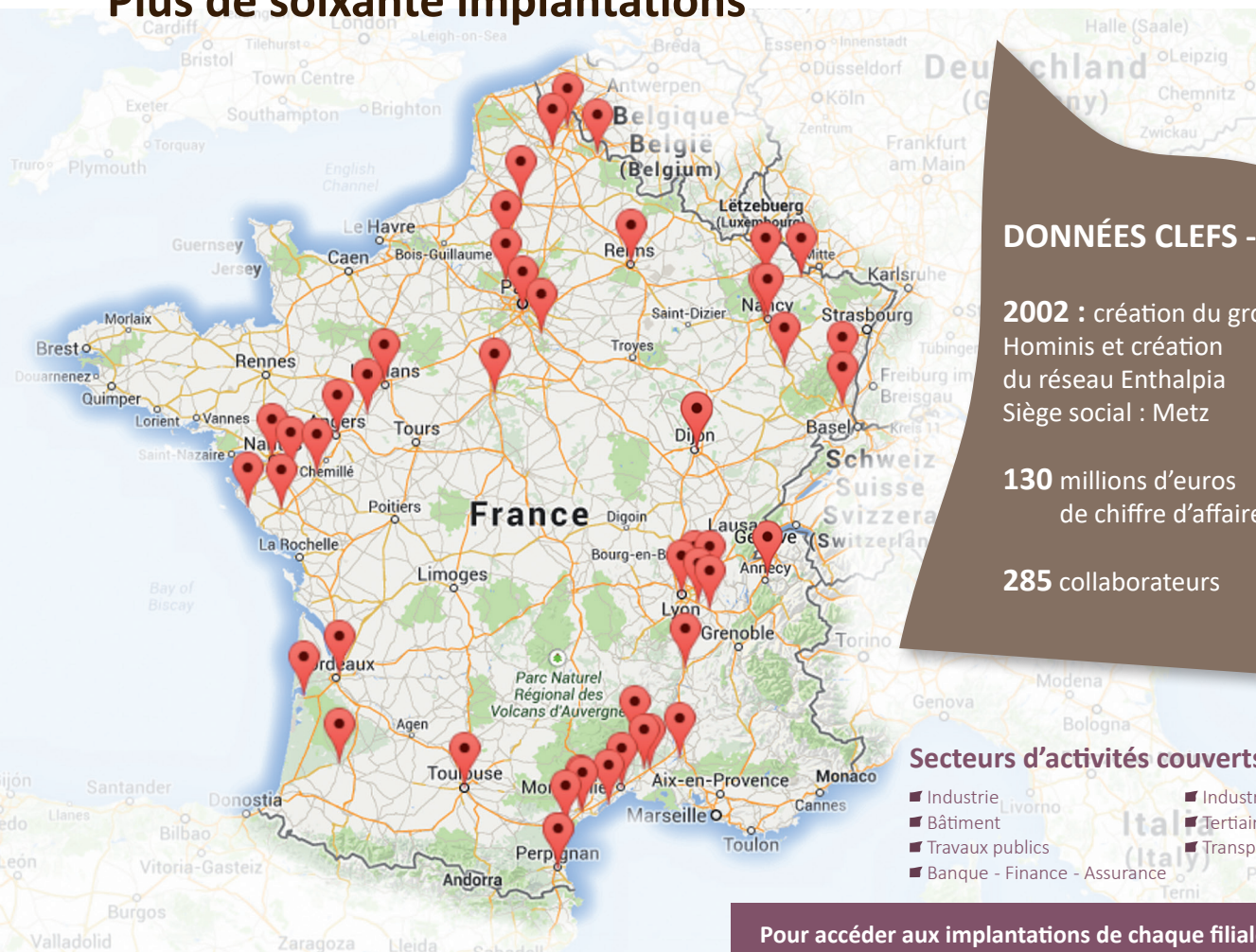
MENWAY Experts
emploi & flexibilité



MENWAY Talents
recrutement & évaluation

altigapharma
Conseil en Ressources Humaines

Plus de soixante implantations



DONNÉES CLEFS - 2013

2002 : création du groupe Hominis et création du réseau Enthalpia
Siège social : Metz

130 millions d'euros de chiffre d'affaires

285 collaborateurs

Secteurs d'activités couverts

- Industrie
- Industrie de la santé
- Bâtiment
- Tertiaire
- Travaux publics
- Transport et logistique
- Banque - Finance - Assurance

Pour accéder aux implantations de chaque filiale, rendez-vous sur www.groupe-menway.fr/implantations.html

ZOOM SUR...

MENWAY EXPERTS



MENWAY Experts
emploi & flexibilité

Menway Experts a vu le jour au début de l'année 2014. En accord avec l'évolution de la demande des entreprises, notre filiale répond aux besoins en ressources humaines de divers secteurs d'activités en proposant des cadres premier niveau, techniciens et employés qualifiés pour des missions en intérim, CDD ou CDI.

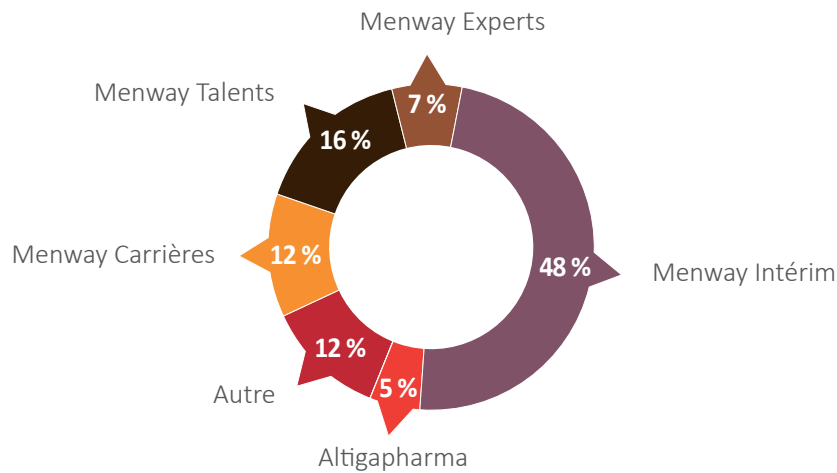
Elle détecte sur le marché de l'emploi les profils et talents potentiels, évalue avec objectivité le potentiel professionnel de chaque candidat et

accompagne le salarié dans une gestion active de son parcours professionnel

Menway Experts est un trait d'union efficace entre tous ceux qui recherchent un poste ou de nouveaux talents sur cinq divisions :

1. Ingénieurs & Techniciens
2. Comptabilité & Finance
3. Fonctions Support / RH & Juridique
4. Sales & Marketing
5. Banque & Assurance

Répartition de l'activité



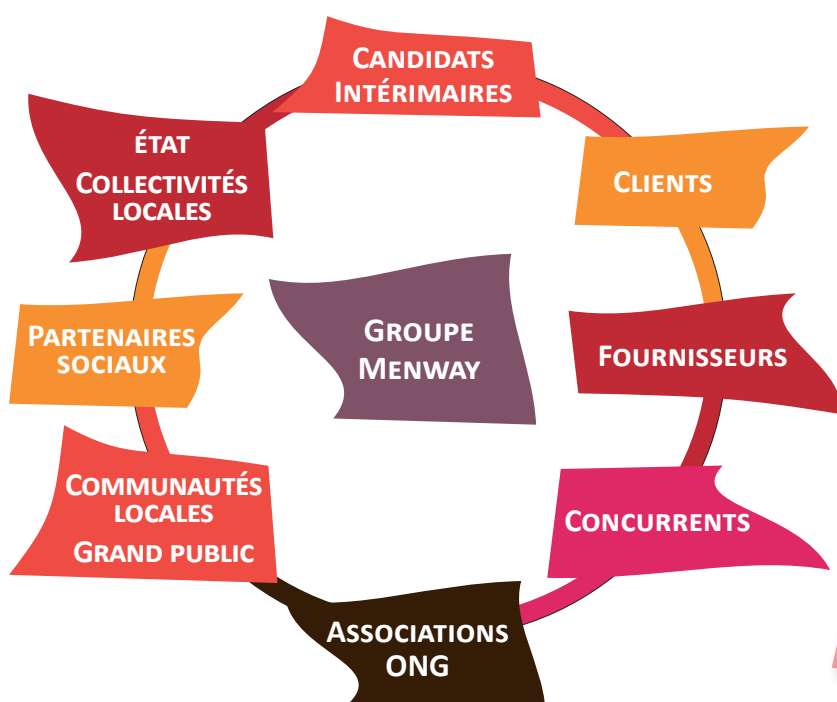
ENGAGER UN DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES...



...pour partager et enrichir notre démarche RSE

Soucieux d'agir dans la concertation, le groupe Menway développe ses activités en tenant compte des intérêts de tous les acteurs de son environnement. Clairement identifiés, ils sont régulièrement consultés et accompagnent notre démarche RSE en toutes circonstances.

Cartographie



DÉFINITION DE PARTIE PRENANTE :

« La notion de partie prenante est née d'une exigence éthique qui demande que les entreprises rendent compte des conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Connues en anglais sous le nom de stakeholders, les parties prenantes sont des acteurs, individuels ou collectifs (groupe ou organisation), directement ou indirectement concernés par notre Groupe ; c'est-à-dire dont les intérêts peuvent être affectés positivement ou négativement.

Les entreprises socialement responsables se doivent d'être transparentes envers leurs parties prenantes. »

Source : www.novethic.fr

Dialogue engagé

	PARTIES PRENANTES	ATTENTES DES PARTIES PRENANTES	OUTILS DE DIALOGUE	INFORMATION	CONSULTATION	COLLABORATION
PARTIES PRENANTES INTERNES	Salariés permanents	Bonnes conditions de travail Besoins de sens Implication	<ul style="list-style-type: none"> ■ Questionnaire de satisfaction ■ Newsletters internes ■ Intranet ■ Entretiens individuels d'évaluation 			X
	Salariés intérimaires Candidats	Santé et sécurité Qualité de traitement des candidatures Accueil	<ul style="list-style-type: none"> ■ Questionnaires de satisfaction ■ Bilans de fin de mission 	X		
	Actionnaires	Profit Retour sur investissement Information sur la stratégie à moyen et long terme	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assemblées générales 	X		
PARTIES PRENANTES EXTERNES	Clients	Satisfaction du service Coût Prestations de qualité Bonne relation Respect de l'environnement Ethique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Newsletters externes ■ Interviews clients ■ Sites internet ■ Questionnaires de satisfaction ■ Audits Ecovadis 			X
	Fournisseurs Sous-traitants	Rentabilité Gestion et anticipation Bonne relation Achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cahiers des charges ■ Questionnaires 			X
	Concurrents	Différenciation Partenariat avec AlterHego			X	X
	Associations/ONG <ul style="list-style-type: none"> ■ Pacte Mondial ■ FASTT - REUNICA ■ IMS Entreprendre ■ Réseau Alliances ■ Face Gard 	Transparence Respect de l'environnement Responsabilité Sociétale Bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Communications sur le progrès ■ Rapports RSE ■ Bilans Diversité ■ Groupes de travail 		X	
	Communautés locales Grand Public	Taxe d'apprentissage Offres d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forums d'écoles : ICN ■ Réseaux sociaux : Facebook, LinkedIn, Viadeo, Google+ ■ Site internet 		X	
	Partenaires sociaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Syndicat SYNTEC ■ Conseil en Recrutement ■ SYNTEC Conseil en Évolution Professionnelle 	Respect des codes déontologiques Respect des chartes (Diversité) Implication au sein des fédérations	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forums d'échanges ■ Newsletter 		X	
	État, collectivités locales	Conformité réglementaire Création d'emploi			X	

ZOOM SUR...

MENWAY TALENTS LILLE & MENWAY CARRIÈRES LILLE

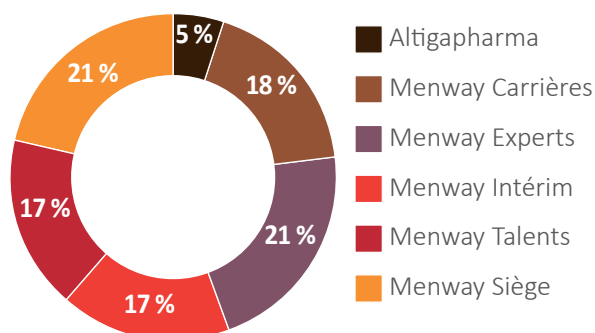


Menway Talents Lille et Menway Carrières Lille sont membres du Réseau Alliances, acteur référent en Nord-Pas-de-Calais qui aide les entreprises à améliorer leurs performances tout en respectant l'Homme et l'Environnement. Ce réseau régional de la RSE promeut les Bonnes Pratiques d'entreprises, propose des outils RSE à mettre en place, anime des communautés autour de thématiques d'expertise.

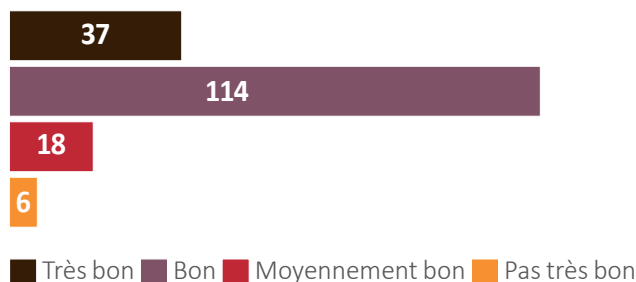
Questionnaire collaborateurs

Le Groupe a mis en place une enquête d'opinion à destination de ses collaborateurs sur la politique de Développement Durable de l'entreprise et sur leur engagement personnel dans ce domaine.

VOUS FAITES PARTIE DE :



COMMENT DÉFINIRIEZ-VOUS VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ?



Taux de réponse au sondage : 83 %

Transparence

ÉVALUATION ECOVADIS



Dans le but de contrôler la performance Développement Durable de notre Groupe par un tiers, la plateforme de Conseil RSE ECOVADIS nous évalue depuis 2012 sur différentes thématiques : consommation énergétique, gestion des déchets, santé

et sécurité des employés, lutte contre la discrimination, achats responsables, etc.

En Aout 2014, ECOVADIS a donc confirmé l'engagement et l'implication RSE du groupe Menway avec l'obtention du label « avancé/GOLD ». Nous étions « engagé/SILVER » en 2013. Nous sommes très performants sur l'axe social, propre au cœur de métier du Groupe, sur l'environnemental et avons progressé sur les autres axes qui sont : l'éthique des affaires et les relations fournisseurs.

Cliquez [ici](#) pour retrouver nos résultats.

PACTE MONDIAL – NOTRE PREMIÈRE COP



NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Depuis mi-juillet 2013, le groupe Menway est signataire du Pacte Mondial de l'ONU.

Le Groupe manifeste ainsi sa volonté, avec les entreprises cosignataires, de s'engager moralement à respecter les normes et valeurs fondamentales en matière de droits de l'homme, de

conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Notre première Communication sur le Progrès (COP) détaille avec des objectifs chiffrés nos avancées et nos marges de progrès dans l'accomplissement de notre politique RSE.

Cliquez [ici](#) pour retrouver nos résultats.

RESPECTER NOTRE CODE DE DÉONTOLOGIE



La manière, toute aussi déterminante que le résultat

Signé par tous les dirigeants de nos filiales, notre code de déontologie est pour nous un 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 sans concession dans l'exercice de nos activités.

Axe social

Groupe spécialisé à 100 % dans les RH, Menway croit en l'humain comme en l'entreprise pour faire en sorte que deux destins compatibles se rencontrent et s'apportent mutuellement. En ce sens, il garantit à tous ses candidats une équité totale dans l'accès à l'emploi, en recrutement comme en intérim ou en mobilité individuelle et collective.

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ

Charte de la diversité – signataire depuis 2006



Nous sommes convaincus que favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Depuis 2006, le groupe Menway s'engage à promouvoir la diversité, l'égalité des chances, les droits fondamentaux et les droits du travail pour tous les salariés en ne faisant aucune discrimination dans l'accès à l'emploi. Nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles.

Nous apparaissons dans « L'Annuaire des entreprises engagées » depuis 2010. Cet annuaire recense les entreprises de toute taille actives sur le champ de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

En signant cette charte, nous nous sommes engagés à respecter les six principes suivant :

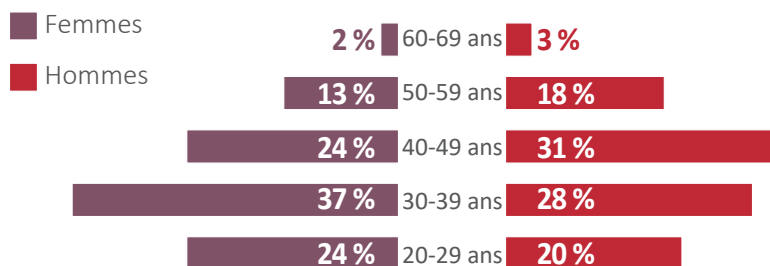
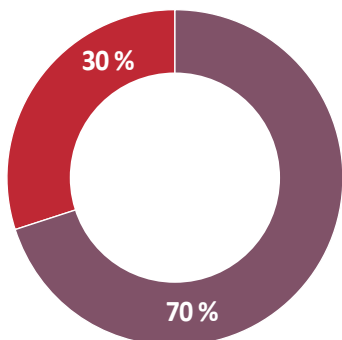
1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et

la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

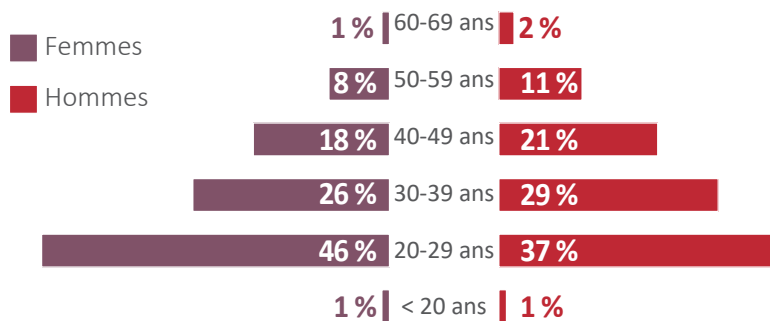
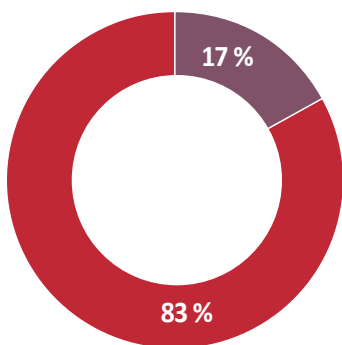
- 2. Respecter et promouvoir** l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines notamment lors de l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- 3. Chercher à refléter la diversité** de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans nos effectifs, aux différents niveaux de qualification.
- 4. Communiquer** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue** avec les représentants des personnels.
- 6. Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Structure de nos effectifs

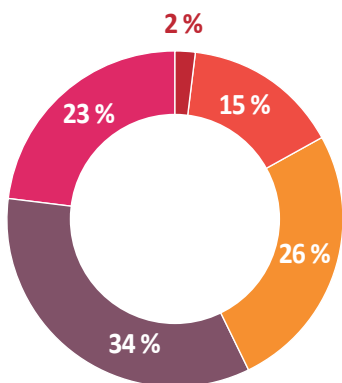
Salariés permanents



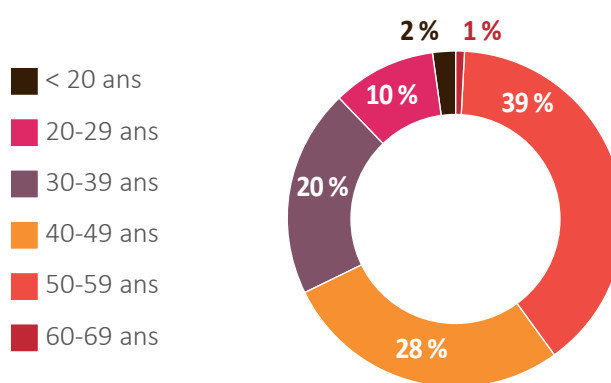
Salariés intérimaires



Répartition des effectifs permanents



Répartition des effectifs intérimaires



Chiffres en équivalent temps plein

► SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE NOS COLLABORATEURS

Formations permanentes

Le groupe Menway œuvre pour valoriser les parcours professionnels de ses collaborateurs, permanents et intérimaires. Nous avons développé différents dispositifs pour renforcer les compétences de nos collaborateurs en privilégiant les formations certifiantes. Ainsi, nous garantissons leur employabilité sur le marché du travail.

Grâce à notre filiale Menway Carrières, société de conseil aux entreprises, nous proposons à nos collaborateurs un panel d'outils RH qui sera valorisable tout au long de leurs parcours professionnels, notamment des tests de personnalité. Ces tests sont ensuite la propriété des collaborateurs formés. Des formations de coaching sont aussi proposées à nos consultants.

Formations intérimaires

La politique de formation de Menway Intérim vise à considérer le salarié intérimaire comme un salarié permanent ; à ce titre la formation professionnelle continue intervient comme pour tout collaborateur de l'entreprise.

Elle s'articule autour de plusieurs axes :

- Dès la première étape, lors du recrutement pour une mise en adéquation entre les compétences requises pour les postes des clients et les compétences identifiées chez les salariés intérimaires.
- Lors du suivi des missions pour combler les manques identifiés, non détectés lors du recrutement (cas minoritaires mais envisagés de façon systématique)
- Dans le cadre de l'évolution ou du changement de poste ou de métier, pour une sécurisation du parcours professionnel des salariés.
- Dans le cadre de la détection de potentiel pour élaborer le projet professionnel et permettre les évolutions dans les échelons et les transitions professionnelles.

Pour l'année 2013, Menway Intérim a dispensé **15 000 heures** de formation à ses salariés intérimaires

► PROMOUVOIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE



Menway Carrières est partenaire de l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle (AFIP) qui travaille sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des minorités visibles et sensibilise nos cadres aux enjeux stratégiques et économiques de la diversité.

més issus des minorités visibles et sensibilise nos cadres aux enjeux stratégiques et économiques de la diversité.



Menway Intérim Sud-Ouest est partenaire de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Cette association est un acteur incontournable de l'insertion sociale. Quant à notre agence Menway

Intérim Alès, elle a consacré **16 heures** en 2013 en collaboration avec FACE Gard dans des actions pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées.

► LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Formalisation de notre processus de recrutement

Notre Groupe s'oppose à toute forme de discrimination lors des recrutements. Un argumentaire client pour prévenir le risque de discrimination est diffusé à l'ensemble des agences. Il fixe les règles de bonnes pratiques et les écueils à éviter dans la rédaction d'une offre d'emploi afin de bannir les formulations discriminantes. L'intitulé du poste à pourvoir, le contenu de l'annonce et sa rédaction doit être optimisé de manière à mettre en valeur des critères objectifs qui permettent d'éviter toutes formes de discrimination (genre/sexe, âge/expérience, handicap/santé, nationalité/langue).

DÉFINITION LÉGALE DE LA DISCRIMINATION :

« La discrimination consiste à traiter différemment des personnes placées dans une situation comparable, en application d'un critère interdit par la loi (article L. 5321-2 du Code du travail et article 225-1 du Code pénal) : l'origine, le sexe, les mœurs, la situation familiale, la grossesse, la race, l'ethnie ou la nation, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'apparence physique, le nom de famille, les caractéristiques génétiques. »

Source : www.pole-emploi.fr

Adhésion au Prism'emploi

prism'emploi PROFESSIONNELS DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

En tant que spécialiste du travail intérimaire, Menway Intérim est adhérente au syndicat professionnel Prism'emploi. Nous nous engageons ainsi à signer et respecter sans concession la charte

des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité. Nous avons le devoir de sensibiliser nos agences sur ces problématiques de discrimination et les soutenir lorsqu'elles refusent de répondre à une demande client discriminatoire.

Partenaire du Syntec



SYNTEC Conseil en Recrutement

En tant que professionnel du recrutement, Menway Talents est membre du Syntec Conseil en Recrutement. Tous les membres de cette confédération sont tenus de signer une charte prohibant formellement les pratiques discriminatoires lors des recrutements.



SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle

Menway Carrières a adhéré au syndicat Syntec Conseil en Evolution Professionnelle. L'ensemble des consultants est tenu de respecter les différentes chartes de cette confédération et doit s'engager dans la mise en

œuvre des bonnes pratiques véhiculées :

- Charte Déontologique
- Charte Coaching
- Charte Outplacement individuel
- Charte Accompagnement Social



Menway Carrières est par ailleurs certifié par l'AFNOR (tiers indépendant) du label « Valorisation des Compétences ». Afin d'attester de la conformité avec

les orientations données par le Syntec Conseil en Evolution Professionnelle.

Ce label représente une véritable garantie de transparence et de qualité des sociétés adhérentes vis-à-vis de leurs clients.

RESPECTER LA VIE PRIVÉE ET LA SECURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES



De par la nature de notre activité, nous sommes amenés à créer de nombreux traitements de données à caractère personnel. Notre groupe est donc soumis à une problématique réelle de sécurité vis-à-vis de ces données. Il est important de savoir que tout candidat ou employé peut obtenir sur demande, sans motivation et dans un délai raisonnable toutes les informations le concernant y compris les résultats des analyses, tests et évaluations professionnelles éventuellement pratiqués.

Depuis 2010, un Correspondant Informatique et Liberté (CIL) a été nommé au sein du Groupe. Celui-ci a un rôle de conseil, de sensibilisation et d'alerte auprès de nos

collaborateurs pour les traitements en rapport avec la Loi Informatique et Libertés. Ainsi, toute personne détenant, de par sa fonction, des données personnelles concernant d'autres collaborateurs, doit s'assurer qu'elle ne conserve que les données nécessaires aux activités de la société et dans des conditions de sécurité.

Un quizz de sensibilisation lancé dans le but d'informer les collaborateurs du Groupe sur les bonnes pratiques en matière de protection de données et mesurer ainsi leur degré de connaissance a obtenu un taux de réponses justes de **83 %** pour une participation de **49 %** des collaborateurs.

ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dans la mise en œuvre de sa politique de prévention des risques en matière de santé, sécurité au travail (SST), le groupe Menway a défini deux principaux axes stratégiques :

- réduction du nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt de travail ;
- réduction du taux de gravité.



Afin de poursuivre ces objectifs, nous avons mis en place un système de suivi de l'accidentologie du Groupe chez nos travailleurs temporaires et chez nos salariés permanents. Nous avons ainsi pu identifier les secteurs d'activités les plus accidentogènes et analyser les évolutions des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

CONTRIBUER AU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Le bien-être des salariés au travail est un enjeu important pour les entreprises. La performance est étroitement liée aux conditions de travail. Or, l'on sait qu'une alimentation équilibrée est source de bien-être et de performance.

Par une action « santé » simple, la mise à disposition de fruits au bureau répond aux attentes des salariés dans leur volonté d'avoir accès à une alimentation saine et de qualité au travail.

Ainsi, sur un rythme régulier, le groupe Menway offre, à tous ses collaborateurs du siège et de Paris, une corbeille de fruits frais.

En amont de l'analyse et du suivi de l'accidentologie, la déclinaison opérationnelle de ces objectifs se traduit au niveau de nos permanents et de nos intérimaires par :

- une formation dispensée aux nouveaux collaborateurs du Groupe lors de leur intégration. Formation traitant des risques professionnels et travaux interdits lors des opérations de mise à disposition de personnel temporaire ;
- une analyse de poste chez le client et/ou à la prise de commande ;
- la sensibilisation et l'animation, dans chaque agence auprès de la population intérimaire ;
- la diffusion au personnel temporaire de livrets de sécurité.

Pour sensibiliser et animer notre politique SST, toutes nos agences Menway Intérim disposent d'une plateforme de tests pluridisciplinaires qui permet notamment d'évaluer les connaissances des candidats et collaborateurs en matière de sécurité.

Les tests de sécurité effectués en 2013, indiquent un taux de réussite de **63 %** pour les équipements de protection individuels (EPI), **69 %** pour la signalisation, **72 %** pour la connaissance des risques chimiques. Les personnes évaluées n'atteignant pas le taux de réussite exigé, sont invitées à prendre connaissance des bonnes pratiques SST.



■ ÊTRE ACTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Opération « Un cahier un crayon »

Le Groupe Menway a participé à l'opération « Un cahier un crayon ». Cette initiative menée par l'association Solidarité Laïque a pour objectif d'améliorer les conditions de scolarisation des enfants en fournissant le matériel de base pour étudier : les fournitures scolaires. Cela permet de contribuer à une éducation de meilleure qualité pour tous. L'opération de collecte à laquelle nous avons pris part en 2013, était à destination des écoliers guinéens.

Sponsor du 4L Trophy 2013

Notre Groupe a sponsorisé un équipage de la 16^e édition du Raid « 4L Trophy », composée de deux étudiantes en 1^{re} année de DUT techniques de commercialisation orientation agroalimentaire.

Le principe de cette aventure est d'acheminer, à bord de Renault 4L, près de 80 tonnes de matériel scolaire aux

enfants marocains qui en ont besoin. Ce raid s'inscrit dans une politique de respect des populations locales et de l'environnement. En effet, l'organisation du raid prend en compte le traitement des déchets occasionnés par les bivouacs et compense l'émission de gaz carbonique par les 4L qui consomment peu grâce à leur simplicité. De plus, une conduite souple est primordiale pour l'état général de la voiture et la sécurité de tous.



Axe économique

Grâce à un réseau de plus de 60 implantations en France, au Luxembourg et en Belgique, le groupe Menway participe chaque jour au développement de l'emploi en bâtissant des relations économiques saines et durables avec près de 2 500 clients. L'ensemble de ses démarches commerciales s'effectue dans le strict respect de l'éthique des affaires, définie dans notre code de déontologie.

► GARANTIR UNE CONCURRENCE LOYALE

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 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 ET LA CORRUPTION



Le groupe Menway est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) en matière de corruption : en toutes circonstances, il 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.

► AGIR DANS L'INTÉRÊT UNIQUE ET PRIVILÉGIÉ 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.

Pour contribuer à cette performance, chaque collaborateur doit faire preuve d'une écoute attentive

des besoins des clients en vue de satisfaire leurs attentes et de leur proposer des solutions personnalisées.

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.

Axe environnemental

En tant que prestataire de services, notre empreinte environnementale est relativement faible. Néanmoins, nous sommes soucieux de développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement en responsabilisant en priorité tous les employés et managers du Groupe mais aussi en impliquant progressivement l'ensemble de nos parties prenantes.

SENSIBILISER NOS PARTIES PRENANTES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Au travers d'une carte de vœux, le groupe Menway a proposé à ses collaborateurs et clients d'agir en faveur de la reforestation en plantant « virtuellement » un arbre au Pérou et en Inde par le biais de notre partenaire Reforest'Action.

Nos parties prenantes ont pu choisir le type d'arbre souhaité à replanter.

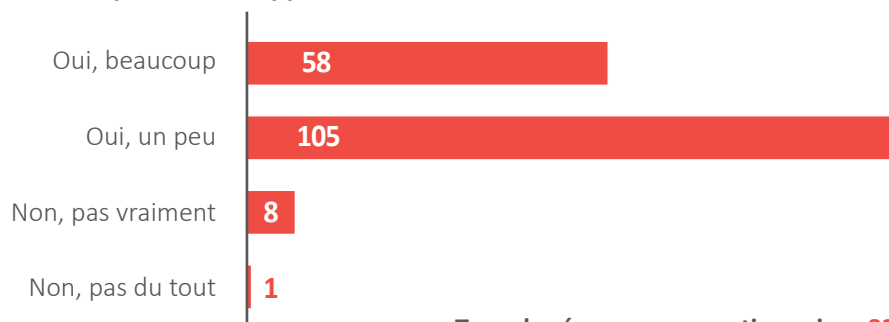
Cette action participe à sensibiliser nos parties prenantes sur la préservation de la biodiversité et les conditions de vie de certaines populations.

En juin 2014, 629 arbres ont été plantés sur les parcelles choisies. L'ensemble des arbres ont été plantés à la fin de l'année 2014, soit 1 305 arbres (200 en Inde, 1 105 au Pérou).

86 % ont apprécié l'action Reforest'Action et 67 % aimeraient participer à plus d'actions solidaires de ce type.

Quelques conclusions tirées du questionnaire de sensibilisation

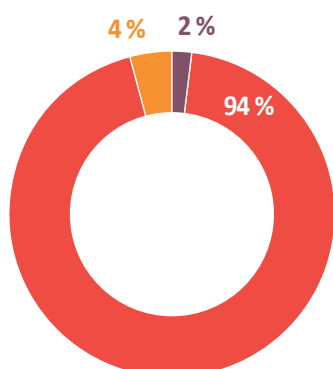
Vous sentez-vous concernés par le développement durable ?



Taux de réponse au questionnaire : 83 % !

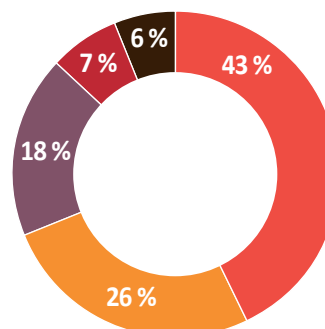
Que pensez-vous du concept de développement durable ?

- C'est une nécessité pour assurer la pérennité de notre société, de notre écosystème, de notre économie.
- C'est une mode passagère et une utopie. Cela passera dans quelques années.
- Cela implique des contraintes supplémentaires, compliquées à mettre en œuvre.



Vos actions au quotidien en faveur du développement durable

- Je trie, je recycle.
- Je réduis ma consommation d'énergie.
- Je réduis ma consommation d'eau.
- Je consomme de manière responsable (local, bio, moins de viande...).
- Je privilégie les transports propres (covoiturage, transports en commun, vélo...).



Campagne d'éco-gestes

Pendant la période estivale 2013 et 2014, l'intranet du Groupe a dévoilé chaque jour et de façon ludique, un éco-geste à adopter, une définition à connaître ou une information à savoir. En voici quelques exemples :



Eco-geste #8 du 12 août 2014 « Le point-vert et la boucle papiers »

- /!\ Ces logos ne signalent pas forcément des produits recyclables
- Ils n'indiquent pas des produits plus écologiques, mais signalent que le producteur contribue financièrement à un dispositif qui répond à l'obligation réglementaire de gestion des déchets qu'il a mis sur le marché.
- On les trouve sur les emballages et sur certains imprimés, qu'ils soient recyclables ou pas.
- Il est donc important de noter qu'ils ne signifient en aucun cas que le produit qui le porte est plus respectueux de l'environnement



Eco-geste #14 du 20 août 2014 « Green IT »

- La Green IT ou Green Computing est une approche qui vise à intégrer systématiquement les critères de développement durable dans les décisions liées aux Nouvelles Technologies. Cette démarche a pour objectif de réduire l'empreinte carbone générée par les Systèmes d'Information des entreprises tout en leur permettant de réaliser des économies.
- La Green IT peut se traduire par : la dématérialisation des documents, la visioconférence plutôt que les déplacements, la e-facturation, l'achat de matériel informatique moins énergivore, l'adoption de comportements plus responsables (extinction des PC en dehors des horaires de travail par exemple), etc.

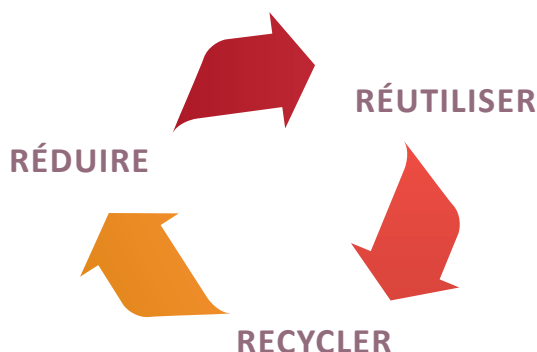


Eco-geste #18 du 26 août 2014 « J'utilise raisonnablement la climatisation en voiture »

- En agglomération, utiliser la climatisation peut accroître de 30 % la consommation d'essence, hors agglomération elle peut atteindre les 15 %.
- Penser à évacuer la chaleur dans l'habitacle avant d'enclencher la climatisation
- Limiter la température de consigne à maximum 5°C de moins que la température extérieure.

▀ RÉDUIRE, RÉUTILISER, RECYCLER

Notre stratégie environnementale se base sur le principe des 3R : réduire, réutiliser, recycler.

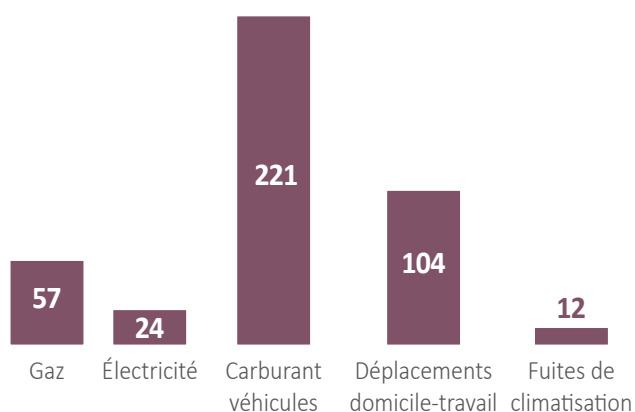


RÉDUIRE...

...NOTRE EMPREINTE CARBONE

Bilan des gaz à effet de serre émis par le Groupe en 2011

Émissions par poste (en Teq CO₂)



Périmètre : bilan réalisé sur les entités du Groupe les plus émettrices de gaz à effet de serre.

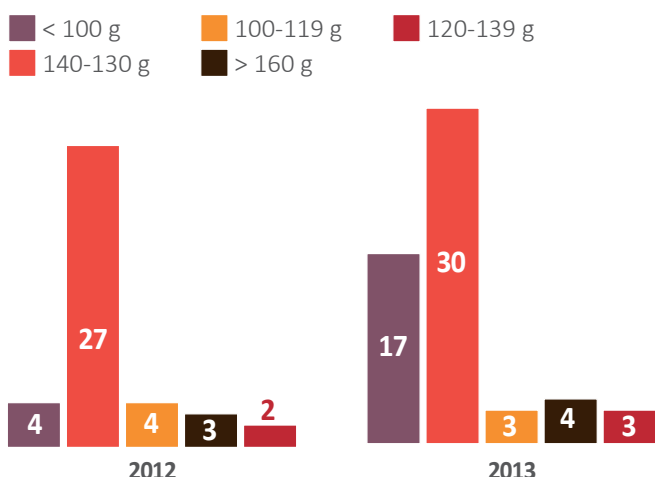
En 2011, les principales sociétés du groupe Menway ont émis 419 tonnes équivalent CO₂.

Après avoir réalisé le bilan des émissions de gaz à effet de serre sur les principales sociétés du Groupe en 2011, il est apparu que les postes « carburant véhicules » et « déplacements domicile-travail » étaient ceux qui émettaient le plus de CO₂. Le Groupe renouvelle donc progressivement son parc automobile en y intégrant des voitures labellisées Eco2. Ce label garantit des critères écologiques tout au long du cycle de vie des véhicules.

Des actions participatives pour impliquer davantage nos collaborateurs ont été mises en place. Nous les sensibilisons à l'éco-conduite et à l'utilisation des transports en commun. Les conférences téléphoniques sont encouragées dans une optique de réduction des déplacements.

Mise en place d'un indicateur permettant de suivre l'impact CO₂ de notre parc automobile :

Evolution du nombre de véhicules en fonction de l'émission CO₂ (en g de CO₂)



Répartition des émissions



RÉDUIRE...**...NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE****Dématérialisation des documents**

Dans la même optique, nous avons mis en place, en accord avec certains de nos clients, un processus de dématérialisation de documents (contrats, factures, appels d'offres et signatures électroniques).

Lampes basse consommation

Nous avons fait le choix de remplacer à chaque nouveau besoin, nos équipements de bureau en choisissant des équipements performants et moins énergivores. A titre d'exemples, nous remplaçons les ampoules classiques par des lampes basse consommation, nous avons installé des

détecteurs de présence dans les couloirs et avons modifié le débit des chasses d'eau dans les toilettes.

Matériels informatiques

Afin de réduire l'impact que peut avoir l'informatique sur l'environnement notamment sur la consommation d'énergie, le groupe Menway adopte une politique Green IT au sein de ses filiales. Nous avons fait le choix d'un nouveau fournisseur en téléphonie pour sa

technologie particulière qui permet à chaque téléphone fixe de s'affranchir de son alimentation 220 V (386 lignes téléphoniques). Le parc de téléphonie mobile a été changé par des téléphones recyclables à 95 % et des emballages en matériaux recyclés.



Nous avons aboli les fax papiers par une solution e-fax (fax to mail). Les photocopieurs dont nous sommes équipés ont une carrosserie en plastique de maïs recyclable et les copieurs couleurs bénéficient d'une technologie à encre solide qui réduit de 80% les quantités d'emballage des consommables. Le Groupe a également diminué sa « ferme » de serveurs informatique de quinze à cinq serveurs.

RÉUTILISER...**...LE MARC DE CAFÉ**

Dans un même souci de valorisation de nos déchets, le siège social du Groupe a récemment mis en place un projet de recyclage du marc de café générés par ses salariés. Un partenariat a été établi avec les Jardins Fruitiers de Laquenexy, acteur local de la région de Metz appartenant au Conseil



Général de la Moselle. Ces jardins ouverts au public accueillent des milliers de visiteurs chaque année.

Le marc de café que nous leur déposons tous les mois est réutilisé sous forme d'engrais.

RECYCLER...**...LES GOBELETS PLASTIQUE**

Le siège de Metz, avec l'aide d'un prestataire spécialisé, a mis en place un système de recyclage des gobelets plastique, tout en recommandant fortement l'utilisation quotidienne d'une tasse.

Gobelets plastique recyclés en 2013 : 16 kg



...LE PAPIER

Conscientes de leurs responsabilités, plusieurs entités du Groupe ont mis en place avec l'appui de prestataires partenaires une campagne de recyclage.

En 2013, notre principal site à Paris a signé un partenariat avec Triéthic, une entreprise d'insertion, éco-responsable, proposant un service de collecte de déchets papier.

88 kg de papiers (couleurs et noir & blanc) ont ainsi été recyclés en 2013.

Afin de mieux piloter nos engagements environnementaux, nous avons mis en place plusieurs indicateurs tels que le nombre d'impressions réalisées chaque année ou encore le nombre de cartouches d'encre consommées.

Entre 2012 et 2013 : - 5 % d'impression

Objectif 2014 : - 10 %

... LES CARTOUCHES D'ENCRE

L'ensemble des cartouches et toners usagés et collectés auprès de notre Groupe a fait l'objet d'une valorisation dans un centre de traitement agréé.

Ainsi en 2013, 113 kg de toners, de cartouches usagées et d'emballages divers ont été valorisés

- dont **68 kg** qui ont fait l'objet d'une valorisation par réemploi (reconditionnement),
- dont **45 kg**, non reconditionnables, d'emballages divers qui ont fait l'objet d'une valorisation matière ou énergétique.

▀ DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Dans le but de prolonger ses valeurs d'ouverture et de partage de bonnes pratiques, le groupe Menway a en outre rédigé une charte à destination de ses fournisseurs stratégiques, les incitant à promouvoir et réaliser des actions en faveur de la RSE dans leurs activités.

Plus de 80 % de ces fournisseurs sont signataires et se sont donc engagés à respecter cette charte.

Objectif : signature par 100 % de nos fournisseurs stratégiques à notre charte « fournisseurs et sous-traitants » portant sur les engagements Développement Durable

Notre engagement porte également sur le partage de valeurs RSE auprès de nos partenaires commerciaux. A ce titre, nous avons par exemple choisi de collaborer avec un prestataire de fournitures de bureau qui propose une prestation intégrant des solutions « Développement Durable » : récupération des cartouches d'encre et des piles usagées de tous nos sites pour recyclage, référencement prioritaire de produits « éco-responsables » dans nos catalogues d'achats de fournitures de bureau.

Nous profitons des cadeaux de fin d'année pour nos clients pour les sensibiliser à différentes causes écologiques.

223 pots de kits à planter ont été offerts en 2013.

INDICATEURS 2012-2013

	Unités	2012	2013																																																																										
INDICATEURS ÉCONOMIQUES																																																																													
Chiffre d'affaires Groupe	€	125 091 716	128 927 531																																																																										
Montant des achats contractés auprès d'entreprises adaptées	€	8 264	5 526																																																																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unités</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2012</th> <th>2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6">INDICATEURS SOCIAUX</td> </tr> <tr> <td>Effectif total au 31 décembre</td> <td></td> <td>300</td> <td>280</td> <td>2 447</td> <td>2 558</td> </tr> <tr> <td>Part des CDI</td> <td>%</td> <td>94</td> <td>84</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Part des femmes</td> <td>%</td> <td>70</td> <td>70</td> <td>17</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Part des hommes</td> <td>%</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>83</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>Part des < 29 ans dans l'effectif total</td> <td>%</td> <td>30</td> <td>23</td> <td>38</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Part des > 50 ans dans l'effectif total</td> <td>%</td> <td>15</td> <td>17</td> <td>13</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>% de travailleurs handicapés</td> <td>%</td> <td>1,33</td> <td>1,43</td> <td>1,02</td> <td>0,97</td> </tr> <tr> <td>Taux de fréquence des accidents du travail</td> <td>%</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>69,08</td> <td>62,16</td> </tr> <tr> <td>Taux de gravité des accidents du travail</td> <td>%</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2,17</td> <td>1,78</td> </tr> <tr> <td>Nombre de salariés formés</td> <td></td> <td>227</td> <td>132</td> <td>998</td> <td>808</td> </tr> </tbody> </table>			Unités	2012	2013	2012	2013	INDICATEURS SOCIAUX						Effectif total au 31 décembre		300	280	2 447	2 558	Part des CDI	%	94	84			Part des femmes	%	70	70	17	17	Part des hommes	%	30	30	83	83	Part des < 29 ans dans l'effectif total	%	30	23	38	40	Part des > 50 ans dans l'effectif total	%	15	17	13	12	% de travailleurs handicapés	%	1,33	1,43	1,02	0,97	Taux de fréquence des accidents du travail	%	0	0	69,08	62,16	Taux de gravité des accidents du travail	%	0	0	2,17	1,78	Nombre de salariés formés		227	132	998	808		
	Unités	2012	2013	2012	2013																																																																								
INDICATEURS SOCIAUX																																																																													
Effectif total au 31 décembre		300	280	2 447	2 558																																																																								
Part des CDI	%	94	84																																																																										
Part des femmes	%	70	70	17	17																																																																								
Part des hommes	%	30	30	83	83																																																																								
Part des < 29 ans dans l'effectif total	%	30	23	38	40																																																																								
Part des > 50 ans dans l'effectif total	%	15	17	13	12																																																																								
% de travailleurs handicapés	%	1,33	1,43	1,02	0,97																																																																								
Taux de fréquence des accidents du travail	%	0	0	69,08	62,16																																																																								
Taux de gravité des accidents du travail	%	0	0	2,17	1,78																																																																								
Nombre de salariés formés		227	132	998	808																																																																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Unités</th> <th>2011</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="6">INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX*</td> </tr> <tr> <td>Total émissions de gaz à effet de serre</td> <td>TeqCO2</td> <td>419</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Émissions de gaz à effet de serre pour le poste gaz</td> <td>TeqCO2</td> <td>57,4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Émissions de gaz à effet de serre pour le poste électricité</td> <td>TeqCO2</td> <td>24,2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Émissions de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules</td> <td>TeqCO2</td> <td>221,3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Émissions de gaz à effet de serre pour le poste déplacements domicile-travail</td> <td>TeqCO2</td> <td>103,6</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Émissions de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation</td> <td>TeqCO2</td> <td>12,4</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Unités	2011				INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX*						Total émissions de gaz à effet de serre	TeqCO2	419				Émissions de gaz à effet de serre pour le poste gaz	TeqCO2	57,4				Émissions de gaz à effet de serre pour le poste électricité	TeqCO2	24,2				Émissions de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules	TeqCO2	221,3				Émissions de gaz à effet de serre pour le poste déplacements domicile-travail	TeqCO2	103,6				Émissions de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation	TeqCO2	12,4																													
	Unités	2011																																																																											
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX*																																																																													
Total émissions de gaz à effet de serre	TeqCO2	419																																																																											
Émissions de gaz à effet de serre pour le poste gaz	TeqCO2	57,4																																																																											
Émissions de gaz à effet de serre pour le poste électricité	TeqCO2	24,2																																																																											
Émissions de gaz à effet de serre pour le poste carburant véhicules	TeqCO2	221,3																																																																											
Émissions de gaz à effet de serre pour le poste déplacements domicile-travail	TeqCO2	103,6																																																																											
Émissions de gaz à effet de serre pour le poste fuites de climatisation	TeqCO2	12,4																																																																											

* sur le périmètre étudié

CORRESPONDANCE AVEC LE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

	Réf. GRI-G4	Indicateurs	Pages du rapport et informations complémentaires
ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX	STRATÉGIE ET ANALYSE		
	G4-1	Déclaration du PDG	p. 1
	PROFIL DE L'ORGANISATION		
	G4-3	Nom de l'organisation	p. 3
	G4-4	Principales marques et principaux services	p. 4
	G4-5	Lieu du siège	p. 4
	G4-7	Forme juridique	p. 4
	G4-8	Marchés desservis	p. 4
	G4-9	Taille de l'organisation	p. 4
	G4-10	Répartition des salariés	p. 10
	G4-15	Chartes et initiatives auxquelles l'organisation a souscrit	p. 8-9-11-12-15-20
	G4-16	Affiliations à des organisations de défense des intérêts	p. 11-12
	PROFIL ET PÉRIMÈTRE DU RAPPORT		
	G4-28	Période de reporting	p. 21
	G4-29	Date du dernier rapport publié	2012
	G4-30	Cycle de reporting	annuel
	G4-31	Personnes à contacter pour toute question sur le rapport	p. 24
	PARTIES PRENANTES		
	G4-24	Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue	p. 6
	G4-25	Implication des parties prenantes, fréquence du dialogue	p. 7
	ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ		
	G4-56	Valeurs et règles de l'organisation en matière de comportement	p. 9-11-12-15-17
	AXE ÉCONOMIQUE	G4-EC1	Performance économique
		Présence sur le marché	p. 4
AXE ENVIRONNEMENTAL	ÉNERGIE		
	G4-EN3	Consommation énergétique au sein de l'organisation	p. 21
	ÉMISSION		
	G4-EN15	Émissions directes de GES (SCOPE 1)	p. 21
	G4-EN16	Émissions indirectes de GES (SCOPE 2) liées à l'énergie	p. 21
	G4-EN17	Autres émissions indirectes de GES (SCOPE 3)	p. 21
G4-EN30	Impacts environnementaux des déplacements du personnel	p. 18	

	Réf. GRI-G4	Indicateurs	Pages du rapport et informations complémentaires
A X E S O C I A L	EMPLOI		
	G4-LA1	Effectif total	p. 21
	G4-LA6	Taux de fréquence des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	p. 21
	G4-LA6	Taux de gravité des accidents du travail des salariés intérimaires et permanents	p. 21
	G4-LA9	Nombre d'heures de formation	p. 21
	G4-LA10	Programmes de développement des compétences destinés à assurer l'employabilité des salariés	p. 11
	G4-LA11	% de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	100 %
	G4-LA12	Répartition par tranche d'âge	p. 10
	G4-LA12	Répartition par sexe	p. 10
	SOCIÉTÉ & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
	G4-SO4	Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	p. 15
	RESPONSABILITÉ LIÉE AUX SERVICES		
	G4-PR1	Programmes de santé et de sécurité	p. 13
G4-PR8	Respect des données personnelles	p. 12	

Le choix des indicateurs et des autres informations qualitatives contenues dans ce rapport répond à la politique RSE du Groupe. Il convient de préciser que, dans la mesure où le groupe 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. Elles indiquent quelles informations ont été considérées comme pertinentes, et par conséquent incluses dans le rapport.

CONTACTS

Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 excepté quelques données antérieures, dont la date ou la période sont systématiquement précisées. Il est aussi un outil de dialogue et de progrès. Si vous souhaitez disposer d'informations complémentaires sur le groupe Menway et sa politique RSE, ou nous faire part de vos observations et commentaires, vous pouvez contacter :

LE SERVICE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE (RSE)

Jacques VAXELAIRE

Chef de projet Développement Groupe & RSE

Tél. 03 87 16 28 28

jvaxelaire@groupe-menway.fr

Juliane MEILLIER

Chargée de missions Développement Groupe & RSE

Tél. 03 87 16 28 28

jmeillier@groupe-menway.fr

POUR EN SAVOIR PLUS...

Site groupe Menway : www.groupe-menway.fr

Sites de nos filiales :

- Altigapharma : www.altigapharma.fr
- Menway Intérim : www.menway-interim.fr
- Menway Experts : www.menway-experts.fr
- Menway Carrières : www.menway-carrieres.fr
- Menway Talents : www.menway-talents.fr

GROUPE MENWAY

11 rue Pierre Simon de Laplace – 57070 Metz

Tél. 03 87 16 28 28

Fax. 03 59 81 23 14

contact@groupe-menway.fr



Dans un souci de préservation de l'environnement, ce document a été conçu pour une version électronique et imprimé en seulement 50 exemplaires.

Papier labellisé FSC et Ecolabel produit à partir de fibres 100% recyclées, sans azurant optique ni agent chloré.